

## **BENEFÍCIOS ESTRATÉGICOS: A CHAVE PARA MOTIVAÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTOS**

**CAROLINE BATISTA DE LUNA<sup>1</sup>**  
**DANIELE REGINA GARCIA KUMANAYA<sup>2</sup>**

### **RESUMO**

O artigo analisa como os benefícios estratégicos que vão além das exigências legais são ferramentas fundamentais para motivar e reter talentos. Em um mercado competitivo, onde as novas gerações buscam maior qualidade de vida e equilíbrio, vantagens como trabalho remoto, horários flexíveis e ações voltadas ao bem-estar ganham mais força no ambiente competitivo. A pesquisa realizada confirma que as empresas que oferecem pacotes mais atraentes obtêm maior satisfação dos funcionários, diminuem a rotatividade e fortalecem sua posição no mercado, estabelecendo uma relação de benefício recíproco entre empresa e empregado.

**Palavras-chave:** Recursos Humanos. Benefícios. Motivação. Retenção.

### **ABSTRACT**

The article analyzes how strategic benefits that go beyond legal requirements are fundamental tools for motivating and retaining talent. In a competitive market, where new generations seek greater quality of life and work-life balance, advantages such as remote work, flexible hours, and well-being initiatives gain more relevance in the competitive environment. The research shows that companies offering more attractive packages achieve higher employee satisfaction, reduce turnover, and strengthen their market position, establishing a reciprocal benefit relationship between the company and its employees.

**Key words:** Human Resources. Benefits. Motivation. Retention.

## **INTRODUÇÃO**

O presente artigo tem como finalidade analisar o papel da área de Recursos Humanos na gestão estratégica de benefícios voltados à retenção de talentos, promovendo a satisfação, o engajamento e o bem-estar dos colaboradores, ao mesmo tempo em que alinha as vantagens oferecidas às necessidades dos profissionais.

---

<sup>1</sup>Graduanda em Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos pela Faculdade de Tecnologia de Mogi das Cruzes – FATEC-MC – Mogi das Cruzes-SP. E-mail: caroline.luna@fatec.sp.gov.br

<sup>2</sup>Docente, Faculdade de Tecnologia de Mogi das Cruzes – FATEC-MC. Mogi das Cruzes-SP.

Atualmente, atrair e reter talentos em um mercado competitivo e mutável exige esforços contínuos das organizações. Com a transição geracional, especialmente no que se refere à geração Z, torna-se essencial oferecer políticas de incentivo que vão além dos tradicionais. Segundo Tiba (2009), esse grupo enxerga o mundo de uma perspectiva distinta, pois pensa de modo diferente das antigas gerações, e, por isso, não é adepta a hierarquias.

Diante desse cenário, surge o problema da pesquisa: de que forma a gestão estratégica de vantagens contribui para a motivação e retenção de talentos? Essa questão é relevante, pois a implementação de um modelo de benefícios estratégicos se mostra uma solução para atender e reter diferentes perfis e gerações dentro da empresa. Ao oferecer incentivos alinhados às necessidades dos funcionários, a organização fortalece a valorização, impactando diretamente o engajamento e a produtividade.

Para alcançar o objetivo geral, será analisado como os benefícios estratégicos impactam na motivação e retenção dos profissionais. Os objetivos específicos são: (1) investigar o impacto dessas vantagens na motivação dos colaboradores; (2) analisar a contribuição dos benefícios na retenção de talentos; (3) compreender como as políticas oferecidas influenciam a decisão de permanência na organização.

A escolha do tema em questão se deu pela relevância do impacto dos benefícios corporativos na decisão profissional. Assim, o avanço das gerações impõe novos desafios à gestão de recursos humanos (GRH) na fidelização de talentos, tornando as vantagens oferecidas pelas empresas um fator determinante para a motivação e a retenção de profissionais qualificados. Além disso, o cenário se intensifica com a concorrência e cria expectativas acerca do equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

De acordo com Elvino (2023), a motivação é um dos principais pilares para o melhor desempenho dos funcionários. As recompensas, assim como a remuneração alinhada ao mercado e a equidade salarial, são fatores que incentivam o colaborador a realizar seu trabalho com mais dedicação.

