



UniFANAP
CENTRO UNIVERSITÁRIO

UNIFANAP

**CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO DE ESTÁGIO**

BEATRIZ DE SOUZA CAMPOS

**ANÁLISE DAS CAUSAS DE ROTATIVIDADE DE COLABORADORES EM UMA
CONTABILIDADE EM GOIÂNIA**

Área de concentração: Administração e seleção de pessoal

Assunto: Rotatividade de pessoal

**APARECIDA DE GOIÂNIA
2023**

**ANÁLISE DAS CAUSAS DE ROTATIVIDADE DE COLABORADORES EM UMA
CONTABILIDADE EM GOIÂNIA**

Artigo apresentado em cumprimento às exigências para término do Curso de Administração sob orientação do Prof. Me Vitor Hugo Martins e Resende.

Orientador Prof. Me. Vitor Hugo Martins e Resende.



APARECIDA DE GOIÂNIA
2023

UNIFANAP

**CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
TRABALHO DE CURSO**

BEATRIZ DE SOUZA CAMPOS

**ANÁLISE DAS CAUSAS DE ROTATIVIDADE DE COLABORADORES EM UMA
CONTABILIDADE EM GOIÂNIA**

Artigo apresentado em cumprimento às exigências para término do Curso de Administração sob orientação do Prof. Me. Vitor Hugo Martins e Resende.

Avaliado em 11 / 12 / 2023

Nota Final: (9,0) nove

Professor Orientador Me. Vitor Hugo Martins e Resende

Banca Examinadora: Daniela Sousa Guedes Meireles Rocha

Aparecida de Goiânia
2023



UniFANAP
CENTRO UNIVERSITÁRIO

Campos, Beatriz de Sousa

C198a Análise das causas da Rotatividade de colaboradores em uma Contabilidade em Goiânia. / Beatriz de Sousa Campos. – Aparecida de Goiânia-GO, 2023.

III, 15 f. : il. ; 29 cm

Trabalho de conclusão de curso (Graduação em Administração) – Faculdade nossa senhora de aparecida - UniFANAP, Campus Bela Morada, Aparecida de Goiânia, 2023.

Orientador: Profº. Me. Vitor Hugo Martins e Resende.

1. Questionário. 2. Melhorias. 3. Métodos. I. Título. II. Centro Universitário Nossa Senhora Aparecida – UniFANAP.

CDU 331.1



RESUMO

Esse trabalho tem como objetivo analisar e pesquisar sobre a satisfação dos funcionários de uma contabilidade em Goiânia com o clima organizacional. Para a realização dessa pesquisa foi necessário, primeiramente, levantar métodos bibliográficos para conhecimento, e depois um questionário com oito perguntas que foram respondidas por 47% dos colaboradores, com questões se referindo a esses problemas que a empresa vem enfrentando. Como principais resultados, destaca-se a insatisfação salarial dos funcionários entrevistados, resultando também como principal ponto de melhoria e de mudança a ser feita na organização. Diante dessas informações e dos dados levantados, foi proposta uma melhoria referente a questão salarial utilizando a ferramenta de avaliação 360 graus para haver um aumento salarial para os colaboradores da empresa, diminuindo assim a rotatividade.

Palavras-chave: Salarial, Satisfação, Funcionários.

SUMMARY

This work aims to analyze and research the satisfaction of accounting employees in Goiânia with the organizational climate. To carry out this research, it was necessary, firstly, to collect bibliographical methods for knowledge, and then a questionnaire with eight questions that were answered by 47% of employees, with questions referring to these problems that the company has been facing. The main results include the salary dissatisfaction of the interviewed employees, also resulting in the main point of improvement and change to be made in the organization. Given this information and the data collected, an improvement was proposed regarding the salary issue using the 360-degree assessment tool to increase salaries for the company's employees, thus reducing turnover.

Keywords: Salary, Satisfaction, Employees.

1. INTRODUÇÃO

As empresas estão sempre procurando por novas formas de inovar e se manterem atualizadas, buscando incorporar novas ideias e conceitos para se manterem no mercado, aumentar sua competitividade e alcançar o sucesso organizacional (RODRIGUES; PEREIRA; BORGES, 2007). Nesse sentido, a Gestão de Pessoas desempenha um papel crucial nas organizações, independentemente do setor em que atuam, uma vez que dependem das pessoas para seu desenvolvimento (LUZ, AULER, 2015).

