

GIANEI, Mariana; COSTA, Marcela Avelina Bataghin. Rotatividade em uma empresa do segmento educacional. In: WORKSHOP DE INOVAÇÃO, PESQUISA, ENSINO E EXTENSÃO, 2., 2016, São Carlos, SP. *Anais...* São Carlos, SP: IFSP, 2016. p. 31-35. ISSN 2525-9377.

ROTATIVIDADE EM UMA EMPRESA DO SEGMENTO EDUCACIONAL

MARIANA GIANEI¹, MARCELA AVELINA BATAGHIN COSTA²

¹ IFSP, Graduanda em Tecnologia em Processos Gerenciais São Carlos, Brasil.

² IFSP, Docente do Curso Superior em Tecnologia em Processos Gerenciais, São Carlos, Brasil.

RESUMO: A área de recursos humanos é responsável por administrar, desenvolver e reter talentos na empresa. Com o enfoque de desenvolver os funcionários, a gestão de pessoas também se encarrega de solucionar problemas relacionados aos trabalhadores, inclusive os de rotatividade e absenteísmo. O presente trabalho tem como problemática verificar a relação entre a rotatividade e a gestão de pessoas em uma determinada empresa. Para tanto será utilizado algumas ferramentas de qualidade, com o intuito de se identificar a fonte de problemas administrativos, que podem estar gerando os problemas de rotatividade que impactam não somente no funcionamento interno na empresa, mas na qualidade do serviço prestado pela mesma.

PALAVRAS-CHAVE: Recursos Humanos. Gestão de Pessoas. Rotatividade. Diagrama de Ishikawa. *Brainstorming*.

ABSTRACT: The human resources area is responsible for managing, developing and retaining talent to the company. With the approach of developing employees, people management is also responsible for solving problems related to workers, including the turnover and absenteeism. This work is problematic to verify the relationship between the rotation and the management of people in a particular company. For that will be used some quality tools in order to identify the source of administrative problems which may be generating the turnover problems that impact not only on the internal operation in the company, but the quality of service provided by the same.

KEYWORDS: Human Resources. People management. Turnover. Ishikawa Diagram. *Brainstorming*.

INTRODUÇÃO

A gestão de RH é importante para a empresa, pois analisada pelos aspectos comportamentais e administrativos, relaciona-se com todos os setores de uma organização de modo a desenvolver, orientar e maximizar o potencial de trabalho (MARCARENHAS, 2009). Com a intensa competitividade de mercado, é preciso solucionar problemas diários, como rotatividade e absenteísmo, a fim de manterem-se no mercado. A entrada e saída de funcionários de uma empresa provocam não apenas problemas na produtividade e desempenho, como geram custo da substituição do funcionário ausente e até a contratação e treinamento de um novo funcionário (BOHLANDER; SNELL, 2010).

Assim, o presente trabalho tem como problema de pesquisa verificar: qual a relação existente entre a rotatividade de funcionários e a gestão de pessoas em uma empresa do segmento educacional, localizada na cidade de Itirapina, interior do Estado de São Paulo?

Esta questão foi levantada, pois, foi diagnosticado previamente um problema de rotatividade entre os professores da empresa. Para propor melhorias, serão utilizados *Brainstorming* e o Diagrama de Ishikawa para identificar a(s) causa(s) da rotatividade de funcionários. Tendo como objetivos específicos: verificar se de fato a rotatividade de funcionários está relacionado a problemas de RH; fazer um *Brainstorming* para embasar um Diagrama de Causa e Efeito; propor melhorias usando o Diagrama de Causa e Efeito com Adição de Cartões.

MATERIAL E MÉTODOS

A pesquisa classifica-se como um estudo de caso, qualitativa, aplicada, exploratório, já que a pesquisa propõe conhecer e solucionar o problema da empresa, através da análise e interpretação dos dados adquiridos (GIL, 2010). O universo da pesquisa envolve as escolas de inglês da empresa, com foco na unidade localizada em Itirapina, no estado de São Paulo.