Além disso, destaca que as empresas que desejam ter sucesso devem investir na gestão de talentos, proporcionando um ambiente favorável ao crescimento e alinhado aos ideais dos colaboradores.

A metodologia escolhida para esta pesquisa consiste em uma revisão bibliográfica complementada por um estudo caracterizado como qualitativo. Será aplicado um questionário de múltipla escolha, com o objetivo de investigar a percepção dos colaboradores sobre a influência dos benefícios estratégicos na permanência, satisfação e produtividade no ambiente de trabalho.

## **MATERIAL E MÉTODOS**

A pesquisa foi desenvolvida por meio de uma revisão bibliográfica descritiva de caráter exploratório e qualitativo. Segundo Gil (2008), esse método descreve as características de uma população ou fenômeno e relaciona variáveis, usando técnicas padronizadas de coleta de dados. Já Lakatos e Marconi (2021) salientam que a análise de obras publicadas sobre um tema serve como base teórica e de início para novas pesquisas.

Para aprofundar os conhecimentos, buscou-se artigos científicos publicados nos últimos 15 anos, utilizando as palavras-chave “benefícios organizacionais”, “retenção de talentos”, “gestão de pessoas” e “motivação no trabalho” em bases de dados como SciELO, Google Acadêmico e Periódicos. Essa etapa teve como finalidade reunir informações relevantes e atualizadas sobre o tema, possibilitando uma compreensão mais ampla do objeto de estudo.

Em um segundo momento, elaborou-se um questionário estruturado, aplicado via Google Forms, com 14 questões, sendo 2 abertas e 12 fechadas. Foi direcionado ao ciclo de conhecidos, divulgado em grupos e redes sociais, a fim de obter percepções diversificadas sobre o assunto pesquisado. O instrumento foi validado por meio de um teste e, depois, encaminhado para aproximadamente 55 pessoas, das quais 36 responderam integralmente.

Por fim, a última etapa consistiu na análise e discussão dos resultados, com o objetivo de apresentar uma avaliação crítica sobre a influência dos benefícios estratégicos na motivação e retenção de talentos.

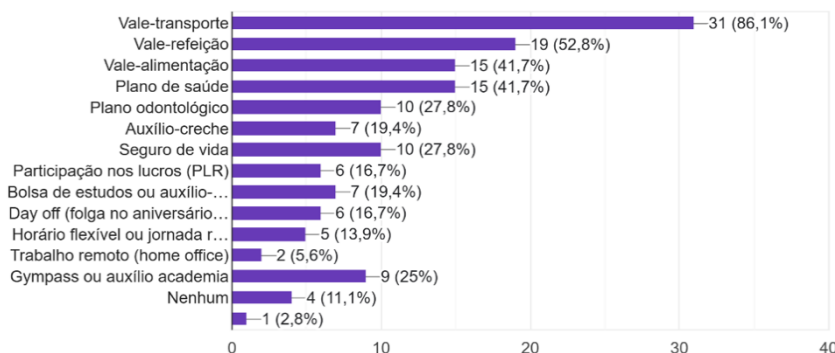
## RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os dados foram obtidos por intermédio de um formulário que auxiliou na compreensão da importância da retenção de talentos no ambiente corporativo. A amostra da pesquisa foi composta por 36 profissionais de diferentes setores: Operacional, Administrativo, Produção, Vendas, Motorista, Criação, Telemarketing, Auxiliar, entre outros.

A maioria dos respondentes identifica-se com o gênero feminino (69,4%), enquanto 27,8% são do gênero masculino e 2,8% declararam outro gênero. Em relação à faixa etária, prevalecem os jovens: 66,7% têm entre 18 e 25 anos, seguidos por 19,4% com idades entre 26 e 30 anos. Participantes de 31 a 40 anos representam 8,3% e apenas 5,6% têm mais de 40 anos.

Além disso, a pesquisa abordou questões relacionadas à percepção dos participantes sobre práticas de gestão de pessoas, retenção de talentos e ambiente organizacional. Os gráficos a seguir apresentam um resumo visual das respostas obtidas.

