



AVIL CONSULTORIA
Transformando Pessoas

A|C

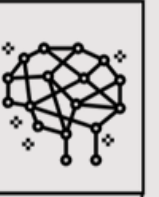
COMO RETER TALENTOS NAS ORGANIZAÇÕES CONTÁBEIS

Estratégias atuais para adaptar práticas às expectativas dos colaboradores e exigências do mercado. Abordaremos desafios, soluções e casos de sucesso.

 por **Fernanda Ávila**



Contextualização

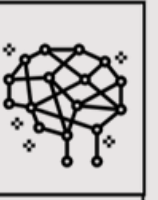


AVIL CONSULTORIA

Transformando Pessoas

A|C

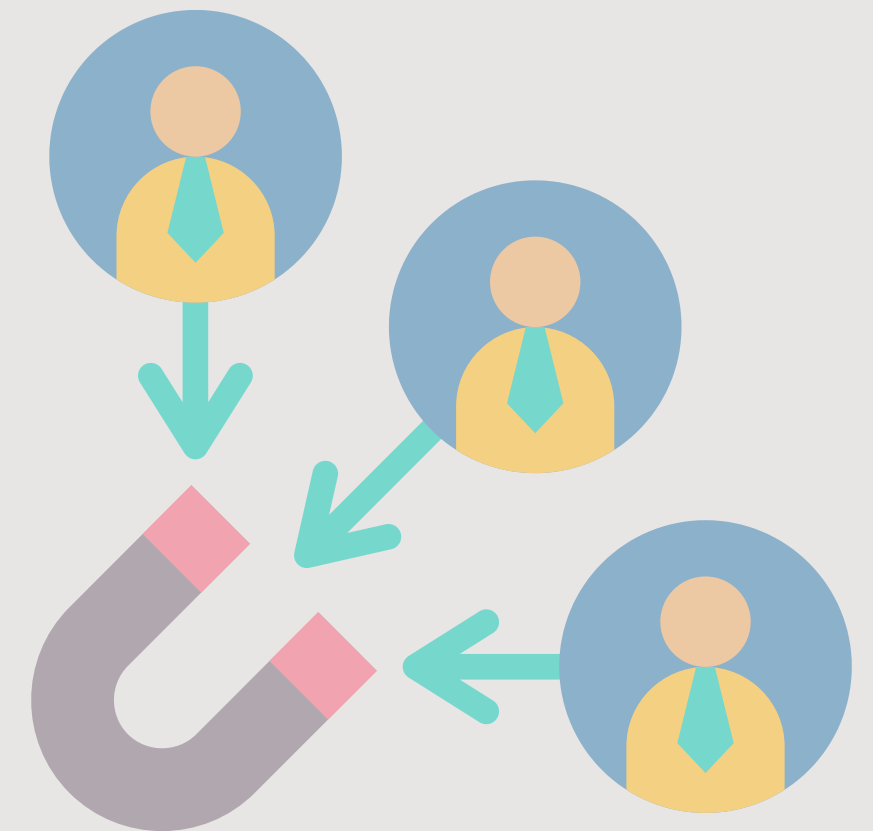
A gestão de desempenho e a retenção de talentos são fundamentais para o sucesso das empresas no cenário atual, que é marcado por rápidas mudanças tecnológicas, novas expectativas dos colaboradores e um mercado cada vez mais competitivo.



AVIL CONSULTORIA
Transformando Pessoas

A|C

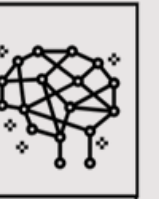
*"O que a sua empresa está
fazendo atualmente para
garantir que os seus melhores
talentos continuem com vocês
nos próximos cinco anos?"*



Fernanda Ávila

Fundadora e

Consultora da AVIL



AVIL CONSULTORIA
Transformando Pessoas

A|C

Graduada em Psicologia, com especialização em Gestão Estratégica e Liderança, Gestão de Projetos e Coaching. Possuo mais de 19 anos de experiência em Recursos Humanos e atuações nas áreas de Administração de Pessoal, Segurança do Trabalho e Endomarketing, em empresas de grande porte nos segmentos de varejo, saúde, engenharia e educação. Atualmente trabalho na AVIL Consultoria.



Mudanças no Ambiente de Trabalho

1

Impacto da Pandemia

Transformação digital acelerada e novas expectativas dos profissionais.

2

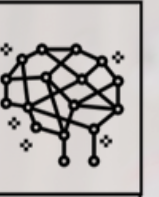
Expectativas da Nova Geração

3

Adaptação Necessária

Empresas precisam ajustar práticas de gestão para atender novas demandas.

