



BENEFÍCIOS - ESTRATÉGIA DE MOTIVAÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTOS DE UMA COOPERATIVA DO RAMO MÉDICO EM CASCAVEL PARANÁ

LIMA, Matheus¹

KOELZER, Lucianir B. Finatto²

RESUMO

Possuir funcionários que se dediquem para alcançar os objetivos e que agreguem valor aos processos que realizam é um processo instável na atualidade. Gestores possuem dificuldade na contratação de profissionais competentes e com habilidades, quando a empresa possui os colaboradores com competência técnica o desafio é reter esse profissional. Diante disso as organizações estão investindo em políticas voltadas ao pessoal, tal como benefícios. Nesse sentido o trabalho tem o objetivo demonstrar as estratégias utilizadas por uma cooperativa do ramo médico localizada em Cascavel no Paraná para reter seus colaboradores prestando o serviço com eficiência, dedicação e motivação. Bem como identificar os resultados que esta prática tem no negócio. O estudo pode ser classificado como uma pesquisa qualitativa e quantitativa, com os métodos de pesquisas voltados para o tipo bibliográfico e análise de dados coletados da empresa em estudo. Pode-se afirmar que as pessoas são a chave do sucesso das estratégias de uma organização. São eles que se dedicam aos processos, de forma que nas organizações de sucesso, o capital humano já é visto como vantagem competitiva, assim apesar das empresas atentarem mais para o atendimento da legislação também já vislumbram novas estratégias para atrair, motivar e reter talentos.

PALAVRAS-CHAVE: Benefícios, Talentos, Retenção, Estratégia, Colaboradores.

1. INTRODUÇÃO

As organizações, atualmente, encontram-se com dificuldade em obter profissionais capacitados e, também, de manter os mesmos trabalhando nas empresas. De acordo com a pesquisa realizada pela Confederação Nacional da Indústria (CNI, 2013) 65% das empresas entrevistadas enfrentam problemas com a falta de trabalhador capacitado. Este indicador, somado à necessidade de atingir os objetivos, faz com que grandes empresas invistam em vantagens para seus colaboradores, buscando como resultado a especialização e a continuidade dos mesmos.

Atitudes como estas fomentam a concorrência entre as empresas, no que se refere a recursos humanos, onde, quem possuir a melhor estratégia para motivar e reter os talentos irá conquistar o profissional. Esses fatores estão diretamente ligados ao oferecimento de benefícios e condições de trabalho que a empresa disponibiliza aos seus colaboradores. Chiavenato (2004) diz que as pessoas e organizações variam intensamente, e cabe ao setor de gestão de pessoas manter uma mentalidade predominante no ambiente corporativo, gerando um conceito de

¹Acadêmico do Curso de Administração do Centro Universitário FAG, matheus98054051@gmail.com

²Orientador, Professor do Centro Universitário Assis Gurgacz, lucyfinatto@hotmail.com

parceria junto aos colaboradores, pois, quando estes passam a serem tratados como parceiros, ficam dispostos a investir seus conhecimentos na empresa, de acordo com o que obtiverem de retorno pelo seu esforço. Os colaboradores passam a se enxergar como parte da estrutura e não somente como fornecedor de mão de obra e, neste momento, o papel do setor de recursos humanos passa a ser de suma importância para as empresas, com o intuito de agregar, treinar, aplicar, recompensar, manter e desenvolver pessoas.

O objetivo do presente trabalho é demonstrar as estratégias utilizadas por uma cooperativa do ramo médico, localizada em Cascavel, no Paraná, para reter seus colaboradores, prestando o serviço com eficiência, dedicação e sempre motivados. Portanto, **quais são os benefícios oferecidos pela cooperativa para fidelizar os seus colaboradores e manter o nível de satisfação elevado? E quais os indicadores que mostram a continuidade dos colaboradores na organização através das vantagens oferecidas?**

Além desta introdução, na sequência são destacadas as informações obtidas através de estudos que mostram o impacto de cada ação sobre o capital humano e o que os autores trazem nesta área de pesquisa. Na continuidade, a especificação trata dos procedimentos metodológicos utilizados para elaboração deste trabalho; a seção Análise e Discussão é o lócus das análises e reflexões sobre os dados obtidos através da pesquisa. Por fim, as considerações finais que consistem em um breve resumo sobre o tema abordado no trabalho, a importância do estudo dele para a sociedade e as referências que foram utilizadas.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A área de Gestão de Pessoas é cada vez mais estratégica nas organizações, sendo assim, é indispensável identificar, reter e comprometer os colaboradores que contribuem de forma significativa para a competitividade e o sucesso da organização.

2.1 GESTÃO DE PESSOAS

“O setor de gestão de pessoas precisa estar voltado para ajudar a organização a atingir seus objetivos e realizar as missões, tornando-a competitiva no mercado. Além desta função, deve promover funcionários bem treinados e motivados, juntamente com o desenvolvimento da qualidade de vida no trabalho” (RIBEIRO, 2005, pg. 6).

“A necessidade de tornar as pessoas capacitadas, oferecendo uma mão de obra eficiente e produtiva, para se obter um bom rendimento no trabalho, levou as organizações a investirem numa área técnico-científica, usualmente denominada Administração de Recursos Humanos”, (GOULART, 2002). A Administração de Recursos Humanos (ARH) é uma área relativamente nova. O profissional de RH atualmente é encontrado somente em grandes organizações e, excepcionalmente, em médias organizações. “A ARH é perfeitamente aplicável a qualquer tipo ou tamanho de organização” (CHIAVENATO, 2007). Consiste no planejamento, organização, desenvolvimento, coordenação e controle de técnicas capazes de promover o desempenho eficiente do pessoal, ao mesmo tempo em que a organização constitui o meio que permite às pessoas, que com ela colaboram, alcançar os objetivos individuais relacionados direta ou indiretamente com o trabalho.

