

**CENTRO DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA
ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL IRMÃ AGOSTINA
Técnico em Recursos Humanos**

**Adney Rodrigo Falcão
Bruna Tamires Teixeira De Freitas
Hiuna Leite Da Silva
Paulo Ricardo Da Silva Souza**

**Remuneração Estratégica: Identificação dos fatores motivacionais para
retenção de talentos**

**São Paulo
2024**

**Adney Rodrigo Falcão
Bruna Tamires Teixeira De Freitas
Hiuna Leite Da Silva
Paulo Ricardo Da Silva Souza**

**Remuneração Estratégica: Identificação dos fatores motivacionais para
retenção de talentos**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado no curso Técnico em
Recursos Humano da Etec Irmã Agostina
sob orientação do professor Julio Landucci
como requisito para obtenção de título de
técnico em Recursos Humanos.

**São Paulo
2024**

**Adney Rodrigo Oliveira Falcão
Bruna Tamires Teixeira De Freitas
Hiuna Leite Da Silva
Paulo Ricardo Da Silva Souza**

**REMUNERAÇÃO ESTRATÉGICA: Identificação dos fatores motivacionais para
retenção de talentos**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado como requisito parcial para
obtenção do título de Técnico em Recursos
Humanos, pela Etec Irmã Agostina.

Aprovado em: ____/____/____.

BANCA EXAMINADORA

Assinatura Professor(a) Avaliador(a)
Etec Irmã Agostina

Assinatura Professor(a) Avaliador(a)
Etec Irmã Agostina

Assinatura Professor(a) Avaliador(a)
Etec Irmã Agostina

AGRADECIMENTOS

A Etec Irmã Agostina os professores, pessoal da coordenação dos cursos, diretores e prestadores de serviços de limpeza e segurança do CEU Cidade Dutra por serem os principais responsáveis pela oportunidade que tivemos de nos instalarmos em suas unidades como seus alunos e por proporcionarem ambientes limpos e seguros e para que possamos estudar, desenvolver nossos eventos, projetos e por chegarmos até aqui.

Aos colegas de nossa turma que chegaram a reta final junto conosco por acreditarem na proposta, método do curso somando aprendizados técnicos e interpessoais em momentos em que tivemos que trabalhar em equipe e que vamos levar para a vida, valendo mais que um diploma.

Ao professor Tércio Januário por toda atenção, brincadeiras e compromisso em nos ensinar e revisando de forma intensiva e segura para explorarmos aprendermos na prática, a Professora Juliana Oliveira por ter ministrado nosso Planejamento do TCC nos ajudando a acreditar na viabilidade do tema e ao professor Julio Landucci pela autonomia, sugestões, materiais de ABNT e oportunidades de apresentação para ensaio que tivemos em suas aulas.

RESUMO

Nos dias atuais o mercado de trabalho está cada vez mais competitivo não apenas entre os candidatos, mas também entre as empresas ao adotarem estratégias para formar o quadro de seus colaboradores oferecendo remuneração e benefícios atraentes como formas de atrair e reter seus talentos de alto desempenho, começando pela observação de que mais salário e local de trabalho são informações levadas em consideração no momento de candidatura, tanto para vagas operacionais como para as que demandam maior nível de experiência e instrução porque o colaborador quando contratado irá realizar atividades que geram valor ao negócio esperando em troca ser recompensado com salário, reconhecimento e benefícios muitas vezes assistenciais.

Dentro de um cenário onde a empresa não presta atenção nas necessidades de seus funcionários, o chamado turnover acaba se tornando o agente que compromete em seu faturamento e produtividade com o retrabalho de recrutar, aplicar processos seletivos, contratar e integrar, além do pagamento das verbas rescisórias que o colaborador desligado tem direito, então entende-se que evitar a rotatividade de pessoas é essencial para a continuidade do negócio onde o ambiente de trabalho deve ser construído como um local justo, vantajoso para trabalhar, se desenvolver e assim manter os colaboradores vestindo a camisa da empresa.

Para que seja possível uma observação e propostas mudanças no cenário de turnover, torna-se necessário verificar situações das causas e exemplos reais para serem feitas adequações com a elaboração de políticas de remuneração estratégica com a identificação os fatores motivacionais para retenção de talentos em setores como comércio e varejo caracterizados pela competitividade entre as marcas e também entre os colaboradores de uma mesma loja por exemplo que possuem metas individuais ou coletivas quando oferecida bonificação compartilhada como complemento salarial, este trabalho de pesquisa tem como objetivo identificar os fatores motivacionais para auxiliar gerentes de recursos humanos e de outras áreas a entenderem do que seus times necessitam para se sentirem mais valorizados e comprometidos com os resultados, utilizaremos e consultaremos materiais bibliográficos como livros, conceitos de publicações online de sites especializados e faremos uma pesquisa quantitativa pelo Google Forms com nossos colegas de turma, professores e pessoas do nosso ciclo social que se voluntariarem a responder nosso questionário com o objetivo de coletarmos dados para entendermos os interesses, satisfações ou frustrações a respeito do assunto de remuneração e benefícios ao nosso redor.

