

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA
SOUZA**

Etec SYLVIO DE MATTOS CARVALHO

Curso de Técnico em Administração

Amanda Caroline Alves de Souza

José Henrique Inácio da Silva

Josiane dos Santos Lopes

Lavínia Gobi Viveiros

**ENTREVISTA DE DESLIGAMENTO EM UMA EMPRESA DE
ATIVIDADE PAISAGÍSTICA E SUA CONTRIBUIÇÃO PARA BAIXA
TAXA DE ÍNDICE DE TURNOVER**

**Matão, SP
2023**

Amanda Caroline Alves de Souza

José Henrique Inácio da Silva

Josiane dos Santos Lopes

Lavínia Gobi Viveiros

**ENTREVISTA DE DESLIGAMENTO EM UMA EMPRESA DE
ATIVIDADE PAISAGÍSTICA E SUA CONTRIBUIÇÃO PARA BAIXA
TAXA DE ÍNDICE DE TURNOVER**

Trabalho de Conclusão do Curso apresentado ao Curso Técnico em Administração da Escola Técnica Estadual Sylvio de Mattos Carvalho, orientado pelos Professores Claudia Dias Aragon Francischini e João Paulo Pereira como parte dos requisitos para a obtenção do título de Técnico em Administração.

**Matão, SP
2023**

RESUMO

A crescente atenção das empresas ao contentamento dos colaboradores é impulsionada por razões fundamentais que impactam diretamente o ambiente de trabalho, o desempenho e, por fim, o sucesso do negócio. O reconhecimento de que colaboradores satisfeitos são mais produtivos e engajados alteraram o paradigma corporativo. Investir no bem-estar dos funcionários é agora compreendido não apenas como uma questão de responsabilidade social, mas como uma estratégia inteligente para reter talentos e contribuições para a empresa.

O conceito de rotatividade (turnover) de funcionários e seu impacto nos custos das empresas é enfatizado. Compreender as causas da rotatividade é crucial, destacando a insatisfação dos funcionários com a organização e o ambiente de trabalho.

Uma ferramenta essencial mencionada é a entrevista de desligamento, que permite coletar informações relevantes sobre a saída de funcionários e as percepções deles em relação à empresa. Destaca a importância de abordar fatores como motivo da demissão, opinião sobre a empresa, relacionamento com gestores, condições de trabalho, entre outros. Vale ressaltar que tem que criar um ambiente calmo e amigável durante a entrevista, obtendo mais informações para melhorar as políticas e o ambiente de trabalho.

O projeto também mostra a diferença entre rotatividade evitável, provocada por insatisfação e falta de treinamento, e a rotatividade inevitável, como aposentadoria, acidentes e mudanças pessoais. Além disso, destaca-se a influência direta da insatisfação dos funcionários na rotatividade.

Os resultados esperados da entrevista de desligamento incluem fornecer feedback detalhado, identificar problemas, promover o aprendizado organizacional, manter conhecimento, manter relacionamentos e fortalecer a cultura da empresa, reduzir a rotatividade.

Por fim, é destacado um exemplo de como a entrevista de desligamento foi fundamental nesta empresa do setor paisagístico, onde identificou problemas de liderança e benefícios, permitiu a implementação de melhorias em seus treinamentos e inclusão de plano de saúde. Acredita-se que esse tipo de entrevista pode efetivamente contribuir para a redução da rotatividade nas organizações.

Palavras-chave: Colaboradores. Empresa paisagística. Entrevista de desligamento. Recursos humanos. Rotatividade.

1 INTRODUÇÃO

No contexto global, de aumento da concorrência e da demanda, a gestão de pessoas ou gestão de talentos está se tornando uma estratégia para as organizações alcançarem o sucesso.

Em todas as organizações, os funcionários são contratados e demitidos de tempos em tempos. Essa rotatividade é chamada de turnover, a rotatividade, ou turnover, é definida por Chiavenato (2010) como o movimento de entrada e saída dos colaboradores na organização. O autor complementa também que a rotatividade, implica em custos grandes para as organizações. Enganam-se as organizações que acreditam que, se a saída do funcionário for por decisão dele, isso não os afetará.

Quando se calcula quanto dinheiro foi gasto na formação desses funcionários, por meio da gestão de contratos, benefícios, encargos e outros custos operacionais, nota-se que, de alguma forma, a empresa também está perdendo. Pesquisas na área de recursos humanos mostram que funcionários insatisfeitos com a organização e o local de trabalho têm mais chances de deixar o emprego do que os satisfeitos.

Não é incomum que as empresas sejam surpreendidas com a demissão de profissionais-chave. Independentemente dos motivos que levam esses profissionais a deixarem a empresa, é sempre um momento triste para a organização, que, além de perder talentos reconhecidos, terá que buscar outro no mercado de trabalho.

Tentar saber o que as pessoas pensam quando são demitidas ou saem de uma organização é importante para identificar informações sobre como elas se sentem em relação à organização, ao ambiente de trabalho e às políticas de gestão de pessoas.

Nesse contexto, destaca-se a entrevista de desligamento como ferramenta para colher informações relevantes, tanto de funcionários demitidos quanto os que pediram demissão.

A partir dos resultados obtidos, as empresas podem identificar as reais causas que influenciam o turnover e a forma como as pessoas veem a organização e suas políticas de pessoal.

Essa ferramenta sistemática permite a coleta desses dados, bem como fornece suporte para decisões estratégicas no futuro. Tais como melhorias em liderança, clima organizacional, ou até mesmo em benefícios.

