

ROTATIVIDADE NA EMPRESA LABORATÓRIO AMIGOVIDA

Rafael Elias Conti, rafaelestudoconti@gmail.com

Resumo

O estudo visa analisar o problema da alta rotatividade de funcionários em uma organização, com o objetivo de identificar suas causas e propor soluções eficazes. A pesquisa foi conduzida por meio de entrevistas e questionários aplicados aos colaboradores, além de uma revisão teórica sobre as práticas de gestão de recursos humanos e turnover. O levantamento revelou fatores como insatisfação com a cultura organizacional e a falta de oportunidades de crescimento, contribuindo para o turnover elevado. A análise dos dados permitiu o desenvolvimento de estratégias voltadas à retenção de talentos, com foco na melhoria da comunicação interna, incentivo ao desenvolvimento profissional e fortalecimento da cultura organizacional.

As palavras-chave incluem: rotatividade de funcionários, turnover, cultura organizacional, gestão de recursos humanos, retenção de talentos.

1 INTRODUÇÃO

A rotatividade de funcionários, ou turnover, é um desafio constante para muitas organizações, especialmente em um cenário de constante

transformação no mercado de trabalho. Esse fenômeno pode gerar custos elevados para as empresas, não apenas com processos seletivos, mas também com a perda de conhecimentos valiosos e a redução da moral dos colaboradores restantes. O presente estudo tem como objetivo identificar as principais causas da alta rotatividade de funcionários em uma organização específica e propor estratégias para mitigar esse problema.

O problema da rotatividade de funcionários pode estar ligado a diversos fatores, incluindo a cultura organizacional, a falta de oportunidades de crescimento profissional, a insatisfação com a remuneração ou benefícios e a gestão de pessoas. Cada um desses fatores pode afetar diretamente a experiência do colaborador, impactando sua decisão de permanecer ou deixar a organização. A importância de tratar esse problema está no impacto negativo que ele causa na produtividade e no clima organizacional.

Além disso, é fundamental que as organizações compreendam que, para reduzir a rotatividade, devem adotar práticas que promovam o bem-estar dos colaboradores e incentivem seu desenvolvimento dentro da empresa. Isso envolve a criação de um ambiente de trabalho que seja saudável, motivador e que ofereça possibilidades reais de crescimento. Através de uma análise detalhada, o estudo busca compreender as causas específicas desse fenômeno na organização em questão e sugerir soluções que possam ser implementadas para melhorar a retenção de talentos.

2 DESENVOLVIMENTO

O desenvolvimento deste estudo inicia-se com a análise histórica da organização, fornecendo uma base sólida para a compreensão do contexto em que o problema de rotatividade ocorre. A organização em

questão tem passado por várias mudanças nos últimos anos, incluindo a reestruturação de sua equipe de gestão e ajustes em sua política de recursos humanos. Esses fatores são cruciais para entender as dinâmicas que influenciam a motivação dos colaboradores.

A partir da análise histórica, é possível observar que, embora a empresa tenha realizado melhorias nas condições de trabalho ao longo dos anos, ainda existem desafios significativos relacionados à satisfação e à retenção dos seus funcionários. O levantamento de dados realizado através de entrevistas e questionários com os colaboradores revelou que a cultura organizacional é vista como um dos principais fatores para a alta rotatividade. Muitos funcionários relataram sentir que suas expectativas de crescimento dentro da empresa não são atendidas, o que gera insatisfação e um conseqüente desejo de buscar novas oportunidades no mercado.

Além disso, a pesquisa apontou que a falta de uma comunicação clara e eficiente entre as lideranças e os colaboradores contribui para o desengajamento da equipe. A ausência de feedback contínuo e a falta de reconhecimento dos esforços individuais também foram destacadas como fatores de insatisfação.

Outro ponto importante levantado pela pesquisa foi a gestão de carreira dentro da organização. Muitos colaboradores expressaram a necessidade de um plano de desenvolvimento mais claro e estruturado, com mais treinamentos e a possibilidade de assumir novas responsabilidades. A falta de incentivo ao crescimento interno, combinada com a escassez de oportunidades de promoção, contribui para que os funcionários busquem oportunidades fora da empresa.

