

A INFLUÊNCIA DOS BENEFÍCIOS NA MOTIVAÇÃO E RETENÇÃO DE PROFISSIONAIS NAS ORGANIZAÇÕES

THE INFLUENCE OF BENEFITS ON THE MOTIVATION AND RETENTION OF PROFESSIONALS IN ORGANIZATIONS

¹ Paulo Ricardo Muchagata CONTE

² Vinícius Paladino de LIMA

³ Chayne de Lima Pereira MAHNIC

¹ Universidade Estadual do Norte do Paraná (UENP) E-mail: paulo_77784@hotmail.com

² Universidade Estadual do Norte do Paraná (UENP) E-mail: viniciusp.lima28@gmail.com

³ Universidade Estadual do Norte do Paraná (UENP) E-mail: chaynemahnic@hotmail.com

Artigo submetido em 17/12/2025 e aceito em 16/02/2026.

Resumo

O presente estudo analisou a influência dos benefícios disponibilizados pelas empresas na motivação e retenção de talentos, considerando a experiência profissional dos alunos do curso de Administração de uma Instituição de Ensino Superior Pública situada no norte do estado do Paraná. Para isso, foi aplicada uma pesquisa de natureza quantitativa, descritiva, por meio do uso da metodologia *survey*. Os resultados das análises mediante aplicação da abordagem estatística descritiva demonstraram um nível alto de satisfação desses discentes em relação à empresa que estão trabalhando atualmente, sendo esse total predominantemente de respostas positivas nos fatores como valorização e motivação no ambiente laboral. Foi possível identificar que a maior parte dos participantes da pesquisa recebem pelo menos algum tipo de complemento salarial. Nesse sentido, percebeu-se que muitos estão satisfeitos com os benefícios ofertados. Os mais citados foram vale alimentação, plano médico e odontológico, vale transporte e participação nos lucros e resultados, supondo que esses aspectos incidem diretamente em sua decisão de permanecer na empresa. Entretanto, a maior parte dos respondentes relatou que, entre os fatores relacionados ao financeiro, o aumento salarial é o principal ponto que deve ser modificado para garantir a retenção dos profissionais. De forma geral, constatou-se que a motivação e a satisfação dos alunos com a organização referentes aos benefícios recebidos são positivas, e isso está diretamente ligado à retenção de talentos, embora existam sempre panoramas que demandam uma investigação mais detalhada.

Palavras-chaves:

Benefícios; Motivação; Retenção de talentos.

Abstract

The present study analyzed the influence of the benefits offered by companies on the motivation and retention of talent, considering the professional experience of students enrolled in the Business Administration program at a public higher education institution located in the northern region of the state of Paraná. To achieve this, a quantitative and descriptive survey-based research methodology was applied. The results of the analyses, using a descriptive statistical approach, revealed a high level of satisfaction among these students regarding the companies where they are currently employed, with predominantly positive responses in factors such as appreciation and motivation within the work environment. It was possible to identify that most research participants receive at least some type of salary complement. In this regard, it was observed that many are satisfied with the benefits provided. The most frequently mentioned benefits were meal vouchers, medical and dental plans, transportation vouchers, and profit- and results-sharing programs, suggesting that these aspects directly influence their decision to remain with the company. However, most respondents reported that, among the financially related factors, salary increases are the main aspect that should be improved to ensure the retention of professionals. In general, it was found that students' motivation and satisfaction with their organizations regarding the benefits received are positive, and this is directly linked to talent retention, although there are always scenarios that require more detailed investigation.

Keywords:

Benefits; Motivation; Talent retention.

1 INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho sofre mudanças constantemente e de forma muito acelerada, principalmente nas últimas duas décadas. Diversos são os aspectos que favorecem esse processo, entre eles o desenvolvimento da tecnologia, fatores sociais e culturais, além do setor econômico. A área mais afetada por essas mudanças é a gestão de Recursos Humanos, que cada vez mais deixa de ser conhecida por essa nomenclatura e passa a ser substituída pela Gestão de Pessoas ou talentos (Horst, 2023).

Em outras palavras, Silva, Medrado e Souza (2015) ilustram que diante desse cenário, frente às inúmeras mudanças mercadológicas ligadas principalmente à era contemporânea, o perfil dos trabalhadores, responsáveis pela força produtiva dentro da organização, vem sendo alterado e como consequência desse reflexo, estabelece-se um elevado grau de concorrência entre as empresas em nível mundial.

É importante que o aprimoramento profissional ocorra de uma maneira contínua, gerando benefícios tanto para o funcionário quanto para a empresa. E essa troca de experiências e conhecimentos permitem o aperfeiçoamento e o preparo para futuros desafios. Dessa maneira, instituições dedicadas a alcançar seus objetivos investem no crescimento profissional de seus membros por meio do uso de estratégias e recursos que possam contribuir com o desenvolvimento do capital humano (Silva; Medrado; Souza, 2015).

Muitas vezes, a maioria das organizações apresentam um elevado índice de absenteísmo e esse fator deve ser considerado uma grande fonte de preocupação para elas. Isso se deve a diversos aspectos, mas o principal deles é a insatisfação dos colaboradores para com as empresas, além de outras causas como, situações médicas, doenças no ambiente familiar, motivos pessoais, clima organizacional negativo, dificuldade de transporte até o local de trabalho, falta de investimento e capacitação desse profissional.

Essas condições afetam principalmente o desenvolvimento pessoal e profissional desses colaboradores, e além de causar influência no ambiente de trabalho e prestação de serviços trazem implicações na parte financeira dessas empresas. As organizações estão cada vez mais focadas e atentas na retenção de talentos, uma vez que a alta rotatividade de colaboradores gera considerável impacto negativo e eleva o nível de estresse dentro dessas instituições.

Diante desse contexto, esta pesquisa pretende responder ao seguinte questionamento: qual é a influência dos benefícios disponibilizados pelas empresas na motivação e retenção de talentos, considerando a experiência profissional dos alunos do curso de Administração de uma Instituição de Ensino Superior Pública situada no norte do estado do Paraná?

