

## INTENÇÃO DE ROTATIVIDADE

MARTINS, Bianca Alves<sup>1</sup>; NASCIMENTO, Sabrina da Silva<sup>2</sup>; SILVA, Cristiane Elizandra

Cruz<sup>3</sup>; FERREIRA, Ana Paula Alf<sup>4</sup>

**Palavras-Chave:** Rotatividade. Comprometimento organizacional. Gestão estratégica.

O ato de se desligar voluntariamente da empresa onde trabalha é um comportamento individual que se insere nos domínios do fenômeno de rotatividade de pessoal. Ele pode provocar repercussões nocivas para a organização com custos tangíveis (recrutamento, seleção, benefícios, treinamento, integração e desligamento, entre outros) e intangíveis (perda de know-how e conhecimento, quebra no fluxo de trabalho, quebra de vínculo com fornecedores e clientes, etc.). A rotatividade de pessoal, conhecida no mundo empresarial e acadêmico como *turnover*, está ligada ao processo de movimentação de pessoas por meio de contratações e demissões, e implica em custos à empresa e perdas de produção, lucros e saúde organizacional. A rotatividade alta reflete na produção, no clima organizacional, relacionamento interpessoal. A intenção de rotatividade é um fenômeno que se refere à probabilidade dos indivíduos deixarem a organização onde trabalham. Entender os motivos que levam a rotatividade é essencial para promover ações de comprometimento organizacional do empregado com a empresa. É importante contratar, integrar e desenvolver profissionais talentosos permanentemente, mas é crucial retê-los nas organizações. Controlar a intenção de rotatividade tornou-se uma preocupação que vem incomodando os profissionais de gestão de pessoas, que pretendem atuar de forma preventiva e rigorosa sobre essas possibilidades, em especial quando diz respeito a funcionários significativos. Vários estudos foram desenvolvidos com a finalidade de identificar as principais causas de rotatividade. O *turnover* está ligado aos valores organizacionais percebidos pelo funcionário. A organização percebida por oferecer melhor qualidade de vida no trabalho ganha vantagem na contratação de colaboradores e na retenção de seus talentos, reduzindo a intenção dos que pretendiam se desligar da empresa. A falta de reconhecimento e satisfação profissional também são fatores que intensificam a intenção de rotatividade, a ausência de formas de premiar a qualidade e a produtividade do trabalhador e a vinculação entre salário recebido e esforço despendido constituem uma importante fonte geradora de *turnover*. O comprometimento organizacional, ligado ao vínculo afetivo do funcionário com a organização reduz a intenção do empregado de buscar novas alternativas de trabalho. A gestão estratégica da rotatividade de pessoal é possível através da análise dos resultados de estudos que possam auxiliar a empresa na correção de distorções dos fatores que interferem na rotatividade. Revisão das práticas de gestão estratégica de pessoal, implantação de política salarial e de benefícios, plano de carreira, melhoria da qualidade de vida são algumas propostas para a redução dos índices de rotatividade para a melhoria do desempenho organizacional.

1 Acadêmica do curso de Administração – Unicruz. Email: bianca.alvesmartins@hotmail.com

2 Egressa do curso de Administração – Unopar. Email: sasanascimento8@hotmail.com

3 Acadêmica do curso de Recursos Humanos – Unip. Email: cristiane.cidusa@hotmail.com

4 Professora do curso de Administração – Unicruz. Email: alima@unicruz.edu.br