A metodologia aplicada neste estudo envolveu a análise qualitativa e quantitativa dos dados obtidos por meio de entrevistas individuais e de grupos, além da aplicação de questionários de satisfação e clima organizacional. A análise desses dados foi fundamental para identificar as áreas críticas que precisam de intervenção para melhorar a retenção dos colaboradores.

A partir dos dados obtidos, foi possível sugerir um conjunto de estratégias focadas na melhoria da cultura organizacional, no fortalecimento da comunicação interna e na implementação de um programa de desenvolvimento de carreira. Tais estratégias têm como objetivo criar um ambiente mais positivo e motivador, onde os funcionários se sintam valorizados e vejam perspectivas reais de crescimento dentro da organização. Além disso, recomenda-se o uso de programas de reconhecimento, a revisão da política de benefícios e a criação de canais de comunicação mais eficientes entre colaboradores e líderes.

3 CONCLUSÃO

A rotatividade de funcionários é um fenômeno complexo que exige uma abordagem multifacetada para sua redução. O estudo revelou que, na organização analisada, a principal causa da alta rotatividade está relacionada à insatisfação com a cultura organizacional e a falta de oportunidades de crescimento. Os dados levantados indicam que uma revisão nas práticas de gestão de recursos humanos, bem como no fortalecimento da comunicação interna e no incentivo ao desenvolvimento profissional, são essenciais para melhorar a retenção de talentos.

A adoção de medidas como a criação de planos de carreira estruturados, a implementação de programas de reconhecimento e a melhoria nas políticas de benefícios são estratégias que, se aplicadas de maneira eficaz, podem ajudar a reduzir a rotatividade e melhorar o clima organizacional. A comunicação aberta e constante entre a liderança e os colaboradores também é um fator-chave para engajar os funcionários e mantê-los motivados a longo prazo.

Por fim, a organização deve entender que a retenção de talentos não é apenas uma responsabilidade da área de recursos humanos, mas deve envolver toda a gestão da empresa. Criar um ambiente de trabalho que seja propício ao desenvolvimento e ao bem-estar dos colaboradores é um fator determinante para a sustentabilidade organizacional e para a construção de uma cultura de confiança e respeito.

REFERÊNCIAS

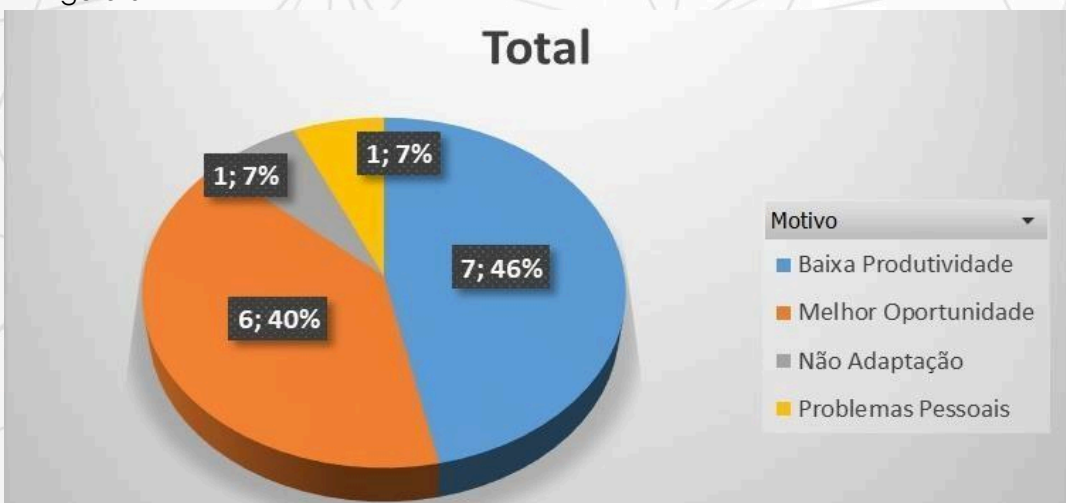
- KENOBY. Conheça 4 tipos de turnover e entenda os seus impactos. Disponível em: <https://kenoby-teste.com/blog/tipos-de-turnover/>. Acesso em: 22 abr. 2022.
- SOLIDES. Entrevista de desligamento: o que é e como ela pode ajudar. RH e Gestão de Pessoas. 2022. Disponível em: <https://blog.solides.com.br/entrevista-de-desligamento/>. Acesso em: 3 nov. 2022.
- GODOY, Fabio. Turnover: o que é esse indicador, como calcular + 5 dicas de como diminuir. Eadplataforma. 1 p. Disponível em: <https://blog.eadplataforma.com/ead-para-empresas/turnover-o-que-e/#>. Acesso em: 11 mar. 2022.
- MOREIRA, Karine. Rotatividade: o que é, como calcular e como combater. Mereo. 2021. 1 p. Disponível em: <https://mereo.com/blog/rotatividade-nas-empresas/>. Acesso em: 24 abr. 2022.
- SOLIDES. O que é plano de cargos e salários? Veja 4 passos para implementar. Engajamento e Retenção. 2022. 1 p. Disponível em: <https://blog.solides.com.br/o-que-e-plano-de-cargos-e-salarios/>. Acesso em: 2 nov. 2022.
- SOLIDES. O que é rotatividade e qual o seu impacto para a empresa?. 2022. Disponível em: <https://blog.solides.com.br/O-QUE-E-ROTATIVIDADE/>. Acesso em: 22 mai. 2022.
- PEDRA, Bruna. Tipos de turnover e seus impactos na organização: turnover evitável X inevitável. Pinpeople. 2022. 1 p. Disponível em: <https://pinpeople.com.br/blog/tipos-de-turnover-e-seus-impactos-na-organizacao>. Acesso em: 20 ago. 2022.
- EAD PUCPR. Recrutamento e seleção: o que é, processos e técnicas. 2020. 1 p. Disponível em: <https://ead.pucpr.br/blog/recrutamento-e-selecao>. Acesso em: 10 out. 2022.
- SILVA, Luciana. Fluxograma de processos: o que é, para que serve e 8 dicas para elaborar um. Checklistfacil. 2021. 1 p. Disponível em: <https://blog-pt.checklistfacil.com/fluxograma-de-processos/>. Acesso em: 2 nov. 2022.
- ONZE. Turnover funcional: qual o impacto na sua empresa?. 1 p. Disponível em: <https://www.onze.com.br/blog/turnover-funcional/>. Acesso em: 22 abr. 2022.

