

ORIGEM E EVOLUÇÃO DO FENÔMENO ROTATIVIDADE DE COLABORADORES: UMA REVISÃO DE LITERATURA

Wellington dos Santos Fortunato
wfortunato@outlook.com.br
UFRRJ

Marcello Vinicius Doria Calvosa, Dr.
mvcalvosa@yahoo.com.br
UFRRJ

Resumo:A presente revisão de literatura busca oferecer insights sobre os estudos da rotatividade de colaboradores para pesquisadores e gestores organizacionais. Por meio de uma pesquisa bibliográfica em periódicos científicos nacionais e internacionais de excelência, o estudo discutiu as origens e a evolução das pesquisas sobre o fenômeno do turnover. As principais conclusões destacam que o fenômeno da rotatividade foi inicialmente investigado nos EUA nos primeiros anos do século XX e, desde então, diversos modelos e teorias têm sido desenvolvidos para explicar essa questão sob vários aspectos e dimensões. Esse estudo proporciona uma compreensão abrangente do tema ao longo do tempo, fornecendo uma base sólida para pesquisas futuras e orientando gestores organizacionais, em especial profissionais de recursos humanos, na busca por estratégias efetivas de retenção de talentos e redução da rotatividade nas organizações.

Palavras Chave: Rotatividade - Turnover - Mão de obra - Mobilidade - Teoria

1. INTRODUÇÃO

Acredita-se que os primeiros relatos documentais envolvendo o tema rotatividade de colaboradores ocorreram nos Estados Unidos (EUA) por volta dos anos 1900 (HOM *et al.*, 2017). Porém, parece que apenas em 1925 foi publicado o primeiro estudo empírico sobre rotatividade (BILLS, 1925). Desde então, o EUA tem se destacado com muitos estudos e publicações sobre o tema rotatividade (BOLT, WINTERTON; CAFFERKEY, 2022) e uma expressiva quantidade de artigos foram publicados em todo mundo (ALLEN; VARDAMAN, 2021; LEE *et al.*, 2017).

Nos primeiros anos, a pesquisa sobre rotatividade era tratada como um fenômeno individual (HOM *et al.*, 2017), entretanto, a partir de 2011, tem surgido interesse na rotatividade coletiva em níveis de grupo, unidade e organização (BOLT, WINTERTON, CAFFERKEY, 2022). Altas taxas de rotatividade podem causar impactos negativos no desempenho de uma organização (HANCOCK; ALLEN; SOELBERG, 2017), tanto na produtividade (DE MEULENAERE *et al.*, 2021) quanto reduzir a qualidade dos serviços prestados (RUBENSTEIN *et al.*, 2019). Acredita-se que por isso, pesquisas recentes consideraram que os efeitos da rotatividade coletiva podem ser prejudiciais ao capital humano da organização (SHIN; ALAM, 2022).

Apesar da rotatividade de colaboradores ser uma preocupação relevante para acadêmicos e gestores organizacionais e por esse fenômeno ter a capacidade de afetar a produtividade e desempenho organizacional (RUBENSTEIN *et al.*, 2018), ainda é escassa publicações nacionais sobre o tema (BORONI; CARVALHO NETO; MOTA-SANTOS, 2020). Em fase do exposto, formulou-se a seguinte questão: qual a origem e evolução histórica dos estudos da rotatividade de colaboradores? O objetivo principal deste estudo foi analisar o tema rotatividade de colaboradores e discutir as direções futuras sobre o fenômeno. Como os objetivos secundários: trazer conceitos do fenômeno e apresentar a incidência do fenômeno no mundo e suas características nesses contextos geográficos.

Para atingir os objetivos propostos da pesquisa foi conduzida uma revisão de literatura, nos últimos dez anos, em renomados periódicos internacionais – classificados como “Q1”, primeiro quartil, no *Scimago Journal & Country Rank* – e prestigiosos periódicos nacionais - classificados no Estrato “A” Qualis/CAPES, quadriênio de avaliação 2017-2020. No processo de revisão, foram realizadas buscas nas bases de dados Scopus e Scielo, que são repositórios conhecidos por conter artigos em revistas prestigiosas da área de Ciências Sociais Aplicadas (CALVOSA; FERREIRA, 2023). De maneira adicional, com o intuito de ampliar o estudo, realizaram-se consultas na PsycArticles, JSTOR, Wiley e Google Acadêmico.

Esse trabalho é relevante pela ênfase dada ao fenômeno ‘rotatividade’ por suas consequências organizacionais (MAERTZ *et al.*, 2022) e seus impactos socioeconômicos (SERENKO, 2023a). Dessa forma, a presente revisão poderá trazer contribuições para jovens pesquisadores, administradores e gestores de Recursos Humanos (RH). Quanto à originalidade, foi realizada uma pesquisa em julho de 2023, de forma ampla, o tema rotatividade de colaboradores nas bases Scielo, Plataforma Sucupira e Google Acadêmico. Todavia, apesar da abrangente pesquisa na literatura nacional, não foram encontradas publicações que descrevam a evolução histórica da rotatividade e ofereçam perspectivas futuras do fenômeno no contexto nacional.

2. FUNDAMENTAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

2.1 ROTATIVIDADE DE COLABORADORES: CONCEITO, OCORRÊNCIA E CARACTERÍSTICAS

A expressão ‘rotatividade de colaboradores’, comumente utilizada no contexto das organizações brasileiras, também pode ser referida pelo termo em inglês ‘*turnover*’ (BERND; BEUREN, 2021; DA COSTA SANTOS; DOS SANTOS, 2022). Esse fenômeno é definido como o desligamento ou saída definitiva de um empregado da organização em que trabalha (OLIVEIRA; ROCHA, 2019). Neste trabalho, as expressões ‘rotatividade’ e ‘*turnover*’ serão tratadas como sinônimas e transmitirão a mesma ideia. O Quadro 1 apresenta algumas definições da expressão ‘rotatividade de colaboradores’ nos últimos dez anos, conforme encontradas na literatura científica nacional e internacional.

Quadro 1: Algumas Definições da Expressão Rotatividade de Colaboradores

| Autores | Definição de rotatividade |
|---|---|
| Park e Shaw (2013) | Número de funcionários que saem dividido pelo número total de funcionários. |
| Oliveira e Honório (2014) | Saída definitiva de empregados da empresa, a qual pode ser voluntária (quando o empregado opta por sair) ou involuntária (quando a empresa decide pelo desligamento do empregado). |
| Agapito e colaboradores (2015) | Proporção de empregados que deixam a organização em um determinado período. |
| Oliveira, Beria e Gomes (2016) | Deslocamento transitório de empregados, seja por decisão da empresa (saída involuntária), ou por decisão do funcionário (saída voluntária). |
| Hom e colaboradores (2017) | Desligamento voluntário dos vínculos empregatícios por parte dos funcionários. |
| Rubenstein e colaboradores (2018) | Cessação voluntária de participação em uma organização, por um indivíduo que recebe compensação monetária pela participação naquela organização |
| Seidl, Borges-Andrade e Neiva (2019) | Razão entre o número de empregados que ingressam e deixaram a organização em determinado período, a qual pode ser de demissão voluntária (planejada pelo trabalhador) ou de demissão involuntária (provocada pela organização). |
| Ayodele, Chang-Richards e González (2020) | Quebra voluntária do vínculo contratual com o empregador. |
| Bernd e Beuren (2021) | Interesse de um indivíduo em deixar a organização e buscar oportunidades alternativas. |
| Da Costa Santos e Dos Santos (2022) | Volume de pessoas que ingressam e que saem das organizações. |
| Souza, De Souza Sant’anna e Diniz (2023) | Razão entre o número de funcionários que entram e saem da organização em um determinado período. |

