

# CONIC SEMESP

17º Congresso Nacional de Iniciação Científica

**TÍTULO:** TURNOVER - ROTATIVIDADE

**CATEGORIA:** EM ANDAMENTO

**ÁREA:** CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS

**SUBÁREA:** CIÊNCIAS SOCIAIS

**INSTITUIÇÃO:** FACULDADE DE TECNOLOGIA ENIAC-FAPI

**AUTOR(ES):** JULIANA MATIAS RODRIGUES BACELAR

**ORIENTADOR(ES):** RITA DE CASSIA GOMES

Realização:

SEMESP 

Apoio:

  
**UNIITALO**  
CENTRO UNIVERSITÁRIO ÍTALO BRASILEIRO

## 1 RESUMO

Este artigo tem o objetivo de apresentar a causa da alta rotatividade (*turnover*) nas empresas, além de sugerir melhorias no processo de contratação com a finalidade de diminuir este índice. *Turnover* é um conceito frequentemente utilizado na área de Recursos Humanos (RH) para designar a rotatividade de pessoas em uma organização, ou seja, as entradas e saídas de funcionários em determinado período de tempo. Utilizando da metodologia de pesquisa bibliográfica, na qual se embasa em publicações de livros, *sites*, revistas, pretende-se responder as seguintes questões: Por que há grande rotatividade nas empresas? Qual o papel do RH para evitar muitas mudanças? O *turnover* é uma das referências mais importantes de como anda o clima entre os colaboradores em uma determinada organização, pois é através deste índice que se mede quantas pessoas saíram e mostra a necessidade de contratação de novos funcionários, além de mostrar o grau de satisfação dos funcionários x empresa. Ao longo deste artigo pretende-se apresentar as diversas formas de rotatividade, ou provocada pela empresa, ou provocada pelas pessoas.

**Palavras-chave:** Recursos Humanos. Seleção. Contratação. Rotatividade.

## 2 INTRODUÇÃO

Segundo o *site* de Significados, *Turnover* é: “um termo da língua inglesa que significa, “virada”, “renovação”, “reversão” sendo utilizado em diferentes contextos.” Aliás, é um termo muito utilizado na área de Recursos Humanos (RH), para indicar a grande rotatividade de pessoas dentro de uma organização, isto é, a entrada e saída de pessoas em um curto período de tempo. Quando esse índice é muito alto, pode apontar que há alguma coisa errada acontecendo na empresa.

O problema de pesquisa deste trabalho é:

- ✓ Por que há grande rotatividade nas empresas?
- ✓ Qual o papel do RH para evitar muitas mudanças?

Como hipótese, acredita-se que na hora da seleção não há um esclarecimento sobre a missão e filosofia da empresa, ou seja, há uma falha no processo de recrutamento e seleção de pessoas, além da capacidade da empresa reter talentos dentro dela.

O papel do setor de RH é muito importante, ele precisa passar para o candidato o que a empresa espera dos seus funcionários, ele deve apresentar a dinâmica da empresa, assim evitaria a grande rotatividade.

### 3 OBJETIVOS

O objetivo geral deste artigo é apresentar a causa da alta rotatividade (*turnover*) nas empresas, além de sugerir melhorias no processo de contratação com a finalidade de diminuir este índice.

### 4 METODOLOGIA

A pesquisa adotada neste trabalho foi a bibliográfica, em que ela procura apresentar um ou mais problemas a partir de referências teóricas publicadas em livros, artigos científicos, *sites*, dissertações de mestrado e teses de doutorado.

Segundo Cervo, Bervian e Silva (2007, p.61):

A pesquisa bibliográfica é o meio de formação por excelência e constitui o procedimento básico para os estudos monográficos, pelos quais se busca o domínio do estado da arte sobre determinado tema. Como trabalho científico, o original, constitui a pesquisa propriamente dita na área das ciências humanas. Como resumo de assunto, constitui geralmente o primeiro passo de qualquer pesquisa científica. Os alunos de todos os níveis acadêmicos devem, portanto, ser iniciados nos métodos e nas técnicas da pesquisa bibliográfica.

Para Martins (2007, p.15): “A pesquisa bibliográfica é um método de pesquisa que leciona de forma discursiva um tema-problema, em conformidade com referências teóricas publicadas em livros, revistas, periódicos, etc.”

### 5 DESENVOLVIMENTO

Existe um cálculo matemático para se obter o índice geral de *turnover* dentro de uma empresa. Este cálculo reflete a taxa de movimentação do número de funcionários dentro de um ambiente corporativo.

$$\text{Índice de turnover} = \frac{\text{Número de admissões} + \text{número de desligamentos}}{2 \times \text{Número total de funcionários}}$$

Fonte: Cálculo do índice de turnover (2017)

Para Chiavenatto (1998) a rotatividade diz respeito ao processo de demissões e admissões ocorridos num determinado período de tempo em relação ao número total de funcionários. A fórmula apresentada acima nos permite fazer comparações e ajuda a tomada de decisões com um embasamento mais concreto.

O papel do RH é de extrema importância, eles precisam adotar estratégias na administração sobre o assunto *turnover*. Faz-se necessário investir num processo profissional na captação de pessoas para o processo de recrutamento e seleção a fim de diminuir este índice.

## 6 RESULTADOS PRELIMINARES

Este item está em desenvolvimento, nele pretende-se apresentar as validações ou negações das hipóteses levantadas na introdução, bem como sugestões de melhorias para a diminuição da rotatividade de pessoas.

## 7 FONTES CONSULTADAS

### CÁLCULO DO ÍNDICE DE TURNOVER

<http://blog.convenia.com.br/como-calculer-turnover/>. Acessado em: 30/08/2017.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino; SILVA, Roberto da. **Metodologia Científica**. 6. Ed. – São Paulo: Pearson Prendice Hall, 2007.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. Ed. Compactada. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1998.

MARTINS, Gilberto de Andrade. **Guia de monografias e trabalhos de conclusão de curso**. 2. ed -São Paulo : Atlas, 2007.

### SIGNIFICADOS

Disponível em: <https://www.significados.com.br/turnover/>. Acessado em: 30/08/2017.