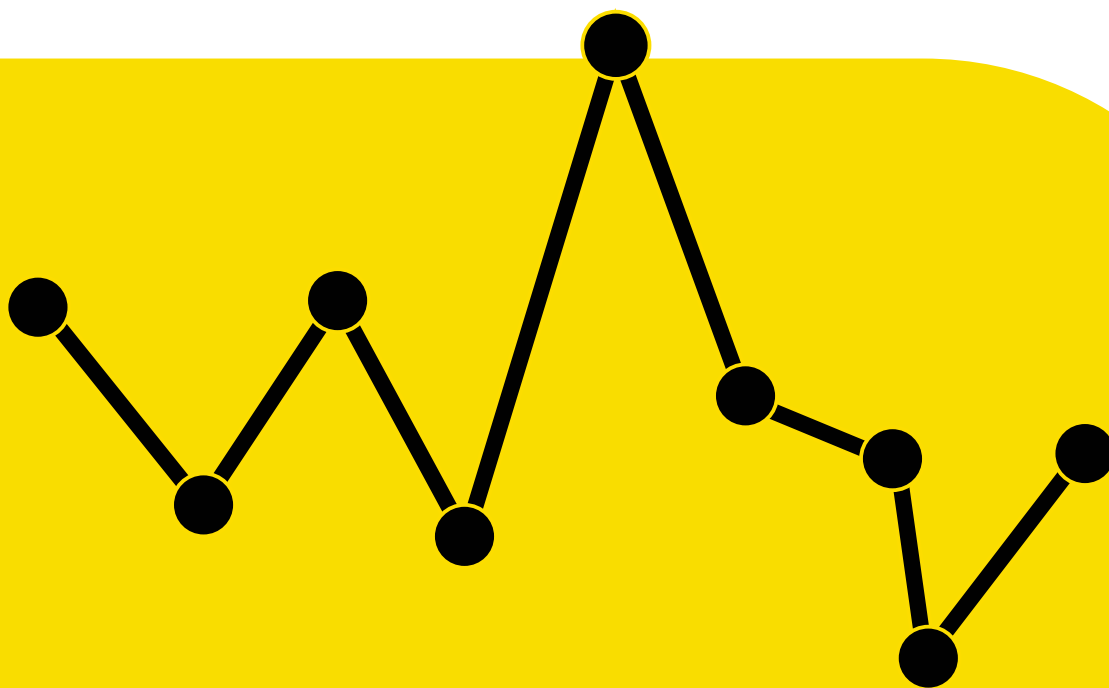


Indicadores de engajamento: como medir o que realmente importa para sua equipe

O que é engajamento corporativo?	4
A importância do engajamento corporativo	5
Quais os indicadores necessários para medir o engajamento de forma eficaz?	6
Principais indicadores de engajamento e como medir	7
Turnover de colaboradores	7
Índice de satisfação dos colaboradores (eNPS).....	8
Taxa de participação em iniciativas e programas	9
Taxa de absenteísmo	10
Índice de satisfação no trabalho (JSI).....	11
Índice de retenção de talentos.....	12
Frequência de colaboradores.....	13
Como usar os indicadores para melhorar o engajamento da sua equipe?	14
Como interpretar os indicadores e o que fazer com os resultados?	15
Exemplos práticos de ações baseadas em indicadores.....	16
Como uma plataforma de comunicação interna pode te ajudar a metrificar o engajamento dos colaboradores?	17
Conte com a Beehome.....	18
Conclusão.....	19
Sobre a Beehome	20



Com a evolução das dinâmicas de trabalho, é comum que as atividades organizacionais estejam descentralizadas, o que pode gerar desafios, em especial a falta de engajamento dos colaboradores que impacta diretamente os resultados.

Mensurar o engajamento é fundamental para identificar o que de fato importa para sua equipe. Neste material, você aprenderá como medir o engajamento com **indicadores de engajamento** claros e eficazes, assegurando que os esforços e recursos dedicados à gestão de pessoas gerem resultados concretos. Continue a leitura!

