

Bônus ajuda a segurar talentos

Compra de ações é estratégia de retenção em 55% das pequenas e médias, mostra pesquisa

Praxe entre grandes, oferecer ao funcionário a opção de comprar cotas de participação ou mesmo presentear-lo com ações são iniciativas cada vez mais comuns em pequenas e médias empresas.

Das companhias brasileiras consultadas em pesquisa da PricewaterhouseCoopers, 55% oferecem bônus anual e 20% dão bônus em exercício de futuro -quando o montante é pago em cinco anos.

"É uma forma de retenção: se o funcionário sair da empresa, perde o direito ao prêmio", explica Carlos Mendonça, sócio da consultoria.

Essas práticas visam blindar os colaboradores das abordagens do mercado, "o que evita a perda de profissionais estratégicos", avalia Eduardo Baccetti, da 2Get. "Os programas só tendem a ficar mais agressivos."

Marcela Esteves, da Robert Half, aponta que oferecer bônus "prende" o profissional à empresa. "Ele não vai querer perder o resultado do seu trabalho e dificilmente abandonará a função", assinala.

Para Roberto Morsa, da Top Prime, a modalidade faz o profissional se sentir parte da conquista, "o que mexe com o bolso e o coração".

CARTELA MAIOR

O escritório de advocacia Reale e Moreira Porto Advogados implementou um plano de bônus semestral para os dez advogados do escritório. "É uma maneira que encontramos de incentivá-los", conta Osvaldo Gianotti Antoneli, 31, sócio do escritório.

Os advogados passam por uma banca de avaliação e o montante a receber é calculado sobre o resultado de cada profissional. "Quem trabalhar mais, ganha mais."

"Após a implantação, nossa cartela de clientes aumentou", destaca Antoneli. Os advogados podem triplicar os ganhos com o bônus.

Na CAS Tecnologia, os profissionais têm direito a adquirir, anualmente, o equivalente ao seu salário em cotas da empresa. "Queremos elevar o comprometimento com o negócio", conta o sócio Maurício Capelli, 43.

Cerca de 30% das cotas da empresa estão nas mãos de parte dos 150 funcionários, que, para comprarem a participação, devem ter no mínimo um ano de casa. "O programa identifica os funcionários com o perfil empreendedor", comenta Capelli.

Em março passado, o assistente de "backup" Daniel Raul Castro, 32, adquiriu em cotas o equivalente a um salário seu. "Pretendo investir mais", planeja Castro, que enfatiza que seu desenvolvimento profissional está diretamente atrelado ao crescimento da empresa.

O benefício, destaca seu chefe, Maurício Capelli, tem como objetivo reter, e não aprisionar. "Quem quiser sair da empresa poderá continuar como acionista."

A professora Ana Cristina Limongi, da USP, discorda. "Esses programas aprisionam os funcionários. De alguma maneira, o profissional terá obrigatoriedade com a organização", critica.

Fonte: Folha de S.Paulo, São Paulo, 7 nov. 2010, Empregos, p. 3.