No entanto, a área de Gestão de Pessoas (GP) enfrenta alguns problemas que podem ser frequentes e significativos, como a rotatividade de pessoal ou turnover, que se refere à frequência com que os funcionários entram e saem de uma organização (PINHEIRO E SOUZA, 2013).

A rotatividade de pessoal é uma questão de grande relevância, pois é algo presente no cotidiano das organizações e, se não for devidamente gerenciada pelos gestores, pode acarretar prejuízos devido aos altos custos envolvidos na substituição de funcionários, além de impactar a qualidade do serviço durante o período de substituição. Portanto, torna-se um ônus para a empresa, pois implica perda de tempo e recursos investidos em demissões e contratações, além da saída de talentos que levam consigo conhecimento, habilidades, competências e experiências adquiridas (MILKOVICH; BOUDREAN, 2000).

Segundo Chiavenato (2002), o termo rotatividade de pessoal é utilizado para descrever a movimentação de pessoas entre uma organização e seu ambiente, ou seja, o fluxo de entrada e saída de indivíduos na organização é determinado pelo número de pessoas que ingressam e que deixam a empresa.

O objetivo geral do estudo é identificar os fatores que influenciam na rotatividade de pessoal de uma empresa de contabilidade, no qual foi levantado dados juntamente com o Recursos Humanos (RH) da empresa, com o percentual de 25% no último ano. Os objetivos específicos são apresentar os principais conceitos sobre a rotatividade de pessoal; analisar o que impacta na gestão de pessoas e comparar os resultados obtidos na

pesquisa com os conceitos apresentados a fim de criar observações e considerações sobre o estudo.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 GESTÃO DE PESSOAS

De acordo com Chiavenato (2014), a Gestão de Pessoas engloba um conjunto integrado de políticas e práticas necessárias para administrar o trabalho dos indivíduos. Essas políticas levam em consideração aspectos importantes, como tratar as pessoas como seres humanos, como ativadoras dos recursos organizacionais, como parceiras das organizações, como fornecedoras de talento e competência, e, conseqüentemente, como capital humano. Isso inclui contratação com base em cargos previamente descritos, remuneração por meio de salários, benefícios e incentivos, além de avaliar o desempenho das pessoas e desenvolvê-las.

Segundo Dessler (2005, p.2), a administração da Gestão de Pessoas é o conjunto de políticas e práticas necessárias para conduzir os aspectos relacionados às pessoas ou recursos humanos na posição gerencial, incluindo recrutamento, seleção, treinamento, recompensas e avaliação de desempenho. A Gestão de Pessoas ocorre em um contexto onde as organizações e pessoas interagem em uma relação de dependência mútua, em que a organização oferece às pessoas a oportunidade de alcançar seus objetivos, enquanto as pessoas constituem a força motriz para que as organizações alcancem seus objetivos e cumpram suas missões (CHIAVENATO, 1999).

Para Ivancevich (2011), a função da Gestão de Pessoas é auxiliar a organização a alcançar metas e resultados, fornecer colaboradores treinados e motivados, aplicar efetivamente as habilidades da força de trabalho, comunicar as políticas de gestão de recursos humanos e garantir a qualidade de vida do trabalhador. Um colaborador motivado não terá um bom desempenho se a organização não oferecer condições adequadas, como um bom ambiente de trabalho. O colaborador deve ser tratado e considerado como parceiro da organização, e não como subordinado, uma vez que a produtividade nas organizações é influenciada pelo nível de motivação dos colaboradores.

Chiavenato (2014, p.6), acrescenta que as organizações “[...] estão investindo nas pessoas que atendem, servem os clientes e saibam como satisfazê-los e encantá-los. As pessoas passam a constituir o elemento básico do sucesso empresarial, ou seja, o principal ativo das organizações”.

2.2 CONCEITO DE ROTATIVIDADE

De acordo com Chiavenato (2002), o conceito de rotatividade de pessoal refere-se à movimentação de funcionários entre uma empresa e seu ambiente, ou seja, a troca de pessoas entre a organização e o ambiente é determinada pela quantidade de indivíduos que entram e saem da organização.

De acordo com Milioni (2006, p.165), rotatividade de pessoas é “a modalidade de estudo de pessoal que deixa a organização e de quem ingressa na mesma, assim como da movimentação interna do pessoal”.

