



>> e-book

5 dicas para diminuir a rotatividade na sua empresa

Introdução

Você já parou para pensar se a sua empresa tem alta ou baixa rotatividade de colaboradores?

Se a rotatividade é alta, talvez seja hora de fazer algumas mudanças. É verdade que alguns segmentos têm naturalmente uma rotatividade maior do que outros, como os setores hoteleiro e de varejo. Mas é importante compreender que a alta rotatividade de funcionários custa tempo e dinheiro, além de prejudicar a cultura e a reputação da empresa.

Uma taxa de rotatividade desejável, em torno de 10% ao ano, significa alta satisfação dos funcionários, o que, por sua vez, ajuda a atrair os melhores talentos. Se as pessoas não estão deixando a empresa, quer dizer que existe um conjunto de fatores que faça com que eles queiram estar lá dia após dia. Uma rotatividade baixa é, portanto, um indício de que você está fazendo a gestão de pessoas corretamente.





O significado da alta rotatividade

Taxas de rotatividade muito altas, acima de 18% ao ano, podem ser prejudiciais ao seu negócio. Pesquisas demonstram que o custo para substituir um funcionário equivale a aproximadamente um terço do salário do colaborador.

Mas, além dos custos, a alta rotatividade pode ter um enorme impacto na sua capacidade de manter os funcionários mais talentosos. Isso, por sua vez, pode afetar a qualidade de seus produtos e serviços, manchando a reputação da empresa.

Outra situação inevitável é que, com a saída frequente de funcionários, a equipe restante pode se sentir pressionada ou até sobrecarregada por ter de cobrir as ausências enquanto você encontra os substitutos. Com certeza, isso pode elevar os níveis de estresse e diminuir a produtividade. Muito cuidado para que isso não se torne um círculo vicioso.

Ter um ciclo constante de novos membros na equipe também pode distorcer a cultura da empresa. O aprendizado dos novos funcionários sobre os valores e as regras do negócio é mais eficaz quando feito junto a colegas mais experientes, e não por manuais. Sem funcionários mais antigos para transmitir esses conceitos, a cultura da empresa pode ser enfraquecida ou distanciar-se da ideal.

O fato é que os funcionários antigos vão se tornando os embaixadores dessa cultura para novas contratações. Não mantê-los é perder conhecimento ao longo do tempo, com os novos colaboradores ficando sem o privilégio da orientação cultural feita por uma equipe mais experiente.

Impactos negativos da rotatividade alta

A rotatividade alta pode afetar negativamente sua empresa e seus funcionários de várias formas.

Para começar, se você contrata e treina funcionários constantemente, há uma tendência de se desviar da verdadeira missão e visão da empresa.

Quando você retém seus funcionários, principalmente os mais antigos, a força de trabalho se torna melhor, mais eficaz, o que afeta positivamente o resultado final, na forma de treinamento adequado. Os funcionários sentem-se recompensados pelo trabalho bem-feito, reforçando a cultura de confiança na empresa.



O impacto negativo sobre a receita e a lucratividade é outro resultado da rotatividade de funcionários. Isso porque ela implica despesas de contratação, treinamento de mão de obra, perda de vendas e de produtividade. Isso sem falar nas despesas com anúncios para divulgação de vagas, processo seletivo, entrevistas e capacitação.

Outro aspecto negativo da alta rotatividade é a sobrecarga de trabalho para os colaboradores que permaneceram. Isso pode, inclusive, desmotivar os funcionários recém-chegados, enquanto lutam para aprender os novos deveres e procedimentos. A permanência desse ambiente de trabalho pode fazer com que a empresa tenha mais dificuldade em atrair e manter talentos de alta qualidade. E você não quer isso para a sua empresa, não é mesmo?

Foi pensando nisso que elaboramos cinco dicas de como minimizar a rotatividade de funcionários em seu negócio.

1 **A entrevista é tudo!**

Comece pelo mais óbvio. A melhor maneira de reduzir a rotatividade, de acordo com profissionais de recursos humanos, é contratar o(a) candidato(a) certo(a). E tudo começa com a entrevista. Qualificação e atitude são essenciais para contratar a pessoa adequada, com o conjunto de habilidades mais próximo do que você necessita. Também é fundamental garantir que a personalidade e o estilo de trabalho do candidato se ajustem à cultura da empresa. É essencial, ainda, deixar bem claras as expectativas da empresa no momento da entrevista.