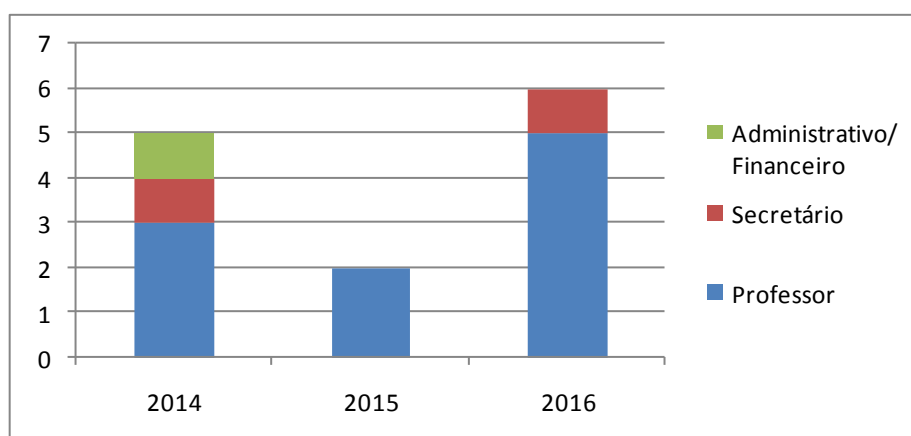
Para coleta de dados, inicialmente será realizado um *brainstorming* (tempestade de ideias) que de acordo com Costa e Toledo (2016) consiste em uma técnica na qual uma equipe é estimulada a gerar uma grande quantidade de ideias que pode ajudar a identificar causas ou soluções para problemas

Após o uso desta ferramenta será aplicado uma variação do Diagrama de Ishikawa conhecida como Diagrama de Causa e Efeito com Adição de Cartões. De acordo com Oakland (1994), um líder do projeto é selecionado e estabelece o alvo da melhoria, utilizando-se de cartões de cores diferentes- para melhor visualização e compreensão- onde serão escritos as causas e as ideias. As causas são reunidas e colocadas à esquerda do diagrama, enquanto os cartões com ideias de melhoramento são formulados e colocados à direita das espinhas das causas. Assim, será utilizado o CEDAC (*Cause and Effect Diagram with Addition of Cards*) para poder expressar de forma clara os problemas que influenciam o problema principal – rotatividade- e assim poder analisá-los de forma mais clara e direta e poder propor um solução ao(s) problema(s) encontrado(s).

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Atualmente a empresa conta com um total de sete funcionários, conforme Gráfico 1. De todos os funcionários, apenas as secretárias residem na cidade-sede, os demais residem na cidade de São Carlos, assim, tendo que viajar diariamente para trabalhar.

Gráfico 1- Fluxo de contratação de funcionários

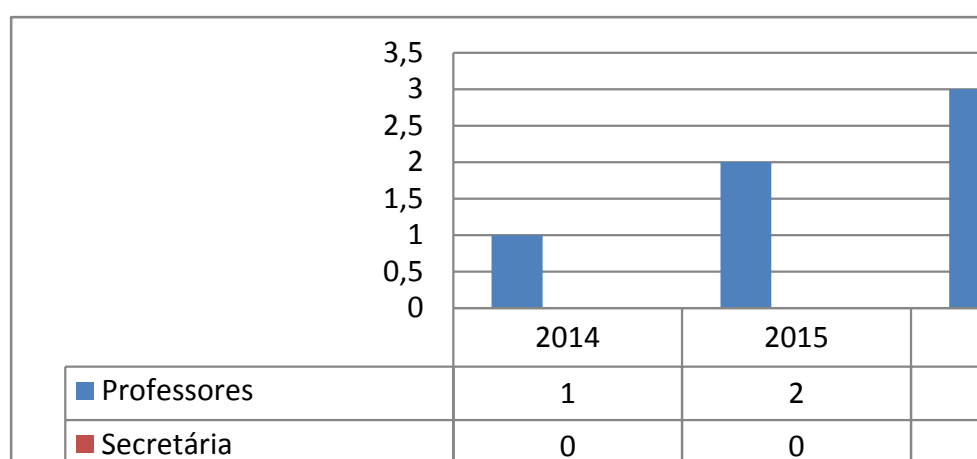


Fonte: Empresa Estudada

Observou-se que a unidade não possui um departamento ou uma pessoa específica responsável à área de Recursos Humanos. Problemas relacionados aos funcionários são relatados diretamente ao mantenedor da unidade.

