

ROTATIVIDADE DE PROFISSIONAIS NAS ORGANIZAÇÕES: UM ESTUDO BIBLIOMÉTRICO

ANSELMO SEBASTIÃO BOTELHO

anselmo.botelho@uemg.br

UFMG

CINTIA MIRANDA PEREIRA

cintiaavenged@gmail.com

UEMG

LETÍCIA AMARAL DIAS DOS SANTOS

leticiaamaraldds@gmail.com

UEMG

JOSÉ ROBERTO DE SOUZA FRANCISCO

jroberto@face.ufmg.br

UFMG

Resumo: O trabalho desenvolvido pelo ser humano, fruto de um conjunto de conhecimentos e habilidades, pode ser considerado um capital da entidade, sendo ele definido como capital humano ou intelectual. O fluxo de entradas e saídas de profissionais em uma organização é chamado de rotatividade, sendo ele capaz de gerar a perda de capital humano em uma empresa. Neste contexto surge a questão que norteia este trabalho: Qual a relevância dada pela academia ao tema rotatividade de profissionais nas organizações? Sendo o objetivo geral desse artigo evidenciar a relevância dada pela academia ao tema rotatividade de profissionais. A metodologia utilizada foi a bibliométrica, considerando a sugestão de estudos futuros dada por Fonseca et. al em 2019. A amostra foi composta por 31 artigos com o tema rotatividade em publicações nacionais, no período de 2018 a 2021, por meio da biblioteca online SPELL (Scientific Periodicals Electronic Library). Os resultados demonstraram equilíbrio relacionado ao gênero dos autores e que o sudeste é responsável pela maior porcentagem de publicações sobre o assunto, com destaque para o Estado de São Paulo. Além disso, a Fundação Getúlio Vargas foi a instituição de ensino com maior número de publicações, seguida por Universidade Federal de Santa Catarina e Universidade de São Paulo. Os resultados apontaram para a necessidade de ampliação dos estudos sobre a rotatividade nas empresas, visto que, a literatura aponta para o aumento considerável de custos, quando o assunto não é tratado com a devida atenção pelos gestores das organizações.

Palavras Chave: Rotatividade - Turnover - Capital Humano - Bibliometria -

1 INTRODUÇÃO

A contabilidade é uma ciência que tem como objeto o patrimônio das entidades (MARION, 1985). Sobre o assunto, Ribeiro (2017) define o patrimônio como sendo os bens, os direitos e as obrigações de uma entidade. O autor ainda explica que, o passivo é representado pelas origens dos recursos, ou seja, a forma como uma empresa conseguiu os valores que possui, por outro lado o ativo mostra a aplicação desses recursos, isto é, onde foi aplicado o capital oriundo do passivo (RIBEIRO, 2017).

Autores como Marques *et al.* (2011), afirmam que o trabalho desenvolvido pelo ser humano, fruto de um conjunto de conhecimentos e habilidades, pode ser considerado um capital da entidade, sendo ele definido como capital humano ou intelectual. O capital humano é o conjunto de habilidades e conhecimentos desenvolvidos pelo profissional, que se torna um ativo empresarial, já, o capital intelectual, segundo Wernke & Bornia (2003) baseia-se na capacidade de ganhos futuros para a organização devido à junção de uma gama de conhecimentos, capazes de criar habilidades superiores que associadas ao capital humano trazem ainda mais benefícios para a organização.

Para Martins e Antunes (2000), o capital intelectual, ou capital humano, trata-se do conjunto de benefícios intangíveis que trazem valor às organizações.

Segundo Fitz-enz (2001) capital humano é a produtividade da força de trabalho e é essencial para manter uma empresa lucrativa e uma economia saudável, tendo em vista que, todos os bens de uma organização necessitam da aplicação humana para a geração de valor. Desta forma, as pessoas correspondem a um importante recurso que deve ser levado em consideração pelo contador no processo de gerenciamento das entidades.

Estudos sobre a relevância do capital humano é ponto focal de vários autores como Marques *et al.* (2011), Oliveira e Cardoso (2016), Soler & Beyer (2019) e Vanderley (2001) e neste sentido, a realização de levantamentos bibliométricos, acerca do número de artigos sobre o tema torna-se importante. No que diz respeito à bibliometria, Santos e Kobashi (2009) afirmam que, a técnica de se utilizar estatística e matemática para mapear estudos não é algo novo, havendo registros da referida técnica desde 1823, devido à necessidade, já na época, de se analisar a produção do conhecimento através de revistas, livros e periódicos. Por outro lado, Vasconcelos (2014) ressalta que, os estudos bibliométricos propiciam o conhecimento de determinado assunto em determinado recorte de tempo, o que contribui significativamente para a disseminação científica e gestão do conhecimento, sendo deste modo uma importante ferramenta metodológica sob os aspectos quali-quantitativos.

Partindo da premissa de que as pessoas são um dos principais recursos de uma organização, Chiavenato (2008) afirma que, as empresas devem investir no aperfeiçoamento, valorização e retenção de pessoal e buscar, através disso, o retorno econômico-financeiro oriundo do capital humano, que tem capacidade de aumentar ou reduzir as forças ou fraquezas de uma organização. Partindo deste conceito, o presente trabalho busca elucidar a seguinte situação problema: Qual a evidência dada pela academia ao tema rotatividade de profissionais nas organizações?.

Com o passar do tempo, de acordo com Ângelo (2005) a Contabilidade passou a ser instrumento de informações que auxiliam os gestores na tomada de decisões, sendo deste modo, uma importante ferramenta nas mais diversas áreas das organizações. Um ponto nem sempre observado é a rotatividade de profissionais nas empresas, que apesar de ser um indicador importante para a saúde de uma organização, muitas vezes passa despercebido.

Neste sentido, o objetivo geral desse artigo é evidenciar a relevância dada pela academia ao tema rotatividade de profissionais nas organizações. Para alcançar o objetivo geral proposto, foram definidos os seguintes objetivos específicos: i) Evidenciar a importância do capital humano para uma organização; ii) Mapear a temática da rotatividade tratada pela academia durante os anos de 2018 a 2021; iii) Destacar quais foram as metodologias utilizadas nos trabalhos identificados; e iv) Entender de que forma a rotatividade impacta as organizações.

Conforme Lubenow e Wünsch (2014, p.2) os colaboradores têm o direito de buscar cargos e salários que lhes convém, causando assim, uma dinâmica de entradas e saídas das empresas. Este processo é chamado de rotatividade ou *turnover*. Quando isso ocorre em pequenas quantidades pode até ser saudável para a organização, porém, quando este processo se intensifica e foge do controle administrativo e gerencial, proporciona grandes custos para a empresa causando impacto nos seus resultados.

