

TURNOVER (ROTATIVIDADE): UM ESTUDO BIBLIOMÉTRICO A PARTIR DE PUBLICAÇÕES CIENTÍFICAS NACIONAIS NOS ÚLTIMOS 10 ANOS.

Jéssica da Silva Luiz¹

Professor Orientador: Antonio Sérgio Eduardo²

RESUMO

A compreensão do termo rotatividade auxilia as empresas a entender melhor a grande circulação de funcionários e analisar os motivos que levam a alta desse indicador. O objetivo deste estudo foi identificar a produção científica sobre a rotatividade/turnover e contratações, na área de setor de pessoal de atividades no Brasil, por um período de dez anos, por meio de uma revisão bibliométrica, tendo como base de pesquisa o periódico Capes. O presente estudo justifica-se devido à importância na estratégia empresarial, como redução de custos, manter-se competitivo no mercado, oferecendo produtos e serviços com maior qualidade e menor preço. Conhecer as taxas de rotatividade, e fazer a análise desses dados auxilia na estruturação organizacional. De acordo com os resultados observa-se baixa a quantidade de artigos publicados e a necessidade de que o tema seja mais discutido para então contribuir com a sociedade que enfrenta grandes problemas relacionados a temática.

Palavras chave: Rotatividade; Contratações; Recrutamento; Empresas.

ABSTRACT

Understanding the term turnover helps companies to better understand the large circulation of employees and analyze the reasons that lead to the increase in this indicator. The objective of this study was to identify the scientific production on turnover/turnover and hiring, in the area of personnel activities in Brazil, for a period of ten years, through a bibliometric review, based on the Capes journal. The present study is justified due to the importance in the business strategy, such as cost reduction, remaining competitive in the market, offering products and services with higher quality and lower price. Knowing turnover rates and analyzing these data helps in organizational structuring. According to the results, there is a low number of published articles and the need for the topic to be more discussed in order to contribute to society that faces major problems related to the topic.

Keywords: Turnover; Hiring; Recruitment; Companies.

¹ Graduanda em Ciências Contábeis, Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – UFMS – Nova Andradina/MS.

² Doutor em Meio Ambiente e Desenvolvimento Regional, Bacharel em Ciências Contábeis, Docente da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS) Câmpus de Nova Andradina – MS.

1 INTRODUÇÃO

No contexto empresarial dos últimos anos em virtude da pandemia da Covid-19, observa-se os grandes desafios em relação a resultados econômicos, nesse período alguns setores paralisaram suas atividades. Embora o Brasil apresentasse uma economia em expansão e diversificação, a pandemia causou diversos impactos para o setor empresarial, não somente na economia local, bem como, na economia mundial. Portanto, tendo que se adaptar as mudanças e com o retorno das atividades, procurar a inovação e melhorias nos processos para se destacar no mercado (SOUZA, 2021).

Porém, mesmo antes da pandemia, algo que já impactava as atividades empresariais, relacionado a gestão de pessoal ou chamado de recursos humanos, os colaboradores, parte fundamental da estrutura empresarial, são os responsáveis por todo processo, principalmente pelos resultados. É o desafio da reduzir a rotatividade de pessoal nas empresas.

Para o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2021) no terceiro semestre de 2021 um dos setores que mais cresceu, tanto em número de empresas e quanto a contratação de pessoas foi o setor de serviços, no mesmo período a taxa de desocupação foi estimada em 12,6%, menor 1,6% em relação ao segundo trimestre de 2021 e 2,2% em relação ao terceiro trimestre de 2020, sendo a região Nordeste com maior taxa de desocupação (16,4%).

Ainda o IBGE (2021) afirma que em termos de população ocupada, na idade de trabalhar (nível da ocupação) foi estimado em 54,1% no 3º trimestre de 2021 no Brasil, apresentando expansão de 2,0% comparando com o trimestre anterior e, aumento de 5,1% frente ao 3º trimestre de 2020.

É notório que a cada dia mais as empresas estão se aperfeiçoando para suprirem as exigências do mercado, diante desta realidade, mostra-se imperativo a importância dos colaboradores, nesse processo. O trabalho cria vínculos sociais entre os indivíduos, determina em grande parte o status, sua posição na sociedade e seu papel na comunidade. O trabalho é para muitas pessoas o único vínculo fora da família (PAIVA, 2019).

Como relata Paiva (2019) clima organizacional reflete o grau de satisfação dos colaboradores com a empresa, ao ser admitido por uma organização o indivíduo precisa cumprir as normas e se guiar pelos valores que a empresa emprega. Alinhar as expectativas da empresa com os anseios e modo de executar as tarefas do colaborador é fundamental para satisfação de ambas as partes. Se o clima organizacional é bom, as pessoas tendem a ser proativas, partilhar conhecimentos, depositar confiança em seus colegas e líderes, ter iniciativa e buscar melhoria para si e para a empresa. Se for ruim, tendem a desempenhar apenas seu papel proposto na

contratação, ou, as vezes, nem isso, agindo com descrença e revolta, aumentando a rotatividade e o absenteísmo, que, com frequência, são sintomas de clima organizacional negativo.