O clima organizacional influencia a motivação, o desempenho humano e a satisfação no trabalho. Ele cria certos tipos de expectativas sobre as quais consequências se seguem em decorrência de diferentes ações. As pessoas esperam certas recompensas, satisfações e frustrações na base de suas percepções do clima organizacional. Essas expectativas – quando positivas – tendem a aumentar a motivação das pessoas (CHIAVENATO, 1994, p. 252)

A escolha da empresa se dá pelo fato de ser uma concessão muito conhecida em termo de rodovias, é uma empresa que fornece serviço de atividades paisagísticas antes situada em Matão - SP, atualmente suas atividades se encerraram nessa cidade e se encontra atuando em Porto Feliz.

2 O QUE É ENTREVISTA DE DESLIGAMENTO?

Neste capítulo, serão abordados temas relacionados à diminuição de recursos financeiros com a ajuda da entrevista de desligamento que trará a colaboração para o baixo nível de turnover e os dois tipos de rotatividade.

A entrevista de desligamento é um procedimento essencial no ciclo de vida de um funcionário em uma organização, ela é um processo valioso que não apenas permite a coleta de informações relevantes sobre a experiência do funcionário na empresa, mas também oferece conhecimentos cruciais para a gestão de recursos humanos.

Em primeiro lugar, a entrevista de desligamento é uma oportunidade para a organização compreender as razões pelas quais um funcionário decide deixar a empresa. Isso vai além das motivações óbvias, permitindo uma análise mais profunda dos fatores que podem ter contribuído para a saída do colaborador. Essa compreensão é vital para identificar possíveis lacunas na cultura organizacional, problemas de gestão ou até mesmo questões interpessoais que precisam ser abordadas.

Além disso, a entrevista de desligamento oferece aos funcionários que estão de saída a oportunidade de expressar suas opiniões de forma mais aberta e franca. Isso pode revelar aspectos do ambiente de trabalho que precisam de melhorias ou destacar pontos positivos que devem ser mantidos e fortalecidos. Como salientado acima, as entrevistas de desligamento não só fornecem uma visão sobre a experiência do funcionário na empresa, mas também podem ser uma fonte valiosa de feedback para aprimorar políticas e práticas internas.

Contudo, é importante reconhecer que as entrevistas de desligamento também têm desafios, como a possibilidade de os funcionários não expressarem completamente suas opiniões por medo de retaliação. Para superar essa barreira, é crucial estabelecer um ambiente acolhedor e confidencial para encorajar a honestidade por parte dos funcionários que estão saindo.

Em resumo, a entrevista de desligamento desempenha um papel fundamental na gestão de recursos humanos, oferecendo conhecimentos valiosos para melhorar a cultura organizacional, reter talentos e aprimorar a satisfação dos funcionários. Se conduzida de forma eficaz, ela se torna uma ferramenta poderosa para o desenvolvimento e aprimoramento contínuo das práticas empresariais.

2.2 CONCEITO DE *TURNOVER*

Turnover é um termo frequentemente utilizado no mundo corporativo para descrever a rotatividade de funcionários em uma organização. Refere-se ao processo de funcionários deixando a empresa e sendo substituídos por novos colaboradores. Altos níveis de turnover podem ter custos significativos para uma empresa, incluindo gastos com recrutamento, treinamento de novos funcionários e perda de conhecimento acumulado. É uma métrica importante para compreender a saúde organizacional e a satisfação dos funcionários.

2.3 ROTATIVIDADE EVITÁVEL E INEVITÁVEL

A demissão de funcionários dentro de uma organização pode ser categorizada em dois tipos diferentes: 'evitável' e 'inevitável'. A rotatividade considerada evitável é aquela que poderia ser mitigada se determinados fatores fossem melhorados gerenciados. Isso inclui insatisfação salarial por parte dos funcionários, deficiência de treinamento, ambientes laborais que geram níveis elevados de estresse, relações insatisfatórias tanto com gestores quanto com colegas de trabalho, questões relacionadas ao transporte, entre outros aspectos.

Já a rotatividade inevitável resultou em situação incontroláveis, como aposentadorias, doenças, falecimentos, períodos de licença maternidade ou paternidade, bem como mudanças geográficas por motivos pessoais ou familiares. A

compreensão desses dois tipos de rotatividade é essencial para a gestão eficaz de recursos humanos em qualquer organização.

É extremamente constatado o aumento da rotatividade de trabalhadores no ambiente corporativo contemporâneo. Conforme analisado por Spector (2006), é notório que colaboradores descontentes tendem a demonstrar maior probabilidade de desligamento em comparação com aqueles que estão satisfeitos com seu ambiente de trabalho e condições laborais.

Esse movimento de trabalhadores pode indicar que eles estavam de alguma forma tentando escapar de algo desagradável, assim buscando novas oportunidades em outras organizações, resultando na perda de talento na empresa atual, como apontado por Paschoal (2006, p.45):

Uma das piores situações que o empresário ou o executivo enfrenta [...] é ser surpreendido por um pedido de demissão de um colaborador de reconhecido talento [...], numa condição como essa, ainda que se chegue a um bom acordo, sempre soa ao colaborador como algo tardio, uma postura reativa, uma administração falha.

Observa-se que os motivos pelos quais um funcionário sai da empresa podem estar relacionados ao mau desempenho no trabalho, assédio de outras empresas a funcionários honestos, perseguição de funcionários por parte da administração, condições de trabalho desfavoráveis da empresa ou até mesmo a falta de treinamento de liderança.

3 CONCESSÃO RODOVIÁRIA E ATIVIDADE PAISAGÍSTICA

Uma concessão rodoviária é um contrato entre uma entidade pública (como o governo) e uma entidade privada (uma empresa ou consórcio), onde a entidade privada recebe o direito de operar, manter e, em alguns casos, expandir uma rodovia por um período determinado, geralmente em troca do direito de cobrar pedágio dos usuários. Esse tipo de concessão é comum em muitos países e busca melhorar a infraestrutura e serviços nas estradas.