**Gráfico 1.** Qual o principal tipo de benefício oferecido pela sua empresa?



**Fonte:** Elaborado pelas Autoras, (2025).

De acordo com os dados, o vale-transporte é um benefício obrigatório e o mais oferecido pelas empresas, sendo citado por 86,1% dos participantes. Em seguida, aparecem o vale-refeição (52,8%), vale-alimentação e plano de saúde, cada um com 41,7% das respostas.

Outros benefícios, como o plano odontológico e o seguro de vida foram mencionados por 27,8% dos respondentes, enquanto opções voltadas ao bem-estar e desenvolvimento, como auxílio-creche, bolsa de estudos, day off e Gympass, aparecem com menor frequência, variando entre 16% e 25%. Além disso, apenas 5,6% citaram trabalho remoto, e 2,8% afirmaram não receber nenhum benefício.

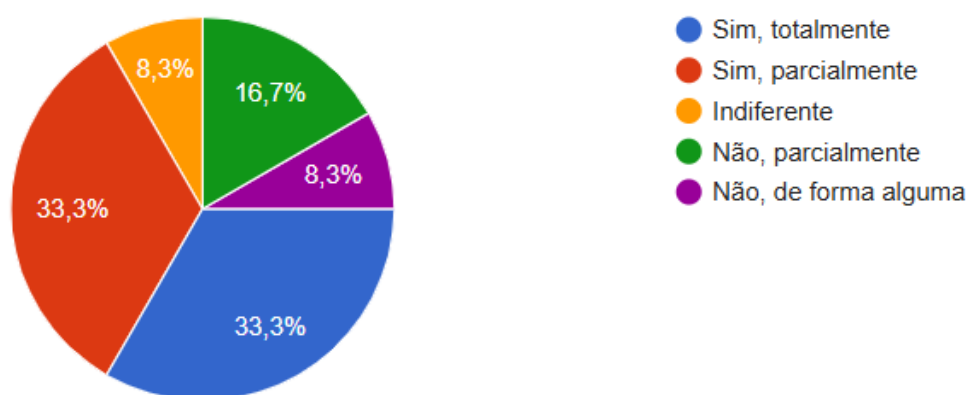
Segundo Chiavenato (2015), os pacotes de benefícios e serviços sociais demonstram a criatividade das organizações para solução de problemas e promoção de ambientes favoráveis para a satisfação dos colaboradores. No entanto, de acordo com os dados obtidos, observa-se que os incentivos mais oferecidos ainda são os tradicionais e, em alguns casos, obrigatórios.

As políticas de incentivo, conforme o autor, revelam a capacidade das organizações de criar soluções que favorecem o bem-estar dos colaboradores. Já Marras (2009) destaca que é fundamental considerar a importância da motivação intrínseca e a realização no trabalho para o engajamento dos funcionários.

Por outro lado, ao comparar as teorias com os resultados, nota-se uma lacuna entre o que é proposto e o que é de fato praticado pelas organizações. Os benefícios devem ser tratados como instrumentos de valorização e reconhecimento, capazes de fortalecer o vínculo entre empresa e colaborador.

No entanto, dados mostram que a maioria das instituições ainda mantém práticas tradicionais e obrigatórias o que enfatiza maior necessidade de alinhamento entre teoria e realidade corporativa. Dessa forma, percebe-se que há espaço para inovações que tornem os benefícios mais alinhados às demandas atuais dos colaboradores.

**Gráfico 2.** Você considera que os benefícios oferecidos pela empresa atendem às suas necessidades pessoais e profissionais?



