

PERSPECTIVAS RELACIONADAS A ROTATIVIDADE DE FUNCIONÁRIOS NO GOLD APART HOTEL

Autores:

Ana Lúcia Rodrigues Barbosa
Dieniffer Costa Martins
Gabriela Spindola Lorezetti
Gabriel de Oliveira Sousa
Raysa Stefany Ferrarezi
Vanessa de Sousa Rios Dos Santos

Orientador: Gerson S. Machado

Curso Técnico em Administração – 2024

INTRODUÇÃO

Este trabalho analisa a rotatividade de funcionários (*Turnover*) no setor hoteleiro, especificamente entre as camareiras, identificando suas causas e impactos. O objetivo é propor estratégias para reduzi-la, alinhando-se aos ODS 8 e 17, promovendo um ambiente de trabalho sustentável e estável. A pesquisa se baseia em questionários com colaboradores e gestão.

A rotatividade excessiva de funcionários gera custos com demissões e treinamentos, afetando tanto os colaboradores quanto a empresa. No setor de camareiras de um hotel, busca-se entender as causas e propor estratégias para reduzir esse índice.

OBJETIVO

- Examinar a bibliografia sobre *turnover*.
- Coletar dados primários com colaboradores e camareiras.
- Analisar os dados para identificar fatores do *turnover* elevado.
- Propor estratégias para reduzir a rotatividade e melhorar as condições de trabalho..

METODOLOGIA

Este estudo de caso utilizará pesquisa qualitativa e quantitativa para explorar o *turnover* no setor de camareiras. Serão aplicados três questionários: um para as camareiras, outro para a liderança do setor e um para o RH, com o objetivo de entender as causas da rotatividade e propor estratégias de retenção. A análise será complementada por uma revisão bibliográfica sobre rotatividade e Recursos Humanos..

RESULTADOS

A pesquisa revelou que a alta rotatividade no Gold Apart Hotel (536%) é causada por sobrecarga de trabalho, desorganização dos quartos e treinamento insuficiente. 75% das camareiras se sentem sobrecarregadas e 55% pedem demissão voluntariamente, indicando insatisfação

$$\text{Índice de Turnover} = \frac{\frac{A+D}{2} \times 100}{EM}$$
$$\text{Índice de Turnover} = \frac{\frac{57+61}{2} \times 100}{11} = 536\%$$

Formula do Índice do Turnover:

A = o número de admissões de pessoal dentro do período.

D = o número de desligamentos de pessoal (seja por iniciativa da empresa como também dos empregados), dentro do período.

EM = efetivo médio dentro do período.

CONCLUSÃO

Este trabalho identificou melhorias para promover um ambiente de trabalho mais harmonioso e eficiente, focando em práticas como palestras motivacionais, testes de personalidade no recrutamento, gestão de conflitos e apoio às camareiras. As mudanças propostas visam melhorar tanto a satisfação quanto a produtividade dos colaboradores, contribuindo para uma cultura organizacional mais saudável e colaborativa, e uma experiência mais positiva para os hóspedes.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4 ed. Barueri, São Paulo: Manole, 2014.

SILVA, Glênio Luiz da Rosa e. Controle do turnover: como prevenir e demitir com responsabilidade. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.