

RH estratégico:

Como **contratar, reter e gerar resultados** sem comprometer o orçamento



Sumário

alelo

Introdução:

Quais os **desafios do RH** ao investir em pessoas? **3**

01. O desafio da **contratação e dos custos** **5**

02. O impacto do **Treinamento e Desenvolvimento (T&D)** para os colaboradores **7**

03. Como medir o **retorno sobre investimento (ROI)** da equipe? **9**

04. Planos de **remuneração e benefícios** **11**

05. **Planejamento estratégico** para colocar em prática **13**

06. Conclusão:
Colaboradores engajados = melhores resultados! **17**

07. Conheça os benefícios Alelo **18**

Introdução

Sabemos que contratar e reter talentos sempre foi um desafio! E é exatamente por isso que as estratégias dos Recursos Humanos (RH) precisam, cada vez mais, acompanhar as tendências do mercado e as preferências dos colaboradores.

Os custos parecem altos, a concorrência por bons profissionais é acirrada e, muitas vezes, investir em Treinamento e Desenvolvimento (T&D) da equipe pode parecer uma alternativa caríssima e fora de cogitação.

Mas a verdade é que um time qualificado e motivado impacta diretamente os resultados do seu negócio. Uma pesquisa da Gallup

identificou que empresas com altos níveis de engajamento têm resultados até 22% mais altos do que as organizações que não contam com colaboradores engajados.

Então como investir em pessoas de forma estratégica, garantindo um retorno positivo para a sua empresa? É aí que entra a importância do T&D e do pacote de remuneração e benefícios, que podem ser decisivos para atrair e reter talentos.



De acordo com um estudo da Robert Half, 99% dos profissionais empregados consideram os benefícios corporativos um fator decisivo ao avaliar uma proposta de trabalho.

Ou seja, se apostar no T&D dos colaboradores é fundamental, oferecer um pacote de benefícios bem estruturado pode ser a chave para equilibrar custos e manter uma equipe engajada.

Neste e-book, vamos falar sobre as estratégias para otimizar a contratação sem perder o controle financeiro, além de mostrar como medir o retorno sobre investimento (ROI) em T&D.

Ainda, mostraremos por que os benefícios podem ser um diferencial competitivo – e como a Alelo vai te ajudar nessa jornada!

Vem com a gente entender mais sobre como o seu negócio pode investir em pessoas sem apertar as finanças!



O desafio da contratação e dos custos

Se você atua no RH, especialmente em uma pequena empresa, já deve ter ouvido (ou até pensado) algo como: “Quero contratar, mas está caro demais!”. E não é para menos!

Salários, encargos, benefícios, treinamento... tudo isso pesa (e muito!) no orçamento. Mas a grande questão é: será que o maior custo não está, na verdade, em contratar mal ou não investir no time de maneira inteligente?

Por isso, os gestores não podem esquecer do planejamento estratégico para as contratações!

Sabe por quê? Porque contratar sem planejamento pode sair mais caro do que parece.

Colaboradores desmotivados ou despreparados resultam em:

- **Baixa produtividade;**
- **Queda na qualidade do trabalho;**
- **Aumento do turnover (rotatividade de funcionários);**
- **Maior índice de erros e retrabalho;**
- **Desengajamento da equipe;**
- **Dificuldade em atingir metas e objetivos;**
- **Impacto negativo no clima organizacional;**
- **Insatisfação dos clientes;**
- **Redução da inovação e criatividade;**

E em meio a este processo de contratação sem planejamento, a sua empresa se depara com um rio de despesas que poderiam ser evitadas ao montar um time engajado e motivado!

Isso porque se a equipe não se mantém, o seu negócio está sempre recomeçando – e isso custa caro.

Ah, mas tem outro ponto importante que não pode ser ignorado, viu? O mercado está mais e mais competitivo!

Profissionais qualificados sabem do seu valor e buscam empresas que oferecem mais do que um bom salário.

E isso nos leva a um ponto essencial: um pacote de remuneração bem estruturado, que inclui benefícios atrativos, e que

pode ser o diferencial para contratar e reter talentos sem precisar aumentar exponencialmente os custos fixos.

Parece muita coisa, mas é possível colocar em prática – e o melhor? Você pode ter um planejamento estratégico para criar uma equipe que garanta um rápido retorno sobre investimento (ROI)!