A concessão precisa do apoio dos serviços de atividades paisagísticas que é uma empresa que trabalha na rodovia e dedica à manutenção e embelezamento das áreas verdes e paisagismo ao longo de sua extensão. Estas empresas são responsáveis por cuidar dos espaços verdes nas estradas.

4 O PAPEL CRUCIAL DA ENTREVISTA DE DESLIGAMENTO NA MELHORIA ORGANIZACIONAL

Na realização desta entrevista de desligamento, é crucial abordar uma ampla gama de fatores que podem influenciar a saída da colaboração da organização. Esses fatores compreendem o motivo primário da demissão, a percepção do funcionário em relação à empresa, a carga ocupada na estrutura organizacional, o relacionamento com o gestor direto, as condições físicas e ambientais do ambiente laboral, os benefícios sociais oferecidos, as remunerações salariais, a dinâmica das relações interpessoais, as oportunidades de crescimento profissional e o panorama geral do clima organizacional.

A condução de uma pesquisa de desligamento, conforme mencionado anteriormente, exige a criação de um ambiente propício, cordial e acolhedor para o ex-colaborador. É de suma importância registrar meticulosamente todas as respostas e detalhes expressos durante uma entrevista, permitindo a posterior tabulação dessas informações. Tal procedimento viabiliza a análise periódica do ambiente de trabalho e das políticas adotadas pela organização, fornecendo a compreensão para possíveis ajustes e melhorias a serem implementadas.

Pode-se afirmar que ao saber todas as informações acima, a entrevista de desligamento desempenha um papel crucial na redução do índice de rotatividade dentro de uma organização. Ao compreender as razões pelas quais os funcionários estão saindo, as empresas podem identificar problemas subjacentes e implementar mudanças para melhorar a retenção de talentos. Essas entrevistas fornecem resultados relevantes sobre as áreas que precisam de atenção, seja no ambiente de trabalho, na cultura organizacional ou nas políticas internacionais. Ao abordar esses problemas, as empresas têm a oportunidade de criar um ambiente mais pressionado para os funcionários, o que pode resultar em um aumento da retenção e, conseqüentemente, na redução da rotatividade.

Na empresa de atividade paisagística estudada para esse projeto, nota-se a grande influência dessa entrevista de desligamento para melhorar a gestão. As reclamações e opiniões dos ex-colaboradores eram sobre os benefícios, falta de postura da liderança, pouco reconhecimento e valorização.

No fim de 2017 levantamentos foram feitos para colocar em prática ações que iriam contribuir para a diminuição das rotatividades.

De acordo com os resultados algumas perguntas tinha o índice muito elevado, elas então foram solucionadas para o contentamento dos funcionários atuais.

Tabela 1: Levantamento dos resultados entrevista de desligamento

LEVANTAMENTO DOS RESULTADOS ENTREVISTA DE DESLIGAMENTO		
Perguntas levantadas	Concordo	Discordo
Ambiente positivo	19	2
Reconhecimento	21	0
Benefícios	21	0
Participação e autonomia	17	4

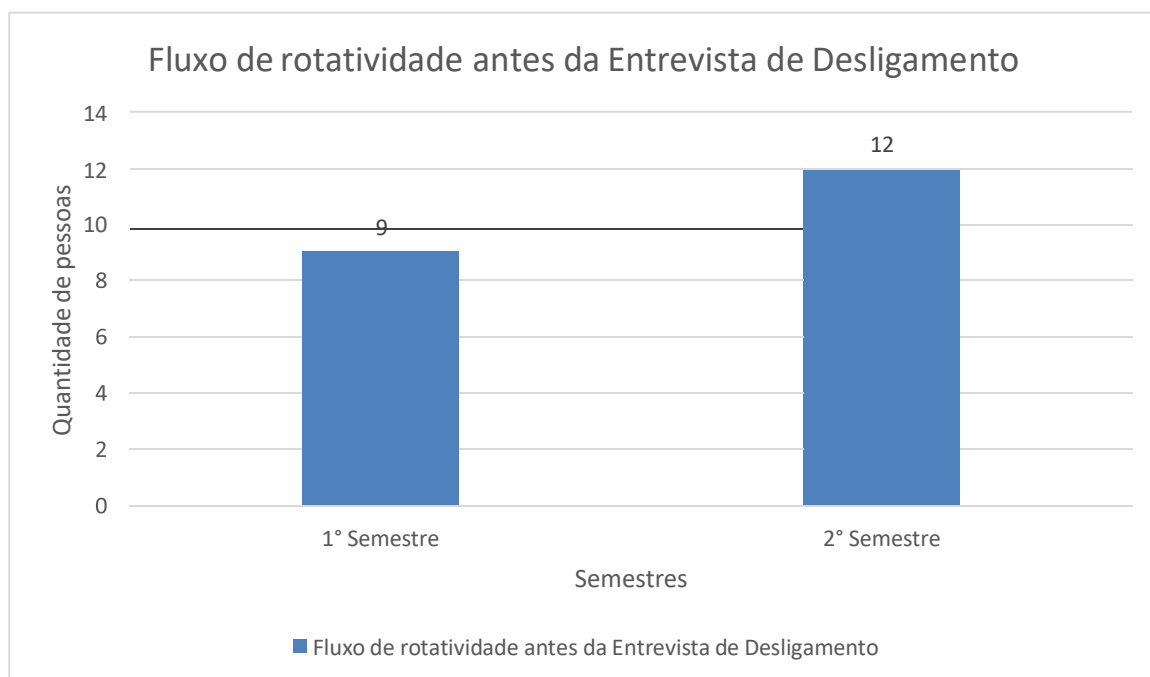
FONTE: Dos próprios autores

No ano seguinte, especificamente março de 2018 percebeu-se que com as melhorias feitas de acordo com o estudo dos resultados, agradaram os colaboradores futuros, como:

