

Thiago Luiz Vincoletto

Responsável pela área
atuarial da consultoria BDO



Retenção de talentos

Muito se tem falado da escassez de mão de obra e do quanto a carência de profissionais bem preparados impacta negativamente as perspectivas de um país. No Brasil, a necessidade de reter talentos tem obrigado as empresas a oferecerem mais do que bons salários: um ambiente de trabalho mais arrojado, ótimos planos de carreira, espaço para o desenvolvimento de projetos pessoais e benefícios extras são algumas armas das quais as organizações lançam mão, na esperança de atrair os melhores quadros e, o que é ainda mais importante, não perder para a concorrência aqueles que já se mostraram especialmente competentes.

Um levantamento com mais de 400 organizações pela consultoria De Bernt Entschew Human Capital mostrou que a oferta de planos de saúde é adotada por 74% das companhias. Outros benefícios muito difundidos são o auxílio-refeição (68%), a assistência odontológica e o seguro de vida (ambos com 51%). Há empresas que oferecem subsídios totais aos benefícios, e outras em que o profissional arca com uma parte do pagamento. Mesmo no segundo caso, as vantagens desses produtos funcionam como adicional de salário.

No Brasil, a necessidade de reter talentos tem obrigado as empresas a oferecerem, além de bons salários, bom ambiente e benefícios

Há também o peso simbólico. Quando uma empresa oferece benefícios, ela mostra que se importa com o bem-estar de seus funcionários e os valoriza como seres humanos. Há organizações que vão mais longe, e além dos itens mencionados, disponibilizam auxílio-educação, transporte fretado, auxílio-combustível e vale-supermercado, entre outros benefícios.

Outra tendência observada pelos autores do estudo mencionado foi a preocupação dos profissionais com o futuro. Em um país onde a previdência pública se notabiliza pela ineficiência, até os jovens profissionais querem ter uma garantia de que, mais tarde, poderão manter seu padrão de vida. Despontam, neste cenário, os planos de previdência privada. As empresas que os ofertam percebem que o índice de retenção de talentos é maior, pois, para o funcionário, não compensa perder o benefício, que funciona como uma espécie de caderneta de poupança a longo prazo. E, para o contratante, a sensação de segurança é inestimável: trata-se quase de uma garantia de que a prata da casa permanecerá ali até o fim da sua vida profissional.

O potencial desse benefício pode ser verificado com uma simples conta: um trabalhador de 45 anos de idade, que ganhe R\$ 3 mil por mês e invista 10% do valor, chegará aos 60 anos com um fundo acumulado de mais de R\$ 100 mil. É uma bela reserva, que dificilmente a pessoa conseguiria juntar se apenas colocasse o dinheiro no banco. Se um trabalhador com essa mesma renda começasse o plano de previdência privada aos 25 anos, sua reserva acumulada aos 60 anos seria de quase R\$ 650 mil, o que garantiria uma pensão vitalícia de R\$ 2.285. Quanto mais cedo se começa a investir, melhor! É por isso que hoje, cada vez mais, os executivos de alto escalão negociam a contratação do plano de previdência antes de aceitarem uma oferta de emprego. Dispostos a oferecer o melhor de seu talento para as empresas, eles querem sentir que estão também construindo o próprio futuro. ■