O processo de administração de recursos humanos consiste em um conjunto de atividades básicas que tem como objetivo atrair pessoas capacitadas, desenvolver o potencial dentro de uma atividade e mantê-las sempre comprometidas com a organização, durante um grande período de tempo. Para atingir este objetivo, a empresa precisa ter um programa de planejamento, recrutação para selecionar as melhores pessoas, orientação, treinamento, avaliação, remuneração, promoção de pessoas e, se necessário, desligar os que não estão comprometidos ou não são capazes (CHIAVENATO, 2007). As técnicas de gerenciamento do processo de gestão de pessoas é uma ferramenta importante dentro da organização, para desenvolvimento das atividades com foco no resultado e para melhorar a qualidade.

As organizações precisam investir para manter o ritmo de crescimento, com foco em mudanças voltadas à gestão de pessoas, pois isso é um fator indispensável nos dias de hoje, por conta da competitividade, porém, devem ser alinhadas para que não haja atritos entre o objetivo e quem exerce a atividade. “[...] o fator humano é uma das principais razões pelas quais as empresas falham em alcançar os

objetivos e benefícios potenciais, devido os colaboradores não estarem alinhados e motivados”. (RIBEIRO, 2005).

2.2 BENEFÍCIOS

O significado da palavra benefício é algo como: ato ou efeito de fazer o bem, auxílio, privilégio ou provento concedido, vantagem, dentre outras. Os benefícios podem ser classificados como monetários, que envolvem remuneração ou prêmio em dinheiro, e não monetários, onde o destaque é para as vantagens e serviços oferecidos.

De acordo com Chiavenato (2004), as origens e o crescimento dos planos de serviços e benefícios sociais, devem-se aos seguintes fatores: atitude do empregador quanto aos benefícios sociais; exigências dos sindicatos; legislação trabalhista e previdenciária imposta pelo governo; competição entre as empresas na disputa pelos recursos humanos, seja para atraí-los ou para mantê-los; controles salariais exercidos indiretamente pelo mercado, mediante concorrência de preços dos produtos ou serviços, e impostos atribuídos às empresas; estas procuram localizar e explorar meios lícitos de fazerem deduções de suas obrigações tributárias.

Conforme Chiavenato (2004), há uma variedade de benefícios sociais que podem ser oferecidos, diferenciados quanto à exigibilidade legal, que consistem nos benefícios assegurados pela legislação trabalhista, como férias, 13º salário, aposentadoria e também os benefícios espontâneos, que são concedidos por liberdade pela empresa e não são exigidos por lei. Pode-se destacar como exemplo: auxílio saúde, empréstimos e participação nos resultados.

Para Marras (2012), o programa de benefícios atende “os dois lados da moeda”: a organização e os indivíduos. Analisando os interesses da organização, o plano de benefícios deve atender as necessidades básicas dos funcionários, de forma que mantenha índices de absenteísmo e rotatividade relativamente baixos e, por fim, torne a empresa competitiva no ramo de atuação.

Chiavenato (2004) diz que os serviços e os benefícios oferecidos pelas empresas demonstram a maneira pela qual elas buscam compensar o esforço dos envolvidos, onde cada organização define um plano para atender as necessidades dos seus funcionários, de acordo com o perfil de atuação em determinado ramo de

atividade. Este plano de benefícios contribui para satisfazer objetivos individuais, econômicos e sociais.

O programa de benefícios tem como objetivo disponibilizar, aos colaboradores, planos assistenciais, planos de recreação e os planos supletivos. Chiavenato (2004) menciona que planos assistenciais são benefícios que oferecem ao colaborador e sua família amparo em casos de emergências, por exemplo: seguro acidente, seguro de vida em grupo, assistência financeira e jurídica, etc. Os planos recreativos são benefícios que fornecem repouso, lazer e diversão, como: cultura, colônia de férias, área de lazer nas dependências da empresa, etc. E os planos supletivos são serviços ou vantagens oferecidas que trazem conveniência e facilidades ao colaborador, com foco na qualidade de vida, como por exemplo: refeitório no local, transportes da empresa, estacionamento, cafeteria, etc. A vantagem dos benefícios para a organização está ligada a levantar a moral dos colaboradores; reduzir rotatividade e absenteísmo; aumentar o bem-estar; facilitar a retenção do pessoal; aumentar a produtividade; demonstrar os propósitos da empresa para os empregados; reduzir conflitos; promover relações com a comunidade, etc.

Os benefícios também trazem vantagens aos empregados, pois oferecem assistência disponível na solução de problemas pessoais; satisfação no trabalho; contribuem para o desenvolvimento e bem-estar individual; melhoram a relação com a empresa e reduzem as causas de insatisfação.

2.3 EFEITOS DA MOTIVAÇÃO NA VIDA DOS TRABALHADORES

A palavra motivação, originária do latim, significa: “aquilo que se movimenta”. Ela pode ser usada de várias maneiras e em vários sentidos diferentes, motivação para trabalhar, para estudar, para praticar esportes e, até mesmo, motivação para não fazer nada. No âmbito organizacional, esta palavra tem um impacto gigantesco quando se fala em pessoas, pois a motivação, conforme Maximiano (2012, p. 189), é específica, porque uma pessoa motivada a estudar pode não estar motivada para trabalhar, e não há um estado total de motivação em que a pessoa esteja disposta a fazer tudo.

