

Vol 5 Issue 9 June 2016

ISSN No : 2249-894X

*Monthly Multidisciplinary
Research Journal*

*Review Of
Research Journal*

Chief Editors

Ashok Yakkaldevi
A R Burla College, India

Ecaterina Patrascu
Spiru Haret University, Bucharest

Kamani Perera
Regional Centre For Strategic Studies,
Sri Lanka

Review Of Research Journal is a multidisciplinary research journal, published monthly in English, Hindi & Marathi Language. All research papers submitted to the journal will be double - blind peer reviewed referred by members of the editorial Board readers will include investigator in universities, research institutes government and industry with research interest in the general subjects.

Regional Editor

Manichander Thammishetty

Ph.d Research Scholar, Faculty of Education IASE, Osmania University, Hyderabad.

Advisory Board

Kamani Perera Regional Centre For Strategic Studies, Sri Lanka	Delia Serbescu Spiru Haret University, Bucharest, Romania	Mabel Miao Center for China and Globalization, China
Ecaterina Patrascu Spiru Haret University, Bucharest	Xiaohua Yang University of San Francisco, San Francisco	Ruth Wolf University Walla, Israel
Fabricio Moraes de Almeida Federal University of Rondonia, Brazil	Karina Xavier Massachusetts Institute of Technology (MIT), USA	Jie Hao University of Sydney, Australia
Anna Maria Constantinovici AL. I. Cuza University, Romania	May Hongmei Gao Kennesaw State University, USA	Pei-Shan Kao Andrea University of Essex, United Kingdom
Romona Mihaila Spiru Haret University, Romania	Marc Fetscherin Rollins College, USA	Loredana Bosca Spiru Haret University, Romania
	Liu Chen Beijing Foreign Studies University, China	Ilie Pinteau Spiru Haret University, Romania
Mahdi Moharrampour Islamic Azad University buinzahra Branch, Qazvin, Iran	Nimita Khanna Director, Isara Institute of Management, New Delhi	Govind P. Shinde Bharati Vidyapeeth School of Distance Education Center, Navi Mumbai
Titus Pop PhD, Partium Christian University, Oradea, Romania	Salve R. N. Department of Sociology, Shivaji University, Kolhapur	Sonal Singh Vikram University, Ujjain
J. K. VIJAYAKUMAR King Abdullah University of Science & Technology, Saudi Arabia.	P. Malyadri Government Degree College, Tandur, A.P.	Jayashree Patil-Dake MBA Department of Badruka College Commerce and Arts Post Graduate Centre (BCCAPGC), Kachiguda, Hyderabad
George - Calin SERITAN Postdoctoral Researcher Faculty of Philosophy and Socio-Political Sciences Al. I. Cuza University, Iasi	S. D. Sindkhedkar PSGVP Mandal's Arts, Science and Commerce College, Shahada [M.S.]	Maj. Dr. S. Bakhtiar Choudhary Director, Hyderabad AP India.
REZA KAFIPOUR Shiraz University of Medical Sciences Shiraz, Iran	Anurag Misra DBS College, Kanpur	AR. SARAVANAKUMARALAGAPPA UNIVERSITY, KARAIKUDI, TN
Rajendra Shendge Director, B.C.U.D. Solapur University, Solapur	C. D. Balaji Panimalar Engineering College, Chennai	V.MAHALAKSHMI Dean, Panimalar Engineering College
	Bhavana vivek patole PhD, Elphinstone college mumbai-32	S.KANNAN Ph.D , Annamalai University
	Awadhesh Kumar Shirotriya Secretary, Play India Play (Trust), Meerut (U.P.)	Kanwar Dinesh Singh Dept.English, Government Postgraduate College , solan

More.....

Review Of Research



PROPOSTA DE MELHORIA NO ÍNDICE DE ROTATIVIDADE: ESTUDO DE CASO DA EMPRESA CHURRASCARIA BÚFALO



Claudiane Rodrigues da Mota¹, Djessica Wellem Sampaio da Silva¹,
Edilson Gomes de Moura Junior¹, Odiléa Monteiro de
Carvalho, M.Sc.² and Marcello Pires Fonseca, Esp.²

¹Acadêmicos de Administração do Centro Universitário do Norte - UNINORTE /
Laureate International Universities

²Professores e Pesquisadores do Centro Universitário do Norte - UNINORTE /
Laureate International Universities, Estado do Amazonas – Brasil



ABSTRACT

In the current economic scenario, the number of organizations that offer products and services reach considerable growth and consequently need to hire staff to fill their need for products or services. However, organizations hire their staff inappropriately, often focusing only on increased sales or production. Most of organizations sometimes do not care to analyze in detail the hired profile, which leads to the future loss of this employee, and this cause the staff turnover in the organization. This study aimed to analyze the staff turnover in a steak house in Manaus, as well as their problems and challenges related. Through literature review and qualitative and descriptive research, we identified some most common reasons that cause

the high number of layoffs in Buffalo steak house. Lastly, we present suggestions for improving team performance and to reduce the high turnover rate.

