

**FACULDADE NOSSA SENHORA APARECIDA  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO  
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

**ROTATIVIDADE NA EMPRESA PRESTAR CONSERVAÇÃO LTDA:  
UM ESTUDO DE CASO**

Aluno: Gislane Oliveira Brandão  
Orientador: Prof.<sup>a</sup> Ma. Maria Aparecida dos Reis Rachid.

Aparecida de Goiânia, 2016

**FACULDADE NOSSA SENHORA APARECIDA  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO  
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

**ROTATIVIDADE NA EMPRESA PRESTAR CONSERVAÇÃO LTDA:  
UM ESTUDO DE CASO**

Artigo apresentado em cumprimento às exigências para término do Curso de Administração sob orientação da Prof.<sup>a</sup> Ma. Maria Aparecida dos reis Rachid.

Aparecida de Goiânia, 2016

**FACULDADE NOSSA SENHORA APARECIDA  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO  
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

Gislane Oliveira Brandão

**ROTATIVIDADE NA EMPRESA PRESTAR CONSERVAÇÃO LTDA:  
UM ESTUDO DE CASO**

Artigo apresentado em cumprimento às exigências para término do Curso de Administração sob orientação da Prof.<sup>a</sup> Ma. Maria Aparecida dos Reis Rachid.

Avaliado em 03 / 02 / 2017

Nota Final: (    ) \_\_\_\_\_

---

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Ma. Maria Aparecida dos Reis Rachid

---

Examinador: Prof. Mestre Rafael Neves Flôres Belmont

Aparecida de Goiânia, 2016

## RESUMO

A rotatividade de pessoal é sem dúvida uma das grandes preocupações das organizações nos dias atuais todas as empresas possuem entradas e saídas de colaboradores, quando esse problema se torna excessivo a empresa precisa diagnosticar a causa. Pois além de gerar um gasto muito alto com admissões, treinamentos e rescisões há também um desgaste no clima organizacional. Outro fator que é bastante abalado quando a rotatividade está alta é o relacionamento entre empresa e clientes, pois este sempre sai prejudicado, sem mencionar os custos que causam a organização. As causas que levam aos índices serem elevados é bastante variado. Este trabalho tem como objetivo diagnosticar as causas da rotatividade na empresa Prestar Conservação e sugerir opções para minimizar ao máximo esses números aumentando a produtividade e lucratividade da organização.

**PALAVRAS – CHAVE:** rotatividade, produtividade, clima organizacional.

## ABSTRACT

Staff turnover is undoubtedly one of the major concerns of organizations today, all companies have employees in and out, but when this problem becomes excessive, the company needs to diagnose the cause. For besides generating a very high expenditure with admissions, training and terminations there is also a wear and tear on the organizational climate. Another factor that is quite shaken when the turnover is high is the relationship between company and clients, because this always leaves damaged, not to mention the costs that cause the organization. The causes that lead to indices being high are quite varied. This paper aims to diagnose the causes of turnover in the company Prestar Conservation is to suggest options to minimize these figures to the maximum increasing the productivity and profitability of the organization.

**KEYWORDS:** rotativity, productivity, organizational climate.

## **Introdução**

Nos dias atuais com a competitividade existente no mercado profissional as empresas estão cada vez mais empenhadas em reter seus talentos e não enfrentar um grande problema que é a rotatividade.

Rotatividade de pessoal refere-se à relação entre as admissões e os desligamentos de profissionais ocorridos de forma voluntária ou involuntária em um determinado período. Pode-se afirmar que a rotatividade de pessoal influencia significativamente os processos e resultados das empresas, pois é um aspecto muito importante na dinâmica organizacional (CHIAVENATO, 2010).

