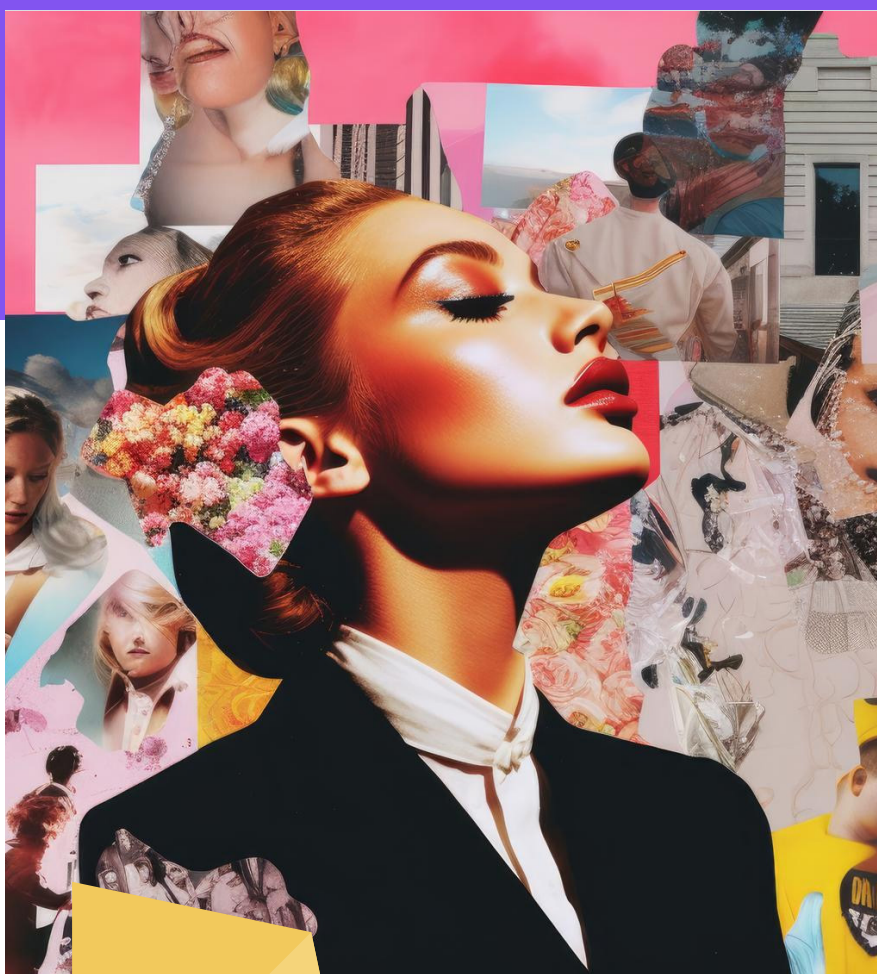


# Valorizando Talentos para o Sucesso do seu Negócio



**CADERNOS ESG**

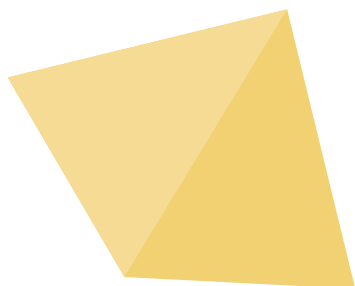
# INTRODUÇÃO



No atual cenário de competitividade no mercado de trabalho, é desafiador encontrar profissionais altamente capacitados e engajados com os valores e objetivos da empresa. Some-se a isso a pressão sobre as lideranças para reduzir suas equipes por meio de demissões em massa e temos um ciclo vicioso de pressão e escassez de talentos.

Nesse contexto, profissionais excelentes são ativos valiosos e cada vez mais raros. O que faz a diferença para as empresas é a escolha por focar na retenção de talentos. Mas para alcançar esse objetivo, é necessário oferecer muito mais do que salários atrativos. Um bom pacote de benefícios, por exemplo, é crucial. Ainda, profissionais talentosos buscam qualidade de vida. Eles avaliam propostas de emprego levando em consideração o clima organizacional, os valores da empresa e as oportunidades de crescimento profissional.

Os gestores precisam estar atentos para tornar a empresa atraente para esses profissionais, incentivando o engajamento com os objetivos da companhia e demonstrando preocupação com as metas, valores e expectativas dos colaboradores. Neste material, trazemos algumas ferramentas para ajudar o seu negócio a chegar nesse patamar.



