

### ***O Fantasma do Turnover***

O “*Turnover*” – que em sua tradução para o Português significa movimentação, rotatividade, circulação, giro - é um Índice de Rotatividade muito utilizado ultimamente pelas empresas e que mede a entrada e saída das pessoas dentro da organização, sejam por quaisquer motivos, pedido de demissão, demissão sem justa causa, processo administrativo, aposentadoria.

Dizem que se foi o tempo em que ficar em uma empresa por dez ou vinte anos era motivo de orgulho. Com o mercado amplamente competitivo, a realidade do momento é outra, principalmente com a abertura de vários concursos públicos com atrativos salários e benefícios. As regras atuais ditam que bons profissionais buscam crescimento contínuo e que caso não encontrem na empresa atual, busca-se em outra. Sim, estou mencionando inclusive o serviço público onde a admissão de pessoas é realizada por meio de concurso e/ou seleção pública.

As pessoas estão buscando, principalmente, locais éticos e que tenham plano de cargos, carreira e salários além de treinamentos para aprendizagem contínua.

As empresas sejam elas privadas ou públicas, de um modo geral têm-se, equivocadamente, a idéia de que as pessoas são substituíveis mesmo porque é muito mais simples demitir um e admitir outro, esquecem-se que apenas trocam o nome do problema, pois era a “Ana” e agora será a “Maria”. Hoje se faz crescente a busca pelo colaborador ideal, aquele que trará ótimos resultados, de uma forma geral. Trabalhamos o conceito de Competências que é Conhecimento (saber, escolaridade, cursos técnicos, formação enfim), Habilidade (saber fazer, a experiência) e Atitude (Querer fazer e bem feito) – conhecido simplesmente como o CHA. Sabemos que contratamos pelo C e pelo H, porém demitimos pelo A. Não existe funcionário ideal, do mesmo modo que não existe empresa ideal. Sabemos que nos Concursos Públicos a avaliação é a mesma, confeccionamos provas que medem o saber técnico e/ou

específico, contamos pontos com a formação (superior, pós, mestrado, doutorado) além do tempo de experiência (habilidade em fazer o trabalho), mas não temos como mensurar o comportamental, qual a Atitude que o funcionário terá ao ingressar na empresa contratante.

No Serviço Público, que vem buscando cada vez mais profissionalizar-se, inclusive com a implantação da Gespublica - Programa Nacional de Gestão Pública e Desburocratização ( Decreto nº 5.378 de 23 de fevereiro de 2005) que visa a profissionalização da Gestão Pública, seja no âmbito Municipal, Estadual ou Federal é um exemplo disso.

Visto como uma política pública fundamentada em um modelo de gestão específico, o Programa tem como principais características o fato de ser essencialmente público – orientado ao cidadão e respeitando os princípios constitucionais da impessoalidade, da legalidade, da moralidade, da publicidade e da eficiência –, de ser contemporâneo – alinhado a gestão estratégica –, de estar voltado para a disposição de resultados para a sociedade – com impactos na melhoria da qualidade de vida e na geração do bem comum – e de ser federativo – com aplicação a toda a administração pública, em todos os poderes e esferas do governo, além da busca continua do Modelo de Excelência em Gestão Pública.

É fato que os clientes e fornecedores estranham quando a cada mês falam com um funcionário diferente na empresa, seja em qual nível hierárquico for. Somos seres relacionais, buscamos isso em toda a nossa vida, e o alto turnover dificulta esse vínculo de confiança.

Além do mais, a troca constante de funcionários significa a perda de conhecimento da empresa (domínio dos processos, perda de conexões com os clientes, negócio, mercado, rotina de trabalho, relacionamentos, trabalho em equipe, imaturidade profissional) e aumento nos custos com treinamentos. São perdas intangíveis e que demonstra que a saúde organizacional não anda nada bem.

As pessoas fazem a diferença em qualquer negócio, portanto, devem ser valorizadas.

Sendo mais específica, os Conselhos Regionais e Federais precisam rever a resistência em aceitar o fato de que RJU (Regime Jurídico Único) vem para agregar valor com a abertura de concursos públicos, logo, o turnover será reduzido a praticamente zero e também o servidor contratado precisa encontrar a autarquia organizada e atrativa em seus cargos, salários e benefícios para que a mesma possa reter o servidor concursado.

*Patricia Flôres*  
*Psicóloga – CRP 05 35148*  
*Consultora Especializada em Remuneração*  
*(Plano de Cargos, Carreira e Salários)*  
*Contatos: [patricia@qpremunera.com.br](mailto:patricia@qpremunera.com.br)*  
*Tel.: 21 3705-1477*