Dessa forma, o objetivo geral desta pesquisa é analisar a influência dos benefícios disponibilizados pelas empresas na motivação e retenção de talentos, considerando a experiência profissional dos alunos do curso de Administração de uma Instituição de Ensino Superior Pública situada no norte do estado do Paraná. E, no que se refere aos objetivos específicos, são eles: descrever os benefícios mais comumente ofertados pelas organizações aos seus integrantes; identificar qual a relação dos benefícios na retenção de talentos em uma empresa, e, por fim, verificar a importância dos benefícios na motivação dos profissionais.

O desenvolvimento deste estudo foi motivado pela inquietação pessoal dos pesquisadores, que demonstraram interesse em estudar e se aprofundar nos temas de Gestão de Pessoas, cujo foco se volta para a influência dos benefícios na motivação e retenção de talentos. Esta inquietação teve como fundamento o reconhecimento da importância desses conceitos no contexto organizacional.

A relevância desta pesquisa está justificada no fato de que os benefícios disponibilizados pelas empresas causam um impacto direto na motivação e retenção de talentos dos colaboradores em uma organização, uma vez que esses fatores estão relacionados. Além disso, esses benefícios são um fator crucial para o aumento da motivação, estando consequentemente vinculados às funções desenvolvidas pelos colaboradores durante o vínculo empregatício, o que, por sua vez, contribui para o alcance do sucesso e o cumprimento das metas planejadas por essas organizações.

Os dados representados neste estudo poderão auxiliar as empresas a escolher e aplicar de forma otimizada um pacote de benefícios complementares ao salário e programas motivacionais para garantir, dessa forma, a retenção de seus integrantes. Conforme o estudo apresentado por Andretti e Mello (2021), os dados demonstram que as empresas que fazem corretamente

a gestão de um plano de benefícios disponibilizados a seus membros podem se destacar quando comparadas a outras concorrentes, o que certamente atrairá e motivará seus funcionários.

Além disso, se essas benesses estiverem vinculadas à valorização, à boa gestão de equipe e à comunicação, é provável que atendam às necessidades desses colaboradores e como consequência estimulem a motivação. Devido à importância da temática abordada para o ambiente organizacional, outras e novas pesquisas e estudos futuros podem ser sugeridos para auxiliar as empresas no desenvolvimento e aprimoramento de seus benefícios (Andretti; Mello, 2021).

A pesquisa está estruturada de forma a apresentar, além dessa Introdução, a Revisão da Literatura que contém conceitos de motivação, benefícios e retenção de talentos. Após essa seção, é descrita a Metodologia utilizada no desenvolvimento do estudo. A Apresentação e a Análise dos resultados são apresentadas na sequência, encerrando o texto com as Considerações Finais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção, será apresentado o referencial teórico que servirá como base para a análise de dados que integram esta pesquisa. Nele, estão definidos os conceitos de benefícios, motivação e retenção de talentos e como esses aspectos são um processo vital para o sucesso das organizações.

2.1 Benefícios e suas Particularidades

Habitualmente, as organizações não se limitam apenas a ofertar remuneração de acordo com a função de cada colaborador, mas também é comum a disponibilidade de inúmeros benefícios complementares a esse salário. Certamente, essa ação contribui diretamente na fidelização do profissional à empresa da qual faz parte, mantendo-o continuamente motivado. Tais benefícios se diferem mediante o tamanho e o alcance da empresa, além de variar de uma organização para outra (Almeida, 2012).

Segundo Seabra *et al.* (2012), os benefícios foram criados durante o mandato do presidente Getúlio Vargas, na década de 1940, com a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) cujo propósito era apresentar uma relação de trabalho centrada nos direitos do trabalhador e na interação que os integrantes possuem com a empresa. Uma vez ofertados pelas organizações, essas benesses apresentam um grande potencial visto que podem interferir no relacionamento entre empregado e empregador.

Pereira, Freitas e Reis (2023) acrescentam que os benefícios corporativos se definem como vantagens disponibilizadas por empresas aos seus integrantes, sendo uma maneira extra, além do salário, de recompensar esse colaborador pelas atividades desempenhadas na organização. Afinal, o principal propósito dessas empresas é proporcionar uma melhor qualidade de vida,

bem-estar e promover assim a satisfação dos colaboradores. Eles variam de acordo com a área de atuação, cultura organizacional e políticas de gestão de pessoas de cada instituição.

Entretanto, diversas empresas ofertam algumas vantagens adicionais como uma forma de reter e atrair talentos para seu quadro, e também como incentivo para seus colaboradores, visando com isso o cumprimento de metas e resultados estipulados por essas organizações. Tais medidas são usadas por essas instituições não somente como forma de destaque perante a concorrência, mas também com reconhecimento, e de contemplar os funcionários mais produtivos (Pereira; Freitas; Reis, 2023).

Para Araújo e Siqueira (2016), uma oferta de benefícios pelas empresas a seus integrantes constitui uma maneira de recompensa indireta com propósito de satisfazer à demanda individual de cada colaborador, visto que essas organizações devem propiciar aos seus membros meios que possam contribuir na sua qualidade de vida e, dessa maneira manter a saúde do negócio.

Um pacote de benefícios espontâneos é vital pois ele acaba tendo reflexos na satisfação e no comprometimento do colaborador. E, com ele, normalmente, o envolvimento dos funcionários tende a ser maior juntamente com o seu índice de produtividade. Tais pacotes apresentam diversas vantagens, sendo a principal o expressivo envolvimento com os processos da organização pela equipe de colaboradores, gerando assim o aumento do nível de motivação e retenção de talentos (Araújo; Siqueira, 2016). Como argumentam os autores:

O benefício surgiu recente e está ligado à evolução do conhecimento da responsabilidade social das empresas. O motivo do crescimento do benefício foram os seguintes fatores: atitude e perspectiva dos colaboradores quanto aos benefícios, requisito do sindicato, concorrência entre as empresas pelos profissionais bons, tanto para mantê-los como para atraí-los. Recentemente o benefício além de ser competitivo no mercado de trabalho é também usado para conservar as condições físicas e mentais dos colaboradores (Chiavenato, 2008 apud Araújo; Siqueira, 2016, p. 6).

Almeida (2012) corrobora essa ideia afirmando que, normalmente os próprios funcionários são responsáveis por escolher os benefícios dos quais desejam usufruir, dessa maneira podem optar por um pacote limitado e estipulado pela própria empresa. Esse conceito é conhecido como Planos de Benefícios Flexíveis.

