

Turnover: o que ele diz sobre a sua empresa?

Você pode até não conhecer **o termo**, mas durante a sua carreira profissional já deve ter observado essa situação **acontecendo** nas empresas onde trabalhou. A palavra de origem inglesa significa virada; renovação; reversão e é usada em várias situações.

No que se refere ao trabalho ela faz referência à **alta rotatividade de funcionários nas organizações, ou seja, saídas frequentes de trabalhadores dessas empresas. Esse conceito** funciona como um termômetro que mostra como anda a [saúde organizacional](#) dos negócios.

Se a conta não está de acordo com o padrão para o seguimento e período, é hora de reavaliar os processos para equalizar a **situação**. Muitos funcionários saem das empresas não só por questões salariais, mas pelo próprio clima organizacional.

Ficou interessado no assunto? Então, continue a leitura e entenda o que é turnover e o como evitar que prejudique a sua empresa

Alta rotatividade

A **alta rotatividade de funcionários** em uma empresa pode acontecer por vários motivos. Pode ser por **demissão por decisão da empresa ou pedido de desligamento por parte do trabalhador**.

Há ainda casos como fins de contratos, aposentadoria e licenças de saúde. Mas especialmente quando se trata de **pedido de desligamento** há alguns motivos que levam a **ela** como clima organizacional ruim, problemas com a gestão, baixa remuneração, falta de perspectivas, mas também pelo aquecimento do mercado, que gera melhores oportunidades.

Além do dinheiro

Uma pesquisa divulgada esta semana pelo Glasdoor, plataforma de empregos, mostrou que a cultura, missão e valores são levados mais em consideração pelos trabalhadores, do que o salário, para a **permanência na empresa em que estão**.

Foram ouvidas 1500 pessoas empregadas. Desse universo 81% disse que a missão e o propósito da organização contam até para se candidatarem a uma vaga e; para 61% a cultura organizacional vale mais do que o salário no que se refere à satisfação profissional.

Prejuízos do turnover

É inevitável que **sucessivas saídas de funcionários** geram um impacto, tanto no que se refere ao organograma- que fica desfalcado- como aos impactos financeiro.

Por decisão da empresa ou do trabalhador isso gera um custo, que pode ser bem alto, dependendo do tempo de casa do funcionário e do motivo da sua saída. Há ainda custos posteriores, referentes à realização de recrutamento, seleção para novas contratações e treinamentos de recém-contratados, o que onera ainda mais as despesas com pessoal.

Como evitar o turnover

A valorização das equipes é uma das armas que as empresas têm para **reter talentos**, principalmente quando o mercado está aquecido. Nesses períodos, os funcionários mais qualificados têm um leque de oportunidades e não vão pensar duas vezes em sair, caso a empresa atual não corresponda mais suas expectativas. Essa valorização deve ser constante, principalmente com investimento no bem estar físico e mental, mas também intelectual, investindo em treinamentos de atualizações.

Texto: [Luciana Cavalcante](#)

E você, o que tem feito para evitar alta rotatividade em sua empresa? Achou nossas dicas interessantes? Então, compartilhe nossas informações nas redes sociais!