**Fonte:** Elaborado pelas Autoras, (2025).

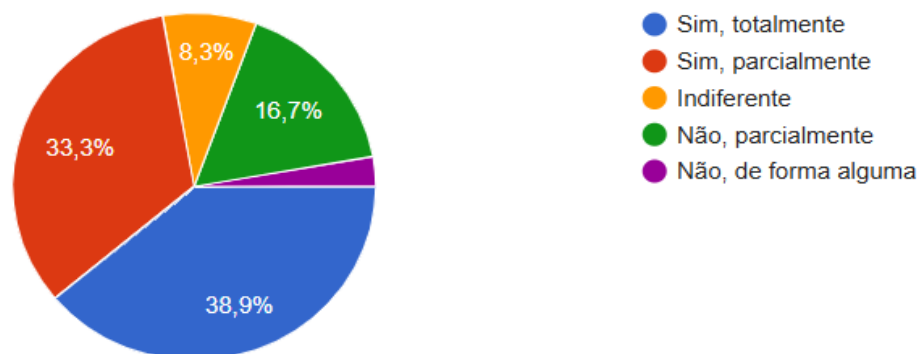
Ao serem questionados sobre o impacto dos benefícios na sua motivação e rendimento no trabalho, 33,3% dos participantes afirmaram que esses incentivos aumentam totalmente seu engajamento, enquanto outros 33,3% disseram que isso ocorre parcialmente.

Em contrapartida, uma parcela menor dos respondentes se mostrou indiferente (8,3%) ou afirmou que os benefícios aumentam pouco (16,7%) ou não influenciam de forma alguma (8,3%) sua motivação.

De acordo com Silva (2019), as necessidades pessoais e profissionais estão ligadas à QVT (Qualidade de Vida no Trabalho). Quando os funcionários estão satisfeitos em ambos, conseguem ter um melhor desempenho, resultando em mais disposição e comprometimento para alcançar metas.

Sendo assim, os resultados mostram que oferecer benefícios é uma ótima estratégia para envolver os funcionários, destacando a importância de adaptar e aprimorar as políticas de benefícios para aumentar a produtividade e motivação dos colaboradores.

**Gráfico 3.** Na sua opinião, os benefícios oferecidos aumentam sua motivação e rendimento no ambiente de trabalho?



**Fonte:** Elaborado pelas Autoras, (2025).

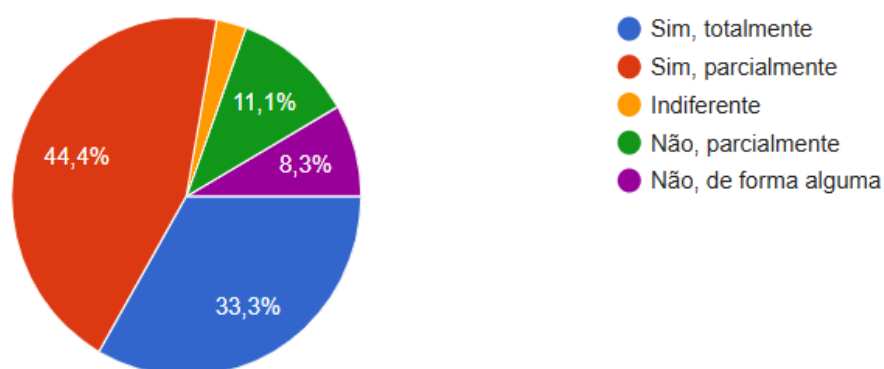
Os resultados revelam que 38,9% acreditam que os benefícios influenciam totalmente sua decisão de permanecer na empresa, enquanto 33,3% afirmam que essa influência ocorre parcialmente.

No entanto, 16,7% dos participantes disseram que os benefícios influenciam parcialmente, 8,3% se mostraram indiferentes, e apenas 2,8% afirmaram que os benefícios não interferem em forma alguma na sua permanência na organização.

Dessa forma, os benefícios oferecidos continuam sendo um fator relevante na decisão do colaborador em manter-se na empresa, funcionando como uma estratégia eficaz de engajamento e retenção. Além disso, Gil (2001) salienta que os benefícios organizacionais estão intimamente relacionados à produtividade e comportamento proativo dos funcionários, agregando vantagem competitiva diante do mercado.

Ademais, Chiavenato (2015) reforça que a retenção de talentos depende de políticas consistentes de reconhecimento, desenvolvimento e recompensa. Já Marras (2009) destaca que o desligamento voluntário ocorre como consequência da falta de estímulo e da pouca valorização. Nesse sentido, os resultados evidenciam que os benefícios, exercem papel essencial na motivação, na produtividade e na permanência dos colaboradores.

**Gráfico 4.** Você acredita que os benefícios oferecidos influenciam positivamente na sua decisão de permanecer na empresa?