KEYWORDS :turnover, hiring, staff and organization.

RESUMO:

No cenário econômico atual os números de organizações que oferecem produtos e serviços

atingem um crescimento considerável, e conseqüentemente, necessitam contratar pessoas para suprir a sua necessidade de produtos ou serviços. No entanto, as organizações contratam seus colaboradores de forma inadequada, muitas vezes com foco somente no aumento das vendas ou da produção. Muitas organizações não se importam de analisar de forma detalhada o perfil do colaborador contratado, o que ocasiona no futuro a perda desse funcionário, e desta forma causa a rotatividade na organização. O presente estudo teve como objetivo analisar a rotatividade de pessoas dentro da organização do setor hoteleiro em Manaus, bem como seus problemas e desafios relacionados. Através de revisão bibliográfica e de pesquisa qualitativo-descritiva, foram identificados alguns motivos mais frequentes que ocasionam o elevado número de demissões na Churrascaria Búfalo. Por fim, são apresentadas sugestões para melhorar o desempenho da equipe e para reduzir o elevado índice de rotatividade.

Palavras-chave: Rotatividade, contratação, pessoas e Organização.

1 INTRODUÇÃO

Atualmente cresce a competitividade no mercado de trabalho e as organizações precisam desenvolver diversas ações para manter o colaborador na organização. A empresa Churrascaria Búfalo LTDA objeto de estudo, é uma empresa privada de administração familiar e de capital regional, está no mercado local há mais de 30 anos, possuem cinco filiais, que emprega mais de 200 pessoas, atua no segmento de restaurante e similar.

A temática proposta foi à melhoria no índice de rotatividade dentro da organização. Escolheu-se essa problemática pelo fato da empresa apresentar um alto índice de rotatividade. Diante disso, observou-se que a área a ser estudada e a administração de Recursos Humanos.

Perante os fatos apresentados formulou-se a seguinte questão: Como amenizar a rotatividade dentro da Churrascaria Búfalo?

Para resolvermos essa problemática foi definido como objetivo geral do projeto. Analisar a rotatividade dentro da organização com intuito de demonstrar de que forma este índice influencia nos resultados da empresa, a fim de propor melhorias para a diminuição desse indicador. Foram definidos os objetivos específicos: Identificar as causas que influenciam o índice de rotatividade; Verificar como a rotatividade influencia nos resultados da empresa; Propor melhorias para reduzir a rotatividade dentro da organização.

Através da pesquisa realizada na organização foi possível observar que as contratações são feitas através de entrevistas diretas sem haver um método, mas abrangente para a efetivação do colaborador na organização. Que o mesmo não tem um treinamento específico e nem acompanhamento no processo de integração, foi constatado também que a organização não trabalha a motivação dos colaboradores causando desta forma o índice da rotatividade na organização.

Com a melhoria do índice de rotatividade acarretará na diminuição do custo para contratação de novos colaboradores, o tempo gasto dos gestores, a satisfação dos colaboradores, o relacionamento interpessoal, agilidade nos processos dentro da empresa, em fim tanto a empresa como os colaboradores ganham quando o índice de rotatividade diminui, a organização fica mais harmônica e os processos fluem com qualidade.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Todas as organizações não dependem somente da administração e sim de todos que nela atuam, pois é através de um trabalho conjunto que a empresa consegue atingir suas metas e solucionar seus problemas, este motivo leva as empresas buscarem pessoas capacitadas, pró-ativas e motivadas.

Uma administração competente juntamente com profissionais comprometidos e eficientes com planejamento adequado leva o negócio ao sucesso. Organizar é determinar os recursos e atividades necessários para se atingir os objetivos da organização, combinar esses recursos e atividades em grupos práticos, designarem a responsabilidade de atingir os objetivos a empregados responsáveis, e delegar a esses indivíduos a autoridade necessária para realizar essas tarefas. Essa função fornece a estrutura formal através da qual o trabalho é definido, subdividido e coordenado, as organizações necessitam de pessoas comprometidas, mas os administradores e a equipe de RH tem um grande desafio que é evitar a rotatividade nas suas organizações.

A rotatividade de pessoas, quando em níveis elevados, torna-se uma preocupação para a organização, devido aos seus numerosos aspectos negativos. A médio e longo prazo, o turnover ocasiona grandes prejuízos à empresa, ao mercado, à economia como um todo e aos funcionários.