O termo rotatividade define a oscilação de entrada e saída dos colaboradores em uma organização, independentemente sendo ela uma decisão do empregado ou do empregador em um determinado período. Um conceito que parece relativamente simples engloba questões mais complexas, como por exemplo, motivos, causas, efeitos da rotatividade e seus possíveis impactos. (FONSECA, 2019, p. 3, apud JONOS E MACHADO, 2015).

Em tal contexto a rotatividade é considerada positiva por Lacombe (2005) quando a empresa está crescendo e admitindo muitos empregados, no entanto se torna preocupante se apresentar altos índices devido a iniciativa de rescisão por parte do colaborador.

Diante dessa situação, o objetivo deste estudo é identificar a produção científica sobre a rotatividade/turnover e contratações, na área de setor de pessoal de atividades no Brasil, entre os anos de 2012 e 2021, por meio de uma revisão bibliométrica.

O presente estudo justifica-se devido à importância na estratégia empresarial, como redução de custos, manter-se competitivo no mercado, oferecendo produtos e serviços com maior qualidade e menor preço. Conhecer as taxas de rotatividade, e fazer análise desses dados auxilia na estruturação organizacional.

Nesse sentido, o presente trabalho contribui para verificar a discussão desse tema em um período de 10 anos e compreender como a produção científica do tema pode contribuir para o cenário organizacional empresarial.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nessa seção são apresentados os contextos que cercam esse tema e auxiliam na análise dos dados. O assunto explicado no referencial teórico está estruturado em tópicos para melhor compreensão do tema.

2.1 O departamento de recursos humanos, recrutamento e desligamentos

No Brasil, a partir de 1930, as empresas sofreram um impacto provocado pela legislação trabalhista que instituiu o Ministério do Trabalho, estabeleceu horário de trabalho para algumas áreas; implantou a Carteira Profissional; criou proteção ao Trabalho da Mulher e do menor; instituiu a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) que até os dias atuais tem como objetivo principal amparar o trabalhador, regulamentando as relações, tanto individuais quanto coletivas, de trabalho (BETAT, 2005).

Define-se recurso como a primícia para compreensão da excelência empresarial: “Recursos dizem respeito a todo e qualquer insumo usado para o cumprimento de sua missão, o que inclui capital, equipamentos físicos e pessoas” (PAIVA, 2019, p. 21).

O Departamento de Recursos Humanos (RH) da empresa é o responsável por cuidar das pessoas, atuando no recrutamento, na seleção de candidatos, no treinamento e capacitação dos funcionários. As atividades de recursos humanos iniciam com a formação de uma equipe, tem por objetivo ter pessoas certas nos lugares certos, atua também no planejamento sobre as remunerações e benefícios, tem a função de pesquisar e melhorar o clima organizacional (LACOMBE, 2010).

A situação negativa do trabalho vem do fato de que as pessoas são “alugadas”. Teoricamente, as pessoas não são obrigadas a vender seu trabalho; elas são livres para dá-lo ou retê-lo. Na prática, a maior parte delas não tem outra opção senão vendê-lo ou aceitar caridade. É possível que montem um negócio por conta própria, mas seu trabalho ainda estaria sendo comprado por outros indiretamente. A liberdade de escolha é limitada e existe um elemento de compulsão. A maioria das pessoas tem de trabalhar para outras pessoas, quer queiram ou não. O fato de que alguns têm condições de viver da riqueza que herdaram, sem trabalhar, reforça o sentido de injustiça e ressentimento (LACOMBE, 2010, p. 7).

As pessoas buscam em um trabalho realização pessoal, algo que as desafie, mas que elas tenham ou que lhe seja dado meios de realizar, querem receber melhores salários, benefícios para si e sua família, estabilidade, oportunidade de crescimento para obter qualidade de vida e sentir orgulho do trabalho e da organização ao qual faz parte. Já a organização preocupa-se com a permanência dos seus colaboradores e sua imagem no mercado de trabalho, se destacar, ter lucratividade, atingir metas e ser ágil em atender suas demandas, a organização anseia por excelência em todos os setores que a compõe (PAIVA, 2019).

Se faz necessário considerar o ritmo de mudança na sociedade, o que afeta diretamente as organizações, exigindo adaptações, criatividade, engenhosidade e empenho para compreender os acontecimentos e realizar as mudanças necessárias. Nesse contexto o profissional de RH precisa equilibrar os objetivos pessoais do colaborador e objetivos da organização.

O gestor de RH faz o recrutamento, seleção, admissão e desligamento dos colaboradores de uma organização. Nessa linha recrutar abrange as práticas de atrair e selecionar candidatos para as vagas existentes ou potenciais. Para recrutar as pessoas certas é necessário traçar o perfil do cargo e saber claramente o que se espera do candidato, isto é, o que ele deve fazer ao ser contratado (CHIAVENATO, 2014).