Muitos podem ser os fatores que influenciam na saída desses colaboradores da organização, dois fatores que possivelmente sejam os principais responsáveis estejam no recrutamento e seleção, pois a organização precisa estar ciente de qual e o perfil do colaborador que vai lhe atender, se for contratado um colaborador que não atenda as políticas e cultura da empresa possivelmente se tornara uma “dor de cabeça” mais à frente. O segundo fator está ligado ao clima organizacional à forma que as pessoas se relacionam dentro da organização pode motivar ou frustra os envolvidos. “O clima organizacional está intimamente relacionado com o grau de motivação de seus participantes. Quando há elevada motivação entre os membros o clima motivacional se eleva e traduz-se em relações de satisfação, de animação, interesse, colaboração e etc.” Quando a motivação está elevada os colaboradores se tornam mais produtivos, o que conseqüentemente melhora os resultados da organização (CHIAVENATO, 2015).

Este trabalho tem como objetivo analisar e identificar as causas da alta rotatividade na empresa Prestar Conservação, com um mercado cada vez mais competitivo o grande desafio da organização e manter seu capital humano, visto que a grande oferta de empresas concorrentes no mercado faz com que a mão de obra para empresas do ramo de asseio e conservação seja cada vez mais disputadas.

Justificou-se a pesquisa apresentada no presente artigo pelo fato da percepção da necessidade de se identificar as causas que originam a rotatividade na empresa

em estudo, bem como deixar sugestões que possam diminuir os índices de rotatividade levantados no decorrer da pesquisa.

Com o tema escolhido iniciou-se uma pesquisa para saber quais as melhores sugestões para diminuir o problema com a rotatividade, a pesquisa aplicada no primeiro relatório foi questionada há quanto tempo estavam na empresa 43% responderam que a mais de um ano, enquanto 34% estão na empresa entre seis meses e um ano é 23% menos de seis meses. Através dos dados obtidos foi possível perceber que a organização precisa de um plano de ação para diminuir a rotatividade, visto que esse problema altera significativamente nas rotinas da área de Rh e também da área operacional da empresa.

A metodologia usada no desenvolvimento desse artigo foi uma pesquisa quantitativa com 20 colaboradores de postos diferentes, com o intuito de obter informações e ajudar a diagnosticar os motivos das saídas de funcionários.

Foi aplicado um questionário com perguntas estruturadas, para os correspondentes. Para Lakatos e Marconi (2010, p.184) “Questionário é um instrumento de coleta de dados, constituído por uma serie ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito”. Foi realizado entrevistas com os diretores e o gestor da área de recursos humanos que é responsável por toda parte de contratação e desligamentos dos colaboradores.

### **Referencial Teórico**

Com a grande competitividade vivida nos dias atuais as organizações estão sempre trabalhando para manter um padrão de qualidade superior as concorrentes, nesse cenário de disputa para se manter no mercado muitas organizações se veem com o grande problema que é a rotatividade.

Chiavenato afirma:

A rotatividade não é uma causa, mas o efeito de algumas variáveis externas e internas. Dentre as variáveis externas estão a situação de oferta e procura do mercado de RH, a conjuntura econômica, as oportunidades de empregos no mercado de trabalho etc. Dentre as variáveis internas estão a política salarial e de benefícios que a organização oferece, o estilo gerencial, as oportunidades de crescimento interno, o desenho dos cargos, o relacionamento humano, as condições físicas e psicológicas de trabalho. (CHIAVENATO, 2010 p.90)

Dentro desse contexto as empresas precisam manter o nível de rotatividade sempre ao mínimo possível já que esse problema afeta diretamente aos lucros da organização e também ao clima organizacional.

Vários são os motivos que aumentam a rotatividade em uma empresa, pode ser por insatisfação com salários e benefícios, ou mesmo por melhores ofertas de trabalho fora da empresa. Independente de qual o fator que motivou a saída do colaborador é sempre uma perda, pois quando o índice de rotatividade está muito alto perde – se em vários quesitos, como capital humano, a lucratividade e também na saúde organizacional. Quando a organização possui um controle sobre o índice de rotatividade, consegue fazer um diagnóstico para tentar reverter esse quadro.