Segundo Chiavenato (2010, p. 88), “Rotatividade de pessoas é o resultado da saída de alguns colaboradores e a entrada de outros para substituí-los no trabalho.” A rotatividade refere-se ao fluxo de entrada e saída de pessoas em uma organização, ou seja, às entradas servem 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 (desligamento, demissões e aposentadorias) deve ser compensado por um fluxo equivalente de entradas (admissões) de pessoas. O desligamento ocorre quando uma pessoa deixa de ser membro de uma organização.

Quando se trata de medir o índice para o efeito de planejamento de RH, utiliza-se a seguinte equação:

$$\text{Índice de Rotatividade de Pessoal} = \{[(A + D) / 2] \times 100\} / EM$$

A = admissões de pessoal dentro de certo período (entradas).

D = desligamentos de pessoal dentro do período considerado (saídas).

EM = efetivo médio dentro do período considerado.

Quando se trata de analisar as perdas de pessoal e suas causas, não se consideram as admissões, mas somente os desligamentos:

$$\text{Índice de Rotatividade de Pessoal} = D \times 100 / EM$$

Para Mobley (1992), o índice de rotatividade de pessoal mais usado é:

$$TTT = (D/N) \times 100$$

TTT = Taxa de Turnover Total.

D = Número de desligamentos em dado período de tempo.

N = Número médio de empregados na folha de pagamento da unidade em estudo.

- + Para calcular as causas podem-se usar as seguintes fórmulas:
- + Desligamentos voluntários:

$$TD = (D/N) \times 100$$

TD = Taxa de desligamentos voluntários.

D = Desligamentos.

N = Número médio de empregados constantes na folha de pagamento durante o período estudado.

✦ Desligamento por justa causa:

$$TDJC = DE / N \times 100$$

TDJC = Taxa de desligamentos por justa causa.

DE = Número de demissões por justa causa.

N = Número médio de empregados constantes na folha de pagamento durante o período estudado.

Essas formulas tem como objetivo auxiliar os administradores a calcular o índice de rotatividade e assim os gestores obterão os dados necessários para manter o desempenho e alcançar suas metas.

Todas as organizações possuem seus objetivos e para alcançá-los é necessário medir, avaliar o funcionamento de todos os processos dentro da empresa, com isso o ideal seria obter um subsistema de controle automático (feedback), com a capacidade de armazenar, processar e recuperar diversas informações sobre o funcionamento dos processos, para que fossem feitos os determinados ajustes e correções, melhorando o desempenho do sistema (CHIAVENATO, 2002, p. 89).

Podemos classificar como causas internas, salários, benefícios, oportunidades de crescimento, horários, condições de trabalho e relacionamento com colegas, supervisores e administradores, são fenômenos do dia a dia dentro de uma organização, mas que influenciam nas demissões constantemente. Já as causas externas podem classificar como, propostas com salários maiores em outras organizações, intrigas sobre a moral da empresa, processo de recrutamento ou seleção de pessoal, tipos de fenômenos que fazem com que o colaborador se demita ou provoque uma possível demissão.

Em qualquer organização é interessante saber se vale a pena perder recursos humanos e manter uma política salarial conservadora e econômica, ou analisar sua política de cargos e salários para reduzir o índice de turnover e obter mais qualidade, comprometimento, eficiência e eficácia dentro da organização. Segundo Lucena (1999, p. 198) “o turnover não somente pode significar investimento perdidos, desperdiçados, que não retornam à empresa, como pode afetar profundamente o nível de produtividade, a continuidade da empresa e seus resultados, além de custos elevados do processo de desligamento e de novas admissões.” Desta forma a organização necessita revisar seus conceitos e métodos para poder diminuir seu índice de rotatividade.

Uma das principais consequências geradas pela rotatividade de pessoal são os custos. Podendo ser tanto econômico quanto financeiro, possibilitando a empresa de perceber se a mesma deixa de ganhar ou perder com a entrada e saída de funcionários. A demissão de funcionários, seja ela por iniciativa do empregado, por iniciativa do empregador, ou de forma inevitável (por motivos internos da organização), gera custos para organização, financeiros e econômicos, os econômicos geralmente não são avaliados pela organização. “Alguns custos econômicos são: a perda de informações e a experiência que o funcionário leva com ele, que é de difícil mensuração, mas que pode ter grande impacto na organização” (SILVA, 2001, p. 23).

