Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.02, 2025
ISSN 2178-6925

ENGAJAMENTO E RETENÇÃO DE TALENTOS: COMO CRIAR UM AMBIENTE ONDE OS FUNCIONÁRIOS QUEIRAM PERMANECER

TALENT ENGAGEMENT AND RETENTION: HOW TO CREATE AN ENVIRONMENT WHERE EMPLOYEES WANT TO STAY

Pedro Emílio Amador Salomão
Instituto Educacional AlfaUnipac, Brasil
E-mail: peas8810@gmail.com

Edivaldo Silva Dutra
Instituto Educacional AlfaUnipac, Brasil
E-mail: prof.eddutra@hotmail.com

Fábio Lemes de Souza
Instituto Educacional AlfaUnipac, Brasil
E-mail: flemes2019@gmail.com

Edmar Oliveira da Silva
Instituto Educacional AlfaUnipac, Brasil
E-mail: edmar.unipac@gmail.com

Ana Beatriz Ramires de Souza
Instituto Educacional AlfaUnipac, Brasil
E-mail: anazirtaeb1234@gmail.com

Resumo

A retenção de talentos é um desafio estratégico para qualquer organização. Funcionários engajados são mais produtivos, inovadores e alinhados aos objetivos empresariais. Criar políticas que aumentem a satisfação no trabalho reduz o turnover e fortalece a cultura organizacional. Este artigo discute os principais fatores que contribuem para o engajamento e retenção de talentos, incluindo motivação no trabalho, planos de carreira estruturados, papel da liderança, flexibilidade no ambiente de trabalho e pesquisas de satisfação para aprimoramento contínuo.

Abstract

Talent retention is a strategic challenge for any organization. Engaged employees are more productive, innovative, and aligned with business goals. Creating policies that increase job satisfaction reduces turnover and strengthens organizational culture. This article discusses the main factors that contribute to talent engagement and retention, including motivation at work, structured career paths, the role of leadership, flexibility in the work environment, and satisfaction surveys for continuous improvement.

1. Introdução

O engajamento e a retenção de talentos estão entre os principais desafios do setor de Recursos Humanos. A capacidade de manter colaboradores comprometidos e satisfeitos tem impacto direto na produtividade, na inovação e no clima organizacional. Empresas que investem em estratégias eficazes de retenção minimizam custos com turnover e fortalecem sua cultura corporativa.

2. Motivação no Trabalho

Manter os colaboradores motivados é essencial para garantir sua permanência e desempenho. Alguns fatores determinantes para a motivação incluem:

- Reconhecimento profissional e incentivos;
- Clima organizacional positivo;
- Alinhamento entre valores pessoais e cultura da empresa;
- Oportunidades de desenvolvimento e crescimento profissional.

Empresas que investem em programas de reconhecimento e valorizam o bem-estar dos colaboradores criam um ambiente de trabalho mais satisfatório e produtivo.

3. Plano de Carreira Estruturado

Oferecer perspectivas de crescimento é fundamental para evitar a perda de talentos. Um plano de carreira bem estruturado deve contemplar:

- Definição clara de trajetórias profissionais;
- Programas de treinamento e desenvolvimento;
- Oportunidades de promoção interna;
- Feedbacks contínuos sobre desempenho e progresso.

A transparência na gestão de carreira aumenta a satisfação dos colaboradores e reduz a rotatividade.

4. O Papel do Líder no Engajamento da Equipe

A liderança exerce influência direta sobre o engajamento dos colaboradores. Líderes eficazes devem:

- Comunicar-se de forma clara e assertiva;
- Inspirar e motivar suas equipes;
- Promover um ambiente de colaboração e respeito;
- Oferecer suporte e feedbacks construtivos.

Gestores que demonstram empatia e estão comprometidos com o desenvolvimento de suas equipes criam um ambiente mais motivador e produtivo.

5. Flexibilidade e Novas Formas de Trabalho

Com a evolução das tecnologias e mudanças no mercado de trabalho, oferecer flexibilidade tornou-se um diferencial competitivo. As principais formas de flexibilização incluem:

- Trabalho remoto e híbrido;
- Horários flexíveis;
- Redução da carga horária sem impacto na remuneração;
- Modelos de trabalho baseados em entregas.

A flexibilidade permite maior equilíbrio entre vida profissional e pessoal, aumentando o engajamento e a satisfação dos colaboradores.

6. Pesquisa de Satisfação e Ações Corretivas

Monitorar continuamente o grau de satisfação dos colaboradores permite a identificação de problemas e a implementação de melhorias. Boas práticas incluem:

- Aplicar pesquisas de clima organizacional periodicamente;
- Coletar feedbacks anônimos;
- Analisar os dados coletados e implementar mudanças;
- Criar canais de comunicação abertos entre gestores e colaboradores.

Essas práticas garantem um ambiente de trabalho mais alinhado às expectativas dos profissionais, fortalecendo o vínculo com a empresa.

7. Conclusão

A retenção de talentos é um fator crítico para o sucesso organizacional. Investir em motivação, desenvolvimento de carreira, liderança eficaz, flexibilidade e pesquisas de satisfação permite criar um ambiente onde os colaboradores queiram permanecer. Empresas que adotam essas estratégias fortalecem sua cultura corporativa e garantem maior competitividade no mercado.

Referências

- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações**. 4. ed. São Paulo: Manole, 2021.
- AMADOR SALOMÃO, P. E. .; TEIXEIRA OLIVEIRA SANTOS, A. . EVOLUÇÃO E DESAFIOS NA AVALIAÇÃO CIENTÍFICA: DA CLASSIFICAÇÃO DE PERIÓDICOS À QUALIDADE INTRÍNSECA DOS ARTIGOS. **Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro**, *[S. l.]*, v. 1, n. 1, p. 1–18, 2025. DOI: 10.61164/rmnm.v1i1.3481.
- ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. 18. ed. São Paulo: Pearson, 2019.
- COVEY, Stephen R. **Os 7 Hábitos das Pessoas Altamente Eficazes**. Rio de Janeiro: BestSeller, 2019.
- HERZBERG, Frederick. **A Motivação para Trabalhar**. New York: John Wiley & Sons, 2008.
- SENGE, Peter. **A Quinta Disciplina: A Arte e a Prática da Organização que Aprende**. Rio de Janeiro: BestSeller, 2014.