Essa modalidade já acontece em países com maior índice de desenvolvimento, nos quais os melhores colaboradores são tratados de maneira diferenciada para que as dificuldades profissionais ou mesmo os problemas pessoais desses indivíduos não afetem sua produtividade dentro da organização. Em nosso país, as empresas passaram a adotar esse costume, ampliando a oferta de benesses flexíveis com uma forma de reter os talentos em seu quadro (Almeida, 2012). A autora ainda complementa que:

Esta nova tendência está ocorrendo pelo fato de que as necessidades do funcionário também mudam em função de algumas variáveis, como por exemplo: aprender um novo idioma pode ser mais interessante para um funcionário em início de carreira do que para um executivo de meia idade; um plano de previdência é mais atrativo para o funcionário que seja casado e que possua uma família que dependa economicamente dele. Isto indica que as atuais necessidades de um determinado empregado necessariamente não serão as mesmas no futuro, pois à medida que o tempo passa, as necessidades dos empregados mudam, devido a diversos fatores internos e externos de cada indivíduo (Almeida, 2012, p. 16).

Conforme Almeida (2012), tais benesses foram desenvolvidas com objetivo de auxiliar o profissional em três momentos distintos de sua vida: o primeiro, durante a atuação e desenvolvimento de suas funções na empresa (recebimento de bonificação por metas cumpridas, prêmios e seguro de vida); o segundo, ainda dentro da organização, porém fora do contexto laboral (transporte, atividades de lazer e alimentação); e o terceiro, também fora do ambiente corporativo, na comunidade na qual esse colaborador está inserido socialmente (atividades relacionadas ao social, recreações). E ainda, afirma o autor que “os planos de benefícios sociais podem ser classificados de acordo com sua exigência, sua natureza e seus objetivos” (Almeida, 2012, p. 17).

Almeida (2012) ilustra que tais benefícios podem ser categorizados de acordo com sua natureza, monetário ou não, tendo como notáveis exemplos: aposentadoria, férias, recebimento de 13º salário, bonificações e plano de empréstimos, classificados como monetários. Os benefícios não monetários, por outro lado incluem: seguro de vida, restaurante na empresa e transporte fornecido pela organização ao colaborador para o deslocamento até o local de trabalho.

Em relação aos benefícios citados, Almeida (2012) apresenta que estão divididos entre assistências, supletivos e recreativos. Plano de assistência médica e odontológica, seguro de vida, auxílio financeiro por meio de empréstimos e até mesmo um serviço de complementação a aposentadoria, são exemplos dos chamados benefícios assistenciais, destinados a preservar a integridade do colaborador e garantir condições de segurança em situações de imprevistos ou emergenciais.

Os classificados como recreativos possuem uma cobertura que muitas vezes pode se estender aos ciclos familiares do funcionário, e garante que esse profissional usufrua de condições de diversão e repouso. Nesse contexto, estão inseridos música ambiente, espaço de lazer durante os intervalos de trabalho, excursões, passeios com programação prévia e atividades esportivas (Almeida, 2012).

Por fim, Almeida (2012) define os benefícios supletivos sendo aqueles em que a organização disponibiliza algum tipo de serviço para melhora na qualidade de vida do colaborador, refeição oferecida pela empresa, transporte para deslocamento até o local de trabalho, e estacionamento são alguns exemplos.

Pereira, Freitas e Reis (2023) complementam os pensamentos de Almeida (2012) e os classificam em quatro diferentes categorias, sendo a primeira, os chamados benefícios legais, aqueles em que as empresas oferecem aos seus integrantes por exigência ou previsão em convenções coletivas ou acordos. Dentre eles destacam-se férias, descanso semanal remunerado, 13º salário, adicional noturno, horas extras e faltas justificadas, além claro da própria remuneração mensal.

Na segunda categoria estão os espontâneos, que são um importante diferencial e podem auxiliar as empresas na atração e retenção de novos talentos. Isso se deve ao fato de que os funcionários estão cada vez mais exigentes, buscando empresas onde possam ser valorizados pelo seu desempenho, e essas organizações não ofertem apenas uma remuneração atrativa, mas sim uma qualidade de vida que seja satisfatória (Pereira; Freitas; Reis, 2023).

Ainda de acordo com os estudos de Pereira, Freitas e Reis (2023), na terceira categoria estão os flexíveis, que são aqueles em que os colaboradores têm a opção, e a liberdade em escolha, a partir das opções que são ofertados pela empresa. Da mesma maneira que a jornada de trabalho remota proporciona mais autonomia na definição da carga horária a ser cumprida. Os chamados benefícios adaptáveis, qualificados na quarta categoria, propiciam liberdade ao profissional, permitindo assim que desenvolva suas funções em seu próprio ritmo e consiga se adaptar melhor o profissional com a vida pessoal. Como resultado, há uma reflexão sobre os níveis de motivação e satisfação desse funcionário, refletindo também nos resultados da empresa.

Os denominados benefícios CLT, para Pereira, Freitas e Reis (2023), são aqueles amparados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e todos os colaboradores têm direito ao recebimento, como vale transporte, abono salarial destinado a aqueles que recebem até dois salários mínimos mensais, aviso prévio e os que possuem relação com a maternidade e paternidade, que visam ao afastamento remunerado das atividades laborais por um período em caso de nascimento ou adoção de um filho, com regulamento específico diferenciado a cada um dos genitores.

A legislação ainda prevê os benefícios assistenciais, como Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), INSS, seguro desemprego, aposentadoria, salário maternidade, auxílio doença e acidentes de trabalho, adicional de insalubridade e periculosidade (Pereira; Freitas; Reis, 2023).

Por sua vez Seabra *et al.* (2012) acrescentam que há inúmeros aspectos a serem considerados quando uma organização escolhe implementar um plano de benefícios, sendo a maioria das vezes optando por aquele que ofertem algum tipo de vantagem tanto a empresa quando ao

colaborador. Esses colaboradores hoje buscam nas organizações não apenas um cargo, oportunidade ou remuneração, mas também benefícios e serviços na qual possam tirar proveito.

O processo de escolha pela implementação de um pacote de benefícios é complexo e envolve diversas etapas e pessoas como pesquisas, reuniões e discussões. Isso é feito para suprir as demandas dos colaboradores e trazer vantagens à empresa e, quando esse planejamento não é adequado à implantação desse método, pode levar ao aparecimento de transtornos à organização, devido que alguns funcionários podem ficar insatisfeitos com essas vantagens, resultando assim em reclamações ou críticas da má qualidade ou não utilidade desses benefícios (Seabra *et al.*, 20212).

