

18 a 20
de outubro

9º Fórum
Rondoniense
De Pesquisa

Inovações tecnológicas e os desafios na
Educação, Saúde e Diversidade.



SÃO LUCAS
JI-PARANÁ - RO

Afya

Turnover em uma Empresa de Construção Civil em Presidente Médici - RO

Kleisla Taynara de Oliveira Cavalcante¹, Mateus Cantú², Danstin Nascimrnto Lima³

¹ Acadêmica do 8º período do Curso de Ciências Contábeis, Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná – JPR, Ji-Paraná, RO, Brasil. Email: kleislaoliveira1@gmail.com.

² Acadêmico do 8º período do Curso de Ciências Contábeis, Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná – JPR, Ji-Paraná, RO, Brasil. Email: cantu_suetam3@hotmail.com

³ Professor orientador, Mestre em Gestão e Regulação de Recursos Hídricos – PROFÁGUA / UNIR. Docente no Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná – JPR, Ji-Paraná, RO. Email: danstin.lima@saolucasjiparana.edu.br

1. Introdução

Já foram os dias em que as pessoas trabalhavam em organizações por anos, e muitas até tinham o intuito de se aposentar na organização em que um dia fora contratado. Na “Era do Conhecimento”, o termo “trabalhador de conhecimento” que Peter Drucker usou para se referir ao trabalhador do século XXI, é caracterizada como a modalidade de encontrar melhores oportunidades, e até mesmo a mobilidade de executar projetos. Com isso, identifica-se que a rotatividade de pessoal, ou “turnover”, vêm avançando no país. A partir disso, pode-se determinar que a taxa de rotatividade ou volume de negócios no país vem aumentando.

Para tanto, refere-se ao assunto explorado, essa pesquisa tem como objetivo analisar as causas que direcionam diretamente à rotatividade de funcionários na empresa de Construção Civil, todavia que, para melhor desenvolvimento, a pesquisa propõe como objetivos específicos identificar a quantidade de funcionários admitidos e desligados da empresa, apresentar os tipos de custos relacionados ao processo de admissão, treinamento e desligamento de funcionários e verificar o aumento do índice de “turnover” na empresa. Dessa forma, o tema pesquisado foi de suma importância, pois a rotatividade de pessoal prejudica as empresas de maneira que causa custos financeiros na organização, mediante a situação apontada, surge a seguinte questão: qual o índice de “turnover” que uma empresa de construção civil apresenta?

2. Materiais e Métodos

Classifica-se esta pesquisa quanto ao problema: qualitativa, que segundo Gil (2021), é aquela em que se lida com dados não numéricos. Isto não seria apenas uma simplificação, mas também um reconhecimento de que a pesquisa qualitativa se caracteriza por um menor nível de cientificidade, pois é precisamente devido ao uso de números que a linguagem científica se torna mais clara, precisa e objetiva.

A pesquisa também utilizou a natureza experimental, de acordo com Walliman (2015, p. 9) “Em sua forma mais simples, uma mudança é feita em uma variável independente e o efeito dessa mudança é observado em uma variável dependente, ou seja,

causa e efeito”. Quanto aos objetivos, este estudo se caracteriza como exploratório, no qual tem o sentido de levantar instrumentos em que a empresa utilizará na identificação das causas de rotatividade de funcionários. Neste trabalho utilizou-se a pesquisa bibliográfica em livros e artigos científicos.

Quanto ao método abordado foi hipotético-dedutivo, de acordo com Walliman (2015, p. 19), expressa que o “método hipotético-dedutivo tem como ponto de partida os problemas percebidos, com a indução, ou seja, essa percepção considera-se dificultosa, porém não impossível, de maneira que inferir enunciados universais a partir de singulares”, todavia que tais métodos e pesquisa se obtiveram para uma melhor análise e verificação dentro do âmbito empresarial.

3. Resultados e Discussões

Para análise, foi desenvolvida uma pesquisa exploratória na Empresa de Construção Civil, localizada no município de Presidente Médici – RO. A finalidade da pesquisa é a verificação e análise, com o intuito de identificar os motivos que geraram a rotatividade. De acordo com Gil (2019), as pesquisas exploratórias têm como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses para serem testadas em pesquisas futuras. Diante ao assunto explorado, conforme a análise realizada foi identificada que a empresa tem uma alta porcentagem de rotatividade. A rotatividade refere-se ao fluxo de entradas e saídas de pessoas em uma organização, ou seja, as entradas para compensar as saídas de pessoas das organizações. A cada desligamento quase sempre corresponde à admissão de um substituto como reposição. Isso significa que o fluxo de saídas (desligamentos, demissões e aposentadorias) deve ser compensado por um fluxo equivalente de entradas (admissões) de pessoas. (Chiavenato, 2004, p. 87).

