

ROTATIVIDADE DE PESSOAL NAS EMPRESAS DO RAMO FRIGORÍFICO

Kasandra Meirel¹
 Kamile Theis Standnick²
 Ana Maria Stolfi³

Centro Universitário Leonardo da Vinci – UNIASSELVI
 Graduação Tecnológica em Gestão de Recursos Humanos (RHU 0056) – Prática do
 Módulo III
 19/06/13

RESUMO

A rotatividade de pessoal é a média de admissões e demissões que ocorrem na empresa em um determinado período. Nas empresas do ramo frigorífico, a rotatividade é muito grande devido às condições de trabalho que são desgastantes e cansativas. O objetivo deste paper é mostrar de forma mais detalhada o índice de rotatividade em uma empresa deste ramo, e como a estatística pode ajudar a empresa a analisar este índice. Através do estudo de livros, sites, artigos e de uma pesquisa realizada na própria empresa, foi possível verificar que realmente há um índice de rotatividade elevado e que a estatística foi essencial para a análise deste fato. Consequentemente a falta de atenção a este índice pode atrapalhar o crescimento da empresa, sendo necessário buscar formas de reduzi-lo e trabalhar em cima dele para proporcionar mais benefícios aos funcionários e mantê-los mais motivados, evitando assim, os desligamentos.

Palavras-chave: Estatística. Frigorífico. Rotatividade de Pessoal.

1 INTRODUÇÃO

Este estudo tem como tema central a rotatividade de pessoal nas empresas do ramo frigorífico, que será estudado e analisado utilizando a estatística. O objetivo geral é mostrar de forma mais detalhada a rotatividade em uma empresa frigorífica e descobrir quais os principais motivos para tantos desligamentos.

O tema deste estudo foi escolhido devido à pouca atenção que lhe é dada, pois se não for analisado de forma correta, pode atrapalhar e muito o crescimento da empresa, já que com os desligamentos, os outros funcionários acabam ficando sobrecarregados, pois além de realizar as

suas tarefas, devem realizar também, as dos funcionários que saíram.

Inicialmente será apresentado o conceito de rotatividade de pessoal e os custos que este fato traz para as empresas, e em seguida como é calculado o índice de rotatividade geral. Logo após será abordado o tema principal, que é a rotatividade de pessoal nas empresas do ramo frigorífico, utilizando informações obtidas de uma empresa do ramo, que abate e comercializa aves. E por fim, serão apresentados estatisticamente, através de tabelas e gráficos, os dados colhidos na empresa.

2 ROTATIVIDADE DE PESSOAL

¹ Acadêmico do Curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos.

² Tutora Externa.

³ Professora.

A rotatividade de pessoal, também conhecida como *turnover*, está relacionada à média de admissões e demissões que ocorrem em uma empresa em um determinado período.

Segundo Chiavenato (1999, p. 69): “A rotatividade de pessoal é o resultado da saída de alguns funcionários e a entrada de outros para substituí-los no trabalho”.

As razões que levam os funcionários a sair de uma empresa podem ser diversas. Eles podem solicitar a sua demissão por motivos pessoais, falta de motivação, por não estarem contentes e por não se adaptarem às suas tarefas ou por estarem em busca de uma melhor colocação profissional. Da mesma forma, a empresa pode também solicitar a demissão do funcionário, para encontrar algum que seja melhor qualificado, mais capacitado para desenvolver as tarefas que lhe são designadas e que se adeque melhor ao ambiente de trabalho.

O alto índice de rotatividade em uma empresa indica que alguma coisa está errada. É necessário observar e analisar os motivos que contribuem para este fato.

Alguns fatores podem facilitar o aumento deste índice, como: a cultura e o clima organizacional, o processo de recrutamento e seleção e a remuneração que é um dos principais motivos que levam as pessoas a saírem de uma empresa e irem para outra, pois é comum as pessoas não estarem contentes com o salário que ganham.

Já se o processo de recrutamento e seleção não for bem realizado, o recrutador pode acreditar que esteja contratando a pessoa certa para a função, mas que não possui o perfil adequado para o cargo em questão. Pode haver também, problemas com o treinamento, e o novo funcionário não receber o conhecimento necessário para executar o seu trabalho. E ainda há

a questão da motivação, frequentemente as pessoas se desmotivam quando não encontram um bom ambiente de trabalho ou quando realizam atividades entediadas.

A rotatividade é considerada um problema para muitas empresas. E os custos que resultam deste problema podem ser muito altos. Existem os custos de desligamentos, referente às verbas rescisórias. Há ainda custos de recrutamento e seleção para contratação de novos funcionários que deverão ficar no lugar dos que saíram, além dos custos de registro e documentação e da integração dos novos colaboradores.

Porém, além dos custos financeiros, a rotatividade pode causar um grande transtorno para a empresa devido à falta da mão de obra, que atrapalha a produtividade do restante dos funcionários que acabam ficando sobrecarregados. Desta forma, os investimentos realizados na contratação não fornecem resultados.