Conforme aponta Seabra *et al.* (2012), a maior parte das organizações investem grande parcela de seus custos totais com salário dos colaboradores, sem muitas vezes optarem por técnicas inovadoras de investimento para seus integrantes visto que para maioria delas tais vantagens se enquadram com um gasto desnecessário e, conseqüentemente, em um aumento de custos para a instituição.

Primeiramente, essas benesses surgem como custos, porém apresentam resultados e vantagens a longo prazo, além de atuar como um incentivo para o reconhecimento. Fato esse que contribui para aumento da autoestima dos colaboradores, e na maior parte das vezes, levam a um ambiente de trabalho de melhor qualidade. Prezar pela construção de relacionamentos e pela busca pela melhoria organizacional faz com que aquilo que era visto com um custo para a empresa torna-se um ponto que traz o desenvolvimento interno e externo para ela (Seabra *et al.*, 2012).

De acordo com Araújo e Siqueira (2016), os colaboradores e a empresas possuem interesses distintos, porque os funcionários, uma vez integrantes da organização, desejam ser reconhecidos por sua atuação dentro da instituição, e por outro lado as mesmas buscam qualidade, produtividade de lucro. “Para que os funcionários tenham o mesmo objetivo que a empresa eles precisam estar com sua necessidade pessoal e profissional atendida. E o plano de benefícios atende a essas necessidades” (Araújo; Siqueira, 2016, p. 9).

2.2 Motivação

Segundo Araújo e Siqueira (2016), motivação é conceituada como sendo um estímulo no qual os indivíduos podem atuar para que seus objetivos sejam alcançados. Ela envolve aspectos sociais, biológicos e também está ligada com o estado emocional, esse fator está encarregado em começar, dar andamento e preservar a conduta para o alcance desses objetivos. “Motivação é o que faz com que os indivíduos deem o melhor de si, faça o possível para conquistar o que almejam” (Araújo; Siqueira, 2016, p. 4). Sobre o processo de motivação e sua relação, os autores afirmam que:

É importante a motivação na organização, tanto para o desenvolvimento do funcionário, porque o colaborador motivado se interessa mais para aprender as coisas, quanto para o

crescimento da organização, porque quanto mais o funcionário aprende mais ele desenvolve e mais produtividade a empresa tem gerando lucro (Araújo; Siqueira, 2016, p. 4).

Ainda segundo Araújo e Siqueira (2016), o grande diferencial das empresas são seus funcionários, que constituem o fator crucial do sucesso, crescimento e desenvolvimento das organizações. Assim, é necessário encontrar maneiras de conquistar esses trabalhadores competentes para a instituição, procurar aqueles capacitados e talentosos para o mercado de trabalho e retê-los, nascendo assim a motivação por parte desses profissionais. “A motivação faz o indivíduo obter escolhas, induz e faz ir à busca do objetivo” (Araújo; Siqueira, 2016, p. 5). Para os autores:

Quando o colaborador está motivado, exerce a sua função melhor, se empenha e se dedica o máximo, se torna mais comunicativo e interessado nos assuntos da empresa. Ao contrário de um funcionário desmotivado que apenas cumpri com as obrigações, fica fechado para o mundo e para seus parceiros ao redor. A empresa precisa manter seus colaboradores motivados para atingir melhores resultados (Araújo; Siqueira, 2016, p. 5).

Desse modo, os autores ressaltam a importância da motivação dos colaboradores como um fator essencial para o desempenho organizacional. Colaboradores motivados tendem a se engajar mais profundamente em suas funções, demonstrando uma disposição ativa para colaborar e inovar, o que se traduz em um ambiente de trabalho mais comunicativo e sinérgico. Esse comportamento contrasta diretamente com o dos colaboradores desmotivados, que, ao agirem de forma mecânica e isolada, reduzem a possibilidade de contribuições criativas e o crescimento coletivo. Assim, o papel da empresa em incentivar e manter a motivação entre os colaboradores é fundamental para alcançar resultados mais expressivos, pois promove uma cultura organizacional positiva e alinhada aos objetivos estratégicos.

2.3 Retenção de Talentos

No atual contexto, inúmeras empresas estão cada vez mais empregando esforços para reter seus talentos. Por detrás desses interesses, está o processo motivacional, que se encontra na velocidade na qual as organizações estão aperfeiçoando suas capacidades teóricas em táticas de retenção de talentos (Lima, 2009).

Lima (2009) complementa seus pensamentos destacando que esse comportamento requer o estímulo, a criatividade e o investimento no capital humano em todo os níveis da organização. Individualmente, o talento se caracteriza como um diferencial competitivo, estando comumente relacionado a algo que tenha valor, e também utilizado para retratar indivíduos com aptidões excepcionais.

Conforme Lima (2009), as organizações desenvolvem sistemas de recompensas e isso influi diretamente na eficácia da motivação e na capacidade de reter e atrair talentos. Certas empresas ainda apresentam uma metodologia fixa, tradicional, rígida e ultrapassada, enquanto outras seguem a linha inovadoras e flexíveis e com isso procuram incentivar e motivar seus colaboradores, uma avaliação de desempenho é o principal método aplicado como forma de estratégia para gestão de pessoas na organização.

Lima (2009) destaca que existem dois tipos de abordagens que podem de alguma maneira influenciar os indivíduos em suas escolhas: a convencional e a contemporânea. A metodologia tradicional parte do suposto de que as pessoas são unicamente motivadas por incentivos materiais, financeiros e salariais. Esse método ainda aborda que o salário obedece a rigorosos padrões e atende a processos que são padronizados de avaliação de cargos dentro da política da empresa, que é empregada a todos os profissionais sem considerar suas diferenças. Por outro lado, a abordagem moderna preconiza que a motivação dos indivíduos é referente a uma infinidade de incentivos, como satisfação na função, necessidade de auto realização, metas e objetivos a alcançar e principalmente a remuneração salarial (Lima, 2009).

