

DIMENSÕES ORGANIZACIONAIS QUE ANTECEDEM A ROTATIVIDADE¹

Laura Coelho Borba², Lara Fabiana Dallabona³

¹ Vinculado ao projeto “Antecedentes da rotatividade, acidentes de trabalho e passivos trabalhistas de empresas de Santa Catarina”

² Acadêmica do Curso de Engenharia de Software – UDESC – Bolsista PROIP/UDESC

³ Orientadora, Departamento de Ciências Contábeis – UDESC – lara.dallabona@udesc.br

O estudo objetivou analisar as dimensões organizacionais que antecedem a rotatividade de empregados. Marquesin e Benetti (2019), relatam que são vários os fatores que causam a rotatividade, e que esta, pode ser instigada tanto por parte do empregado quanto por parte da empresa, seja por motivos econômicos ou pessoais. Fonseca *et al.* (2019), citam algumas causas encontradas em estudos que abordam rotatividade, sendo elas a política salarial, políticas de responsabilidade social, cultura e valores organizacionais divergentes das crenças do colaborador.

De acordo com Oliveira e Sampaio (2020), a intenção de saída da empresa está atrelada a fatores como a falta de recompensas, e também ao fato de que quando os colaboradores percebem que o seu trabalho não interfere em sua família e na sua vida pessoal, tornam-se mais comprometidos e, apresentam menor intenção de deixar a empresa. A amostra deste estudo envolveu 215 empregados do Alto e Médio Vale do Itajaí/SC que responderam ao questionário aplicado pelas redes sociais. Para a análise de dados utilizou-se a estatística descritiva, conforme dados expostos na Tabela 1.

Tabela 1. Estatística descritiva envolvendo os antecedentes de rotatividade

Intenção de saída	2,743	Flexibilidade de horário	2,706
Quando encontrar um emprego melhor, vou deixar a minha atual empresa.	3,264	A jornada de trabalho na minha empresa é fixa e eu não tenho flexibilidade de escolha.	3,361
Eu penso que estarei trabalhando nesta empresa nos próximos 5 anos.	3,456	A flexibilidade de horário na organização em que trabalho é determinante para que eu NÃO tenha intenção de sair da organização.	3,345
Estou ativamente procurando por um novo emprego.	2,297	A empresa permite que eu escolha um horário de entrada e saída predefinido (por exemplo, de 8:00hs às 17:00hs, de 9:00 às 18:00hs).	2,368
Eu geralmente penso em deixar meu emprego nesta atual empresa.	2,493	Posso escolher livremente meu horário de entrada e saída.	1,750
Estou pensando seriamente em deixar meu emprego.	2,206	Fatores que induziriam a saída na empresa	3,213
Apoio organizacional	3,736	Jornada de trabalho elevada.	2,703
Eu percebo que, se houver oportunidade, a organização aproveitaria ainda mais minhas habilidades e competências.	4,017	Desejar qualidade de vida melhor.	4,054
Eu percebo que a empresa está disposta a me ajudar se eu tiver uma necessidade especial.	3,818	Remuneração não compatível com o esforço desenvolvido.	3,490
Eu percebo que minha organização realmente se importa com meu bem-estar.	3,774	Propostas de trabalhos surgidas em outras organizações pela experiência no trabalho.	3,520
Eu percebo que minha organização se preocupa comigo e me valoriza.	3,770	Dificuldade de conciliar fatores familiares.	2,831

As práticas adotadas pela empresa para reter seus profissionais são determinantes para que eu não tenha intenção de sair da organização.	3,622	Dificuldade de conciliar trabalho e estudo.	2,922
Eu percebo que os meios para me ajudar estão disponíveis na minha organização quando tenho uma necessidade especial.	3,679	Relação desgastada entre o chefe e ou colegas de trabalho.	2,929
Eu percebo que minha organização valoriza fortemente meus objetivos e valores pessoais.	3,561	Sobrecarga de trabalho.	2,963
Eu percebo que minha organização aceitaria um erro honesto de minha parte.	3,753	Vontade de empreender um negócio próprio.	3,348
Eu percebo que minha organização se preocupa com minhas opiniões.	3,628	Falta de perspectiva de crescimento profissional.	3,338
Suporte gerencial	3,774	Consequências na carreira	2,740
Meu chefe me dá suporte quando tenho alguma demanda familiar ou pessoal em que necessite me ausentar (consultas, escola, etc.).	4,378	No local de trabalho, os empregados que colocam as necessidades pessoais à frente das do trabalho não são vistos com bons olhos.	2,929
Meu chefe me dá suporte quando eu tenho um problema de trabalho.	4,041	Percebo que as consequências negativas na carreira dos profissionais que dão atenção à vida pessoal no trabalho são determinantes para que tenham intenção de sair da empresa.	3,172
Meu chefe é compreensivo quando falo de questões e problemas pessoais ou familiares que afetam meu trabalho.	3,885	No local de trabalho, os empregados que pedem para se ausentar do trabalho ou adotam horários diferentes por razões pessoais, terão menos oportunidades para avançar na carreira	2,926
Meu chefe é justo e imparcial, ou seja, não desfavorece funcionários em função das necessidades pessoais e familiares.	3,767	No local em que trabalho, os empregados têm que escolher entre avançar na carreira ou dar atenção às suas vidas familiar ou pessoal.	2,682
O suporte do meu chefe é determinante para que eu não tenha intenção de sair da organização em que trabalho.	3,895	Onde trabalho, existe uma regra implícita de que você não pode cuidar de necessidades da família durante o expediente.	2,307
Meu chefe realmente se importa com os efeitos que as demandas do trabalho exercem sobre minha vida pessoal e familiar.	3,500	Se tenho problemas em gerenciar responsabilidades familiares e de trabalho, a atitude no lugar em que trabalho é “vire-se, o problema é seu”.	2,426
Sinto-me confortável em trazer meus problemas pessoais ao conhecimento do chefe.	2,953		
Apoio a dependentes			2,686
Na empresa estou satisfeito com as políticas de apoio disponibilizadas a dependentes (filhos, enteados, etc.) como, auxílio creche, licença remunerada, casa de repouso para idosos, plano de saúde etc.			2,878
As políticas de apoio a dependentes (filho, enteado, idosos etc.) são determinantes para que eu não tenha intenção de sair da organização.			2,845
Utilizo com frequência as políticas de apoio a dependentes (filhos, enteados, idosos etc.) oferecidas na empresa em que trabalho.			2,334

Referências

FONSECA, V. M. *et al.* Rotatividade: estudo bibliográfico das publicações nacionais de 1979 a 2017. **Revista Linceu online**, v. 9, n. 1, p. 60-85, 2019.

MARQUESIN, C.; BENETTI, J. E. Rotatividade de funcionários: análise em cinco escritórios de contabilidade localizados em Chapecó – SC. **Revista Tecnologia**. v. 9, n. 1, p. 129–148, 2019.

OLIVEIRA, E. R.; SAMPAIO, N. S. P. A relação entre conflito trabalho-família, comprometimento organizacional e a intenção de rotatividade. **Revista Psicologia em Ênfase**, v. 1, n. 1, p. 150 - 159, 2020.

Palavras-chave: Rotatividade. Dimensões Organizacionais. Empregados.