O que é **engajamento** corporativo?

Engajamento corporativo refere-se ao nível de **conexão emocional, comprometimento e entusiasmo** que os colaboradores demonstram em relação ao seu trabalho, à sua equipe e à empresa como um todo.

Ele se manifesta quando as pessoas se sentem motivadas a contribuir ativamente para os **objetivos organizacionais**, indo além das expectativas mínimas de suas funções. O engajamento reflete a vontade do colaborador de se dedicar e prosperar junto com a organização.

Colaboradores engajados são aqueles que não apenas cumprem suas tarefas, mas buscam constantemente formas de aprimorar seus resultados e o ambiente de trabalho. Esse conceito **vai além da satisfação no trabalho**, pois um funcionário pode estar satisfeito sem, no entanto, estar genuinamente engajado com a missão da empresa. O engajamento se constrói por meio de um ambiente que valoriza o desenvolvimento, a autonomia e o reconhecimento.



A importância do engajamento corporativo

A importância do engajamento corporativo reside na sua capacidade de impulsionar **resultados financeiros e fortalecer a cultura organizacional**. Equipes com altos níveis de engajamento trazem impactos positivos diretos na produtividade, na retenção de talentos e na satisfação do cliente. Empresas que investem em engajamento constroem um ambiente de trabalho mais saudável e resiliente.

Segundo [dados da Gallup](#), equipes com alto engajamento podem gerar até **21% mais lucro para as empresas**. Colaboradores engajados também apresentam menor absenteísmo, maior qualidade no trabalho e um melhor atendimento ao cliente.

Eles se tornam verdadeiros embaixadores da marca, o que contribui para a atração de novos talentos e para a reputação da empresa no mercado. A reciprocidade entre empresa e colaborador é a base do engajamento, onde ambos têm suas necessidades satisfeitas.



Quais os **indicadores** necessários para medir o engajamento de forma eficaz?

Os **indicadores de engajamento** são métricas que quantificam o nível de envolvimento e satisfação dos colaboradores, orientando as ações de gestão de pessoas para aprimorar o ambiente de trabalho.

Eles funcionam como um **termômetro da saúde organizacional**, identificando pontos fortes e áreas que precisam de intervenção. O uso desses indicadores permite que as empresas tomem decisões baseadas em dados, em vez de percepções subjetivas.

A medição desses indicadores possibilita o **acompanhamento do impacto** das iniciativas de RH e a identificação de tendências ao longo do tempo. Eles ajudam a entender o que realmente importa para a equipe, direcionando os recursos



de forma mais eficiente para as ações que geram maior retorno. Monitorar os indicadores de engajamento é fundamental para a construção de uma cultura organizacional forte e um ambiente de trabalho produtivo.



Principais indicadores de engajamento e como medir

Os principais indicadores de engajamento medem o nível de conexão dos colaboradores com a empresa e auxiliam na identificação de tendências e na tomada de decisões estratégicas. Eles são ferramentas essenciais para entender a saúde do ambiente de trabalho e o impacto das ações de gestão de pessoas. A forma de medir cada um varia, mas a coleta de dados é sempre o primeiro passo.

Turnover de colaboradores

O turnover de colaboradores, ou **taxa de rotatividade**, é um dos indicadores de engajamento que mede o percentual de funcionários que deixam a empresa em um determinado período. Um alto turnover pode sinalizar problemas no engajamento, na cultura organizacional ou nas condições de trabalho. É um **sinal de alerta** sobre a satisfação e a permanência dos talentos.

A redução do turnover é um dos ganhos financeiros expressivos de uma boa *employee experience*. O custo da saída de um colaborador pode chegar a **1,5 a 2 vezes o seu salário anual**, considerando gastos com anúncios, entrevistas, treinamento e baixa produtividade inicial de um novo contratado.



Como medir o turnover

Para medir o turnover, divide-se o número de colaboradores que saíram da empresa (seja por pedido de demissão ou desligamento) em um determinado período pelo número médio de colaboradores no mesmo período, e o resultado é multiplicado por 100.