**Fonte:** Elaborado pelas Autoras, (2025).

Os dados mostram que 44,4% dos respondentes acreditam que os benefícios oferecidos ajudam parcialmente para um ambiente de trabalho mais satisfatório. Já 33,3% afirmam que essa contribuição ocorre de maneira total.

Por outro lado, 11,1% indicaram que os benefícios têm pouca influência, enquanto 8,3% disseram que não geram nenhum impacto, e 2,8% se mostraram indiferentes.

Diante disso, as conclusões apontam que os benefícios são amplamente reconhecidos como elementos que favorecem um clima organizacional mais positivo, promovendo o bem-estar dos colaboradores. Conforme Parodi (2009), sobrevive no mercado a empresa que é capaz de localizar, desenvolver e reter seus talentos.

Sobretudo, Junior et al. (2013) destacam que, com a evolução do mercado de trabalho, os profissionais passaram a escolher as empresas que demonstram maior preocupação com seu bem-estar, além de oferecerem plano de carreira dentro da instituição.

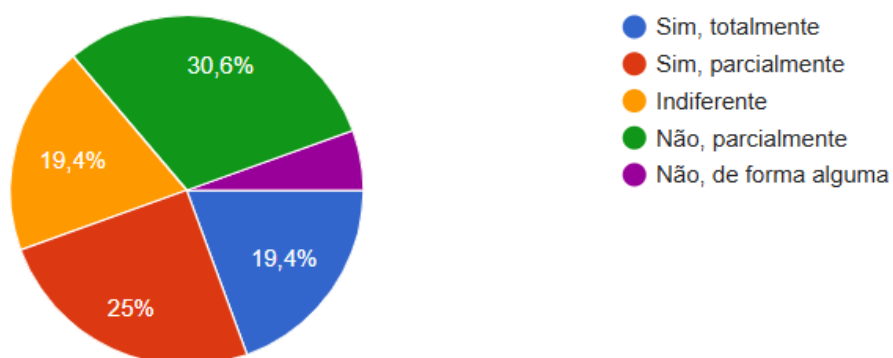
De acordo com Chiavenato (2014) e Marras (2009), valorizar o ser humano e promover o bem-estar são aspectos essenciais para a construção de um ambiente laboral saudável. Os resultados confirmam que colaboradores satisfeitos com os

benefícios tendem a ser mais engajados e a permanecer por mais tempo na organização.

No geral, os diferentes resultados enfatizam que, embora os benefícios sejam reconhecidos como fatores motivacionais, ainda há uma lacuna entre o que é oferecido pelas empresas e o que os colaboradores realmente valorizam.

Portanto, é necessário desenvolver um plano de benefícios atrativo, capaz de manter os profissionais motivados com a organização e garantir a retenção de talentos qualificados.

**Gráfico 5.** Você recomendaria sua empresa a outras pessoas com base nos benefícios oferecidos?



**Fonte:** Elaborado pelas Autoras, (2025).

De acordo com os dados, 30,6% dos respondentes afirmaram que não recomendariam sua empresa com base nos benefícios oferecidos, mesmo que apenas parcialmente. Por outro lado, 25% disseram que sim, recomendariam de forma parcial, e 19,4% afirmaram que recomendariam totalmente —sendo assim, 44,4% apresentaram uma opinião positiva.

Além disso, 19,4% se mostraram indiferentes, e uma pequena parcela (5,6%) respondeu que não recomendaria de forma alguma. Quando questionados sobre quais benefícios aumentariam a motivação e dedicação dos colaboradores, os

participantes indicaram que a flexibilidade de horário, home office e auxílio arte são os benefícios que mais elevam o engajamento.

Também destacaram a importância de planos de saúde e odontológico, auxílio para estudos, bem-estar (como GymPass) e prêmios por assiduidade. Alguns ainda disseram estar satisfeitos com os benefícios atuais.

Nesse contexto, Chiavenato (2014) ressalta que as pessoas trabalham em detrimento de expectativas — elas estão dispostas a dedicar-se às metas e objetivos impostos se houver retorno significativo. De acordo com essas respostas, fica evidente que, para os colaboradores, não é apenas a remuneração que lhes importa, mas também a qualidade de vida dentro e fora do ambiente de trabalho.

