

Afinal, o que faz um colaborador permanecer na empresa?

Metas inatingíveis, chefes autoritários e [climas organizacionais](#) cada vez mais tóxicos. Esses são apenas alguns dos fatores que contribuem para a rotatividade nas empresas.

Tal rotatividade culmina em custos, mas reter bons funcionários pode não ser um caminho fácil no mundo corporativo.

Remuneração adequada, qualificação, avaliação de desempenho, bonificação e tantas outras opções não são mais tão fundamentais para manter o profissional na empresa.

Diante esse desafio, fica o questionamento: Afinal, o que faz um colaborador permanecer em uma empresa?

Salário não garante permanência na empresa

Imagine que você é vegano e recebe uma proposta para trabalhar para um frigorífico. Embora a sua função fosse administrativa e você não precisasse ter contato com a produção, você não concorda com a natureza do serviço da empresa. Um salário convidativo lhe faria ficar?

Em se tratando de uma filosofia, acho que não. Pelo menos foi isso que mais da metade dos entrevistados de uma pesquisa do Glassdoor- realizada em junho deste ano- respondeu. Ao todo 61% deles afirmaram que se importam mais com a satisfação pessoal do que com salário para ficar em uma empresa.

Isso nos faz refletir que hoje- apesar de todas as variáveis- como crise política, desemprego, ainda assim o trabalhador não trocaria um salário bom para ir contra seus princípios e trabalhar em algo que não acredita.

Rotatividade de colaboradores na empresa

Certamente, um alto nível de rotatividade é prejudicial. Essa rotatividade também é conhecida como turnover.

O custo de precisar fazer a captação e o treinamento de novos colaboradores com frequência é muito alto. Além disso, essa troca constante de funcionários torna os processos mais lentos e a produtividade

menor.

O reconhecimento e valorização são palavras-chave para que os empregados queiram permanecer em uma empresa. Uma experiência de trabalho boa, salário e benefícios garantidos e um ambiente de trabalho agradável, são caminhos para que os colaboradores atuem na instituição por mais tempo, reduzindo, assim, custos com processos seletivos e de contratação.

Existem caminhos para reter talentos, confira alguns exemplos:

- Melhores benefícios;
- Aumento de salário;
- Promover um feedback.

O que o colaborador está buscando

Mais oportunidades, novos cargos, novos conhecimentos. São apenas algumas opções que demonstram a grande **ambição** das pessoas no ambiente de trabalho.

Sem dúvidas, também buscam por salário e benefícios, mas estes não são suficientes para reter alguém em uma organização. O profissional de hoje tem sede por conhecimento.

Deseja conhecer, seja através de cursos ou pelo próprio fluxo de sua carreira, experiências e novas chances de crescimento. Além disso, o funcionário deseja ser **reconhecido**.

Expectativas positivas fazem permanecer na empresa

Quando esse colaborador tem **expectativas positivas** com o trabalho, isso já é um fator positivo pelo qual os gestores devem se atentar.

Afinal, uma quebra de **confiança** pode ser fatal para que um funcionário queira sair o quanto antes do emprego ou então, permaneça só enquanto não encontrar outra oportunidade melhor.

Essa confiança pode ser quebrada quando o colaborador não se sente valorizado, quando não existe a menor tentativa para promover a saúde corporativa, entre outros fatores.

Causas mais nobres e causas menos fortes

Também existem causas nobres para que um colaborador permaneça na empresa. Podemos citar como exemplo a reputação, ambiente de trabalho e propósito.

Quando as pessoas se identificam nesse grupo, isso é mais favorável para as pessoas e para as organizações, já que as relações estão mais fortalecidas.

Mas existem causas menos fortes, como localização, estabilidade e claro, necessidade de um emprego. Um gestor autoritário, falta de flexibilidade de horários e clima organizacional ruim são fatais para que um funcionário queira demissão.

É importante ressaltar que os motivos que fazem uma pessoa permanecer no seu trabalho são diferentes daqueles que a fazem sair. Temos nesse contexto o que denominamos “intenção de sair”.

A importância da missão e propósito

Sobre esse tema especificamente, 81% dos entrevistados disseram que levam em conta a missão e o propósito da empresa, sendo que 61% até pediria demissão se o cenário atual em que trabalham mudasse.

E o posicionamento já começa desde a busca por uma vaga, já que os 81% também disseram que levam em conta os quesitos citados acima nessa fase, enquanto a cultura foi citada por 77%, para a escolha do emprego.

Mais da metade dos entrevistados (65%), nem se candidataria se seus valores não fossem os mesmo da organização.

Mais experiências significativas

A análise da plataforma, que ouviu 1.456 brasileiros da antiga Love Mondays (atual Glassdoor)- entre os dias 19 e 24 e junho deste ano- sendo todos empregados, mostra que os trabalhadores estão buscando experiências mais significativas, não somente o dinheiro.

Para isso, as empresas precisam ser claras quanto à sua missão e valores, tanto para atrair como para reter talentos. Sob o risco de não conseguir nem recrutá-los.

Valorização do trabalho

É claro que no dia a dia existem outros fatores que podem contribuir para evitar o turnover.

Um deles é a valorização profissional. Num mercado cada vez mais competitivo, os profissionais mais capacitados precisam de estímulos para permanecer nas empresas e não só os financeiros.

Eles devem vir em forma de incentivo à realização de projetos, cursos de capacitação e/ou reciclagem, diálogo aberto para críticas e sugestões, liberdade de criação. Atitudes como essas surtem um efeito bastante eficaz.

Ambiente saudável

Um ambiente saudável de trabalho não está relacionado só com a missão e valores da empresa, mas também com a importância que ela dá ao capital humano.

Promover esse espaço é questão inclusive de saúde mental. Para isso basta manter relações respeitadas, em nível profissional, controlar os níveis de estresse e cobranças excessivas.

O trabalhador não vai executar uma tarefa com excelência sob pressão desnecessária, nem ameaças. Todo mundo se sente e produz melhor num lugar onde há empatia.

Texto: [Luciana Cavalcante](#)

Quais são as suas razões para permanecer no seu trabalho? Deixe seu comentário e siga nosso [LinkedIn](#) para acompanhar as novidades!