# 1. O que é retenção de talentos?

Retenção de talentos é mais do que uma ferramenta; é um conjunto de esforços e estratégias voltados para garantir o interesse dos profissionais mais talentosos em permanecer na empresa ou buscar novos desafios dentro da organização.

Em essência, trata-se de reconhecer e incentivar os profissionais qualificados que têm um impacto significativo em seu negócio, oferecendo razões convincentes para que permaneçam na empresa por longos períodos.

Quanto mais tempo os colaboradores permanecerem vinculados ao negócio, maior será o seu envolvimento e dedicação. Esse cenário é particularmente atraente para aqueles que buscam uma organização que valorize o desenvolvimento de carreira.



Além disso, ao adotar práticas e políticas que colocam as pessoas no centro do negócio, a companhia estará trilhando o melhor caminho para oferecer uma experiência diferenciada aos seus colaboradores e se destacar positivamente no mercado. Esse posicionamento traz diversos benefícios concretos para a organização, descritos nas próximas seções.

## 2. Por que é importante?

A retenção de talentos é um tema chave para os gestores, mas poucos investem efetivamente em estratégias para isso. A volatilidade e a competição do mercado são incentivos para que as empresas adotem um plano de ação adequado. A concorrência está sempre de olho em profissionais talentosos que possam se destacar em seus negócios. É necessário, portanto, levar esse fato a sério e criar programas de incentivo que resultem na permanência dos profissionais na empresa.

Reter talentos traz diversos benefícios para os negócios, desde a criação de um ambiente de trabalho mais saudável até resultados financeiros positivos. É que profissionais talentosos e satisfeitos constroem um ambiente colaborativo, baseado em confiança e focado em resultados.

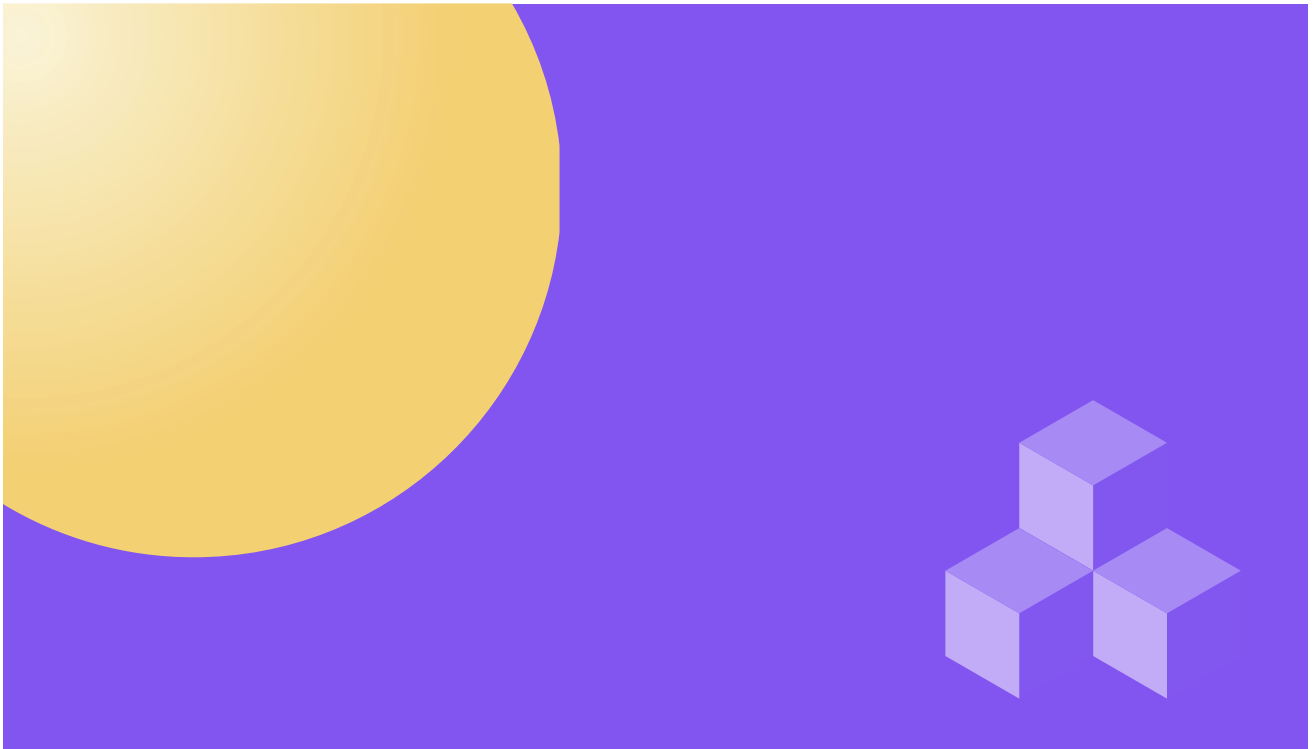
Um estudo realizado pela Universidade de Warwick, no Reino Unido, revelou que a felicidade no trabalho pode aumentar a produtividade das pessoas em até 12%. Para promover a satisfação no ambiente de trabalho, é necessário estabelecer uma cultura organizacional que valorize os profissionais e promova relações interpessoais positivas.