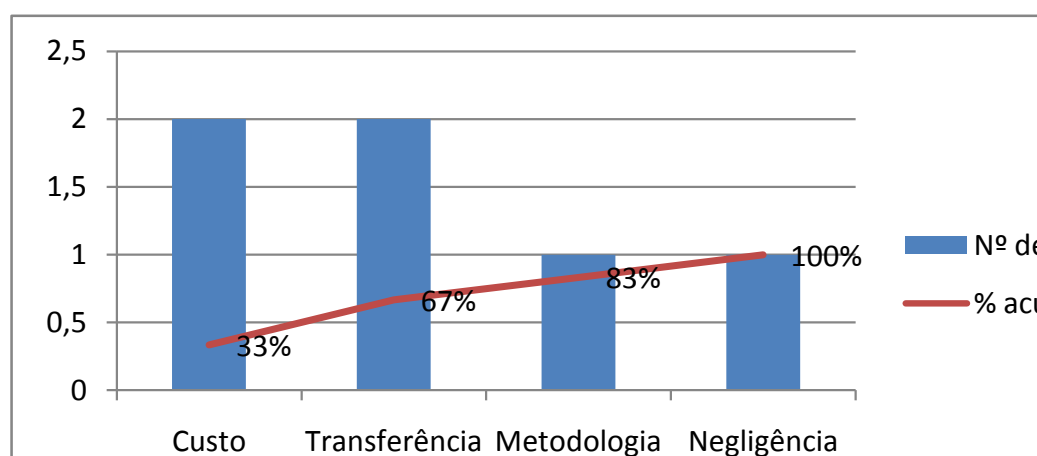
Em uma pesquisa para recolhimento de informações da unidade, de acordo com o gráfico 2, observa-se que o índice de rotatividade dos professores aumentou desde o início das atividades em 2014. Em relação aos motivos, o gráfico 3 exemplifica as principais razões para a saída desses funcionários da empresa.

Gráfico 2- Fluxo de funcionários demitidos



Fonte: Empresa Estudada

Gráfico 3 – Motivo das demissões



Fonte: Empresa Estudada

Considerando os aspectos e informações adquiridos na pesquisa, pode-se propor soluções aos problemas previamente encontrados, observados na Tabela 1, contudo, espera-se que ao aplicar as ferramentas de *brainstorming* e o Diagrama de Ishikawa seja possível verificar outras causas relevantes e, ao final, poder propor uma solução a todas as variáveis para solucionar o principal problema de rotatividade.

Tabela 1 - Soluções possíveis

Motivo	Efeito	Causa	Solução
Setor/ Funcionário específico de RH	Rotatividade	Não há um setor/ funcionário responsável por cuidar da área de RH da empresa	Contratar alguém para conduzir o Rh da unidade, que auxilie na tomada de decisões e soluções de problemas
Transferência	Rotatividade	Mudança para outra unidade da empresa, por necessidade de profissionais em outros locais ou mesmo a não- adaptação do mesmo à unidade	Evitar a transferência dos professores dessa unidade; conceder período de adaptação/treinamento
Custo financeiro	Rotatividade	O salário não compensava as viagens diárias para trabalhar, busca por melhores oportunidades	Promover incentivos ao professor, para que este permaneça nessa unidade
Metodologia	Rotatividade	Não se adaptou a metodologia da empresa	Treinamento com o profissional, para melhor adaptação aos métodos da empresa
Negligência	Rotatividade	Negligencia com o aluno	Ter maior controle sobre as ações dos professores dentro da sala de aula

Fonte: Elaborada pela autora

CONCLUSÕES

Através da pesquisa, foi possível observar que a empresa possui um elevado índice de rotatividade dos seus professores. Observou-se também que não há um funcionário ou setor específico de RH, assim a relação existente seria que a falta de um departamento responsável diretamente a solucionar problemas relacionados aos funcionários influencie na evasão de professores. Não havendo uma área direta que procure auxiliá-los, desenvolvê-los e incentivá-los, os funcionários procuram a solução mais coerente à si, sendo a transferência à outra unidade ou o desligamento da empresa em busca de melhor remuneração, as mais incisivas.

Se a empresa investisse na formação desse departamento, as adversidades encontradas seriam avaliadas por um responsável do setor, que buscaria solucioná-las, promovendo maior agilidade nos processos.

REFERÊNCIAS

BOHLANDER, George; SNELL, Scott. **Administração de Recursos Humanos**. Cengage Learning, 2010

COSTA, Marcela Avelina Bataghin. **Análise de práticas do pré-desenvolvimento de novos produtos**: estudo de múltiplos casos. 2014. 258 f.. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2014. Disponível em: <<https://repositorio.ufscar.br/bitstream/handle/ufscar/3453/6457.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 19 ago. 2016.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2010

MASCARENHAS, André Ofenhejm. **Gestão estratégica de pessoas: evolução, teoria e crítica**. São Paulo: Cengage Learning, 2009.

OAKLAND, J. S. **Gerenciamento da qualidade total**. São Paulo: Nobel, 1994.