Devido à grande competitividade, diversas ações devem ser movidas para manter um funcionário na empresa e o profissional de Recursos Humanos precisa identificar e diagnosticar as estratégias necessárias para a diminuição do índice de rotatividade de pessoal. Deve aperfeiçoar os métodos de contratação dos novos colaboradores, pois segundo França e Arellano (2002, p. 63), “reconhece-se recrutamento e seleção como ferramenta importante e integrada na estratégia de negócios da empresa. Se a empresa necessita passar por mudanças e renovação, deverá buscar e atrair pessoas com tal potencial”.

A parte do recrutamento e seleção é essencial para qualquer organização, pois através dele a

empresa pode escolher o funcionário que mais se adeque ao cargo em questão, com tudo se ele não ocorrer poderá acarretar em uma futura demissão.

Para minimizar a rotatividade dentro das organizações podemos utilizar de ferramentas que poderão auxiliar na diminuição desta problemática, pois as mesmas ajudam a identificar o problema e melhorar o fluxo da empresa. Destacamos importantes ferramentas para esse processo, o fluxograma, 5W2H e o Diagrama de IHSKAWA.

O Fluxograma surgiu devido à necessidade de se realizar operações segundo determinadas normas que necessitam de um mapeamento.

O Fluxograma irá representar graficamente uma visão completa da organização, destacando as áreas críticas, dando aos gestores uma visão unificada do processo de trabalho, além de identificar a melhor maneira possível de a empresa construir as chances de melhorias, como também facilita o melhor entendimento de construir um ponto de partida para se obter melhorias, Oliveira (2011, p.264) salienta que “fluxograma é a representação gráfica que apresenta a sequência de um trabalho de forma analítica, caracterizando as operações, os responsáveis e/ ou unidades organizacionais envolvidos no processo”.

Abrantes (2009, p.305) afirma que o 5W2H “Está relacionado a sete perguntas da língua inglesa e é muito utilizada quando se está planejando um projeto ou execução de atividades”.

Segundo (ABRANTES, 2009) essa ferramenta em sua execução, é feita as seguintes perguntas:

- + O que deve ser feito? (What?). Que atividade deve ser feita?
- + Por que deve ser feito?(Why?). Qual a razão de se fazer esta atividade?
- + Quando deve ser feito? (When?). Em que data e em que prazo?
- + Quem fará? (Who?). Qual pessoa (ouquipe) fará a atividade?
- + Onde será feito? (Where?). Em que lugar (espaço físico)?
- + Como será feito? (How?). Quais recursos materiais serão utilizados?
- + Quanto custará? (How much does it cost?). Quanto se gastará de recursos financeiros?

Tendo em vista que esse procedimento é de muita importância para as organizações, logo, não necessariamente as empresas devem seguir à risca sempre a mesma classificação, muito pelo contrário, as mesmas podem utilizar de outras categorias para a execução para uma boa adaptação, pois o importante é que seja encontrado os resultados satisfatório que tanto almejam.

O Diagrama de ISHIKAWA é representado por uma ferramenta gráfica que facilita o gerenciamento dos processos, na qual objetiva identificar as causas, efeito ou problema.

Para Toledo (2014) O Diagrama de Causa e Efeito foi criado por Kaoru Ishikawa na Universidade de Tóquio em 1943 para uso pelos Círculos da Qualidade (CCQs). Essa ferramenta é conhecida como espinha de peixe (fishbone) devido à forma que adota quando aplicado, e consistem numa representação gráfica, e em ordem de importância, as causas potenciais que contribuem para um efeito ou problema determinado.

Segundo Marshall Junior et al. (2008, p.104). “O diagrama de causa e efeito, também conhecido como diagrama de Ishikawa ou diagrama espinha de peixe, é uma ferramenta de representação das possíveis causas que levam a um determinado efeito”.

3 METODOLOGIA

A metodologia a ser utilizada para o desenvolvimento deste trabalho foi o estudo de caso. Para auxiliar no estudo de caso serão realizadas coletas de dados através de três técnicas: análise

documental, entrevista e observação direta.

Defende D'Ascensão (2010, p.106) "Essa técnica consiste na identificação, coleta e análise de toda a documentação, visando ampliar o conhecimento do processo em estudo [...]".

A análise documental deste processo consistir em técnicas de análise de documentos que tem como finalidade averiguar, sondar, apurar e procurar informações por meio de dados, com a finalidade de avaliar os processos metodológicos existentes na organização.

Para diminuir a rotatividade dos funcionários na empresa, sendo esta uma das principais causas de perdas de capital, foi realizada uma pesquisa para encontrar o real motivo de perdas de funcionários. Os dados foram coletados por meio de entrevista semiestruturadas junto ao sujeito, significando um procedimento formal de obter informações por meio da fala.

Segundo Barros & Lehfeld (200, p.58) "A entrevista semiestruturada estabelece uma conversa amigável com o entrevistado, busca levantar dados que passam a ser utilizados em análise qualitativos, selecionando-se os aspectos mais relevantes de um problema de pesquisa".