Em organizações onde as pessoas trabalham felizes, o engajamento é maior, impactando

diretamente na redução das taxas de turnover. Esse fator também traz outro grande benefício: reter um talento custa menos do que contratar outro. De acordo com um estudo realizado pelo LinkedIn, estima-se que a substituição de um funcionário iniciante represente um custo equivalente a 50% do seu salário anual. Esse valor pode aumentar para até 250% ao substituir líderes ou colaboradores altamente qualificados.

Com maior engajamento e produtividade da equipe, o desempenho coletivo é aprimorado, uma vez que todos estão alinhados com os mesmos objetivos e colaboram uns com os outros. As tarefas são





realizadas com maior qualidade e em menos tempo, o que leva a um aumento significativo na produtividade da empresa.

Outro benefício fundamental da retenção de talentos é a economia que ela proporciona. Colaboradores talentosos trazem resultados superiores e reduzem os custos relacionados à rotatividade de funcionários. Perder um talento reflete não apenas nos gastos com processos de demissão, mas também na perda do conhecimento e experiência que o colaborador leva consigo.

Direcionar o foco para a retenção de talentos é um investimento valioso que impulsiona o crescimento e o sucesso a longo prazo.





## 3. Desafios

Investir no desenvolvimento das pessoas fortalece estrategicamente o negócio em relação à concorrência e gera melhores resultados a curto, médio e longo prazos. De acordo com uma pesquisa da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH), no entanto, 90% dos diretores de RH não contratam efetivamente, o que resulta em altas taxas de evasão.

Em muitas empresas, a gestão e a retenção de talentos ainda são desafiadoras, especialmente para aquelas que não contam com grandes orçamentos. De acordo com o Guia Salarial 2023, elaborado pela firma de recrutamento Robert Half, 76% dos recrutadores estão preocupados com esse desafio. Além disso, 68% deles acreditam que encontrar e manter novos colaboradores continuará sendo um obstáculo significativo no futuro próximo.

Essa tarefa torna-se ainda mais complexa quando se trata da Geração Z, que está ingressando no mercado de trabalho com mentalidade e postura diferentes do que era visto anteriormente. Isso requer que os gestores se reinventem e encontrem novas abordagens de liderança e preservação das equipes, considerando todos os tipos de perfis.

É importante ter em mente que a retenção de talentos depende não apenas de salários atrativos. O relatório *Employee Experience, da FIA Business School*, mostra que a remuneração é o fator principal apenas para os funcionários mais sêniores, não para os