Fonte: elaborado a partir de Agapito e colaboradores (2015); Ayodele, Chang-Richards e González (2020); Bernd e Beuren (2021); Da Costa Santos e Dos Santos (2022); Hom e colaboradores (2017); Oliveira, Beria e Gomes (2016), Oliveira e Honório (2014); Park e Shaw (2013); Rubenstein e colaboradores (2018); Souza, De Souza Sant’anna e Diniz (2023); Seidl, Borges-Andrade e Neiva (2019).

O Quadro 1 revela que as expressões ‘admissão’, ‘desligamento’, ‘saída voluntária’ e ‘involuntária’, ‘razão’ e ‘período’ estão presentes na maioria das definições da rotatividade de colaboradores. Isso demonstra a preocupação dos autores em esclarecer que a rotatividade

resulta da relação entre admissões e desligamentos - tanto voluntários quanto involuntários - dos colaboradores em um período específico, normalmente, ao longo de um ano contábil. Diante disso, para os propósitos deste trabalho, a definição dos autores Seidl, Borges-Andrade e Neiva (2019) será adotada e considerada como referência para os exemplos e discussões sobre o tema, por expressar um conceito atual que explica o fenômeno da rotatividade de colaboradores.

Após analisar as diversas definições da expressão ‘rotatividade de colaboradores’ no decorrer do tempo, é essencial explorar a incidência desses estudos em diferentes regiões do mundo e quais suas principais características quando aplicadas nesses contextos geográficos, como evidenciado no Quadro 2 abaixo:

Quadro 2: Incidência por continente dos estudos sobre rotatividade

| Posição | Continente | Principais características de contexto | Setor mais estudado | País |
|---------|------------------|--|---------------------|---------------|
| 1 | América do Norte | Competitividade de valor e tolerante à incerteza (Canadá e EUA). | Saúde | EUA |
| 2 | Ásia | (i) na parte sul (Indonésia; Índia; Irã; Filipinas, Malásia, Tailândia): orientação para resultado e incentivo os objetivos do grupo; (ii) na parte do oriente médio (Kuwait e Marrocos): lealdade aos grupos internos e igualdade de gênero não é prioridade; (iii) na parte confucionista (China, Hong Kong, Japão, Cingapura, Coreia do Sul e Taiwan): ênfase na família e preocupação com a comunidade. | Manufatura | China |
| 3 | Europa | (i) na parte oriental (Albânia, Bulgária, Geórgia, Grécia, Hungria, Polônia, Rússia, Eslovênia): valorização no apoio aos colegas de trabalho; (ii) na parte germânica (Áustria, Alemanha e Holanda): orientação para o resultado; (iii) na parte latina (França, Israel, Itália, Espanha e Portugal): valorização da autonomia individual; (iv) na parte nórdica (Dinamarca, Finlândia e Suécia): valorização do sucesso no longo prazo. | Saúde | Reino Unido |
| 4 | Oceania | Competitividade de valor e tolerante à incerteza (Austrália e Nova Zelândia). | Serviços | Austrália |
| 5 | África | Sensibilidade para os outros e ênfase na lealdade familiar (Namíbia, Nigéria, África do Sul, Zâmbia e Zimbábue). | Manufatura | África do Sul |
| 6 | América do Sul | Lealdade de grupo e devoção à família (Argentina, Bolívia, Brasil, Colômbia, Equador e Venezuela). | Saúde | Brasil |

Fonte: elaborado a partir de Allen e Vardaman (2021), Beria e colaboradores (2017) e Bolt, Winterton e Cafferkey (2022); Rubenstein e colaboradores (2018); Seidl, Borges-Andrade, Neiva (2019); Steil e colaboradores (2019).

Ao examinar o Quadro 2, observa-se que cada continente apresenta suas características contextuais distintas, refletindo a diversidade de culturas, valores e prioridades em relação à rotatividade. Nessa análise, é possível inferir que a América do Norte, Ásia, Europa, Oceania, África e América do Sul têm enfoques específicos na compreensão desse fenômeno, destacando os setores mais estudados e os principais traços culturais influentes em suas abordagens. Essa análise comparativa nos oferece uma visão mais abrangente e contextualizada da rotatividade de colaboradores em diferentes partes do mundo, fornecendo uma base sólida para futuras reflexões e investigações nessa área de estudo (ALLEN; VARDAMAN, 2021; BOLT, WINTERTON; CAFFERKEY, 2022).

A América do Norte lidera em termos de volume histórico de pesquisas sobre a rotatividade de colaboradores (BOLT, WINTERTON; CAFFERKEY, 2022), possivelmente devido ao pioneirismo dos EUA nas observações e análises desse fenômeno (HOM *et al.*, 2017), além das políticas de trabalho (DE MEULENAERE *et al.*, 2021) e altas taxas de rotatividade no país (MOON; O'BRIEN; MANN, 2023; SERENKO, 2023a). Esse continente, com uma perspectiva centrada em competitividade de valor e tolerância à incerteza, também influencia muitos modelos e teorias globais de rotatividade (ALLEN; VARDAMAN, 2021).

A Ásia surge como o segundo continente mais estudado sobre o tema (BOLT, WINTERTON; CAFFERKEY, 2022), com ênfase na família, preocupação com a comunidade e orientação para resultados, particularmente destacando-se a China devido ao seu contexto cultural (MOON *et al.*, 2023), singularidades nas relações de trabalho (SERENKO, 2023b) e nível elevado de rotatividade (ALLEN; VARDAMAN, 2021; MOON *et al.*, 2023). Em seguida, a Europa ocupa o terceiro lugar em estudos sobre a rotatividade de colaboradores (BOLT, WINTERTON; CAFFERKEY, 2022), o continente apresenta uma expressiva diversidade de características de contexto em sua força de trabalho, como valorização do apoio aos colegas, orientação para resultados, valorização da autonomia individual, ênfase no sucesso a longo prazo e competitividade e tolerância à incerteza (ALLEN; VARDAMAN, 2021). O Reino Unido se destaca como um dos países com significativas taxas de rotatividade nesse continente (SERENKO, 2023b).

A Oceania, representada principalmente pela Austrália, é o quarto continente com maior número de estudos sobre a rotatividade de colaboradores. Sua força de trabalho é caracterizada pela valorização da competitividade e tolerância à incerteza. Os setores mais investigados são os serviços, o que evidencia a relevância de compreender as dinâmicas de rotatividade nessa área específica (ALLEN; VARDAMAN, 2021; BOLT, WINTERTON; CAFFERKEY, 2022). Por outro lado, o continente africano, representado pela África do Sul, ocupa o quinto lugar em número de estudos sobre a rotatividade de colaboradores. A força de trabalho nessa região é caracterizada pela ênfase na lealdade familiar e sensibilidade para com os outros (ALLEN; VARDAMAN, 2021; BOLT, WINTERTON; CAFFERKEY, 2022).