Por exemplo, se 10 colaboradores saíram em um mês e a empresa tinha uma média de 100 funcionários, o turnover é de 10%. É importante analisar tanto as saídas voluntárias quanto as involuntárias para uma compreensão completa.

A fórmula é:

$$\text{Turnover} = \frac{\text{Número de saídas}}{\text{Número médio de colaboradores}} \times 100$$

Recomenda-se analisar o turnover por departamento, cargo ou tempo de casa para identificar padrões. Um alto turnover pode indicar a necessidade de revisar políticas de gestão, benefícios ou a cultura da empresa.



Índice de satisfação dos colaboradores (eNPS)

O Índice de Satisfação dos Colaboradores, ou Employee Net Promoter Score (eNPS), é um dos indicadores de engajamento que mede a **probabilidade de um funcionário recomendar** a empresa como um bom lugar para trabalhar.

Ele se baseia em uma única pergunta, similar à usada para clientes, avaliando a lealdade e o entusiasmo dos colaboradores. É uma medida simples, mas eficaz, da percepção geral sobre o ambiente de trabalho.

Os colaboradores são classificados em promotores (notas 9-10), passivos (notas 7-8) e detratores (notas 0-6). O eNPS é calculado subtraindo-se a porcentagem de detratores da porcentagem de promotores. Um alto eNPS aponta para um ambiente onde os colaboradores se sentem valorizados e motivados, o que se reflete no engajamento.

Como medir o eNPS

Para medir o eNPS, os colaboradores respondem à pergunta "Em uma escala de 0 a 10, qual a probabilidade de você recomendar a empresa como um bom lugar para trabalhar?".

As respostas são categorizadas: promotores (notas 9-10), passivos (notas 7-8) e detratores (notas 0-6). O cálculo do eNPS é feito subtraindo a porcentagem de detratores da porcentagem de promotores. Por exemplo, se 60% são promotores e 20% são detratores, o eNPS é 40.

A fórmula é:

$$\text{eNPS} = (\% \text{Promotores} - \% \text{Detratores})$$

Uma pontuação positiva é um bom sinal, enquanto pontuações baixas indicam que a empresa precisa rever suas estratégias de employee experience. A coleta de feedback qualitativo junto com a nota é importante para entender as razões por trás da pontuação.

Taxa de participação em iniciativas e programas

A taxa de participação em iniciativas e programas é um dos indicadores de engajamento que **mede o envolvimento dos colaboradores** em treinamentos, workshops, eventos internos e outras atividades promovidas pela empresa.

Uma alta taxa de participação indica que os funcionários estão interessados no próprio desenvolvimento e na cultura da organização. É um reflexo do nível de engajamento com as oportunidades oferecidas.

Essa métrica mostra se as iniciativas da empresa estão **alinhadas com os interesses e as necessidades** da equipe. A baixa participação pode indicar que os programas não são relevantes, não são bem divulgados ou que há falta de tempo para os colaboradores se dedicarem a essas atividades. Incentivar a participação contribui para o desenvolvimento e a satisfação dos funcionários.

Como medir a taxa de participação

Para medir a taxa de participação, divide-se o número de colaboradores que participaram de uma iniciativa ou programa pelo número total de colaboradores elegíveis para participar. O resultado é então multiplicado por 100 para obter a porcentagem. Por exemplo, se 50 de 100 colaboradores elegíveis participaram de um treinamento, a taxa de participação é de 50%.

A fórmula é:

$$\text{Taxa de participação} = \frac{\text{Número de participantes}}{\text{Número total de elegíveis}} \times 100$$

Comparar essa taxa com iniciativas anteriores ou com benchmarks do mercado ajuda a avaliar a efetividade dos programas. A coleta de feedback dos participantes também é útil para aprimorar futuras ações.





Taxa de absenteísmo

A taxa de absenteísmo é um dos indicadores de engajamento que **quantifica a ausência dos colaboradores ao trabalho**, seja por faltas, atrasos ou saídas antecipadas, não justificadas ou justificadas por atestados médicos.