2 **Ofereça um pacote de benefícios atrativo**

Faça uma pesquisa no mercado e certifique-se de que o pacote de benefícios que você oferece é competitivo. Os colaboradores hoje são muito exigentes quando se trata do ambiente de trabalho: eles procuram um equilíbrio flexível entre vida profissional e pessoal, opções de trabalho em casa e muito mais. Pensando nisso, chegue na frente e forneça também salários atrativos.

3 **Incentive relações interpessoais**

Certifique-se sempre de que seus funcionários se sintam seguros e em casa enquanto trabalham. A equipe se sente feliz e comprometida quando se envolve em um trabalho com objetivos específicos. Inclua os colaboradores nas decisões de gestão, já que a empresa deve estar sempre aberta ao diálogo. Isso ajuda nas relações interpessoais e eles se sentem valorizados.

4 Investa em treinamento

Quando os colaboradores sentem que a organização está investindo na melhoria de sua formação e educação para que possam desempenhar bem suas funções, o relacionamento torna-se mais significativo. Quando eles podem ser treinados em diferentes áreas dentro da organização, passam a saber da sua importância para o negócio. É sempre válido oferecer a oportunidade de explorar outras perspectivas de trabalho dentro da organização.

5 O elogio incentiva o funcionário

Nenhum colaborador gosta de trabalhar em uma empresa que tenha chefes e uma equipe monótona e desmotivada. Até o funcionário com a mais alta inteligência emocional se aborreceria com isso. Elogie, valide e, vez ou outra, dê uma folga para ele. Sai na frente a empresa que incentiva e transforma o ambiente de trabalho em uma atmosfera alegre, com todos satisfeitos. Também é essencial fazer com que os colaboradores se sintam parte de uma comunidade ao planejar eventos e confraternizações.

Funcionários são um ativo fundamental para qualquer empresa. Todas as métricas de negócios de uma organização acabam sendo impactadas por seu desempenho.

Atualmente, muitos colaboradores estão mudando de emprego em um ritmo alarmante e as razões para isso estão presentes em nossas dicas: falta de treinamento adequado, baixo engajamento da equipe e expectativas não atendidas.

Vamos trabalhar no sentido oposto e assegurar que sua empresa seja um sonho de crescimento profissional para os futuros colaboradores?

Referências bibliográficas

BWG, Equipe. **Rotatividade de pessoal: 9 dicas para reduzir o índice na empresa.** BWG, 2020. Disponível em: < <https://www.bwg.com.br/rotatividade-de-pessoal-dicas-para-reduzir/> />. Acesso em: 23 de out. de 2022.

Mesquita, Aline. **Rotatividade na empresa: como diminuir na sua empresa?** Oitchau, 2022. Disponível em: < <https://www.oitchau.com.br/blog/rotatividade-na-empresa/> />. Acesso em: 23 de out. de 2022.

GPTW, Equipe. **Como diminuir o turnover na empresa? 7 dicas essenciais.** GPTW, 2020. Disponível em: < <https://gptw.com.br/conteudo/artigos/como-diminuir-o-turnover/> />. Acesso em: 23 de out. de 2022.

Dau, Gabriel. **Como diminuir a rotatividade de funcionários na sua empresa.** Jornal Contabil, 2021. Disponível em: < <https://www.jornal-contabil.com.br/como-diminuir-a-rotatividade-de-funcionarios-na-sua-empresa/> />. Acesso em: 23 de out. de 2022.

Souza, Gustavo. **4 maneiras de diminuir a rotatividade na sua empresa.** Holos 2021. Disponível em: < <https://holos.com.br/diminuir-rotatividade/> />. Acesso em: 23 de out. de 2022.

Freire, Hugo. **Turnover: como diminuir a rotatividade nas empresas?** Etalent, 2020. Disponível em: < <https://etalent.com.br/artigos/recrutamento-e-selecao/turnover-como-diminuir-rotatividade-em-presas/> />. Acesso em: 23 de out. de 2022.