Silveira (2011, p.10 apud Pinheiro, 2013, p.4), define que turnover é: “[...] um termo em inglês que define o movimento de entradas e saídas dos funcionários em uma organização, independentemente de ter sido motivado pelo empregador ou por decisão do empregado. Como sinônimo, na língua portuguesa, temos o termo rotatividade.

2.3 TIPOS DE ROTATIVIDADE

Atualmente existem dois tipos, involuntária e voluntária. Segundo Lopes, Moretti e Alejandro (2011, p.125), a rotatividade involuntária ocorre quando a empresa decide demitir um funcionário, resultando em custos de rescisão contratual. Em muitos casos, a demissão acontece devido ao baixo desempenho do colaborador, abaixo das expectativas. Por outro lado, a rotatividade voluntária ocorre quando o funcionário opta por deixar a empresa. Chiavenato (2009) destaca que a rotatividade por iniciativa dos funcionários está relacionada a melhores oportunidades no mercado de trabalho, levando as empresas a buscarem entender os motivos por trás dessas saídas, a fim de reduzi-las. Quando a iniciativa parte da empresa, um dos motivos pode ser a redução de custos ou a

necessidade de reestruturar a equipe de recursos humanos para melhorar o desenvolvimento das tarefas.

2.4 CAUSAS DA ROTATIVIDADE

A constante entrada e saída de funcionários resulta em um alto índice de rotatividade, o que acarreta custos elevados com recrutamento, seleção e treinamento. Além de ser financeiramente oneroso para a empresa, o alto índice de rotatividade indica que algo não está indo bem e precisa ser monitorado e melhorado (ROBBINS, 2005).

Robbins (2005) acrescenta que, há algumas décadas, as organizações não se preocupavam em investir na área de recursos humanos, pois havia uma grande oferta de mão de obra disponível. No entanto, com o avanço da industrialização e a introdução de novas tecnologias, tornou-se essencial treinar as pessoas para lidar com as máquinas. Os responsáveis pelo departamento de pessoal também tiveram que se adaptar a esse novo modelo de gestão.

Ao longo dos anos, o perfil dos funcionários mudou, e não é mais comum permanecer em uma única organização até a aposentadoria. Essa mudança de comportamento resultou em um aumento na rotatividade de pessoal nas empresas (MOREIRA, 2014).

Moreira (2014) também destaca que um alto índice de rotatividade é preocupante para as organizações, pois gera prejuízos devido aos altos custos envolvidos na substituição dos funcionários, como despesas com contratação e treinamento. Além disso, há uma perda significativa em termos de qualidade do serviço, uma vez que leva tempo para que o novo colaborador se adapte à atividade que irá desempenhar e estabeleça relações com os colegas de trabalho.

Sanchez (2008, p.8) diz que a rotatividade pode ser influenciada por diversos fatores, como “[...] a cultura das pessoas; gerada pelo ambiente organizacional; a falta da perspectiva pessoal de crescimento; a falta de comprometimento consigo mesmo e pelo fator remuneração”.

Dentre os fatores frequentemente mencionados pelos autores, os salários e benefícios são apontados como as principais razões para a rotatividade nas empresas.

3. METODOLOGIA

3.1 DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A empresa de contabilidade localizada em Goiânia possui atualmente 15 colaboradores e atua no ramo contábil, fiscal e pessoal dos clientes.

3.2 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

A pesquisa se caracteriza por uma abordagem quantitativa, buscando atender os objetivos do estudo e será também descritiva, por descrever fatos de assunto abordado.

3.3 ETAPAS DA PESQUISA

Foi realizada uma entrevista com sete funcionários da empresa, de forma anônima, via link do Google Forms que é um serviço gratuito da empresa Google. Nele, o usuário pode produzir pesquisas de múltipla escolha, criar questionários e acompanhar as respostas. O questionário em questão possui oito perguntas e foi informado aos pesquisados que seus dados não seriam divulgados, somente as informações coletadas seriam analisadas e apresentadas. As perguntas do questionário abaixo foram direcionadas em torno de possíveis problemas na empresa, conforme quadro 1:

Quadro 1 – Questionário para os colaboradores da empresa

QUESTÕES	SIM	NÃO	AS VEZES
1- Você gosta da estética física da organização?			
2- Você tem uma boa relação com os seus colegas de trabalho?			
3- Você está satisfeito com o seu salário?			
4- Você gosta/concorda com a função que exerce atualmente?			
5- Você se sente motivado na empresa?			
6- Você tem uma boa relação com os seus superiores?			
7- Você está satisfeito com os benefícios que a empresa oferece?			
8- Você está satisfeito com as premiações que a empresa oferece?			