Por outro lado, a América do Sul foi o continente com menor volume de pesquisas sobre o tema (BOLT, WINTERTON; CAFFERKEY, 2022), todavia o Brasil tem contribuído com estudos relevantes ao longo dos anos (BERIA *et al.*, 2017; SEIDL; BORGES-ANDRADE; NEIVA, 2019; STEIL *et al.*, 2019). Inclusive, de acordo com a revisão de Seidl, Borges-Andrade e Neiva (2019), a produção científica do Brasil observou a partir do ano de 2006 um crescimento relevante no número de estudos sobre o tema rotatividade de colaboradores. E, de forma complementar, outras revisões nacionais revelam que o volume de publicações sobre o turnover se intensificou após o ano de 2010 (BERIA *et al.*, 2017; STEIL *et al.*, 2019). E elas parecem ser derivadas do aumento gradual das taxas de turnover do

mercado de trabalho nacional (BERIA *et al.*, 2017). Muitos desses estudos investigam a influência da relação trabalho-família (SEIDL; BORGES-ANDRADE; NEIVA, 2019) e da percepção de justiça na saída de colaboradores (STEIL *et al.*, 2019), inferindo-se que isso ocorra devido às principais características de contexto do fenômeno no país serem a lealdade de grupo e a devoção à família (ALLEN; VARDAMAN, 2021).

2.2 ORIGEM E EVOLUÇÃO HISTÓRICA

NASCIMENTO DAS PESQUISAS:

Nos primeiros anos do século XX, a rotatividade de colaboradores começou a ser evidenciada: jornalistas noticiavam os pedidos de demissões, consultores detalhavam os custos financeiros do fenômeno e estudiosos conjecturavam sobre o porquê das demissões (HOM *et al.*, 2017). A partir de 1916 muitos documentos e pesquisas científicas foram divulgadas por diversos autores internacionais e nacionais, conforme apresenta a tabela 1:

Tabela 1: Pesquisas iniciais, Anos formadores e Modelos fundamentais da rotatividade (1916-1979)

| Período | Ano | Pesquisa |
|-------------------------------------|------|--|
| Pesquisas iniciais (1916-1925) | 1916 | Boyd Fisher publicou no <i>The Annals of the American Academy of Political and Social Science</i> o documento 'Métodos de redução da rotatividade de mão de obra'. |
| | 1917 | Hugo Diemer e colaboradores publicam um estudo sobre as causas da rotatividade entre professores universitários. |
| | 1918 | Paul Howard Douglas publica o artigo: o problema da rotatividade de trabalho. |
| | 1919 | George J. Eberle publica artigo a rotatividade de mão-de-obra |
| | 1923 | Paul Howard Douglas analisa a rotatividade de trabalho na Indústria |
| | 1925 | Marion A. Bills publica no <i>Journal of Applied Psychology</i> , um dos primeiros estudo empírico sobre rotatividade |
| Anos formadores (1920-1964) | 1930 | Surtem relatórios descritivos dos padrões de rotatividade ocupacional. |
| | 1940 | Pesquisadores examinam os "correlatos" demográficos e psicológicos da rotatividade |
| | 1943 | Ribeiro publica na Revista do Serviço Público o artigo nacional 'Do "Turnover" e sua influência na administração de Pessoal'. |
| | 1958 | March e Simon publicam o primeiro modelo formal. |
| | 1960 | Estudo continuado de antecedentes de reversão (por exemplo, pontuações de testes de seleção, satisfações no trabalho, dados demográficos). |
| | 1964 | Figueiredo publica um dos primeiros artigos empíricos nacionais, o qual examinou a rotatividade de mão de obra de indústrias de São Paulo. |
| Modelos fundamentais (1970-1979) | 1973 | Porter e Streers revisam a literatura sobre rotatividade e propõem a teoria das expectativas atendidas. |
| | 1977 | (i) O modelo de ligações intermediárias da Mobley aparece; (ii) Price desenvolve a taxonomia dos determinantes da rotatividade. |
| | 1979 | Mobley e colaboradores fazem revisão de literatura e publicam. |

Fonte: elaborado a partir de Bolt, Winterton e Cafferkey (2022); Hom e seus colaboradores (2017); Lee e colaboradores (2018); Rubenstein e colaboradores (2018).

Em 1916, Boyd Fisher, vice-presidente do clube de executivos em Detroit (EUA), escreveu sobre métodos para reduzir a rotatividade na empresa Ford Motor (FISHER, 1916). No ano seguinte, Hugo Diemer, professor de engenharia na Universidade da Pennsylvania (EUA), publicou um dos primeiros artigos acadêmicos sobre o tema (DIEMER, 1917). Outros estudos foram realizados até 1923 (DOUGLAS, 1923; EBERLE, 1919), porém apenas em 1925, Marion A. Bills apresentou o primeiro estudo empírico sobre rotatividade no *Journal of Applied Psychology*, revelando diferenças na taxa de demissões entre grandes escritórios e pequenos negócios (BILLS, 1925). Cerca de três décadas após o estudo de Bills, em 1958, March e Simon publicam o primeiro modelo formal, o qual buscava analisar o fenômeno do *turnover*.

No decorrer dos anos formadores, observou-se no Brasil o nascimento das pesquisas sobre a rotatividade de colaboradores. Embora existam registros anteriores (BN, 1941a; BN, 1941b), acredita-se que apenas em 1943 foi publicado na Revista do Serviço Público um dos primeiros estudos sobre rotatividade de colaboradores. O artigo teórico ‘Do “Turnover” e sua influência na administração de Pessoal’ foi desenvolvido por Luiz Guilherme Ramos Ribeiro, técnico de administração do DASP – Departamento Administrativo do Serviço Público. Esse estudo apresentou reflexões sobre conceitos, causas e consequências do fenômeno Turnover (RIBEIRO, 1943). Quase vinte anos após a publicação de Ribeiro, em 1964, Orlando Figueiredo publicou um dos primeiros artigos empíricos sobre a rotatividade, o qual buscou analisar a mobilidade de mão de obra de empregados da indústria de São Paulo. (FIGUEIREDO, 1964).