Um alto índice de absenteísmo pode sinalizar desmotivação, sobrecarga de trabalho ou problemas no clima organizacional. É um custo para a empresa, tanto financeiro quanto de produtividade.

Esse indicador reflete o **bem-estar dos funcionários** e a percepção deles sobre o ambiente de trabalho. Reduzir o absenteísmo requer a identificação das causas raiz, que podem estar relacionadas à saúde física e mental dos colaboradores, à gestão de pessoas ou à cultura da empresa.



Como medir a taxa de absenteísmo

Para medir a taxa de absenteísmo, soma-se o total de horas perdidas por ausências em um período e divide-se pelo total de horas trabalhadas previstas para o mesmo período. O resultado é multiplicado por 100 para obter a porcentagem. Por exemplo, se a equipe deveria trabalhar 1000 horas e 50 horas foram perdidas por absenteísmo, a taxa é de 5%.

A fórmula é:

$$\text{Taxa de absenteísmo} = \frac{\text{Horas perdidas por ausência}}{\text{Horas trabalhadas previstas}} \times 100$$

Analisar o absenteísmo por **equipe, período ou motivo** pode oferecer informações para a criação de planos de ação. Monitorar esse indicador ajuda a identificar se as causas são sistêmicas ou pontuais.



Índice de satisfação no trabalho (JSI)

O Índice de Satisfação no Trabalho (JSI - Job Satisfaction Index) mede o **grau de contentamento dos colaboradores** com diversos aspectos de suas funções e do ambiente corporativo. Ele avalia a felicidade geral e a satisfação com o salário, as condições de trabalho, o relacionamento com colegas e líderes, e as oportunidades de crescimento. É uma medida detalhada da percepção individual sobre o trabalho.

Esse indicador ajuda a identificar onde a empresa está acertando e onde há espaço para melhorias na experiência do colaborador. Um alto JSI geralmente está ligado a um maior **engajamento e produtividade**. Ele serve como base para a criação de estratégias que melhorem a qualidade de vida e a motivação no trabalho.

Como medir o índice de satisfação no trabalho (JSI)

Para medir o Índice de Satisfação no Trabalho (JSI), utiliza-se questionários com **escalas de avaliação** (por exemplo, de 1 a 5 ou de 1 a 10) que abordam diferentes dimensões do trabalho. As perguntas podem cobrir temas como satisfação com o salário, reconhecimento, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, ambiente de trabalho e relacionamento com a liderança. A média das respostas para cada item ou a pontuação geral é calculada para determinar o JSI.

A periodicidade da pesquisa pode variar, mas a coleta regular permite o **acompanhamento das tendências**. A análise dos resultados, combinada com feedbacks qualitativos, oferece uma compreensão aprofundada das áreas que necessitam de atenção. O JSI pode ser um norte para a implementação de ações de melhoria.



Índice de retenção de talentos

O índice de retenção de talentos mede a capacidade da empresa de **manter seus colaboradores por um determinado período**. Ele reflete a eficácia das estratégias de atração, desenvolvimento e valorização dos profissionais. Uma alta taxa de retenção indica que os colaboradores estão satisfeitos e engajados com a empresa.

Esse indicador é especialmente importante em mercados competitivos, onde a saída de um talento representa a **perda de conhecimento** e um **custo de reposição**. Manter os colaboradores mais qualificados e engajados é um sinal de que a empresa oferece um ambiente propício ao crescimento e ao bem-estar. A retenção está diretamente ligada à construção de uma cultura organizacional que valoriza as pessoas.

Como medir o índice de retenção de talentos

Para medir o índice de retenção de talentos, divide-se o número de colaboradores que permaneceram na empresa durante um período específico pelo número de colaboradores que estavam empregados no início desse mesmo período.

O resultado é multiplicado por 100. Por exemplo, se uma empresa começou o ano com 200 colaboradores e 180 permaneceram até o final, a taxa de retenção é de 90%.