Segundo Lima (2009), há uma disputa por talentos, e isso assegura uma forma de incentivar a ocorrência de uma rivalidade no ambiente interno da empresa. O investimento nesses profissionais resulta em uma maneira de incentivá-los a cumprir mais do que apenas as atividades do dia a dia. Dessa forma, as organizações devem centralizar seus esforços na formulação de uma estratégia e oferta de valor atrativa para manter seus colaboradores, estimulando assim esses indivíduos a procurarem aprimoramento em novos conhecimentos e habilidades com a oferta de oportunidades de promoção, crescimento por meio de um abrangente programa de remuneração e benefícios.

Na opinião de Cunha e Martins (2015), com a frequência com que ocorrem mudanças no mercado de trabalho e a ausência de mão de obra capacitada, é essencial que as empresas atuem com um processo de intervenção na gestão de pessoas com propósito de manter seus talentos. Por ser uma temática de extrema relevância no cenário corporativo, as organizações buscam desenvolver e implementar estratégias como intuito de identificar, atrair e reter profissionais altamente qualificados. Os autores destacam que:

Atualmente, as organizações estão à procura de pessoas que não só se integrem a ela, trabalhando em equipe, mas que também se identifiquem com a missão, com a visão e com os valores da empresa, possuindo assim talentos com capacidade de serem desenvolvidos. A perda de um profissional qualificado para a organização pode ser um prejuízo, pois, conseqüentemente, ela perderá também o investimento em tempo e em recursos com treinamentos, pois a geração de um talento requer um bom planejamento. Por isso, após o recrutamento e seleção, é importante a preocupação em reter os talentos encontrados nos colaboradores, para que não haja tão intensa rotatividade dos funcionários (Cunha; Martins, 2015, p. 2).

Marras (2016) assevera que as organizações estão focadas cada vez mais em afirmar seu nível de competitividade no mercado, visando aumentar sua qualidade de produtividade dos artigos de menor custo. Diante desse cenário, os colaboradores procuram, na empresa em que atuam, formas de lidar com o estresse gerado pela constante pressão por metas e resultados. “A conscientização do desejo de viver qualitativamente melhor é algo patente e palpável para a grande massa de trabalhadores” (Marras, 2016, p. 23).

3 METODOLOGIA

Esta pesquisa classifica-se como quantitativa. Conforme destaca Mineiro, Silva e Ferreira (2022, p. 207), o método quantitativo “foca no controle de dados, utilizando-se de instrumentos e técnicas objetivas para discutir as informações obtidas por meio de uma análise subsidiada por instrumentos matemáticos, buscando generalizações”. A escolha por esse tipo de método atende aos critérios estabelecidos pela pesquisa, uma vez que ela tem o intuito de analisar a forma como os benefícios disponibilizados pelas empresas influenciam na motivação e retenção de talentos, sob o ponto de vista dos discentes de um curso de Administração. Por meio da aplicabilidade da metodologia quantitativa é possível investigar a ligação entre esses benefícios e a retenção de talentos na motivação desses colaboradores pela organização.

Esta pesquisa também se enquadra em uma abordagem descritiva, que “têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis” (Gil, 2002, 42).

Foi utilizado o método *survey*, que é um tipo de pesquisa na qual é efetuada uma coleta de dados em uma amostragem representada por indivíduos específicos, cujos dados são descritos e explicados de maneira analítica (Cendón; Ribeiro; Chaves, 2014). Neste estudo, os participantes são estudantes de graduação e o problema examinado refere-se à motivação e à retenção de talentos desses discentes pelas empresas, mediante uma oferta de benefícios.

Os dados da pesquisa foram obtidos de forma *online* por meio de um questionário disponibilizado aos participantes pela plataforma *Google Forms*. Este estudo teve como objeto alunos de um curso de Administração de uma universidade pública estadual localizada na região norte do estado do Paraná. O *link* para participação foi disponibilizado pelo aplicativo de mensagens *WhatsApp*, englobando discentes do primeiro ao quarto ano. O questionário consistiu em questões de caráter fechado e com opções de múltipla escolha. Os dados foram coletados no período de agosto a setembro de 2024, totalizando 135 respostas.

A análise dos dados foi realizada por meio da metodologia de abordagem estatística descritiva. Em primeiro lugar, as informações obtidas por meio do questionário foram tabuladas para mensurar a quantidade de participantes e as respostas em cada pergunta do estudo. Após essa

etapa, os resultados foram apresentados em formato de porcentagens, a fim de facilitar as interpretações das informações.

As variáveis mensuradas na pesquisa (Quadro 1) incluíram benefícios, com o total de onze aspectos; motivação, que apresentou seis itens, e retenção de talentos, analisada por meio de seis itens.

Quadro 1 – Variáveis da pesquisa

BENEFÍCIOS	MOTIVAÇÃO	RETENÇÃO DE TALENTOS
Plano médico	Um bom plano de benefícios	Ambiente de trabalho
Plano odontológico	Aumento salarial	Clima organizacional
Vale alimentação	Programas motivacionais	Cultura e valores da organização
Vale transporte	Mudança no clima organizacional	Liderança
Vale refeição	Jornada de trabalho flexível	Estrutura da empresa
Day off em aniversário	Treinamentos e capacitação constantes	Salário e programas de benefícios
Participação nos Lucros e Resultados (PLR)		
Restaurante na empresa		
Jornada de trabalho flexível		
Bônus por metas cumpridas		
Auxílio creche		

Fonte: Elaborado pelos autores (2025).

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nesta seção, são apresentados os resultados obtidos na pesquisa, acompanhados da discussão sobre suas principais descobertas. A análise está organizada em duas partes: inicialmente, é feita a caracterização do perfil dos discentes participantes do estudo, seguida da avaliação dos benefícios oferecidos pelas organizações e seu impacto na motivação e retenção de talentos.

4.1 Análise do Perfil dos Discentes

Os resultados analisados demonstraram uma diversidade entre os alunos, incluindo a representação de ambos os gêneros – masculino representando a maioria com 57,58% e feminino 42,42%. Esses dados destacaram a participação equilibrada e inclusão dos dois gêneros na instituição de ensino, acrescentando, dessa forma, valor às informações obtidas mediante pesquisa.

A faixa etária do discentes que participaram da pesquisa demonstra que 41,41% têm menos de 20 anos. Aqueles com idade entre 21 e 30 anos representam 56,57%, e apenas 2,02% são estudantes com idades entre 31 e 40 anos.