Devido a esses impactos, segundo Dos Santos Silva *et al.*(2014), criou-se uma necessidade de compreender a organização e seus profissionais, analisando todos os fatores que podem influenciar positiva ou negativamente em seus resultados, identificando aqueles que podem tornar a entidade mais competitiva e garantir sua sobrevivência. Machado e Silva (2014) afirmam que, os colaboradores quando insatisfeitos tendem a aumentar o nível de rotatividade nas organizações, acarretando em um alto nível de desemprego, inatividade ou a entrada informal no mercado de trabalho, o que torna relevante, para a sociedade como um todo, estudar este indicador.

Por outro lado, de acordo com Alves-Mazzotti (2001), o estudo acadêmico tem um papel fundamental na sociedade, sendo capaz de promover pesquisas que resultam em soluções que podem beneficiar a sociedade como um todo. Assim, a rotatividade torna-se um fator relevante a ser analisado pela academia, pois, esse indicador tem despertado o interesse de diversas áreas de pesquisas, que buscam analisar os fatores que impactam as relações de trabalho que ocorrem tanto interna quanto externamente no meio organizacional (DA SILVA FILHO, 2012).

Os estudos sobre o trabalho laboral estão se tornando a cada vez mais crescentes, buscando a todo momento encontrar uma visão sistêmica desta problemática, visto que, esta temática pode ser importante às mais diversas áreas de pesquisa (direito, a psicologia, a sociologia, a economia etc.) e também ao trabalhador, para que os mesmos tenham conhecimento sobre a dinâmica do mercado de trabalho (Leite, 2000).

De acordo com Lameira e Hacksher (2022) em agosto de 2022 existiam no Brasil, com base nos dados da PNADC (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Anual), 108,8 milhões de pessoas ocupando o mercado de trabalho. Sabendo disto, de acordo com as constatações de Leite (2000) e Lameira e Hacksher (2022), conhecer sobre a rotatividade de profissionais nas organizações é de grande valia para o leitor, visto a abrangência da temática nos mais diversos campos de atuação e a grande probabilidade de o mesmo estar inserido no mercado trabalhador.

Assim, o estudo da rotatividade se justifica pela relevância que o tema apresenta às empresas, visto o risco de gastos desnecessários e da má qualidade dos serviços executados. À comunidade acadêmica, a pesquisa se justifica pela apresentação de dados relevantes que podem servir de base à outras pesquisas. E à comunidade como um todo, possui como justificativa demonstrar a importância de se valorizar os empregados e colaboradores no âmbito das instituições.



Por fim, a elaboração deste trabalho será dividida em cinco etapas, a primeira é composta por esta introdução, a segunda apresentará as referências teóricas, que servirão de base para a pesquisa; a terceira apresentará a metodologia aplicada aos dados; a quarta é composta pela análise dos dados obtidos e a quinta etapa apresentará as conclusões dos autores.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O CAPITAL HUMANO E AS ORGANIZAÇÕES

Segundo Ribeiro (2017) o patrimônio de uma organização é composto por bens, direitos e obrigações, sendo o ativo formado pelos direitos e bens que compõem a empresa, que de acordo com Marion (1985) podem ser classificados em bens tangíveis ou intangíveis.

No que se refere aos bens tangíveis, Ribeiro (2017) os define como bens corpóreos ou materiais. Já os bens intangíveis são definidos por Zittei (2015) como sendo aqueles não palpáveis ou como “bens incorpóreos destinados à manutenção da companhia ou exercidos com essa finalidade” conforme regulamenta o artigo 179 da Lei nº 6.404/76, em seu inciso VI (BRASIL, 1976).

Um bem intangível de grande importância é o capital humano que, de acordo com Lima & Viana (2010), surge da ideia de junção de todas as habilidades de um indivíduo, podendo elas ser de caráter geral ou específico, mas que possibilitem uma maior e melhor capacidade de realização das tarefas, gerando maior produtividade, melhores decisões e consequentemente maior retorno financeiro às organizações.

Assim, de acordo com Vanderley (2001) cria-se uma necessidade de entender a relação entre o ser humano e o ambiente em que ele desenvolve seu trabalho, visto que, essa relação pode demonstrar como o capital humano influencia os resultados obtidos pela organização.

Para Campos (2007) é crucial que se conceba a ideia de informação e conhecimento separadamente. O autor ainda explica que, a informação está presente no cotidiano de cada um, que se apossam delas para fazer suas atividades, desempenhando a tarefa que foi proposta. Já, o conceito de conhecimento está ligado a ideia de como o ser humano irá absorver as informações e desenvolver suas funções. Assim, percebe-se o conhecimento como algo intrínseco ao ser humano e que pode ser um diferencial para aqueles que o desenvolvem (Campos, 2007).

A associação entre informação e conhecimento, segundo Soler & Beyer (2019) é moldada por um conjunto de habilidades, tornando o indivíduo único, capaz de não somente produzir, como também desenvolver seu conhecimento e criar um processo de aperfeiçoamento que impacta a organização de forma positiva.

Existe uma supervalorização dos bens tangíveis, que segundo Schnorrenberger (2004) surge pelo fato dos bens materiais serem mais visíveis e possuírem uma maior facilidade de uso e controle. Mas apesar de se haver essa supervalorização, Campos (2007), destaca a importância de se assimilar o fato de que um bem tangível não trabalha, produz ou executa suas funções por conta própria, existindo a necessidade de investimento do trabalho humano.

Faz-se, então, importante compreender o impacto que a gestão do capital humano pode causar na entidade, visto que, no processo gerencial de uma organização, é o capital humano que irá gerar a produtividade, a eficiência e consequentemente o crescimento da entidade (LIMA & VIANA, 2010). O que na visão de Vanderley (2001), torna o capital humano um dos recursos mais importantes a serem administrados em uma entidade, visando fazer com que a organização alcance os objetivos que almeja.

Portanto, mesmo que a mensuração do capital humano não seja tão clara, é fundamental sua valorização, pois é através desse capital que, de acordo com Campos (2007), as organizações podem melhorar seus resultados tornando-se mais competitivas. Neste formato, Lima e Viana (2010) explicam que o capital humano é capaz de solucionar problemas e obter melhores resultados, tanto para organização, quanto para a sociedade.

2.2 ROTATIVIDADE DE PROFISSIONAIS

A rotatividade é definida para Chiavenato (2014) como o fluxo de entradas e saídas de pessoas em uma organização. Já Assis (2012) traz como definição de rotatividade ou *turnover*, no idioma inglês, a flutuação de funcionários de uma empresa.

As entradas e saídas em uma organização são um processo absolutamente normal (ASSIS, 2012). Previsto no princípio da continuidade, regulamentado pela Resolução CFC 1282/2010 do Conselho Federal de Contabilidade (2016), ao determinar que, uma empresa ao ser aberta não tem vida útil pré-determinada, ou seja, não tem data para ser fechada, deste modo é praticamente impossível que uma pessoa não deixe uma organização e que não haja outra para substituí-la.

O processo de rotatividade é causado por diversos fatores, tais como, i) o estresse do dia-a-dia, que torna o processo de trabalho incômodo e desmotivador; ii) divergências de relacionamento profissional e ético; iii) falta de valorização profissional; iv) a remuneração e/ou v) a capacidade de crescimento de carreira (BASTOS, 2008).