De acordo com D'Ascensão (2010, p.104) "a observação direta permite a verificação pessoal e o respectivo registro dos fatores que influenciam ou sofrem influência do processo, tais como: relações interpessoais, comportamento dos que trabalham no processo; interdependência e inter-relação com os demais processos da organização".

Esta técnica de coleta de dados constituiu diretamente no local por meio da observação direta, através de uma visita técnica no qual foi possível a verificação de como os colaboradores se comportam dentro da empresa, como funciona o processo de manipulação dos alimentos, ou seja, equivaler a uma análise do ambiente para constatar diretamente os problemas que causam a rotatividade da organização, desta forma foi avaliado a organização como um todo, desde da alta gerência até os colaboradores.

4 DEMONSTRAÇÃO DE RESULTADOS

A demonstração dos resultados evidencia as causas dos problemas nas organizações e ajuda os administradores a fazer a análise para possíveis tomadas de decisões para soluções dos problemas encontrados.

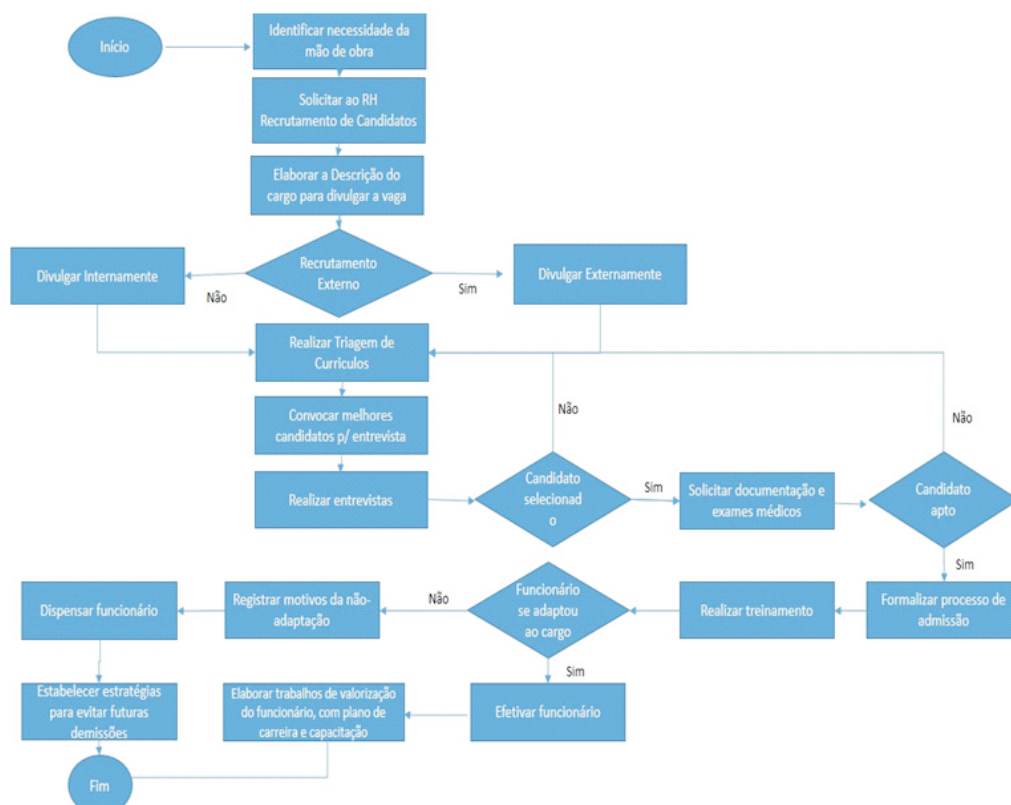
As metas para a implementação da melhoria no índice de rotatividade são:

- + Identificar as causas que influenciam o índice de rotatividade, até 31/08/2015.
- + Verificar como a rotatividade influencia nos resultados da empresa, até 30/09/2015.
- + Propor melhorias para reduzir em 5% a rotatividade dentro da organização, até 31/10/2015.

4.1 Fluxograma Proposto

A elaboração de fluxogramas é uma ferramenta para mapear e entender o funcionamento interno e os relacionamentos entre os processos empresariais. A FIG 01, determina o processo ou fluxo de trabalho que será realizado na empresa, através da representação é possível compreender de forma rápida e fácil a transição de informações entre os elementos participantes do processo de Recursos Humanos. Uma empresa conhecendo seus processos será mais fácil identificar problema que está implicando em perdas para a empresa. E assim, criar meios para resolvê-lo, pois se sabe que qualquer gargalo nos processos, gera queda na produtividade e a perda de competitividade.