A estratégia de recrutamento pode estar direcionada para duas vertentes: recrutamento interno (procurar o candidato dentro da mesma empresa) ou recrutamento externo (procurar o candidato no mercado). No recrutamento interno o processo é considerado mais lento, pois implica a substituição do funcionário que vai preencher o lugar vago. Além disso, o colaborador selecionado é normalmente um bom e exemplar funcionário (é uma forma de promoção). Ainda, ao rejeitar alguns dos candidatos internos, é fundamental saber gerir com sucesso as expectativas frustradas, mantendo a motivação da equipe (GRETER, 2017).

O recrutamento externo é o processo de captação de recursos humanos no mercado de trabalho, com o objetivo de suprir uma necessidade da empresa no seu quadro de efetivos (MARRAS, 2009).

Entre as vantagens do recrutamento externo, conforme Chiavenato (1999) citam-se as seguintes: a celeridade do processo, já que não há outras movimentações adjacentes; a introdução de novas e diferentes ideias, que podem contribuir para o sucesso da empresa; e a construção de uma boa imagem da empresa, uma vez que se mostra interessada e empenhada na aquisição de novos conhecimentos e reforça a imagem de empregadora. Ressalta-se que essa estratégia de recrutamento também apresenta alguns inconvenientes: é mais dispendiosa que o recrutamento interno; representa mais riscos de incompatibilidade entre o trabalhador e a empresa; e pode ser frustrante para os trabalhadores da empresa, uma vez que acaba com as perspectivas de carreira (GRETER, 2017).

Compõe esse contexto recrutar, selecionar, admitir e integrar o colaborador à empresa, esse processo deve ser específico e claro para que ambas as partes, empregado e empregador, estejam alinhados quanto ao serviço e normas da empresa contribuindo assim para um aproveitamento total do pessoal.

Lacombe (2005) relata que tão importante quanto admitir as pessoas certas é demitir as pessoas no momento certo. Complementa ainda dizendo que o erro mais frequente e grave é deixar permanecer uma pessoa porque é “boazinha” ou porque não causa problemas, porém não está produzindo mais.

O desligamento pode ser por iniciativa do funcionário ou por decisão da empresa (demissão). Para Almeida (2019) o elevado índice de desligamento pode trazer sérios problemas a empresa.

Percebe-se que o elevado índice de perda de pessoas revela problemas e desafios a serem superados. A perda de pessoas significa perda de conhecimento, de capital intelectual, de inteligência, de entendimento e de domínio dos processos, perda de conexões com os clientes, de mercado e de negócios. Daí a necessidade de mensurar o nível de desligamentos na organização, em relação ao tamanho da força de trabalho (ALMEIDA, 2009, p.4).

Para mensurar se a empresa precisa ou não se preocupar com suas taxas de desligamentos existem os indicadores de desempenho do capital humano, a busca pela análise desses indicadores passou a ser crucial para a vida organizacional da empresa, uma vez que eles mensuram as taxas de rotatividade e outros índices que interferem na qualidade organizacional e são utilizados também para tomada de decisões estratégicas a serem implementadas (FONSECA, 2019).

2.2 Definição de rotatividade

A compreensão do termo rotatividade auxilia as empresas a entender melhor a grande circulação de funcionários e analisar os motivos que levam a alta desse indicador. Diversos autores trazem a rotatividade como sendo o resultado da entrada e saída de alguns colaboradores.

O termo rotatividade de recursos humanos é usado para definir a flutuação de pessoal entre uma organização e seu ambiente; em outras palavras, o intercâmbio de pessoas entre a organização e o ambiente é definido pelo volume de pessoas que ingressam e que saem da organização (CHIAVENATO, 1997 apud GONÇALVES; CRUZ, 2017, p. 3).

Pode-se considerar a rotatividade como sendo um efeito de inúmeras variáveis externas e internas.

A rotatividade não é uma causa, mas o efeito de algumas variáveis externas e internas. Dentre as variáveis externas estão a situação de oferta ou procura de mercado, a conjuntura econômica, as oportunidades de empregos no mercado e outros. Dentre as variáveis internas estão a política salarial e de benefícios adotada pela organização, o estilo gerencial, as oportunidades de crescimento interno, o desenho dos cargos, o relacionamento humano e as condições físicas e psicológicas do trabalho (CHIAVENATO, 1999 apud MACHADO, 2005, p.90-91).

O índice de rotatividade de pessoal ou *turnover* é medido através da soma do número de admissões e desligamentos, dividi-los por 2 e depois o resultado deve ser dividido pelo número total de funcionários da organização. O cálculo pode ser expresso por meio da fórmula a seguir descrita:

1. Índice de rotatividade para efeito de planejamento de Recursos Humanos.

$$\text{Índice de Rotatividade de Pessoal} = \frac{A + D}{2} \times 100$$
$$\text{EM}$$

Assim:

A = Admissões de pessoal.