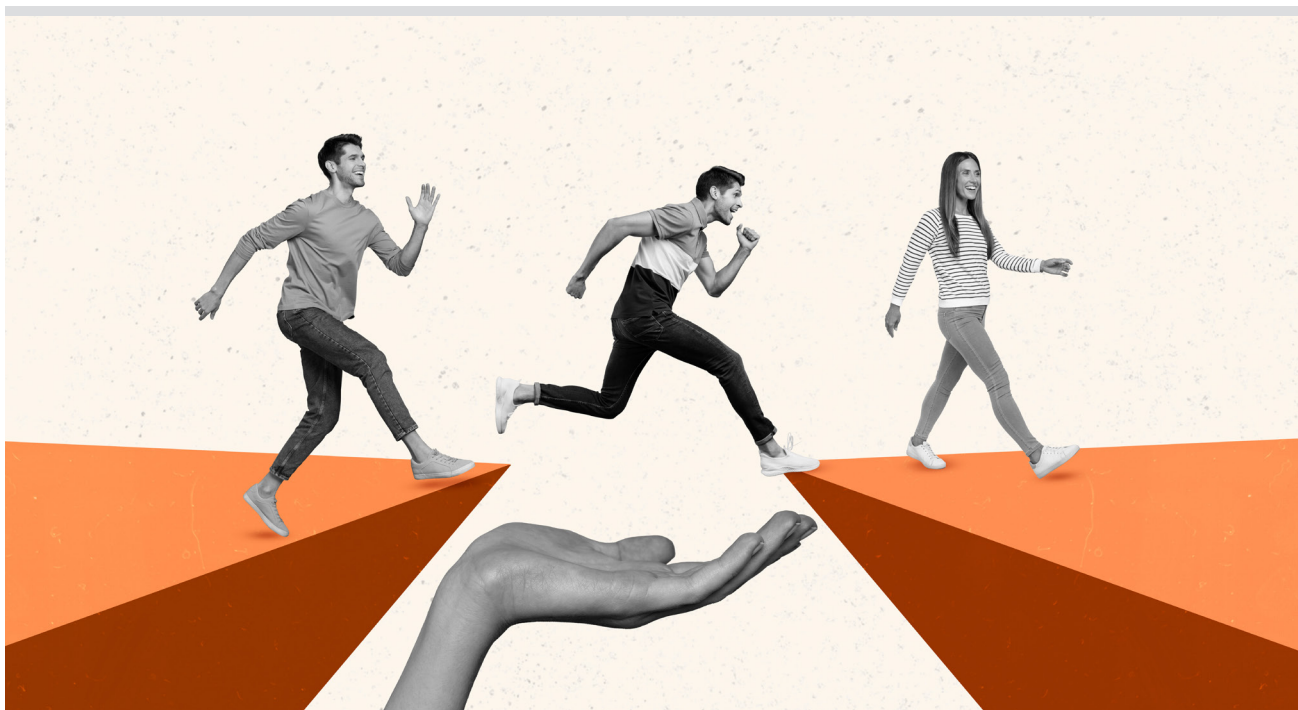
mais jovens.

Para construir uma boa estratégia de retenção de talentos, deve-se considerar um conjunto de fatores que fomentam nos profissionais o desejo de permanecer e contribuir para a empresa a longo prazo. Reter profissionais talentosos, que se identificam com a companhia, abraçam

seus valores e cultura e apresentam alto desempenho e produtividade, é um fator crucial para melhores resultados do negócio.



## 4. Por onde começar



Os gestores desempenham um papel fundamental na retenção de talentos em suas equipes. Eles devem compreender o significado de talento para a empresa e serem capazes de identificar e entender o que os talentos buscam na organização. Os gestores precisam proporcionar oportunidades para que esses profissionais se desenvolvam, além de valorizá-los e reconhecê-los.

Um ambiente estimulante, que ofereça espaço para

aprendizado e crescimento contínuo na carreira, é um dos atrativos para reter os profissionais mais talentosos. Alguns fatores são fundamentais para construir esse ambiente:

- **Perfil de colaborador:** ter clareza sobre o perfil desejado para os profissionais da empresa é essencial. Esse perfil deve estar alinhado com a cultura e os objetivos da organização. Necessário, então, definir o perfil ideal e realizar mudanças,

caso seja preciso. Não faz sentido manter um profissional que não se enquadra nos padrões desejados, assim como não é saudável buscar profissionais para os quais a organização não está preparada.

- **Plano de carreira:** uma empresa que possui um plano de carreira bem estruturado, com cargos, qualificações e responsabilidades claramente definidos, permite que os colaboradores saibam



aonde desejam chegar e como podem alcançar seus objetivos.

- **Capacitação:** investir continuamente na capacitação e treinamento da equipe garante um alto desempenho dos colaboradores. É importante identificar necessidades, oportunidades de aprimoramento e adotar novas tecnologias. Além disso, é necessário mostrar interesse na evolução dos profissionais, de forma a fortalecer os laços na organização. Líderes e liderados devem conhecer as aspirações de cada colaborador e demonstrar um genuíno interesse em seu crescimento profissional.
- **Salários e benefícios:** a política de remuneração e benefícios ainda é um fator atrativo nas empresas. Os salários devem ser competitivos em relação ao mercado e ao cargo, dentro de um plano de cargos e salários transparente. Além dos benefícios tradicionais, como plano de saúde, odontológico e bolsa de estudos, outras formas de reconhecimento e recompensa podem ser oferecidas para premiar os destaques.
- **Cultura Organizacional:** as pessoas passam a maior parte de seu tempo no ambiente de trabalho. Essencial, portanto, proporcionar um ambiente onde elas se sintam bem e desfrutem de qualidade de vida. Um ambiente de trabalho saudável envolve desde o estabelecimento de relacionamentos interpessoais positivos até a disponibilização de mobiliário ergonomicamente confortável, horários flexíveis e estímulo ao bem-estar físico e emocional. recompensa

podem ser oferecidas para premiar os destaques.