Deste modo, a rotatividade em si, não pode ser considerado um problema, e sim um processo normal inerente a todas as empresas. Porém, deve-se atentar às questões que estão por trás dos altos índices de rotatividade em algumas empresas, fato que, segundo Assis (2012) devem ser estudados, por representarem um indicador importante devido ao impacto negativo que a rotatividade não planejada pode trazer a uma organização.

O alto índice de rotatividade torna-se prejudicial às empresas por significar que, no momento, a empresa está com seus recursos humanos defasados, embora muitas vezes esse indicador passa despercebido ao olhar dos gestores (Fonseca, 2019). O que para Franco & Matos (2010), gera a necessidade de as empresas investirem atenção no processo de rotatividade, visto que, o desconhecimento das *turnovers* e seus impactos podem gerar uma série de consequências significativas a entidade.

Ainda de acordo com Fonseca (2019) a rotatividade também pode significar os custos dispersos com pessoal na organização, visto que, a cada saída e entrada de funcionário em uma empresa, diversas variáveis são afetadas como, por exemplo: continuidade da organização, grau de produtividade, resultados da empresa e custos elevados nas demissões e admissões. Segundo Bertotti (2013) um dos principais motivos de se analisar a rotatividade de pessoal é identificar os motivos que levam os colaboradores a deixar uma empresa, para que assim possam ser tomadas medidas para impedir este fenômeno, visto que, um alto índice de rotatividade revela que as práticas da empresa não estão alinhadas aos ensejos dos profissionais do mercado.

Ao analisar o índice de *turnover* de uma empresa é possível identificar vários fatores que levam ao acontecimento desse fenômeno. Para Chiavenato (2014) a rotatividade não é uma causa mas sim o efeito de diversas variáveis.

No que se refere aos fatores organizacionais que influenciam na rotatividade de profissionais, Ferreira & Freire (2001) citam como principais causadores as políticas salariais, o plano de benefícios, a falta de oportunidade de crescimento dentro da organização, a supervisão, a relação deficiente entre o empregado e a cultura organizacional, o treinamento inadequado e a

falta de incentivos.

Já, no que diz respeito às variáveis externas que estimulam a rotatividade Chiavenato (2014) cita a oferta e demanda do mercado profissional, a situação econômica no momento e as oportunidades de um novo emprego. O *turnover* também pode ocorrer, segundo Bertotti (2013), por iniciativa do colaborador, que por motivos pessoais ou profissionais desfaz seu vínculo com a empresa, ou da organização que pode optar por desligar um funcionário.

Em se tratando de demissão por iniciativa da organização, Bertotti (2013) indica como os principais causadores externos o desemprego, as responsabilidades familiares do colaborador e atração do colaborador por outras empresas. Já como causadores internos, a autora cita as expectativas não alcançadas no recrutamento, falta de comunicação, participação, desempenho e comprometimento com a organização.

Já no caso do desligamento por iniciativa do colaborador os principais fatores são: pressão excessiva, trabalho repetitivo e entediante, tarefas incoerentes com a qualificação do colaborador, falta de recursos, materiais e informações necessárias, diretrizes contraditórias e também salários, benefícios e oportunidade de crescimento (BERTOTTI, 2013).

2.3 EFEITOS DA ROTATIVIDADE NAS ORGANIZAÇÕES

A rotatividade de profissionais nas organizações é um fator comum a todas as entidades e é de suma importância estar atento à esse índice e identificar os possíveis impactos gerados por ele (Assis, 2012). Segundo Garcia e Moraes (2017), o custo é, talvez, o principal efeito da rotatividade, visto que, segundo Oliveira e Cardoso (2016), os gastos se iniciam desde o processo de desligamento de um funcionário de uma empresa.

Após o desligamento de um funcionário da organização, inicia-se o processo de recrutamento e seleção de um novo funcionário, o que também acarreta em custos para a entidade, que segundo Oliveira e Cardoso (2016) são chamados custos primários, relacionados ao pagamento do processo de demissão, contratação e substituição de um funcionário.

Os custos secundários da *turnover*, de acordo com Jonos e Machado (2015), estão associados ao intangível desse processo e referem-se à qualidade da execução do serviço. Ainda segundos os autores, esses custos não são facilmente mensurados, mas impactam na produtividade organizacional.

Para Oliveira e Cardoso (2016) ocorre uma baixa na produtividade, relacionada à custos-extralaborais gerados no processo de adaptação de um novo funcionário, período este em que ele não conseguirá produzir com a mesma efetividade que um profissional plenamente adaptado ao trabalho e a organização, gerando uma produção inferior ou de menor qualidade, realizada pelo profissional no período de ambientação.

Já os custos classificados como terciários, são aqueles definidos por Jonos e Machado (2015) como os efeitos colaterais de médio e longo prazo, classificados como extrainvestimentos, que refletem não apenas na organização, mas também em sua imagem, sendo esses reflexos relacionados a má qualidade de produtos ou prestação de serviços, causados pelo trabalho de um funcionário no período de adaptação.

Assim, para Jonos e Machado (2015) o alto índice de rotatividade organizacional, acarreta em impactos internos, como queda na produtividade e aumento nos custos empresariais, e também externos, como altos índices de desemprego refletindo na sociedade e até mesmo na economia do país.

Para Chiavenato (2014) os principais custos oriundos da rotatividade de pessoal são os seguintes:

Tabela 1: Custos de rotatividade

Custos de recrutamento	Custos de seleção	Custos de treinamento	Custos de desligamento
<ul style="list-style-type: none"> - Processamento da requisição de empregado - Propaganda - Visitas e escolas - Atendimento aos candidatos - Tempo dos recrutadores - Pesquisas de mercado - Formulários e custo do processamento 	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevistas de seleção - Aplicação e aferição de provas de conhecimento - Aplicação e aferição de testes - Tempo dos selecionadores - Checagem de referências - Exames médicos e laboratoriais 	<ul style="list-style-type: none"> - Programas de integração - Orientação - Custos diretos de treinamento - Tempo de instrutores - Baixa produtividade durante o treinamento 	<ul style="list-style-type: none"> - Pagamento de salários e quitação de direitos trabalhistas (férias proporcionais, 13º salário, FGTS, etc.) - Pagamento de benefícios - Entrevista de desligamento - Custos do <i>outplacement</i> - Cargo vago até a substituição.

Fonte: Chiavenato (2014, p. 83) - Custos de reposição de funcionários em função da rotatividade.

Além dos custos, Bertotti (2013) afirma que, o *turnover* pode acarretar a queda dos padrões sociais da organização, causando prejuízos à harmonia e interação do grupo, e a queda da moral, que se refere à alteração do comportamento dos empregados, em razão dos problemas que levaram ao desligamento dos demais colaboradores.