PERÍODO DE TESTE E MODELOS NAS PESQUISAS:

Durante as décadas de 1980 e 1990, pesquisadores que analisavam o tema rotatividade de colaboradores começaram a testar modelos distintos na busca de compreender as consequências do fenômeno (ALLEN; MEYER, 1990; LEE; MITCHELL, 1994; PRICE; MUELLER, 1981; RUSBULT; FARRELL, 1983), conforme mostra a tabela 2 abaixo:

Tabela 2: Principais Testes e Modelos de pesquisas sobre rotatividade (1980-1999)

| Período | Ano | Pesquisa |
|------------------------|------|---|
| Testes (1980-1989) | 1980 | Barry M. Staw publica o artigo <i>The Consequences of Turnover</i> . |
| | 1981 | (i) Prince e Mueller testam modelo causal complexo de determinantes e fatores intervenientes; (ii) Steers e Mowday ampliam e refinam os modelos Price-Mueller. |
| | 1983 | Rubsbull e Farrell propõem e testam modelo de investimento. |
| | 1985 | Hulin, Roznowsky e Hachiya abordam formalmente o papel das oportunidades de emprego. |
| | 1986 | Cotton e Tuttle publicam meta-análise sobre o tema. |
| Modelos (1990-1999) | 1990 | Allen e Meyer desenvolvem o modelo de comprometimento organizacional de três componentes. |
| | 1992 | Hom e colaboradores fornecem um teste abrangente do modelo Mobley. |
| | 1994 | Lee e Mitchell propõem a teoria do modelo de rotatividade voluntária. |
| | 1998 | Shaw e colaboradores teorizam formalmente e investigam os antecedentes da rotatividade em nível organizacional de emprego. |
| | 1999 | Lee e colaboradores testam os princípios básicos do modelo de desdobramento. |

Fonte: elaborado a partir de Bolt, Winterton e Cafferkey (2022); Hom e seus colaboradores (2017); Lee e colaboradores (2017); Rubenstein e colaboradores (2018).

A Tabela 2 apresenta a evolução dos estudos do fenômeno da rotatividade de colaboradores entre 1980 e 1999. Nesse período, criou e testou um modelo casual complexo de determinantes e fatores da rotatividade (PRICE; MUELLER, 1981). Mais tarde, em 1983, Caryl Rusbult e Dan Farrell propuseram e testaram um modelo de investimento (RUSBULT; FARRELL, 1983). Entre 1990 e 1999 foi um período de desdobramento dos modelos criados sobre o tema. Jason Shaw e colaboradores, em 1998, teorizaram e investigaram os antecedentes da rotatividade em nível organizacional de emprego (SHAW *et al.*, 1998). Nas décadas de 1980 e 1990, algumas teorias ganharam destaque em estudos sobre rotatividade, entre esses: a Teoria da Identidade Social e Teoria da Conservação de Recursos.

Henri Tajfel e John C. Turner elaboraram em 1986 a Teoria da Identidade Social – *Social Identity Theory* (TAJFEL; TURNER, 2004). Quando aplicada em estudos sobre a rotatividade, essa teoria busca analisar a construção da identidade social dos colaboradores com base em sua participação na empresa (WIKHAMN; ASPLUND; DRIES, 2020). Com isso, a Teoria da Identidade Social pode aumentar o entendimento da imersão, adaptação e senso de pertencimento dos colaboradores, auxiliando na compreensão dos processos de rotatividade. No Brasil, essa teoria pode ajudar a compreender a relação entre a rotatividade de colaboradores e as ações de fusões/aquisições em grandes organizações privadas, pois a união de duas empresas muitas vezes muda a visão e cultura da nova instituição.

Em 1989, Stevan E. Hobfoll desenvolveu a Teoria da Conservação de Recursos (*COR, Conservation Of Resources*) para examinar as relações de causa e consequência entre as pessoas e fatores estressores (HOBFOLL, 1989). Essa teoria tem sido aplicada com o objetivo de analisar contextos de confronto/conflitos e a fuga de colaboradores talentosos, como a insegurança no trabalho e a intenção de *turnover* (PELTOKORPI; ALLEN, 2023). Por esses motivos, a Conservação de Recursos pode ajudar a compreender o fenômeno da rotatividade, auxiliando na compreensão das percepções dos colaboradores e das disfunções organizacionais. No contexto do Brasil, essa teoria pode fornecer indícios relevantes sobre o *turnover* e a privatização de empresas ou entre a supervisão abusiva e a fuga de liderados talentosos.

Amy L. Kristof-Brown em 1996 formulou a Teoria da Adequação Pessoa-Organização – *Person-Organization fit theory*, a qual sugere que o comportamento social dos colaboradores no trabalho é influenciado pelas interações psicológicas entre empregado e empregador (KRISTOF-BROWN, 1996). Após as informações apresentadas, é possível inferir que a Teoria da Adequação Pessoa-Organização ajuda em estudos que busquem analisar a intenção de rotatividade e com isso auxiliar gestores organizacionais de criação de ações de retenção de talentos em organizações privadas. Com o uso da teoria, também é possível apoiar pesquisas que buscam examinar os impactos da rotatividade de colaboradores no desempenho operacional de grandes organizações.

PESQUISAS CONTEMPORÂNEAS:

Desde March e Simon até os dias atuais, centenas de estudos surgiram (HOM *et al.*, 2017) e milhares de artigos foram publicados (LEE *et al.*, 2017). Em pesquisas contemporâneas, destacando-se algumas contribuições, conforme mostra a Tabela 3:

Tabela 3: Pesquisas contemporâneas sobre rotatividade de colaboradores (2000-2023)

| Período | Ano | Pesquisa |
|--|------|--|
| Meta-análises e Intenção de rotatividade (2000-2012) | 2000 | Griffeth e colaboradores publicam meta-análise sobre os antecedentes da rotatividade. |
| | 2001 | Mitchell e colaboradores teorizam a inserção do trabalho em relação a rotatividade. |
| | 2002 | Morrell, Loan-Clarke e Wilkinson teorizam sobre a intenção de rotatividade como variável antecessora a rotatividade efetiva |
| | 2005 | Ferreira e Siqueira testam a intenção de rotatividade no contexto brasileiro. |
| Rotatividade coletividade (2013-2000) | 2013 | Nyberg e Ployhart teorizam sobre a rotatividade coletiva |
| | 2016 | Oliveira, Beria e Gomes aplicam o modelo de oito forças no contexto do Brasil. |
| | 2017 | (i) Hom e colaboradores publicam revisão histórica sobre os cem anos de estudos sobre a rotatividade; (ii) Beria e colaboradores publicam revisão bibliométrica sobre a produção brasileira do tema rotatividade de colaboradores. |
| | 2018 | Rubenstein e colaboradores publicam meta-análise sobre antecedentes da rotatividade voluntária. |
| | 2019 | (i) Seidl, Borges-Andrade e Neiva publicam revisão literária sobre vinte anos de estudos sobre rotatividade no Brasil; (ii) Steil e colaboradores sintetizam a produção científica nacional sobre a intenção de rotatividade. |
| | 2020 | Porter e Rigby analisam o processo de contágio de rotatividade |
| Movimentos sociais e inteligência artificial (2021-2023) | 2021 | Allen e Vardaman publicam estudo sobre a relevância do contexto sociocultural global na rotatividade de colaboradores. |
| | 2022 | Bolt, Winterton e Cafferkey publicam revisão sistemática com a produção científica mundial sobre a rotatividade. |
| | 2023 | (i) Serenko publica artigos sobre 'A Grande Demissão' e o "Abandono Silencioso"; (ii) Chowdhury e colaboradores utilizam modelo de aprendizado de máquina de inteligência artificial para buscar a probabilidade de colaboradores deixarem voluntariamente o emprego. |

Fonte: elaborado a partir de Allen e Vardaman (2021); Bolt, Winterton e Cafferkey (2022); Ferreira e Siqueira (2016); Hom e seus colaboradores (2017); Lee e colaboradores (2017); Nyberg e Ployhart (2013); Rubenstein e colaboradores (2018); Seidl, Borges-Andrade e Neiva (2019); Serenko (2023a;2023b); Steil e colaboradores (2019).