D = Desligamentos de pessoal (pedido ou dispensa) na área considerada dentro do período considerado.

EM = Efetivo médio da área considerada dentro do período considerado. Pode ser obtida pela soma dos efetivos existentes no início e no final do período, dividida por dois.

Fonte: SILVA, 2019

A rotatividade dos empregados gera custo para as empresas, através desse indicador quando elevado dentro de uma organização, necessita-se reavaliar os processos de contratações e possíveis motivos de desligamentos.

2.3 Tipos de rotatividade e suas causas

A rotatividade acontece de várias formas e por vários motivos, para mensurar de maneira confiável qual a origem e qual tipo de rotatividade está presente no cenário de evasão dos colaboradores é necessária a compreensão das diversas formas em que a rotatividade se apresenta.

A rotatividade pode ser voluntária e involuntária, ela reflete o equilíbrio entre os fatores de atração e retenção e a intenção do profissional em permanecer na empresa, ainda nesse aspecto temos a rotatividade funcional ou disfuncional: A rotatividade funcional é quando a saída do colaborador interessa a organização e a rotatividade disfuncional quando a retenção do colaborador é interesse da organização (SENA E SILVA, 2002).

Ainda sobre a temática temos a rotatividade evitável como sendo aquela que é controlável, quando a gestão pode reduzir ou minimizar as perdas, investindo na qualificação dos funcionários, em qualidade de vida e melhores benefícios, enquanto as inevitáveis são as que escapam à alçada da organização (RIBEIRO, 2010 apud FONSECA, SCAGLIANTE, 2019, p. 8).

Identificados os tipos de rotatividade, precisa-se compreender suas causas, que são múltiplas. Na literatura existe os mais diversos fatores, como sendo a política salarial adotada pela empresa, benefícios, oportunidades de crescimento profissional, tipo de supervisão, política disciplinar, condições físicas e ambientais de trabalho, motivação pessoal, entre outras (FONSECA 2019).

Lacombe (2010) afirma que a alta rotatividade pode ser um problema geral da empresa ou de determinada chefia, sendo por vezes também motivado pela cultura e clima organizacional.

No quadro 1 apresenta-se fatores que influenciam nas taxas de rotatividade dentro das empresas:

Quadro 1 - Fatores que influenciam nas taxas de rotatividade

FATORES	DEFINIÇÃO	AUTORES
Salários	Este é considerado como a causa mais comum da taxa de rotatividade ser elevada nas empresas. Os funcionários buscam empregos em que a remuneração atenda as suas expectativas e quando isso não ocorre, eles não hesitam em migrar para outras organizações.	Cotton e Tuttle, (1986); Ferreira e Freire (2001); Lopes, Moretti e Alejandro(2011);
Benefícios	Os funcionários tendem a migrar para empresas que lhes oferecem os melhores benefícios.	Cotton e Tuttle, (1986);Ferreira e Freire (2001); Lopes, Moretti e Alejandro (2011);
Avanços e Políticas de Promoção	Com a falta de oportunidade potencial para crescimento ou promoções, os funcionários preferem empresas que oferecem cargos de mais responsabilidade e melhores pacotes de compensação.	Cotton e Tuttle, (1986); Ferreira e Freire (2001); Lopes, Moretti e Alejandro(2011);
Ambiente de Trabalho	Pode ser considerada também uma das principais causas para a rotatividade de funcionários. Os funcionários dão preferência aos trabalhos que tenham um ambiente adequado para eles. Se eles encontrarem um ambiente de trabalho motivador na empresa, eles podem permanecer na mesma por vários anos.	Campos e Malik (2008); Ferreira e Freire (2001); Lopes, Moretti e Alejandro(2011); Pinheiro e Souza (2013)
Procedimentos de Trabalho	É importante que as empresas analisem e adequem os seus procedimentos de forma que incentivem os seus colaboradores a utilizarem todo o seu potencial. Pois, existem casos em que os funcionários deixam a organização por que estão desmotivados, pois não recebem incentivos para darem o seu melhor para a organização.	Brannick (1999); Camose Malik (2008); Cotton e Tuttle, (1986); Lopes,Moretti e Alejandro (2011);
Mudança de Emprego	O dinamismo do mercado é acirrado, as organizações devem atentar-se às mudanças e buscar manter os colaboradores em suas empresas, antes de perder sua mão de obra qualificada para um concorrente de mercado.	Cappi e Araujo (2015);Pinheiro e Souza (2013);
Responsabilidade Social Corporativa	Uma empresa pode empreender ações relacionadas com a responsabilidade social corporativa e isso pode influenciar de modo positivo os funcionários das organizações. Demodo análogo, empresas com valores duvidosos do ponto de vista ético podem repelir pessoas que não estão alinhadas com esse posicionamento.	Cohen et al. (2016); Luppi(2007); Rosolen e MacLennan (2016)

FONTE: FONSECA (2019, p. 67-68)

Como visto no quadro, os atuais cenários do mercado de trabalho exige dos dois lados da moeda, onde o colaborador necessita estar suprido de suas carências e a empresa precisa se adequar ao novo contexto. O bom ambiente de trabalho é fundamental para que o colaborador consiga realizar um serviço de excelência, se sentir membro fundamental dentro da empresa. Portanto cabe analisar quais são seus pontos fortes e fracos para minimizar o índice de rotatividade de pessoal.