Os resultados confirmam o que os autores defendem: a valorização e o aspecto emocional fortalecem ainda mais o vínculo entre colaborador e empresa, a satisfação e o reconhecimento geram orgulho de pertencer.

Contudo, o fato de a maioria dos respondentes afirmarem que não recomendariam suas empresas com base nos benefícios oferecidos indica a necessidade de melhorias, reforçando, segundo Marras (2009), que benefícios sem alinhamento às expectativas e valorização genuína não garantem engajamento.

## CONCLUSÃO

No decorrer deste estudo, ficou claro que os benefícios organizacionais vão muito além de apenas um complemento salarial, são considerados ferramentas estratégicas de motivação e retenção de talentos. Assim, impactam diretamente o engajamento, a permanência e a satisfação dos colaboradores, além de permitir que as empresas disputem em um cenário competitivo no mercado atual.

Sobretudo, é nítido que vivemos em tempos em que as pessoas buscam mais do que estabilidade financeira, sendo aspectos como qualidade de vida, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, reconhecimento e oportunidades de crescimento as

principais prioridades. Diante disso, os pacotes de benefícios precisam adaptar-se e acompanhar essas transformações geracionais.

Em suma, este artigo, como um todo, demonstrou que benefícios não obrigatórios ou tradicionais, bem como as iniciativas ligadas ao bem-estar, são mais valorizados pelos colaboradores, influenciando diretamente sua decisão de permanecer na organização. Por outro lado, a pesquisa revelou que as empresas ainda adotam apenas os benefícios que estão na lei, deixando de explorar estratégias que poderiam aumentar o envolvimento e a produção dos funcionários.

Em última análise, a implementação de benefícios estratégicos proporciona uma situação de ganho mútuo entre empresa e colaborador, de um lado, os profissionais se sentem mais valorizados, motivados e satisfeitos, contribuindo para uma maior produtividade; de outro, a organização se beneficia com a retenção de talentos, reduzindo custos com a rotatividade e fortalecendo sua imagem institucional.

Este estudo apresenta limitações como o baixo número de respostas e o perfil da amostra, concentrada em jovens. Futuras pesquisas podem abranger públicos mais diversos e novos tipos de benefícios. Apesar disso, o artigo contribui ao destacar a importância de alinhar a teoria e prática nas políticas de incentivos, servindo de base para estudos sobre retenção e engajamento.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BASTOS, P. C.; FERNANDES, A. C. **Benefícios flexíveis como uma inovação no ambiente de trabalho.** *RGSN - Revista Gestão, Sustentabilidade e Negócios*. Porto Alegre, v. 4, n. 1, p. 72-91, jun. 2016. Disponível em: <https://www.saofranciscocodeassis.edu.br/rgsn/arquivos/rgsn07/benefícios%20flexíveis.%20bastos.%20fernandes.p.72-91.pdf>. Acesso em: 26 mar 2025.

Cezarino, L. O. **Gestão de benefícios.** Rio de Janeiro: SESC/SENAC, 2016. 152 p. il. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/553743691.pdf>. Acesso em: 25 mar 2025.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014. Disponível em: <https://biblioteca.uniscd.edu.mz/bitstream/123456789/2347/1/idalberto-chiavenato-gestao-de-pessoas-o-novo-papel.pdf>. Acesso em: 25 mar 2025.

CHIAVENATO, I. **Remuneração, benefícios e relações de trabalho: como reter talentos na organização**. 7. ed. rev. e atual. Barueri, SP: Manole, 2015. Acesso em: 23 set 2025.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. 3. ed. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983. Acesso em: 05 set 2025.

DA SILVA, D.; LOPES, E. L.; JUNIOR, S. S. B. **Pesquisa quantitativa: elementos, paradigmas e definições**. Revista de Gestão e Secretariado, v. 5, n. 1, p. 01-18, 2014. Disponível em: <https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/297/pdf> 36. Acesso em: 25 mar 2025.