Entre os anos de 2000 e 2012, ocorreu um notável avanço no entendimento dos antecedentes da rotatividade de colaboradores. Nesse período, pesquisas meta-analíticas foram conduzidas, analisando os fatores que influenciam a saída dos colaboradores das organizações, com ênfase na intenção de rotatividade como variável antecessora ao comportamento efetivo de deixar o emprego. Nesse Período Terence R. Mitchell e colaboradores teorizaram sobre a inserção (MITCHELL *et al.*, 2001). Essa teoria busca elucidar porque as pessoas ficam e com isso explica por que as pessoas saem. Apesar do ato de sair parecer ser o oposto de permanecer, os motivos para sair e ficar não são sempre antagônicos (HOM *et al.*, 2017). Por sua abrangência na aplicabilidade em estudos do fenômeno de rotatividade a Inserção do Trabalho ganhou força nos últimos anos como uma estrutura valiosa para entender a intenção de rotatividade (BOLT, WINTERTON; CAFFERKEY, 2022) e as decisões de rotatividade voluntária (RUBENSTEIN; PELTOKORPI; ALLEN, 2020).

Entre 2013 e 2020, o campo de estudos sobre a rotatividade de colaboradores expandiu-se para incluir abordagens mais coletivas do fenômeno. Diversos pesquisadores se concentraram em explorar a rotatividade coletiva, examinando como esse fenômeno pode ser influenciado por fatores organizacionais e contextuais (NYBERG; PLOYHART, 2013; PORTER; RIGBY, 2000). Nesse Período, revisões foram conduzidas para analisar a produção científica sobre a rotatividade no Brasil, fornecendo uma visão panorâmica do desenvolvimento desse campo específico no país (SEIDL; BORGES-ANDRADE; NEIVA, 2019; STEIL *et al.*, 2019).

No período mais recente, de 2021 a 2023, os estudos sobre rotatividade de colaboradores adotaram uma abordagem inovadora, considerando a influência dos movimentos sociais e a aplicação de inteligência artificial no campo (CHOWDHURY *et al.*, 2023; SERENKO 2023a; 2023b). Pesquisas examinaram o contexto sociocultural global e sua relevância para a compreensão da rotatividade de colaboradores, mostrando como fatores externos podem interagir com questões organizacionais para afetar a decisão de um colaborador de permanecer ou sair da empresa (ALLEN; VARDAMAN, 2021). Além disso, a aplicação de técnicas de aprendizado de máquina, como modelos de inteligência artificial, permitiu a previsão da probabilidade de colaboradores deixarem voluntariamente o emprego, oferecendo novas possibilidades para a gestão de recursos humanos e a tomada de decisões estratégicas nas organizações. Essas abordagens recentes refletem o contínuo interesse e evolução na pesquisa sobre a rotatividade de colaboradores, bem como sua crescente relevância para o cenário organizacional contemporâneo.

Nesse período, destaca-se a aplicação da Teoria da Rotatividade Emergente do Contexto (*Context-Emergent Turnover Theory*) desenvolvida por Anthony J. Nyberg e Robert E. Ployhart em 2013, busca prevê uma associação negativa entre a rotatividade coletiva e o desempenho da unidade (NYBERG; PLOYHART, 2013). Fatores contextuais, em especial o tamanho da empresa, podem ocasionar implicações significativas no enfrentamento da rotatividade coletiva, pois a depender do porte da organização os recursos disponíveis para gerenciar os impactos causados pela rotatividade são distintos (DE MEULENAERE *et al.*, 2021).

3. CONCLUSÃO

Respondendo à questão da pesquisa, a rotatividade de colaboradores é um fenômeno complexo e relevante que tem sido objeto de estudo e pesquisa ao longo de muitas décadas. Desde os primórdios das investigações nos Estados Unidos, por volta de 1916, até os dias atuais, com pesquisas contemporâneas em diferentes partes do mundo, o tema tem recebido atenção significativa de acadêmicos e gestores organizacionais. A evolução histórica dos estudos da rotatividade de colaboradores revela o crescente interesse no tema e a busca por entender suas causas, consequências e características em contextos diversos. Inicialmente tratada como um fenômeno individual, a pesquisa evoluiu para abordar a rotatividade coletiva em níveis de grupo, unidade e organização. Essa mudança de perspectiva permitiu uma compreensão mais abrangente dos fatores que influenciam a saída dos colaboradores das organizações.

Ao longo dos anos, diversos modelos e teorias foram desenvolvidos para explicar a rotatividade de colaboradores, essas consideram desde fatores individuais até fatores

organizacionais e contextuais. As pesquisas contemporâneas têm se concentrado em abordagens mais coletivas do fenômeno, explorando a influência de fatores organizacionais e culturais na rotatividade. Análises geográficas apresentadas no estudo revelam a diversidade de características contextuais em diferentes continentes, destacando-se as diferenças culturais e de valores que influenciam a rotatividade de colaboradores. Cada região do mundo possui particularidades que moldam as dinâmicas da rotatividade em seus respectivos mercados de trabalho. No contexto brasileiro, observa-se um crescimento relevante no número de estudos sobre rotatividade de colaboradores, especialmente a partir do início dos anos 2000. O país tem contribuído com pesquisas relevantes, investigando questões específicas como a relação trabalho-família e a percepção de justiça na saída de colaboradores.

Em suma, a evolução histórica dos estudos da rotatividade de colaboradores demonstra a importância e a relevância do tema, bem como a necessidade contínua de pesquisas para uma compreensão mais aprofundada e contextualizada desse fenômeno. O conhecimento sobre a rotatividade é essencial para os gestores de recursos humanos e administradores, auxiliando-os a implementar práticas e políticas que promovam a retenção de talentos e melhorem o desempenho organizacional. Além disso, essa revisão da literatura pode servir como uma base sólida para jovens pesquisadores, incentivando-os a continuar explorando e contribuindo para o avanço do conhecimento nessa área.

Esta revisão pode servir como ponto de partida para jovens pesquisadores que desejam compreender as origens e os impactos do fenômeno da rotatividade de colaboradores nas organizações. Ela apresenta argumentos teóricos claros e investigações científicas retiradas de periódicos científicos nacionais e internacionais prestigiosos, que analisaram empresas de grande porte do setor privado. Gestores de grandes corporações podem utilizar essa revisão como uma ferramenta no ambiente profissional, aplicando os conhecimentos adquiridos para obter insights e analisar fatores organizacionais internos que contribuam para a retenção de colaboradores talentosos e o aprimoramento do desempenho nos negócios. Essa abordagem é especialmente relevante considerando os potenciais impactos e consequências da rotatividade no desempenho operacional, financeiro e nos resultados das empresas.