3 MÉTODOS

Esta pesquisa pode ser classificada, quanto aos objetivos, em pesquisa descritiva e, quanto ao método como uma revisão bibliométrica. Pode-se dividir as técnicas quantitativas de avaliação da produtividade científica em bibliometria, as quais têm além de afinidades, maneiras diferentes para quantificação das informações (VANTI, 2002; MACHADO JUNIOR, SOUZA, PARISOTTO & PALMISANO, 2016).

A bibliometria é um tipo de estudo quantitativo, que busca identificar características comuns em artigos científicos sobre determinado tema. (MACHADO JUNIOR, SOUZA, PARISOTTO & PALMISANO, 2016).

A pesquisa tem sua fase inicial com a escolha das palavras-chave mais adequadas ao contexto de busca, foi escolhido apenas o Periódico Capes como base de pesquisa para o trabalho e posteriormente foram aplicados filtros, definidos como parte do protocolo de pesquisa. O estudo foi realizado na área de conhecimento de Administração, com o descritor de busca “rotatividade”; “contratações”; “recrutamento” e “empresas”. Optou-se por usar somente 04 descritores para os resultados da busca e permitir uma análise mais abrangente dos estudos sobre áreas industriais e de serviços.

Dentro do Periódico foi aplicado filtros de seleção, como a definição dos anos de publicação sendo de 2012 a 2021, optou-se por selecionar os estudos dos dez anos mais recentes em relação à presente pesquisa, a fim de que fosse analisado um recorte suficiente para evidenciar mudanças, evoluções e tendências, respeitando também o crescimento e a importância conferidos às publicações em periódicos no Brasil. (ARAÚJO, VIEIRA, AZEVEDO & NASCIMENTO, 2014).

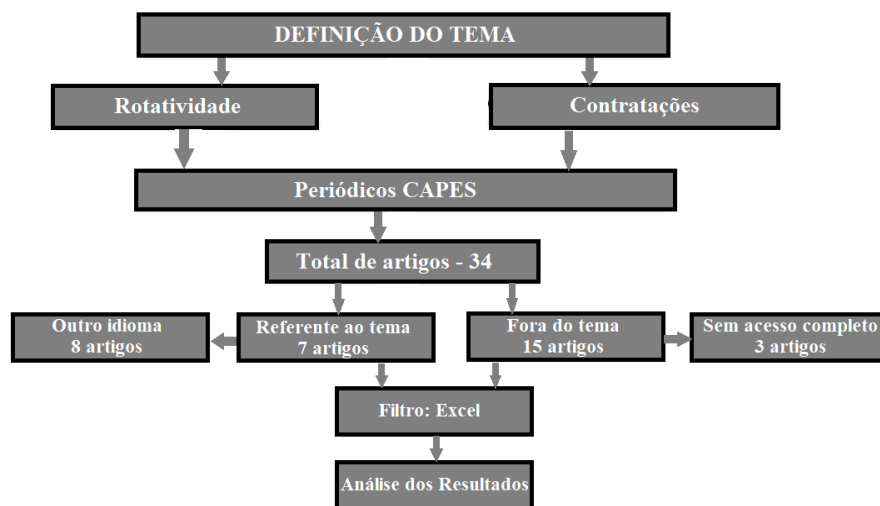
Para a realização da revisão bibliométrica foram selecionadas algumas variáveis como periódicos revisados por pares para se ter artigos com maior qualidade, apenas artigos pois o intuito era analisar essa discussão no âmbito acadêmico e apenas artigos da língua portuguesa.

Os temas e as esferas de análise foram evidenciados a partir da verificação do título da publicação, resumo, palavras-chave, objetivo e referencial teórico, tendo uma relativa avaliação subjetiva, na definição desses elementos.

A pesquisa inicial retornou o total de 34 publicações sendo que todos esses artigos foram exportados manualmente para uma planilha em Excel e após a leitura dos seus resumos e introduções, foram considerados como métricas classificatórias: não abordarem o tema proposto, outro idioma, duplicados na plataforma, com acesso restrito ao resumo e artigos relacionados ao tema.

Os artigos foram classificados quanto as principais informações que o compunham, tais como título, revista, volume, ano, palavra-chave, metodologia, citações e temas. Após a realização do levantamento dos dados, iniciou-se a segunda fase: a análise com uso de abordagem quantitativa, ou seja, da quantificação das características das publicações estudadas.