ELVINO, M. **A importância da gestão de recursos humanos para a retenção de talentos e diminuição da rotatividade na suinocultura**. 2023. Disponível em: <https://repositorio.uces.br/xmlui/bitstream/handle/11338/13127/tcc%20mauricio%20elvino%20dos%20santos.pdf?sequence=1>. Acesso em: 10 mar 2025.

FERREIRA, T. R.; SUZUKI, N. N. K.; OLIVEIRA, D. A. **Atração e retenção de talentos: um estudo sobre as principais práticas adotadas pelas organizações**. ETIC - Encontro de Iniciação Científica, v. 14, n. 14, 2018. Disponível em: <http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/etic/article/view/7292/67647544>. Acesso em: 26 mar 2025.

FONSECA, J. G. **Política de benefícios para atração e retenção de talentos**. 2024. Disponível em: <https://repositorium.uminho.pt/bitstream/1822/93252/1/joana%20gomes%20fonseca.pdf>. Acesso em: 26 mar 2025.

GIL, A. C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. 1. ed. São Paulo, 2001. Acesso em: 25 set 2025.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008. Disponível em: <https://ayanrafael.com/wp-content/uploads/2011/08/gil-a-c-metodos-e-tecnicas-de-pesquisa-social.pdf>. Acesso em: 08 nov 2025.

HARVARD BUSINESS REVIEW ANALYTIC SERVICES. **Compensation and benefits packages: expectations, strategies, and best practices**. 2024. Disponível em: <https://hbr.org/resources/pdfs/comm/benify/boostcompetitivenessbyleveragingglobalbenefitsandtotalrewards.pdf>. Acesso em: 31 mar 2025.

Journal of Occupational and Environmental Medicine. Linking workplace best practices and organizational financial performance. 2016. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26716844/>. Acesso em: 26 mar 2025.

JUNIOR, A. et al. **O papel dos benefícios e incentivos na satisfação do colaborador e nas estratégias das empresas**. Caderno de Graduação - Ciências Humanas e Sociais - UNIT, Sergipe, v. 1, n. 3, p. 31-44, 2013. Disponível em: <https://periodicos.set.edu.br/cadernohumanas/article/view/985/494>. Acesso em: 26 mar 2025.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. D. A. **Fundamentos de metodologia científica**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2021. Acesso em: 08 nov 2025.

MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos: Do operacional ao estratégico**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2009. Acesso em: 25 set 2025.

MARTINS, T.; FLINK, R. **Competências para gerenciar diferentes gerações**. In: Congresso Virtual Brasileiro de Administração (CONVIBRA), 2013, São Paulo. Anais [...]. São Paulo: Convibra, 2013. Disponível em: [https://convibra.org/congresso/res/uploads/pdf/2013\\_34\\_7412.pdf](https://convibra.org/congresso/res/uploads/pdf/2013_34_7412.pdf). Acesso em: 19 mar 2025.

PARODI, K. **Retenção de talentos ganha importância**. HSM Management, 2009. Disponível em: <http://www.hsm.com.br/editorias/retencao-de-talentos-ganha-importancia>. Acesso em: 25 set 2025.

PELOSO, A. C.; YONEMOTO, H. W. **Atração, desenvolvimento e retenção de talentos**. ETIC - Encontro de Iniciação Científica, v. 6, n. 6, 2010. Disponível em: <http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/etic/article/view/2525>. Acesso em: 26 mar 2025.

SAP NOTÍCIAS BRASIL. **Para três em cada quatro empresas brasileiras, flexibilidade é prioridade para atrair e reter talentos, diz estudo**. SAP Notícias Brasil, São Paulo, 6 jan. 2021. Disponível em: <https://news.sap.com/brazil/2021/01/para-tres-em-cada-quatro-empresas-brasileiras-flexibilidade-e-prioridade-para-atrair-e-reter-talentos-diz-estudo/>. Acesso em: 31 mar 2025.

SILVA, S. R. **Qualidade de vida no trabalho**. 2019. Disponível em: <http://repositorio.aee.edu.br/jspui/bitstream/aee/8354/1/TCC%20STEPHANIE%20ROCHA%20QUALIDADE%20DE%20VIDA%20NO%20TRABALHO.pdf>. Acesso em: 25 set 2025