Por outro lado existem efeitos positivos advindos da rotatividade, dentre eles estão o afastamento de colaboradores que apresentam baixo desempenho, dando a oportunidade de entrada para outros profissionais com melhor performance; a redução de conflitos, quando for o caso na empresa; a inovação, a flexibilidade e a adaptabilidade, que podem chegar com novos talentos na organização; e a diminuição de comportamentos de afastamento, que é o caso de colaboradores que desejam sair da empresa e não são capazes de solicitar seu desligamento (BERTOTTI, 2013).

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

O presente estudo, que tem como foco principal evidenciar a relevância dada pela academia ao tema rotatividade de profissionais nas organizações e foi realizado através de uma pesquisa bibliométrica, considerando a sugestão de estudos futuros da monografia denominada “Rotatividade: estudo bibliométrico das publicações nacionais de 1979 a 2017”, escrito por Fonseca *et. al* em 2019.

Segundo Quevedo-Silva *et. al* (2016, p.248) “a bibliometria é uma técnica estatística e quantitativa com o objetivo de apresentar índices de produção e de disseminação do conhecimento científico”.

Vanti (2002) *apud* Fonseca *et. al* (2019, p.63) afirma que as técnicas bibliométricas possibilitam no geral:

- a) identificação das tendências e o crescimento do conhecimento em uma determinada área;
- b) identificação de usuários de uma disciplina;
- c) prever tendências de publicações;
- d) estudar a dispersão e a obsolescência da literatura científica;
- e) medir o grau e padrões de colaboração entre os autores;
- f) medir o crescimento de determinadas áreas e o surgimento de novos temas, dentre outros (VANTI, 2002 *apud* FONSECA, *et. al*, 2019, p. 63).

Deste modo, a partir da técnica bibliométrica, foi aplicado o protocolo já estabelecido e testado na monografia supracitada, pesquisando-se então sobre o tema rotatividade em publicações

nacionais no período de 2018 a 2021 (período posterior ao estudado por Fonseca *et al.* (2019).

Para isto, foi feita uma busca através da biblioteca *online* SPELL (Scientific Periodicals Electronic Library), que trata-se de uma plataforma eletrônica de acesso gratuito aos usuários, composta por mais de sessenta mil artigos científicos e tem segundo De Mesquita (2020), como principais áreas de publicação a Administração Pública e de Empresas, a Contabilidade e o Turismo.

A busca foi realizada a partir de dois filtros, primeiramente por meio de palavras-chave e em seguida por palavras contidas no título do documento, todos respeitando o período de 01/2018 a 12/2021, considerando a sugestão de estudos futuros do artigo referência.

A pesquisa por meio da palavra-chave *turnover* apresentou quatorze resultados e através da palavra-chave rotatividade apresentou sete artigos. Já, na busca a partir de palavras encontradas nos títulos dos documentos obteve-se: quatorze artigos para a palavra rotatividade e vinte e três para o termo *turnover*.

Após a realização da pesquisa, foi iniciado o processo de seleção dos dados, utilizando-se para isso o programa *Microsoft Excel*, (Apêndice 1) que possibilitou a organização dos artigos, que se encontra assim:

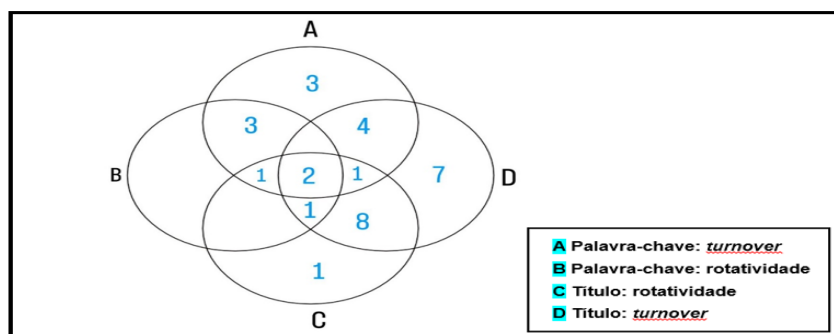
Na coluna A foram colocados os títulos dos artigos, na B o ano de publicação dos mesmos. Já na coluna C foi analisado o gênero dos autores de tais estudos, e na D a universidade ou instituição de ensino. A coluna E trouxe a descrição da região geográfica de cada universidade e a F o seu referente Estado. A coluna G apresenta a revista de publicação do artigo e a H, por fim, a metodologia utilizada em cada um deles.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS

A partir da construção dos dados da pesquisa, foi observado que haviam artigos que estavam em duplicidade, não trazendo no somatório final 58 (cinquenta e oito) artigos, mas sim 31 (trinta e um), conforme ilustra figura 1.

A figura 1 traz um Diagrama de Venn que, segundo Richter *et al.* 2019, foi inventado pelo matemático John Venn a fim de facilitar as relações de uniões e intersecções de conjuntos e são muito utilizados na representação de dados obtidos através de pesquisas.

Figura 1: Diagrama de Venn, organização dos artigos encontrados.



Fonte: Dados da Pesquisa

Por meio do diagrama representado na figura 1, foi possível observar que, independentemente do filtro, dois artigos constavam em todas as pesquisas ($A \cap B \cap C \cap D$). Além disso, a figura mostra que apesar do fato de haver quatorze resultados para a busca pela palavra-chave *turnover* (A), onze desses artigos também estavam nas demais pesquisas, resultando em apenas três

artigos unicamente advindos desta pesquisa. O mesmo acontece nos demais filtros, sendo sete artigos encontrados unicamente através da palavra *turnover* contida no título do artigo (D) e apenas um artigo encontrado unicamente através do filtro palavra rotatividade contida no título (C). A figura mostra também que ao filtrar pela palavra-chave rotatividade (B) não foi encontrado nenhum artigo que não estivesse nas demais pesquisas, ou seja todos os sete resultados também constaram em outras pesquisas.

Deste modo, apesar de aparentemente a pesquisa trazer um somatório de cinquenta e oito artigos, ao se analisar os resultados foram publicados apenas trinta e um estudos no período.

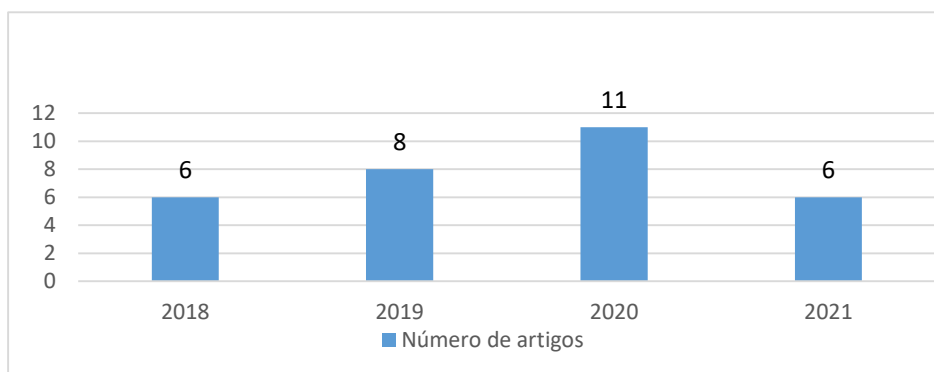
4.1 ANO DE PUBLICAÇÃO

O período 2018 a 2021, delimitado para as buscas, foi definido baseado no trabalho de Fonseca *et al.* (2019) em sua pesquisa “Rotatividade: um estudo bibliométrico das publicações nacionais de 1979 a 2017” que dá, desta forma, uma abertura para possíveis estudos a partir do ano de 2018, visto que, as publicações até o ano de 2017 já foram analisadas pelos autores. Já a data-limite fim 2021 foi escolhida pelo fato de o ano de 2022 ainda estar em andamento durante a construção do presente artigo.

Apesar de os dados coletados serem referentes a apenas um período de quatro anos, vale ressaltar que autores como Chueke & Amatucci (2015), afirmam que realizar uma pesquisa delimitada no período de até 5 anos seja o suficiente para chegar a uma conclusão sólida através da análise dos dados coletados.

Desta forma, em relação ao ano de publicação, foram encontradas 6 (seis) artigos para o ano de 2018, 8 (oito) para o de 2019, 11 (onze) para o de 2020 e 6 (seis) para o ano de 2021, conforme evidencia o gráfico 1.

Gráfico 1: artigos publicados por ano



Fonte: dados da pesquisa

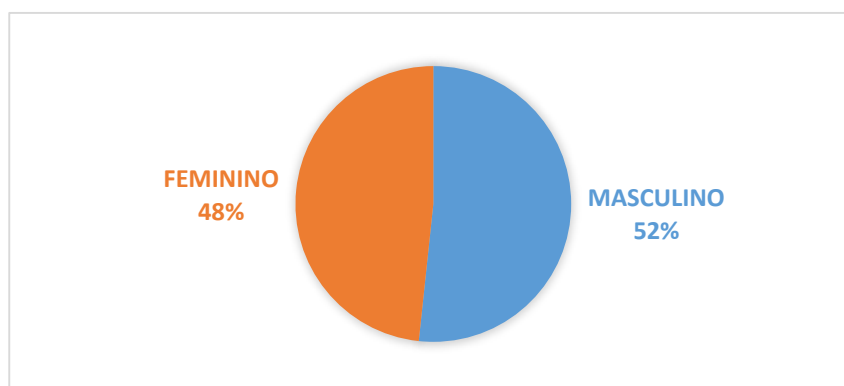
4.2 GÊNERO DOS AUTORES

De acordo com Da Silva (2018), por muito tempo o papel feminino na sociedade esteve atrelado apenas às funções domésticas porém, com o passar do tempo a mulher começou a conquistar o seu lugar na economia, academia e sociedade como um todo. Deste modo, torna-se importante analisar a questão do gênero na pesquisa, visto que este indicador é capaz de evidenciar a participação tanto feminina, quanto masculina na pesquisa científica em determinado momento, sobre determinado tema.

No caso da pesquisa em questão todos os artigos analisados foram escritos por mais de um autor, totalizando em 89 (oitenta e nove) autores, dentre eles 43 (quarenta e três) do sexo

feminino e 46 (quarenta e seis) do sexo masculino, conforme representado no gráfico 2.

Gráfico 2: Gênero dos Autores



Fonte: Dados da Pesquisa

4.3 UNIVERSIDADE MAIS FREQUENTES

A produção acadêmica realizada no Brasil tem aumentado quantitativamente, o que segundo Mugnaini *et al.* (2004) está relacionado ao crescente desenvolvimento científico e tecnológico, que tem gerado um processo constante de inovação. Esse processo é benéfico não somente para o governo, que busca inovação, mas também para a comunidade científica, que busca desenvolver cada vez mais o conhecimento científico e tecnológico, tornando-se importante analisar os números dessa produção.

No que diz respeito à quantidade, foram encontrados um total de 31 (trinta e um) artigos, todos com no mínimo dois autores, totalizando em 89 (oitenta e nove) autores de diversas universidades.

O número de artigos foi contabilizado pela universidade do artigo e não do autor, visto que caso a contabilização fosse feita por universidade do autor, os artigos com dois ou mais autores de uma mesma universidade, tratariam como duas ou mais publicações, o que na realidade trata-se apenas uma única publicação. Por este motivo, a totalidade de artigos expresso na tabela 2 é divergente do real encontrado, tendo em vista que, no caso de autores de universidades distintas, foi contabilizado um artigo para cada universidade,

Deste modo, foram encontrados os seguintes resultados: vinte universidades publicaram apenas um artigo com a temática abordada no período pesquisado; cinco universidade publicaram dois; duas universidades publicaram três artigos e por fim, uma única universidade publicou cinco artigos sobre o tema no período, conforme demonstra a tabela 2.

Tabela 2: Universidades mais frequentes.

1 ARTIGO	2 ARTIGOS	3 ARTIGOS	5 ARTIGOS
Centro Universitario Fei Fucape Business School Universidade Presbiteriana Mackenzie Universidade Comunitária da Região de Chapecó Universidade Federal de Santa Maria Universidade Federal de Uberlândia Faculdade IBMEC Faculdade Campo Limpo Paulista Universidade Federal De Viçosa Universidade de Pernambuco Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada Universidade Federal do Pará Faculdade Metropolitana Unidas Universidade Paulista	Universidade de Brasília Universidade Estrangeira Universidade Federal da Paraíba Universidade Federal do Paraná Universidade Regional de Blumenau	Universidade Federal de Santa Catarina Universidade de São Paulo	Fundação Getúlio Vargas

Universidade Federal de Minas Gerais Universidade Estadual Do Oeste Do Paraná Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará Fundação João Pinheiro Universidade Católica de Minas Gerais Faculdade Do Vale do Ipiranga			
---	--	--	--

Fonte: Dados da Pesquisa

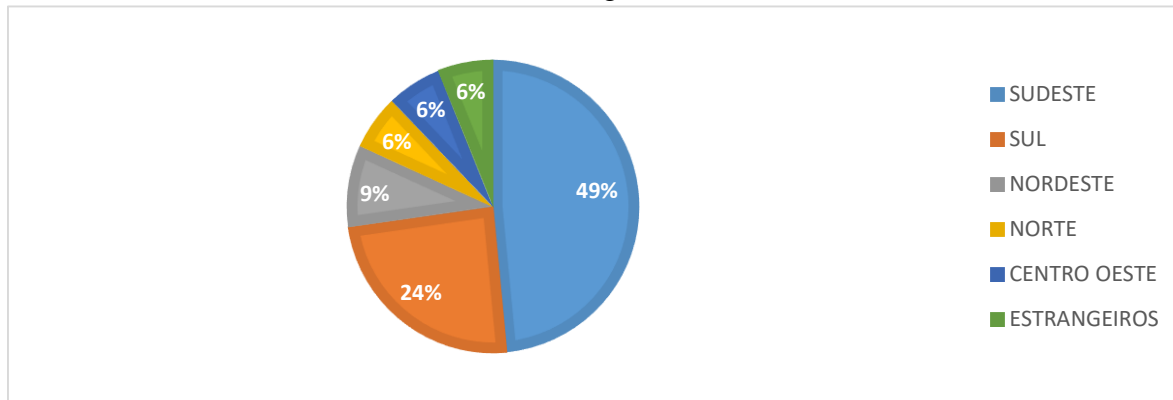
4.4 REGIÃO DAS UNIVERSIDADES

No que diz respeito à região geográfica das universidades, também foi utilizado o protocolo do item antecessor, que analisou a região da universidade do artigo e não da universidade do autor, seguindo o mesmo raciocínio.