A fórmula é:

$$\text{Taxa de retenção} = \frac{\text{Número de colaboradores que permaneceram}}{\text{Número de colaboradores no início do período}} \times 100$$

Analisar a retenção por departamento, cargo ou tempo de empresa pode oferecer insights sobre as causas da rotatividade. Comparar esse índice com o do mercado ajuda a posicionar a empresa em relação à concorrência.

Frequência de colaboradores

A frequência de colaboradores mede a **presença regular dos funcionários** no trabalho e o cumprimento de suas jornadas, sendo um dos indicadores de engajamento que complementa a taxa de absenteísmo.

Enquanto o absenteísmo foca nas ausências, a frequência avalia a pontualidade e a consistência da presença. Um bom índice de frequência demonstra comprometimento e responsabilidade com as atividades.

A baixa frequência pode estar ligada a desmotivação, problemas de saúde, dificuldades pessoais ou insatisfação com o ambiente de trabalho. Monitorar esse **indicador ajuda a identificar padrões e a intervir proativamente para apoiar os colaboradores**. A regularidade na presença contribui para a continuidade dos projetos e o bom funcionamento das equipes.



Como medir a taxa de frequência

Para medir a taxa de frequência, pode-se calcular o total de horas trabalhadas por um colaborador ou equipe em um período e comparar com o total de horas esperadas.

A taxa pode ser expressa como a porcentagem de dias ou horas em que o colaborador esteve presente e pontual. Por exemplo, se um colaborador deveria trabalhar 40 horas e trabalhou 38, sua frequência foi de 95%.

A fórmula pode ser:

$$\text{Taxa de frequência} = \frac{\text{Horas trabalhadas reais}}{\text{Horas trabalhadas esperadas}} \times 100$$

A análise da frequência pode ser feita individualmente ou por equipe, e a identificação de quedas na frequência pode levar à investigação das causas. Ações de suporte ou programas de bem-estar podem ser implementados para melhorar esse indicador.

Como usar os indicadores para melhorar o engajamento da sua equipe?

Usar os indicadores de engajamento de forma estratégica envolve a coleta de dados e, principalmente, a **interpretação cuidadosa dos resultados** para embasar ações de melhoria contínua. Os indicadores devem ser o ponto de partida para um diagnóstico preciso da saúde organizacional. Com base neles, é possível desenvolver planos de ação específicos e monitorar sua efetividade ao longo do tempo.

A análise conjunta de diferentes indicadores oferece uma visão mais completa do **cenário do engajamento**. Ao identificar as áreas que precisam de atenção, a empresa pode direcionar seus recursos de forma mais eficiente, impactando positivamente a experiência do colaborador e, conseqüentemente, os resultados do negócio.



Como interpretar os indicadores e o que fazer com os resultados?

Interpretar os indicadores de engajamento requer a análise de tendências, a comparação com benchmarks e a compreensão das causas por trás dos números. Não basta apenas saber o valor de um indicador; é preciso entender o que ele **representa no contexto da empresa e dos colaboradores**. Os resultados devem servir como um guia para a criação de planos de ação direcionados.

Após a análise, é importante comunicar os resultados à equipe de forma **transparente e desenvolver ações conjuntas**. A participação dos colaboradores na busca por soluções aumenta o senso de pertencimento e a adesão às mudanças. O monitoramento contínuo dos indicadores após a implementação das ações é fundamental para avaliar sua eficácia e promover a melhoria contínua.



Exemplos práticos de ações baseadas em indicadores

Se o **turnover de colaboradores** estiver alto, a empresa pode revisar seu plano de benefícios e remuneração, melhorar a comunicação de expectativas, investir em programas que promovam o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Caso o eNPS esteja baixo, iniciativas **focadas no bem-estar**, como workshops sobre saúde mental ou eventos sociais, podem ser implementadas para elevar o moral da equipe.

Se a taxa de **participação em programas internos** for baixa, a organização pode ajustar a oferta de programas para se alinhar aos interesses da equipe ou promover uma melhor divulgação dos mesmos.

