



UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA
RICHARD SILVEIRA

**ROTATIVIDADE DE PESSOAL NA ÁREA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO:
UM ESTUDO DE CASO NUMA EMPRESA DE CONSULTORIA DE SISTEMAS**

Palhoça
2019
RICHARD SILVEIRA

**ROTATIVIDADE DE PESSOAL NA ÁREA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO:
UM ESTUDO DE CASO NUMA EMPRESA DE CONSULTORIA DE SISTEMAS**

Relatório apresentado ao Curso **Tecnólogo em Gestão da Tecnologia da Informação**, da Universidade do Sul de Santa Catarina, como requisito parcial à aprovação na unidade de aprendizagem de Estudo de Caso.

Orientador: Prof. Patrícia da Silva Meneghel

Palhoça

2019

RICHARD SILVEIRA

**ROTATIVIDADE DE PESSOAL NA ÁREA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO:
UM ESTUDO DE CASO NUMA EMPRESA DE CONSULTORIA DE SISTEMAS**

Este trabalho de pesquisa na modalidade de Estudo de Caso foi julgado adequado à obtenção do grau de Tecnólogo em Gestão da Tecnologia da Informação e aprovado, em sua forma final, pelo Curso Superior de Tecnologia em Gestão da Tecnologia da Informação, da Universidade do Sul de Santa Catarina.

Palhoça, 18 de Novembro de 2019.

Prof. e orientador Patrícia da Silva Meneghel, Dr

Universidade do Sul de Santa Catarina

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus por minha vida, família e amigos.

Aos meus pais, por todo incentivo e apoio incondicional.

A todos os professores por me proporcionar todo o conhecimento adquirido durante anos.

A todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigado.

RESUMO

Analisar quais são os fatores que contribuem para a rotatividade de pessoal na área de Tecnologia da Informação (TI) e os motivos que levam os profissionais se desligarem da organização, tendo como foco a Empresa de Consultoria de Sistemas Advanced IT. A pesquisa realizada e caracterizada como um estudo de caso do tipo descritivo, realizado através de questionários aplicado com funcionários da Empresa de Consultoria de Sistemas Advanced IT, buscando explorar a sua realidade em relação a rotatividade de pessoal, afim de identificar os objetivos específicos do estudo. Com base nas respostas dos funcionários selecionados, realizamos a consolidação das respostas para identificarmos os principais fatores que contribuem para a rotatividade de pessoal da empresa pesquisada de acordo com a percepção dos funcionários entrevistados. Considerando o problema de rotatividade de pessoal na área de Tecnologia da Informação, com base no resultado obtido foi possível identificar que os fatores que mais contribuem para a rotatividade de pessoal foram Remuneração Salarial, Flexibilidade do horário de trabalho e Trabalho remoto (Home Office).

Palavras-chave: Rotatividade. Gestão. Tecnologia.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
2 TEMA	7
3 OBJETIVOS	8
3.1 OBJETIVO GERAL	8
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	8
4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	8
4.1 CAMPO DE ESTUDO	8
4.2 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS	8
5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DA REALIDADE OBSERVADA	10
6 PROPOSTA DE SOLUÇÃO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA	12
6.1 PROPOSTA DE MELHORIA PARA A REALIDADE ESTUDADA	12
6.2 RESULTADOS ESPERADOS	12
6.3 VIABILIDADE DA PROPOSTA	12
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS	13
REFERÊNCIAS	14

1 INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho está cada vez mais competitivo e passando por constantes transformações, devido à grande competitividade no mercado de trabalho as empresas têm investido em seus colaboradores visando suas habilidades, competências e comportamento, pois exercem um papel extremamente importante nas organizações.

A rotatividade de pessoal na área de Tecnologia da Informação (T.I), também conhecida como turnover tem influenciado significativamente nos processos e resultados das organizações.

Este estudo analisa a rotatividade de pessoal na área de Tecnologia da Informação (T.I), bem como verifica os fatores que levam as pessoas a se desligarem, e o motivo pela qual elas acabam tomando este tipo de decisão, tendo como foco a Empresa de Consultoria de Sistemas Advanced IT.

Desta forma, pretende identificar os fatores que contribuem para a rotatividade de pessoal e os motivos que levam os profissionais se desligarem da organização.

2 TEMA

A área da Tecnologia da Informação (T.I) oferta basicamente três áreas de atuação profissional, sendo elas desenvolvimento, infraestrutura ou gestão.

Dentro de cada área de atuação profissional dispomos de diversos segmentos que o profissional pode optar e seguir, onde cada área exige habilidades profissionais distintas.

A rotatividade de pessoal na área de Tecnologia da Informação (T.I), também conhecida como turnover influencia significativamente nos processos e resultados das organizações. Diante do exposto, o distinto trabalho enfatiza "Análise dos fatores que interferem na rotatividade de pessoal na área de Tecnologia da Informação (T.I)."

Este estudo de caso visa analisar a rotatividade de pessoal na área de Tecnologia da Informação (T.I), bem como verificar os motivos que levam as pessoas a se desligarem.