1. Ambiente de trabalho positivo: Um ambiente amigável, inclusivo e respeitoso é fundamental. Isso pode incluir relações saudáveis entre colegas, comunicação aberta e uma cultura organizacional que valoriza as contribuições individuais, além do bom clima organizacional com todos, inclusive com as lideranças.
2. Reconhecimento e valorização: Reconhecer o trabalho árduo e as conquistas dos funcionários é crucial para manter os motivados. Isso pode ser feito por meio de elogios, prêmios, promoções ou simplesmente reconhecimento público. Foi implantada DDS (Diálogo de segurança) todo fim de mês para parabenizar a entrega de serviços.
3. Benefícios e compensação justa: Oferecer contratos competitivos, pacotes de benefícios abrangentes, como plano de saúde, seguro, é crucial para o bem-estar dos funcionários. No ano de 2018 chegou o plano médico HapVida com o repasse em Matão para Unimed.
4. Participação e autonomia: Dar aos funcionários a oportunidade de contribuir com ideias, tomar decisões e assumir responsabilidades pode aumentar o engajamento e a satisfação no trabalho. Em cada equipe era realizada a cada semana conversas com seus respectivos líderes para contribuição em ideias.

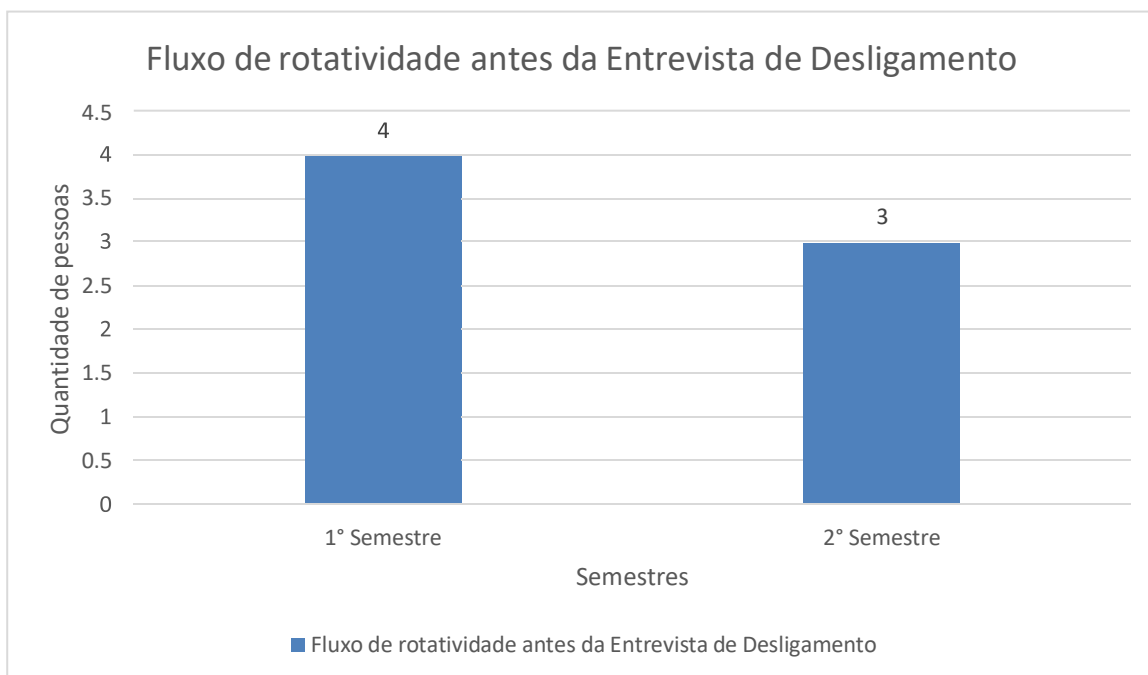
A redução significativa na rotatividade, especialmente uma queda de 78% a partir de 2018, pode ser diretamente atribuída a uma mudança ou implementação de estratégias eficazes. Em particular, a introdução de entrevistas de desligamento pode ter sido um fator crucial para essa melhoria substancial. Essas entrevistas proporcionaram uma oportunidade para compreender as razões subjacentes às saídas dos colaboradores, permitindo à empresa identificar áreas problemáticas e tomar medidas corretivas proativas. Ao compreender as preocupações dos funcionários que estavam deixando a organização, a empresa pôde implementar ajustes, políticas ou melhorias no ambiente de trabalho, aumentando a satisfação, o engajamento e, por conseguinte, reduzindo significativamente a rotatividade. Este desenvolvimento demonstra a importância de ouvir ativamente os funcionários e de agir com base nas informações obtidas para criar um ambiente de trabalho mais atraente e retentor.