- **Feedback e Comunicação:** é crucial que os colaboradores saibam se estão seguindo na direção correta, recebam orientações sobre áreas de melhoria, correções necessárias e reconhecimento de suas habilidades excepcionais. O feedback adequado evita comportamentos indesejados e permite que os gestores conheçam melhor seus liderados e vice-versa. Da mesma forma, a comunicação é um aspecto essencial: ela deve ser transparente, assertiva e de fácil compreensão em todos os níveis da empresa.
- **Employer Branding:** investir no employer branding – ou seja, na construção de uma marca empregadora – vai além de oferecer bons salários e benefícios atraentes. É necessário cuidar da imagem e reputação da empresa tanto internamente quanto externamente.

Vale ressaltar que as estratégias de atração e retenção de talentos não devem desconsiderar a diversidade de perfis entre os profissionais. Há diversos benefícios em manter uma equipe com diversidade, incluindo mais inovação, melhor tomada de decisões e melhor performance, destacados com mais detalhes no ebook **“Empresas mais diversas, empresas mais inovadoras”**.

# Conclusão

Valorizar e reter talentos é uma estratégia fundamental para o sucesso do negócio. Além de salários atrativos, é preciso oferecer qualidade de vida, oportunidades de crescimento e um ambiente alinhado com valores e objetivos. Os gestores desempenham um papel crucial ao criar um ambiente estimulante, investir em capacitação e estabelecer uma cultura saudável. Com maior retenção de talentos, é possível ter maior produtividade, redução de custos, preservação de conhecimento e desempenho coletivo. Assim, ao investir em talentos, as empresas fortalecem sua posição competitiva e asseguram um futuro promissor.



# Referências Bibliográficas

CAETANO, Gustavo. RH Pra Você. Como superar o desafio da retenção de talentos? Disponível em: <https://rhpravoce.com.br/colunistas/como-superar-o-desafio-da-retencao-de-talentos/>. Acesso em: 12 mai. 2023.

GUIDO, Gabriela. Forbes. Retenção de talentos: o que fazer para segurar os melhores. Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2023/02/retencao-de-talentos-o-que-fazer-para-segurar-os-melhores>. Acesso em: 11 mai. 2023.

LIMA, Amélia Maria Soares. RETENÇÃO DE TALENTOS NAS ORGANIZAÇÕES. Faculdade São Luís de França, 2009. Disponível em: [https://portal.fslf.edu.br/wp-content/uploads/2016/12/Amelia\\_Maria\\_Soares\\_Lima.pdf](https://portal.fslf.edu.br/wp-content/uploads/2016/12/Amelia_Maria_Soares_Lima.pdf). Acesso em: 11 mai. 2023.

LINKEDIN LEARNING. Calculating the cost 100 of employee attrition and disengagement. Disponível em: [https://learning.linkedin.com/content/dam/me/learning/en-us/pdfs/lil-workbook-calculating-cost-of-employee-attrition-and-disengagement.pdf?trk=lilblog\\_03-19-18\\_employee-turnover\\_tl&cid=70132000001AyziAAC](https://learning.linkedin.com/content/dam/me/learning/en-us/pdfs/lil-workbook-calculating-cost-of-employee-attrition-and-disengagement.pdf?trk=lilblog_03-19-18_employee-turnover_tl&cid=70132000001AyziAAC). Acesso em: 11 mai. 2023.

MENDONÇA, Marcia da Costa Furtado de. Retenção de talentos por meio de reconhecimento e recompensa. FGV EBAPE, 2002. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10438/3745>. Acesso em: 11 mai. 2023.

OSWALD, Andrew J., Proto, Eugenio and Sgroi, Daniel. Happiness and productivity. Journal of Labor Economics, 33 (4). pp. 789-822, 2015. Disponível em: <http://wrap.warwick.ac.uk/63228/>. Acesso em: 11 mai. 2023.

#SOUORA



***O PRESENTE DAS EMPRESAS DO FUTURO.***

-  [www.souora.com.br](http://www.souora.com.br)
-  (41) 9 9143 1641 / (41) 9 9103 6179
-  [contato@souora.com.br](mailto:contato@souora.com.br)
-  @sou\_ora

**Sua empresa está preparada para o futuro?**



Acesse o QR Code e faça um teste para medir o nível de maturidade da sua empresa em relação a Estratégia, Inovação e Governança.