

TOURNOVER, ROTATIVIDADE DE PESSOAS: UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DE EMBALAGENS FLEXÍVEIS DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL – MS

Alvaro Ferreira Ramos ALCAZAS NETO*

João Adolfo Guimarães da SILVA**

Erica Fernanda Pereira de ANDRADE***

RESUMO

INTRODUÇÃO: A rotatividade de pessoas, não é a causa de um problema, mas o efeito de algumas variáveis internas e externas, dentre as quais se destacam as situações de oferta e procura, relacionamento hierárquico e oferta de recompensas organizacionais. Entender a causa e controlar o número de pessoas que saem e entram na empresa se faz necessária a manutenção da saúde financeira de qualquer organização. **OBJETIVO:** O objetivo principal deste estudo é identificar as principais causas da rotatividade no setor produtivo de uma empresa do ramo de embalagens flexíveis do estado de Mato Grosso do Sul - MS. **METODOLOGIA:** No início do estudo foi realizada uma revisão bibliográfica sobre o tema, na sequência um estudo de caso, e o instrumento de coleta de dados foi um questionário aplicado a 100% dos colaboradores que se desligaram voluntariamente ou foram demitidos no primeiro semestre de 2018 (janeiro/julho) o que constata um índice de rotatividade de 32,4% dentro do período analisado. **RESULTADO:** A análise dos resultados aponta que 78,72% dos desligamentos foram voluntários, sendo a maior insatisfação alegada, problemas de relacionamento com liderança e remuneração. **CONCLUSÃO:** Através da apresentação e discussão dos resultados da pesquisa, pode-se afirmar que a organização necessita de uma reestruturação na formação de liderança e na política de remuneração. As organizações devem levar em consideração que a melhor forma de reter talentos é aplicando um processo contínuo de motivação e acreditar na capacidade das pessoas como parceiras ativas no crescimento organizacional. Conclui-se que a empresa possui algumas deficiências na gestão da manutenção de seus colaboradores, sendo a maior dificuldade a relação entre líderes e colaboradores e remuneração não condizente com as funções desempenhadas, sendo os principais fatores do elevado índice de turnover.

Palavras-chave: Organização. Gestão. Rotatividade.

* ramosalcazasneto97@hotmail.com

** joao.granero@hotmail.com

*** ericafernanda.edu@hotmail.com