Entretanto, é importante destacar que o presente trabalho possui algumas limitações. Embora tenha examinado artigos nacionais e internacionais de estratos específicos de publicações, não esgotou o estudo do tema. Sugere-se que pesquisas futuras ampliem o escopo, incluindo a análise de publicações acadêmicas atuais de diversos estratos de publicações, bem como a observação da produção acadêmica em teses, dissertações e congressos. Dessa forma, será possível identificar mais estudos nacionais e internacionais sobre o tema da rotatividade e aprofundar a compreensão da evasão de colaboradores nas empresas brasileiras. Com uma análise mais abrangente, novas perspectivas e soluções poderão ser desenvolvidas para enfrentar esse desafio organizacional com maior embasamento científico e eficácia.

REFERÊNCIAS

ABREU, E.; SOUZA, M. A.; FLEURY, L. F. O. A influência da anomia e do comprometimento organizacional sobre a intenção de rotatividade em organizações. **Actualidades em Psicologia**, v. 32, n. 125, p. 51-69, 2018. <http://dx.doi.org/10.15517/ap.v32i125.30341>

AGAPITO, P. R.; POLIZZI FILHO, A.; SIQUEIRA, M. M. M. et al. Bem-estar no trabalho e percepção de sucesso na carreira como antecedentes de intenção de rotatividade. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 16, p. 71-93, 2015. <https://doi.org/10.1590/1678-69712015/administracao.v16n6p71-93>

ALLEN, N. J.; MEYER, J. P. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. **Journal of occupational psychology**, v. 63, n. 1, p. 1-18, 1990. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>

ALLEN, D. G.; VARDAMAN, J. M. Global talent retention: Understanding employee turnover around the world. In: Global Talent Retention: Understanding Employee Turnover Around the World. **Emerald Publishing Limited**, p. 1-15, 2021. <https://doi.org/10.1108/978-1-83909-293-020211001>

AYODELE, O.; CHANG-RICHARDS, A.; GONZÁLEZ, V. Factors affecting workforce turnover in the construction sector: A systematic review. **Journal of construction engineering and management**, v. 146, n. 2, p. 03119010, 2020. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)CO.1943-7862.0001725](https://doi.org/10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0001725)

BIBLIOTECA NACIONAL (Brasil). HEMEROTECA DIGITAL BRASILEIRA. Disponível em: <https://memoria.bn.br/hdb/periodico.aspx> Acesso: 29 jul. 2023

BIBLIOTECA NACIONAL, BN (Brasil). Jornal A NOITE – O Problema do Seguro Social. Rio de Janeiro, RJ. Ed. 10456 (1), p.11, mar. 1941. 1941a. Disponível em: https://memoria.bn.br/DocReader/DocReader.aspx?bib=348970_04&pesq=turnover&pasta=ano%20194&hf=memoria.bn.br&pagfis=7843 Acesso em: 29 jul.2023

BIBLIOTECA NACIONAL, BN (Brasil). Jornal DIÁRIO DE NOTÍCIAS. Rio de Janeiro, RJ. Ed. 05682 (1), p.06, maio 1941. 1941b. Disponível em: https://memoria.bn.br/DocReader/DocReader.aspx?bib=093718_02&pesq=turnover&pasta=ano%20194&hf=memoria.bn.br&pagfis=5405 Acesso em: 29 jul.2023

BERIA, F.; LIGORIO, I.; PINHATTI, M.; BOUCINHA, D.; DE OLIVEIRA, M. Revisão bibliométrica da produção brasileira sobre turnover no período de 1980 a 2015. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, v. 17, n. 1, p. 118-140, 2017. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/4518/451855912008.pdf> Acesso: 12 jul.2023.

BERND, D. C.; BEUREN, I. M. Percepção de justiça organizacional e seus reflexos na satisfação e intenção de turnover de auditores internos. **Revista Universo Contábil**, v. 16, n. 1, p. 07-26, 2021. <http://dx.doi.org/10.4270/ruc.2020101>

BEUREN, I. M.; RIBEIRO, F.; DA SILVA, O. L. Percepção de justiça organizacional e intenção de turnover em empresas de auditoria. **Revista de Ciências da Administração**, v. 21, n. 53, p. 93, 2019. <http://dx.doi.org/10.5007/2175-8077.2019V21n53p93>

BILLS, M. A. Social status of the clerical worker and his permanence on the job. **Journal of Applied Psychology**, v. 9, n. 4, p. 424, 1925. <https://doi.org/10.1037/h0065881>

BOLT, E. E. T.; WINTERTON, J.; CAFFERKEY, K. A century of labour turnover research: A systematic literature review. **International Journal of Management Reviews**, v. 24, n. 4, p. 555-576, 2022. <http://doi.org/10.1111/ijmr.12294>

BORONI, F.; CARVALHO NETO, A.; MOTA-SANTOS, C. Rotatividade voluntária: um estudo com trabalhadores pouco qualificados. **Gestão & Planejamento - G&P**, v. 21, p. 235-250, 2020. <http://doi.org/10.21714/2178-8030gep.v.21.4765>

BRYMER, R. A.; SIRMON, D. G. Pre-exit bundling, turnover of professionals, and firm performance. **Journal of Management Studies**, v. 55, n. 1, p. 146-173, 2017. <https://doi.org/10.1111/joms.12315>

CALVOSA, M.; FERREIRA, M. Liderança: representações sociais e modelos mentais dos séculos XX e XXI. **Revista Eletrônica de Administração (REAd)**, v. 29, p. 224-260, 2023. <https://doi.org/10.1590/1413-2311.377.125771>

CHOWDHURY, S.; JOEL-EDGAR, S.; DEY KUMAR, P.; BHATTACHARYA, S.; KHARLAMOV, A. Embedding transparency in artificial intelligence machine learning models: managerial implications on predicting and explaining employee turnover. **The International Journal of Human Resource Management**, p. 1-32, 2022. <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2066981>

CHUNG, D. J.; KIM, A.; KIM, Y. The contagion effect of collective voluntary turnover on firm performance and moderation of communication practices. **Human Resource Management Journal**, v. 32, n. 1, p. 19-39, 2022. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12346>

COHEN, M.; CAVAZOTTE, F. de S. C. N.; DA COSTA, T. M.; FERREIRA, K. C. S. Responsabilidade socioambiental corporativa como fator de atração e retenção para jovens profissionais. **BBR. Brazilian Business Review**, v. 14, n. 1, p. 21-41, 2017. <https://doi.org/10.15728/bbr.2017.14.1.2>

DA COSTA SANTOS, M. I.; DOS SANTOS, R. F. Análise da rotatividade de pessoal como um tipo de custo oculto em uma empresa do setor de vidros. **Revista Ambiente Contábil**, v. 14, n. 2, p. 338-356, 2022. <https://doi.org/10.21680/2176-9036.2022v14n2ID24088>

DE MEULENAERE, K.; DE WINNE, S.; MARESCAUX, E.; VANORMELINGEN, S. The role of firm size and knowledge intensity in the performance effects of collective turnover. **Journal of Management**, v. 47, n. 4, p. 993-1023, 2021. <https://doi.org/10.1177/0149206319880957>

DIEMER, H. Causes of " Turnover" Among College Faculties. **The Annals of the American Academy of Political and Social Science**, v. 71, n. 1, p. 216-224, 1917. <https://doi.org/10.1177/000271621707100119>

DOUGLAS, P. H. Labor Turnover in Industry. A Statistical Analysis, **The American Economic Review**, v. 13, n. 2, p. 349-352, 1923. Disponível: <https://www.jstor.org/stable/1804925>. Acesso: 12 jul.2023.

