A Implementação da Cultura Organizacional como Estratégia de Engajamento e Retenção de Talentos

Autor(res)

Lucas Figueiredo Santos Melo
Thamyres Vilar Guimaraes Castro Antunes
Graciele Iara Ribeiro Da Silva

Categoria do Trabalho

TCC

Instituição

FACULDADE ANHANGUERA DE IPATINGA

Introdução

A cultura organizacional constituiu-se como um dos elementos centrais para o funcionamento das instituições, uma vez que orientava comportamentos, decisões e relações no ambiente de trabalho. Composta por um conjunto de valores, crenças e práticas, refletia a identidade da organização e influenciava diretamente sua imagem interna e externa. Nesse contexto, o modo como a cultura era implementada determinava o sucesso ou o fracasso das estratégias de gestão de pessoas, impactando a motivação, a produtividade e a permanência dos profissionais.
Em um cenário corporativo marcado pela competitividade e dinamismo, a gestão de pessoas precisou superar práticas tradicionais, como o recrutamento e o treinamento, para adotar medidas mais amplas e estratégicas. Tornou-se necessário alinhar os objetivos organizacionais às expectativas dos colaboradores, promovendo um ambiente que valorizasse tanto o indivíduo quanto o coletivo. Nesse sentido, a implementação da cultura organizacional configurou-se como estratégia eficaz para engajar profissionais, promover senso de pertencimento e fortalecer vínculos entre empresas e equipes.
A relevância desse debate esteve relacionada ao fato de que muitas organizações ainda enfrentavam desafios em consolidar sua cultura de maneira efetiva, especialmente diante de resistências internas, falta de alinhamento estratégico ou ausência de lideranças comprometidas. Assim, tornou-se imprescindível compreender como as práticas de gestão de pessoas poderiam atuar na construção e manutenção de culturas sólidas, capazes de sustentar a motivação e o desempenho dos colaboradores em longo prazo.

Objetivo

A justificativa para o estudo residiu na necessidade de aprofundar a compreensão sobre os mecanismos que envolvem a consolidação da cultura organizacional como instrumento de engajamento e retenção de talentos. Além disso, tratou-se de tema relevante tanto para o campo acadêmico, por ampliar discussões teóricas, quanto para o contexto prático das empresas, ao contribuir com estratégias que favorecessem ambientes de trabalho mais saudáveis, éticos e colaborativos.

Material e Métodos

O presente estudo foi conduzido por meio de uma revisão bibliográfica, caracterizada como pesquisa de natureza

qualitativa e descritiva. Esse tipo de abordagem possibilitou reunir, organizar e analisar publicações científicas já existentes sobre a temática, permitindo a construção de uma base teórica consistente e a identificação de diferentes perspectivas acerca da cultura organizacional e de sua influência no engajamento e na retenção de talentos.

Para a seleção das referências, delimitou-se como critério temporal o período compreendido entre 2015 e 2025, de forma a assegurar a utilização de trabalhos atualizados e pertinentes ao contexto contemporâneo da gestão de pessoas. Foram considerados para inclusão livros, artigos científicos, dissertações e teses disponíveis em português e inglês, desde que apresentassem relevância acadêmica e consistência teórica. Como critérios de exclusão, desconsideraram-se resumos, artigos de opinião, primeiras impressões, materiais sem revisão por pares ou que não dialogassem diretamente com o problema de pesquisa proposto.

A busca pelas publicações ocorreu em bases de dados acadêmicas e científicas reconhecidas, como Google Acadêmico, SciELO, Periódicos CAPES e repositórios institucionais de universidades brasileiras e estrangeiras. Também foram consultados sites de periódicos científicos e publicações institucionais que apresentassem rigor metodológico e aderência ao tema.

Os descritores utilizados na pesquisa foram definidos de acordo com a temática investigada, abrangendo termos como “cultura organizacional”, “gestão de pessoas”, “retenção de talentos” e “engajamento organizacional”. A partir dessas palavras-chave, realizou-se a triagem do material de acordo com os critérios estabelecidos, resultando em um conjunto de estudos que serviram de base para a análise e discussão desenvolvidas ao longo deste trabalho.

Resultados e Discussão

A análise realizada permitiu identificar que a cultura organizacional exerceu papel determinante no processo de engajamento e retenção de talentos. De acordo com Vieira et al. (2024), empresas que cultivaram ambientes inspiradores, baseados em propósito e transparência, conseguiram alinhar objetivos individuais e organizacionais, elevando o comprometimento dos colaboradores. Essa perspectiva reforçou que a cultura não se limitava a normas internas, mas funcionava como alicerce estratégico para sustentar o desempenho coletivo e o clima organizacional.

Observou-se que o impacto da cultura na produtividade também esteve relacionado ao modo como os valores institucionais eram incorporados nas práticas cotidianas. Heringer e Oliveira (2023) ressaltaram que, quando a cultura era efetivamente internalizada, os colaboradores apresentavam maior motivação e eficiência, fortalecendo a capacidade competitiva da organização. Assim, a produtividade deixou de ser vista apenas como resultado de processos técnicos e passou a ser vinculada ao engajamento humano, estabelecendo uma conexão entre desempenho e identidade institucional.

No que tange à retenção de talentos, Salomão et al. (2025) destacaram que ambientes organizacionais pautados por reconhecimento, valorização e diálogo ativo com os profissionais geravam maior desejo de permanência. Os autores afirmaram que “a criação de vínculos estáveis depende da coerência entre discurso e prática institucional” (SALOMÃO et al., 2025, p. 4), evidenciando a importância de lideranças consistentes no fortalecimento das relações internas. Essa afirmação sustentou a ideia de que o engajamento dos colaboradores estava diretamente associado à confiança estabelecida com a gestão.