Fonte: dados ao autor

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DA PESQUISA

4.1 APRESENTAÇÃO DOS DADOS

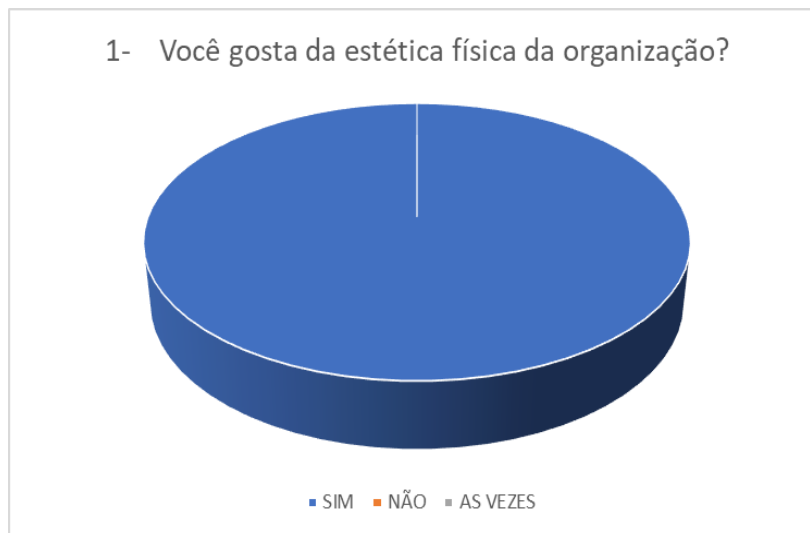
Após os sete funcionários terem respondido todo o questionário, foi verificado as respostas com os seguintes resultados, conforme quadro 2:

Quadro 2 – Questionário com respostas dos colaboradores da empresa

QUESTÕES	SIM	NÃO	AS VEZES
1- Você gosta da estética física da organização?	7	0	0
2- Você tem uma boa relação com os seus colegas de trabalho?	4	1	2
3- Você está satisfeito com o seu salário?	1	6	0
4- Você gosta/concorda com a função que exerce atualmente?	2	3	2
5- Você se sente motivado na empresa?	2	4	1
6- Você tem uma boa relação com os seus superiores?	4	1	2
7- Você está satisfeito com os benefícios que a empresa oferece?	2	5	0
8- Você está satisfeito com as premiações que a empresa oferece?	3	4	0

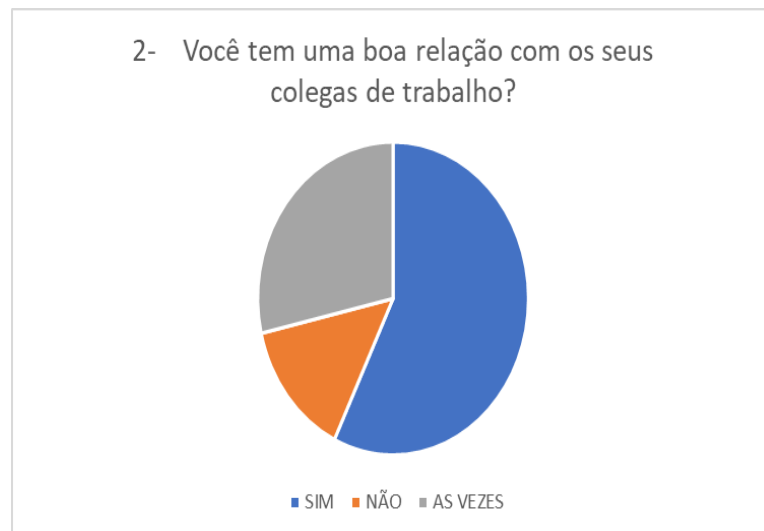
Fonte: dados do autor

Na primeira questão, foi perguntado se os colaboradores gostavam da estética da empresa, ou seja, o ambiente como iluminação, cores, decoração, entre outros. A resposta foi unânime, visto que todos responderam que sim. A figura 1 apresenta o resultado da primeira pergunta:



Fonte: dados do autor

Na segunda questão, foi perguntado se eles teriam uma boa relação com os colegas de trabalho e 70% responderam que sim. A figura 2 apresenta o resultado da segunda pergunta:



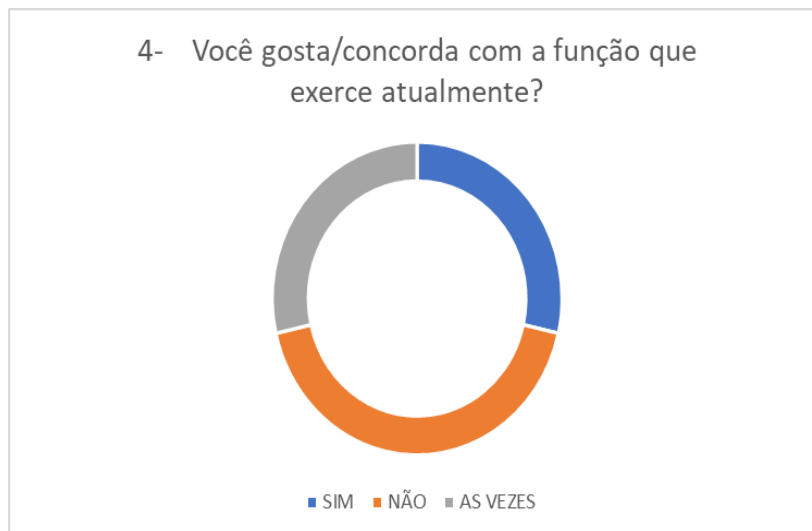
Fonte: dados do autor

Na terceira questão foi questionado se estavam satisfeitos com o salário que recebem atualmente, e 90% dos entrevistados disseram que não. A figura 3 apresenta o resultado da terceira pergunta:



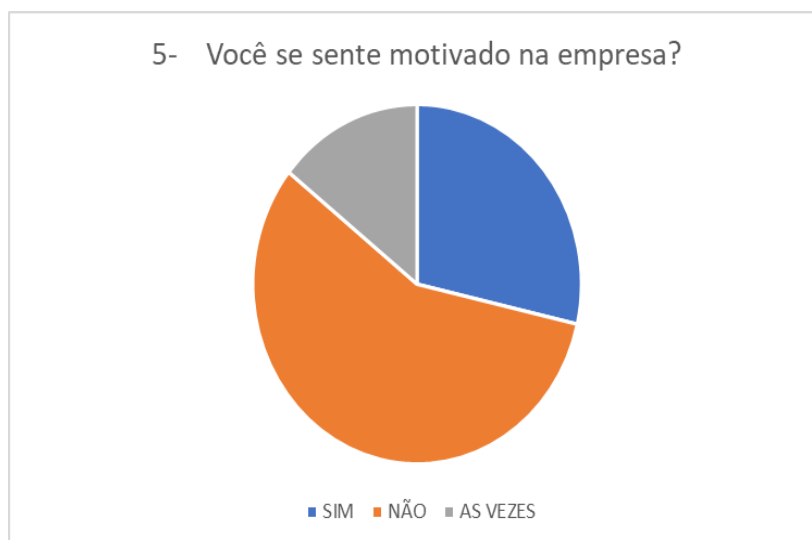
Fonte: dados da autor

Já na quarta questão, foi perguntado se os funcionários concordam ou gostam da função que estão exercendo na empresa. 60% responderam que não, 20% responderam sim e 20% as vezes. A figura 4 apresenta o resultado da quarta pergunta:



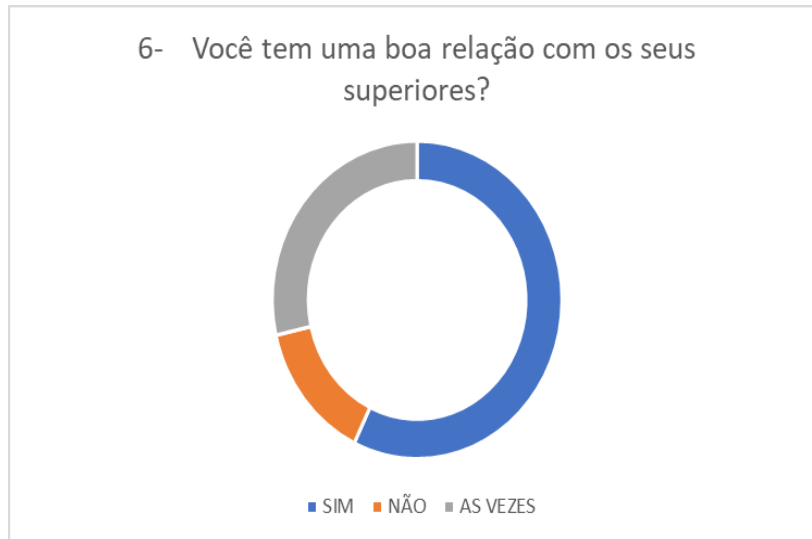
Fonte: dados do autor

Na quinta pergunta, 70% dos colaboradores responderam que não ao serem questionados se estão motivados na empresa. 20% disseram que sim, e 10% as vezes. A figura 5 apresenta o resultado da quinta pergunta:



Fonte: dados do autor

Já no sexto questionamento, foi perguntado se os funcionários possuíam uma boa relação com os seus superiores, 70% disseram que sim. A figura 6 apresenta o resultado da sexta pergunta:



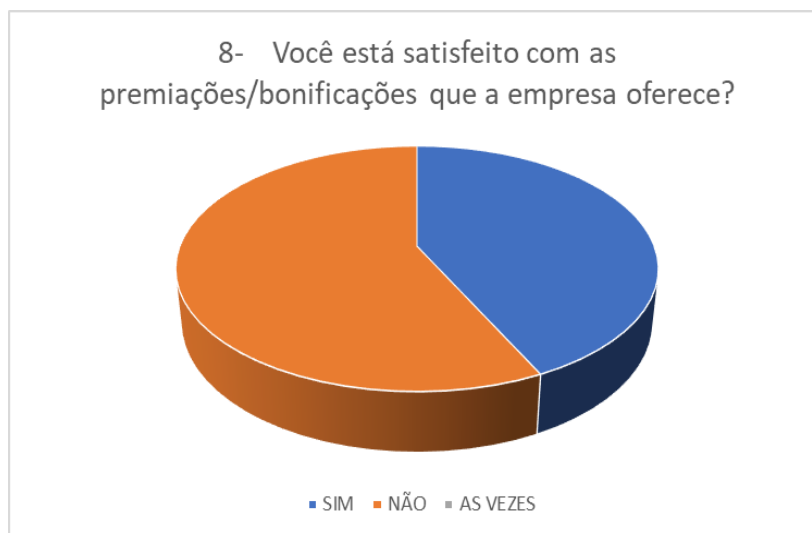
Fonte: dados do autor

Na sétima pergunta, 80% dos colaboradores disseram que não estão satisfeitos com os benefícios que a organização oferece atualmente. A figura 7 apresenta o resultado da sétima pergunta:



Fonte: dados do autor

Na oitava e última questão, foi perguntado se estavam satisfeitos com as premiações ou bonificações que é ofertado pela empresa, e a resposta foi sim para 70% dos entrevistados. A figura 8 apresenta o resultado da oitava pergunta:



Fonte: dados do autor

4.2 ANÁLISE DOS DADOS E PROPOSTA DE MELHORIA

Uma vez realizada a coleta de dados, foi feita a interpretação e análise com a intenção de responder aos objetivos do estudo, que são os fatores que influenciam na rotatividade de pessoal.

O que foi observado é que 100% dos respondentes da pesquisa, funcionários que trabalham atualmente na contabilidade, estão satisfeitos com fatores como o relacionamento com os colegas de trabalho, pois 70% responderam que possuem uma boa relação com os mesmos. Ao serem perguntados sobre a relação com os seus superiores, a porcentagem também foi 70% positiva. Falando sobre a estética física da organização, todos responderam que gostam e se sentem à vontade no ambiente.

Já os fatores que possuíram respostas negativas foram: satisfação com o salário, benefícios e motivação. Sobre a remuneração dos colaboradores, 90% dos entrevistados afirmaram não estarem satisfeitos com o valor, 80% não concordam com os benefícios da organização e 70% não gostam das premiações recebidas. Conseqüentemente, 70% dos respondentes não se sentem motivados na empresa. Pode-se analisar que grande parte da insatisfação dos colaboradores está relacionada ao fator financeiro, o que pode resultar na rotatividade voluntária por conta de melhores oportunidades no mercado de trabalho.