Mas há alguns casos em que a rotatividade pode ser considerada algo positivo. Por exemplo, se um o funcionário que está saindo possui um desempenho ruim, ou não se adequou a rotina da empresa, substituí-lo por outro com desempenho melhor pode ser uma boa opção. No caso das empresas do ramo de *telemarketing*, por exemplo, o alto índice de rotatividade pode ser favorável, devido ao grande número de ocorrências de doenças ocupacionais.

Para reduzir a rotatividade, a empresa deve primeiramente conhecer as principais causas dos desligamentos. Assim pode trabalhar em cima destes motivos e tentar evitá-los.

Existe uma forma de se calcular o índice de rotatividade das empresas em um determinado período, que será visto a seguir.

2.1 O ÍNDICE DE ROTATIVIDADE GERAL

“O índice de rotatividade de pessoal é medido pela média de funcionários admitidos e demitidos (na empresa ou no setor) no período, dividido pelo total de funcionários no início do período” (NETO et al., 2011, p. 02). O índice pode ser calculado da seguinte forma:

FIGURA 1 – CÁLCULO DO ÍNDICE DE ROTATIVIDADE

$$IR = \frac{(admissões + demissões) / 2}{\text{efetivo inicial}} * 100$$

FONTE: **Índice de Rotatividade**, 2010. Disponível em: <<http://causosderh.blogspot.com.br/2010/05/html>>. Acesso em: 28 maio 2013.

Este índice é utilizado para gerar dados e auxilia muito as empresas a chegar a um diagnóstico preciso sobre a sua rotatividade. Ele exprime um percentual de empregados que saíram da empresa e dos que entraram para substituí-los em um determinado período.

3 ROTATIVIDADE DE PESSOAL NAS EMPRESAS DO RAMO FRIGORÍFICO

Em visita à empresa Companhia do Frango* (Nome Fictício), que atua no ramo da avicultura industrial, foi possível analisar estatisticamente os dados referentes a saída e entrada de funcionários no sistema utilizado para controle e registro de informações. Dentre suas atividades está a industrialização de aves, dividida em duas linhas: resfriados e congelados. É considerada uma empresa de médio porte e conta com uma média de 280 funcionários.

A estatística é uma ferramenta indispensável para se analisar dados quando se tratam de grandes quantidades. Esses dados nas organizações auxiliam e algumas vezes são decisivos na tomada de decisão. Nenhuma organização consegue

crescer e ter sucesso sem um planejamento eficaz e sem a análise de todos os fatores necessários para atingir seus objetivos.

As empresas do ramo frigorífico costumam apresentar um grande índice de doenças ocupacionais, como as LER – Lesões por Esforço Repetitivo/DORT – Distúrbios Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho. Um dos principais motivos para que isto aconteça é o fato de ser um trabalho repetitivo e cansativo e em um ambiente que pode ser considerado desfavorável. Existe muito barulho, um cheiro extremamente desagradável e baixas temperaturas, aliás, conforme Neto et al. (2011, p. 02):

As empresas frigoríficas, de um modo geral, apresentam uma forma de organização de trabalho composta de máquinas, equipamentos e dispositivos de corte que possuem risco considerável de acidentes do trabalho aos seus trabalhadores, principalmente nas operações que exigem atividade manual.

Além disso, o número de funcionários que deixam o emprego ainda no período de experiência é muito grande e até mesmo há alguns que trabalham dois ou três dias e já resolvem sair. Não há um mês em que não

haja vagas sendo anunciadas em jornais, rádio, carros de som etc. Os colaboradores contratados normalmente possuem pouca qualificação.

Há ainda uma grande falta de comprometimento por parte dos funcionários. O número de faltas, atrasos e atestados é muito grande.

De acordo com os dados coletados na empresa Companhia do Frango, segue uma tabela com a média de admissões e demissões do setor de produção nos meses de fevereiro a maio.