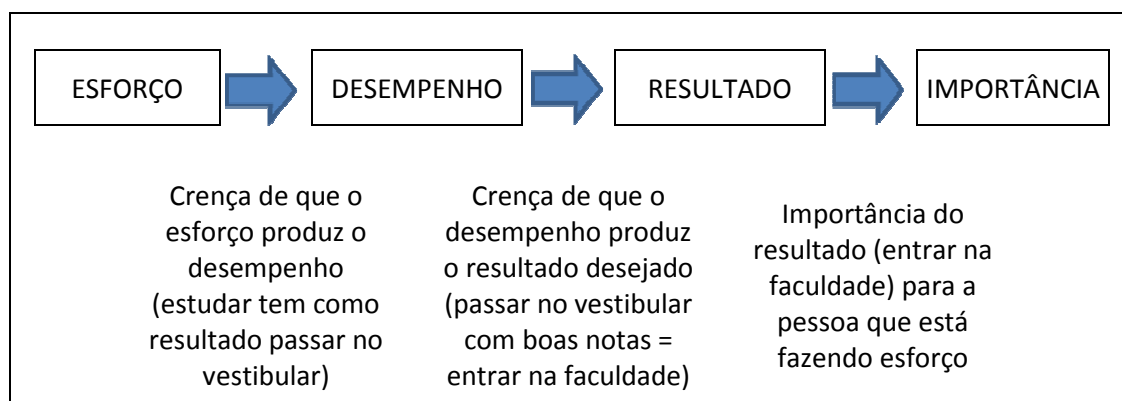
McGregor (2006) baseou seus estudos em duas teorias (X e Y), onde os principais aspectos dessas duas teorias são: Teoria X, os indivíduos não gostam de

trabalhar e evitarão o esforço, precisando serem coagidos, ameaçados, manipulados, dirigidos e controlados; precisam ser direcionados às tarefas e assumirão poucas responsabilidades. Já a teoria Y, baseando-se nos estudos trazidos por Elton Mayo, coloca em destaque o desenvolvimento dos recursos humanos, para que a organização forneça um ambiente favorável, onde os trabalhadores não têm desconforto inerente ao trabalho e reagirão positivamente em relação às boas condições e atitudes no trabalho. O trabalho, por fim, é considerado algo natural e que promove prazer, onde pessoas aceitam responsabilidades.

Para se obter um ambiente de trabalho conceituado na “teoria Y”, a organização deve investir em política de bonificação para os trabalhadores, pois, de acordo com historiadora da UFMG Mônica Hauck, a maneira de manter os colaboradores sempre motivados é investir em políticas voltadas a eles. Uma ótima opção é a criação de um programa com benefícios que servem para manutenção do clima organizacional, pois colaboradores motivados tendem a resultar no aumento da produtividade e a na diminuição da rotatividade, uma vez que entendem que a organização se preocupa com sua valorização e bem-estar.

Para melhor explicar as questões de recompensa, podemos usar como base a teoria da expectativa, a qual propõe que o esforço depende do resultado em que se quer chegar. Pode-se citar como exemplo uma pessoa que busca passar em um concurso público e para isso precisará estudar para conseguir tal feito. De acordo com a teoria da expectativa, a motivação é função de crença de que é possível alcançar um resultado, multiplicada pelo valor atribuído ao resultado.

Figura 1: Representação da teoria da expectativa



Fonte: Maximiano (2012)

As motivações dos colaboradores dependem da organização. Os interesses, crenças e costumes dos colaboradores e da organização são totalmente diferentes, os integrantes da empresa querem o reconhecimento do seu trabalho e a organização quer produção, qualidade e lucro. (CHIAVENATO, 2004). “Motivação é o primeiro passo para o sucesso da empresa. Funcionários satisfeitos, que recebem reconhecimento pelo que desenvolvem, acabam sendo parceiros do negócio. Para que isso aconteça a organização deve preocupar-se com o bem-estar dos colaboradores e oferecer condições favoráveis de trabalho”. (Catho, 2018)

2.4 RETENÇÃO DE TALENTOS

Segundo os últimos dados apresentados pela revista Exame (2013) do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), a taxa de rotatividade chegou a quase 54%, a maior em dez anos. “Num determinado momento, os empresários têm dinheiro, têm oportunidade e não têm pessoas. E perder um negócio por falta de mão de obra cria uma situação preocupante no mercado”, diz Joel Souza Dutra, professor da Universidade de São Paulo (USP) e especialista em gestão de recursos humanos.

Profissionais procuram novas chances no mercado de trabalho, pois empresas não oferecem as mesmas oportunidades umas das outras. Para Senge (2004), “[...] as pessoas expandem continuamente sua capacidade de criar os resultados que realmente desejam, onde se estimulam padrões de pensamento novos e abrangentes, a aspiração coletiva ganha liberdade e é onde as pessoas aprendem continuamente a aprender juntas”.

Para se manter um colaborador que exerça o serviço com determinação é necessário que haja um plano de desenvolvimento de planos de capacitação e desenvolvimento. Pois, conforme LUCENA (2017):

[...] as competências das pessoas, deve-se identificar se vão de encontro com as necessidades da organização, uma vez que refletem os valores da mesma. Do ponto de vista da organização, comportamentos, atitudes, motivações, habilidades tendem a ser transformados quando há uma ação clara e intelectual para desenvolver e estabelecer as competências que a organização deseja e reconhece. Fica claro que de acordo com este conceito, que intervir no status quo do ambiente organizacional, significa prioritariamente identificar e cultivar as competências desejadas. Significa, em sua essência, transformar pessoas.