Figura 1- Percurso metodológico



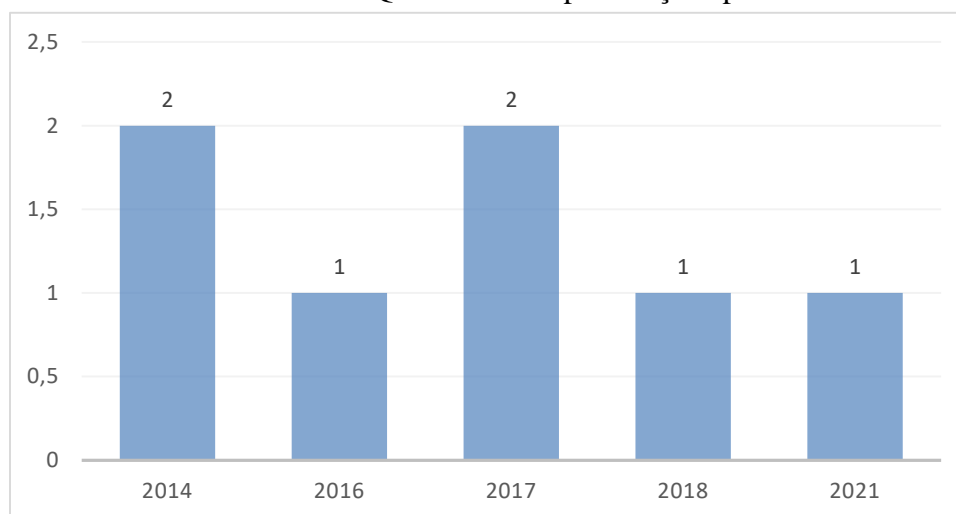
Fonte: Adaptado de FONSECA (2019).

O fluxograma acima adaptado a presente pesquisa retrata todo o percurso metodológico definido para este trabalho estando nele representado todos os filtros utilizados, tendo assim como resultado para análise 15 artigos que não abordaram o tema proposto, 8 não apresentavam o idioma português, 1 estava duplicado na plataforma e 3 apresentavam acesso restrito ao resumo. Ao final, foram selecionadas 7 publicações específicas sobre o tema.

4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Inicialmente foi analisado o período das publicações conforme demonstra o Gráfico 1 é possível perceber que os anos com maiores índices de publicações foram 2014 e 2017, atentando-se pelo fato de como já foi abordado na metodologia, a presente pesquisa trabalha com os últimos 10 (dez) anos de artigos publicados porém o gráfico atual demonstra que só foram encontrados artigos entre os anos de 2014 a 2021, sendo assim observa-se nos anos de 2014 e 2017 cada qual com 2 (dois) artigos ao ano e nos demais anos que se apresentam no gráfico o total é de 1 (um) artigo por ano totalizando 7 (sete) artigos referentes ao tema abordado.

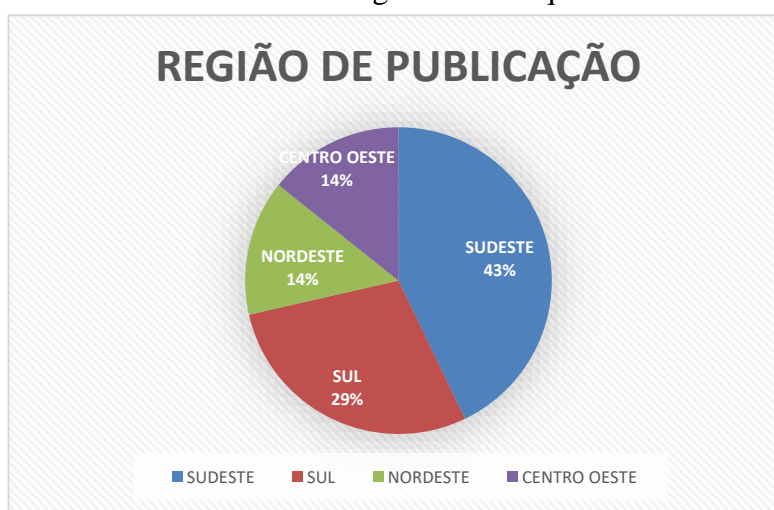
Grafico 1 – Quantidade de publicações por ano



Fonte: Elaborada pela autora, 2022

Com a identificação da produção científica sobre rotatividade por região, é possível identificar que cada um dos artigos possui uma região distinta de publicação mas nem todas as regiões que constituem o País são passíveis de publicação sobre a temática. Portanto representado no gráfico 2 destaca-se o Sudeste com 43% sendo representado pelos estados de São Paulo, Minas Gerais e Rio de Janeiro, seguido pela região Sul composta por Paraná e Santa Catarina que juntos totalizam 29%, em destaque ainda as regiões Nordeste e Centro Oeste cada qual com 14% representada por 1 (um) estado, sendo esses Brasília e Bahia.