Gráfico 1: Fluxo de rotatividade antes da entrevista de desligamento (2017)



FONTE: Dos próprios autores (2023)

Gráfico 2: Fluxo de rotatividade depois da entrevista de desligamento (2018)



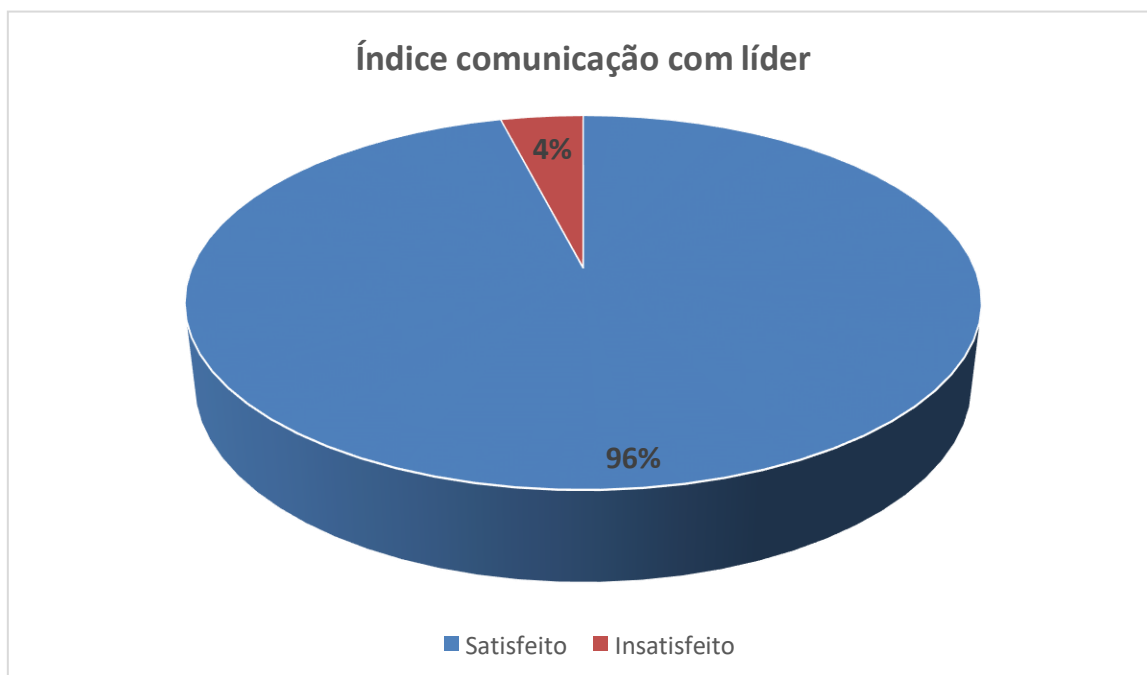
FONTE: Dos próprios autores (2023)

4.1 COMUNICACAO NÃO ASSERTIVA DA LIDERANÇA

Uma das reclamações foi a comunicação não assertiva por parte da liderança, onde pode impactar negativamente a produtividade dos colaboradores. Quando os líderes não se comunicam claramente, isso pode gerar confusão, falta de direcionamento e mal-entendidos entre as equipes. Isso pode resultar em tarefas mal executadas, retrabalho e até mesmo conflitos interpessoais. Uma comunicação pouco clara pode desmotivar os funcionários, levando a um ambiente de trabalho menos produtivo, afetando a eficiência e a qualidade do trabalho realizado. É crucial que os líderes desenvolvam habilidades de comunicação assertiva para garantir que as mensagens sejam transmitidas de maneira clara, direta e compreensível, o que ajuda a manter a produtividade e o engajamento dos colaboradores.

Para sanar tal problema foi feito palestras de comunicação não violenta, onde a taxa de clima organizacional foi reduzida como podemos ver no gráfico abaixo.

Gráfico 3: Índice comunicação com líder ano de 2018



FONTE: Dos próprios autores

5 DIMINUIÇÃO DA TAXA DE ÍNDICE DE ROTATIVIDADE

A redução significativa na rotatividade, especialmente uma queda de 78% a partir de 2018, pode ser diretamente atribuída a uma mudança ou implementação de estratégias eficazes. Em particular, a introdução de entrevistas de desligamento pode ter sido um fator crucial para essa melhoria substancial. Essas entrevistas proporcionaram uma oportunidade para compreender as razões subjacentes às saídas dos colaboradores, permitindo à empresa identificar áreas problemáticas e tomar medidas corretivas proativas. Ao compreender as preocupações dos funcionários que estavam deixando a organização, a empresa pôde implementar ajustes, políticas ou melhorias no ambiente de trabalho, aumentando a satisfação, o engajamento e, por conseguinte, reduzindo significativamente a rotatividade. Este desenvolvimento demonstra a importância de ouvir ativamente os funcionários e de agir com base nas informações obtidas para criar um ambiente de trabalho mais atraente e retentor.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em resumo, os resultados esperados de uma entrevista de desligamento incluem o fornecimento de feedback valioso, identificação de problemas, aprendizado organizacional, retenção de conhecimento, encerramento adequado, manutenção do relacionamento, indicadores de clima organizacional e reforço da cultura da empresa, buscando assim a lacuna do *turnover*.

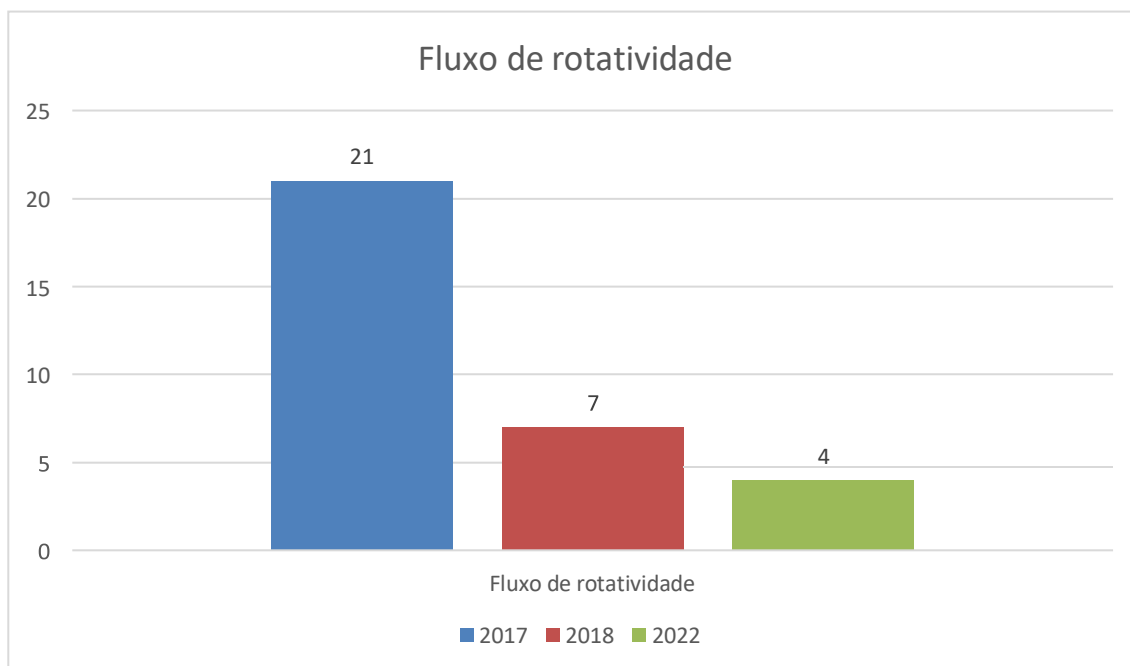
Possibilitar que os profissionais conheçam esse tipo de entrevista, e assim, sanar a rotatividade nas organizações.

