

							
legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 064

13/08/98



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.

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

www.sato.adm.br

2

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:

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

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.



INFORMAÇÕES

PREVIDÊNCIA REGISTRA MENOR NÚMERO DE ACIDENTE DE TRABALHO

O número de registros de acidentes de trabalho de acordo com o Ministério da Previdência e Assistência Social caiu 6,7%, em relação ao ano de 96, segundo o Anuário Estatístico de 97. O número de acidentes de trabalho registrado no ano passado foi de 369.065, enquanto em 96 foram 395.455. O Anuário já na Internet, traz várias novidades, com informações bastante ampliadas e, nele constam dados sobre os diferentes motivos de acidentes, segundo a Classificação Nacional de Atividade Econômicas (CNAE).

Podem ser encontradas ainda informações sobre as 30 causas mais freqüentes de acidente de trabalho, isso segundo a Classificação Internacional de Doenças (CID). Estão disponíveis também no Anuário os problemas relacionados à saúde e a quantidade de casos de acordo com a faixa etária do trabalhador. Esses dados chegam à Previdência Social pela Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), que as empresas enviam ao INSS, e posteriormente encaminhadas à Dataprev, responsável pelo processamento das informações.

Os números de acidente de trabalho foram divididos em três classificações: típico, trajeto e doença do trabalho. No item doença do trabalho está incluído todo tipo de doença profissional peculiar a determinado ramo de atividade. Os conceitos são necessários para classificar o tipo de acidente, e são utilizados no momento de preencher o registro de acidente para posterior cadastro.

A classificação para acidente típico define o problema físico decorrente da característica da atividade desempenhada, e registrou 306.709 casos em 97. No ano anterior esse número foi de 325.870. O acidente de trajeto, corresponde aos acidentes ocorridos no trajeto entre a residência e o local de trabalho do segurado, que

baixou de 34.696 para 32.649. Os números de doença do trabalho caíram de 34.889 para 29.707. Os registros anunciados correspondem apenas ao número de acidentes cujos processos foram abertos administrativamente e tecnicamente pelo INSS.

Do total de 72.469 pessoas afastadas do trabalho em 97, classificadas nos 30 tipos de doenças de maior incidência registradas, as que mais causaram afastamento, de acordo com a CID, foram Sinovite e Tenossinovite (CID - 727.0/2). No ano passado, ocorreram 12.258 casos dessa doença, que consiste na inflamação do tendão de qualquer parte do corpo.

O Nordeste é a região brasileira que apresentou maior número de acidente de trabalho, no ano passado. Em 96, foram 25.258 casos e, no ano passado eles chegaram a 26.046, na região Norte eles subiram de 5.775 para 6.155 casos. Já nas demais regiões, aconteceu o inverso, houve diminuição na região Sul: (96) 92.295 casos e (97) 83.209. No Sudeste passou de 258.206 para 239.881 e no Centro-Oeste de 13.921 para 13.774.

A Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), mostra que o maior número registrado (14.042) de acidente de trabalho aconteceu em edificações, ampliação e reforma completa de residência, indústria, comércio e serviços gerais. Nas atividades de atendimento hospitalar foram 10.204 casos e no cultivo da cana-de-açúcar 7.935, já o setor automotivo registrou 7.325 casos. E, na seleção, agenciamento e locação de mão-de-obra para serviços temporário ocorreram 6.536 casos.

Dos acidentes registrados no ano passado, a incidência de óbitos no País atingiu a quantidade de 2.694, apresentando uma variação negativa (21,27%), em relação a 96, ano em que foram registrados 3.422 óbitos.

Nos acidentes por faixa etária, os registros de maior incidência foram dos 21 aos 24 anos. Os trabalhadores com 21 anos de idade estão em primeiro lugar no quadro registrando 13.238; em seguida vêm as pessoas com 22 anos, num total de 13.134 casos. Os trabalhadores na faixa etária de 23 anos de idade registraram 13.048 casos no ano passado, seguidos de perto por aqueles que têm 24 anos (13.016). Nessa mesma faixa etária foram registrados 11.000 casos de acidente típico. *Fonte: Assessoria de Comunicação Social do MPAS, 11/08/98.*

**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"