Diante de tudo isso, acredita-se que seria importante para a empresa analisar a situação de insatisfação financeira dos seus colaboradores e fazer, primeiramente, uma pesquisa salarial para saber qual a média de salário das funções no mercado de trabalho. Após isso, criar um programa interno com o RH da empresa para realizar uma avaliação 360 graus, uma ferramenta que consiste em obter informações mais completas sobre o desempenho do colaborador, unindo perspectivas complementares: do líder, dos colegas, dos subordinados e do avaliado. Após isso, propor aos colaboradores treinamentos gratuitos sobre pontos em que foi diagnosticado maior dificuldade de acordo com a avaliação, para que se sintam valorizados.

Após essas três medidas tomadas, espera-se que a empresa tenha recursos e informações suficientes para finalmente promover um aumento salarial adequado na empresa, resolvendo este problema de insatisfação que está acontecendo atualmente. Uma

vez que a rotatividade voluntária no último ano foi de 25%, acredita-se que com essas melhorias o percentual possa diminuir em pelo menos 15% no próximo ano.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Descobrir os fatores que influenciam na rotatividade de pessoal em uma empresa de contabilidade em Goiânia foi o principal questionamento desse estudo, e com os dados apresentados, foi evidenciado que o principal fator é a insatisfação salarial.

As sugestões de melhorias seriam uma pesquisa salarial, avaliação 360 graus com os colaboradores, treinamentos em pontos necessários e o aumento de salário. Há grandes possibilidades de que seja diminuída a rotatividade de funcionários na empresa estudada caso essas melhorias forem realmente implementadas no RH da organização, porém cabe ressaltar que para ter essa afirmação é necessário que implemente.

Como proposta de trabalhos futuros, a sugestão é implementar esses programas e melhorias, para assim medir a rotatividade novamente afim de saber se realmente diminuiu o percentual como desejado, que seria de 15% no próximo ano. Lembrando que a pesquisa foi feita somente com sete colaboradores da empresa, havendo mais precisão se mais pessoas tivessem se disposto a responder o questionário apresentado ou se essa pesquisa fosse feita novamente com mais funcionários.

6. REFERÊNCIAS

- CHIAVENATO, I. Remuneração, benefícios e relações de trabalho: Como reter talentos na organização. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- _____, Idalberto. Gestão de Pessoas: O novo papel dos Recursos Humanos nas organizações. 6. ed. Rio de Janeiro: Campus Ltda, 1999.
- _____, Idalberto. Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações / Idalberto Chiavenato - 7. ed. rev. e atual. - Rio de Janeiro: Elsevier, 2003 - 6ª reimpressão. p. 2-634.
- _____, Idalberto. Recursos Humanos: O capital humano das organizações. 9ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.
- DESSLER, Gary. Administração de Recursos Humanos. 3. ed. São Paulo: Pearson, 2015. p. 2-493.
- IVANCEVICH, J. M. Gestão de Recursos Humanos. 10. ed. Porto Alegre: AMGH, 2011.
- LUZ, Moanne; AULER, Daniel Pedro. Rotatividade de pessoal em prestadores de serviços: um estudo de caso em uma associação desportiva. Revista Eletrônica de Gestão e Serviços, São Bernardo do Campo, v. 6, n. 1, p. 1058-1083, jan. / jun.2015.
- Lopes; Moretti; Alejandro Lopes, E. L., Moretti, S. L. A., & Alejandro, T. B. (2011). Avaliação de justiça e intenção de turnover em equipes de vendas: teste de um modelo teórico. Revista de Administração de Empresas, 2011.
- MILIONI, B. Dicionário de termos de recursos humanos. São Paulo: Fênix central de negócios, 2006.
- MILKOVICH, George T., BOUDREAU, John W. Administração de recursos humanos. Tradução: Reynaldo C. Marcondes. São Paulo: Atlas, 2008.
- MOREIRA, Wellington. Como as empresas encaram a alta rotatividade de pessoal. Disponível em: <<http://www.rh.com.br/Portal/Desempenho/Artigo/9073/como-as-empresasencaram-alta-rotatividade-de-pessoal.html>>. Acesso em: 01 nov 2021.
- PINHEIRO, Ana Paula; DE SOUZA, Dercia Antunes. Causas e efeitos da rotatividade de pessoal/turnover: estudo de caso de uma microempresa do setor de educação. In: Simpósio de Excelência de Gestão e Tecnologia - Seget, Universidade do Extremo Sul Catarinense – Unesc Curso De Ciências Contábeis. Resende, 2013.
- Robbins (2008 apud CARVALHO E RUA, 2017; RIBEIRO E SANTANA, 2015),
- ROBBINS, Stephen P. Comportamento Organizacional. 10. ed. - São Paulo: Pearson Prentice. 2002.