Em termos de abrangência, percebeu-se uma lacuna no departamento mão de obra, onde os funcionários não estavam motivados para a produção do serviço, foi levantado que a liderança não estava agindo adequadamente e assim os ânimos estavam exaltados naquela equipe. Ao saber do problema, o DHO (desenvolvimento humano e organizacional) entrevistou para aperfeiçoar os treinamentos nos líderes de todas as equipes.

Supõe-se que, o simples fato de uma empresa de atividades paisagística abrir suas portas, disponibilizar análise documental e entrevista com a representante de Gestão de Gente, facilitando a realização do presente estudo é uma forte evidência de sua predisposição em aplicar técnicas modernas de gestão para a melhoria contínua de seus processos, produtos e serviços, tendo em vista a otimização de tempo e valores.

De acordo com as informações coletadas com o auxiliar de gestão de gente do DHO (desenvolvimento humano e organizacional), criaram alguns gráficos para melhor apresentação, deixando claro que essa entrevista tem extrema importância.

Gráfico 4: Fluxo de rotatividade de 2017 a 2022



FONTE: Dos próprios autores

Os dados mencionados acima foram fornecidos pela empresa de atividade paisagística, objeto deste projeto. É notável uma mudança expressiva no índice de rotatividade desde a implementação da entrevista de desligamento. O auxiliar de Gestão de Pessoas confirmou que foram realizadas mudanças significativas para melhorar a satisfação dos funcionários. Essas mudanças incluíram treinamento para os líderes com o objetivo de melhorar a comunicação, impactando positivamente o clima organizacional, bem como a inclusão de um convênio médico para os colaboradores. Todos esses dados foram obtidos a partir dos resultados das entrevistas realizadas.

Ressalta-se que o número de colaboradores para esta pesquisa não apresentou variação antes e depois, tendo em média 170 a 200. Por se tratar de uma empresa de atividades paisagísticas, a mão de obra era indispensável, uma vez que os matos crescem, o pavimento se rompe e é necessário manter constante vigilância preventiva.

REFERÊNCIAS

- BARROS, Leonardo. **Rotatividade de Funcionários: Entenda as Causas do Problema e Aprenda a Calcular**. Solides tangerino. Disponível em: < <https://tangerino.com.br/blog/rotatividade-de-funcionarios/>> Acesso em: 30 out. 2023.
- BUZZERO. **Curso Online de Operador de Roçadeira**. Buzzero propague seu conhecimento. Disponível em: < <https://www.buzzero.com/administracao-e-negocios-2/iniciacao-profissional-21/curso-online-operador-de-rocadeira-com-certificado-69453>>. Acesso em: 30 out. 2023.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. 3Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010
- DREHMER, Simoni; MORAIS, Roberto. **Análise do processo de desligamento de pessoal sob a percepção de gestores e funcionários remanescentes: estudo de caso em uma empresa da construção civil no vale do Paranhana/RS**. Faculdade FACCAT. Disponível em: <[file:///C:/Users/Etec/Downloads/1356-Texto%20do%20Artigo-3533-1-10-20190918%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Etec/Downloads/1356-Texto%20do%20Artigo-3533-1-10-20190918%20(1).pdf)>. Acesso em: 19 mai. 2023
- HALF, Robert. **Saiba como usar a entrevista de desligamento para melhorar a empresa**. RH Robert Half. Disponível em: < <https://www.roberthalf.com.br/blog/gestao-de-talentos/saiba-como-usar-entrevista-de-desligamento-para-melhorar-empresa-rc>>. Acesso em: 04 set. 2023.
- INDEEP, Desenvolvimento Humano. **7 ATITUDES DO LÍDER QUE DESMOTIVAM A EQUIPE**. InDeep. Disponível em: <<https://blog.indeepdh.com.br/atitudes-do-lider-que-desmotivam-a-equipe/>>. Acesso em: 30. out. 2023.
- LISBOA, Beatriz. **Empregado doente: dispensa em caso de doença é permitido?**. Lisboa Amorim Advogados Associados. Disponível em: < <https://lisboaamorim.com.br/empregado-doente-dispensa-em-caso-de-doenca-e-permitido/>>. Acesso em: 30 out. 2023.
- NASCIMENTO, Thais. **Entrevista de desligamento: o que é, importância e perguntas**. Empresa Gupy. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/entrevista-de-desligamento?hs_amp=true>. Acesso em: 28 abr. 2023.
- PASCHOAL, Luiz. **Gestão de Pessoas: nas micros, pequenas e médias empresas**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006
- REIS, Gabriel; OLIVEIRA, Priscila; ANGELINI, Rafaela. **Desvalorização e as causas de rotatividade dos colaboradores**. Faculdade UNIFEQB. Disponível em: <<http://ibict.unifeob.edu.br:8080/jspui/bitstream/prefix/2403/1/ARTIGO.ADM.M8.G2.pdf>>. Acesso em: 28 abr. 2023.
- SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas organizações**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

