

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 039

17/05/2022

Sumário:

- ROTATIVIDADE DE PESSOAL E ABSENTEÍSMO
- COACHING - TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL



ROTATIVIDADE DE PESSOAL E ABSENTEÍSMO

A Administração de Pessoal deve ter em mãos duas ferramentas úteis para conduzir um programa de satisfação de funcionários e de produtividade da empresa.

O primeiro é o índice de rotatividade de pessoal (turnover), que mede o giro de entradas e saídas de pessoal. O segundo é o índice de absenteísmo (ausências no trabalho), que mede a diminuição da carga total de horas de trabalho.

ROTATIVIDADE DE PESSOAL

É oneroso para a empresa a rotatividade de pessoal, pois a cada saída de funcionário, normalmente, segue de uma admissão de outro funcionário, e este giro cria um custo alto de mão-de-obra.

Dessa maneira, necessitamos de um índice que possa medir percentualmente, num determinado período, as variações que ocorrem e que estatisticamente poderá nos fornecer informações de interesse da empresa.

Dos mais variados métodos, dos simples até os mais sofisticados, apenas para uma rápida ilustração, apresentaremos o mais simples, para simplificar o entendimento.

A rotatividade mensal, poderá ser obtido pela seguinte fórmula:

$$(n^{\circ} \text{ de afastamento} \times 100) : \text{médica de empregados} = \% \text{ de rotatividade mensal}$$

Exemplo: uma determinada empresa que tem 100 funcionários e ocorreu 50 desligamentos, a rotatividade será:

$$(50 \times 100) : 100 = 50\%$$

Portanto, o percentual de 50% significa que a metade da fábrica afastaram-se num determinado período.

Podemos deduzir também que, a cada 2 meses, troca-se totalmente os funcionários da referida empresa.

Qual seria o custo de rotatividade de pessoal?

Somam-se:

- despesas de rescisão de contrato de trabalho;
- despesas de recrutamento;
- despesas de seleção;
- despesas de treinamento;
- despesas de adaptação; e
- outras despesas variáveis (advogados, justiça do trabalho, etc).

Em algumas empresas do ramo metalúrgico, o custo de rotatividade de pessoal, pode chegar até o equivalente a 8 salários nominais, por empregado, dependendo do cargo. O que vale dizer que, pelo mesmo valor, mantém-se o mesmo funcionário trabalhando durante 8 meses.

Para reduzir o índice de rotatividade de pessoal, devemos em primeiro lugar, pesquisar as principais causas que podem estar acontecendo internamente na empresa e através dela, diagnosticar cada uma e finalmente atribuir uma solução.

O presente trabalho, exige do profissional muita criatividade, pois encontrará diversos problemas relacionados com área humana, tais como:

- problemas com chefias x subordinados e vice-versa;
- padrões de salários abaixo do mercado;
- benefícios insuficientes ou mal empregados;
- sociabilidade precária;
- baixa interação entre grupos de trabalho;
- ambiente e clima de trabalho desconfortável;
- política interna de pessoal, mal empregada;
- etc.

Para detectar os respectivos problemas, além das entrevistas com chefias e funcionários, pode-se adotar a “Ficha de Entrevista de Desligamento” (modelo a seguir, que poderá ser complementado, de acordo com as necessidades de cada empresa). As informações serão sempre preciosas, capazes de identificar os problemas que norteiam na empresa.

FICHA DE ENTREVISTA DE DESLIGAMENTO

Funcionário:

Depto:

Cargo:

Data:

“ O objetivo da administração desta empresa, é o de detectar possíveis erros cometidos para com seus funcionários.

Para que possamos cada vez mais melhorar as condições gerais de trabalho, pedimos a sua colaboração neste momento de preencher este pequeno questionário, lendo todas as questões com muita atenção e as responda com toda a sinceridade.

O presente questionário, será apenas de uso exclusivo do Depto. de Administração de Pessoal, em caráter confidencial, pelo que não será divulgado entre os funcionários desta empresa.

Gratos,

Administração de Pessoal / RH “

01. Você está se desligando da empresa, porque:

- pediu demissão
- foi demitido
- pediu para ser demitido (fez acordo)

Por quê?

02. O seu setor de trabalho era:

- limpo
- sujo
- bem iluminado
- temperatura normal
- silencioso
- barulhento
- ar puro
- mal iluminado
- muito quente
- muito frio
- ar poluído
- outros

03. No desempenho de suas funções, você tinha os equipamentos e materiais necessários para trabalhar em boas condições?

- não usava
- não
- sim
- mais ou menos

04. O seu salário estava:

- ótimo
- baixo
- bom
- muito baixo

Por quê?

05. Você sentia-se bem no trabalho oferecido?

- sim
- não
- mais ou menos

Por quê?

06. O pessoal do seu setor, se davam bem, isto é, havia coleguismo entre eles?

- todos se davam bem
- alguns se davam bem, outros não
- a maioria não se entendia muito bem

Por quê?

