

A INFLUÊNCIA DO SALÁRIO NA ROTATIVIDADE DE PESSOAL:

um estudo de caso na empresa MS



MURTA, Roberta Moreira
MOLLICA, Adriana Maria Vieira
LIMA, Leonardo Parma de
PIRES, Vanessa Aparecida Vieira



INTRODUÇÃO

O mercado cada vez mais exige que as empresas busquem melhorias em seus processos produtivos, e valorizem seus funcionários, uma vez que, quanto mais esclarecidos e satisfeitos estiverem, mais produtivos se tornarão, gerando, em contrapartida, maior satisfação dos clientes. Mediante esse cenário, a área de gestão de pessoas nas organizações tem se tornado um ambiente cada vez mais competitivo e dinâmico, e isso requer inovação de processos, diariamente.

Diante deste contexto, tal tema se justifica: Em que medida os salários influenciam na rotatividade de pessoal na empresa MS?

O presente artigo tem por objetivo analisar a influência do salário na rotatividade de pessoal da Indústria de Móveis MS.

METODOLOGIA

Para analisar a rotatividade nesta pesquisa, foram utilizados os dados do CAGED - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados, que foi criado pelo Governo Federal, através da Lei nº 4.923/65, onde são registradas as admissões e demissões dos empregados sob o regime da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas). É utilizado pelo Programa de Seguro Desemprego, para conferir os vínculos trabalhistas (CADEG, 2015).

A coleta de dados se deu através da análise de dados do CAGED de maio a julho de 2015 e de questionário aplicado, a fim de avaliar os motivos que levaram à rotatividade de pessoal, caracterizando-se, portanto, como um censo. Após a aplicação dos questionários, foi feita a tabulação dos dados para buscar a solução do problema de pesquisa.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A empresa em estudo está localizada em Ubá-MG desde o ano de 2011, fabricando a linha de estofados e cadeiras decorativas e conta com 28 funcionários e 1 sócio-gerente.

No período de maio a julho de 2015, foram entrevistados 05 funcionários que haviam se desligado da empresa. Durante três meses a empresa mensurou o índice de rotatividade. A rotatividade de pessoal, é também conhecido como *turnover*, que segundo Marras (2006) é “o número de empregados desligados da empresa num determinado período comparativamente ao quadro médio do efetivo”.

Para fechar a ideia com a do autor, apresenta-se, no Quadro 1, o resultado do índice de rotatividade de pessoas trimestral, de acordo com a fórmula:

Quadro 1 – Índice de Rotatividade Trimestral

Índice de Rotatividade Trimestral =? [(A+D): 2 x 100]: EM
A= Admissão Trimestral = 2
D = Demissão Trimestral = 5
EM = Funcionário iniciais em Julho = 26 = Efetivo Médio

[(A+D): 2 x 100]: EM
IR= (A+ D) / (2) / Func. Iniciais
IR = (2+5) / (2) x100 / (26) = IR = (7) / (2) x100 / (26) =
IR = 3,50 x 100 / 26 = IR = 13,46%