ANEXOS

Anexo A – Entrevista de Desligamento (parte 1)

ENTREVISTA DE DESLIGAMENTO				
Nome:		Cargo:		
Área:		Superior imediato:		
Admissão:		Desligamento:		
<p>Pedimos uma última contribuição para a melhoria da nossa empresa. Por favor, preencha as questões abaixo de acordo com a escala. Pedimos que dê sugestões de melhoria ou justifique as notas iguais ou abaixo de 3.</p>				
Péssimo	Ruim	Regular	Bom	Ótimo
1	2	3	4	5
RELAÇÕES DE TRABALHO				NOTA
1- Clima e ambiente de trabalho				
2- Relacionamento com o superior imediato				
3- Relacionamento com sua equipe				
4- Abertura para expor idéias e opiniões				
RELACIONAMENTO COM OUTROS SETORES				NOTA
5- Atendimento da área de Recursos Humanos (informações, apoio...)				
6- Comunicação Interna / normas e procedimentos				
7- Local de trabalho				
8- Segurança do Trabalho (EPI's e uniformes)				
CARREIRA E BENEFÍCIOS				NOTA
9- Salário				
10- Benefícios				
11- Treinamentos e Capacitações				
12- Oportunidade de promoções internas				
IMAGEM DA EMPRESA				
13- Atendimento dos colegas da sua área ao usuário e aos colegas de trabalho				
14- Qualidade dos serviços prestados pela empresa				
15- Que imagem você leva da empresa?				

Anexo B – Entrevista de Desligamento (parte2)

16- Você indicaria um amigo ou parente para trabalhar na empresa? Por quê?

Justificativas, Críticas e Sugestões:

DATA	ASSINATURA DO FUNCIONÁRIO	ASSINATURA DO ENTREVISTADOR

Diário de Bordo

Habilitação Profissional: Técnico em Administração

Título: Entrevista de desligamento em uma empresa de atividades paisagística e sua contribuição para baixa taxa de índice de Turnover

**Autores: Amanda Caroline Alves de Souza
José Henrique Inácio da Silva
Josiane dos Santos Lopes
Lavínia Gobi Viveiros**

Orientador: Claudia Dias Aragon Francischini

Ano da apresentação: 2023

Data: 31/07/2023

Assunto: Aula inaugural / Avaliação diagnóstica e apresentação sobre as diretrizes que serão utilizadas no decorrer do semestre

Descrição das atividades desenvolvidas nesse dia:

Nesse dia foi aplicada uma avaliação diagnóstica afins de evidenciar cada conhecimento adquirido nos semestres anteriores, listando características das disciplinas contidas nas respectivas grades curriculares.

Nome dos alunos presentes neste dia:

Amanda Caroline Alves de Souza	Assinatura:
José Henrique Inácio da Silva	Assinatura:
Josiane dos Santos Lopes	Assinatura:
Lavínia Gobi Viveiros	Assinatura:

Data: 14/08/2023

Assunto: Apresentação estrutura de TCC e formação de novos grupos.

Descrição das atividades desenvolvidas nesse dia:

Neste dia foi houve explicações e slides sobre a estrutura do TCC, mencionando normas ABNT como citações, considerações, anexos, entre outros.

Nome dos alunos presentes neste dia:

José Henrique Inácio da Silva

Assinatura:

Josiane dos Santos Lopes

Assinatura:

Data: 21/08/2023

Assunto: Apresentação do cronograma de atividade,
fichamento e estrutura base do TCC

Descrição das atividades desenvolvidas nesse dia:

Aula dialogada dando ênfase de como construir um cronograma de atividade, tendo também uma discussão sobre o fichamento, além de otimizar o tema.

Nome dos alunos presentes neste dia:

Amanda Caroline Alves de Souza

Assinatura:

José Henrique Inácio da Silva

Assinatura:

Josiane dos Santos Lopes

Assinatura:

Data: 28/08/2023

Assunto: Atividade avaliativa

Descrição das atividades desenvolvidas nesse dia:

No dia 28 de agosto foi passada uma atividade avaliativa objetiva em grupo, visando o conhecimento sobre o assunto do TCC.

Nome dos alunos presentes neste dia:

Amanda Caroline Alves de Souza

Assinatura:

José Henrique Inácio da Silva

Assinatura:

Josiane dos Santos Lopes

Assinatura:

Data: 04/09/2023

Assunto: Correção da prova e conferência do Diário de Bordo

Descrição das atividades desenvolvidas nesse dia:

Entrega das provas e correção coletiva. A orientadora passou nos grupos conferindo os Diários de Bordos.

Nome dos alunos presentes neste dia:

Amanda Caroline Alves de Souza

Assinatura:

José Henrique Inácio da Silva

Assinatura:

Josiane dos Santos Lopes

Assinatura:

Data: 11/09/2023

Assunto: Continuação do Diário de Bordo

Descrição das atividades desenvolvidas nesse dia:

Aula para terminar o Diário de Bordo e fichamento com pesquisas.

Nome dos alunos presentes neste dia:

Amanda Caroline Alves de Souza

Assinatura:

José Henrique Inácio da Silva

Assinatura:

Josiane dos Santos Lopes

Assinatura:

Lavínia Gobi Viveiros

Assinatura:

Data: 15/09/2023

Assunto: Continuação fichamento de pesquisa

Descrição das atividades desenvolvidas nesse dia:

Aula para terminar o fichamento e início da produção do texto.