A definição de talento é dada como um dom do indivíduo, habilidades, a percepção, as atitudes, o entendimento, impulsos inatos, a capacidade de aprender e de buscar constante desenvolvimento. (CASTRO, 2011). “De acordo com este contexto, o Recursos Humanos utiliza a estratégia de retenção de talentos para promover a manutenção, a motivação, a produtividade e empenho das pessoas com os objetivos da organização. Reter os talentos tem como propósito o desenvolvimento do capital humano, agregando seus objetivos profissionais com os da empresa, e, apresenta como instrumentos, a segurança do trabalhador, higiene, qualidade de vida, o desenho de cargo e planejamento de carreira”. (GIRARDI et. Al., 2012).

Nessa abordagem de retenção de talentos, Mayo (2003, p. 101) diz que “em uma empresa comercial, perder um colaborador com função vital na organização para um competidor é um prejuízo duplo – não teremos mais o benefício do seu trabalho, enquanto ainda estará trabalhando ativamente contra nós”.

3. METODOLOGIA

O tipo de pesquisa a ser utilizada no presente trabalho é a qualitativa com abordagem quantitativa, com os métodos de pesquisa voltados para o tipo bibliográfico, pois irá focar nos resultados por meio da coleta de dados adquiridos diante de consultas de bibliografias e levantar um conhecimento disponível sobre teorias, a fim de analisar, produzir ou explicar um objeto sendo investigado (CHIARA, , et al., 2008 apud DOUGLAS, TYBEL 2017).

Segundo Biazin e Scalco (2008, p.76), a pesquisa Bibliográfica “é desenvolvida a partir de um material já existente, constituído de livros e artigos científicos”, e caracteriza “uma análise mais profunda do tema”.

A pesquisa tem como objetivo mensurar os benefícios oferecidos pela instituição e apresentar os impactos que os mesmos trazem, isto através do levantamento de dados obtidos através de pesquisa integrada e de relatórios e evidências geradas, mostrando a eficiência nos processos da cooperativa, no quesito de gerenciar pessoas.

Segundo Fonseca (2002, p. 20), sobre a pesquisa quantitativa, pode-se afirmar que:

Como as amostras geralmente são grandes e consideradas representativas da população, os resultados são tomados como se constituíssem um retrato real de toda a população alvo da pesquisa. A pesquisa quantitativa se centra na objetividade. Influenciada pelo positivismo, considera que a realidade só pode ser compreendida com base na análise de dados brutos, recolhidos com o auxílio de instrumentos padronizados e neutros. A pesquisa quantitativa recorre à linguagem matemática para descrever as causas de um fenômeno, as relações entre variáveis, etc. A utilização conjunta da pesquisa qualitativa e quantitativa permite recolher mais informações do que se poderia conseguir isoladamente.

A partir da constatação da importância do tema para a área de Recursos Humanos, justificou-se então uma análise detalhada sobre esse assunto, com este intuito, realizou-se a Pesquisa Bibliográfica em livros, artigos publicados e também nos registros gerados pela empresa estudada. O levantamento dos fatores resultou nos dados obtidos, que serão expostos nos próximos capítulos deste trabalho.

Os dados foram coletados por meio de consultas nos arquivos gerados pela cooperativa e solicitados ao gestor de RH. Com relação ao aspecto de confidencialidade, e por questões de privacidade dos envolvidos nas empresas pesquisadas, estes reservaram-se ao direito de não divulgar os nomes, setores e áreas, deste modo, neste artigo, serão apresentados dados relativos aos índices no total.

4. ANÁLISES E DISCUSSÕES

Foram analisados os benefícios oferecidos pela cooperativa do ramo médico em Cascavel, no Paraná, para seus atuais 262 funcionários e demonstrado, graficamente, a crescente utilização destes. Em uma pesquisa realizada em 2014, por um consultor de gestão de recursos humanos, a pedido da cooperativa em estudo, mostrou que ela possuía o maior quadro de benefícios opcionais oferecido entre as outras cooperativas da cidade. Porém, os dados não foram compilados para que fossem expostos os indicadores.

Para melhor entender a complexidade dos benefícios oferecidos, a tabela 1 representará, por categoria, os principais benefícios utilizados pela cooperativa, e os que possuem maior impacto nos resultados.

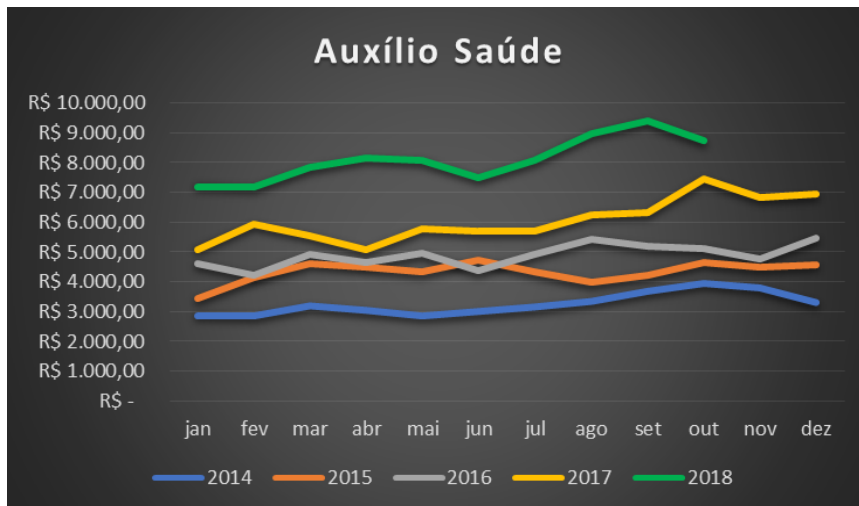
Quadro 1: Relação de benefícios oferecidos por classificação