A figura 01 apresenta de forma resumida os custos da rotatividade de pessoal, sendo a mesma definida por três tipos de custos: os custos primários, custos secundários e custos terciários, conforme apresentado na imagem:

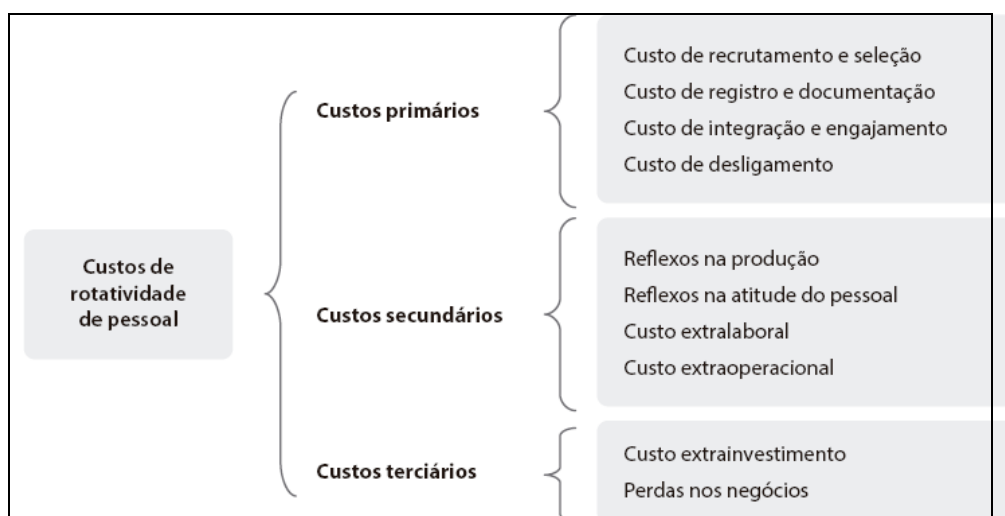


Figura 01 - Custos da Rotatividade de Pessoal
Fonte: Chiavenato (2020, p. 133)

A rotatividade, também definida como “turnover”, com melhor entendimento, Ribeiro (2018) explica que o “turnover” significa rotatividade da mão de obra. O “turnover” é o resultado da saída de colaboradores e a entrada de outros que irão substituí-los em sua função. Em outra visão, Chiavenato (2020) define que o “turnover” traz novos custos para a empresa, pois, com o desligamento de um colaborador, surge a necessidade de programar um novo processo de recrutamento para suprir a necessidade atual, além dos custos com treinamentos e admissão. Na figura 02 mostram-se os tipos de turnover, eles são divididos em sete tipos, de acordo com a seguinte imagem:

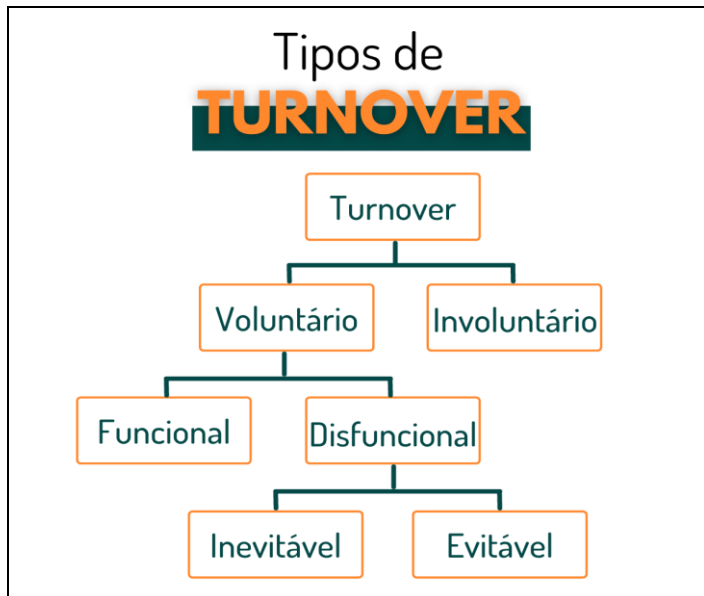


Figura 02 - Tipos de Turnover
Fonte: Projep (2021)

