

Identidade do Indicador

## RETENÇÃO

### ACRÔNIMO

RETn

### UNIDADE DE MEDIDA

%

### REVISÃO G

17.11.20

1.

#### DEFINIÇÃO

É o percentual de empregados que permanece na organização após um determinado período, contado da data da admissão.

2.

#### OBJETIVO

Medir a adaptação entre as pessoas admitidas e a organização.

3.

#### FÓRMULA DE CÁLCULO

$$RETn = \frac{(\text{Número de admissões} - \text{Desligamentos no período})}{\text{Número de admissões}} \times 100$$

4.

#### DEFINIÇÃO DOS PARÂMETROS

Número de admissões – Número de empregados admitidos no período avaliado.  
Desligamentos no período - é o número total de empregados desligados (tanto por iniciativa da organização como por iniciativa dos empregados) em determinado prazo (30 dias, 90 dias, 1 ano, etc.), contado a partir da data da admissão, no período avaliado.

Obs.: Não incluir os desligamentos por adesão a Programas de Demissão Voluntária (PDV), pois essa métrica deve medir essencialmente as perdas indesejadas de pessoas, o que não seria o caso.

n – Deve ser substituído, na fórmula acima, pela indicação do período de referência, como segue:

90 – Para 0 a 90 dias.

180 – Para 0 a 180 dias.

365 – Para 0 a 365 dias (primeiro ano).

5.

#### ANÁLISE

Comparação com valores históricos e com referenciais de excelência (*benchmarks*).

Valores muito baixos podem indicar problemas no recrutamento ou no clima organizacional.

O acompanhamento da tendência pode antecipar a existência de problemas.

## 6. REFERENCIAIS DE COMPARAÇÃO

(ver nota 2)

## 7. OBSERVAÇÕES

O indicador deve ser apresentado com uma casa decimal.

Para análises mais completas, a Retenção pode ser calculada para cada causa de desligamento:

- Retenção voluntária – Inclui apenas os desligamentos por iniciativa dos empregados (excluindo aposentadorias);
- Retenção involuntária – Inclui apenas os desligamentos por iniciativa da organização;

e para cada área da organização ou grupo específico de profissionais (gerentes, técnicos, mulheres, pessoas-chave, etc.).

Nota: Pessoa-chave é aquele empregado cuja saída seria difícil de repor devido ao valor do seu conhecimento ou ao tempo necessário para efetuar a reposição.

## 8. RESPONSÁVEL

Dórian L. Bachmann

### NOTAS:

1. Cópia atualizada deste documento pode ser obtida por *download* nos sites da ABRH ([www.abrhbrasil.org.br](http://www.abrhbrasil.org.br)) ou do programa *Benchmarking Online* de RH ([www.indicadoresrh.com.br](http://www.indicadoresrh.com.br)).
2. A Bachmann & Associados conduz, com o apoio institucional da Associação Brasileira de Recursos Humanos ABRH, um programa de levantamentos de *benchmarks*. Consulte-nos para maiores informações.
3. Para sugestões ou esclarecimentos, contatar [atendimento@bachmann.com.br](mailto:atendimento@bachmann.com.br) ou 41 3324-5336.

#### Direitos reservados:



Não está previamente autorizada a reprodução, cópia ou transcrição, parcial ou total, em qualquer meio, para fins comerciais ou de recebimento de vantagens diretas ou indiretas, sem a prévia autorização por escrito da Bachmann & Associados.

Este trabalho está licenciado sob a Licença Atribuição-NãoComercial-SemDerivados 3.0 Brasil da Creative Commons. Para ver uma cópia desta licença, visite [creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/br](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/br).

Esta Identidade de Indicador é uma cortesia da Forensic & Security Services.



**Conheça seus processos,  
sistemas e riscos para  
a LGPD através dos nossos  
serviços.**



**BS** FORENSIC  
& SECURITY  
SERVICES

(41) 3324-5336 - [contato@bsforensic.com.br](mailto:contato@bsforensic.com.br)