

							
legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 051

24/06/96



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:

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

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.

<u>FICHA DE ENTREVISTA DE DESLIGAMENTO</u>	
Funcionário:	
Depto:	
Cargo:	
Data:	
<p>“ Finalidade do questionário que você vai responder em seguida, é a de nos informar a respeito das possíveis falhas da empresa para com seus funcionários e das vantagens que ela lhes oferece, para que possamos tentar melhorar as condições gerais de trabalho. Por isso, é muito importante a sua colaboração neste momento e o que se pede é que leia todas as questões com muita atenção e as responda com toda a sinceridade. Este questionário é apenas para o uso do Depto. de Administração de Pessoal. “</p>	
01. Você está saindo da empresa porque:	
	pediu demissão foi demitido pediu para ser demitido (fez acordo)
Explique o motivo:	
02. O lugar onde você trabalhava era:	
	limpo sujo bem iluminado temperatura normal silencioso barulhento ar puro mal iluminado muito quente muito frio ar poluído outros
03. Você tinha as ferramentas e o material necessários para trabalhar bem ?	
	não usava não sim mais ou menos
04. Você acha que seu salário estava:	
	ótimo baixo bom muito baixo
Por quê ?	
05. Você gostava do seu trabalho ?	
	sim

não
mais ou menos

Por quê ?

06. No seu setor de trabalho havia coleguismo e bom entendimento entre as pessoas ?

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

Por quê ?

07. Você se dava bem com o(s) Líder(es) ?

sim
não

Com o(s) Supervisor(es) ?

sim
não

Com o Gerente ?

sim
não
não o conhecia

08. Você acha que seu esforço no trabalho foi reconhecido pelo seu chefe ?

sim
não
mais ou menos
não sei

09. Você chegou a receber alguma promoção, desde que entrou na empresa ?

sim
não

Que cargos você ocupou anteriormente ?

10. Você acha que as promoções no seu setor eram dadas às pessoas que realmente mereciam ?

sim
não
não sei

Por quê ?

11. Você foi alguma vez transferido de setor ?

sim
não

Em que setor trabalhava anteriormente e por quê foi transferido ?

12. Você acha que teria progredido mais em outro setor ?

sim
não sei
não

Se for "sim", qual o setor ?

Por quê ?

13. Na sua opinião, o que poderia ser melhorado no seu setor para que os funcionários trabalhassem com mais vontade e mais satisfação ?

ABSENTEÍSMO

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:

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

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:

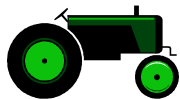
$$(\text{faltas no mês} / \text{total de horas} : \text{total de horas-homens-trabalho}) \times 100 = \text{índice de absenteísmo de faltas}$$

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.



EMPREGADO RURAL

CONCEITO

DO EMPREGADOR RURAL:

É a pessoa física ou jurídica, proprietária ou não, que explore atividade agroeconômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados.

Equipara-se ao empregador rural a pessoa física ou jurídica que, habitualmente, em caráter profissional, e por conta de terceiros, execute serviços de natureza agrária, mediante utilização do trabalho de outrem.

DO EMPREGADO RURAL:

É toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não-eventual a empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário.

DIREITOS DO EMPREGADO RURAL

DIREITOS TRABALHISTAS:

- Adicional Noturno de no mínimo 25%. O horário noturno é compreendido das 21 as 5 horas, na lavoura e das 20 as 4 horas, na pecuária. A hora noturna é de 60 minutos;
- Aviso Prévio de 30 dias, com 1 dia livre por semana;
- Os adultos, bem como os menores, recebem pelo menos o salário mínimo;
- 13º salário;
- A indenização por tempo de serviço do safrista é de 1/12 avos do salário mensal, por mês de serviço ou fração superior a 14 dias, no término do contrato de safra;
- Participação nos lucros ou Resultados da empresa;
- FGTS, a partir de 05/10/88;
- Seguro-Desemprego;
- Não tem direito ao Vale-transporte.

DIREITOS PREVIDENCIÁRIOS:

DIREITOS	ATÉ 25/07/92	APÓS 25/07/92
• Auxílio-doença	recebe um salário mínimo, mediante comprovação de 12 meses de trabalho rural	equipara-se ao trabalho urbano
• Auxílio-doença - Primeiros 15 dias de afastamento	não tem direito	tem direito, igual ao trabalho urbano
• Aposentadoria por invalidez	recebe um salário mínimo, mediante comprovação de 12 meses de trabalho rural	equipara-se ao trabalho urbano
• Auxílio-reclusão	recebe um salário mínimo, mediante comprovação de 12 meses de trabalho rural	equipara-se ao trabalho urbano
• Pensão por morte	recebe um salário mínimo, mediante comprovação de 12 meses de trabalho rural	equipara-se ao trabalho urbano