Outro aspecto identificado foi a relevância da responsabilidade social corporativa como fator de atração e retenção. Costa (2020) argumentou que organizações que adotaram práticas voltadas para o desenvolvimento humano e social se tornaram mais atrativas para profissionais qualificados, uma vez que ofereceram não apenas benefícios materiais, mas também condições de crescimento ético e sustentável. Essa compreensão ampliou a noção de retenção, mostrando que a permanência dos talentos dependia de elementos além da remuneração.

Conclusão

O presente estudo teve como objetivo compreender de que maneira a implementação da cultura organizacional poderia contribuir para o engajamento e a retenção de talentos nas organizações contemporâneas. A análise realizada permitiu identificar que a cultura se configurou como elemento estratégico, capaz de alinhar valores institucionais aos comportamentos dos colaboradores, promovendo ambientes mais colaborativos, inspiradores e produtivos. Nesse sentido, o objetivo proposto foi alcançado, uma vez que se evidenciou a relevância da cultura para sustentar práticas de gestão de pessoas que fortalecessem o vínculo entre empresas e profissionais.

A discussão apresentada demonstrou que o problema de pesquisa – como a implementação da cultura organizacional poderia contribuir para o engajamento e a retenção de talentos foi respondido de forma satisfatória. Observou-se que a retenção não dependia exclusivamente de fatores materiais, mas também da construção de um ambiente organizacional marcado pela coerência, pelo reconhecimento e pela confiança. Da mesma forma, o engajamento mostrou-se diretamente relacionado ao sentimento de pertencimento e à percepção de que os colaboradores eram valorizados e incluídos nos processos de decisão.

Como limitação, destacou-se o caráter teórico do estudo, baseado exclusivamente em revisão bibliográfica, o que impediu a análise prática em contextos empresariais específicos. Recomenda-se, para pesquisas futuras, a realização de estudos de caso e investigações empíricas que permitam avaliar a aplicação concreta dos princípios discutidos, possibilitando verificar seus efeitos no cotidiano organizacional. Dessa forma, este trabalho contribuiu para ampliar a compreensão sobre o tema e abre caminho para novas reflexões acerca da relação entre cultura organizacional, engajamento e retenção de talentos.

Referências

VIEIRA, D. C.; GOMES, I. de A.; MEDEIROS, L. M. B. A.; MATOS, M. V. da C.; FERREIRA, P. do C.; SANTOS, S. M. A. V.; OLIVEIRA, T. L. de. A chama acesa: como empresas podem cultivar um ambiente de trabalho inspirador e engajador. CONTRIBUCIONES A LAS CIENCIAS SOCIALES, [S. l.], v. 17, n. 8, p. e9960, 2024. DOI: 10.55905/revconv.17n.8-478. Disponível em: https://ojs.revistacontribuciones.com/ojs/index.php/clcs/article/view/9960. Acesso em: 3 abr. 2025.

COSTA, Tatiana Gonçalves. Responsabilidade social corporativa e gestão de pessoas: uma análise sobre atração e retenção de profissionais qualificados. 2020.

HERINGER, A. V. M. S.; DE OLIVEIRA, C. M. M. CULTURA ORGANIZACIONAL: O IMPACTO NA PRODUTIVIDADE DOS COLABORADORES . REVISTA FOCO, [S. l.], v. 16, n. 11, p. e3588, 2023. DOI: 10.54751/revistafoco.v16n11-067. Disponível em: https://ojs.focopublicacoes.com.br/foco/article/view/3588. Acesso em: 3 abr. 2025.

MODESTO JUNIOR, L. A.; KIMURA, D. V. .; SILVA, J. E. A. R. da; MORIS, V. A. da S. Motivações e fatores de sucesso para implementação da blockchain na logística reversa: estudo de caso de uma empresa brasileira de serviços logísticos. Revista Produção Online, [S. l.], v. 25, n. 1, p. 5218 , 2025. DOI: 10.14488/1676-1901.v25i1.5218. Disponível em: https://www.producaoonline.org.br/rpo/article/view/5218. Acesso em: 2 abr. 2025.

PEREIRA, K. T.; ANDRADE, R. A. de; PIFFER, D. M. GESTÃO DE TALENTOS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: DESAFIOS E ESTRATÉGIAS PARA ATRAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E RETENÇÃO. Revista Gestão e

Conhecimento. [S. l.], v. 19, n. 1, 2025. DOI: 10.55905/RGCV19N1-009. Disponível em: https://ojs.revistagc.com.br/ojs/index.php/rgc/article/view/400. Acesso em: 3 abr. 2025.

SALOMÃO, P. E. A. .; DUTRA, E. S. .; DE SOUZA, F. L. .; DA SILVA, E. O. .; DE SOUZA, A. B. R. . ENGAJAMENTO E RETENÇÃO DE TALENTOS: COMO CRIAR UM AMBIENTE ONDE OS FUNCIONÁRIOS QUEIRAM PERMANECER. Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, [S. l.], v. 1, n. 2, p. 1–10, 2025. DOI: 10.61164/rmnm.v1i2.3532. Disponível em: https://revista.unipacto.com.br/index.php/multidisciplinar/article/view/3532. Acesso em: 2 abr. 2025.

SILVA, Elden Gonçalves da. ROBERTO, José Carlos Alves. COSTA, Rejane Flores da. Proposta de implementação da metodologia Kaizen nos processos produtivos: estudo de caso na EGS Plastic. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano. 07, Ed. 06, Vol. 04, pp. 81-101. Junho de 2022. ISSN: 2448-0959, Link de acesso: https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/processos-produtivos, DOI: 10.32749/nucleodoconhecimento.com.br/administracao/processos-produtivos