Figura 0-1



Fonte: Microsoft Excel 2010

Figura 0-2



Fonte: Microsoft Excel 2010

Figura 0-3

5W					2H		Status
O quê?	Porque?	Onde?	Quem	Quando	Como?	Quanto custa?	
Plano de salário	Forma atrativa para colaborador permanecer na empresa e aumentar sua produtividade, além de oferecer um vantagem competitiva no mercado	Laboratório AmigoVida/ coleta	RH e o CEO da empresa	2-jan.	Criar uma política salarial: Desempenho profissional (Entregas), Feedbacks;Tempo de trabalho na instituição;Competência técnica;Qualificações acadêmicas.	Tabela Salarial definido pelo Ministério do Trabalho entre R\$1.680,00 a R\$3.370,25	Andamento
Plano de carreira	Um custo benefício para empresa e ao colaborador, uma forma de reter o talento e aumentar o desempenho do funcionário, que diminui a rotatividade	Laboratório AmigoVida/ coleta	RH/Diretores/ Líderes e o CEO da empresa	2-jan.	Criar um planejamento de metas e prazos alcançáveis, avaliar o desempenho do colaborador pelo grau de conhecimento e reconhecimento pelos próprios méritos anualmente.	O Investimento vai depender da tabela salarial aplicado pelo gestor	Andamento
Fluxograma	O método serve para simplificar os processos e aplicar os processos importantes da empresa.	Laboratório AmigoVida/ coleta	Diretores e Líderes	2-jan.	Verificar os processos do início, meio e o fim para ser representado, mapear todas as atividades envolvidas com o setor da coleta, localizar as relações de ordem e hierarquia entre todos os envolvidos setores relacionado ao processo, desenhar o fluxograma desejado e fazer uma análise juntamente com a equipe para identificar se algo está faltando e finalizar o documento com êxito.		Andamento
Indicador de desligamentos	Apresenta um grande potencial de dados importantes sobre a cultura da empresa e melhorias do laboratório, evitando altas taxas de entrada e saída de funcionários futuramente.	Laboratório AmigoVida/ Todos os setores da empresa	RH	2-jan.	Entrevistas de desligamentos em casos de demissão pela empresa ou pedido voluntário de demissão do funcionário		A Fazer

Fonte: Microsoft Excel 2010