Como o motivo da saída pode ser variado, a maneira mais eficaz de descobrir o porquê da saída é através da entrevista de desligamento, que é a entrevista feita com o colaborador que está deixando a organização, para saber o motivo e também como foi sua experiência no período que estava trabalhando na empresa. Geralmente essa pesquisa é feita através de um questionário e só depois uma conversa com o gestor da área.

Quando for constatado que o colaborador está deixando a empresa por motivos não aceitáveis, é papel do gestor da área tomar as devidas providências para que outros colaboradores não deixem a organização pelo mesmo motivo. (Marras, 2000).

Com o intuito de diminuir a rotatividade as empresas estão investindo cada vez mais em treinamentos, em um ambiente agradável e benefícios. Pois o mercado está cada vez mais exigente e o desligamento de pessoas de certa forma significa perda de dinheiro e também de tempo investido.

As empresas estão cientes que as pessoas são fatores fundamentais para seu crescimento e desenvolvimento no mercado empresarial, e as pessoas usam as empresas para conseguir seu desenvolvimento profissional e também pessoal (CHIAVENATO, 2014).

Para Chiavenato (2014, p.11) “As pessoas podem aumentar e reduzir as forças e as fraquezas de uma organização dependendo da maneira como são tratadas”. Por esse pensamento a maioria das empresas está cada vez mais empenhada a ter um recrutamento e treinamento para que seus gestores mantenham um nível de tratamento com colaboradores sempre muito agradável.

É fundamental para as organizações manter um quadro de colaboradores que buscam atender as expectativas esperadas, para isso é necessário que o gestor responsável pelo recrutamento e seleção tenha conhecimento da função pleiteada, para que assim tenha condições de identificar o perfil desejado.

Lacombe afirma que:

O êxito no processo de recrutamento depende desse perfil bem definido. Para isto é preciso saber o que se espera do candidato, isto é, o que ele vai fazer. Isto é estabelecido nas descrições das funções, que têm como um dos objetivos proporcionar informações para facilitar o recrutamento, a seleção é o reposicionamento das pessoas adequadas para cada função. Além disso, para chegarmos ao perfil ideal, é preciso conhecer a cultura da empresa, seus valores, sua ética e suas prioridades, bem como o chefe a quem o candidato vai se reportar (LACOMBE, 2011 p.82).

Após determinar o perfil do candidato à vaga o gestor da área, irá decidir qual o processo de recrutamento que vai auxiliar na contratação do novo colaborador. Para Marras (2011), existem dois tipos de recrutamento o interno e externo. Interno é aquele onde somente os colaboradores da própria organização podem participar geralmente a comunicação das vagas e feita por cartazes espalhados por quadros de avisos, ou mesmo pela intranet. No externo é onde as vagas são anunciadas para todos, dessa forma outras pessoas que não fazem parte do quadro de colaboradores possam participar.

Diante disso, Chiavenato complementa que:

O recrutamento interno funciona pela oferta de promoções (cargos mais elevados e, portanto, mais complexos, mas dentro da mesma área de atividade, da pessoa) e de transferências (cargos do mesmo nível, mas que envolvam outras habilidades e conhecimentos da pessoa e situados em outra área de atividade na organização). O recrutamento externo precisa abordar o MRH de maneira precisa e eficaz, no sentido de alcançar e atrair os candidatos que deseja buscar (CHIAVENATO, 2014, p.102).

Dentro do recrutamento interno e externo existem as fontes que são utilizadas para se fazer um bom recrutamento dos colaboradores. Marras classifica como as seguintes: funcionários da própria empresa; Banco de dados interno; indicações; Cartazes (interno e externos); Entidades (sindicatos, associações etc.); Escolas universidade, cursos; outras empresas (fornecedores, clientes).

Após fazer todo o processo de recrutamento, inicia – se a parte de seleção dos candidatos à vaga em aberto. A seleção começa com a análise dos currículos recebidos, é também com os currículos que a empresa possui no seu banco de dados, após verificações várias são descartados, pois não se enquadram nos requisitos solicitados nos anúncios. Algumas organizações possuem um formulário próprio que solicitam aos candidatos o preenchimento e assim manter padronizadas as informações (LACOMBE, 2011).