Palavras-chave: Mercado de trabalho. Remuneração. Benefícios. Turnover. Motivação. Retenção de talentos.

ABSTRACT

Nowadays, the job market is increasingly competitive not only among candidates, but also among companies when adopting strategies to train their employees, offering attractive remuneration and benefits as ways of attracting and retaining their high-performance talents, starting with the observation that salary and workplace are information taken into consideration when applying, both for operational vacancies and for those that require a higher level of experience and education because the employee, when hired, will carry out activities that generate value to the business waiting in return, being rewarded with salary, recognition and often welfare benefits.

If the company does not pay attention to the needs of its employees, it ends up resulting in so-called turnover, compromising its revenue and productivity with the rework of recruiting, applying selection processes, hiring and integrating, in addition to paying the severance pay to which the terminated employee is entitled, Therefore, it is understood that avoiding people turnover is essential for the continuity of the business where the work environment must be constructed as a fair, advantageous place to work, develop and thus keep employees wearing the company's shirt.

In order to be able to observe and propose changes in the turnover scenario, it is necessary to verify situations of causes and real examples to make adjustments with the development of strategic remuneration policies with the identification of motivational factors for retaining talent in sectors such as commerce and retail characterized by competitiveness between brands and also between employees of the same store, for example who have individual or collective goals when offered a shared bonus as a salary supplement, this research work aims to identify motivational factors to assist resource managers human resources and other areas to understand what their teams need to feel more valued and committed to the results, we will use and consult bibliographic materials such as books, online publication concepts from specialized websites and we will carry out quantitative research using Google Forms with our colleagues from class, teachers and people from our social circle who volunteer to answer our questionnaire with the aim of collecting data to understand the interests, satisfactions or frustrations regarding the subject of remuneration and benefits around us.

Keywords: Job market. Remuneration. Benefits. Turnover. Motivation. Retaining talent.

LISTA DE FIGURAS5

Figura 1 – Organograma da consultoria.....	5
Figura 2 – Logotipo da Growth Capital.....	7
Figura 3 – As formas de recompensas organizacionais.....	8
Figura 4 – Pirâmide de benefícios por necessidades.....	12

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Tabela de remunerações.....	11
--	----

SUMÁRIO

1 TEMA	3
1.1 Problema a ser pesquisado	3
1.2 delimitação do tema e organização da pesquisa	3
2. OBJETIVOS.....	3
2.1 Objetivo geral	3
2.2 Objetivos específicos	3
3 JUSTIFICATIVA	4
4 REFERENCIAL TEÓRICO.....	4
4.1 O projeto da consultoria.....	4
5 A IMPORTÂNCIA DA REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS	6
5.1 qual a diferença entre salário, remuneração e benefícios?.....	7
5.2 Como desenvolver uma política de remuneração e benefícios na sua empresa?	8
5.2.1 Avaliar a situação da empresa	8
5.2.2 Tenha objetivos e metas.....	8
5.2.3 Construa um plano de cargos e salários	8
5.2.4 Elabore orçamento para o projeto.....	9
5.2.5 Adeque a estratégia organizacional.....	9
5.2.6 Apresente aos colaboradores.....	9
5.3 QUAIS SÃO OS BENEFÍCIOS MAIS DESEJADOS ATUALMENTE?.....	10
6 COMO A POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS AJUDA NA RETENÇÃO DE TALENTOS?	12
6.1 O que motiva os talentos?	12
6.2 Qual a importância da retenção de talentos para organizações?	12
6.2.1 como reter talentos?	12
7 CONCLUSÃO	13
8 REFERÊNCIAS	14

1 TEMA

O tema abordado é: A importância da remuneração estratégica para identificação dos fatores motivacionais para retenção de talentos nas organizações.

1.1 Problema a ser pesquisado

O problema que se pretende investigar é a identificação das oportunidades para elaboração de uma política de remuneração e benefícios como aliada a estratégia de talentos em empresas que atuam no segmento comercial desenvolvendo assim ações para reduzir os índices de turnover.