Figura 01- Fluxograma Proposto



Fonte:Mota, MouraJunior e Silva

Com base nas análises que foram realizadas na organização, constatou-se que a empresa não possuía um fluxograma que demonstrasse de maneira clara seu processo de contratação de funcionário, de acordo com as informações adquiridas e estudadas foi elaborado o fluxograma demonstrado na FIG 1 para ser usado pela organização onde foram modificadas algumas etapas do processo com o objetivo de torná-lo, eficiente e vantajoso para a empresa estudada.

Foi recomendado, que a organização modificasse seu método de entrevistas, devido à mesma ser realizada de modo direto, sem procedimentos como dinâmica de grupo, por este motivo, a empresa por muitas vezes não contrata o funcionário adequado para o cargo. Sendo assim, a entrevista deve ser realizado por etapas, onde primeiramente, devem-se acontecer provas de conhecimentos gerais ou específico, com perguntas pessoais, dependendo do cargo e após as provas, se aplicar dinâmica de grupos para identificar possíveis qualidades dos mesmos e pôr fim a entrevista com a pessoa responsável. E por fim sugere-se que a empresa adote novas estratégias para melhorar a motivação de seus funcionários como dinâmicas de grupos, e elaborar trabalhos de valorização por meio de planos de carreiras e benefícios sociais. E assim, a empresa alcança maior desempenho e comprometimento de seus colaboradores, e conseqüentemente, a diminuição da rotatividade.

4.2 DIAGRAMA DE ISHIKAWA

Simcsik (2001, p.215) exara que o Diagrama de Ishikawa é “O diagrama de causa-efeito, através de Folha de Verificação – FV permite a análise e a construção do Gráfico de Pareto, com base em colunas, com altura ou comprimento proporcional ao número de ocorrências dos eventos verificados e

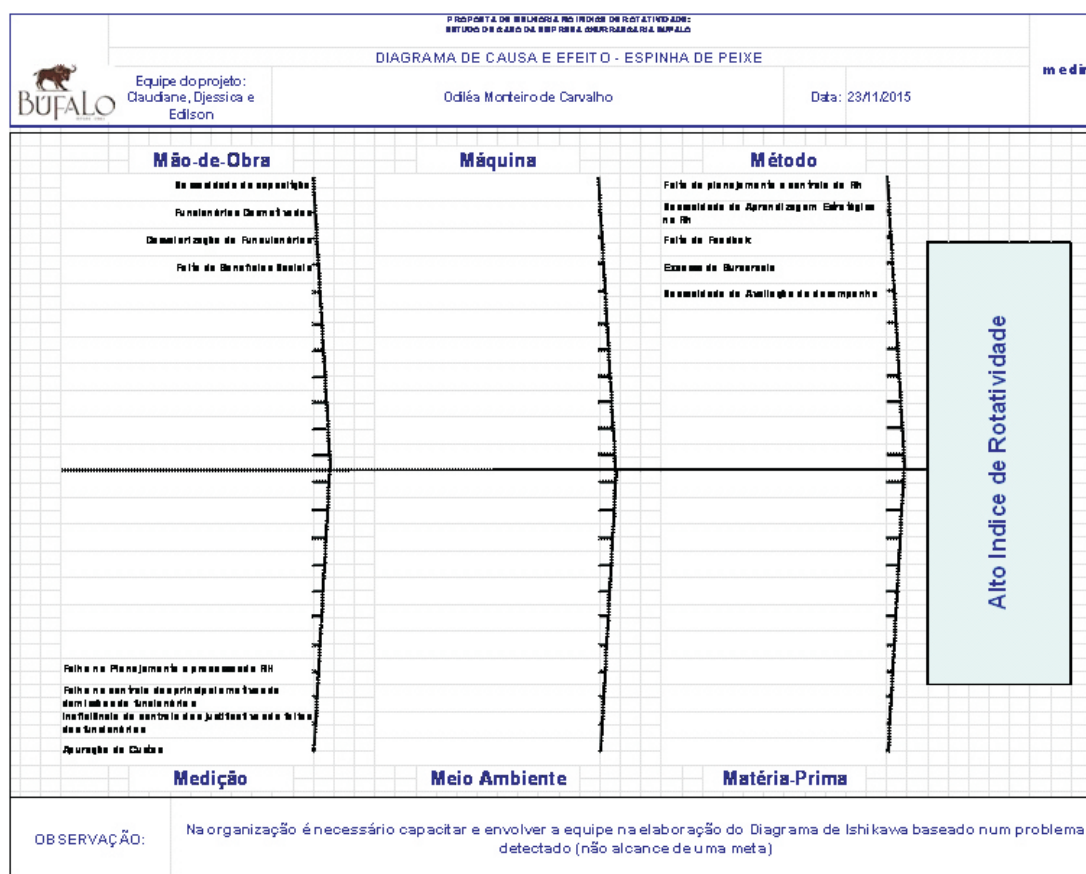
analisados”.