Quanto à situação profissional dos participantes, observou-se que 84,85% estavam envolvidos com alguma atividade remunerada no período da pesquisa, enquanto 15,15% não exerciam nenhum tipo de ocupação e não deram continuidade ao questionário. É comum que alunos em início de graduação ainda não estejam inseridos no mercado de trabalho, o que pode justificar o percentual de respostas negativas. Por outro lado, os discentes que já atuavam profissionalmente contribuíram de forma mais expressiva para a condução e o desenvolvimento da pesquisa.

Em relação ao local de trabalho dos participantes, foram mencionadas vinte e seis cidades diferentes, sendo apenas duas localizadas no estado de São Paulo. A maioria dos alunos possui alguma ocupação na região norte do estado do Paraná. O município de Cornélio Procopio concentrou o maior número de respostas, com 31,83%, seguido por Andirá, com 12,36%, e Bandeirantes, com 10,59%.

No que se refere ao segmento de atuação, verificou-se que 24,6% dos alunos trabalham no setor de comércio, 23,7% na área de prestação de serviços, 14% no setor financeiro e 13,2% na esfera industrial. O setor agrícola foi mencionado por 7% dos respondentes, seguido pelo setor público, com 3,6%, e 2,7% afirmaram ser empreendedores. Os segmentos de marketing, marketing digital, atendimento, fórum, bolsas de pesquisa, assistência social e área hospitalar receberam apenas 0,9% das respostas cada um.

Por fim, quanto ao tempo de permanência no emprego atual, a maioria dos respondentes (48,2%) está na empresa há menos de um ano. Em seguida, 31,6% afirmaram estar no mesmo emprego entre um e dois anos, 13,2% entre dois e cinco anos, e apenas 7% trabalham no mesmo local entre cinco e dez anos.

4.2 Análise dos Benefícios na Motivação e Retenção de Talentos

Levando em conta o ponto de vista apresentado por Pereira, Freitas e Reis (2023), na qual os autores argumentam que a maioria das organizações oferecem aos seus membros algum tipo de plano de benefícios como uma tática, com propósito de atrair e reter talentos, vale ressaltar que isso representa um incentivo para que esses colaboradores executem e alcancem os resultados e metas traçados pela empresa.

Na continuidade da coleta de dados e aplicação da pesquisa, foram abordadas questões com objetivo de trazer à tona a influência que os benefícios complementares ao salário e o processo motivacional exercem na retenção de talentos, e também com intuito de evidenciar se as empresas que os discentes estão inseridos ofertam alguma espécie de plano de benefício e se esse fator tem ligação com a permanência deles na instituição.

Sob a perspectiva dos discentes, foram apontadas algumas medidas que as empresas poderiam adotar para incentivar o aumento do nível de motivação entre os colaboradores. Observou-se que 47,4% dos respondentes consideram o aumento salarial como o principal fator capaz de elevar a motivação no ambiente de trabalho. Além disso, 21,1% destacaram a implementação de um bom plano de benefícios como elemento determinante para esse crescimento. Tanto a

jornada de trabalho flexível quanto a melhoria do clima organizacional foram mencionadas por 10,5% dos participantes cada uma. Outros 8,8% apontaram os treinamentos e capacitações como formas eficazes de estímulo, enquanto apenas 1,8% demonstraram interesse em programas motivacionais.

Essa análise está de acordo com os pensamentos de Lima (2009), na qual o autor destaca a existência de métodos diferentes de abordagens que faz com que os colaboradores possam ser influenciados mediante suas escolhas. A primeira, chamada de tradicional, os indivíduos são motivados exclusivamente por incentivos, financeiros, salariais e materiais. Na segunda, denominada contemporânea, conceitua que a motivação está relacionada a uma diversidade de benefícios, como contentamento na função desempenhada, objetivos e metas alcançáveis, auto realização, além da remuneração salarial.

Os dados coletados mediante participação dos discentes apontaram que a perspectiva financeira está ligada fortemente com o aumento da motivação no ambiente interno da empresa na qual os alunos estão inseridos. O item aumento salarial apresentou um número expressivo de votantes, visto dessa maneira como primordial para alcançar o nível desejado de motivação. Por outro lado, programas motivacionais que em teoria deveriam cumprir essa função demonstraram-se irrelevantes.

Foi realizada uma análise sobre o impacto da concessão de pacotes de benefícios na motivação dos colaboradores. Os resultados demonstraram uma quase unanimidade entre os participantes: 97,40% dos discentes afirmaram que a oferta de benefícios contribui positivamente para o aumento da motivação no ambiente de trabalho, enquanto apenas 2,60% manifestaram opinião contrária.

Essa análise, que se apresenta de uma maneira significativa devido à quantidade de respostas concebidas pela pesquisa, encontra amparo nos pensamentos de Almeida (2012), pois o autor indica que as organizações possuem o hábito de ofertar pacotes de benefícios como uma forma de complemento ao salário. Essa ação auxilia na promoção da fidelidade dos funcionários junto à empresa atingindo assim o objetivo de mantê-los constantemente motivados.

A análise dos dados revelou a taxa de concessão de benefícios oferecidos pelas empresas nas quais os discentes estão inseridos. Os resultados mostraram um equilíbrio entre as respostas: 50,90% dos participantes afirmaram receber algum tipo de benefício, enquanto 49,10% indicaram não possuir qualquer vantagem adicional. Esses dados sugerem que a maioria das organizações já oferece algum tipo de complemento salarial ou incentivo aos colaboradores.

Em relação à satisfação com os benefícios concedidos pelas empresas, observou-se que 62,1% dos discentes demonstraram estar satisfeitos, ao passo que 37,9% expressaram insatisfação. Embora esse percentual represente uma parcela minoritária dos participantes, ele pode representar um desafio para as organizações no que se refere à retenção de talentos. Isso porque profissionais insatisfeitos tendem a buscar novas oportunidades quando percebem que a empresa atual já não atende mais às suas expectativas ou necessidades profissionais.

Essa questão está intimamente relacionada com os estudos de Lima (2009). O autor enfatiza que as empresas, muitas vezes, criam programas de recompensas com o propósito de causar impacto na motivação, atrair e, principalmente, reter talentos em seu quadro, visto que as empresas têm intensificado cada vez mais seus esforços para preservar seus profissionais.