Características das Novas Gerações



AVIL CONSULTORIA
Transformando Pessoas

A|C

Millennials (Geração Y)

- Nascidos entre 1981 e 1996;
- Primeira geração digital;
- Valorizam propósito e equilíbrio vida-trabalho;
- Gostam de ambientes colaborativos;
- Adeptos de feedback contínuo;
- Se interessam por crescimento e reconhecimento.

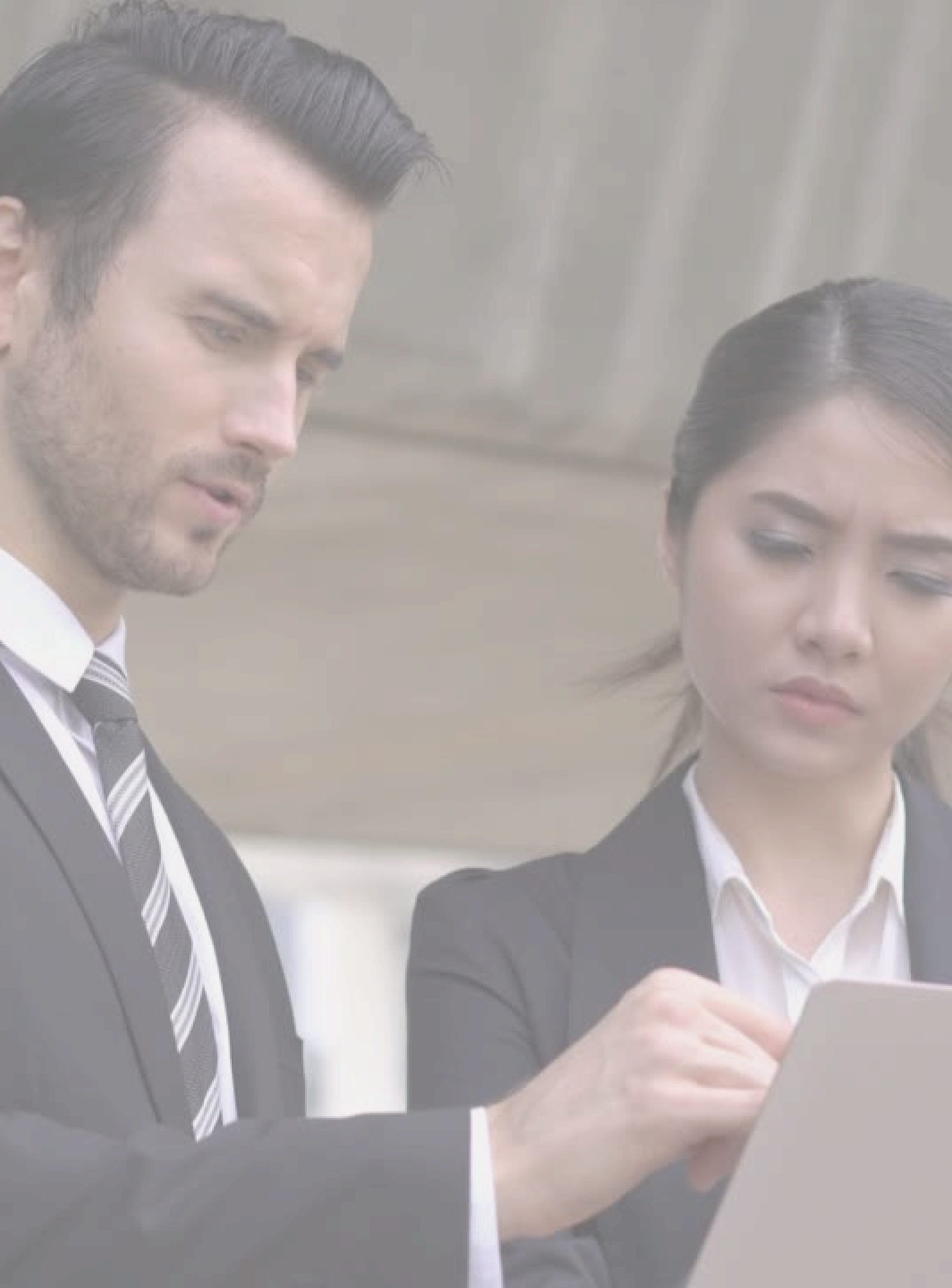


AVIL CONSULTORIA
Transformando Pessoas

A|C

Geração Z

- Nascidos entre 1997 e 2012;
- Nativos digitais, altamente conectados e acostumados com a comunicação instantânea;
- Buscam autenticidade;
- Buscam flexibilidade, tanto em termos de horário quanto em opções de trabalho remoto;
- Esperam desenvolvimento de carreira rápido;
- Gostam de feedbacks diretos e frequentes.



Desafios Atuais

Gestão de Desempenho

1

Feedback Contínuo

Mudança do modelo de avaliação anual para cultura de feedback constante.

2

Uso de Dados

Ferramentas de People Analytics facilitam monitoramento e desenvolvimento dos colaboradores.

