

Agenda flexível é maior atrativo

Companhias oferecem prazos e horários negociáveis e atividades em família para reter talentos

Para concorrer com as grandes e segurar os melhores profissionais, a ordem para pequenas e médias empresas é diversificar a estratégia de retenção, avaliam consultores de recursos humanos.

Como a oferta de cargos é limitada, o incentivo à participação em novos projetos e à autonomia para tomar decisões deve ser constante.

"Isso mantém o profissional interessado na organização", diz Cristiano Amorim, da consultoria Fellipelli. Na ausência de plano de carreira, acrescenta, vale apostar em treinamentos internos, flexibilizar prazos e horários ou adotar o trabalho em casa.

"Proporcionar atividades que envolvam família, amigos ou grupo de trabalho é fundamental", afirma a professora Ana Cristina Limongi França, da USP.

A agência de publicidade Epigram, por exemplo, dá bônus mensais e faz reuniões estratégicas da empresa em happy hours. "Os profissionais ficam mais engajados e se expressam mais", conta o sócio Daniel Lifschitz, 34.

Marcela Esteves, da Robert Half, ressalta que, se a empresa proporciona ambiente agradável, o funcionário pensa duas vezes antes de mudar de emprego. "A retenção é natural", completa.

PERSONALIZAÇÃO

Sem verba para aumentar salários, a Soluções Consultoria investiu há três anos em programas personalizados, com premiações mensais.

"Foi a forma que encontramos de trazer benefícios diferentes e não perder talentos para as multinacionais", conta o proprietário da consultoria, Régis Amadeus, 34.

Os bônus mensais dos profissionais também foram substituídos por ingressos para parques de diversões ou entradas de cinema.

Inspirada pelo Google, a Cuattro Marketing vai ampliar seu escritório e oferecer um espaço de lazer para motivar e incentivar a interação.

"A flexibilidade de horários também é uma das novidades", ressalta Luciana Gonçalves, 31, diretora de recursos humanos.

O objetivo é criar um ambiente descontraído e diminuir a rotatividade na empresa. O espaço contará com videogames, cafeteria, biblioteca e jogos interativos.

Iniciativas têm como objetivo reduzir custos e rotatividade

Diminuir a rotatividade de funcionários é apenas o primeiro passo para reter profissionais qualificados e consolidar equipes nas empresas.

Ciente disso, a FG Empreendimentos implantou um programa de retenção que aumentou o número de interessados em trabalhar na empresa e diminuiu os índices de rotatividade, segundo a coordenadora de RH, Daiane Gorges Rocha, 24.

Além de apostar em bonificações, a empresa oferece, desde junho, aulas de pintura e música. As escolhas, afirma, foram alinhadas ao perfil dos funcionários.

"Todo o material utilizado é custeado pela empresa", comenta Rocha. Ela ressalta que cerca de 40 funcionários de todas as posições frequentam as aulas semanalmente.

Para Roberto Morsa, da Top Prime, a estratégia de retenção é uma forma de diminuir a rotatividade e custos, como gastos com contratação e treinamento.

"Investir em retenção é questão de sobrevivência em um mercado altamente competitivo", corrobora Jacqueline Resch, da Resch Consultoria de RH. "Contratar, treinar e desenvolver um talento custa tempo e dinheiro."

Empresa oferece casa de veraneio para funcionários como incentivo

Na filial carioca da Statoil, de petróleo, a disputa entre funcionários será por quem ficará nas casas de veraneio em Itaipava (região serrana do Rio) e em Búzios, inauguradas neste fim de semana.

"É um incentivo para que trabalhem mais felizes e sintam orgulho da empresa", diz o líder de recursos humanos, Fernando de Carvalho.

O funcionário, acrescenta, "só terá de pagar taxa simbólica dos serviços de roupa de banho e de limpeza".

Fonte: Folha de S.Paulo, São Paulo, 7 nov. 2010, Empregos, p. 2.

A utilização deste artigo é exclusiva para fins educacionais