

FATORES MOTIVACIONAIS E SUA INFLUÊNCIA NO *TURNOVER* VOLUNTÁRIO

Juliana de Souza¹
Juliana Portugal Silva Fernandes¹
Saulo De Tarso Ferreira Nascimento²

ealyportugal@gmail.com

ÁREA DE CONHECIMENTO: Ciências sociais aplicadas

PALAVRAS-CHAVE: *turnover* voluntário, motivação, clima organizacional

INTRODUÇÃO

O *turnover* voluntário é uma ocorrência normal, pois os funcionários buscam novas oportunidades ou saem porque estão insatisfeitos com a função atual por vários motivos. No entanto, é uma atividade cara, tendo em vista os custos de realocação, publicidade de uma nova função, os custos de ter uma função vaga, os custos de recrutamento, integração, treinamento do novo funcionário, etc. (RODRIGUES, 2018). Por isso é essencial entender os motivos que estão levando os colaboradores a se demitirem. Os colaboradores deixam as organizações por diferentes motivos, o que cria diferentes tipos de *turnover*. Uma maneira de limitar a taxa de *turnover* voluntário é se esforçar no processo de contratação para determinar a "adequação ao trabalho" de um candidato ou a adequação ao trabalho para uma posição específica (OLIVEIRA; CARDOSO, 2016). Os empregadores devem tentar avaliar a probabilidade de seus futuros colaboradores se sentirem satisfeitos e realizados em seus cargos. Uma das formas de mensurar a satisfação e aspectos motivacionais da equipe é através da análise do clima organizacional (BARROS; MELO, 2016). O clima organizacional é a percepção dos funcionários de uma organização sobre os processos, políticas e práticas da empresa em determinado momento, pois possui caráter transitório. Ele não pode ser visto nem tocado, mas é percebido pelas pessoas que o vivenciam. Entender como está o clima da empresa contribui significativamente para reter talentos e reduzir o absenteísmo (PEYNAUD, 2020). No mundo empresarial atual, o clima organizacional é indispensável para o planejamento estratégico, permitindo que as empresas gerenciem a motivação dos colaboradores para alcançar melhores resultados. O clima adequado no ambiente de trabalho se tornou um fator relevante na satisfação dos colaboradores. Sendo o clima benéfico, pode haver influência positiva na motivação, entretanto, se o clima é desfavorável, pode haver frustração e, conseqüentemente, desmotivação para a realização das atividades (BARROS; MELO, 2016). Em agosto de 2022, o Brasil somou 10,1 milhões de desempregados, de acordo com o Instituto Brasileiro de

¹ Acadêmicas do 8º período do curso de Administração da Univértix

² Professor da Faculdade Vértix Trirriense - Univértix

Geografia e Estatística (IBGE, 2022). Mesmo com a pouca oferta de oportunidade de trabalho, muitos trabalhadores estão pedindo demissão. Nos últimos 12 meses, quase 6,2 milhões de brasileiros pediram demissão de seu emprego estável, com registro na carteira de trabalho e contrato regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Esse número equivale a um terço de todos os desligamentos registrados no período, 18,7 milhões, um recorde do Brasil. As dispensas voluntárias também bateram recordes mensais, trimestrais e semestrais, segundo informações do Cadastro Nacional de Empregados e Desempregados (CAGED, 2022). Assim, objetiva-se com este trabalho realizar um levantamento de dados sobre as taxas de demissões voluntárias e involuntárias no Brasil os anos de 2019 e 2022. Perante essa realidade pode-se então levantar o seguinte questionamento: o número de demissões voluntárias cresceu nos últimos três anos? Segundo Silva e Reis (2019), atrair e reter é um dos maiores problemas que as empresas enfrentam. Reduzir a rotatividade de funcionários afeta a lucratividade da empresa. Ter pessoas suficientes com as habilidades certas é obviamente crucial para cumprir os planos e objetivos de negócios. Além disso, encontrar as pessoas certas está ficando mais desafiador (e caro).

METODOLOGIA

Esta pesquisa é considerada de descritiva com abordagem quantitativa. A pesquisa descritiva pode ser explicada como uma declaração de coisas como elas são atualmente, com o pesquisador não tendo controle sobre as variáveis. Além disso, os estudos descritivos podem ser caracterizados simplesmente como a tentativa de determinar, descrever ou identificar o que é, enquanto a pesquisa analítica tenta estabelecer por que é assim ou como surgiu (SILVA *et al.*, 2018). Já a pesquisa quantitativa trabalha com variáveis expressas sob a forma de dados numéricos e emprega rígidos recursos e técnicas estatísticas para classificá-los e analisá-los (FONTELLES *et al.*, 2009). Serão utilizadas informações sobre as taxas de desemprego voluntárias e involuntárias no Brasil entre os de 2019 e 2022 obtidas no site IBGE e do CAGED. *Os dados obtidos serão organizados utilizando o Microsoft Office Excel e serão apresentados descritivamente.*

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Por se tratar de um Projeto de Trabalho de Conclusão de Curso, o trabalho encontra-se em andamento e os resultados parciais registram até o momento a realização do levantamento bibliográfico.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por se tratar de um Projeto de Trabalho de Conclusão de Curso, as considerações finais serão apresentadas após finalização do estudo, identificando possíveis limitações e contribuições para estudos futuros.

REFERÊNCIAS

BARROS, P. L.; MELO, A. J. M. Motivação e clima organizacional: um estudo de caso em uma Instituição Pública Federal de Ensino Superior do DF. **Universitas Gestão e TI**, Brasília, v. 6, n. 2, p. 1-15, jul./Dez. 2016

CAGED. **Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho**. Novo CAGED - Julho de 2022. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/novo-caged>. Acesso em 16 Set. 2022.

IBGE. **Desemprego**. 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em 16 Set. 2022.

FONTELLES, M. J.; SIMOES, M. G.; FARIAS, S. H.; FONTELLES, R. G. S. Metodologia da pesquisa científica: diretrizes para a elaboração de um protocolo de pesquisa. **Rev. Para. Med.** (Impr.);23(3), jul.-set. 2009.

OLIVEIRA, J. B.; CARDOSO, W. H. C. **Efeito turnover e seus impactos nas organizações**. Monografia. Faculdades Integradas de Caratinga. Caratinga/MG, 2016.

PEYNAUD, M. E. A. **Análise de clima organizacional na divisão de desenvolvimento de pessoas localizada no tribunal de justiça de Santa Catarina**. Relatório de estágio. Universidade do Sul de Santa Catarina. Florianópolis/SC, 2020.

RODRIGUES, P. B. S. **Intenção de rotatividade**: um estudo com servidores assistente-administrativos e terceirizados de uma instituição federal de ensino superior. Monografia (especialização). Escola Nacional de Administração Pública. Brasília, 2018. 40f.: il.

SILVA, A.; REIS, C. R. **Como reduzir o índice de turnover nas empresas melhorando as habilidades de gestão dos seus líderes**. Tese de Mestrado. UNIESP S/A – Faculdade de Ribeirão Preto. Ribeirão Preto/SP, 2019.

SILVA, R. M.; BEZERRA, I. C.; BRASIL, C. C. P.; MOURA, E. R. F. **Estudos qualitativos**: Enfoques Teóricos e Técnicas de Coleta de Informações. Edições UVA. Sobral, 2018.