Diante disso, nota-se a grande seriedade de se basear nesse estudo para visionar e se praticar domínio da qualidade em diferentes processos na qual se tem como principal objetivo identificar quais são as causas, efeito ou problema de um processo produtivo, pois a visão das empresas é sempre buscar a melhoria contínua, daí a importância de se obter essa ferramenta.

Como base nas análises feitas pode perceber que a organização estudada apresenta vários desafios a serem superados na área de mão de obra, método e medição conforme demonstra a FIG 2. Desta forma sugere-se um programa de treinamento e desenvolvimento para diminuição no índice de rotatividade.

O Programa de treinamento e desenvolvimento advém das necessidades que as organizações encontram.

FIGURA 2- GRÁFICO DIAGRAMA DE ISHIKAWA



Fonte: Mota, MouraJunior e Silva

Principal objetivo constitui orientar, através de meios que possibilitam a aprendizagem dos novos colaboradores ou veteranos, motivando-os para que saibam que beneficiando a empresa estarão automaticamente se beneficiando também.

O programa de treinado deve apresentar esforço, entusiasmo, garra, vontade, enfim, aptidão, pois a colaboração dos gerentes e assessoria do departamento de gestão de pessoas é extremamente importante, podendo ser dividida em partes, como a entrevista feita pelo gerente, discussão, implementação em grupo pelo RH.

Programa de treinamento e desenvolvimento para integração da equipe. Inserir um trabalho de desenvolvimento em equipe semanalmente. O ciclo de desenvolvimento de empresa para colaborador é uma das intervenções mais utilizadas para se alcançar às mudanças de pensamentos daqueles que não estão satisfeitos em seu ambiente de trabalho.

Planejar um Braistorming.

Braistorming nada mais é que uma “tempestade de ideias”, que pode ser realizado através de uma dinâmica de grupo.

Essa técnica é utilizada em diversas empresas, pois serve para resolver problemas específicos, para desenvolver novas ideias ou projetos.

Para uma sessão de Braistorming devem ser seguidas algumas regras básicas:

- + É proibido debates e críticas às ideias apresentadas, pois causam inibições, quanto mais ideias melhor.
- + Nenhuma ideia deve ser desprezada, ou seja, as pessoas têm liberdade total para falarem sobre o que quiserem.
- + Para o bom andamento, deve-se reapresentar uma ideia modificada ou combinação de ideias que já foram apresentadas.
- + Igualdade de oportunidade - todos devem ter chance de expor suas ideias.

PROPORCIONAR BENEFÍCIO:

Os benefícios são vantagens e serviços que as organizações oferecem aos seus empregados como forma de reconhecimento como maneira de manter uma boa relação entre colaborador e empresa tornando-os mais motivados

PLANO DE CARREIRA:

Um plano de carreira bem feito pode ajudar o profissional a identificar suas necessidades momentâneas para crescer profissionalmente, como os cursos extras que podem ser feitos, as habilidades a serem trabalhadas, entre outros.

É importante abordar que o objetivo proposto é voltado ao aperfeiçoamento da integração dos colaboradores na empresa com intuito de diminuir o índice de Rotatividade de forma que possa melhorar o ambiente e consequentemente aumentar o desempenho da equipe como um todo.

5 CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES

A pesquisa identificou que vários são os fatores que contribuem para que haja um índice de rotatividade acentuado dentro da empresa Búfalo, a saber: não possui um fluxograma para admissão de colaboradores; não possui estratégias motivacionais como (plano de carreira, benefícios sociais, não possui planejamento de Braistorming, e etc.) e não possui um programa de treinamento e desenvolvimento de pessoal.

De acordo com a literatura existente sobre o funcionamento e manutenção de uma organização no mercado consumidor, afirma que a demissão de funcionários, independente do motivo que leva ao mesmo ser desligado da empresa, agrega custos incalculáveis a nível econômico como, por exemplo: a perda de informações e experiência profissional. Estas perdas contribuem para que a organização tenha um grande impacto no seu modo de produção de serviços e produtos com qualidade, o que afeta diretamente o público consumidor e, consequentemente, o próprio setor financeiro da mesma.

Recentemente, as organizações vêm passando por transformações significativas no cenário capitalista, e a grande maioria, a fim de captar colaboradores qualificados, tem a possibilidade de diminuir o índice de rotatividade dos mesmos. Para tanto, devem utilizar o sistema de recrutamento e seleção de mão de obra qualificada, estratégias motivacionais e remuneração baseando-se nas atividades atreladas a determinado cargo.