Mas não se desespere, **a Alelo te explica tudinho sobre o assunto!**



O impacto do T&D para os colaboradores

Investir em Treinamento e Desenvolvimento (T&D) pode parecer um custo extra à primeira vista, mas a verdade é que não treinar seus profissionais é muito mais caro.

Quais são as vantagens do investimento no treinamento do seu time? Vamos a um exemplo: Imagine que um novo colaborador não aprendeu como usar o sistema da sua loja. Isso é muito prejudicial, porque ele vai demorar para executar tarefas simples ou até mesmo errar processos básicos. Agora, multiplique isso por toda a equipe. O prejuízo vai além do financeiro – impacta a experiência do cliente, a produtividade e até a reputação do seu negócio.

Mas quando o estabelecimento aposta no desenvolvimento do time, os resultados aparecem!

Dados da Harvard Business Review revelaram que equipes bem treinadas são até 30% mais produtivas.

Mas se você ainda acha que vai perder dinheiro com isso, um levantamento da Associação Brasileira de Treinamento e Desenvolvimento (ABTD) pode fazer você mudar de ideia!

A pesquisa da ABTD identificou que organizações que **investem mais de 1% do faturamento em treinamentos** tendem a ter uma **redução de até 40% na rotatividade de funcionários**. É muita diferença, né?

E para quem ainda duvida se vale a pena, um dado interessante: segundo uma pesquisa da Gallup, empresas que investem em desenvolvimento profissional têm um aumento de até 23% na lucratividade. Isso porque funcionários mais preparados trazem melhores resultados!



Aumento da produtividade – colaboradores bem treinados realizam tarefas com mais eficiência e qualidade. Menos retrabalho, mais resultado!



Engajamento e motivação – quem vê oportunidade de crescimento dentro da empresa tende a se sentir mais motivado e comprometido.



Menos turnover – um time que se sente valorizado e preparado tem menos vontade de procurar oportunidades em outro lugar.



Atendimento melhor e clientes mais satisfeitos – no varejo, por exemplo, um colaborador bem treinado faz toda a diferença na experiência do cliente (e nas vendas!).



Redução de custos a longo prazo – Treinar é investir! Com menos erros, menos demissões e mais produtividade, a conta fecha positivamente para o negócio. Perfeito, não?



Melhores resultados – todas as vantagens citadas levam ao grande objetivo de todas as empresas: melhores resultados!

Ah, e claro que não íamos te deixar na mão em relação aos tipos de treinamento! **[ACESSE AQUI](#)** e confira algumas possibilidades de capacitação para a equipe do seu estabelecimento.

Bom, já entendemos que Treinamento e Desenvolvimento (T&D) faz toda a diferença para ter um time produtivo e engajado, né?

Mas como provar que esse investimento em pessoas realmente vale a pena? Afinal, o RH precisa de números para mostrar que o dinheiro aplicado está trazendo retorno, certo?

A boa notícia é que medir o Retorno sobre Investimento (ROI) do T&D não é um bicho de sete cabeças – e você pode colocá-lo em prática. Basta seguir a lógica tradicional do ROI:

Quanto a empresa investiu? – custos com treinamentos, materiais, plataformas, instrutores, tempo dos colaboradores, entre outros;

Quais os ganhos gerados? – pode ser aumento de produtividade, melhoria nas vendas, redução

de erros, menos turnover, maior satisfação dos clientes... tudo isso pode (e deve) ser medido!

A fórmula clássica para calcular o ROI é essa aqui:

$$\text{ROI} = \frac{(\text{Lucro do investimento} - \text{custo do investimento})}{\text{Custo do investimento}} \times 100$$



No fim das contas, medir o ROI do T&D não é só sobre números – é sobre o impacto real no negócio e no dia a dia do estabelecimento! Se a equipe está mais preparada, motivada e entregando melhores resultados, então o investimento valeu a pena.

De acordo com a Gupy, alguns indicadores que ajudam a avaliar o impacto do T&D, além do ROI, são:

1. Produtividade ou faturamento per capita – este indicador mede o desempenho individual dos colaboradores antes e depois do treinamento, ajudando a identificar se há necessidade de novas capacitações;

2. Tempo médio anual de treinamento – indica o tempo investido no desenvolvimento da equipe;

3. Satisfação dos colaboradores –

colaboradores mais satisfeitos tendem a ser mais produtivos e engajados.

