



boas práticas

para **reter**

talentos no

início do ano



janeiro e fevereiro são,
historicamente, os meses com
maior volume de desligamentos.

e os dados provam isso:



• só em janeiro de 2025, **37,9% das saídas registradas no país foram voluntárias**, segundo estudo da LCA 4intelligence com base no Caged.

Na maioria dos casos, a decisão não é tomada do dia pra noite. Meses de desgaste, conversas adiadas e expectativas frustradas pesam muito.

A lógica é simples: quando o ano vira, a coragem aparece e sair parece mais fácil do que continuar insistindo.

Aqui, o desafio do RH é perceber onde esse risco está concentrado e agir o quanto antes.

E é exatamente isso que você vai encontrar neste material: boas práticas e um checklist para identificar pontos de atenção, priorizar ações e atravessar o início do ano com menos perda de talentos.



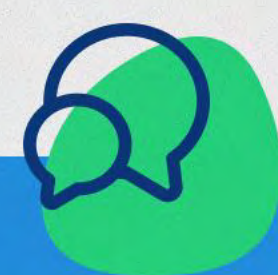
antes de falar de boas práticas,
precisamos esclarecer

o que não funciona!

Todo início de ano repete alguns padrões que, na prática, não fazem muita diferença na retenção de talentos:



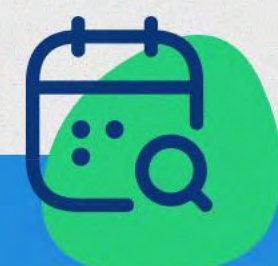
campanhas genéricas
de engajamento
iguais para todos



discursos otimistas
sem tradução prática
no dia a dia



pesquisas longas
quando o problema
é imediato



promessas condicionais,
como “vamos ver ao
longo do ano”



decisões sensíveis
empurradas para depois
do planejamento anual

Essas ações até geram movimento, comunicação e até engajamento momentâneo... mas raramente mudam uma decisão que já está madura.



onde o rh realmente precisa **prestar atenção** no início do ano?

No início do ano, muita coisa parece urgência, mas nem tudo é sinal de risco. Alguns comportamentos indicam saída iminente e merecem atenção agora. A seguir, você encontra os principais:

1 silêncio prolongado **é sinal de risco, não de estabilidade**

Em janeiro, muitos pedidos de demissão vêm de profissionais que não deram sinais claros de insatisfação. Pelo contrário: continuaram entregando, não criaram conflitos e não exigiram qualquer tipo de mudança.

É exatamente esse o ponto de alerta: essas pessoas pararam de negociar a relação. Quando alguém deixa de pedir feedback, desenvolvimento ou ajustes, isso não indica conforto. Muitas vezes, indica que a pessoa já não enxerga espaço para mudança.

na prática, vale realizar **três movimentos:**

→ **observar quem ficou quieto demais de repente**

→ **estimular líderes a puxarem conversa com quem não traz demandas**

→ **tratar silêncio prolongado como sinal de alerta, não como estabilidade**

2 falta de direcionamento no início do ano **gera decisão, não espera**

Para quem está considerando sair, a pergunta que mais pesa no início do ano não é “gosto do que faço?”, mas “consigo entender meu lugar aqui ao longo deste ano?”.

Quando as metas ainda estão em revisão, as estruturas podem mudar e decisões estratégicas seguem em aberto, o profissional acaba tentando preencher esses vazios sozinho. Nesse processo, o mercado costuma parecer uma opção mais previsível.

O papel do RH, neste momento, não é prometer futuro, mas organizar o presente. Deixar claro o que já está decidido, o que ainda depende de definição e quais temas não estarão no radar no curto prazo ajuda a reduzir ruído, ansiedade e decisões precipitadas.

No início do ano, empresas perdem talentos menos por falta de engajamento e mais por falta de referência.

Quando o RH não ajuda a dar contorno, a saída passa a ser uma alternativa concreta.