DOUGLAS, P. H. The problem of labor turnover. **The American Economic Review**, v. 8, n. 2, p. 306-316, 1918. Disponível: <https://www.jstor.org/stable/1811123>. Acesso: 12 jul.2023.

EBERLE, G. J. Labor turnover. **The American Economic Review**, v. 9, n. 1, p. 79-82, 1919. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/1803596>. Acesso em 12 jul.2023.

FERREIRA, P. C. G.; NEIVA, E. R. Antecedents of turnover in federal public administration. **RAUSP Management Journal**, v. 53, n. 3, p. 366-384, 2018. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-04-2018-008>

FERREIRA, M. L. C. B.; SIQUEIRA, M. M. M. Antecedentes de intenção de rotatividade: estudo de um modelo psicossocial. **Revista Organizações em Contexto**, v. 1, n. 2, p. 47-67, 2005. <https://doi.org/10.15603/1982-8756/roc.v1n2p%2047%20-%2067>

FIGUEIREDO, O. Rotação da mão-de-obra industrial em São Paulo. **Revista de Administração de Empresas**, v. 4, p. 29-44, 1964. <https://doi.org/10.1590/S0034-75901964000300001>

FISHER, B. Methods of reducing the labor turnover. **The Annals of the American Academy of Political and Social Science**, v. 65, n. 1, p. 144-154, 1916. <https://doi.org/10.1177/000271621606500114>

GARCIA, O. P. G.; COLTRE, S. M. A Gestão do Conhecimento Como Fator Determinante na Retenção dos Colaboradores na Empresa: Um Estudo de Caso em uma Organização do Ramo Moveleiro. **BBR - Brazilian Business Review**, v. 14, n. 2, p. 182-203, 2017. <https://doi.org/10.15728/bbr.2017.14.2.3>

HANCOCK, J.; ALLEN, D.; SOELBERG, C. Collective turnover: An expanded meta-analytic exploration and comparison. **Human Resource Management Review**, v. 27, n. 1, p. 61-86, 2017. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.06.003>

HOBFOLL, S. E. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. **American psychologist**, v. 44, n. 3, p. 513, 1989. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>



HOM, P. W.; CARANIKAS-WALKER, F.; PRUSSIA, G. E.; GRIFFETH, R. W. A meta-analytical structural equations analysis of a model of employee turnover. **Journal of applied psychology**, v. 77, n. 6, p. 890, 1992. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.6.890>

HOM, P. W.; LEE, T. W.; SHAW, J. D.; HAUSKNECH, J. P. One hundred years of employee turnover theory and research. **Journal of applied psychology**, v. 102, n. 3, p. 530, 2017. <https://doi.org/10.1037/apl0000103>

HOM, P. W.; MITCHELL, T. R.; LEE, T. W.; Griffeth, R. W. Reviewing employee turnover: focusing on proximal withdrawal states and an expanded criterion. **Psychological bulletin**, v. 138, n. 5, p. 831, 2012. <https://doi.org/10.1037/a0027983>

HULIN, C. L.; ROZNOWSKI, M.; HACHIYA, D. Alternative opportunities and withdrawal decisions: Empirical and theoretical discrepancies and an integration. **Psychological bulletin**, v. 97, n. 2, p. 233, 1985. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.97.2.233>

KRISTOF-BROWN, A. L. Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. **Personnel psychology**, v. 49, n. 1, p. 1-49, 1996. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x>

KLOTZ, A.; SWIDER, B. W.; SHAO, Y.; PRENGLER, M. K. C. The paths from insider to outsider: A review of employee exit transitions. **Human Resource Management**, v. 60, n. 1, p. 119-144, 2021. <https://doi.org/10.1002/hrm.22033>

LEE, T. W.; HOM, P. W.; EBERLY, M. B.; LI, J. (Jason); MITCHELL, T. R. On the next decade of research in voluntary employee turnover. **Academy of management perspectives**, v. 31, n. 3, p. 201-221, 2017. <https://doi.org/10.5465/amp.2016.0123>

LEE, T. W.; MITCHELL, T. R. An alternative approach: The unfolding model of voluntary employee turnover. **Academy of management review**, v. 19, n. 1, p. 51-89, 1994. <https://doi.org/10.5465/amr.1994.9410122008>

MARCH, J. G.; SIMON, H. A. **Organizations**. 1958. NY: Wiley, New York, 1993. Disponível em: <https://www.wiley.com/en-br/Organizations%2C+2nd+Edition-p-9780631186311> Acesso: 11 jul.2023.

MAERTZ, C. P.; KEITH, M. G.; RAGHURAM, S.; PORTER, C. M.; DALTON, G. L. Advancing Theory and Practice on Managing Dysfunctional Turnover: Developing an Improved Measure of Turnover Reasons. **Group & Organization Management**, p. 10596011211065880, 2022. <https://doi.org/10.1177/10596011211065880>

MOBLEY, W. H. Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. **Journal of applied psychology**, v. 62, n. 2, p. 237, 1977. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237>

MOBLEY, W. H.; GRIFFETH, R. W.; HAND, H. H; MEGLINO, B. M. Review and conceptual analysis of the employee turnover process. **Psychological bulletin**, v. 86, n. 3, p. 493, 1979. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.86.3.493>

MOON, K.; BERGEMANN, P.; BROWN, D.; CHEN, A.; CHU, J.; EISEN, E. A.; FISCHER, G. M.; LOYALKA, P.; RHO, S.; COHEN, J. Manufacturing productivity with worker turnover. **Management Science**, v. 69, n. 4, p. 1995-2015, 2023. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2022.4476>

MORRELL, K.; LOAN-CLARKE, J.; WILKINSON, A. Unweaving leaving: the use of models in the management of employee turnover. **International Journal of Management Reviews**, v. 3, n. 3, p. 219-244, 2002. <https://doi.org/10.1177/001872679905201006>

NYBERG, A.; PLOYHART, R. Context-emergent turnover (CET) theory: A theory of collective turnover. **Academy of Management Review**, v. 38, n. 1, p. 109-131, 2013. <https://doi.org/10.5465/amr.2011.0201>

OLIVEIRA, M. Z.; BERIA, F. M.; GOMES, W. B. Validity evidence for the Turnover and Attachment Motives Survey (TAMS) in a Brazilian sample. **Paidéia (Ribeirão Preto)**, v. 26, p. 333-342, 2016. <https://doi.org/10.1590/1982-43272665201604>

OLIVEIRA, L.; HONÓRIO, S. Atração e desligamento voluntário de jovens empregados: um estudo de caso no setor jornalístico. (RAUSP-E) **Revista de Administração**, v. 49, p. 714-730, 2014. <https://doi.org/10.5700/rausp1179>