A qualidade da equipe de colaboradores, sem dúvida, atualmente, é o que faz a diferença de uma organização da outra, bem como é o que sustenta a manutenção da mesma no mercado de trabalho. Dessa forma, a implantação de um fluxograma para admissão de funcionários; melhorias no processo de recrutamento e seleção; implantação de estratégias motivacionais; treinamento e desenvolvimento profissional e organizacional, desenvolvido por profissionais altamente treinados e habilitados, são os primeiros e os mais importantes passos que a organização objeto de estudo, deve adotar para conter o alto índice de rotatividade de colaboradores, posto que estes possibilitarão a formação de uma equipe compacta, qualificada, e que, futuramente irá se comprometer com a organização, assim como, alimentando capacidades, satisfação e autoestima de cada colaborador, o que irá diminuir a evasão de funcionários em um curto espaço de tempo.

No mercado consumidor, servir bons produtos e com qualidade é o requisito fundamental que a sociedade consumidora busca, principalmente quando o cliente contemporâneo é motivado a comprar pela necessidade de satisfazer seus desejos.

O empreendedor (organização) que aposta nesta parceria de servir produtos de qualidade e ter uma equipe de colaboradores altamente qualificados e comprometidos, está possibilitando ao cliente o sentimento de gratificação pessoal, e, conseqüentemente, a fidelização do mesmo em sua empresa.

REFERÊNCIAS

1. ABRANTES, José 1951 – Gestão da Qualidade / José Abrantes. – Rio de Janeiro: Interciência, 2009.
2. BARROS, A.J.P. LEHFELD, N.A.S. Projeto de pesquisa: propostas metodológicas. Petrópolis, RJ: vozes, 2000.
3. CHIAVENATO, Idalberto. Comportamento Organizacional / Idalberto Chiavenato. – Rio de Janeiro: Elsevier, 2010 – 7ª Reimpressão.
5. _____. Recursos Humanos: Edição compacta. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
6. D'ASCENÇÃO, Luiz Carlos M. Organização Sistemas e Métodos: análise, redesenho e informatização de processos administrativos. -1. ed. -5. reimpr. –São Paulo: Atlas, 2010.
7. FRANÇA, Ana Cristina Limongi et al. As Pessoas na Organização. 13. ed. São Paulo: Gente, 2002.
8. LUCENA, Maria Diva da Salete. Planejamento de recursos humanos. São Paulo: Atlas, 1999.
9. MARSHALL JUNIOR, Isnard. Gestão da Qualidade / Isnard Marshall Junior, Agliberto Alves Cierco, Alexandre Varanda Rocha, Edmarson Bacelar Mota, Sérgio Leusin. – 9. ed. – Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008. 204 p. (Gestão empresarial (Publicações FGV Management))
10. MOBLEY, William H. Turnover: Causas, conseqüências e controle. Porto Alegre: Ortiz, 1992.
11. OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de Sistema, Organização e métodos: uma abordagem gerencial / Djalma de Pinto Rebouças de Oliveira. – 20. ed. – São Paulo: Atlas, 2011.
12. SILVA, Glênio Luiz da Rosa. Controle do Turnover: Como Prevenir e Demitir com Responsabilidade. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.
13. SIMCSIK, Tibor. OSM. Organização, sistemas e métodos. 2. Ed. São Paulo. Futura, 2001.
14. TOLEDO: gestão e métodos / Jose Carlos de Toledo... [et al.]. – [Reimpr.]. – Rio de Janeiro: LTC, 2014. Il.; 24cm

Publish Research Article

International Level Multidisciplinary Research Journal

For All Subjects

Dear Sir/Mam,

We invite unpublished Research Paper, Summary of Research Project, Theses, Books and Books Review for publication, you will be pleased to know that our journals are

Associated and Indexed, India

- ★ Directory Of Research Journal Indexing
- ★ International Scientific Journal Consortium Scientific
- ★ OPEN J-GATE

Associated and Indexed, USA

- DOAJ
- EBSCO
- Crossref DOI
- Index Copernicus
- Publication Index
- Academic Journal Database
- Contemporary Research Index
- Academic Paper Database
- Digital Journals Database
- Current Index to Scholarly Journals
- Elite Scientific Journal Archive
- Directory Of Academic Resources
- Scholar Journal Index
- Recent Science Index
- Scientific Resources Database

Review Of Research Journal
258/34 Raviwar Peth Solapur-413005, Maharashtra
Contact-9595359435
E-Mail-ayisrj@yahoo.in/ayisrj2011@gmail.com
Website : www.ror.isrj.org