A técnica de seleção nos possibilita uma melhor análise do perfil dos candidatos, que segundo Chiavenato (2014, p.127): “As técnicas de seleção são agrupadas em cinco categorias: entrevista prova de conhecimento ou capacidade, testes psicológicos, testes de personalidade e técnicas de simulação”. Após obter as informações necessárias do cargo, e qual o perfil que precisara para preencher a vaga, começa o processo da escolha de qual técnica de seleção será utilizada para ajudar na escolha do novo colaborador.

1 - Entrevista de seleção é a forma mais utilizada pelas empresas, pois nesse momento o entrevistador poderá avaliar a reação dos candidatos a suas perguntas. É indispensável ver e ouvir o candidato antes de sua contratação, a entrevista também pode ser utilizada não somente na hora da contratação, mas quando colaborador está deixando a empresa para saber seus motivos e ponto de vista referente a organização.

2 - Provas de conhecimento ou capacidade é como as organizações medem o nível de conhecimento dos candidatos à vaga em aberto. Essas provas são classificadas em quanto à forma de aplicação, quanto à avaliação é organização.

3 - Testes psicológicos são utilizados por ser objetivo, nele o entrevistador consegue dados que não é possível, usando somente a entrevista e as provas de conhecimento. Através desses testes é possível se ter uma noção do comportamento do candidato.

4 - Testes de personalidade esses são utilizados para identificar traços únicos que diferenciam uma pessoa da outra. Esse tipo de teste é mais utilizado em processos para cargos mais altos, pois levam mais tempo para ser aplicados e tem um custo maior para as empresas.

5 - Técnicas de simulação é a simulação de alguma situação que acontecerá na rotina do dia a dia, e analisar como o candidato se comportará. Geralmente essas técnicas são utilizadas quando a vaga disponível terá muito contato com todas as hierarquias da organização (CHIAVENATO, 2014).

É importante ajustar as técnicas de acordo com os interesses da empresa, para que assim tenha sempre um crescimento mutuo entre organização e candidato selecionado. Todo colaborador ao iniciar em uma organização visa o seu crescimento profissional e também sua remuneração.

Marras dá o conceito de remuneração da seguinte forma.

Salário não é o único componente remuneratório de contraprestação do trabalho. Existem também os benefícios, que acabam se somando aquele é compondo a chamada remuneração, bem como poderão existir outras verbas de credito e acrescentar, como, por exemplo: componentes de remuneração variável adicionais, horas extras, gratificações, bônus, comissões etc. (MARRAS, 2000, p.91 e 92).

Chiavenato (2010, p.279), complementa que, “Como parceiro da organização, cada funcionário está interessado em investir com trabalho, dedicação e esforço pessoal, com os seus conhecimentos e habilidades desde que receba uma contribuição adequada”.

É muito importante as empresas manterem um programa de cargos e salários. Marras faz a seguinte observação:

Ao decidir montar a sua estrutura de cargos e salários, a empresa pode optar por fazê-lo com uma equipe interna, própria, ou pela contratação de uma assessoria externa especializada, quando não contar com especialistas em condições de conduzir o programa segundo todas as suas exigências técnicas. Nesse caso, é interessante que seja designado um profissional para acompanhar os trabalhos da consultoria desde o início do programa, para que ele acompanhe todos os seus passos e seja treinado, posteriormente, para dar continuidade ao programa de manutenção das estruturas (MARRAS, 2000 p.93).

Geralmente é nas organizações que possuem um plano de cargos e salários, quem fica responsável por essa área é o comitê de salários, que é formado por pessoas com cargos de destaques na organização e também precisa atender alguns requisitos para essa participação (Marras, 2000). Como assevera autor:

Profundo conhecimento dos fluxos e das funções da organização, profissionais que tem no seu dia-dia um grande número de contatos com público interno, indivíduos providos de alto grau de discernimento, bom senso e flexibilidade, bons negociadores e geralmente gerentes de grandes áreas da empresa (MARRAS, 2000p. 94).