Benefícios de promoção à saúde:	Benefícios voltados ao Clima Organizacional
✓ Assistência Médica ✓ Assistência Odontológica ✓ Auxílio Saúde ✓ Convênio com Farmácia ✓ Momento Zen ✓ Dia da Fruta ✓ Ginástica Laboral ✓ Micro pausa	✓ Assistência Residencial ✓ Folga decorrente de Aniversário ✓ Folga remunerada (50% Cooperativa) ✓ Cozinha equipada ✓ Intervalo para o Lanche ✓ Estacionamento Privativo ✓ Presente de Aniversário
Benefícios para continuidade nos estudos:	Remunerações Variáveis
✓ Auxílio Educação ✓ Auxílio Material Escolar ✓ Qualificação Profissional (cursos) ✓ Biblioteca	✓ Plano de Previdência ✓ Programa de Participação nos Resultados ✓ Empréstimo Consignado ✓ Quinquênio ✓ Vale Alimentação ✓ Reembolso de KM

Fonte: Matheus Vitor de Lima

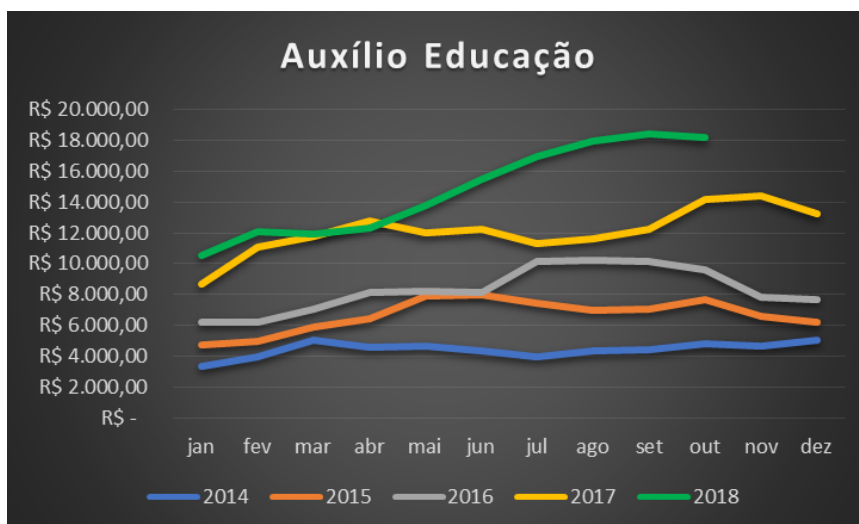
Quando se refere à utilização dos benefícios, os que se encontra em destaque e está diretamente ligado ao desenvolvimento dos colaboradores dentro da organização, são: auxílio saúde, que consiste no incentivo para que as pessoas mantenham hábitos saudáveis e priorizem a busca por realizar alguma atividade física, melhorando seu desempenho pessoal e profissional; o auxílio educação, que se refere a um programa de continuidade nos estudos, onde a empresa oferece um valor para auxiliar nas despesas com mensalidades de graduação, pós-graduação, idiomas e cursos de desenvolvimento pessoal (coaching). Os gráficos representam a crescente busca pela utilização.

Gráfico 1: Taxa de crescimento da adesão ao plano de saúde por ano



Fonte: Matheus Vitor de Lima

Gráfico 2: Taxa de crescimento da adesão ao plano de educação por ano

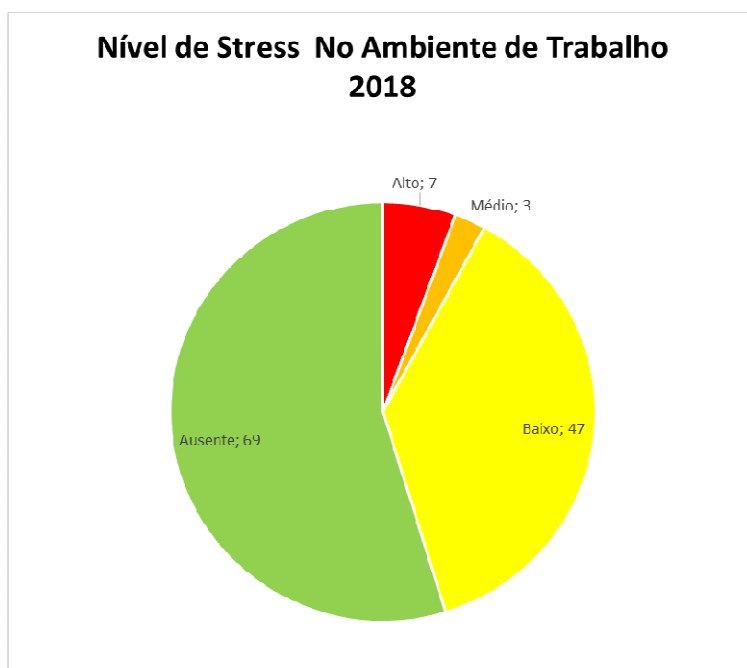


Fonte: Matheus Vitor de Lima

Os benefícios funcionam como manutenção do clima organizacional e têm como objetivo motivar os colaboradores para que busquem resultados cada vez melhores. Os dados mostram que na medida em que cresce a busca pelos benefícios oferecidos, consequentemente os fatores prejudiciais à organização diminuem, conforme podemos observar nos gráficos 3 e 4, onde há uma diferença entre os níveis de stress no ambiente de trabalho, por conseguinte, diminuem os conflitos internos, assegurando o clima organizacional e reduzindo a taxa de absenteísmo. Os gráficos mostram que na medida em que cresce a busca pelos

