

Sara Abrunhosa¹, Viviana Meirinhos² & Dora Martins³



CEOS.PP
CENTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS
E SOCIAIS DO P. PORTO

¹ ISCAP, P. Porto – Mestrado em Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos

² ISCAP, P. Porto – NID_RH

³ ISCAP, P. Porto – NID_RH

sara.abrunhosa@gmail.com; vivianameirinhos@iscap.ipp.pt; doramartins@iscap.ipp.pt

P. PORTO

VII Conferência de Investigação e Intervenção em Recursos Humanos 6 Abril - 7 Abril 2017, Matosinhos, Portugal

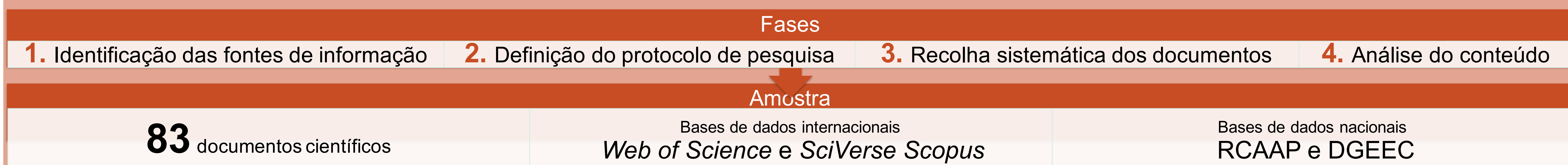
INTRODUÇÃO

A problemática da retenção tem assumido crescente relevância, uma vez que os contextos em que as organizações modernas atuam exigem a necessidade de desenvolver um conjunto de práticas de retenção (Kaye & Giulionim, 2016), com o objetivo de responder às sucessivas fases económicas marcadas pela prosperidade ou pela crise. Diversa investigação tem vindo a sublinhar a importância do tema, dada a convergência que vem assumindo com o aumento do *turnover* e do desemprego da última década. A esse respeito, Sullivan e Mainiero (2008) argumentam que o aumento do número de desempregados não significa o aumento de pessoas disponíveis com as competências que as organizações atuais necessitam. Por outro lado, verifica-se uma tendência para o aumento do *turnover*, uma vez que, no passado, as pessoas mudavam de organização no máximo três vezes, durante a sua vida profissional. No entanto, nos últimos anos, o tempo médio de permanência dos colaboradores numa organização tem sido de 3,3 anos (Leidner & Smith, 2013).

OBJETIVO

Sistematizar o conhecimento científico sobre a retenção de pessoas nas organizações, no contexto internacional e nacional, entre 2006 e 2015.

