

---

## **Alta Rotatividade de Funcionários: Causas, Problemas e Medidas de Prevenção<sup>1</sup>**

Suyane BORGES<sup>2</sup>

Bruna ALMEIDA<sup>3</sup>  
Faculdade Laboro, MA

### **RESUMO**

A alta taxa de rotatividade de funcionários ou *turnover* pode ser ocasionada por diversos fatores e traz consequências negativas para as empresas e seus clientes. A identificação desses fatores é fundamental para a aplicação de técnicas de controle e prevenção apropriadas e personalizadas as necessidades da contratante, contribuindo assim, para redução da rotatividade e conseqüentemente dos problemas causados pela mesma.

**PALAVRAS-CHAVE:** *Turnover*; Fatores; Conseqüências; Técnicas de Controle.

Devido a acirrada competitividade no mercado de trabalho, as empresas, visando reter seus talentos humanos, procuram evitar a rotatividade de pessoal. *Turnover* ou rotatividade de pessoal refere-se à relação entre as admissões e os desligamentos de profissionais ocorridos de forma voluntária ou involuntária, em um determinado período. A rotatividade de pessoal influencia os processos e resultados das empresas, pois é um aspecto importante na dinâmica organizacional (CHIAVENATO, 2010).

Um índice de rotatividade muito baixo não é sadio para as organizações, pois indica que a organização está parada e não revitaliza a sua mão de obra, fato que pode impedir que novos talentos entrem na organização (MOBLEY, 1992).

FORTES TECNOLOGIA (2019) recomenda que a empresa trabalhe para manter a taxa entre 5% e 10%, percentuais acima disso podem agravar bastante as contas da empresa. O cálculo do *turnover* geral é feito de acordo com a seguinte equação:

(1)

---

<sup>1</sup> Trabalho apresentado para a disciplina de Produção e Inovação Científica realizada no dia 03/11/2021 na unidade Laboro São Luís – MA.

<sup>2</sup> Suyane de Maria Rabelo Borges. Aluna do MBA em Gestão de Pessoas e Liderança /, e-mail: anerabelo76@yahoo.com

<sup>3</sup> Orientadora do trabalho. Professora Mestra da Faculdade Laboro. e-mail: brunaalmeida87@gmail.com

Nesse sentido, a empresa G5 Soluções Logística, que atende projetos e processos customizados na cadeia de logística de médias e grandes empresas, apresentou, na filial de Imperatriz - MA, alta rotatividade de funcionários. De modo que no mês de setembro de 2020, com: 150 colaboradores, 17 contratações e 14 rescisões. Pela *equação 1*, o *turnover* foi 10,33%, podendo ocasionar os problemas citados nos parágrafos anteriores.

Nesse contexto, surge o questionamento norteador do tema: O que causa o alto *turnover* nessa unidade e quais medidas devem ser adotadas para solucionar essa questão?

A rotatividade de funcionários tende a ser consequência de vários possíveis motivos influenciadores a essa situação, tais como: a satisfação dos colaboradores, a motivação, remuneração e recompensas, e até o processo de seleção e recrutamento realizado pela empresa (MEDEIROS, 2012).

O recrutamento mesclando indicação e processo seletivo pode ser um fator relevante para o aumento do *turnover* na G5 – Imperatriz – MA. Segundo XERPAY (2020) embora o Programa de Indicação seja um facilitador significativo, algumas falhas operacionais podem comprometer a qualidade da seleção. Mas, para melhor definir as causas da alta rotatividade na unidade, este trabalho sugere os seguintes métodos:

**Pesquisa quantitativa:** estudo que pretende medir variáveis como opiniões, preferências e comportamentos. MINAYO (2007) diz que a pesquisa quantitativa considera que tudo pode ser quantificado, o que significa traduzir em números opiniões e informações para classificá-las e analisá-las.

**Pesquisa descritiva:** pretende descrever as características do fenômeno estudado, e obter um amplo conhecimento sobre o assunto em questão. “Pesquisa descritiva tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis” (GIL, 2002).

A partir dos dados apurados nas pesquisas, deve-se aplicar medidas para controlar a taxa. Segundo o SÓLIDES (2021), são medidas de redução do índice: aprimoramento do processo seletivo, desenvolvimento de planos de carreiras, investir em treinamento, proporcionar feedbacks construtivos e oferecer benefícios não



---

monetários. Conforme a necessidade apontada nas pesquisas, essas medidas poderão ser aplicadas de modo sanar o problema de alta rotatividade de pessoal na G5 Logística unidade Imperatriz - MA.

---

## REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. 3Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

MOBLEY, William H. **Turnover: causas, consequências e controle**. Porto Alegre: Ortiz, 1992.

Cálculo de turnover: como saber se sua empresa está indo bem?. **Fortes Tecnologia**, 2019. Disponível em: <<https://blog.fortestecnologia.com.br/gestao-pessoas/calculo-de-turnover/>>. Acesso em: 27 out. 2021.

PINHEIRO, Ana P. **Causas e Efeitos da Rotatividade De Pessoal / Turnover**: Estudo De Caso De Uma Microempresa Do Setor De Educação. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 10., 2013, São Paulo. **Anais [...]**. São Paulo: SEGeT, 2013. Tema: Gestão e Tecnologia para a Competitividade, p. 1-13. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos13/58618723.pdf>. Acesso em: 29 out. 2021.

MEDEIROS, Rochele Kaline Reis de; ALVES, Rafaela da Cunha; RIBEIRO, Sidney Roberto S. **Turnover**: Uma análise dos fatores que contribuem para a decisão de sair da empresa dos colaboradores da alfa comércio ltda. Revista Connexio 2012.

Quais os desafios e falhas de um Programa de Indicação?. **Xerpay Blog**, 2020. Disponível em: <<https://xerpay.com.br/blog/programa-de-indicacao/>>. Acesso em: 31 out. 2021.

MINAYO M. C. **O desafio do conhecimento**: Pesquisa qualitativa em saúde. Rio de Janeiro: Abrasco; 2007.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

5 dicas para reduzir o turnover da minha empresa. **Sólides**, 2021. Disponível em:<<https://blog.solides.com.br/5-dicas-para-reduzir-o-turnover-da-minha-empresa/>> Acesso em: 3 de nov. 2021.