



A INTERFERÊNCIA DA ROTATIVIDADE DE FUNCIONÁRIOS NA GESTÃO DE PESSOAS

Weder T. da Silva², Kátia Regina R. de O. Gouveia¹
wederts@hotmail.com

katiareginaoli@hotmail.com

Universidade Estadual de Goiás – Campus Goianésia – Administração
Goianésia – GO

RESUMO

Uma rotatividade de pessoal acima do normal, aumentam os custos com admissões e demissões, além de custos com treinamentos, suporte para adaptação a cultura organização e contribuição para manter a equipe motivada. A pesquisa tem como objetivo mostrar que uma gestão de pessoas eficiente pode ser o caminho para o desenvolvimento de uma empresa em ascensão no mercado, e assim alcançar o sucesso. A metodologia utilizada para o estudo foi uma pesquisa bibliográfica, a respeito da gestão de pessoas, apresentando como método o quali-quantitativo com o subtema, a rotatividade de funcionários e a realização da coleta de dados foi feita através da observação do autor em campo quando estagiário. O resultado apresentado foi a análise de um gráfico elaborado pelo autor, além de sugestões para melhoria da relação de trabalho que foi aprendido na disciplina de Gestão de Pessoas.

Palavras-chave - Custos, gestão de pessoas, rotatividade.

ABSTRACT

Above-normal staff turnover increases admission and layoff costs, as well as training costs, support for adapting to the organizational culture, and helping to keep staff motivated. The research aims to show that efficient people management can be the way to the development of a rising business in the market, and thus achieve success. The methodology used for the study was an bibliographical research regarding the management of people, presenting as method the quali-quantitative with the sub-theme employee turnover and the collection of data was done through the observation of the author I the field when intern. The result presented was the analysis of a graph prepared by the author, as well as suggestions for improving the working relationship that was learned in the discipline of People Management.

KEYWORDS – Costs, people management, rotation.

25 a 27 de outubro de 2018

I. INTRODUÇÃO

A área de gestão de pessoas tornou-se de suma importância dentro de uma empresa, a partir dos anos 70 que ela veio ganhando ênfase nas organizações e em estudos avançados a seu respeito dentro das ciências humanas, passando a ser parte integrada das funções gerenciais de toda empresa que tem a gestão de pessoas inserida em seus deveres.

A responsabilidade da gestão de pessoas é desenvolver o ser humano para torná-lo mais produtivo, isso tratando dos colaboradores, outro fato destacado é transformar o administrador em líder para guiar seus subordinados.

Embasado numa empresa local, foi identificado nesse estudo a falta de uma gestão de pessoas eficiente, os problemas que ela desencadeia, destacando a rotatividade de funcionários como o problema a ser solucionado.

O problema da rotatividade de funcionários na gestão de pessoas fora do normal, identificado no estudo, traz como consequência o receio dos funcionários em perder o emprego, além de desmotivar a equipe.

A pesquisa foi realizada com o objetivo de mostrar que uma gestão de pessoas eficiente pode ser o caminho para o desenvolvimento de uma empresa em ascensão no mercado, e assim alcançar o sucesso. Portanto, investir na gestão de pessoas pode ser um diferencial para o pequeno empreendedor que quer diminuir seus custos.

II. METODOLOGIA

Para a realização desta pesquisa utilizou-se a metodologia bibliográfica a respeito da gestão de pessoas, destacando o método quali-quantitativo trazendo como subtema a rotatividade de funcionários e como levantamento de dados foi feito uma observação do estagiário na rotina da organização, durante seu estágio em uma empresa prestadora de serviços no ramo da manutenção industrial, situada nessa cidade.

O site QueConceito conceitua que “a metodologia faz previamente o estudo dos métodos para determinar qual é o mais adequado para aplicar ou sistematizar em uma investigação ou trabalho”.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A administração de recursos humanos tornou-se muito importante nas organizações nos dias atuais, visando o funcionário como um parceiro e não mais como um recurso da empresa, sendo fundamental formar uma equipe para fortalecimento das relações profissionais entre tal.

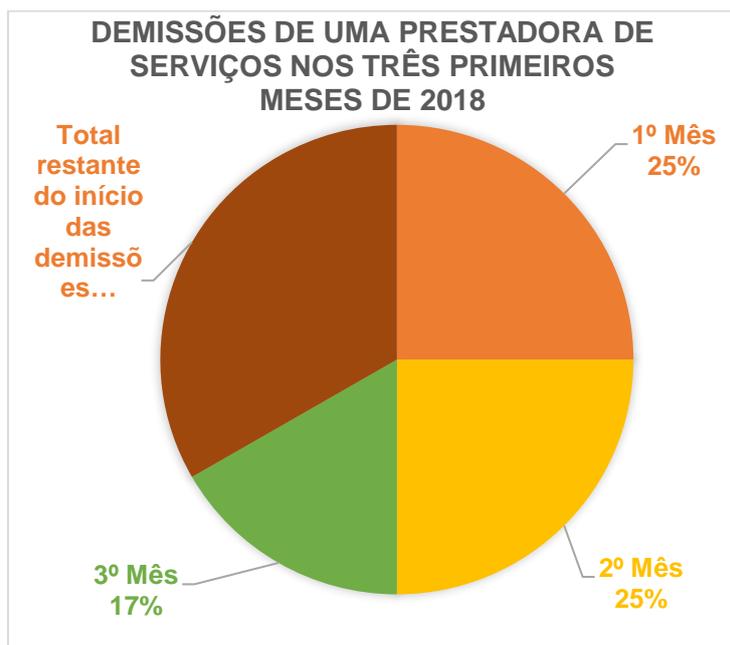
Segundo Lacombe (2004) administrar significa possuir um conjunto de esforços que tenham por objetivo o planejamento, a organização, a direção ou a liderança, a coordenação e o controle das atividades de um grupo de pessoas que tenham os objetivos em comum, com base nessas primícias foi detectado que em uma empresa local houve grande rotatividade de funcionários nos últimos meses.

A alta rotatividade de funcionários da prestadora de serviços observada pelo autor ocorreu devido as mudanças constantes de supervisão no local de trabalho, dificultando a relação de trabalho entre o supervisor e seus subordinados, levando a problemas de comando, dimensionamento das atividades, cumprimento de horários, nepotismo, como maior avaria.

Um número pequeno de rotatividade é normal, até sadio pra empresa, mas como ressalta Pontes (2004) os administradores devem preocupar-se quando a rotação aumenta, uma vez que há um custo financeiro envolvido com as novas admissões de pessoal e com os desligamentos, que são facilmente mensuráveis. Sabendo que a motivação, a cultura organizacional, a remuneração entre outros motivos também contribui para o aumento dessa rotatividade, aparentemente, são os motivos de maior relevância no estudo.

Baseando nesses termos o gráfico abaixo, traz a rotatividade da empresa de manutenção industrial nos últimos três meses, lembrando que no total são doze funcionários que ela fornece para uma tomadora com contrato vigente.

25 a 27 de outubro de 2018



Fonte: Dados recolhidos pelo autor.

O gráfico demonstra que de um total de doze colaboradores, foram desligados da três colaboradores da empresa só no primeiro mês, totalizando 25% do efetivo da mesma, um sem motivo aparente, outro por não querer prorrogar o contrato por não se sentir motivado e por último um funcionário que necessitava de aumento da remuneração. Já no segundo mês, destacou-se o desligamento de três colaboradores, num total de 25% do quadro da equipe, um deixou a empresa por não aceitar a redução salarial, pois a empresa alegava estar passando por uma crise, o segundo recebeu uma proposta de trabalho em sua cidade natal, devido ter vindo de outro estado, o terceiro foi dispensado por desmotivação com clima organizacional da empresa e por fim no terceiro mês mais dois funcionários deixaram a empresa, num total de 17% e os motivos são os mesmos citados anteriormente, assim somente 33% do pessoal continuam na empresa, ou seja, apenas quatro pessoas das doze do começo desse estudo.

A análise dos dados permitiu concluir que menos de 40% dos colaboradores iniciais do estudo, permanecem na organização e nos três meses de dados coletados foram demitidos, ou pediram dispensa do trabalho o dobro de pessoas das que permanecem na equipe.

25 a 27 de outubro de 2018

III. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise dos dados permitiu concluir que menos de 40% dos colaboradores iniciais do estudo, permanecem na organização e nos três meses de dados coletados foram demitidos, ou pediram dispensa do trabalho o dobro de pessoas das que permanecem na equipe. Além de apresentar o estudo de termos lógicos para validar o tema proposto.

A rotatividade fora do normal pode ser amenizada com a equiparação salarial com o que é oferecido pelo mercado, como resolução das questões levantadas nesse estudo, harmonizar o ambiente de trabalho para a formação de uma equipe motivada e valorização dos funcionários, através de treinamentos e benefícios que podem ser um diferencial para a empresa buscar sua competitividade no mercado que ela atua.

REFERÊNCIAS

METODOLOGIA. QUECONCEITO. São Paulo. Disponível em: <<https://queconceito.com.br/metodologia>> Acesso em: 15/10/2018 Às 11:53hs.

ROSA, Mônica Vargas da. **CITAÇÃO GESTÃO DE PESSOAS – EDUCADORES DE EQUIPE.** Disponível em:<<https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/Administracao/citacao-gestao-de-pessoas-educadores-de-equipes/23915>>. Acesso em: 06/10/2018. Às 15:03hs.

SILVA, Monike Cristina da. **ROTATIVIDADE DE FUNCIONÁRIOS: UM ESTUDO NA EMPRESA AUTO MODESTO LTDA.** Disponível em: <<http://siaibib01.univali.br/pdf/Monike%20Cristina%20da%20Silva.pdf>>. Acesso em: 06/10/2018 Às: 14:44hs.

VIEIRA, Juliana Fachi. **OS FUNDAMENTOS DA GESTÃO DE PESSOAS.** 2014. Disponível em:<<http://www.administradores.com.br/artigos/academico/gestao-de-pessoas/79383/>> Acesso em:06/10/2018 ÀS 13:52hs.