METODOLOGIA



RESULTADOS

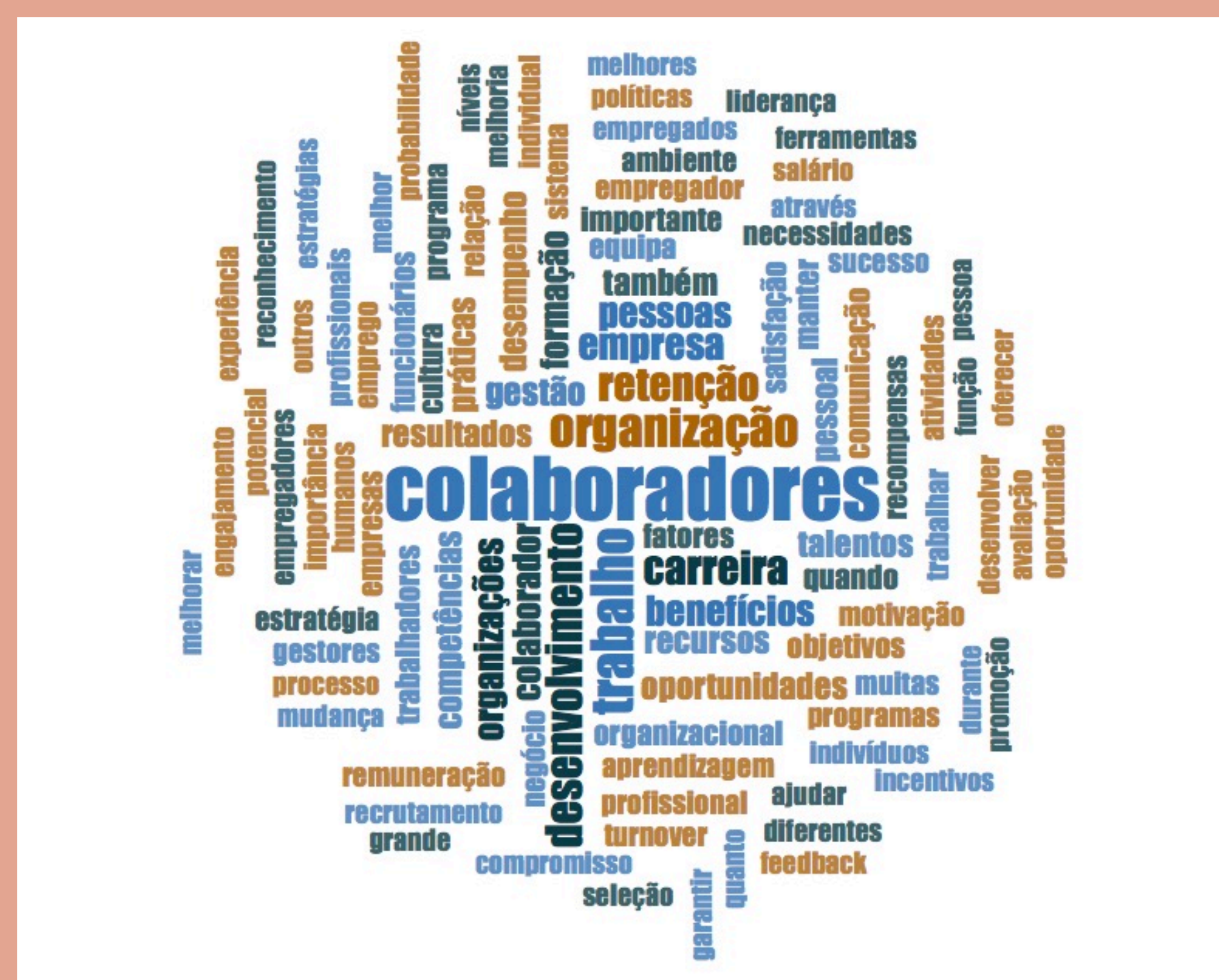
1. Fatores conducentes à permanência global dos colaboradores

<p>FATORES DE NATUREZA INDIVIDUAL</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comprometimento organizacional efetivo - Satisfação no trabalho - Fatores demográficos - Interesses individuais - Personalidade - Eficácia profissional - Independência financeira - Relevância da vida profissional 	<p>FATORES ORGANIZACIONAIS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Condições de trabalho - Compromisso com a GRH - Localização geográfica - Imagem externa positiva - Mercado de atuação - Responsabilidade social - Estrutura hierárquica - Estabilidade contratual - Administração - Conjetura económica interna favorável - Dimensão 	<p>FATORES LIGADOS ÀS RELAÇÕES COM OS COLEGAS DE TRABALHO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Significado dos relacionamentos - Espírito de equipa - Reconhecimento entre pares
<p>FATORES LIGADOS À RELAÇÃO COM O SUPERIOR HIERÁRQUICO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Confiança - Reconhecimento - Competências de gestão de pessoas - Respeito e integridade - Liderança eficaz 	<p>FATORES LIGADOS À FUNÇÃO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desafio - Possibilidade de aplicar as competências - Autonomia - Responsabilidade - Gosto do conteúdo funcional do trabalho - Conhecimento técnico das TI utilizadas - Oportunidade de adquirir novas competências 	<p>FATORES EXTRA-TRABALHO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estruturas de representação coletiva dos colaboradores - Fatores sociais - Falta de perspectivas de emprego - Situação económica do país

2. Principais iniciativas de GRH promovidas na retenção

- Recompensas extrínsecas
- Portfólio de benefícios atrativo
- Oportunidades de desenvolvimento de competências
- Sistema de compensação justo
- Diagnóstico das práticas de retenção adequadas
- Procedimentos de planeamento e preparação de carreira
- Gestão de talentos
- Comunicação interna eficaz
- Equilíbrio entre a vida profissional e pessoal
- Oportunidades de evolução de carreira
- Bom ambiente de trabalho
- Desenvolvimento da coesão cultural

3. 50 palavras mais utilizadas pelos documentos científicos



CONCLUSÃO

Concluimos que do ponto de vista académico este trabalho possibilita o conhecimento da investigação sobre a temática da retenção e, para a prática, o principal contributo está na possibilidade de as organizações e os especialistas de RH poderem atingir níveis superiores de retenção dos seus colaboradores, ao conhecerem os fatores que têm vindo a explicar a capacidade de retenção, uma vez que é um estudo no contexto português e internacional, no âmbito da revisão sistemática da literatura da retenção de colaboradores.