

FATORES QUE INFLUENCIAM A GRANDE ROTATIVIDADE DE FUNCIONÁRIOS NA GRANJA LOCALIZADA EM ZORTÉA – SC.

Patricia Signor¹, Tamiris Ribeiro da Silva², Renata Elaje Azevedo da Mota Carmona Chaves³

1. Discente do curso de graduação em Administração, UNOESC, Capinzal-SC
2. Docente do curso de graduação em administração, UNOESC, Capinzal-SC
3. Docente do curso de graduação em Administração, UNOESC, Capinzal-SC

Autor correspondente: Patricia Signor, signorpatricia500@gmail.com

Área: Ciências Sociais

Introdução: Este artigo teve como objetivo principal analisar os fatores que influenciam a alta rotatividade de funcionários em uma granja avícola localizada em Zortéa – SC. No cenário atual de rápidas transformações e alta competitividade, a capacidade das organizações de se adaptarem e manterem a satisfação de seus colaboradores é um fator estratégico. A satisfação no trabalho e o clima organizacional são aspectos cruciais que impactam o engajamento, a produtividade e a permanência dos funcionários. A rotatividade de pessoas, definida como o fluxo de entradas e saídas de colaboradores, acarreta custos e a perda de conhecimento acumulado. Assim, o estudo busca compreender como as condições internas da organização influenciam a decisão dos colaboradores de permanecerem ou saírem, afetando os resultados da empresa e a gestão de pessoas. **Objetivo:** O principal objetivo deste estudo foi analisar os fatores que influenciam a alta rotatividade de funcionários em uma granja avícola localizada em Zortéa – SC. A finalidade foi compreender como as condições internas da organização impactam a permanência dos colaboradores e o clima organizacional, buscando identificar melhorias na gestão de pessoas para um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo. **Método:** A pesquisa adotou uma abordagem quantitativa e um caráter descritivo, visando identificar os fatores organizacionais que contribuem para o desligamento de colaboradores na granja. A coleta de dados primários foi realizada por meio de um questionário estruturado, composto por 12 perguntas, aplicado a uma amostra de 19 funcionários da unidade de produção de galinhas avós. As questões abordaram temas como satisfação no trabalho, condições laborais, treinamentos, impacto da carga horária e percepção do clima organizacional. A análise dos dados foi conduzida através de técnicas estatísticas descritivas, incluindo cálculos de frequências, médias e percentuais. **Resultados:** Os resultados indicaram que a maioria dos colaboradores avalia o ambiente de trabalho como bom ou ótimo (90%) e o relacionamento com os colegas como positivo (89%). Contudo, 58% dos funcionários não se sentem devidamente reconhecidos pelo trabalho que realizam. As oportunidades de crescimento profissional foram consideradas regulares por 32%, e 26% apontaram a necessidade de ajustes na escala de trabalho para melhorar a distribuição da carga horária. Embora a remuneração atual satisfaça a maioria, a política de aumentos salariais gerou insatisfação na grande parte dos colaboradores. A motivação geral é alta (90% motivados), mas a organização em si recebeu avaliações regulares, indicando a necessidade de aprimoramento. Em suma, a falta de reconhecimento profissional, as questões de remuneração e a necessidade de melhoria na comunicação foram identificados como os principais fatores que impactam a rotatividade e o clima da empresa. **Conclusão:** Conclui-se que a rotatividade de funcionários na granja está diretamente associada a aspectos organizacionais, especialmente a percepção de falta de reconhecimento profissional e as questões salariais, que geram sentimentos de desvalorização e insegurança. Para reduzir essa rotatividade, é fundamental que a empresa adote práticas de valorização dos profissionais, como investir em programas de reconhecimento (por exemplo, "colaborador do mês") e promover cursos para líderes e gestores, visando criar um ambiente mais acolhedor. Recomenda-se também revisar a política salarial, talvez com base em pesquisas de mercado e no desempenho dos colaboradores. Apesar dos pontos que precisam de melhorias, 95% dos colaboradores consideram a empresa um excelente lugar para trabalhar, o que demonstra um alto nível de satisfação geral e o compromisso da organização com sua equipe. Investir estrategicamente nessas áreas pode fortalecer o vínculo com os funcionários e, conseqüentemente, reduzir a rotatividade.

Palavras-chave: Rotatividade.; Clima Organizacional.; Colaboradores. .