Gráfico 2 - Região mais frequente



Fonte: Elaborada pela autora, 2022

Fora observado que o tema aqui estudado foi escolha de diversas revistas com qualis variados entre elas, de acordo com os artigos classificados dentro da temática não houve

nenhuma revista que se repetiu por duas vezes, porém o enfoque da grande maioria é a área administrativa. À vista disso os qualis que se enquadram as revistas variam de B1 a B5 sendo duas revistas com qualis B1 e B3.

Quadro 2 – Revistas mais relevantes sobre a temática

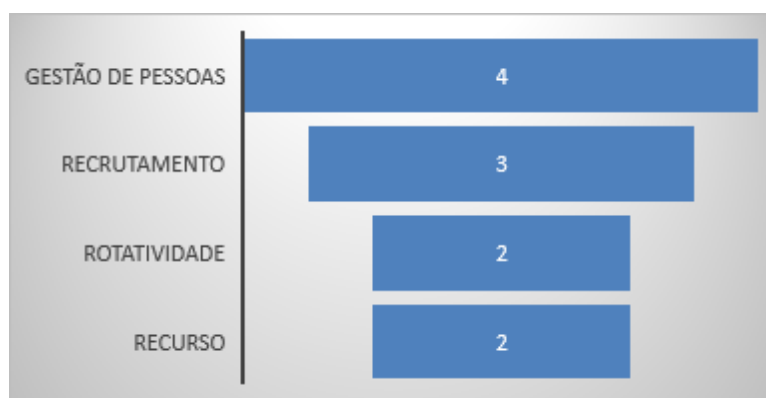
Revista	Qualis	Número de artigos publicados
REVISTA CARREIRAS E PESSOAS	B4	1
REVISTA GESTÃO E TECNOLOGIA	B3	1
TEORIA E PRATICAS EM ADMINISTRAÇÃO	B2	1
	B1	1
ACTUALIDADES EN PSICOLOGÍA		
CADERNOS DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS	B5	1
REVISTA ELETRÔNICA DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVA (RECADM)	B1	1
REVISTA ELETRÔNICA GESTÃO & SAÚDE ISSN	B3	1

Fonte: Elaborada pela autora, 2022

Por conseguinte a análise das palavras-chave é primordial para compreender o quão os artigos selecionados se enquadram na temática proposta, logo percebe-se que a palavra mais utilizada é a “gestão de pessoas” tema esse totalmente propicio e também utilizado como palavra chave do presente artigo. Gerir pessoas está relacionado diretamente em administrar o capital humano da organização, conciliar as expectativas do colaborador enquanto individuo com as metas da organização, para harmonizar as relações.

Consequentemente a próxima palavra-chave é “recrutamento”, palavra essa também abordada na presente pesquisa e que se enquadra dentro do tema pois ressalta as formas de recrutar e as suas etapas, o quanto isso é essencial dentro de uma organização é o primeiro passo para se ter excelência na contratação. Assim sendo destaca-se ainda palavras como “recurso” e “rotatividade” como meios de pesquisas dos artigos selecionados sendo essas de grande relevância.

Gráfico 3 – Palavras-chave mais citadas nos artigos



Fonte: Elaborada pela autora, 2022

Deste modo diversos são os fatores passíveis de análise dentro do tema abordado, nessa pesquisa os mais relevantes e com mais conexão ao tema. Haja vista que os resultados apresentados no presente estudo ressaltam a amplitude que o tema rotatividade pode seguir e a volatilidade que permeia os assuntos relacionados a essa temática, sendo aplicada nos mais variados meios.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho buscou realizar uma análise bibliométrica sobre artigos presentes no periódico Capes nos últimos dez anos (2012-2021) com o objetivo de compreender como está sendo abordado o tema rotatividade nos últimos tempos, tema esse que se faz presente diariamente dentro das organizações.

Embora o número de artigos selecionados seja significativo, pode-se considerar como baixa a abordagem do tema frente ao problema de rotatividade que as empresas enfrentam.

A análise bibliométrica permite traçar um caminho pelo qual os artigos filtrados levam, sendo assim fica nítido aqui que há muito a ser pesquisado e analisado pelos autores haja vista que o tema rotatividade deve ser compreendido por todos para se fazer entender quais são os pontos de erros e acertos da organização.

O presente estudo contribui tanto para o âmbito organizacional quanto acadêmico. As organizações podem vislumbrar no estudo bibliométrico, nas pesquisas já aplicadas e analisadas, que permitem conclusões sobre os tipos de rotatividade, causas mais comuns, efeitos positivos e negativos, custos diretos e indiretos e por fim, como gerenciar a rotatividade.

Logo a pesquisa e as análises evidenciam que o tema rotatividade precisa ser abordado com maior amplitude pelos pesquisadores, pois talvez assim as organizações consigam reestabelecer o equilíbrio nas contratações e de fato considerar a rotatividade como um fato

positivo onde ela seja vista como meio de renovar as ideias e trazer novos pensamentos que agreguem valor as rotinas. Pensando também no colaborador que necessita ter seu emprego, a rotatividade também precisa ser tópico conhecido por todos para ter um real alinhamento da expectativa do empregado com a empresa, a rotatividade também esta relacionada com a satisfação que os colaboradores despositam e esperam das empresas que iniciaram suas atividades ou que já atuam.