O mercado de trabalho está cada vez mais competitivo e traz mudanças e transformações em todas as áreas, devido a acirrada competitividade no mercado de trabalho, as empresas têm investido em seus colaboradores, acrescentando conhecimento, pois, as pessoas com suas respectivas habilidades, competências e comportamento, exercem papel extremamente importante nas organizações.

A gestão de pessoas na área de tecnologia da informação possui extrema importância, os principais desafios na área são relacionados as diversas ofertas e vagas do mercado de trabalho, elevado valor de remuneração e com relação a retenção de profissionais.

A retenção de profissionais especializados da área da tecnologia da informação (TI) é de suma importância, para assegurar os resultados satisfatórios esperados dentro das organizações.

Como evitar a rotatividade de pessoal na área da tecnologia da informação (TI), tendo como foco a Empresa de Consultoria de Sistemas Advanced IT?

3 OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GERAL

Analisar quais são os fatores que contribuem para a rotatividade de pessoal na área de Tecnologia da Informação (TI), tendo como foco a Empresa de Consultoria de Sistemas Advanced IT.

O mercado de trabalho de uma forma geral é bastante competitivo, na área da tecnologia da informação (TI) por se tratar de um mercado em constante crescimento temos também a necessidade de evitar a rotatividade de pessoal nas organizações. Conforme o exposto levanta-se a seguinte problematização:

Como evitar a rotatividade de pessoal na área da tecnologia da informação (TI)?

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Identificar os motivos que contribuem para os profissionais se desligarem das organizações.

Analisar os motivos que contribuem para os profissionais tomarem a decisão de se desligarem das organizações.

Verificar os motivos que contribuem para os profissionais permanecerem nas organizações.

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

4.1 CAMPO DE ESTUDO

A pesquisa a ser realizada será caracterizada como um estudo de caso do tipo descritivo, realizado com a Empresa de Consultoria de Sistemas Advanced IT, buscando explorar a sua realidade em relação a rotatividade de pessoal, afim de identificar os objetivos específicos do estudo.

4.2 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

Os instrumentos de coleta de dados adotados neste trabalho são descritos no quadro a seguir.

Quadro 1 – Instrumento de coleta de dados

Instrumento de coleta de dados	Universo pesquisado	Finalidade do Instrumento
Entrevista	Quatro funcionários da Empresa de Consultoria Advanced IT.	Expor sua percepção em relação à rotatividade de pessoal na Empresa Pesquisada.
Observação direta ou dos participantes	Com base na experiência e vivência dos funcionários , levantar e discutir os problemas enfrentados pela empresa e funcionários com relação a rotatividade de pessoal da área.	Levantamento dos fatores de influência na rotatividade de pessoal na área de Tecnologia da Informação na empresa estudada.
Documentos	Pesquisa bibliográfica realizada através de livros e artigos.	Alcançar o objetivo da pesquisa.

Fonte: CAVALCANTI e MOREIRA (2008).

5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DA REALIDADE OBSERVADA

Com o objetivo de fornecer uma visão geral da realidade estudada, seguem algumas informações relevantes sobre a empresa objeto desse estudo.

A Advanced IT fica localizada na cidade de Porto Alegre no Estado do Rio Grande do Sul. É uma empresa especializada em serviços de infraestrutura de Banco de dados (Oracle, SQLServer, MySQL e PostgreSQL) e Middleware (WebLogic, IIS, Tomcat e JBoss); e outsourcing para desenvolvimento de sistemas de informação (Java, Oracle Forms/Reports/APEX, .NET, PHP e Business Intelligence), além de venda de Hardware, licenciamento de Software e Cloud (Oracle e Microsoft). Fundada em 2003, com cerca de 30 colaboradores e um portfólio de mais de 200 clientes atendidos incluindo algumas das maiores organizações das regiões Sul e Sudeste, a Advanced IT conta com um quadro qualificado de profissionais e a melhor tecnologia disponível no segmento.

5.1 APRESENTAÇÃO DOS FATORES DETERMINANTES

Elaboramos uma lista contendo 10 principais fatores determinantes para a rotatividade de pessoal, segundo o setor de Recursos Humanos da empresa pesquisada.

Foram selecionados 4 funcionários de forma aleatória do setor de Tecnologia da Informação para serem entrevistados com os questionamentos descritos logo abaixo.

O objetivo é identificar qual a percepção dos funcionários para a recorrência da rotatividade de pessoal na empresa. Eles foram questionados, de acordo com os itens abaixo, se o fator contribui ou não para a rotatividade de pessoal, de acordo com suas experiências na Empresa Advanced IT.