1.2 delimitação do tema e organização da pesquisa

A pesquisa está organizada da seguinte maneira:

O capítulo 1 apresenta a introdução, o tema a ser estudado, o problema a ser pesquisado e a própria organização do trabalho;

O capítulo 2 apresenta os objetivos gerais e específicos;

O capítulo 3 apresenta a justificativa;

O capítulo 4 apresenta o projeto da consultoria;

O capítulo 5 apresenta a importância da remuneração e benefícios, como implementar dentro de uma empresa e quais os benefícios mais desejados atualmente;

O capítulo 6 apresenta como a política de remuneração e benefícios ajuda na retenção de talentos.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo geral

Observar as oportunidades de correlacionar a questão de identificar a importância da remuneração estratégica para auxiliar empresas de comércio sobre como observar as necessidades de seus colaboradores para desenvolver condições de mantê-los recompensando esforços e desempenho com mais que salário.

2.2 Objetivos específicos

Identificar e correlacionar uma pesquisa de remuneração e benefícios mais desejáveis do mercado com as oportunidades de desenvolvimento e implementação de uma política de remuneração estratégica;

Analisar como a remuneração estratégica impacta na observação das necessidades do colaborador para então atendê-las oferecendo recompensas organizacionais;

Apresentar formas de recompensas organizacionais e como contribuem para o bem-estar e valorização dos colaboradores para então reter talentos.

3 JUSTIFICATIVA

De acordo com um levantamento realizado pela Robert Half, com base nos dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), o Brasil destaca-se como o país com o maior índice de turnover do mundo. Essa métrica mede a rotatividade de funcionários nas empresas, no estudo, foi constatado que o Brasil registrou um aumento significativo de 56% no índice de turnover, superando países europeus como Reino Unido (43%), França (51%) e Bélgica (45%).

A movimentação dos profissionais de uma empresa para outra ocorre devido a constante busca de novas oportunidades ou insatisfação com as condições de trabalho resultantes de baixa qualidade de clima organizacional, a falta de alinhamento de expectativas entre colaboradores e empresas, a ausência de reconhecimento e a falta de um plano de carreira estruturado. Em muitos casos por remuneração injusta como apontou uma pesquisa do Gartner uma consultoria global que ouviu 3.523 funcionários e 104 líderes de Recursos Humanos de todo o mundo no segundo trimestre de 2022 e verificou que cerca de 68% dos trabalhadores acreditam que o salário que recebem é injusto e isso impacta na percepção de justiça salarial e consequentemente na motivação, produtividade e engajamento de equipes.

Dentro da área comercial observa-se que existem barreiras de permanência de profissionais nas empresas por longos períodos devido a fatores como remuneração variável, pressão dos gestores, pouco efeito de treinamentos e ausência de planos de carreira que resultam da insatisfação até a busca por lugares com melhor remuneração e benefícios que para muitos profissionais são os principais pontos a serem levados em consideração na busca de novas oportunidades de emprego e com diferentes ofertas e procuras cabe a área de Recursos Humanos conhecer e utilizar ferramentas como a pesquisa de mercado para descobrir o que oferecer, o quanto e para quais funções proporcionando equilíbrio financeiro com as contas da empresa e recompensando o desempenho de seus colaboradores com critérios que serão explicados no capítulo 5.

Assim podemos concluir que a remuneração estratégica possui um importante papel como incentivador não apenas de desempenho, mas sim de compromisso na relação de contrato e prestação de serviços e como proposta essa pesquisa irá identificar como implementá-la uma política eficaz com seu papel na estratégia de identificação dos fatores motivacionais para retenção de talentos e apresentar as vantagens com os resultados esperados.

4 REFERENCIAL TEÓRICO

4.1 O projeto da consultoria

Para desenvolvermos um estudo técnico aprofundando sobre as questões apresentadas no resumo introdutório e justificativa desta pesquisa utilizaremos conhecimentos adquiridos ao longo do curso para criar uma empresa de consultoria fictícia chamada Growth Capital com o objetivo de analisar e oferecer soluções na área que de remuneração e benefícios visando fornecer informações sobre como criar um projeto para auxiliar as organizações em questões como:

Qual a importância da remuneração e benefícios?

Como implementar uma política de remuneração e benefícios?

Quais os benefícios mais desejados atualmente?
E como a remuneração e benefícios ajudam na retenção de talentos?

Toda empresa deve ter um planejamento estratégico com cargos e salários então elaboramos quatro funções para nos ajudar nessa fase de estruturação para formalização da consultoria, são eles:



Figura 1: Organograma da consultoria.

Fonte própria: Elaborada pelos autores.

Na Growth Capital as tomadas de decisões serão atribuídas ao Gerente de Projetos de RH que irá liderar e coordenar os projetos e ações, estabelecendo metas e prazos para garantir a entrega de nossas soluções personalizadas para cada cliente.

A Analista de Benefícios será responsável por gerenciar os programas de benefícios oferecidos pela empresa aos seus funcionários. Suas principais tarefas incluem avaliar e selecionar os benefícios a serem oferecidos, negociar contratos com os fornecedores, comunicar e educar os funcionários sobre os benefícios disponíveis, realizar análises e pesquisas para melhorar a eficácia dos programas, monitorar e administrar os custos e gastos com benefícios, além de lidar com questões relacionadas a licenças médicas, folga remunerada e outros benefícios adicionais.

A consultora de Remuneração ajudará as empresas a definir e estruturar seus programas de remuneração, salários e benefícios. Isso envolve a análise do mercado de trabalho, a pesquisa de dados sobre salários e benefícios em outras empresas do mesmo setor e região, além da avaliação das políticas e práticas internas de remuneração da empresa.

E O Especialista em Compliance Trabalhista será o responsável a garantir que a empresa siga todas as leis e regulamentos relacionados ao emprego local de trabalho. Isso inclui questões como horas de trabalho, salário mínimo, segurança no trabalho e discriminação no local de trabalho. Criando e implementando políticas e procedimentos para garantir conformidade com essas leis, ajudando assim a empresa a evitar problemas legais relacionados ao emprego.

Com essa definição de cargos e atribuições teremos o necessário para alcançarmos nossa missão para a construção de uma cultura que irá orientar nosso dia a dia, pensamos na seguinte descrição de missão, visão e valores para a nossa consultoria:

Missão: Conceder a nossos clientes e colaboradores um ambiente que seja propício ao crescimento aberto a novas visões e perspectivas, respeitando cada ser humano como único e individual. Buscando assim melhores resultados.

Visão: Ser referência global nos quesitos qualidade e eficiência, tornando as organizações mais inovadoras. Desenvolvendo assim estratégias para problemas recorrentes encontrados no dia-a-dia.

Valores:

Empatia;

Solidariedade;

Transparência;

Amizade;

Respeito.

A Growth Capital será uma consultoria de recursos humanos especializada em desenvolver treinamentos e apoio administrativo para desenvolver programas de treinamentos e remuneração estratégica visando auxiliar pequenos e médios negócios que atuam no segmento de comércio varejista a estruturarem seus processos e a aproveitar melhor seus colaboradores visando a retenção de talentos. Nossas cores representam nossos ideais sendo o verde escolhido para representar o crescimento sustentável no mundo dos negócios e roxo por estimular a imaginação e criatividade ao buscarmos oferecer em nossa consultoria ambientes abertos a novas visões e perspectivas.



Figura 2: Logotipo da Growth Capital.

Fonte própria: Elaborada pelos autores.

5 A IMPORTÂNCIA DA REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS

A remuneração e os benefícios são para muitos profissionais os principais pontos a serem levados em consideração na busca por novas oportunidades de emprego, no entanto com diferentes ofertas e procuras cabe a área de Recursos Humanos obter informações sobre o que oferecer, o quanto e para quais funções como função estratégica para atrair novos talentos proporcionando equilíbrio financeiro com as contas da empresa e equidade salarial para os diferentes cargos, desenvolvendo assim parceria com fornecedores e condições para manter as pessoas motivadas onde o colaborador ao ser contratado investe seu tempo e esforço com seus conhecimentos e habilidades em prática esperando ser recompensado e reconhecido como forma de retribuição por parte do negócio que o emprega,

retribuição essa que pode ser entendida como recompensas sejam elas financeiras ou não financeiras como mostra o esquema abaixo:

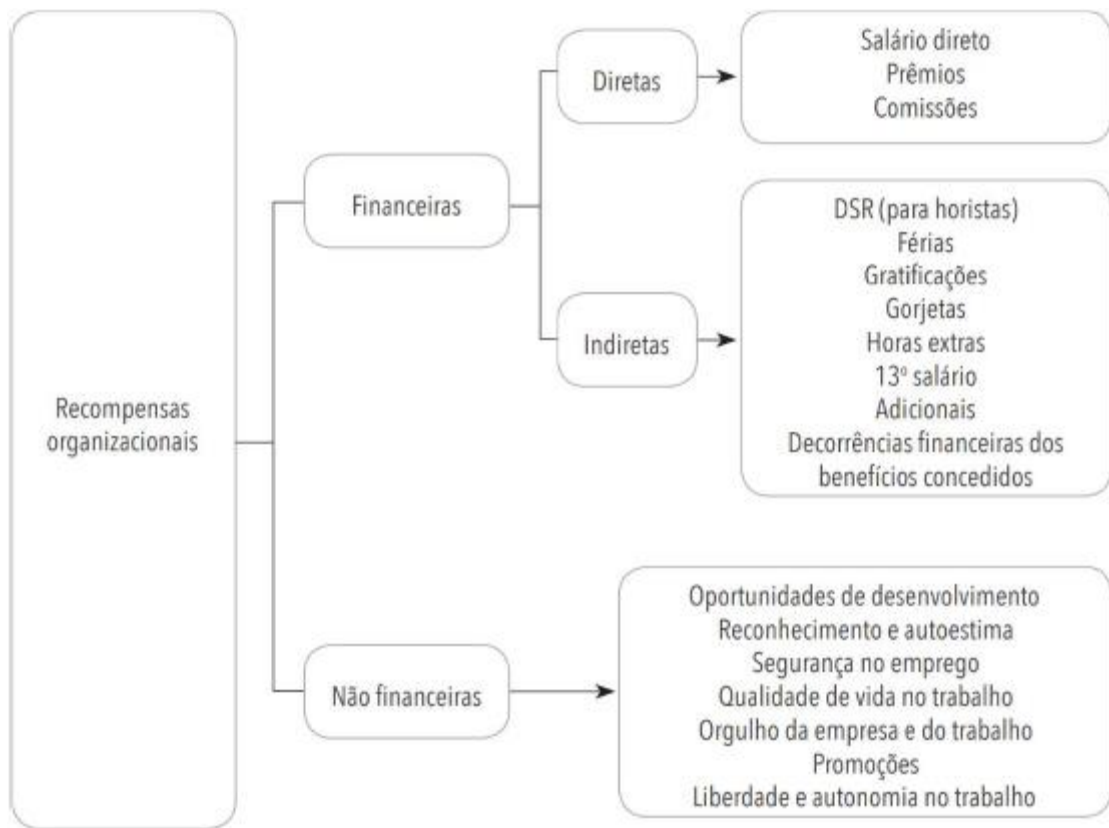


Figura 3: As formas de recompensas organizacionais.

Fonte: Gestão de pessoas: O novo papel dos Recursos Humanos.

Como observado as duas formas de recompensar podem impactar na jornada laboral e motivação dos colaboradores durante o vínculo comprovando assim que mais que um salário sustenta o compromisso com o empregador, as Recompensas organizacionais Não Financeiras em especial porque podem também serem vistas como benefícios qualitativos por influenciarem na satisfação pessoal e profissional do colaborador.

5.1 qual a diferença entre salário, remuneração e benefícios?

Para fins conceituais vamos a diferença entre salário, remuneração e benefícios, abaixo:

O salário de acordo com o artigo 76 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber. Com o texto presente no artigo 457 da CLT

Por fim os benefícios de uma empresa também nomeados como remuneração indireta possuem diversas alternativas de como são oferecidos como vantagens, por

serem pensados de acordo com a necessidade e o perfil dos colaboradores, embora alguns estejam previstos em lei, como o 13º salário para os funcionários contratados em regime celetista, o FGTS (Fundo) e as férias remuneradas outros são complementos a remuneração, por exemplo planos de saúde, vale-alimentação, oportunidades de desenvolvimento e entre outros.

5.2 Como desenvolver uma política de remuneração e benefícios na sua empresa?

Para a elaboração de uma política de remuneração e benefícios eficaz é importante a utilização de ferramentas para tomada de decisões deve ser feita após observar a situação financeira da empresa e fatores que contribuem para a competitividade em relação a concorrência e lealdade dos colaboradores. Abaixo algumas etapas são informadas para a análise e desenvolvimento de uma política de remuneração e benefícios:

5.2.1 Avaliar a situação da empresa

Antes de começar a pesquisa é essencial diagnosticar como a empresa está para avaliar os riscos e oportunidades começando pela avaliação da situação financeira atual com demonstrativos como Balanço Patrimonial e Demonstração de Resultado de Exercício, assim como a análise de como a organização está no mercado com a Análise FOFA (Forças, Oportunidades, Fraquezas e Ameaças) a avaliação das práticas do setor com realizando benchmarking identificando boas práticas e tendências que podem ser aplicadas internamente.

5.2.2 Tenha objetivos e metas

A implementação de uma política de remuneração e benefícios dentro de uma empresa deve ser feita de forma estratégica e alinhada aos objetivos organizacionais, isso significa que as recompensas oferecidas aos funcionários devem estar diretamente ligadas às metas e desafios que a empresa deseja cumprir. Por exemplo, se a empresa deseja aumentar as vendas enquanto lança um produto novo, uma orientação seria implementar uma ação de incentivo como bonificação conjunta por metas atingidas. Isso motivaria os funcionários a trabalharem de forma comprometida para alcançar maiores resultados.

5.2.3 Construa um plano de cargos e salários

A elaboração de um plano de cargos e salários é fundamental para garantir a equidade e a atratividade de colaboradores dentro de uma organização porque permite estabelecer remunerações justas e compatíveis com as responsabilidades e competências requeridas para cada posição. Além disso, a definição clara de cargos e salários ajuda a evitar injustiças, promove a transparência e motiva os colaboradores a se desenvolverem e contribuírem com o sucesso da empresa onde trabalham esperando se desenvolverem e serem promovidos.

A pesquisa de mercado e análise da concorrência são ações que aprendemos em disciplinas como Marketing ou Comunicação Corporativa e que podem ser

utilizadas para benchmarking ferramenta essa que permite empresas iniciantes avaliarem produtos, serviços e analisar processos de outras com o objetivo identificar oportunidades e melhorias para implementar dentro de seu próprio espaço, no caso da construção do plano de cargos e salários permite obter informações sobre as remunerações praticadas pelas empresas concorrentes e com base nesses dados analisar se a empresa está de acordo com o mercado ou se precisa fazer ajustes para garantir a competitividade e sustentabilidade de seu negócio no médio e longo prazo.

5.2.4 Elabore orçamento para o projeto

Diante das incertezas para toda ação envolvendo compras e negociação nas empresas há a necessidade de análise dos custos envolvidos, porque as propostas para serem aceitas devem estar de acordo com a capacidade financeira da empresa sem comprometê-la com seus débitos com credores e encargos tributários.

Para a elaboração de uma política de remuneração e benefícios eficaz deve ser feito um projeto onde será realizado um levantamento dos custos envolvidos para análise da viabilidade e sucesso da política adotada, dentro das etapas espera-se a renegociação de contratos com fornecedores ou realocação de recursos financeiros para dar suporte as novas propostas avaliando assim o impacto das aquisições no orçamento da empresa dentro do respectivo período de parceria. Por exemplo, observar um cenário em que são realizadas as cotações e personalização de um novo benefício desejado após pesquisa interna e verificação de interesse comum entre os colaboradores para oferecer o Totalpass se adequando aos custos da empresa como incentivo à saúde e bem-estar físico dos mesmos.

5.2.5 Adeque a estratégia organizacional

A política de remuneração e benefícios deve estar alinhada à estratégia da empresa para garantir que os objetivos organizacionais sejam alcançados com ajustes e de forma sustentável. A remuneração e os benefícios são recursos estratégicos que podem influenciar diretamente o desempenho e a motivação dos colaboradores, impactando diretamente no alcance dos resultados almejados. Ao alinhar a política de remuneração e benefícios à estratégia da empresa, é possível promover a retenção de talentos, atrair profissionais qualificados, incentivar a produtividade e o comprometimento, além de fortalecer a cultura organizacional e o posicionamento da empresa no mercado.

5.2.6 Apresente aos colaboradores

Para desenvolver uma política de remuneração e benefícios eficaz, é crucial identificar a quem será destinada, considerando se abrange todos os colaboradores ou algum setor específico da empresa. Ao possuir essa informação cabe ao setor elaborar e apresentar estratégias como aumento salarial ou implementação de pacotes de benefícios atraentes, visando promover a satisfação dos colaboradores, abaixo elaboramos planilha a média salarial da Cidade de São Paulo com os principais benefícios oferecidos as funções ligadas a vendas produtos ou serviços.

	Salário	Vale Transporte	Vale Alimentação	Assist. Médica	Prev. Privada
Auxiliar de Limpeza	R\$ 1.526,02	R\$ 220,00	R\$ 440,00	R\$ 300,00	R\$ 116,16
Operador de Caixa	R\$ 1.624,08	R\$ 220,00	R\$ 440,00	R\$ 300,00	R\$ 124,99
Analista de Marketing	R\$ 4.289,28	R\$ 220,00	R\$ 440,00	R\$ 300,00	R\$ 419,32
Vendedor	R\$ 1.677,21	R\$ 220,00	R\$ 440,00	R\$ 300,00	R\$ 129,77
Gerente de Loja	R\$ 2.729,48	R\$ 220,00	R\$ 440,00	R\$ 300,00	R\$ 226,36
Coordenador de Compras	R\$ 11.857,77	R\$ 220,00	R\$ 440,00	R\$ 300,00	R\$ 1.478,91

Tabela1 –Tabela de remunerações
Fonte: Salario.com.

5.3 QUAIS SÃO OS BENEFÍCIOS MAIS DESEJADOS ATUALMENTE?

Atualmente os benefícios oferecidos pelas empresas vistos como vantagens pelos colaboradores que possuem cada vez mais interesse comum por qualidade de vida, melhores condições de trabalho através de flexibilidade de jornadas, desenvolvimento profissional, planos de saúde entre que complementam seu salário. Para descobrir quais são os benefícios mais desejados em nosso campo de pesquisa elaboramos um formulário digital através do (Google Forms) com as seguintes perguntas:

- De que forma a empresa pode oferecer benefícios que atendam suas necessidades e expectativas?
- Como você avalia as ações de incentivo e reconhecimento oferecidos pela empresa que trabalha (ou já trabalhou) em relação a remuneração e benefícios oferecidos?
- Acha que faltou algum benefício importante?

Compartilhamos em nossas redes sociais como Instagram e aplicativos de conversas como WhatsApp para que pessoas de nosso ciclo pessoal como colegas de turma, de trabalho e professores respondessem nos auxiliando para que tenhamos uma base de conhecimento sobre quais benefícios se interessariam caso fossemos oferecer algum assistencial, obtivemos 77 respostas e assim poderíamos mostrar os números bem como identificamos a necessidade comum como as empresas podem utilizar de pesquisas internas para obter informações do que seus colaboradores desejam para que seja implantada uma política eficaz como foi explicado no capítulo anterior.

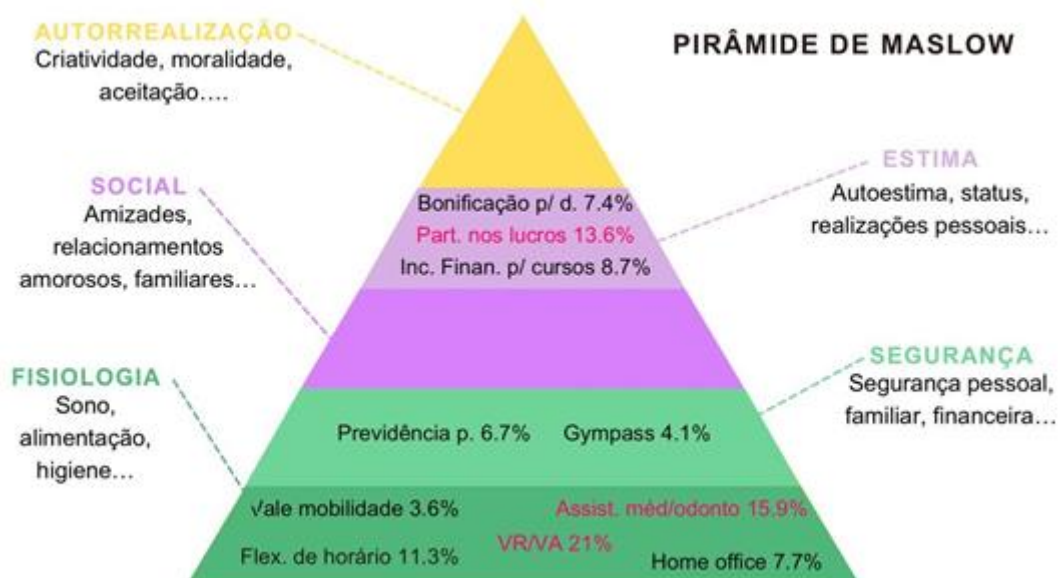


Figura 4: Pirâmide de benefícios por necessidade.

Fonte própria: Elaborada pelos autores baseada na Pirâmide de Maslow.

Conforme observamos e analisamos os dados propostos pela pirâmide acima percebemos que os benefícios mais votados e levados em consideração na busca de uma vaga de emprego, são voltados para suprir necessidades fisiológicas, já que são fundamentais para sobrevivência e bem-estar físico de qualquer indivíduo. Essas são necessidades universais e precisam ser satisfeitas para atingir os próximos patamares da pirâmide de Maslow. Percebemos por isso pois os benefícios mais cotados foram:

1° VALE ALIMENTAÇÃO / VALE REFEIÇÃO

Visa beneficiar o colaborador em necessidades de consumo de alimentos, trazendo mais qualidade de vida e bem-estar, mas acima de tudo isso acaba sendo uma fonte de segurança alimentar;

2° ASSISTÊNCIA MEDICA / ODONTOLÓGICA

Um benefício que busca cuidar da higiene dos colaboradores, sendo um fator primordial na busca de uma melhor qualidade de vida, tanto para esse colaborador, quanto para sua família;

3° PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS

Um benefício que busca recompensar seus funcionários por determinada meta atingida, fazendo com que o colaborador se alinhe com as perspectivas da empresa. Trazendo vantagens como motivação e engajamento agindo efetivamente na estima do colaborador.

6 COMO A POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS AJUDA NA RETENÇÃO DE TALENTOS?

Como destacado ao longo dessa pesquisa uma política de remuneração e benefícios são excelentes complementos ao salário e a valorização dos colaboradores então espera-se que assim os mesmos permaneçam fiéis a marca que os emprega, porém a empresa deve observar fatores que influenciam na motivação deles para que seja entendida a importância de oferecer remuneração e benefícios adequados e na elaboração de estratégias para reter talentos.