07. Você se relacionava bem com o seu superior?

- sim

não

Com superiores de outros setores?

sim

não

não o conhecia

Com o Gerente?

sim

não

não o conhecia

08. O seu superior reconhecia seu esforço no trabalho?

sim

não

mais ou menos

não sei

09. Recebeu alguma promoção, desde que foi admitido na empresa?

sim

não

Cite abaixo os cargos você ocupou anteriormente?

10. No seu ponto de vista, você acha que as promoções eram dadas à pessoas erradas?

sim

não

não sei

Por quê?

11. Já foi transferido de um setor para outro?

sim

não

Você saberia dizer por quê foi transferido?

12. Poderia ter progredido melhor em outro setor?

sim

não sei

não

Caso positivo, qual o setor?

Por quê?

13. No seu ponto de vista, o quê poderia ser melhorado no seu setor para que os colegas trabalhassem com mais vontade e mais satisfação?

Refere-se a atrasos, faltas e saídas antecipadas no trabalho, de maneira justificada ou injustificada, ou ainda, aquelas justificáveis.

O índice de absenteísmo, é tão importante quanto ao índice de rotatividade, porque o referido índice é o termômetro de ausências no trabalho, que também quer dizer, redução na carga-horária de trabalho.

A título de ilustração, podemos raciocinar o seguinte: se há na empresa um índice de absenteísmo de 20%, e 100% gera uma determinada produção, à grosso modo, a idéia é de que nesse caso a empresa reduziu em 20% da força de trabalho, em relação ao seu faturamento.

Portanto, é necessário analisar cuidadosamente os pequenos atrasos, faltas ou saídas durante o expediente de trabalho, pois somadas num todo, certamente você verificará que é um "rombo" no final de cada mês, ou no final de cada ano.

Para entendimento, quanto as fórmulas de cálculos de índice de absenteísmo, temos à informar que são várias e as mais diversificadas possíveis, estando centrado de acordo com os objetivos e necessidades internas de cada empresa, no entanto, apresentaremos algumas de caráter ilustrativo:

a) Cálculo de atrasos justificados e injustificados:

$$\text{(atrasos no mês/total de horas : total horas-homens-trabalho)} \times 100 = \text{índice de absenteísmo de atrasos}$$

Obs.:

- aplica-se departamentalmente ou geral;
- homens-horas-trabalho é equivalente a horas normais (sem o DSR) x número de funcionários x dias úteis trabalhadas.

b) Cálculo de faltas justificadas e injustificadas:

$$\text{(faltas no mês/total de horas : total de horas-homens-trabalho)} \times 100 = \text{índice de absenteísmo de faltas}$$

Obs.: segue-se o entendimento anterior.

c) Cálculo de ausência no trabalho (geral):

Pode-se somar os dois percentuais, resultado dos dois cálculos anteriores, ou alternativamente, calcular utilizando o mesmo raciocínio das fórmulas anteriores.

Lembre-se que para cada atraso, faltas ou saídas antecipadas de funcionários existem suas causas. E como regra geral, para todos os problemas existem soluções para melhor administrá-las.



COACHING TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL

Em inglês, "Coach" significa carruagem. Assim, "Coaching" dá a idéia de transportar algo de um lugar à outro. No plano RH, Coaching é um processo que leva a uma determinada pessoa descobrir e desenvolver suas competências latentes frente a um desafio para atingir seus objetivos, transportando de um estado atual para os resultados.

No Coaching é adotado uma premissa que cada pessoa possui um autoconhecimento próprio e é capaz de obter todas as respostas. O papel do Coach (treinador pessoal / personal trainer) é de apenas estimular o Coachee (cliente), encorajando, motivando, atuando como um "olho externo" dando-lhe uma nova visão. Portanto, o Coach "não dá peixes, ensina a pescar".

A relação existente entre o Coach e o Coachee é bem próximo ao casamento, sempre juntos nos momentos de "alegria & tristeza", até o momento em que atinja o resultado, seja a curto, médio ou a longo prazo, de acordo com as necessidades de

desenvolvimento pessoal. É uma relação de muita confiança, envolvimento pessoal e profissional, feedback constante entre os dois.

No Coaching, o processo inicia-se pela definição dos objetivos do Coachee, ou seja, aonde quer chegar? Em seguida é analisado os fatores que contribuem ou impedem as metas desejadas, colocando em avaliação as forças e fraquezas do Coachee. E por final, define-se um plano de ação, que permita alcançar os resultados desejados.

No decorrer do processo, ações e comportamentos específicos são agendados e treinados, permitindo-lhe dominar as competências necessárias.

Modalidades

Basicamente existem duas modalidades de Coaching:

- formal, quando realizado de maneira estruturada seguindo as técnicas e os métodos de aplicação, e poderá ser aplicado tanto em empresas como em nível profissional e pessoal;
- informal, quando realizado de forma espontânea, sem usar necessariamente as técnicas e os métodos de aplicação, normalmente utilizado em forma de auto-ajuda (positivismo, força, confiança, motivação, entusiasmo, etc.).

No primeiro, é recomendado que seja um profissional devidamente habilitado pelo IBC - Instituto Brasileiro de Coaching.

Campo de aplicação do Coaching

- Coaching pessoal
- Coaching carreiras
- Coaching executivo
- Coaching empresarial
- Coaching pós-treinamento
- e outros campos.