Fonte: Elaborado pela autora, 2015

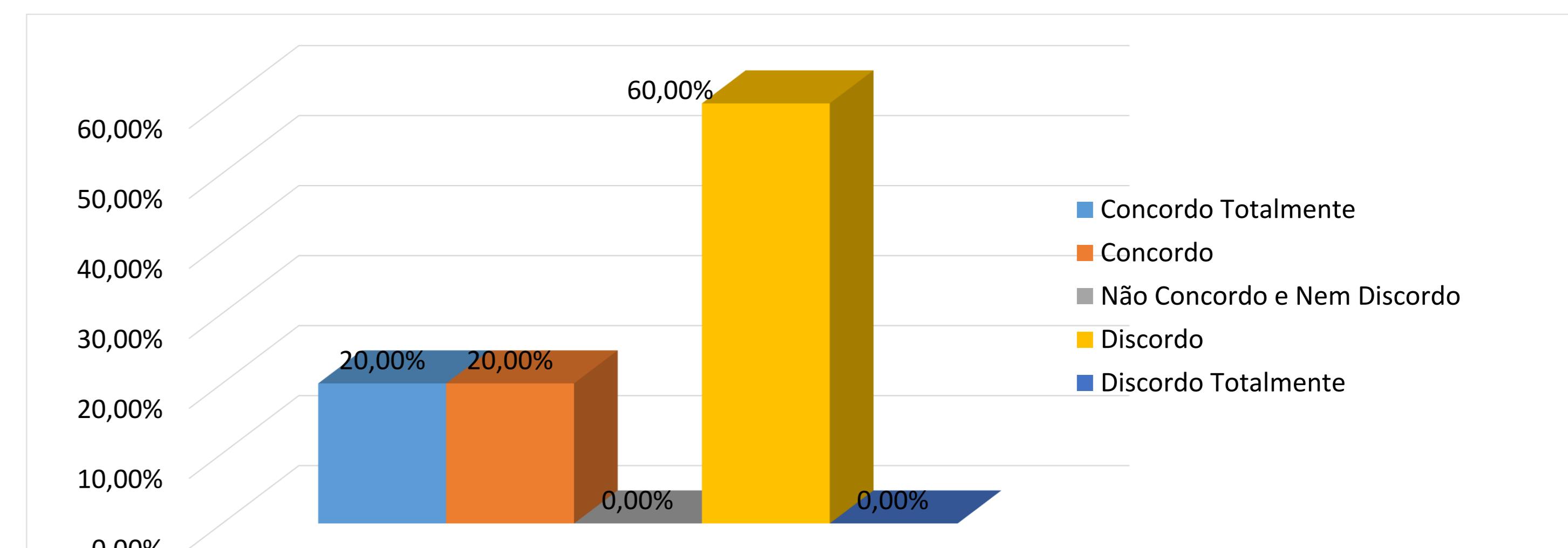
Dos entrevistados, 80,00% foram demitidos e 20,00% pediram demissão. Esse resultado é preocupante, pois, segundo Chiavenato (1998), a rotatividade de funcionários eleva os custos da empresa e, para evitar isso, é preciso trabalhar a fundo os motivos que levam os funcionários a pedirem demissão, buscando assim retê-los.

Todos os 4 funcionários demitidos afirmaram que a demissão foi feita de forma justa e que a empresa foi muito clara nos motivos. Quanto ao acerto das verbas rescisórias, foi tudo pago dentro dos prazos, e no termo de rescisão ficou devidamente esclarecido o saldo de salário, férias, 1/3 das férias, 13º proporcional, média de hora-extra e a multa sob o saldo do FGTS. Eles disseram que ainda não receberam proposta para trabalhar em outra empresa.

O colaborador que pediu para ser desligado afirmou que recebeu uma proposta para trabalhar em outra organização por um salário melhor.

A Figura 1 revela que 20,00% dos demitidos disseram concordar e concordar totalmente que o salário era compatível com o mercado, embora uma grande parte (60,00%) dos colaboradores tenha afirmado discordar dessa afirmativa.

