



POSSÍVEIS CAUSAS DA ROTATIVIDADE DE PESSOAL: UMA BREVE REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

II Congresso Online Nacional de Recursos Humanos, 1ª edição, de 25/01/2021 a 27/01/2021
ISBN dos Anais: 978-65-86861-54-9

FONTANA; Larissa Bulsing¹, **SANTOS; Ellen Freitas dos**², **ROGGIA; Cleuber Rodrigo do Amarante**³

RESUMO

A rotatividade de pessoal está diretamente ligada à área de Recursos Humanos da empresa e tem por objetivo analisar quais as principais causas do aumento desse índice (KLEINERT; NEVES, 2018). Segundo Carvalho, Silva e Nascimento (2019), no mercado brasileiro, a rotatividade de pessoal tem se tornado cada vez mais uma preocupação para as empresas, uma vez que muitos profissionais passam pelo mesmo cargo sem que haja evolução para a organização, o que pode comprometer seu crescimento contínuo e sobrevivência em um cenário de alta competitividade e constantes mudanças. Esse fenômeno pode ser ocasionado por alguns fatores, tanto internos quanto externos à empresa, podendo ser evitáveis ou inevitáveis, estando relacionados à vontade dos executivos e/ ou gerentes de setor como dos próprios trabalhadores. Para Kleinert e Neves (2018), a rotatividade de pessoal tem um custo financeiro elevado para a empresa, considerando as contratações e os desligamentos e treinamentos. E, no quesito de conhecimento, a saída de pessoas implica perda da produtividade, atraso na produção e tem forte influência na qualidade do produto final. O objetivo do trabalho é investigar na literatura quais as possíveis causas da rotatividade de pessoal nas organizações. Realizou-se uma revisão de literatura a partir da plataforma de busca Google Acadêmico. Os descritores utilizados foram: rotatividade, causas, recursos humanos. A pesquisa foi feita de julho a setembro de 2020. Ferreira e Freire (2001) entendem que a ocorrência da rotatividade pode evidenciar distorções encobertas na política do RH, tais como: inexistência de política salarial e de benefícios; impossibilidade de ascensão profissional; política disciplinar equivocada; condições físicas e ambientais de trabalho inadequadas; falta de incentivo e satisfação pessoal. Kleinert e Neves (2018) apresentam os motivos mais frequentes da rotatividade. Entre as causas internas estão a insatisfação com salários e benefícios; ambiente e clima organizacional; política de liderança; entre outros. Já para as causas externas, o autor apresenta a diferença salarial com relação às empresas concorrentes; os benefícios oferecidos por essas empresas; novas instalações; clima organizacional mais adequado e vários outros aspectos que fazem com que este índice aumente nas empresas. Pinheiro e Souza (2013), indica que a alta rotatividade reflete na produção, no clima organizacional e no relacionamento interpessoal. Entende-se que o grau de motivação é proporcional ao clima de cada organização; portanto, quanto maior o grau de satisfação dos colaboradores maior o índice de rentabilidade e lucratividade da empresa (KLEINERT; NEVES, 2018). Conclui-se assim que

¹ Faculdade Integrada de Santa Maria, fontana.lari@gmail.com

² Faculdade Integrada de Santa Maria, ellenfreitasdss@gmail.com

³ Faculdade Integrada de Santa Maria, cleuber.roggia@fisma.com.br

existem diversos fatores que contribuem para essa alta rotatividade e deve-se saber como trabalhar em cima deles contribuindo para que a empresa a retenha talento e mantenha a equipe produtiva e motivada.

PALAVRAS-CHAVE: causas, rotatividade de pessoal, recursos humanos