Esse comitê é responsável por analisar as funções, descrever os cargos, fazer uma avaliação, pesquisar salários para cada função exercida e então fazer a construção de toda estrutura salarial da empresa.

Cada vez mais as empresas estão investindo em seus colaboradores, com essa política um grande número de organizações vem investindo em treinamento, para estar capacitando ou até mesmo reciclando o conhecimento de seus funcionários (Gil, 1994).

Chiavenato complementa esse pensamento da seguinte forma:

O treinamento é considerado um meio de desenvolver competências nas pessoas para que se tornem mais produtivas, criativas e inovadoras, a fim de contribuir melhor para os objetivos organizacionais e se tornarem cada vez mais valiosas (CHIAVENATO, 2010 p.367).

Chiavenato (2010, p. 367) ainda fala que “Através do treinamento e do desenvolvimento a pessoa pode assimilar informações, aprender habilidades, desenvolver atitudes e comportamentos diferentes, e desenvolver conceitos abstratos”.

O processo de treinamento é dividido em quatro partes, diagnóstico, programação, execução e avaliação. O diagnóstico é quando se analisa quem deve ser treinado, e o que deve ser aprendido.

Na programação é a parte em que se coordenam as ações consideradas mais importantes para ser ensinada no treinamento. Na execução é a aplicação de tudo que foi diagnosticado e planejado para ajudar nas necessidades da organização.

Avaliação essa é a última etapa de todo o treinamento, é quando se verifica se os resultados de tudo que foi planejado foram satisfatórios (MARRAS, 2000).

Marras (2000, p.162) ainda ressaltam “A avaliação de resultados finais é a comparação que se faz levando-se em conta as metas organizacionais, que deveriam registrar no período pós-treinamento melhorias, tais como: redução do absenteísmo (faltas), e rotatividade ”.

Após todo processo de treinamento é fundamental a avaliação de desempenho dos funcionários, para que esses verifiquem como anda o conceito da empresa sobre o trabalho que vem exercendo.

É importante para uma organização manter um sistema de avaliação de desempenho tecnicamente elaborado. É uma maneira de evitar que a avaliação seja feita de forma superficial e unilateral, do chefe em relação ao subordinado. Desta forma, a avaliação alcança maior nível de profundidade, ajuda a identificar as causas do desempenho deficiente e possibilita estabelecer perspectivas com a participação do avaliado (GIL, 1994 p.84).

Para Marras (2000, p.173) “Trata-se de um instrumento extremamente valioso é importante na administração de RH, na medida em que reporta o resultado de um investimento realizado numa trajetória profissional através do retorno recebido pela organização”.

A avaliação foi criada para acompanhar o desenvolvimento dos colaboradores no período em que permanecerem na organização, e assim as organizações direcionavam seus treinamentos e desenvolvimento onde pretendem ter os resultados (Marras, 2000).

Mesmo com todo o empenho que algumas organizações possuem para manter o colaborador, um grande problema enfrentado por várias empresas é o absenteísmo, Chiavenato conceitua como:

Absenteísmo o absentismo é a frequência e/ou duração do tempo de trabalho perdido quando os colaboradores não comparecem ao trabalho. O absenteísmo constitui a soma dos períodos em que os colaboradores se

encontram ausentes do trabalho, seja por falta, atraso ou a algum motivo interveniente (CHIAVENATO, 2010, p.88).

As causas para o elevado índice de absenteísmo podem variar bastante desde problemas de saúde (atestados), a motivos internos e também externos. Geralmente a motivação para se ter uma assiduidade dos colaboradores é feita por premiações para aqueles que não possuem faltas, atestados e atrasos. O Custo com absenteísmo pode ser muito elevado se as causas não forem estudadas é sanado o mais breve possível (CHIAVENATO, 2010).

Um dos maiores desafios dos gestores é de minimizar o absenteísmo, tentando motivar sua equipe e incentivando o bem-estar dos mesmos, visto que isso ajuda muito no envolvimento e na produtividade do trabalho na empresa.