3 tempo demais na mesma função costuma virar alerta no início do ano

Muitos desligamentos no início do ano não estão ligados à insatisfação nem à falta de clareza sobre o negócio. Eles acontecem quando o profissional sente que sua trajetória entrou em modo automático.

O trabalho continua, a entrega acontece, mas pouca coisa muda ao longo do tempo. Escopo, desafios, responsabilidades e expectativas seguem iguais. Aos poucos, essa estabilidade deixa de ser conforto e passa a ser sinal de estagnação.

Esse risco costuma aparecer quando o profissional não consegue identificar nenhum tipo de avanço concreto, como:

» ampliação real de responsabilidades

» mudanças de escopo ou novos desafios

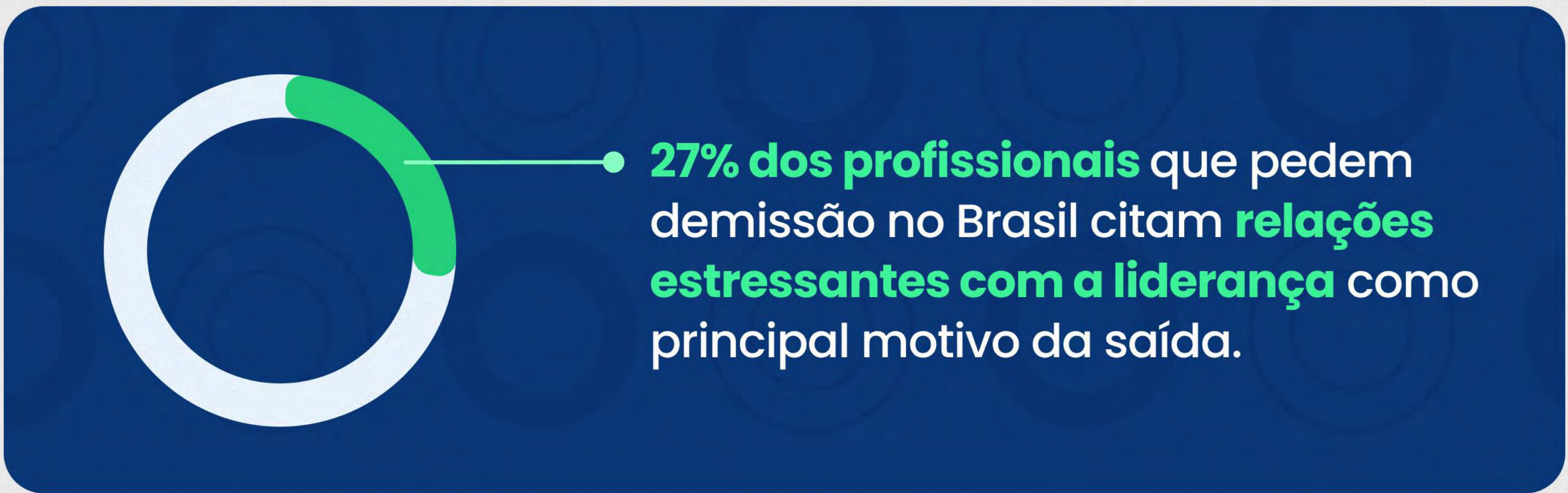
» circulação de pessoas em funções diferentes

» exemplos próximos de crescimento acontecendo

Para o RH, o alerta não está apenas em criar oportunidades formais, mas em tornar o movimento perceptível no dia a dia. **Lembre-se: onde a evolução não é vista, a permanência perde força.**

4 pessoas não pedem demissão da empresa, pedem do gestor

No início do ano, a relação com o gestor direto costuma pesar mais do que muitos outros fatores. Pequenas tensões recorrentes, falta de alinhamento e conversas evitadas fragilizam o vínculo no dia a dia.



Para o RH, o risco não está apenas em episódios explícitos de conflito, mas em relações silenciosamente desgastadas, onde a confiança já não se sustenta, e ninguém mais tenta consertar.