- A aposentadoria por idade: homem aos 60 anos de idade e mulher aos 55 anos;
- Licença-maternidade de 120 dias para segurada especial com mais de um ano de atividade;
- Acidente de trabalho, igual ao trabalho urbano.
- Auxílio-Funeral até dezembro/95 (extinto pelo Decreto nº 1.744/95);
- Não tem direito a auxílio-natalidade (extinto pelo Decreto nº 1.744/95) e abono de permanência;
- Até o momento não foi regulamentado o direito do salário-família;

SITUAÇÕES ESPECIAIS

- O intervalo para descanso/refeição é de acordo com os usos e costumes da região, não havendo um mínimo e máximo como ocorre no trabalho urbano;
- Deve ser entregue o CAGED normalmente. A Lei 4.923/65 manda informar somente os empregados regidos pela CLT, porém como o empregado rural passou a ter o direito ao seguro-desemprego, é necessário prestar as informações;
- O empregado rural é cadastrado normalmente no PIS, e informado anualmente na RAIS;
- No trabalho rural, o idoso pode ser despedido por justa causa, caso apresente a incapacidade para o trabalho, desde que comprovado pelo médico da DRT;
- No trabalho rural a prescrição é de 2 anos após o desligamento;
- A contribuição sindical é descontado do empregado a base de 1/30 avos sobre o salário mínimo, e não sobre salário percebido;
- Desconto de moradia e alimentação é limitado a 20 e 25%, respectivamente, sobre o valor do salário mínimo;
- No trabalho rural, não se aplica a proporção de 2/3 de brasileiros;
- Na propriedade rural com 100 ou mais trabalhadores é necessário organizar o SEPATR (Serviço Especializado em Prevenção e Acidentes do Trabalho Rural);
- O empregador rural que mantenha a média de 20 ou mais trabalhadores é necessário organizar a CIPATR (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho Rural);
- O empregado rural contribui a Previdência Social, de acordo com a tabela de descontos do empregado urbano (8, 9 ou 11%);
- É considerado segurado especial, o produtor rural sem empregados. Tem a sua opção de recolher ou não para previdência social, através do carnê (equiparado ao autônomo);
- O processo de registro, bem como outras rotinas, segue o mesmo do trabalho urbano.



INFORMAÇÃO

GREVE - 21/06/96 - GOVERNO EVITA COMEMORAR FRACASSO DA GREVE

O governo ficou aliviado, mas não chegou a comemorar o fracasso da greve geral convocada pelas centrais sindicais na sexta-feira. Na Esplanada dos Ministérios e no Palácio do Planalto a avaliação que se fazia no final de semana era a de que a política econômica pode continuar a ser tocada sem o risco de novas contestações dos sindicatos. “O governo sentiu que tem respaldo da sociedade”, disse um interlocutor freqüente do presidente Fernando Henrique Cardoso.

Numa análise menos centrada no curto prazo, porém, alguns setores do governo viam com uma ponta de preocupação o enfraquecimento das lideranças sindicais com o desfecho do movimento, que não conseguiu parar o Brasil como propunham as centrais. “O enfraquecimento das centrais não é bom, se isso deixar o governo sem interlocutores nessa área”, ponderou um assessor do ministro do Trabalho, Paulo Paiva.

Além disso, embora para o governo tenha ficado evidente a motivação política da greve, nada garante que o resultado de sexta-feira vá se traduzir, por exemplo, em maior facilidade na tramitação das reformas constitucionais no Congresso. “Não se pode cantar vitória”, disse o interlocutor do presidente. *Fonte: O Estado de S. Paulo - 23/06/96.*

Para fazer a sua assinatura, entre no site www.sato.adm.br

O que acompanha na assinatura ?

- informativos editados duas vezes por semana (3ª e 6ª feiras);
 - CD-Rom Trabalhista (guia prático DP/RH) devidamente atualizado;
 - consultas trabalhistas por telefone e por e-mail (sem limite);
 - acesso integral às páginas do site (restritas apenas aos assinantes);
 - notícias de urgência ou lembretes importantes, por e-mail;
 - requisição de qualquer legislação, pertinente a área, além dos arquivos disponibilizados no CD-Rom Trabalhista;
 - descontos especiais nos eventos realizados pela Sato Consultoria de Pessoal (cursos, palestras e treinamento in company).
-

Todos os direitos reservados

Todo o conteúdo deste arquivo é de propriedade de V. T. Sato (Sato Consultoria). É destinado somente para uso pessoal e não-comercial. É proibido modificar, licenciar, criar trabalhos derivados, transferir ou vender qualquer informação, sem autorização por escrito do autor. Permite-se a reprodução, divulgação e distribuição, mantendo-se o texto original, desde que seja citado a fonte, mencionando o seguinte termo:
"fonte: sato consultoria - www.sato.adm.br"