### **Analises e Discursões de Resultados**

A empresa Prestar Conservação atua no mercado há apenas sete anos, e apesar de tão pouco tempo se orgulha de estar entre as empresas mais lembradas no ramo de asseio e conservação. Como a empresa visa sempre pela qualidade nos seus serviços prestados atualmente conta com grandes nomes em sua carteira de clientes, para se manter uma empresa competitiva está em constante busca por melhorias.

A organização tem ciência que o seu maior patrimônio e o capital humano. As empresas bem sucedidas são aquelas que sabem conquistar e motivar as pessoas para que elas aprendam e apliquem seus conhecimentos na solução de problemas e na busca da inovação rumo a excelência (CHIAVENATO, 2016).

Como a cultura da empresa é levar um trabalho de excelência aos seus clientes, e manter uma organização que seja referência como lugar para se trabalhar e visando diminuir os elevados índices de rotatividade o artigo foi realizado na área de recursos humanos onde é desenvolvida toda parte de recrutamento e seleção e também as admissões e demissões.

Com a pesquisa feita, foi possível ter uma visão de quais são os pontos que precisam de mais atenção, e quais as maiores reclamações e possivelmente a causa

da saída dos colaboradores. Com os dados apresentados mostram a desmotivação dos colaboradores em alguns aspectos da empresa que podem ser melhorados e conseqüentemente diminuir a rotatividade de pessoas. Para Chiavenato (2009, p.130) “São fatores motivacionais que produzem efeito duradouro de satisfação e de aumento de produtividade em níveis de excelência. ”

Quando questionado aos correspondentes sobre a importância dada ao trabalho por eles executados 47% dos correspondentes responderam que é dada muita importância, enquanto 30% acha que é importante e 23% acreditam que o trabalho é pouco importante. Um ponto que requer muita atenção é como os colaboradores sentem que é importante o trabalho exercido por eles, através da pesquisa pode se perceber que menos da metade dos correspondentes sente que o trabalho feito é considerado de grande importância. A empresa precisa ter consciência que é importante manter os colaboradores sempre motivados, pois com isso tanto a empresa quanto colaborador têm uma chance maior de crescer e se destacar no mercado profissional.

Colaboradores que mantem um bom relacionamento dentro da organização com seus colegas de trabalho e também com seus supervisores mantem um melhor clima para o trabalho, através da pesquisa foi possível perceber que os colaboradores não acham que mantem um bom relacionamento com seu supervisor quando questionados, 27% disseram que possuem um ótimo relacionamento, 27% que possuem um bom relacionamento, enquanto 43% afirmaram que o relacionamento é regular e 3% que o relacionamento é ruim. A forma dos supervisores se relacionar com seus subordinados implica muito no clima organizacional, quando se tem um bom relacionamento os problemas ocorridos no dia a dia são mais fáceis de serem resolvidos e a produtividade aumenta significativamente.

Com relação às solicitações feitas pelos colaboradores, apenas 33% responderam que tiveram um ótimo atendimento na área de rh, 30% considera que tem um bom atendimento, enquanto 27% considera como regular, e 10% acham que o atendimento oferecido é ruim por parte dos recursos humanos. Com as solicitações e o atendimento sendo considerados ruins pelos colaboradores muitos dizem se sentir

desmotivados, pois não sentem que a organização dá tanta importância às suas solicitações e necessidades.

Após diagnosticar e analisar os dados foi constatado que a empresa possui pontos muito positivos e alguns que precisam de uma atenção especial como mostrado nos dados à cima. De acordo com o questionário aplicado de um modo geral os colaboradores acham a empresa um bom lugar para trabalhar.

Assim como foi questionado como se sentiam referente ao ambiente de trabalho uma boa parte considera um bom ambiente, mas 27% consideram como regular isso é um ponto para ser melhorado, visto que o ambiente de trabalho é um dos fatores principais para se manter bons profissionais.