Nome dos alunos presentes neste dia:

Amanda Caroline Alves de Souza

Assinatura:

José Henrique Inácio da Silva

Assinatura:

Lavínia Gobi Viveiros

Assinatura:

Data: 18/09/2023

Assunto: Fichamento, literatura e fontes de pesquisa

Descrição das atividades desenvolvidas nesse dia:

Aula para dar seguimento a fichamento que ainda se fazia necessário, inclusão de citações pertinentes ao texto original, buscando dessa forma agregar maior densidade ao trabalho.

Nome dos alunos presentes neste dia:

José Henrique Inácio da Silva

Assinatura:

Josiane dos Santos Lopes

Assinatura:

Lavínia Gobi Viveiros

Assinatura:

Data: 22/09/2023

Assunto: Agrupamento e formatação de texto

Descrição das atividades desenvolvidas nesse dia:

Elaboração e formatação do corpo do TCC.

Nome dos alunos presentes neste dia:

Amanda Caroline Alves de Souza

Assinatura:

Data: 23/09/2023

Assunto: Continuação na formatação e ajustes

Descrição das atividades desenvolvidas nesse dia:

Continuação da formatação do projeto, ajustes considerações finais.

Nome dos alunos presentes neste dia:

Amanda Caroline Alves de Souza

Assinatura:

Data: 25/09/2023

Assunto: Aula disposta para discussão sobre mudanças necessárias

Descrição das atividades desenvolvidas nesse dia:

No dia de hoje a aula foi disponibilizada para discussão entre o grupo a procurar mudanças a serem feitas e ajustes necessários.

Nome dos alunos presentes neste dia:

Amanda Caroline Alves de Souza

Assinatura:

Josiane dos Santos Lopes

Assinatura:

Lavínia Gobi Viveiros

Assinatura:

Data: 02/10/2023

Assunto: Provão – 1 Trimestre – Prova individual

Descrição das atividades desenvolvidas nesse dia: Atividade avaliativa individual.

Nome dos alunos presentes neste dia:

Amanda Caroline Alves de Souza

Assinatura:

José Henrique Inácio da Silva

Assinatura:

Josiane dos Santos Lopes

Assinatura:

Lavínia Gobi Viveiros

Assinatura:

Data: 09/10/2023

Assunto: Aula prática em laboratório com a finalidade de melhoramentos no trabalho e fichamentos com a orientação necessária

Descrição das atividades desenvolvidas nesse dia:
Aperfeiçoamento do trabalho nos quesitos gramaticais, referências bibliográficas e ajustes que ainda se fazem necessários.

Nome dos alunos presentes neste dia:

José Henrique Inácio da Silva

Assinatura:

Josiane dos Santos Lopes

Assinatura:

Lavínia Gobi Viveiros

Assinatura:

Data: 16/10/2023

Assunto: Identificação das fontes de recursos com aula interativa com abordagens aos temas relacionados aos trabalhos em andamento

Descrição das atividades desenvolvidas nesse dia:
Continuidade no trabalho a fim melhorar e aprimorar dados que ainda se fazem necessários dentro do projeto.

Nome dos alunos presentes neste dia:

Amanda Caroline Alves de Souza

Assinatura:

José Henrique Inácio da Silva

Assinatura:

Josiane dos Santos Lopes

Assinatura:

Data: 23/10/2023

Assunto: Revisão de texto feito pela orientadora

Descrição das atividades desenvolvidas nesse dia: Foi feito uma análise dentro do próprio texto para garantir coerência e coesão que se fazem necessários, dentre outros detalhes que são de suma importância para melhorar o trabalho.

Nome dos alunos presentes neste dia:

Amanda Caroline Alves de Souza	Assinatura:
José Henrique Inácio da Silva	Assinatura:
Josiane dos Santos Lopes	Assinatura:
Lavínia Gobi Viveiros	Assinatura:

Data: 30/10/2023

Assunto: Término dos preparativos e adequações para Feira Tecnológica.

Descrição das atividades desenvolvidas nesse dia: Foram feitas algumas adequações e ajustes que se faziam necessários para o término das atividades relacionadas a Feira Tecnológica.

Nome dos alunos presentes neste dia:

Amanda Caroline Alves de Souza

Assinatura:

José Henrique Inácio da Silva

Assinatura:

Josiane dos Santos Lopes

Assinatura:

Lavínia Gobi Viveiros

Assinatura:

Data: 06/11/2023

Assunto: Término das últimas adequações necessárias para pré apresentação do TCC.

Descrição das atividades desenvolvidas nesse dia: Foram tomadas notas de algumas questões a serem aperfeiçoadas dentro do trabalho, treinamento para calcular o tempo estimado de cada integrante na apresentação entre outras situações mais simples como certificação da coesão e coerência dos textos dos slides da pré apresentação e do trabalho já concluído.

Nome dos alunos presentes neste dia:

Amanda Caroline Alves de Souza

Assinatura:

José Henrique Inácio da Silva

Assinatura:

Josiane dos Santos Lopes

Assinatura:

Data: 13/11/2023

Assunto: Pré Apresentação do TCC.

Descrição das atividades desenvolvidas nesse dia: Nesta data foi feita a pré apresentação do TCC, para os professores João Paulo e Cláudia (orientadores dos trabalhos de conclusão de curso).

Nome dos alunos presentes neste dia:

Amanda Caroline Alves de Souza	Assinatura:
José Henrique Inácio da Silva	Assinatura:
Josiane dos Santos Lopes	Assinatura:
Lavínia Gobi Viveiros	Assinatura: