

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
FACULDADE DE GESTÃO E NEGÓCIOS

HERBERT RODRIGUES MENDONÇA

ROTATIVIDADE DE PESSOAL: REVISÃO BIBLIOMÉTRICA DA PRODUÇÃO
ACADÊMICA BRASILEIRA

Uberlândia-MG

2024

HERBERT RODRIGUES MENDONÇA

ROTATIVIDADE DE PESSOAL: REVISÃO BIBLIOMÉTRICA DA PRODUÇÃO
ACADÊMICA BRASILEIRA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Faculdade de Gestão e Negócios da
Universidade Federal de Uberlândia como
requisito parcial para obtenção do título de
bacharel em administração

Orientador: Carlos Roberto Domingues

Uberlândia-MG

2024

Ficha Catalográfica Online do Sistema de Bibliotecas da UFU
com dados informados pelo(a) próprio(a) autor(a).

M539
2024

Mendonça, Herbert Rodrigues, 1995-
Rotatividade de pessoal [recurso eletrônico] : revisão
bibliométrica da produção acadêmica brasileira / Herbert
Rodrigues Mendonça. - 2024.

Orientador: Carlos Roberto Domingues.
Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) -
Universidade Federal de Uberlândia, Graduação em
Administração.

Modo de acesso: Internet.
Inclui bibliografia.

1. Administração. I. Domingues, Carlos Roberto, 1961-,
(Orient.). II. Universidade Federal de Uberlândia.
Graduação em Administração. III. Título.

CDU: 658

Bibliotecários responsáveis pela estrutura de acordo com o AACR2:

Gizele Cristine Nunes do Couto - CRB6/2091
Nelson Marcos Ferreira - CRB6/3074

HERBERT RODRIGUES MENDONÇA

ROTATIVIDADE DE PESSOAL: REVISÃO BIBLIOMÉTRICA DA PRODUÇÃO
ACADÊMICA BRASILEIRA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Faculdade de Gestão e Negócios da
Universidade Federal de Uberlândia como
requisito parcial para obtenção do título de
bacharel em administração.

Uberlândia, 18 de março de 2024

Banca Examinadora:

Carlos Roberto Domingues – Doutorado (FGV-EAESP)

Helena Farias Ribeiro – Doutoranda (UFU)

Janaína Maria Bueno – Doutorado (FGV)

Com sincera gratidão, dedico este trabalho à
Divindade, a meus pais, a meu orientador e a
todos os meus amigos pelo estímulo, carinho e
compreensão. Em memória do prof. Dr.
Eduardo Loebel.

AGRADECIMENTOS

É com imensa gratidão e emoção que expresso meu sincero agradecimento a todos que contribuíram de maneira significativa para a realização e conclusão do meu trabalho de conclusão de curso.

Em primeiro lugar, gostaria de dedicar especial atenção e eterna gratidão ao meu orientador, Professor Doutor Carlos Roberto Domingues, cuja dedicação, orientação e encorajamento foram fundamentais para o desenvolvimento deste projeto. Sua expertise e experimentado conhecimento enquanto pesquisador acadêmico, foram fontes de inspiração, e sem sua orientação, este trabalho não teria chegado até aqui.

Aos demais professores da Faculdade de Gestão e Negócios, expresso meu profundo reconhecimento pela qualidade do ensino e pela constante busca pela excelência acadêmica. Cada docente desempenhou um papel fundamental em minha formação, proporcionando um ambiente intelectual estimulante e desafiador.

Aos meus queridos amigos de graduação, Dyovana, Jessica e Allisson, agradeço a companhia, apoio mútuo e momentos inesquecíveis ao longo desta jornada acadêmica. Compartilhar esse percurso final da graduação com pessoas tão especiais tornou a experiência ainda mais enriquecedora. A amizade que criamos é uma das mais valiosas joias que recebi durante esta graduação e a guardarei eternamente em meu coração selada em laços de flor.

A Erica Juvercina, coordenadora, e grande apoio durante minha graduação, a Luis Sergio, supervisor da Divisão de Provimento e Acompanhamento da Carreira Docente da PROGEP/UFU e a meus colegas de trabalho Eliane, Juliana, Juliene, Marcus, Marine, Tatiane e Wilhiam, agradeço a compreensão, flexibilidade e apoio durante os períodos mais intensos desta jornada. Seus incentivos e compreensão foram essenciais para equilibrar minhas responsabilidades profissionais e acadêmicas.

Agradeço também a meus estimados colegas de trabalho da Divisão de Provimento e Acompanhamento de Técnicos Administrativos: Daniela, Elizete, Louane, Madalena, Samuel, Sandra, Renato César e a Márcia Carrijo. Seus encorajamentos e auxílio foram fundamentais neste processo.

Agradeço ao Pró-reitor de Gestão de Pessoas, Professor Doutor Márcio Magno Costa, ao Diretor de Provimento, Acompanhamento e Administração de Carreiras, Professor Doutor Renan Billa, e ao Chefe de Gabinete do Reitor, Professor Doutor Clésio Lourenço Xavier, cuja política de qualificação e apoio permitiu-me lograr êxitos que jamais imaginei que alcançaria

em minha vida, e por tal feito sou grato de tal modo que sinto que apenas esta existência não será o bastante para compensá-los.

