

**Título: Rotatividade em uma indústria de alimentos**

**Autor(es)** Prof. MSc. Alexandre Domanico da Cunha; Sheyla dos Santos Rocha

**E-mail para contato:** ernandes.marinho@estacio.br

**IES:** ESTÁCIO BRASÍLIA

**Palavra(s) Chave(s):** Rotatividade, Recursos Humanos

#### **RESUMO**

O objetivo do trabalho é identificar os fatores que elevaram a rotatividade de pessoal de uma indústria de alimentos do Distrito Federal no primeiro semestre de 2014. Um dos grandes desafios da área de recursos humanos na atualidade é reter e manter talentos nas organizações, para tanto é necessário que as empresas conheçam e saibam lidar com o fenômeno da rotatividade de pessoal. Spector (2012) conceitua a rotatividade de pessoal como o percentual de funcionários que pedem demissão em um determinado período, e que a rotatividade está relacionada com a insatisfação no trabalho. Para Masiero (2009), os motivos que levam ao aumento do índice de rotatividade em uma organização estão relacionados à insatisfação dos empregados com a remuneração, com as poucas oportunidades de crescimento profissional e com a insatisfação dos colaboradores com a supervisão da empresa. Lacombe (2008) destaca que o aumento da rotatividade de pessoal é consequência de políticas de pessoal mal elaborada e ineficientes, além do descontentamento dos empregados com a empresa e com a chefia. O tipo de pesquisa utilizado neste trabalho foi o tipo descritivo que segundo Barros (2007) é o tipo de pesquisa em que não há interferência do pesquisador, apenas procura-se saber a frequência com que determinado fenômeno ocorre. O universo estudado se constituiu de 320 colaboradores, que trabalhavam no setor de produção desta empresa de alimentos, esses colaboradores saíram da empresa no período de janeiro à julho de 2014. O principal fator identificado na pesquisa foi que os funcionários estavam insatisfeitos com a falta de reconhecimento profissional. Neste item a média de respostas foi de 2,48, que significa que 49,60% dos respondentes estavam insatisfeitos com algum dos itens avaliados no questionário. A hipótese levantada para este item foi: H1: Mais de 50% dos desligamentos estão relacionados com a falta de reconhecimento profissional, como o valor da média de respostas se aproxima bastante do valor da hipótese levantada, pode-se concluir que a hipótese foi confirmada pela pesquisa realizada. A segunda hipótese, H2: Mais 40% dos desligados estavam insatisfeitos com a política de remuneração, que afirmava que os desligamentos estavam relacionados com a insatisfação dos colaboradores com a política de remuneração adotada pela empresa também foi confirmada. De acordo com os resultados obtidos a média de respostas foi de 2,49 que equivale a 49,80% dos respondentes estavam insatisfeitos com a remuneração recebida, principalmente com as desigualdades salariais que existiam entre colaboradores de uma mesma função. A terceira hipótese, H3: Mais de 50% dos desligados estavam insatisfeitos com a chefia, foi refutada, pois segundo os dados obtidos na pesquisa a média de respostas foi de 3,29 que equivale a 65,80% dos funcionários desligados satisfeitos com a liderança. A quarta hipótese, H4: Mais de 60% estavam insatisfeitos com o ambiente de trabalho, também foi refutada, de acordo com os dados da pesquisa, a média de respostas, 2,79 que equivale a 55,8% dos respondentes estavam insatisfeitos com algum item do questionário. Como o valor se aproximou bastante da hipótese levantada pode-se inferir que alguns dos itens do ambiente de trabalho podem sim estar relacionados com os desligamentos destes colaboradores, principalmente o item que avaliava sobre o excesso de trabalho, neste item praticamente todos os respondentes discordaram da afirmação de que não havia excesso de trabalho em seus setores, ficando evidente que o excesso de trabalho pode ter sido um motivo para o pedido de demissão.