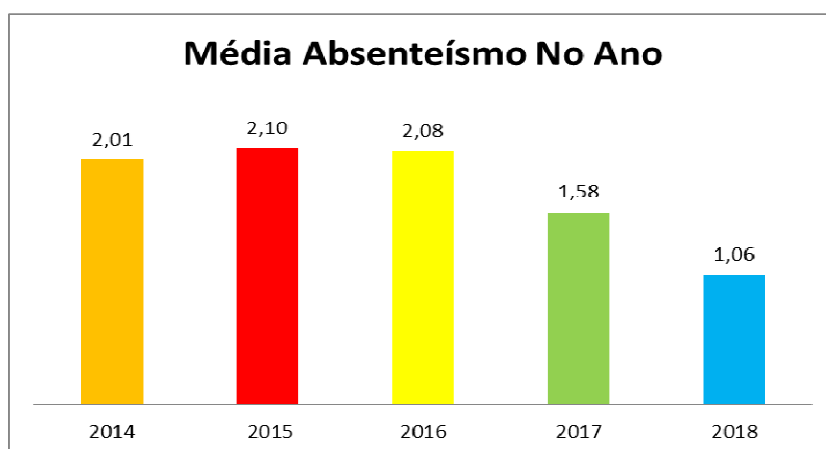
benefícios oferecidos, consequentemente reduzem os fatores prejudiciais à organização:

Gráfico 3: Nível de stress no trabalho em 2018



Fonte: Matheus Vitor de Lima

Gráfico 4: Média da taxa de absenteísmo por ano (média referente janeiro a outubro)

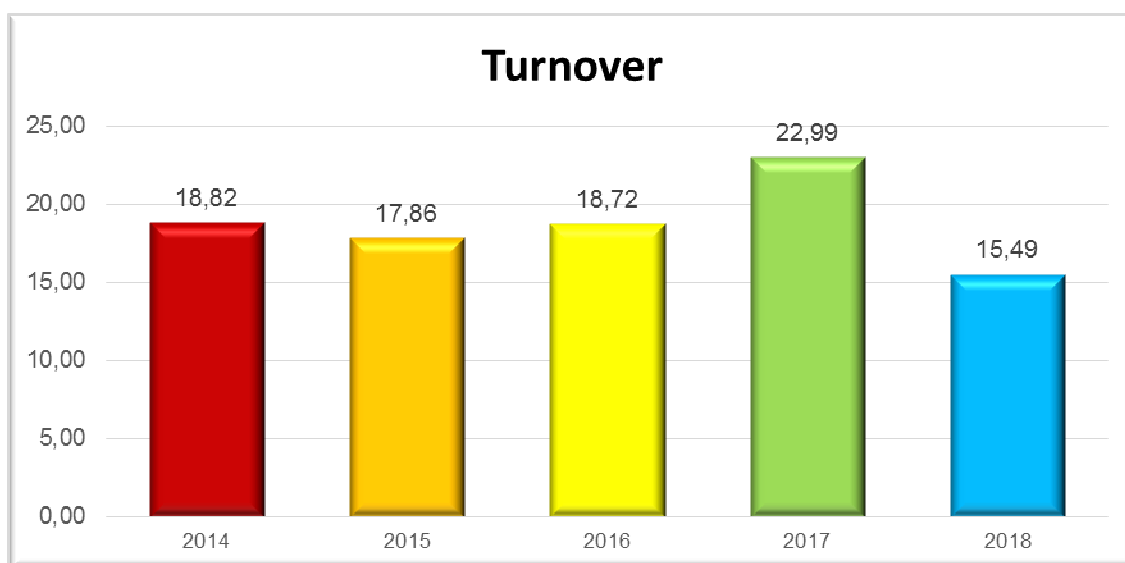


Fonte: Matheus Vitor de Lima

O PPR (Programa de Participação nos Resultados) é um benefício que está diretamente ligado com os níveis de absenteísmo, pois a empresa estabelece uma meta anualmente, com impacto direto na remuneração, onde o setor que obtiver uma taxa superior à mínima determinada, não atingirá os objetivos departamentais e, assim, os colaboradores perderão uma porcentagem do valor do prêmio. Esta estratégia é utilizada para manter os colaboradores ativos e sempre presentes.

O setor de gestão de pessoas possui uma tarefa importante no quesito retenção de talentos, e, assegurar a continuidade do colaborador na instituição, nem sempre é possível, mas, conforme podemos observar no gráfico abaixo, os índices vêm diminuindo ano após ano, com exceção ao ano de 2017, que foi o ano em que se deu um grande acontecimento político, que fez com que o Brasil enfrentasse a pior crise já registrada em poucos anos, após o “boom” econômico.