Os resultados também evidenciaram a influência exercida pelos benefícios sobre a motivação no ambiente de trabalho. Identificou-se que 75,9% dos discentes consideram que os benefícios oferecidos impactam positivamente o nível de motivação, enquanto 24,1% afirmaram não perceber influência significativa. Essa constatação reforça a ideia de que a oferta de um plano de benefícios pode contribuir de forma expressiva para o engajamento e o bem-estar dos colaboradores.

Em relação à decisão de permanência na organização, os dados demonstraram que 75,9% dos participantes reconhecem que os benefícios têm influência direta sobre o desejo de continuar na empresa, enquanto 24,1% não percebem esse impacto. Esses dados evidenciam que os benefícios desempenham um papel relevante na fidelização dos funcionários e na redução da rotatividade organizacional.

Araújo e Siqueira (2016) complementam com suas ideias que as empresas e seus colaboradores possuem divergentes interesses, e isso se deve ao fato de que esses profissionais, como parte ativa da organização, buscam por reconhecimento pelas atividades desempenhadas. Por outro lado, essas instituições têm como sua principal prioridade a rentabilidade, qualidade e foco na produção. Os colaboradores precisam que suas necessidades profissionais e pessoais sejam atendidas, para que dessa forma possam compartilhar do mesmo objetivo que a empresa. Essa demanda poderia ser suprida com um plano de benefícios.

Quanto aos dados referentes aos diferentes tipos de complementos salariais recebidos pelos discentes participantes da pesquisa, a maioria, equivalente a 62,1%, recebe vale-alimentação. Além disso, 42,6% usufruem de um plano médico custeado pela organização, e 34,5% possuem plano odontológico. Observou-se também que 27,6% dos colaboradores recebem participação nos lucros e resultados, além do benefício de vale-transporte. Outros 22,4% têm acesso a programas de bônus vinculados ao cumprimento de metas, enquanto 17,2% contam com flexibilidade na jornada de trabalho.

Folga de aniversário e auxílio-creche foram mencionados por 10,3% dos discentes, enquanto que para 6,9% dos alunos participantes têm acesso a restaurante na empresa. Empatados com 1,7% estão aqueles que, por algum motivo não especificado, preferiram não responder ou não possuem nenhum complemento.

Nesta análise, foi possível observar uma infinidade de benefícios disponibilizados aos estudantes nas instituições onde estão inseridos, indicando que, em sua maioria, as empresas ofertam ao menos algum benefício para seus membros. Conforme mencionado por Almeida (2012), os benefícios têm por finalidade proporcionar suporte ao colaborador em três áreas durante sua vida: execução de suas atividades exercidas no âmbito interno da empresa, nas

circunstâncias que, embora fora do ambiente laboral, ainda se conectam com a empresa, e por fim, no âmbito da comunidade onde o colaborador está inserido.

A análise sobre os benefícios desejados pelos discentes indicou que o vale-alimentação foi o mais citado, indicado por 58,8% dos participantes. Em seguida, 57% manifestaram interesse em obter folga no dia do aniversário, enquanto 56,1% consideraram o acesso a um plano de saúde um benefício relevante. O plano odontológico foi considerado relevante por 44,7% dos respondentes, e 22,2% mencionaram o bônus por metas cumpridas. Além disso, 40,4% manifestaram preferência por participação nos lucros e resultados, e 36% valorizaram um horário de trabalho flexível. Outros benefícios citados incluíram vale-refeição (34,2%), vale-transporte e restaurante na empresa (24,6% cada), auxílio-creche (11,4%), enquanto 2,6% optaram por não responder e 0,9% já usufruem de um plano de benefícios.

É possível identificar que, embora ocorra uma preferência maior por certos tipos de benefícios, as respostas dos discentes são diversificadas, refletindo assim o interesse em adquirir mais de um tipo de complemento salarial. Conforme apresentado por Seabra *et al.* (2012), muitas organizações reservam uma parcela de seus custos totais à remuneração de seus funcionários, na maioria das vezes, elas não escolhem métodos inovadores de investimento para eles, pois acreditam que tais benefícios resultam apesar de tudo, em um aumento das despesas para a empresa.

Os dados referentes aos aspectos que podem ser aprimorados nas empresas com o objetivo de reter profissionais indicou que 66,7% dos participantes apontaram a necessidade de melhorias nos salários e nos programas de benefícios. Para 37,7% dos respondentes, o ambiente de trabalho representa um fator passível de modificação, enquanto 35,1% destacaram o clima organizacional como um ponto relevante. A liderança foi mencionada por 28,9% dos discentes, e 26,3% enfatizaram a importância de mudanças na cultura e nos valores da organização. Além disso, 21,9% consideraram a estrutura da empresa um aspecto a ser revisto. Apenas 1,8% dos participantes não responderam à questão, e 0,9% afirmaram não identificar pontos que necessitem de modificação.

De um modo geral, os dados coletados e analisados demonstraram que a maior parte dos estudantes indicou a necessidade de melhorias nos salários e nos benefícios, além de destacar o ambiente de trabalho como um fator a ser aprimorado na empresa em que estão inseridos, visando uma retenção de talentos mais eficaz.

Do ponto de vista de Cunha e Martins (2015), com as mudanças frequentes que ocorrem no mercado de trabalho e a falta de profissionais que possuem qualificação, torna-se fundamental que as empresas passem a adotar estratégias eficazes na gestão de pessoas para garantir e assegurar a retenção de talentos.

Os dados referentes aos fatores associados à retenção de talentos nas organizações revelaram que 61,4% dos discentes consideram a existência de um plano de carreira como um aspecto fundamental. Além disso, 52,6% apontaram a oferta de salários competitivos como prioridade,

enquanto 51,8% destacaram a importância de treinamentos e capacitações. Para metade dos participantes, os pacotes de benefícios são elementos essenciais, e 48,2% ressaltaram a relevância de programas motivacionais no ambiente de trabalho. Já 46,5% mencionaram os bônus por metas cumpridas como fator relevante para a permanência na empresa, e 42,1% indicaram que a flexibilidade nos horários de trabalho também exerce influência significativa nesse processo. Apenas 0,9% dos respondentes optaram por não se manifestar sobre o tema.