Essa tensão costuma se manifestar em sinais sutis: profissionais que evitam conversas com o gestor, diminuem a exposição em reuniões ou passam a tomar decisões no automático, sem envolver a liderança. Tudo isso enfraquece o vínculo até o ponto em que sair parece mais leve do que seguir insistindo.

o que o rh pode fazer, na prática:

- > monitorar times com histórico de alta rotatividade sob a mesma gestão
- > incluir feedbacks anônimos sobre liderança em pesquisas rápidas de clima
- > trabalhar com os gestores para reforçar combinados, expectativas e segurança psicológica logo no início do ano



o que já estava pesado **fica insustentável** no começo do ano

Após 12 meses de correria, demandas urgentes e pouca pausa, muita gente começa o ano fazendo uma conta simples: eu aguento mais 12 meses assim?

Quem está sobrecarregado há meses até continua entregando, mas com menos margem para frustração, menos paciência e quase nenhuma disposição para “aguentar só mais um pouco”.

nesse sentido, cabe ao rh:



nomear o problema com dados, antes que ele apareça em pedidos de demissão (áreas com mais horas extras, afastamentos, trocas recentes ou acúmulo de função)



colocar o tema na mesa logo no início do ano, quando decisões ainda estão sendo tomadas e não depois, quando tudo já virou “urgente demais para mudar”



ajudar a liderança a entender o que entra no radar agora, o que fica para depois e o que simplesmente não vai acontecer



tratar sobrecarga recorrente como risco de negócio, não como questão individual



Além de ajustes de escopo e redistribuição de carga, **apoiar o bem-estar físico e mental dos colaboradores é estratégico.**

Ferramentas como a **TotalPass** podem ajudar a oferecer opções de atividades, pausas ativas e cuidados com saúde, tornando o início do ano menos desgastante e mais sustentável para quem já vinha sobrecarregado.





checklist para garantir uma boa retenção de talentos

Use o checklist abaixo como um raio-X rápido da sua equipe. Marque os itens que fazem sentido para a sua realidade. Quanto mais itens marcados, melhor sua capacidade de atravessar o início do ano sem surpresas!

1 monitoramento de saídas

- ☐ temos dados claros de pedidos de demissão dos últimos 6 a 12 meses por área e gestor
- ☐ conseguimos identificar times com rotatividade acima da média da empresa
- ☐ registramos posições que precisaram de reposição repetida
- ☐ sabemos se as saídas foram concentradas ou distribuídas ao longo do ano
- ☐ cruzamos dados de saída com horas extras, afastamentos ou mudanças recentes

2 pendências do ano anterior

- ☐ demandas emergenciais do fim do ano foram resolvidas ou delegadas
- ☐ reorganizações planejadas foram concluídas ou tiveram definição de próximos passos
- ☐ funções extras absorvidas pelos times foram formalmente revisadas
- ☐ metas mudaram, e a estrutura acompanhou as mudanças
- ☐ problemas conhecidos foram tratados ou receberam plano de ação

3 gestão de sobrecarga

- ☐ as horas extras são monitoradas e permanecem dentro do esperado
- ☐ picos de trabalho têm duração prevista e são recuperáveis
- ☐ o discurso de "é só uma fase" é pontual, não recorrente
- ☐ as pessoas conseguem tirar férias completas sem impacto crítico
- ☐ o time entrega dentro do ritmo esperado, com boa tolerância a frustração

4 liderança saudável

- ☐ os gestores têm clareza de impacto de suas decisões sobre a equipe
- ☐ não há reclamações recorrentes de pressão excessiva ou falta de clareza
- ☐ o rh consegue conversar com todos os gestores sem bloqueios
- ☐ feedbacks sobre liderança são monitorados e tratados
- ☐ o time tem autonomia suficiente para destravar decisões quando necessário

5 profissionais críticos

- temos mapeados os profissionais-chave para o negócio
- o rh tem visibilidade de quem está no limite de carga ou engajamento
- há distribuição equilibrada de responsabilidades em áreas críticas
- não dependemos de uma única pessoa para processos essenciais
- conversas individuais com profissionais estratégicos são regulares