Os resultados obtidos no presente item foram mais homogêneos, devido ao fato de que apenas um único artigo contou com autores de três universidades de regiões diferentes. Nos demais, apesar de em alguns casos os autores serem de universidades distintas, todas as universidades encontravam-se na mesma região geográfica.

Conforme expressa o gráfico 3, observou-se que a região Sudeste possui a maior quantidade de artigos publicados, tendo a quantidade de 16 (dezesseis) artigos, que representam um total de 49%. A região Sul ficou em segundo lugar com 8 (oito) artigos publicados, representando um total de 24%, seguida pela região nordeste com 3 (três) artigos, representando 9% da amostra.

Gráfico 3: Região das Universidades



Fonte: Dados da Pesquisa

As demais regiões, Norte e Centro-Oeste, totalizaram um total de 2 (dois) artigos por região, representando um total de 6% em cada. Houve também um total de 2 artigos estrangeiros, representando também uma parcela de 6%.

4.5 ESTADOS DAS UNIVERSIDADES

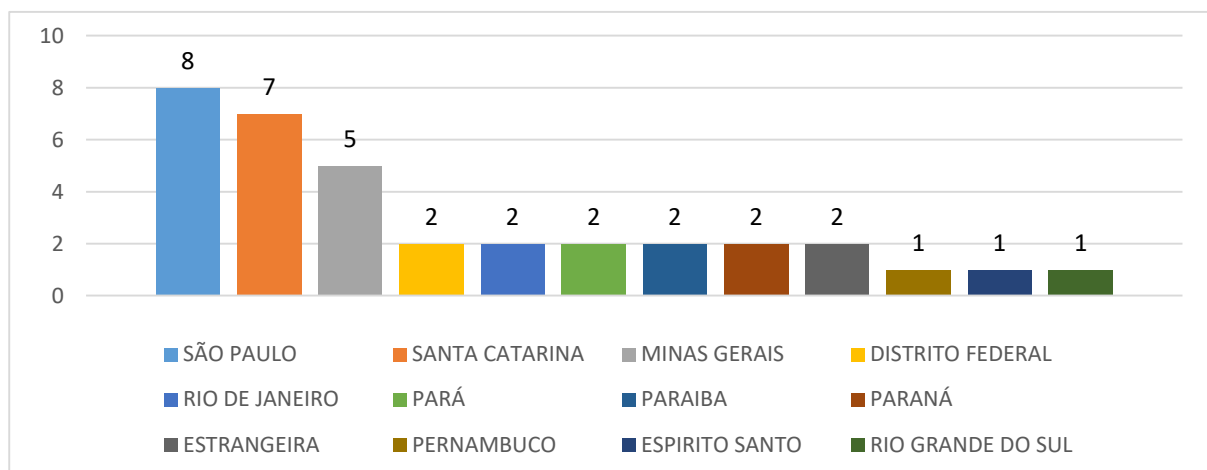
Para Teresa *et al.* (2012) a produção científica é o instrumento pelo qual a comunidade acadêmica exhibe os resultados e a relevância da pesquisa realizada, sendo desta forma, um reflexo do desenvolvimento da ciência. Cardoso *et al.* (2021) afirma que a pesquisa científica contribui à sociedade e trata como relevante o investimento na pesquisa. Deste modo, torna-se importante analisar os Estados, visto a contribuição científica para a sociedade como um todo.

No que compreende o estado das universidades, obtiveram-se artigos de onze estados diferentes no Brasil e dois artigos provenientes de universidades estrangeiras. São Paulo foi o

Estado com maior volume de produções científicas, trazendo um total de 8 (oito) artigos. Em seguida o Estado de Santa Catarina trouxe 7 (sete) artigos publicados, seguido do Estado de Minas Gerais com 5 (cinco).

O Distrito Federal e os Estados do Rio de Janeiro, Pará, Paraíba e Paraná tiveram no período 2 (dois) artigos publicados, assim como também houve a contribuição de 2 (dois) artigos oriundos de universidades estrangeiras. Por fim, os Estados de Pernambuco, Espírito Santo e Rio Grande do Sul publicaram no período um artigo cada, conforme representa o gráfico 4.

Gráfico 4: Estados das Universidades



Fonte: Dados da Pesquisa

4.6 METODOLOGIA UTILIZADA NOS PERIÓDICOS ENCONTRADOS

A metodologia, segundo Rodrigues (2007), tem papel fundamental na construção e desenvolvimento da pesquisa e consiste na utilização de métodos para a resolução de problemas na construção de conhecimento científico.

No que se refere à metodologia utilizada para construção dos artigos científicos analisados, a principal escolha entre os autores (vinte em trinta e um artigos) foi a pesquisa de campo que trata-se, para Rodrigues (2007), da análise dos fatos, coletando as informações e estudando suas relações.

Foram encontrados três artigos analisados pelo método de revisão de literatura, que para Echer (2001), consiste na análise de dados coletados a partir da literatura já realizada, para se ter conhecimento do que foi feito e do que ainda deixa lacunas no campo de pesquisa.

Outro método utilizado pelos autores foi o de pesquisa documental, sendo observada em três artigos. De acordo com Libório (2015), a pesquisa documental é realizada a partir de materiais que ainda não passaram por uma análise científica, como filmes, e jornais, mas também podem ser utilizados para a pesquisa.

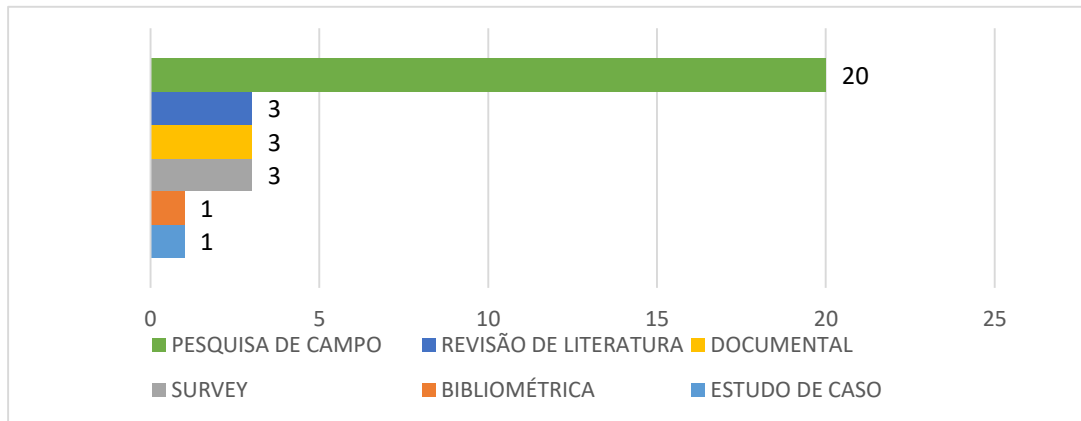
Foram encontradas três artigos elaborados a partir do método *survey*, definido por Freitas *et al.* (2000), como um método de aquisição de dados e informações sobre uma amostra, feito geralmente através de um questionário e para buscar suas descrições quantitativas.