Gráfico 5: Taxa de turnover através dos anos

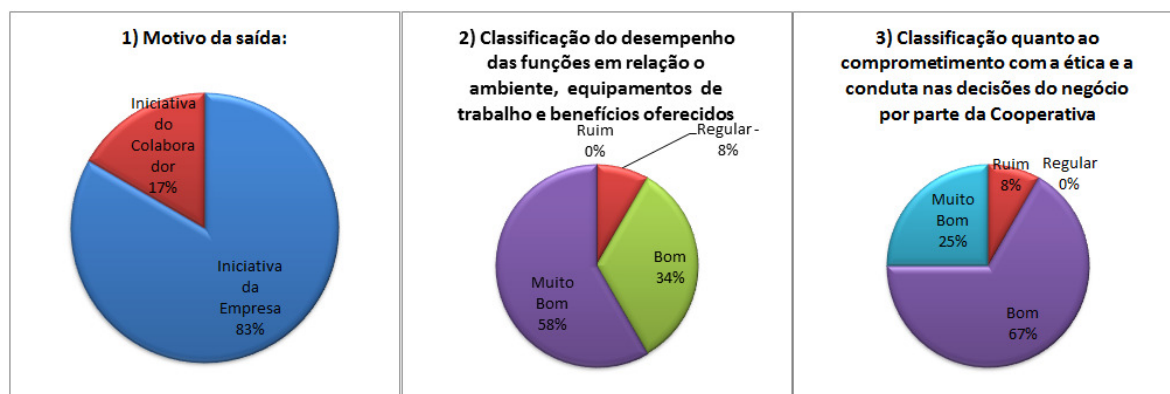


Fonte: Matheus Vitor de Lima

Para validação dos dados pode-se comparar esta afirmação com outro controle que foi fornecido para o desenvolvimento do trabalho, denominado entrevista de desligamento. Aos colaboradores que foram desligados, ou vieram a pedir o desligamento da empresa, é solicitado o preenchimento de um documento demonstrando o grau de satisfação com vários aspectos dentro da organização, este

ajuda a medir se os processos realizados pela cooperativa estão sendo bem aceitos e fornece um feedback dos pontos a serem melhorados.

Gráfico 6: Representação da taxa de satisfação com relação à política e processos internos da empresa, voltados ao colaborador

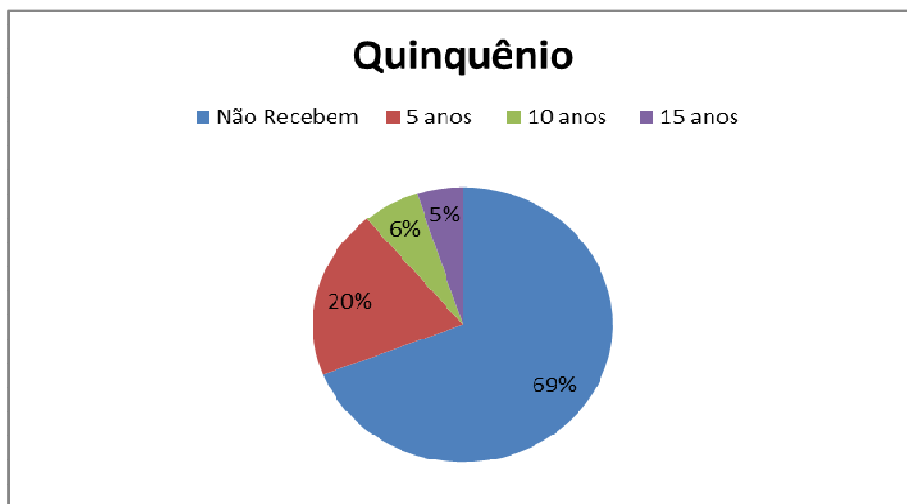


Fonte: Matheus Vitor de Lima

Pode-se analisar que por mais que os colaboradores tenham sido desligados, a maioria por iniciativa da empresa, eles ainda continuam avaliando os sistemas internos como “bom” ou “muito bom”, concluindo assim, que as pessoas continuam avaliando muito bem os processo, até mesmo desvinculadas da empresa.

Outro fator que indica a permanencia dos colaboradores na cooperativa se dá por duas questões: Quinquêno e Programa de Previdência Privada. O quinquênio é um benefício opcional que constitui em remunerar, além do salário do colaborador, um percentual a mais na folha de pagamento; no caso estudado é separado em 3 níveis, que são: 5 anos com acréscimo de 5% sobre o salário bruto, 10 anos com um acréscimo de 10% sobre o salário bruto, e 15 anos com acréscimo de 15% sobre o salário bruto; na representação gráfica podemos notar que 31% dos colaboradores recebem o benefício, indicando que os colaboradores permanecem na empresa justamente pelo plano de continuidade.

Gráfico 7: Representação da porcentagem dos colaboradores enquadrados no recebimento do quinquênio



Fonte: Matheus Vitor de Lima

No plano de previdência privada, a cooperativa oferece um plano de investimento e ainda injeta, juntamente com o colaborador, um valor respectivo à quantidade de anos de empresa; qualquer colaborador pode solicitar a aplicação. A empresa poderá investir 50%, 60%, 70%, 80%, 90% e 100% dos valores investidos pelo colaborador, em caso de 1, 2, 3, 4 e superior a 5 anos, respectivamente.