Durante conversas informais com os correspondentes uma das principais queixas é o fato de não haver um espaço para descansar durante seu horário de almoço, pois estavam sempre junto com maquinário e também expostos aos fortes cheiros de produtos de limpeza. Chiavenato (2010, p.41) Aponta que: “As organizações bem-sucedidas proporcionam às pessoas um ambiente de trabalho acolhedor e agradável”. Sendo assim sugerimos para que seja feita uma divisão nas salas disponibilizadas, para que de um lado os colaboradores possam ter uma melhor qualidade na hora de seu almoço e também no seu descanso, e de outro possa ser guardado os maquinários e produtos de limpeza.

Com o questionário é possível ter uma visão de como os colaboradores avaliam o modo como é tratada por seus superiores, a maioria avaliou esse relacionamento como regular, e na questão discursiva a grande parte das reclamações é a forma como são tratados por esses superiores, na maioria das vezes com muita falta de educação. Chiavenato (2010, p.48) afirma: “A melhor empresa para se trabalhar é aquela em que você se sente respeitado e sente que pode ser você mesmo e crescer”.

Por esse princípio sugerimos que para minimizar esse fato das relações dos colaboradores com seus superiores imediatos, um treinamento aos supervisores, fiscais e encarregados (a) de como se relacionar com seus subordinados evitando assim muitos conflitos internos que levam a vários colaboradores a pedirem demissão

ou mesmo sofrer com stress no trabalho ocasionado assim a várias faltas aumentando o índice do absenteísmo.

### **Considerações Finais**

Diante de toda a pesquisa que foi feita e após ser apresentada através de relatório sugestões para minimizar a rotatividade, foi aceito pela organização algumas sugestões. Foi realizado *workshop* com o palestrante motivacional e comportamental Everton Garcez especializado no mercado de Higiene e limpeza, esse trabalho foi ministrado primeiramente aos gestores, supervisores e encarregadas com o tema “ Os três saberes do gestor de sucesso” que teve como conteúdo: Competências empresarias e como desenvolvê-las, O desafio de liderar pessoas e foco no resultado e como alcança-lo. Esse primeiro *workshop* foi oferecido somente aos gestores para se aprimorarem é saber lidar com situações do dia a dia fazendo com que melhorem suas relações como os colaboradores que lideram e diminuindo assim atritos entre gestores e subordinados.

Com o intuito de melhorar ainda mais o ambiente de trabalho a empresa está estudando a possibilidade de fechar pacotes de cursos para seus colaboradores com o sindicato de asseio e conservação de Goiás, este, no entanto ainda está sendo analisado pelo gestor da área de rh e os diretores da organização.

A *workshop* foi ministrado no mês de agosto e em conversas com o gestor da área de RH foi citado que as reclamações pela forma em que eram tratados já diminuiriam significativamente, com isso demonstra a importância de profissionais bem orientados e preparados, é mais fácil atingir os objetivos da organização.

Com o estudo desse artigo pode se concluir que é indispensável para o sucesso da organização manter um bom relacionamento com seus colaboradores, pois com colaboradores motivados, gestores e pessoas em cargos de liderança bem treinados as chances de a empresa manter o seu capital humano crescem ainda mais.

### **Referências**

\_\_\_\_\_. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier,2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas.** 4. ed. São Paulo: Manole,2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Remuneração, benefícios e relações de trabalho:** como reter talentos na organização. 7. ed. rev. e atual. Barueri, São Paulo: Manole, 2015.

CHIAVENATO, Idalberto. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos:** como incrementar talentos na empresa. 8.ed. rev. atual. Barueri, São Paulo: Manole, 2016.

GIL, Antônio Carlos. **Administração de Recursos humanos: um enfoque profissional,** São Paulo: Atlas,1994.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos Humanos: princípios e tendências.** 2. ed. São Paulo ,2011.

LAKATOS, Eva Maria. MARCONI. Marina de Andrade. **Fundamentos de Metodologia Científica.** 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de Recursos humanos: do operacional ao estratégico,** São Paulo: Futura, 2000.