4. Segurança no Trabalho e saúde do colaborador – treinamentos voltados à segurança reduzem custos com afastamentos e acidentes, melhorando a qualidade de vida no ambiente corporativo;

5. Desligamentos voluntários (turnover) – identificar como tem sido a rotatividade durante um determinado período;

6. Eficiência dos treinamentos – indicador para medir a adesão, engajamento e retenção de conhecimento pelos participantes.

Agora, vamos falar sobre como estruturar pacotes de remuneração e benefícios que ajudam a manter esses talentos na empresa.

Planos de remuneração e benefícios

A primeira coisa que precisamos ter em mente é: não adianta oferecer um contracheque na média do mercado se o profissional sente que precisa gastar tudo em alimentação, transporte e saúde.

Por isso que o plano de remuneração bem estruturado vai muito além do salário fixo e inclui vantagens que fazem os olhos dos colaboradores brilharem.

Aliás, a pesquisa da Robert Half já mostrou: 99% dos profissionais consideram os

benefícios na hora de aceitar uma vaga.

Um estudo da Catho com colaboradores brasileiros identificou que os benefícios mais desejados pela população são: vale-alimentação (67%), assistência médica (66%) e vale-refeição (62%).

Ou seja, apostar em benefícios significa:

- ➔ Atração de mais talentos, pois todo mundo quer trabalhar em um lugar que valoriza o time;
- ➔ Retenção de mais profissionais e diminuir a dor de cabeça causada pelo turnover;
- ➔ Engajamento e produtividade lá no alto com colaboradores mais satisfeitos;
- ➔ Diferencial competitivo no mercado ao se destacar como um ótimo lugar para trabalhar.

E quais benefícios realmente fazem sentido e podem ser considerados?

Alimentação e Refeição – vimos que estes vales estão entre os queridinhos dos colaboradores! Oferecer um cartão como o Alelo Alimentação ou Alelo Refeição ajuda o time a ter uma alimentação equilibrada – e sem pesar as contas da sua empresa!

Transporte – VT é obrigatório conforme a CLT. Mas, além do transporte público, você também pode considerar outras formas de Mobilidade. Com o Alelo Pod seu colaborador opta pela maneira mais eficiente para chegar ao trabalho!

Saúde e bem-estar – planos de saúde, aplicativos de academias e atividades físicas, apoio psicológico e programas de qualidade

de vida têm se tornado pilares para os colaboradores na hora de escolher uma vaga.

Capacitação e desenvolvimento – este é um benefício muito lucrativo: para o profissional e para a empresa! Investir no crescimento do colaborador aumenta o engajamento e dá uma perspectiva de plano de carreira;

Bonificações e premiações – seja por metas batidas ou reconhecimento de desempenho, um dinheirinho extra sempre motiva.

Olhando para tudo isso, pode até parecer muito caro! Mas um bom plano de benefícios é um investimento, não um custo – e os resultados aparecem rápido, seja na motivação da equipe ou nos números da empresa.

Planejamento estratégico para colocar em prática

Treinar a equipe e oferecer benefícios são estratégias que, quando bem alinhadas, transformam qualquer empresa em um ímã de talentos. Mas como juntar esses dois mundos de forma assertiva?

Primeiro, vamos entender o que está em jogo:

Treinamento e Desenvolvimento é sobre fazer o time evoluir, enquanto os planos de remuneração e benefícios garantem que ele continue por perto.

Juntar esses dois elementos de maneira inteligente cria um ciclo poderoso: quanto mais o colaborador cresce, mais ele quer ficar e contribuir para o sucesso da empresa. Parece sonho, né? Então vamos colocar em prática!

Antes de começar, é essencial definir o que se espera alcançar com os investimentos em T&D e em um plano de benefícios. Isso pode incluir:

- ➔ Aumentar a produtividade em X%;
- ➔ Reduzir o turnover em Y%;
- ➔ Melhorar a eficiência operacional;
- ➔ Preparar a liderança futura.