Ao discorrer pelo assunto apontado, o cálculo do “Turnover” acontece por meio de uma fórmula, a mesma utiliza-se o número de pessoas que se desligaram durante um determinado período de tempo (um mês ou um ano) em relação ao número médio de funcionários existentes. Essa fórmula funciona apenas em relação às saídas e não considera as entradas de pessoal na organização. (Chiavenato, 2004, p. 88). Para a análise do índice de turnover da organização, está apresentada na figura 03, no mesmo usa-se a seguinte fórmula:

$$\text{Índice de rotatividade de pessoal} = \frac{\frac{A + D}{2} \times 100}{EM}$$

Figura 3 – Índice de Rotatividade de Pessoal
Fonte: Chiavenato (2020, p. 126)

Onde:

A= (entradas): admissão de pessoal em um determinado período de tempo.

D= (Saídas): desligamento de empregados dentro de um período considerado.

EM= Efetivo Médio dentro de um período, podendo ser obtido pela soma dos efetivos existentes no período.

Tendo em vista a utilização da fórmula, foi possível identificar a quantidade de funcionários, mediante a análise realizada na empresa. Em um período de 12 meses, ou seja, um exercício. Os dados que foram levantados e apresentados pela empresa mostraram os desligamentos entre 01/01/2022 a 31/12/2022 o total de 32 funcionários. A empresa possui um quadro total de 120 colaboradores. Por outro lado, foi admitida a quantidade de 21 funcionários no mesmo período. Portanto, levando em consideração os números fornecidos pela organização, no qual se mostra na figura 04, a seguinte base para o cálculo:

ADMISSÕES	DESLIGAMENTOS	TOTAL DA ROTATIVIDADE	FUNCIONÁRIOS
32	21	53	120

Figura 4 – Quantidade de Admissões e Desligamentos de Funcionários

Fonte: Elaborada pelos autores

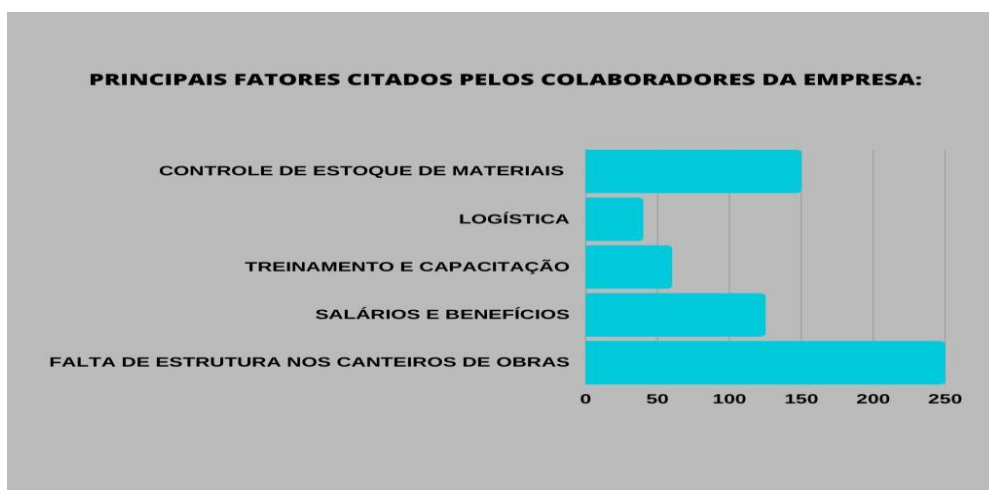
APLICAÇÃO DA FÓRMULA

$32 \text{ (desligamentos)} + 21 \text{ (admissões)} = 53 \text{ (rotatividade)}$

$53 \div 2 = 26,5$

$26,5 \times 100 \div 120 = 22,08\%$. (Índice da rotatividade)

A taxa encontrada de rotatividade de pessoal dentro da empresa analisada é de 22,08%, comparando-a com o índice aceitável pelas empresas brasileiras é considerado alto, visto que, se estivesse dentro da normalidade, variaria entre 5% a 10%. Todavia que, após a análise feita através dos dados que foram levantados e apresentados pela empresa, foi realizada uma pesquisa rápida referente às principais causas e consequências da rotatividade de pessoal. Conforme se apresenta na figura 05 a seguir:



O turnover é a consequência de diversos fatores que, condizente com a pesquisa realizada na empresa, teve como causa elementos que deriva insatisfação por parte dos seus colaboradores como a falta de logística e layout dos canteiros de obras, afetando diretamente o planejamento das atividades a serem realizadas, do controle do fluxo de pessoas, da armazenagem dos materiais usados para a obra e dimensionamento dos equipamentos.