Portanto o estudo conclui que foram baixos os números de artigos publicados sobre o tema rotatividade. Encontra a necessidade de explicitar que esse tema deve ser mais discutido e analisado para contribuir com a sociedade que enfrenta grandes problemas relacionados a temática. Inferi-se que uma das limitações da pesquisa foi a quantidade de trabalhos identificados para análise.

Para futuras pesquisas, sugere-se ampliar a base de dados para que seja mais ampla a busca por artigos relacionados ao tema. Também é valido propor que estudos futuros contemplem outros ramos de aplicação do tema rotatividade e realizem também pesquisas de campo para se conhecer o entendimento dos empregadores quanto ao tema.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Maria L. S. Rotatividade de pessoal: causas e controles. 2009. Disponível em: < https://portal.fslf.edu.br/wp-content/uploads/2016/12/MARIA_LUZIA_SOUZA_ALMEIDA.pdf> . Acesso em: 12/07/2022.

ARAÚJO, R. M., et.al. Periódicos em ação: um estudo exploratório - bibliométrico na área de administração, ciências contábeis e turismo. Perspectivas em Ciência da Informação, 2014. Disponível em: <http://hdl.handle.net/20.500.11959/brapci/38453>. Acesso em: 01 dez. 2022.

BETAT, Inara dos Santos. Regulamentação dos direitos trabalhistas no Brasil : uma tentativa de conciliação entre o capital e o trabalho (1937-1945). 2005. Dissertação (mestrado) – Universidade Federal do Espírito Santo, Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014. xiv, 494 p. ISBN 9788520437612.

FONSECA, Vitor Magalhães et al. Rotatividade: estudo bibliométrico das publicações nacionais de 1979 a 2017. R. Linceu On-line, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 60-85, jan./jun. 2019. Disponível em: < https://liceu.fecap.br/LICEU_ON-LINE/article/view/1805/1061>. Acesso em: 05/05/2022.

GONÇALVES, Geórgia. DA CRUZ, Helio. A Rotatividade de pessoal: uma análise do clima organizacional e fatores que influenciam o turnover na área operacional da uma clínica de saúde

em Florianópolis/SC. 2017. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos17/22825388.pdf>> . Acesso em: 08/05/2022.

GRETER, Fabiano M. A importância da gestão estratégica no recrutamento e seleção de pessoal nas organizações. *Práticas de Administração Pública*, v. 1, n. 2, p. 57-70, 2017. Disponível em: < <https://periodicos.ufsm.br/pap/article/view/26482/16682>>. Acesso em: 02/11/2022.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Terceiro Trimestre de 2021. Disponível em:< https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2021_3tri.pdf> Acesso em: 20/07/2022.

LACOMBE, Francisco José Masset. Recursos humanos: princípios e tendências. São Paulo, SP: Saraiva, 2010.

MACHADO Junior, C., et.al. As Leis da Bibliometria em Diferentes Bases de Dados Científicos. 2016. *Revista de Ciências da Administração*. Disponível em: < <https://www.redalyc.org/pdf/2735/273545375009.pdf>>. Acesso em: 01/12/2022.

MACHADO, Galbéria M. Fatores de retenção e desligamento de pessoas numa empresa de supermercados em Fortaleza. 2005. Disponível em: <https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/15835/1/2005_dis_gmmachado.pdf>. Acesso em: 12/07/2022.

MARRAS, Jean P. Gestão estratégica de pessoas: conceitos e tendências. São Paulo, 2009. Recurso online. ISBN 9788502160682

PAIVA, Kely César Martins de. Gestão de recursos humanos: teorias e reflexões. Editora Intersaberes, 2019. 272 p. ISBN 9788522701537.

ROHR, Rebeca. Rotatividade: o que é, como calcular e como combater. 2021. Disponível em: <https://mereo.com/blog/rotatividade-nas-empresas/>. Acesso em: 18/07/2022.

SENA E SILVA, Maria F. Comportamento organizacional: A rotatividade de pessoal em foco. *Revista de Psicologia*. Fortaleza. 2002. Disponível em: < https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/12584/1/2002_art_mfssilva.pdf>. Acesso em: 31/11/2022.

SILVA, Alesandre. REIS, Carla Rodrigues. Como reduzir o índice de turnover nas empresas melhorando as habilidades de gestão dos seus líderes. 2019. Disponível em: < <https://uniesp.edu.br/sites/biblioteca/revistas/20190718165129.pdf>>. Acesso em: 30/11/2022.

SOUSA, Maria A. O Impacto do Covid-19 no Ciclo de Vida das Empresas do Setor de Consumo Cíclico Listadas na B3. 2021. Disponível em: < <https://congressosp.fipecafi.org/anais/21UspInternational/ArtigosDownload/3512.pdf>>. Acesso em: 29/11/2022.