OLIVEIRA, L.; ROCHA, J. Uma análise qualitativa da rotatividade voluntária de empregados. **Gestão & Planejamento - G&P**, v. 20, 2019. <https://doi.org/10.21714/2178-8030gep.v20.5297>

OLIVEIRA, L.; CAVAZOTTE, F.; ALAN DUNZER, R. The interactive effects of organizational and leadership career management support on job satisfaction and turnover intention. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 30, n. 10, p. 1583-1603, 2019. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1298650>

OLIVEIRA, L. B.; NAJNUDEL, P. The influence of abusive supervision on employee engagement, stress and turnover intention. **Revista de Gestão - REGE**, Vol. 30 No. 1, pp. 78-91, 2023. <https://doi.org/10.1108/REGE-02-2021-0025>

PARK, T-Y.; SHAW, J. D. Turnover rates and organizational performance: a meta-analysis. **Journal of Applied Psychology**, v. 98, n. 2, p. 268, 2013. <https://doi.org/10.1037/a0030723>

PELTOKORPI, V.; ALLEN, D.; FROESE, F. Organizational embeddedness, turnover intentions, and voluntary turnover: The moderating effects of employee demographic characteristics and value orientations. **Journal of organizational behavior**, v. 36, n. 2, p. 292-312, 2015. <https://doi.org/10.1002/job.1981>

PELTOKORPI, V.; ALLEN, D. G.; SHIPP, A. Time to leave? The interaction of temporal focus and turnover intentions in explaining voluntary turnover behaviour. **Applied Psychology**, v. 72, n. 1, p. 297-316, 2023. <https://doi.org/10.1111/apps.12378>

PORTER, C. M.; RIGBY, J. R. The turnover contagion process: An integrative review of theoretical and empirical research. **Journal of Organizational Behavior**, v. 42, n. 2, p. 212-228, 2021. <https://doi.org/10.1002/job.2483>

PORTER, L. W.; STEERS, R. M. Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. **Psychological bulletin**, v. 80, n. 2, p. 151, 1973. <https://doi.org/10.1037/h0034829>

PRICE, J. L. **The study of turnover**. Iowa State Press, 1977.

PRICE, J. L.; MUELLER, C. W. A causal model of turnover for nurses. **Academy of management journal**, v. 24, n. 3, p. 543-565, 1981. <https://doi.org/10.5465/255574>

RIBEIRO, L. G. R. Do turnover e sua influência na administração de pessoal. **Revista do Serviço Público**, v. 3, n. 3, p. 31-35, 1943. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/8611> Acesso em: 29 jul. 2023

RUBENSTEIN, A. L.; EBERLY, M. B.; LEE, T. W.; MITCHELL, T. R. Surveying the forest: A meta-analysis, moderator investigation, and future-oriented discussion of the antecedents of voluntary employee turnover. **Personnel Psychology**, v. 71, n. 1, p. 23-65, 2018. <https://doi.org/10.1111/peps.12226>

RUBENSTEIN, A. L.; PELTOKORPI, V.; ALLEN, D. G. Work-home and home-work conflict and voluntary turnover: A conservation of resources explanation for contrasting moderation effects of on-and off-the-job embeddedness. **Journal of Vocational Behavior**, v. 119, p. 103413, 2020. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103413>

RUBENSTEIN, A.; KAMMEYER-MUELLER, J.; WANG, M.; THUNDIYIL, T. "Embedded" at hire? Predicting the voluntary and involuntary turnover of new employees. **Journal of Organizational Behavior**, v. 40, n. 3, p. 342-359, 2019. <https://doi.org/10.1002/job.2335>

RUSBULT, C. E.; FARRELL, D. A longitudinal test of the investment model: The impact on job satisfaction, job commitment, and turnover of variations in rewards, costs, alternatives, and investments. **Journal of applied psychology**, v. 68, n. 3, p. 429, 1983. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.68.3.429>

SEIDL, J.; BORGES-ANDRADE, J. E.; NEIVA, E. R. Rotatividade: análise de vinte anos da produção científica brasileira. **Revista de Administração FACES Journal**, v. 18, n. 2, p. 44-64, 2019. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/1940/194060765003/html/> Acesso: 10 jul.2023.

SERENKO, A. The Great Resignation: the great knowledge exodus or the onset of the Great Knowledge Revolution?, **Journal of Knowledge Management**, v. 27, n. 4, pp. 1042-1055, 2023a. <https://doi.org/10.1108/JKM-12-2021-0920>

SERENKO, A. The human capital management perspective on quiet quitting: recommendations for employees, managers, and national policymakers. **Journal of Knowledge Management**, 2023b. <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2022-0792>

SIMÓN, C.; AVGERINOS, E.; REVILLA, E. Quits Versus Discharges Across Job Levels: Revisiting the Positive Side of Turnover. **Journal of Management**, p. 01492063221108921, 2022. <https://doi.org/10.1177/01492063221108921>

SHAW, J. D.; DELERY, J. E.; JENKINS JR., G. D.; GUPTA, N. An organization-level analysis of voluntary and involuntary turnover. **Academy of management journal**, v. 41, n. 5, p. 511-525, 1998. <https://doi.org/10.2307/256939>.

SHIN, D.; ALAM, M. S. Lean management strategy and innovation: moderation effects of collective voluntary turnover and layoffs. **Total Quality Management & Business Excellence**, v. 33, n. 1-2, p. 202-217, 2022. <https://doi.org/10.1080/14783363.2020.1826923>

SOUZA, M. D.; DE SOUZA SANT'ANNA, A.; DINIZ, D. M. Organizational support, social support, and turnover intention in brazilians IT professionals. **Revista Economia & Gestão**, v. 23, n. 64, p. 6-24, 2023. <https://doi.org/10.5752/P.1984-6606.2023v23n64p6-24>

STEIL, A. V.; Floriani, E. V.; ZILLI, M. B.; RUBIO, M. A. Intenção de sair da organização: definições, métodos e citações em publicações nacionais. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 19, n. 2, p. 515-522, 2019. <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.2.14080>

TAJFEL, H.; TURNER, J. C. The social identity theory of intergroup behavior. In: **Political psychology**. Psychology Press, 2004. p. 276-293.

WALUMBWA, F. O.; HSU, I-C; WU, C.; MISATI, E.; CHRISTENSEN-SALEM, A. Employee service performance and collective turnover: Examining the influence of initiating structure leadership, service climate and meaningfulness. **Human relations**, v. 72, n. 7, p. 1131-1153, 2019. <https://doi.org/10.1177/0018726718790649>

WIKHAMN, W.; ASPLUND, K.; DRIES, N. Identification with management and the organisation as key mechanisms in explaining employee reactions to talent status. **Human Resource Management Journal**, v. 31, n. 4, p. 956-976, 2020. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12335>

ZIMMERMAN, R. D.; SWIDER, B. W.; ARTHUR, J. B. Does turnover destination matter? Differentiating antecedents of occupational change versus organizational change. **Journal of vocational behavior**, v. 121, 103470, p. 103470, 2020. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103470>