3

Alinhamento de Metas

Importância de definir objetivos alinhados aos valores e propósito da empresa.



Estratégias para Melhoria do Desempenho

Desenvolvimento e Capacitação

Programas de capacitação impactam positivamente a performance dos colaboradores.

Liderança Inclusiva e Colaborativa

Líderes que praticam escuta ativa e valorizam diversidade melhoram motivação.

Reconhecimento

Reconhecimento genuíno e personalizado contribui para engajamento e retenção.



Retenção de Talentos

Estratégias Efetivas

Flexibilidade

Práticas de trabalho remoto e flexível são decisivas para retenção.

Benefícios Personalizados

Benefícios que atendem necessidades reais dos colaboradores impactam na retenção.

Inclusão e Diversidade

Representatividade é crucial para retenção, especialmente para novas gerações.



Estudos de Caso: Natura

Gigante no Setor de Cosméticos

Empresa	Práticas Implementadas	Resultados
Natura	Feedback contínuo, desenvolvimento personalizado Trilha de Carreira	Aumento de engajamento, redução de rotatividade



Estudos de Caso: Magazine Luiza

Uma das maiores varejistas do Brasil

Empresa	Práticas Implementadas	Resultados
Magazine Luiza	Avaliação baseada em valores, Cultura do Feedback, Desenvolvimento de liderança	Fortalecimento da cultura, redução de rotatividade

O desafio da Competitividade

Pequenas Empresas



AVIL CONSULTORIA

Transformando Pessoas

A|C

A competitividade no mercado atual é um desafio especialmente para pequenas empresas, que muitas vezes possuem menos recursos que grandes corporações.

No entanto, pequenas empresas podem se destacar com algumas estratégias eficazes, aproveitando suas vantagens de agilidade e proximidade com os colaboradores.

Gestão de Desempenho em Pequenas Empresas



AVIL CONSULTORIA

Transformando Pessoas

A|C

1

Feedback Contínuo

Incentive trocas frequentes de feedbacks entre líderes e colaboradores - Feedback Positivo e Construtivo

2

Metas Claras

Estabeleça objetivos realistas e alinhados ao negócio. Faça reuniões rápidas para alinhar expectativas.

3

Desenvolvimento

Ofereça oportunidades de capacitação com recursos simples e acessíveis: cursos gratuitos, troca de conhecimento entre equipes.

Gestão de Desempenho em Pequenas Empresas



AVIL CONSULTORIA
Transformando Pessoas

A|C

4

Reconhecimento

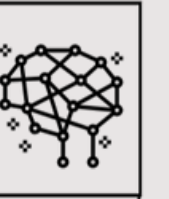
Elogios e reconhecimento em reuniões e/ou grupos de mensagens, almoço pago pela empresa, folga, vale-presente.

5

Formalize Processos Essenciais

Mesmo sem estrutura de RH formal, anotar realizações e pontos a melhorar de cada colaborador, para manter histórico e facilitar decisões de gestão e estabelecer uma política simples e clara de remuneração e benefícios, mesmo que informais, para dar segurança e transparência.

Gestão de Desempenho em Pequenas Empresas



AVIL CONSULTORIA
Transformando Pessoas

A|C

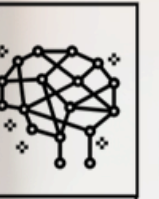
- 6 Defina e alinhe o Propósito da Empresa**
Ter um propósito claro e valores fortes pode diferenciar a pequena empresa no mercado e atrair talentos que se identificam com essa visão.
- 7 Ofereça Flexibilidade e Qualidade de Vida**
Adote horários flexíveis e, se possível, ofereça trabalho remoto parcial. Isso aumenta a atratividade da empresa e reduz a rotatividade.
- 8 Crie um Ambiente de Inovação e Experimentação**
Incentive uma cultura onde a inovação é bem-vinda e onde erros são vistos como oportunidades de aprendizado, mostrando que a empresa está aberta à evolução.

Resumo

Contexto Atual: Alta competição por talentos e novas expectativas das gerações Z e millennials.

Desafios e Estratégias:

- Feedback Contínuo em vez de avaliações anuais;
- Desenvolvimento Contínuo;
- Reconhecimento para engajamento;
- Flexibilidade;
- Cultura Inclusiva como pilar de retenção.



AVIL CONSULTORIA
Transformando Pessoas

A|C





AVIL CONSULTORIA
Transformando Pessoas

A|C

***“Empresas são construídas por processos, mas
são fortalecidas por pessoas.
Invista em seus talentos, pois são eles que
realmente movem o negócio e o levam além.”***

Perguntas?



AVIL CONSULTORIA
Transformando Pessoas

A|C

Contatos:

 (31) 98889-3909

 avilconsultoriarh@gmail.com

 fernandac-avila

OBRIGADA!