Quadro1: Questionário

Os fatores abaixo contribuem para a rotatividade de pessoal?	SIM ou NÃO			
	SIM	SIM	SIM	SIM
Remuneração Salarial	SIM	SIM	SIM	SIM
Ambiente de trabalho	SIM	SIM	NÃO	NÃO
Estrutura oferecida pela empresa (Computadores, Cadeiras, etc)	NÃO	SIM	NÃO	NÃO
Auxílio graduação	SIM	NÃO	SIM	NÃO
Plano de saúde	NÃO	NÃO	NÃO	SIM
Vale refeição	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
Hierarquia verticalizada	NÃO	SIM	NÃO	NÃO

Flexibilidade do horário de trabalho	SIM	SIM	SIM	NÃO
Trabalho remoto (Home Office)	SIM	NÃO	SIM	SIM
Localização da sede da empresa	NÃO	NÃO	NÃO	SIM

Fonte: Advanced IT (2019)

5.2 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DA REALIDADE OBSERVADA

Com base nas respostas dos funcionários selecionados, realizamos a consolidação das respostas para identificarmos os principais fatores que contribuem para a rotatividade de pessoal da empresa pesquisada de acordo com a percepção dos funcionários entrevistados.

Tabela 1: Fatores

FATORES	QTD DE RESPOSTAS AFIRMATIVAS (SIM)
Remuneração Salarial	4
Ambiente de trabalho	2
Estrutura oferecida pela empresa (Computadores, Cadeiras, etc)	1
Auxílio graduação	2
Plano de saúde	1
Vale refeição	0
Hierarquia verticalizada	1
Flexibilidade do horário de trabalho	3
Trabalho remoto (Home Office)	3
Localização da sede da empresa	1

Fonte: Advanced IT (2019)

Como podemos verificar os 3 fatores que mais obtiveram respostas afirmativas (SIM), ou seja, que contribuem para a rotatividade de pessoal, foi a Remuneração Salarial com 4 respostas, seguido da Flexibilidade do horário de trabalho com 3 respostas afirmativas e Trabalho remoto (Home Office) também com 3 respostas afirmativas.

6 PROPOSTA DE SOLUÇÃO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA

Com base no histórico de rotatividade de pessoal na área de Tecnologia da Informação e com base nas informações levantadas durante o processo de elaboração e análise, é notável sua importância na resolução e identificação dos fatores que contribuem para a rotatividade de pessoal na organização para que seja possível reter essa mão de obra tão especializada.

6.1 PROPOSTA DE MELHORIA PARA A REALIDADE ESTUDADA

Considerando o problema de rotatividade de pessoal na área de Tecnologia da Informação, com base no resultado obtido foi possível identificar que os fatores que mais contribuem para a rotatividade de pessoal foram Remuneração Salarial, Flexibilidade do horário de trabalho e Trabalho remoto (Home Office).

Portanto é proposto a realização de pesquisa salarial no mercado com maior frequência, elaboração de escalas para fornecer a flexibilidade de horário e a oficialização do trabalho remoto na organização.

6.2 RESULTADOS ESPERADOS

O resultado esperado com as melhorias propostas é evitar e reduzir a rotatividade de pessoal, elevando assim a retenção de profissionais na organização.

6.3 VIABILIDADE DA PROPOSTA

A viabilidade da proposta é bastante relevante visto à proximidade das atividades com o time de gestão da empresa.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao realizar este trabalho, pode-se observar que um problema como o de rotatividade de pessoal que muitas vezes é recorrente em diversas organizações e que quanto antes for identificado, se torna mais viável elaboração de estratégias de gestão para solucioná-lo.

Neste estudo de caso foi possível identificar os fatores e motivos que mais contribuem para a rotatividade de pessoal, bem como propor as melhorias e soluções necessárias para evitar a rotatividade de pessoal.

De acordo com os resultados obtidos na pesquisa, podemos identificar que 3 fatores obtiveram maior relevância, ou seja, contribuíram para a rotatividade de pessoal. Foram eles, a Remuneração Salarial, seguido da Flexibilidade do horário de trabalho e Trabalho remoto (Home Office). Diante desse resultado foi possível perceber a visão dos funcionários da Empresa, sendo necessário traçar um plano de ação para solução ou amenização do problema encontrado. Onde foi proposto a equiparação de salário em relação ao mercado, elaboração de escalas de trabalho, sendo possível flexibilizar os horários de trabalho dos funcionários e oficializar o trabalho remoto na organização.

Essas pequenas medidas devem ser encaradas por seus gestores como necessárias para a diminuição do problema enfrentado na organização, a rotatividade de pessoal, com o intuito de reter cada vez mais seus funcionários, para a conquista de seus objetivos e novos negócios com o apoio da equipe.

REFERÊNCIAS

CAVALCANTI, Marcelo e MOREIRA, Enzo. **Metodologia de estudo de caso**: livro didático. 3. ed. rev. e atual. Palhoça: Unisul Virtual, 2008. 170 p.

LOHN, Joel Irineu. **Metodologia para elaboração e aplicação de projetos**: livro didático. 2 ed. rev. e atual. Palhoça: Unisul Virtual, 2005. 100 p.

RAUEN, Fábio José. **Roteiros de investigação científica**. Tubarão: Unisul, 2002.