6 clareza para os times

- as prioridades do ano estão claras para todos os times
- metas são percebidas como possíveis e realistas
- mudanças de rota foram explicadas, não apenas comunicadas
- todos sabem o que podem esperar e o que não será prioridade
- existe espaço real para renegociar prazos e escopo

7 priorização e ajustes de expectativas

- nem tudo planejado para o ano é considerado obrigatório
- o rh participa das decisões de priorização, não só executa
- há alinhamento entre expectativas da liderança e capacidade real dos times
- projetos antigos são revisados com senso crítico
- o discurso de “dar conta de tudo” não é norma, mas exceção



resultado do seu checklist

Agora é hora de descobrir como está a sua estratégia de retenção!
Revise sua lista e veja quantos itens você deu check.

até 10 itens marcados = risco alto de perda de talentos no curto prazo

O cenário indica que o desgaste já está acontecendo, mas ainda não está sendo tratado de forma estruturada. Pedidos de demissão podem surgir de forma “inesperada”, quando na prática já vinham sendo construídos há meses.

prioridade imediata:



**mapear
áreas críticas**



**forçar conversas
com liderança**



**reduzir escopo antes
de perder gente**

de 11 a 18 itens marcados = o desgaste existe, mas ainda é reversível

Há sinais claros de tensão, sobrecarga ou confusão de prioridades, especialmente após o fechamento do ano. O risco não está espalhado, mas concentrado, e é exatamente aí que o RH pode agir com impacto.

foco agora:



**ajustes finos de
carga e expectativa**



**intervenções pontuais
com gestores**



**conversas individuais
com profissionais-chave**

de 19 a 26 itens marcados = cenário estável, mas frágil

A empresa tem boa leitura do que está acontecendo, mas ainda depende muito de esforço individual e resiliência dos times. Se o ritmo do ano acelerar sem ajustes, o saldo pode virar rápido.

sugestões de ações:



**não normalizar
o cansaço**



**revisar prioridades
antes do Q2**



**manter o rh próximo
da operação**

27 itens ou mais = boa capacidade de atravessar o início do ano sem perdas relevantes

O RH demonstra leitura clara de risco, timing e impacto. Isso não elimina desgaste, mas reduz drasticamente surpresas e decisões de saída impulsivas.

próximo passo:



**sustentar esse
nível de leitura
ao longo do ano**



**transformar
ajustes pontuais em
aprendizado estrutural**



**evitar relaxar só
porque “passou
janeiro e fevereiro”**

garanta uma **boa atração** e **retenção de talentos** com quem é **especialista** no assunto!

sobre o **Pandapé**

Fundado em 2019, o Pandapé faz parte do Grupo Redarbor, o maior grupo de empregos da América Latina. Com mais de 10.000 clientes, incluindo grandes empresas do Brasil, o ATS se destaca pela integração exclusiva às bases do Infojobs e da Catho, com mais de 70 milhões de currículos disponíveis. O Pandapé oferece uma solução completa, que combina inteligência artificial avançada, avaliações gamificadas e multipublicação de vagas em diversos canais, ajudando a reduzir até 80% dos custos de recrutamento, acelerar a triagem de currículos em 75% e diminuir a rotatividade de talentos em 50%.



Solicite uma demonstração

sobre a **TotalPass**

A TotalPass é um benefício corporativo focado em bem-estar integrado, incentivando hábitos saudáveis e o cuidado com a saúde física, mental e nutricional. A plataforma oferece acesso a milhares de academias e estúdios em todo o Brasil, além de sessões de psicologia on-line, meditação e planos nutricionais personalizados, permitindo que a saúde faça parte da rotina de cada colaborador. Presente no Brasil e no México, a TotalPass ajuda empresas a oferecer qualidade de vida, engajar equipes e promover bem-estar de forma prática e acessível.



Solicite uma cotação