RETENÇÃO DE TALENTOS E TURNOVER

Autor(res)

Luiz Henrique Alves Dos Santos
Daniely Batista De Sena
Aline De Oliveira Rodrigues

Categoria do Trabalho

4

Instituição

FACULDADE ANHANGUERA DE BRASÍLIA

Introdução

A retenção de talentos e o turnover são temas cada vez mais relevantes dentro do cenário corporativo. Em um mercado competitivo, as empresas enfrentam o desafio constante de atrair, desenvolver e manter profissionais qualificados. Quando esses profissionais deixam a organização, além de gerar custos, também afetam diretamente o clima e a produtividade da equipe.
Compreender os motivos que levam um colaborador a permanecer ou sair de uma empresa é essencial para qualquer gestor de pessoas. O presente trabalho busca refletir sobre as práticas que promovem a permanência dos talentos e sobre os impactos causados pela alta rotatividade, trazendo uma visão atualizada e prática da realidade empresarial. A metodologia utilizada foi uma pesquisa bibliográfica baseada em autores que discutem estratégias de retenção e seus impactos no ambiente de trabalho.

Objetivo

Este trabalho tem como objetivo geral analisar a importância da retenção de talentos e os fatores que contribuem para o turnover nas organizações.
Objetivos específicos: .
- Investigar os principais motivos que levam à saída de colaboradores.
- Avaliar estratégias utilizadas pelas empresas para reter talentos.
- Refletir sobre os impactos da rotatividade no clima organizacional.

Material e Métodos

Foi realizada uma pesquisa bibliográfica com enfoque qualitativo, utilizando artigos científicos, livros e revistas acadêmicas publicadas entre os anos de 2018 e 2024. As principais bases de dados utilizadas foram Scielo, Google Acadêmico e periódicos da área de administração e recursos humanos. A seleção dos materiais teve como critério a relevância para o tema e a atualidade das informações, buscando abordagens que relacionassem práticas de retenção com os índices de turnover nas empresas. A análise foi feita de forma interpretativa, considerando os aspectos humanos, organizacionais e comportamentais descritos nos estudos selecionados.

Resultados e Discussão

Os estudos analisados apontam que o turnover está muitas vezes ligado à falta de reconhecimento, clima organizacional negativo e ausência de oportunidades de crescimento. Por outro lado, empresas que investem no desenvolvimento dos colaboradores, oferecem benefícios adequados e promovem um ambiente de respeito e valorização conseguem manter seus talentos por mais tempo. A retenção eficaz exige uma gestão de pessoas mais próxima e atenta às necessidades da equipe, pois é a valorização do capital humano que torna as organizações mais sustentáveis

Conclusão

Conclui-se que a retenção de talentos está diretamente relacionada à forma como a organização cuida de seus colaboradores. O turnover não é apenas uma estatística, mas sim um reflexo das falhas ou acertos na gestão de pessoas. Para reduzir a rotatividade e manter profissionais comprometidos, é fundamental que a empresa crie estratégias baseadas no respeito, na valorização e no crescimento contínuo. As práticas de gestão que colocam as pessoas no centro das decisões são mais eficazes em criar ambientes saudáveis, produtivos e duradouros.

Referências

ALMEIDA, Carlos Roberto. Logística e Cadeias de Suprimentos: Teoria e Prática. Porto Alegre: Bookman, 2021.
COSTA, Maria Helena; GOMES, Paulo Sérgio. Tendências da gestão pública no século XXI. Revista de Administração Pública, v. 58, n. 4, p. 567-585, out./dez. 2020.
MARTINS, Ricardo de Souza. Estratégias Empresariais no Mercado Globalizado. Porto Alegre: Editora Bookman, 2021.
SILVA, João da. Introdução à Contabilidade Básica. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2019.
SOUZA, Fernanda de Azevedo. Educação a Distância e Tecnologias: Desafios e Perspectivas. São Paulo: Editora Unesp, 2020.