Abaixo citamos alguns fatores de motivação como informados pela GUPY, são eles:

6.1 O que motiva os talentos?

Para reter e motivar colaboradores, a chave está na valorização do trabalho e na qualidade de vida. O dinheiro é importante, mas investir em propostas como horário flexível ou carga horária reduzida é uma aposta muito mais segura para manter a equipe motivada. É preciso, ainda, acrescentar alguns elementos a essa receita:

Reconhecimento pessoal;
Metas e desafios tangíveis;
Estabilidade;
Expectativa de crescimento;
Comunicação direta, acessível e transparente;
Lideranças inspiradoras.

6.2 Qual a importância da retenção de talentos para organizações?

Não há dúvidas de que o capital humano é o motor que leva uma organização a novos e mais altos patamares. Além de evitar custos desnecessários com a rotatividade, treinamentos dos substitutos e outras ações que envolvem demissões e admissões.

6.2.1 como reter talentos?

1. Atraia e selecione as pessoas certas;
2. Tenha uma comunicação clara e objetiva;
3. Faça a valorização do funcionário;
4. Tenha um plano de carreira e remuneração. Nem sempre um alto salário é capaz de reter seus talentos, então, não se esqueça de outros benefícios: plano de saúde familiar; auxílio-creche; convênio com academias; parcerias com instituições de ensino;
5. Realize premiações de reconhecimento;
6. Aposte em programas voltados ao bem-estar;
7. Desenvolva a segurança profissional;
8. Invista em iniciativas de treinamento e desenvolvimento;
9. Invista no desenvolvimento de lideranças;
10. Apresente um equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

7 CONCLUSÃO

O trabalho em questão permitiu compreender mais sobre a importância de desenvolver uma boa estrutura de remuneração e benefícios que se conectam com a retenção de talentos dentro de uma organização, seja ela de pequeno ou médio porte.

O fator analisado foi o alto índice de turnover, observou-se que o maior desafio para as organizações, era reter seus talentos, ocasionado pela má gestão de pessoas e pela concorrência no mercado de trabalho, sabendo disso, fomos em busca de estratégias para reter os talentos, reconhecendo que investir no bem-estar e crescimento pessoal dos colaboradores é importante não apenas para a retenção de talentos, mas também para o sucesso a longo prazo da organização.

Através da nossa pesquisa entendemos que os colaboradores buscam mais que um salário; eles priorizam suas necessidades básicas, bem como alimentação, saúde e qualidade de vida. Portanto, destacamos a importância de se ter uma boa estrutura de remuneração e benefícios levando em consideração a qualidade de vida e o desenvolvimento profissional de cada talento dentro da organização, fazendo assim com que os colaboradores se sintam valorizados e engajados.

8 REFERÊNCIAS

Gupy. Retenção de talentos. Disponível em: <<https://www.gupy.io/blog/retencao-de-talentos/>>. Acesso em: 29 de Maio de 2024.

4 estratégias práticas para evitar o turnover nas empresas. Woba. Disponível em: <<https://blog.woba.com.br/evitar-turnover-nas-empresas/>>. Acesso em: 29 de Maio de 2024.

Política de remuneração: veja qual a importância para empresas e como implementá-la!, Pontotel, 2024. Disponível em: <<https://www.pontotel.com.br/politica-de-remuneracao/#:~:text=A%20pol%C3%ADtica%20de%20remunera%C3%A7%C3%A3o%20%C3%A9,%20sal%C3%A1rios%20bonifica%C3%A7%C3%B5es%20e%20mais>>. Acesso em: 21 de Maio de 2024.

Política de remuneração: veja qual a importância para empresas e como implementá-la!, Pontotel, 2024. Disponível em: <<https://www.pontotel.com.br/politica-de-remuneracao/#:~:text=A%20pol%C3%ADtica%20de%20remunera%C3%A7%C3%A3o%20%C3%A9,%20sal%C3%A1rios%20bonifica%C3%A7%C3%B5es%20e%20mais>>. Acesso em: 21 de Maio de 2024.

Turnover, o índice de rotatividade que vem impactando as empresas. G1.globo.com, 2022. Disponível em: <<https://g1.globo.com/pr/parana/especial-publicitario/pos-pucpr-digital/voce-no-futuro/noticia/2022/12/03/turnover-o-indice-de-rotatividade-que-vem-impactando-as-empresas.ghtml>>. Acesso em: 02 de Abril de 2024.

CHIAVENATO, Idalberto, Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações”, Idalberto Chiavenato. Barueri, SP: Manole, 4º Edição.