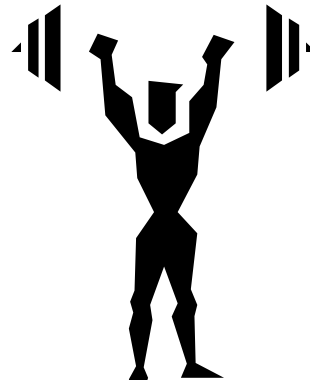


# Reflexões sobre turnover

## Músculo, gordura ou pelanca

*Teo Pereira Neto*

Economia aquecida e o mundo corporativo vive mudanças nas relações com a força de trabalho. Com reflexos diretos na lei da oferta e da procura, que assim como nos produtos e serviços, regula a relação do capital humano com o mercado empregador.



Para reter talentos a empresa deve se antecipar e fixar sua política enquanto os ventos são favoráveis. Oferecendo perspectivas de autorrealização e crescimento na própria empresa, inibirá a debandada do pessoal. E quem lidera ou é destaque, deve ficar atenta. Seus profissionais talentosos serão alvo da cobiça dos concorrentes, ávidos em reforçar a *expertise* corporativa.

O *turnover* ocorre quando a empresa não faz a lição de casa, deixa de mapear seus talentos, protegendo, blindando e valorizando o seu capital humano. Mas, se o inevitável acontecer, seja racional. Não aja por impulso, não faça loucuras e nem propostas mirabolantes para segurar quem quer sair. Avalie o que você tem na mão, o que vale a pena reter.

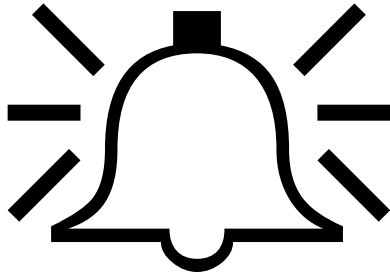


Por analogia, o quadro de pessoal pode ser percebido como **MÚSCULO**, **GORDURA** ou **PELANCA**. Quem é “músculo” esbanja competência, comprometimento, visão empreendedora, espírito de equipe. Se a empresa perder músculo, perde muito. “Gordura” é

inchaço, gente demais, funções supérfluas, estrutura lerda. Se a empresa perder gordura, ficará mais ágil, enxuta, com mais saúde e vontade. “Pelanca” é a pele flácida e pendente; carne de má qualidade. No mundo corporativo é penduricalho, gente atrapalhada, relacionamento complicado, vampiros energéticos. Amadores que explodem a hierarquia e implodem a confiança. Sem pelanca a empresa será mais feliz...

Fique atento:

1. Conheça sua equipe, não seja refém da opinião suspeita de terceiros.
2. Mapeie os talentos. Crie cargos e remuneração condizente, se isto for vital para retê-los.
3. Negocie apenas com quem é MÚSCULO.
4. Numa possível troca de emprego, nem todos negociarão. Há os que já decidiram sair e sairão.
5. Os que negociam para ficar exigem muito. A empresa se antecipando, vai gastar menos.
6. Fique atento aos blefadores; alardeiam falsas propostas para tirar vantagens da insegurança dos gestores.
7. Quando um talento sai, cria um atalho por onde sairão outros talentos.
8. Quem foi embora, morreu. Se foi competente, que seja reverenciado e não vivenciado. O espírito dele, agora, pertence à outra empresa.
9. Guarde as energias para vivenciar os vivos, os que ficaram e acreditam na empresa. Merecem atenção especial.
10. Quem cultiva e retém talentos, economiza consultoria.



Ernest Hemingway é autor do livro “Por quem os sinos dobram”. Pois é, no mundo dos negócios os sinos também dobram. Por isso, ao ouvir o toque choroso dos sinos corporativos, não pergunte por quem eles dobram. Eles não dobram por quem se foi. Eles choram copiosamente por todos os gestores que, distraídos, se perderam ao perderem vidas preciosas, as pessoas talentosas.

*Teo Pereira Neto é executivo do Grupo Educacional Opet.*