Houve também um artigo realizado através do método estudo de caso, definido por Libório (2015) como a construção do conhecimento através de um objeto específico como um grupo ou organização, e outro por meio do método bibliométrico, que para Quevedo-Silva (2016), é um processo quantitativo e estatístico para se analisar os índices de produção do conhecimento

científico.

Os dados encontrados sobre os diferentes métodos de pesquisa foram organizados no gráfico abaixo:

Gráfico 5: Metodologia Utilizada



Fonte: Dados da Pesquisa

4.7 MEIOS DE PUBLICAÇÃO

De acordo com Furnival (2011) os pesquisadores acadêmicos trabalham com a lógica “publique ou pereça”, uma vez que almejam que suas pesquisas tragam benefícios à sociedade e contribuam para o avanço da pesquisa em seu nicho de atuação. Portanto, observar as publicações, revistas e periódicos acadêmicos torna-se algo muito importante para os pesquisadores.

Na pesquisa em questão todos os trinta e um artigos utilizados nesta pesquisa foram publicados em alguma revista, sendo elas relacionadas a área de gestão, administração e contabilidade.

As revistas mais frequentes foram: Revista Gestão Organizacional (RGO); Revista Contemporânea de Contabilidade (RCC) e Revista de Gestão e Planejamento com dois artigos publicados cada uma delas. As demais revistas, contaram com a publicação de apenas um artigo, conforme evidencia a tabela abaixo.

Tabela 3: Meios de Publicação

REVISTAS COM 1 ARTIGO PUBLICADO	Revista Liceu Online Revista Contabilidade e Organizações Revista de Administração FACES Journal Revista Sociedade, Contabilidade e Gestão Revista de Administração Pública Revista Carreiras e Pessoas Revista Cadernos EBAPE BR Revista APGS – Administração Pública e Gestão Social Revista Mineira de Contabilidade Revista Contabilidade Vista & Revista Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria Revista Contabilidade e Finanças USP Revista Universo Contábil Revista de Carreiras e Pessoas Revista Ibero-Americana de Estratégia Revista de Administração Mackenzie Revista Eletrônica Científica do CRA - PR Revista de Administração Contemporânea Revista Brasileira de Finanças Revista do Serviço Público Revista Gestão e Regionalidade
--	--

	Revista de Ciências da Administração Revista de Administração da RAUSP Revista de Gestão Revista de Administração, Contabilidade e Economia
REVISTAS COM 2 ARTIGOS PUBLICADOS	RGO- Revista Gestão Organizacional Revista Contemporânea de Contabilidade – RCC Revista de Gestão e Planejamento

Fonte: Dados da Pesquisa

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo buscou, através de uma análise bibliométrica, compreender a relevância dada pela academia ao tema rotatividade de profissionais nas organizações. Esta pesquisa, realizada na biblioteca virtual SPELL (Scientific Periodicals Electronic Library), retornou em 58 artigos que, após descartadas as duplicidades compuseram uma amostra total de 31 artigos.

Percebeu-se através da análise do período de publicação dos artigos, que houve um aumento gradual de publicações do ano de 2018 com seis artigos publicados, até o ano de 2020, com um total de 11 artigos. Observou-se também uma queda significativa no ano seguinte, tendo em 2021, apenas 6 artigos publicados.

No que diz respeito à autoria dos artigos analisados pôde-se observar que o tema tem despertado interesse tanto em autores do sexo masculino quanto em autores do sexo feminino, resultando em uma proporção de 48% mulheres e 52% homens.

Ao analisar a produção científica por universidade, identificou-se que, embora haja uma grande diversidade de universidades a publicar artigos, houve uma superioridade na quantidade de publicações da Fundação Getúlio Vargas com cinco artigos publicados, seguida pela Universidade de São Paulo-USP e Universidade Federal de Santa Catarina-UFSC, com três artigos publicados cada.

Quando estudado a produção por estado e região, foi possível perceber que, 49% dos artigos publicados foram provenientes da região Sudeste, sendo a maior parte do Estado de São Paulo, totalizando oito artigos publicados.

Dentre os artigos encontrados, a principal metodologia utilizada nos mesmos foi a pesquisa de campo, presente em 20 dos 31 artigos. Já quanto ao meio de publicação foi possível notar que, todos os artigos foram publicados em revistas e periódicos com foco em gestão, planejamento e contabilidade.

Os resultados encontrados mostraram-se significativos para embasar a importância de novas pesquisas bibliométricas acerca da rotatividade, mesmo assim, nota-se uma necessidade de ampliação nos estudos sobre o tema.

Deste modo, pode-se concluir que, o capital humano não deve ser subestimado ou subvalorizado, sob a pena de influência negativa nos resultados econômicos e financeiros das instituições, sendo a rotatividade um importante indicador a ser analisado, devido aos impactos gerados nas mais diversas áreas que atingem diretamente o patrimônio.

O trabalho apresenta como limitações a análise de somente um banco de dados, ou seja, a plataforma SPELL, desta forma, sugere-se, para estudos futuros a utilização de novas plataformas e a ampliação do período de pesquisa.

O presente estudo apresenta como contribuição acadêmica o destaque à importância de se valorizar o capital humano dentro das corporações, chamando a atenção para a necessidade de

ampliação de estudos sobre o tema, uma vez que, os riscos econômicos enfrentados pelas empresas que possuem alta rotatividade em seu quadro funcional vem comprovadamente influenciando seus resultados.