Mediante a análise dos dados coletados, foi apresentado uma grande uniformidade nas respostas dos discentes. Isso pode indicar que todos os aspectos mencionados anteriormente são considerados fatores significativos na opinião dos participantes da pesquisa para retenção de talentos em uma organização. Nesse contexto, Cunha e Martins (2015) indicam que a saída de um funcionário qualificado representa um prejuízo significativo para a organização, uma vez que tal saída está relacionada com investimentos em tempo e recursos para treinamentos e capacitação. A atração e a retenção de talentos competentes requerem maior cuidado no planejamento da instituição.

A taxa de respostas coletadas e a análise dos dados demonstraram que os complementos salariais possuem um crucial papel na retenção de talentos e na preferência de um profissional na escolha por continuar ou não em uma determinada empresa. Dessa forma, podemos concluir que a motivação para com a organização acontece se a mesma estiver alinhada com as demandas de cada colaborador, fazendo o uso desses próprios benefícios como uma tática para manter seus profissionais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O intuito desta pesquisa foi o de analisar a influência dos benefícios disponibilizados pelas empresas na motivação e retenção de talentos, considerando a experiência profissional dos alunos do Curso de Administração de uma Instituição de Ensino Superior Pública situada no norte do estado do Paraná. Desse modo, foi aplicada uma pesquisa de natureza quantitativa, descritiva, por meio do uso da metodologia *survey*. Os dados para desenvolvimento do estudo foram coletados por meio de um questionário *online* aplicado via plataforma *Google Forms*, e após obtenção das informações, esses resultados foram analisados por meio da estatística descritiva.

A análise das respostas dos discentes em relação às estratégias de motivação revelou um claro consenso. Os benefícios ofertados, em especial os que estão relacionados com o financeiro, são primordiais para aumentar a satisfação e conseqüentemente a retenção de talentos dentro das instituições. O estudo demonstrou que o aumento salarial é tido como a principal método adotado para elevar a motivação, sendo seguido por uma ampla oferta de um pacote de benefícios. Além do mais, as preferências dos alunos por inúmeros complementos salariais trazem à tona a importância de levar em consideração as necessidades individualizadas de cada colaborador.

Esses dados evidenciaram que, apesar da maioria dos respondentes estarem satisfeitos com os benefícios recebidos, uma parte significativa demonstrou um desejo de melhorias, indicando que as organizações ainda possuem espaço para aprimorar suas estratégias de retenção de talentos. Conseqüentemente, se torna essencial que essas empresas não somente implementem benefícios atrativos, mas também, por outro lado, alinhem suas propostas com a expectativa de seus integrantes, visando garantir dessa maneira que as iniciativas motivacionais estejam de acordo com as necessidades de cada membro.

Assim, ao proporcionar um ambiente laboral que priorize uma oferta de benefícios diversificados, além de um reconhecimento pelas contribuições desses colaboradores, as organizações não apenas mantêm seus talentos, mas também criam uma cultura organizacional de excelência e comprometimento.

Para estudos futuros, sugerimos que aprofundem a compreensão sobre a relação entre benefícios, motivação e retenção de talentos em diferentes perfis de colaboradores, considerando idade, experiência e área de atuação. Também recomendamos pesquisas sobre benefícios não financeiros, como flexibilidade e reconhecimento, e trabalhos longitudinais sobre efeitos a longo prazo.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, M. I. B. C. **Benefícios sociais como ferramenta de motivação do empregado.** 2012. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) – Faculdade Cearense, Fortaleza, 2012.

ANDRETTI, M.; MELLO, M. F. **A relação entre os planos de benefícios oferecidos pelas empresas e a motivação dos colaboradores:** estudo realizado com trabalhadores de diversos ramos da indústria na cidade de Farroupilha/RS. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (Tecnologia em Processos Gerenciais) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul, Campus Farroupilha, Farroupilha, 2021.

ARAÚJO, A. C.; SIQUEIRA, G. A importância dos benefícios para a motivação dos colaboradores nas organizações. **FABE em Revista**, Bertioga, v. 6, n. 7, p. 1-13, 2016.

CENDÓN, B. V.; RIBEIRO, N. A.; CHAVES, C. J. Pesquisa de survey: análise das reações dos respondentes. **Revista Informação & Sociedade**, João Pessoa, v. 24, n. 3, p. 29-48, 2014.

CUNHA, N. C.; MARTINS, S. M. Retenção de talentos frente às mudanças no mercado de trabalho: uma pesquisa bibliográfica. **Revista Getec**, v. 4, n. 8, p. 90-109, 2015.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002. 176 p.

HORST, R. C. **Estratégias de retenção de talentos em organizações do Vale do Taquari/RS**. 2023. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade do Vale do Taquari, Lajeado, 2023.

LIMA, A. M. S. **Retenção de talentos nas organizações**. [S. l.]: Faculdade São Luís de França, 2009. Disponível em: https://portal.fslf.edu.br/wp-content/uploads/2016/12/Amelia_Maria_Soares_Lima.pdf. Acesso em: 15 maio 2024.

MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. 352 p.

MINEIRO, M.; SILVA, M. A. A.; FERREIRA, L. G. Pesquisa qualitativa e quantitativa: imbricação de múltiplos e complexos fatores das abordagens investigativas. **Revista Momento - Diálogos em Educação**, v. 31, n. 3, p. 201-218, 2022.

PEREIRA, K.; FREITAS, M.; REIS, R. **Benefícios corporativos**. 2023. Trabalho de Conclusão de Curso (Técnico em Recursos Humanos) – Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza ETEC Irmã Agostina, São Paulo, 2023.

SEABRA, B. G.; CAMARGO, K. J. R.; CAMARGO, L. B.; ALVES, M. T. B. C. F.; SILVA, D. O. O impacto dos benefícios nas organizações. **Revista Científica Eletrônica de Ciências Aplicadas da FAIT**, 2012. Disponível em: <https://revista.fait.edu.br/cloud/artigos/2024/04/20240426184311-0116.pdf>. Acesso em: 9 nov. 2023.

SILVA, L. V.; MEDRADO, L. O.; SOUZA, N. R. P. Q. **A influência da valorização do capital humano nas organizações**. 2015. Monografia (Especialização em Gestão de Pessoas e Psicologia Organizacional) – Faculdade Católica de Anápolis, Anápolis, 2015.