A falta de engajamento e a capacitação da mão de obra é outro fator relevante a ser considerado em virtude das atividades não realizadas adequadamente, que na maioria das vezes são decorridas pela falta de capacitação e treinamentos para a execução de forma correta.

A ausência de gestão de controle da produção, atividades atrasadas, problemas com o controle dos estoques dos materiais utilizados nas obras foram outros fatores citados por parte dos colaboradores na pesquisa realizada.

4. Considerações Finais

Conclua-se então, cujo objetivo principal foi o de analisar as causas da rotatividade de pessoal em uma empresa no ramo de Construção Civil situada no município de Presidente Médici – RO, bem como relacionar a proposta em teoria mediante a pesquisa realizada na empresa em questão, percebe-se que o “turnover” prejudica o financeiro e conseqüentemente a gestão de pessoas da organização, no qual se refere à entrada e saída de funcionários.

A flutuação das pessoas dentro da empresa pode ser prejudicial para a saúde organizacional da mesma, interferindo em setores como financeiro, produtividade, lucratividade, e, também, não menos importante, na satisfação dos clientes e funcionários, pois um ambiente de trabalho desmotivado pode afetar a todos. Dentre os problemas citados, o mais grave é o problema financeiro da empresa, pois a rotatividade de pessoal pode elevar consideravelmente os custos com pessoal, a perda de negócios, de clientes, entre outros. Tendo em vista, a pesquisa feita, propõe-se a empresa utilizada como instrumento de pesquisa nesse estudo, que seja realizada uma análise no planejamento estratégico, focando como peça-chave a estrutura e desenvolvimento nas obras, que é o índice maior de acordo com a pesquisa apresentada. Como plano de ação, foi sugerida a montagem de uma universidade corporativa, de forma que envolva todos os assuntos e os colaboradores da empresa.

Diante dos dados levantados, podemos identificar que a rotatividade de pessoal dentro da empresa de construção civil analisada é de 22,08%, desta forma, podemos considerar a nível crítico atentando para a média aceitável considerada no Brasil, que é em torno de 5% a 10% ao ano.

Contudo, a pesquisa realizada, além de fornecer os subsídios necessários para um melhor entendimento do que é a rotatividade de pessoal, permitiu o cumprimento dos objetivos principais, quais foram os de identificar e analisar as causas da rotatividade e o aumento do índice do “turnover”, e, após, sugerir um plano de ação para fazer com que essa rotatividade venha diminuir, essa pesquisa visa também contribuir para a propagação de uma informação relevante e tão pouco conhecida pelos gestores e suas organizações, cooperando de forma simples e objetiva quanto ao cálculo da rotatividade para posterior análise do índice de turnover.

5. Referências

CHIAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos - O Capital Humano das Organizações. Grupo GEN, 2020. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597025170/>. Acesso em: 19 set. 2023.

GIL, Antonio C. Métodos e Técnicas de Pesquisa Social, 7ª edição. Grupo GEN, 2019. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597020991/>. Acesso em: 08 set. 2023.

GIL, Antonio C. **Como Fazer Pesquisa Qualitativa**. Grupo GEN, 2021. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559770496/>. Acesso em: 20 conjuntos. 2023.

GIL, Antonio C. Como Elaborar Projetos de Pesquisa. Grupo GEN, 2022. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559771653/>. Acesso em: 19 set. 2023.

PROJEP. Turnover: o que é, qual a importância e como utilizar, 2021. Disponível em: <https://projepjr.com/turnover-o-que-e-qual-a-importancia-e-como-utilizar/>. Acesso em: 26 set de 2023.

SAMPIERI, Roberto H.; COLLADO, Carlos F.; LUCIO, Maria D. P. B. Metodologia de pesquisa. Grupo A, 2013. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788565848367/>. Acesso em: 19 set. 2023.

WALLIMAN, Nicolau. Métodos de Pesquisa. Editora Saraiva, 2015. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502629857/>. Acesso em: 19 set. 2023.