Os **objetivos precisam ser mensuráveis** para que seja possível avaliar o impacto real dos treinamentos e benefícios.

Primeiro passo: alinhamento com as metas da empresa!

Como assim? Os treinamentos e benefícios não devem existir apenas para “parecerem legais”. Eles precisam estar conectados às metas da empresa. Exemplo:

O objetivo é aumentar a retenção de talentos? Ofereça planos de carreira estruturados e benefícios que façam a diferença.

Se a ideia é reduzir erros operacionais? Invista em capacitação técnica e recompense a excelência no trabalho.

Esse alinhamento garante que cada investimento em T&D e benefícios traga um retorno real para o negócio.

Hora de mapear os custos!

Antes de implementar qualquer estratégia, é fundamental identificar os custos diretos e indiretos envolvidos.

Custos diretos – material, plataformas de ensino, benefícios que serão implementados;

Custos indiretos – tempo dos funcionários no treinamento, possíveis perdas produtivas durante a capacitação, bonificações.

Feito isso, vamos à prática?

Para colocar em prática, também é importante definir as métricas que vão te ajudar a medir o sucesso das ações.

Por isso, é necessário definir KPIs (indicadores de desempenho) que reflitam o impacto do treinamento e dos benefícios, como aquelas que vimos ao longo do e-book!

Produtividade por colaborador - a performance melhorou após o treinamento?

Taxa de turnover - os benefícios ajudaram a reter talentos?

Satisfação do colaborador - ele enxerga valor no que a empresa oferece?

ROI do T&D - o investimento gerou retorno financeiro ou melhorias operacionais?

Utilizar questionários, avaliações de desempenho e comparações de dados pré e pós-treinamento ajudará o seu negócio a entender o que funciona e onde ainda há gaps.



Tá, e como tornar os benefícios mais estratégicos?

Empresas não são estáticas, e o planejamento estratégico também não precisa ser.

Acompanhar os resultados e fazer ajustes periódicos são essenciais para garantir que os treinamentos e benefícios continuem relevantes e eficazes.

Reveja os custos para essa implementação sempre que possível. Ainda:

- ➔ Revise os KPIs com periodicidade;
- ➔ Peça feedbacks dos colaboradores sobre os treinamentos e benefícios;
- ➔ Acompanhe tendências do mercado para atualizar os programas.

Com esse ciclo de análise e adaptação, você consegue reduzir custos e realmente investir no que tem retorno!

Até porque de nada adianta um superplanejamento se ele não trazer resultados! E no fim das contas, o segredo do sucesso é tratar aprendizado e benefícios como partes do mesmo pacote de valorização do colaborador.

Bora colocar seu planejamento estratégico em prática e transformar o seu negócio em um exemplo de crescimento e inovação a partir do **INVESTIMENTO EM PESSOAS?**

E lembre-se de que um planejamento estratégico é válido para todos os processos no seu negócio, viu? **ACESSANDO AQUI**, você entende mais sobre o tema!

Se você chegou até aqui, já percebeu que T&D não é só sobre treinar pessoas. Planos de remuneração e benefícios não são “mimos” para agradar à equipe.

Entendemos que Treinamento e Desenvolvimento é uma prática essencial para o sucesso de um estabelecimento, especialmente se bem-feito!

E também aprendemos que os benefícios seguem como pilares para a retenção de talentos, ainda mais quando alinhados às expectativas do mercado.

Assim, quando benefícios e T&D estão bem planejados e ajustados com a estratégia do seu negócio, eles são uma parceria eficiente para você investir em pessoas sem dor de cabeça e sem apertar o bolso!

Isso porque um time bem treinado produz mais, comete menos erros e se sente mais valorizado. E um pacote de benefícios pensado com inteligência ajuda a reter talentos e manter todo mundo motivado.

Juntando tudo isso, o resultado é uma organização mais forte, competitiva e com um ambiente de trabalho muito mais saudável.

Agora é sua vez! Reflita sobre essas estratégias, analise a realidade da sua empresa e comece a fazer mudanças inteligentes.

E lembre: quando a equipe cresce, a empresa cresce junto.

Ah, e claro que você pode contar com a Alelo ao oferecer os benefícios para o seu time! Bora conhecer mais nossas opções?

VAMOS JUNTOS?

Vem Alelar com a gente!