RODRIGUES, Lucinaldo dos Santos; PEREIRA, Sandra Leandro; BORGES, José Emanuelton Silva. Gestão de pessoas e o enfoque nos papéis profissionais: um estudo de caso com os bibliotecários de uma universidade pública brasileira. In: Conocimiento, innovación y emprendedores: camino al futuro. Universidad de La Rioja, 2007, Logroño, p. 262.

SANCHEZ, R. A. Rotatividade: causas de consequências. Monografia de Conclusão de Curso. (Graduação em Administração). 55F. São Paulo: CNEC, 2008.

SILVEIRA, Cibele Cardoso da. Análise de turnover na química Brasil LTDA. 2011. Monografia (Graduação em Administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2011.

TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA PUBLICAÇÃO DE ARTIGO CIENTÍFICO

 <p>UniFANAP CENTRO UNIVERSITÁRIO</p>	TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA PUBLICAÇÃO DE ARTIGO CIENTÍFICO	Versão: 01 25/09/2020
---	--	--------------------------

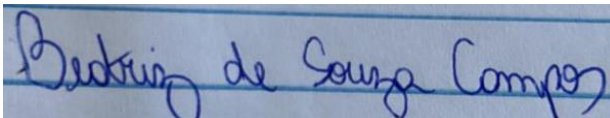
Eu, Beatriz de Souza Campos, na qualidade de autor e titular dos direitos autorais do artigo científico intitulado Análise das causas de rotatividade em uma contabilidade em Goiânia, autorizo a **ASSOCIAÇÃO EDUCACIONAL NOSSA SENHORA APARECIDA**, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ sob o nº 74.036.161/0001-71, a publicá-lo gratuitamente, sem ressarcimento de direitos autorais, em qualquer veículo de seu interesse.

Ao firmar o presente termo, declaro que o conteúdo do artigo Análise das causas de rotatividade em uma contabilidade em Goiânia é de minha exclusiva autoria, não existindo sobre ele qualquer impedimento quanto à sua publicação, especialmente por não infringir as normas reguladoras do direito autoral, razão pela qual me responsabilizo por eventuais questionamentos judiciais ou extrajudiciais surgidos em decorrência de sua divulgação, eximindo a **ASSOCIAÇÃO NOSSA SENHORA APARECIDA** de qualquer responsabilidade nesse sentido.


Em acréscimo, declaro ainda assumir inteira responsabilidade pelo conteúdo do texto cuja publicação aqui autorizo, eximindo a **ASSOCIAÇÃO EDUCACIONAL NOSSA SENHORA APARECIDA** de qualquer responsabilidade pelas informações e opiniões contidas no mesmo.

Por fim, procedo a entrega do presente texto, estando o seu conteúdo já revisado gramaticalmente.

Aparecida de Goiânia / GO, 30 de novembro de 2023.



TERMO DE CESSÃO GRATUITA DE DIREITOS AUTORAIS

 <p>UniFANAP CENTRO UNIVERSITÁRIO</p>	<p>TERMO DE CESSÃO GRATUITA DE DIREITOS AUTORAIS</p>	<p>Versão: 01 25/09/2020</p>
---	---	----------------------------------

Eu Beatriz de Souza Campos, autorizo o Centro Universitário Nossa Senhora Aparecida – Unifanap a publicar, Relatório de Estágio e/ou Artigo Científico de minha autoria, intitulado Análise das causas de rotatividade em uma contabilidade em Goiânia.

Em consequência, firmo o presente, sob o título de cessão gratuita de direitos autorais, referente ao supracitado documento, reservando tão-só a observância quanto a propriedade intelectual.

Declaro, ainda, ser de minha responsabilidade as ideias e conceitos nele emitidos.

Aparecida de Goiânia / GO, 30 de novembro de 2023.