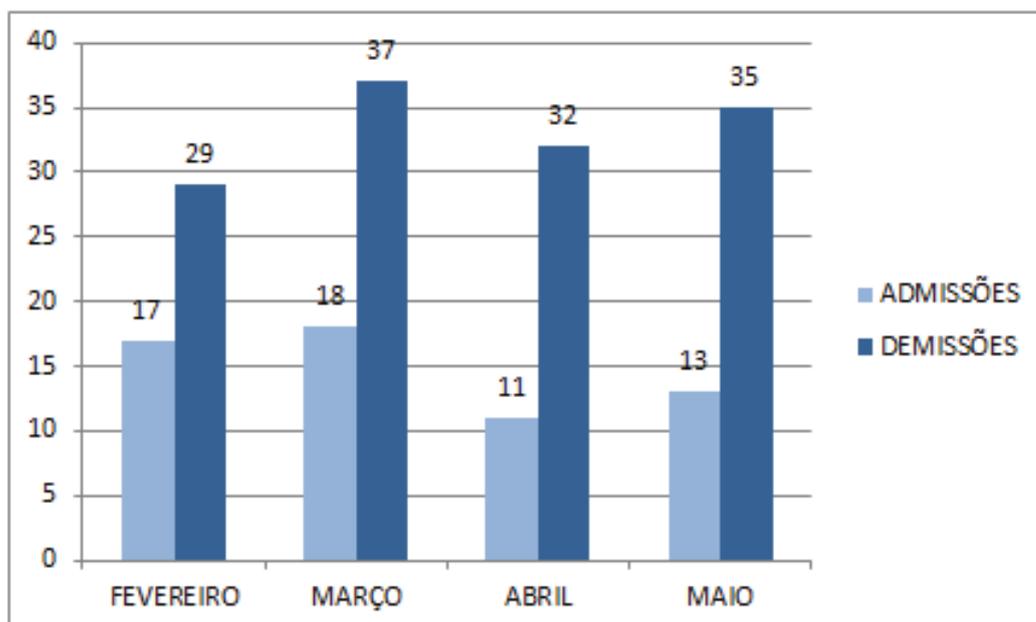
TABELA 1 – MÉDIA DE ADMISSÕES E DEMISSÕES FEV./MAIO – 2013

MESES	ADMISSÕES	DEMISSÕES
FEVEREIRO	17	29
MARÇO	18	37
ABRIL	11	32
MAIO	13	35
TOTAL	59	133

FONTE: A autora (2013)

A seguir, gráfico com os dados apresentados na tabela acima, para uma melhor visualização.

GRÁFICO 1 – MÉDIA DE ADMISSÕES E DEMISSÕES



FONTE: A autora (2013)

Utilizando a fórmula apresentada anteriormente, obtemos o cálculo do índice de rotatividade na empresa do período de fevereiro a maio.

Índice de Rotatividade Companhia do Frango = 34,28 %

Podemos observar através desta tabela que o número de demissões é grande. Através de uma conversa informal com alguns funcionários da empresa, foi possível analisar alguns motivos para tamanha rotatividade, e são os mesmos citados anteriormente: ambiente de trabalho desagradável, tarefas repetitivas e além de tudo, falta de comprometimento por parte dos funcionários, que não pensam duas vezes quando aparece outra oportunidade de emprego e vão logo solicitar o seu desligamento.

É muito importante que a empresa tenha consciência do seu índice de rotatividade, e a estatística é um bom método para ajudá-la nisso, pois através dela a empresa pode realizar uma pesquisa com os seus funcionários, procurar soluções e receber as opiniões de quem está lá dentro, trabalhando. Assim, a empresa pode trabalhar em cima dessas opiniões e buscar formas de reduzir este índice.

A empresa precisa proporcionar aos funcionários benefícios que compensem o trabalho cansativo e faça com que os mesmos prefiram continuar na empresa ao invés de sair na primeira oportunidade, pois a melhor maneira de segurar os seus funcionários na empresa é mantê-los motivados. O funcionário precisa ser valorizado para que sinta que é importante para a empresa e para que assim possa exercer as suas funções com mais eficiência, crescendo juntamente com a organização.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo

entender melhor o significado da rotatividade de pessoal e como este fato atinge as empresas do ramo frigorífico.

Através deste estudo foi possível observar que a rotatividade aflige várias empresas e em diversas áreas de atuação, principalmente as empresas do ramo frigorífico que possuem atividades bastante repetitivas e onde, geralmente, os funcionários trabalham em uma única posição o dia inteiro, o que facilita o grande número de doenças ocupacionais. Além disso, as condições de trabalho são um pouco desfavoráveis: baixas temperaturas e um odor desagradável. Estes são considerados os principais motivos para que haja tantos desligamentos, já que os funcionários trocam este trabalho por outro na primeira oportunidade que aparecer.

Além de tudo, foi possível entender que a estatística pode ajudar muito as empresas em seu planejamento e na tomada de decisões, pois através dela é possível coletar os dados, analisá-los e apresentá-los de forma que auxiliem a empresa a estudar os seus resultados e aplicar as mudanças que forem necessárias, como é o caso de rotatividade citada acima, onde a empresa pode analisar os seus índices de rotatividade e trabalhar em cima de questões que beneficiem e mantenham os funcionários trabalhando motivados na empresa.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 1999.

NETO, José Maximiano Candido et al. **Avaliação da Rotatividade de Pessoal em Indústria de Processamento de Carnes com Intervenção Ergonômica no Processo**. Maringá: Cesumar, 2011. Disponível em: <http://www.cesumar.br/prppge/pesquisa/epcc2011/anais/jose_maximiano_candido_netto2.pdf>. Acesso

em: 28 maio 2013.

Índice de Rotatividade. 2010. Disponível em: <<http://causosderh.blogspot.com.br/2010/05/html>> Acesso em: 28 maio 2013.