As políticas e benefícios utilizados pela empresa foram responsáveis por conquistar dos 5 prêmios das 150 melhores empresas para se trabalhar no Brasil, onde o último prêmio foi divulgado pela revista Exame, em 06 de novembro de 2018, Esses avanços são frutos de uma política voltada para os colaboradores, gerando satisfação e felicidade no ambiente de trabalho. Esta felicidade está ligada aos demais benefícios e programas de valorização voltados ao capital humano. Segundo levantamentos do LinkedIn, realizado com os usuários da plataforma e divulgados em 21/03/2018, ela aparece na terceira colocação de empresas onde os brasileiros mais sonham trabalhar, o ranking *Top Companies* 2018. Estes indicadores mostram que as ferramentas utilizadas pela empresa, em relação aos seus colaboradores, possuem impactos positivos dentro e fora da organização, porque mantém o colaborador trabalhando com eficiência e dedicação e atraem novas pessoas.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O propósito deste estudo foi mostrar os benefícios que são utilizados como estratégias para motivação e retenção de talentos na empresa em estudo. Neste

sentido, o foco foi solicitar ao gestor de RH para disponibilizar uma amostra dos relatórios gerados, para identificação destes benefícios.

Foi constatado que o número de colaboradores que têm utilizado os benefícios oferecidos pela cooperativa é cada vez maior, e isso impacta positivamente no resultado da mesma. Os fatos que comprovam que esta é uma estratégia de motivação e retenção de talentos se dá através dos dados apontados no decorrer da análise das discussões, e nas pesquisas relacionadas à pesquisa de melhores empresas para se trabalhar.

Nota-se que a influência do sistema de benefícios sobre a motivação de todos os colaboradores é notoriamente percebida como um fator motivacional e que possui grande importância para as organizações.

Através da pesquisa foi observado que a organização disponibiliza benefícios essenciais a seus colaboradores, acima do básico, e isso faz com que se obtenha um bom índice de satisfação, com isso, a empresa consegue manter um baixo índice de rotatividade.

Conclui-se que deve haver sim um investimento maior na área de recursos humanos, voltado ao trabalhador. É necessário um planejamento estratégico, o qual tenha comunicação eficiente com os colaboradores para perceber suas necessidades e para implementar ações, quando necessário, capazes de trazer resultados cada vez mais positivos para ambas as partes.

REFERÊNCIAS

65% das indústrias enfrentam problemas com a falta de trabalhador

qualificado. Disponível em: <https://noticias.portaldaindustria.com.br/noticias/educacao/65-das-industrias-enfrentam-problemas-com-a-falta-de-trabalhador-qualificado/>
Acesso em: 25 jul. 2018.

BLAZIN, D. T.; SCALCO, T. F. **Normas da ABNT & Padronização para Trabalhos Acadêmicos.** Londrina: Editora Autores Paranaenses, 2008.

CASTRO, D. R. **O Desafio de Atrair e Reter Talentos em Organizações na Contemporaneidade.** VII Congresso Nacional de Excelência em Gestão, RJ. Anais. 2011.

CATHO, 22 jan. 2018. **Profissionais motivados, empresas desenvolvidas.**

Acesso em 18 de novembro de 2018, disponível em:

<https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/carreira/sem-categoria/profissionais-motivados-empresas-desenvolvidas-2/>

CHIARA, I. D. et al. **Normas de documentação aplicadas à área de Saúde.** Rio de Janeiro: Editora E-papers, 2008 apud DOUGLAS, Tybel 2017

<https://guiadamonografia.com.br/como-fazer-apud/>. Acessado em 20 mai. 2018.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos** / Idalberto Chiavenato. -6. Ed. – 2 Reimpressão. – São Paulo: Atlas, 2007.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: E o novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações.** 7 ed. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

EXAME. (06 de nov. 2018). **VOCÊ S/A - 150 Melhores Empresas Para Trabalhar.**

EXAME. (14 de nov. 2013). **É melhor engajar que reter funcionários.** Disponível em: <https://exame.abril.com.br/carreira/eles-vao-embora/>. Acesso em: 11 out. 2018.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica.** Fortaleza: UEC, 2002. Apostila. GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GIRARDI, Dante et al. **Retenção de Talentos nas Maiores Indústrias de Santa Catarina.** In: VIII Congresso Nacional de Excelência em Gestão, 2012.

GULART, Iris. **Psicologia Organizacional e do Trabalho** – Editora Casa do Psicólogo. (2002).

HAUCK, M. (8 de agosto de 2017). <https://blog.gympass.com>. Acesso em 13 de maio de 2018, disponível em GYMPASS: <https://blog.gympass.com/importancia-beneficios-para-colaboradores/>

LUCENA, M. D. (2017). **PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS** (2ª Edição ed.). São Paulo: Editora Atlas Ltda.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de remuneração**. 2 ed. – São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012.

MAXIMIANO, C. A (2012). **Teoria Geral da Administração**. 2ª Edição. São Paulo. Editora Atlas.

MAYO, A. **O valor humano da empresa: valorização das pessoas como ativos**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2003.

MCGREGOR, Douglas. **The Human Side of Enterprise**. – 1 ed. – McGraw-Hill Education. (2006).

RIBEIRO, A. L. (2005) **Gestão de Pessoas: fator critico de sucesso**. São Paulo: Editora Saraiva.

SENGE, P. (2004) **Presença: Propósito Humano e o Campo do Futuro**. São Paulo: Editora Cultrix.

TAXA DE DESEMPREGO SOBE PARA 13%, DIZ PESQUISAS DO IBGE.

Disponível em: <https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/colunistas/colunistas-convidados/mao-de-obra-especializada/>. Acesso em 08 ago. 2018.

TREVIZAM, Karina. Portal G1 de noticias - **Brasil enfrenta pior crise já registrada poucos anos após um boom econômico** – disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/brasil-enfrenta-pior-crise-ja-registrada-poucos-anos-apos-um-boom-economico.ghtml>. Acesso em 10 nov. 2018.