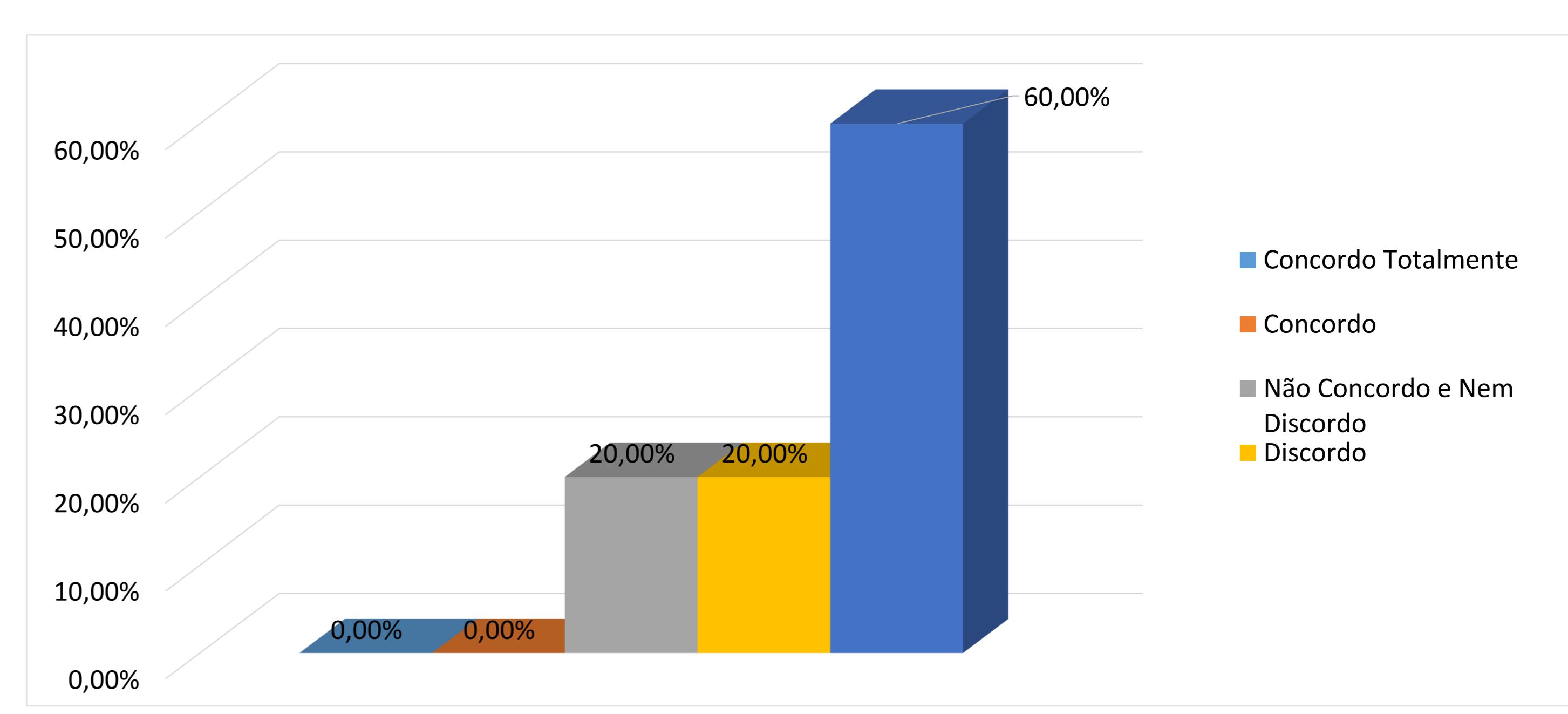
Figura 1 – Eu considerava o meu salário compatível com o mercado



Fonte: elaborada pela autora, 2015.

Percebe-se, na Figura 2, que, 60,00% dos entrevistados discordam totalmente com os benefícios que a empresa oferecia, sendo que o restante concorda com a ideia da maioria ao responder que não concordava e nem discordava dos benefícios oferecidos.

Figura 2 - Eu estava satisfeito com os benefícios que a empresa oferecia.



Fonte: elaborada pela autora, 2015.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se, portanto, que a maioria dos colaboradores da Indústria de Móveis MS participou do treinamento de integração ao ser contratado, mas se sentia desmotivada, para ir trabalhar, principalmente pelo fato de a indústria não oferecer nenhuma ferramenta atrativa de política de remuneração (salários e benefícios) para reter seus colaboradores e evitar a rotatividade.

REFERÊNCIAS

- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos**. 5. ed. Compacta. São Paulo: Atlas, 1998.
- MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 3. ed. São Paulo: Futura, 2000.
- VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2006.