REFERÊNCIAS

- ALVES-MAZOTTI, A. J.** Relevância e aplicabilidade da pesquisa em educação. Cadernos de pesquisa, p. 39-50, 2001.
- ASSIS, M. T. de.** Indicadores de gestão de recursos humanos: usando indicadores demográficos, financeiros e de processos na gestão do capital humano. 2. ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2012.
- BASTOS, C. M. P.** Importância do planejamento, recrutamento e seleção na redução do Turnover. Rio de Janeiro, v. 35, 2008.
- BERTOTTI, A.** Identificação das causas da rotatividade de pessoal: um estudo de caso. 2013
- BRASIL.** Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976. Dispõe sobre as Sociedades por Ações. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 17 dez. 1976. Disponível em: < <http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 21 out. 2022.
- CAMPOS, L. de L. D.** Retorno do investimento de capital humano sob a ótica dos colaboradores. Estácio (Rio de Janeiro), p. 11-143, 2007.
- CARDOSO, D. M. et al.** Estados brasileiros com maior produção científica sobre medicina de família e comunidade apresentam maiores expectativas de vida. Brazilian Journal of Development, v. 7, n. 1, p. 7457-7471, 2021.
- CHIAVENATO, I.** Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4.ed. São Paulo: Manole, 2014.
- CHUEKE, G. V.; AMATUCCI, M.** O que é bibliometria? Uma introdução ao Fórum. Internext, v. 10, n. 2, p. 1-5, 2015.
- CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE.** Princípios fundamentais e normas brasileiras de contabilidade de auditoria e perícia. 2016.
- COSTA, T. et al.** A Bibliometria e a Avaliação da Produção Científica: indicadores e ferramentas. 2012.
- DA SILVA, C. R. et al.** Entrevista de desligamento: uma visão dos colaboradores e do gestor sobre a importância desta ferramenta e sua influência na rotatividade de pessoal numa organização da cidade de Anápolis-GO. Anais dos Cursos de Pós-Graduação Lato Sensu da Universidade Evangélica de Goiás-Unievangélica, v. 1, n. 1, p. 47-55, 2017.
- DA SILVA, C. R. M. et al.** Análise da Produção Científica na Revista ABCustos: a participação feminina de 2006 a 2016. ABCustos, v. 13, n. 1, p. 28-57, 2018.
- DA SILVA FILHO, L. A.** Rotatividade no mercado de trabalho formal brasileiro. 2012.
- DE MESQUITA, Á. C. A.** Análise bibliométrica dos artigos científicos em finanças públicas publicados na biblioteca eletrônica spell entre os anos de 2009 a 2019. Research, Society and Development, v. 9, n. 7, p. e159973846-e159973846, 2020.
- DIÓGENES, L. C.** Intenção de rotatividade e percepção de suporte organizacional em um órgão público federal. 2012.
- DOS SANTOS SILVA, R.; CAPPELLOZZA, A.; COSTA, L. V.** O impacto do suporte organizacional e do comprometimento afetivo sobre a rotatividade. Revista de Administração IMED, v. 4, n. 3, p. 314-329, 2014.
- ECHER, I. C.** A revisão de literatura na construção do trabalho científico. Revista gaúcha de enfermagem. Porto Alegre. Vol. 22, n. 2 (jul. 2001), p. 5-20, 2001.
- FERREIRA, M. C., & Freire, O. N.** (2001). Carga de trabalho e rotatividade na função de frentista. Revista de Administração Contemporânea, 5(2), 175-200.
- FONSECA, V. M. et al.** Rotatividade: estudo bibliométrico das publicações nacionais de 1979 a 2017. Revista Linceu On-Line, v. 9, n. 1, p. 60-85, 2019.



FRANCO, E. S. M.; MATOS, A. B. de. Turnover e a gestão estratégica de pessoas: superando a cultura da rotatividade de pessoal. Recuperado de: <http://diferencialmg.com.br/artigos/turnover-actualizado-dezembro-2010.pdf>, 2011.

FREITAS, H. et al. O método de pesquisa survey. Revista de Administração da Universidade de São Paulo, v. 35, n. 3, 2000.

FURNIVAL, A. C.; HUBBARD, B.. Acesso Aberto às Publicações Científicas: vantagens, políticas e advocacy. InCID: Revista de Ciência da Informação e Documentação, v. 2, n. 2, p. 160-177, 2011.

GARCIA, C. G.; MORAIS, R. T. R.. As causas da rotatividade de pessoal em uma rede de farmácias nos Vales dos Sinos e Paranhana, no Rio Grande do Sul. Revista de Administração de Empresas Eletrônica-RAEE, n. 7, p. 77-101, 2017.

GONZAGA, G. Rotatividade e qualidade do emprego no Brasil. Brazilian Journal of Political Economy, v. 18, p. 121-143, 2022.

JONOS, D. C.; MACHADO, O. A. rotatividade de pessoal: estudo em uma empresa de terceirização de serviços. Hórus, v. 10, n. 1, p. 41-59, 2017

LIBÓRIO, D.; TERRA, L. Metodologia científica. Editora Laureate International Universities, 2015.

LAMEIRA, M. A. P., HECKSHER, M. Carta de conjuntura. IPEA, 2022. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/category/mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 25 out. 2022.

LEITE, M. De P. Trabalho e sociedade em transformação. Sociologias, p. 66-87, 2000.

MACHADO, D. C.; SILVA, A. F. da. Um indicador de não satisfação no trabalho e a mobilidade do mercado de trabalho: um estudo para homens e mulheres. Nova Economia, v. 24, p. 123-140, 2014.

MARQUES, J. H. V. L. et al. Capital intelectual como diferencial competitivo nas organizações. Contribuciones a la Economía. Recuperado de <http://www.eumed.net/ce>, 2011.

MARION, J. C. Contabilidade básica. Saraiva Educação SA, 1985.

MUGNAINI, R.; JANNUZZI, P. de M.; QUONIAM, L. Indicadores bibliométricos da produção científica brasileira: uma análise a partir da base Pascal. Ciência da informação, v. 33, p. 123-131, 2004

OLIVEIRA, J. B. de; CARDOSO, W. H. de C. Efeito turnover e seus impactos nas organizações. 2016.]

QUEVEDO-SILVA, F. et al. Estudo bibliométrico: orientações sobre sua aplicação. Revista Brasileira de Marketing, v. 15, n. 2, p. 246-262, 2016.

RIBEIRO, O. M. Contabilidade básica. Saraiva Educação SA, 2017.

RICHTER, R. R. M.; DA SILVA, J. da R.; DE MELLO, P. Z. DIAGRAMAS NA RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS. Feira Regional de Matemática, v. 3, n. 3, 2019.

RODRIGUES, W. C. et al. Metodologia científica. Faetec/IST. Paracambi, p. 2-20, 2007.

SANTOS, R. N. M. dos; KOBASHI, N. Y. Bibliometria, cientometria, infometria: conceitos e aplicações. 2009.

SOLER, R. D. De V. Y.; BEYER, A. L. O capital humano nas organizações: Uma revisão bibliográfica. Cippus, v. 7, n. 1, p. 45-52, 2019.

SCHNORRENBERGER, D. Consideração gerais sobre ativos intangíveis. Revista Contemporânea de Contabilidade, v. 1, n. 2, p. 85-107, 2004.

VANDERLEY, L. G. Capital humano: a vantagem competitiva. Organizações & Sociedade, v. 8, p. 65-74, 2001.

VIANA, G.; LIMA, J. F. de. Capital humano e crescimento econômico. Interações (Campo Grande), v. 11, p. 137-148, 2010.

ZITTEI, M. V. M.; De MOURA, G. D.; HEIN, N. Análise da relação entre ativos intangíveis e os níveis de governança corporativa em que se encontram listadas as empresas na BM&FBovespa. Revista Científica Hermes, n. 14, p. 91-117, 2015.