Para um absenteísmo elevado, ações que **buscam as causas subjacentes**, como a criação de um ambiente de trabalho mais saudável ou a oferta de apoio psicológico, podem ser eficazes. Se a frequência de colaboradores diminuir, analisar as causas da desmotivação ou problemas pessoais pode ser um caminho.



Se o índice de **retenção de talentos** apresentar queda, a empresa pode investir em planos de carreira e desenvolvimento profissional, além de programas de reconhecimento, para que os colaboradores se sintam valorizados e vejam um futuro na organização.

Por fim, se o Índice de Satisfação no Trabalho (JSI) for baixo, a gestão pode focar em feedbacks construtivos, autonomia na tomada de decisões e um ambiente que estimule novas ideias para melhorar a percepção dos colaboradores sobre suas funções e o ambiente.

Como uma **plataforma** de comunicação interna pode **te ajudar** a metrificar o engajamento dos colaboradores?

Uma plataforma de comunicação interna centraliza os **canais de comunicação interna** e as interações dos colaboradores, fornecendo dados importantes para a medição dos **indicadores de engajamento**.

Ela pode rastrear a participação em comunicados, a interação em fóruns e a leitura de conteúdos, oferecendo uma visão clara do envolvimento da equipe. A capacidade de **coletar e analisar essas métricas** de forma integrada otimiza o trabalho do RH e das lideranças.

Com funcionalidades como **pesquisas de satisfação e enquetes integradas**, essas plataformas simplificam a coleta de feedback sobre o bem-estar e a experiência dos colaboradores.



O cruzamento desses dados com outras informações disponíveis na plataforma, como dados de uso e participação, permite uma análise mais aprofundada dos indicadores de engajamento. Uma plataforma de comunicação interna se torna uma ferramenta estratégica para entender e aprimorar o engajamento organizacional.



Conte com a Beehome

A Beehome oferece uma solução completa para a medição de indicadores de engajamento e outras métricas de RH, centralizando a comunicação e a gestão de pessoas em uma única plataforma.

Com recursos que permitem a realização de pesquisas de clima, o acompanhamento do eNPS e a análise da participação em programas internos, a Beehome auxilia sua empresa a coletar dados de forma eficiente. Nossa plataforma é projetada para fornecer insights acionáveis, facilitando a tomada de decisões estratégicas.

Com a Beehome, você terá acesso a dashboards intuitivos e relatórios personalizáveis, que transformam dados brutos em informações úteis para aprimorar o engajamento dos seus colaboradores.

A plataforma possibilita identificar rapidamente os pontos que necessitam de intervenção, otimizando seus recursos e fortalecendo a cultura organizacional. Conte com a Beehome para ter uma visão clara do que realmente importa para sua equipe e impulsionar resultados.

Conclusão

Medir o engajamento de forma estruturada, por meio de indicadores de engajamento claros e objetivos, é uma estratégia fundamental para as empresas que buscam **prosperar no cenário atual**. A análise desses indicadores possibilita identificar o nível de conexão dos colaboradores e direcionar ações de melhoria que impactam diretamente a experiência do colaborador e os resultados do negócio. Ao compreender o que realmente **motiva e satisfaz a equipe**, as organizações podem criar um ambiente de trabalho mais produtivo, saudável e com maior retenção de talentos.

A implementação de ferramentas especializadas, como uma plataforma de comunicação interna, simplifica a coleta e a análise desses dados. A Beehome, por exemplo, surge como aliada nesse processo, com recursos que facilitam a **medição de métricas** e a **aplicação de ações de melhoria**.





Sobre a Beehome

A Beehome é uma plataforma completa de **comunicação interna e gestão de pessoas**, desenvolvida para simplificar a conexão entre colaboradores e a empresa. Nossa solução integra funcionalidades para otimizar o fluxo de informações, promover a colaboração e medir indicadores de desempenho e engajamento.

A Beehome apoia as organizações na construção de um ambiente de trabalho transparente, produtivo e engajador, com o objetivo de fortalecer a cultura corporativa e impulsionar resultados.

Acesse [nosso site](#) e descubra como a Beehome pode transformar a comunicação interna da sua organização e impulsionar seus resultados.