Por fim, gostaria de expressar minha gratidão a meu amigo Ricardo e sua família, à professora doutora Sandra Helena Moreira Santiago e a todos que, de alguma forma, contribuíram para o meu crescimento pessoal e profissional. Este momento de conquista é também de vocês, e cada gesto de apoio foi crucial para meu sucesso.

A todos, meu mais profundo agradecimento. Que este trabalho seja não apenas uma expressão da minha dedicação, mas também uma contribuição para o conhecimento e desenvolvimento da nossa comunidade acadêmica.

“Para afastar os males, os sábios devem
fazer amigos fiéis; ninguém supera o
infortúnio sem amizades aqui na terra.”

(PAÑCATANTRA, 2022, p. 83)

RESUMO

O *turnover*, ou rotatividade de pessoal pode ser definido como a substituição do ocupante de um determinado posto de trabalho por outro, é um indicador das áreas de gestão de pessoas, comportamento organizacional, estudos organizacionais e da gestão empresarial, no geral. A atualidade das revisões bibliométricas, nesta temática, pode ser verificada por meio da existência de trabalhos recentes em bases internacionais. O estudo de Bolt, Winterton e Cafferkey (2022) realizou uma revisão bibliométrica sistemática sobre um século da literatura sobre rotatividade de mão de obra, enquanto Poon *et al.* (2022) analisaram estudos que tratam da rotatividade de profissionais de saúde durante a pandemia de COVID-19. Estes exemplos evidenciam importância do tema e a necessidade de se realizar bibliometrias que mostrem o que se tem produzido no Brasil. A busca por revisões bibliométricas identificou três artigos que analisaram essa produção, em âmbito nacional. Diante desse contexto, o objetivo deste estudo é realizar uma revisão bibliométrica de publicações nacionais com esta temática, nas bases, repositórios e indexadores PORTAL DE PERIÓDICO CAPES, SCOPUS, SPELL e *Web of Science* para comparar os resultados com os artigos bibliométricos de Beria *et al.* (2017), Fonseca *et al.* (2019) e Seidl, Borges-Andrade e Neiva (2019). Trata-se de uma revisão bibliométrica de abordagem quantitativa, objetivos descritivo e exploratório, com dados obtidos nos repositórios de artigos mencionados. Selecionaram-se 110 artigos publicados entre 1986 e 2022 que correspondessem aos parâmetros da busca. A pesquisa guarda relação com o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8 que visa promover trabalho decente, emprego pleno e crescimento econômico, à medida que estudos sobre rotatividade de mão-de-obra tratam de fenômenos que afetam a empregabilidade. O estudo identificou aumento de artigos na ordem de 110 trabalhos; Beria *et al.* (2017) – 59; Fonseca *et al.* (2019) – 54 e Seidl, Borges-Andrade e Neiva (2019) - 25. Verificou-se que muitos autores publicaram um único trabalho; Beria *et al.* (2017) – apontam a falta de continuidade de novas pesquisas; Fonseca *et al.* (2019) – não mensuram este dado; Seidl, Borges-Andrade e Neiva (2019) – aponta a dispersão de autores. Os periódicos produtivos concentram 63 artigos (57,27%); Beria *et al.* (2017) e Fonseca *et al.* (2019) não mensuram este dado enquanto Seidl, Borges-Andrade e Neiva (2019) – apontam concentração de 7 artigos (28%). As palavras-chaves frequentes se relacionam ao campo de estudos sobre comportamento organizacional; Beria *et al.* (2017), Fonseca *et al.* (2019) e Seidl, Borges-Andrade e Neiva (2019) não mensuraram este dado. Destaca-se o predomínio da abordagem quantitativa (62 artigos), objetivo descritivo (67 artigos) e fonte de dados obtidos em campo (80 artigos); Beria *et al.* (2017) não mensuram a abordagem, objetivo e fonte de dados dos artigos; Fonseca *et al.* (2019) apresenta equilíbrio entre a abordagem quantitativa e a qualitativa/mista (27 artigos), não mensuram os objetivos e predomina os dados obtidos em campo (46 artigos); já Seidl, Borges-Andrade e Neiva (2019) impera a abordagem quantitativa (17 artigos), os dados obtidos em campo (15 artigos) e não se mensuram os objetivos. A ampliação dos repositórios possibilitou maior cobertura dos artigos demonstrando discreto aumento das publicações.

Palavras-chave: bibliometria; rotatividade de pessoal; *turnover*; Brasil.

ABSTRACT

Turnover or employee turnover, can be defined as the replacement of the occupant of a given job by another, and is an indicator in the areas of people management, organizational behavior, organizational studies and business management in general. The timeliness of bibliometric reviews on this subject can be verified by the existence of recent studies on international databases. The study by Bolt, Winterton and Cafferkey (2022) carried out a systematic bibliometric review of a century of literature on labor turnover, while Poon *et al.* (2022) analyzed studies dealing with the turnover of health professionals during the COVID-19 pandemic. These examples highlight the importance of the topic and the need to carry out bibliometrics that show what has been produced in Brazil. The search for bibliometric reviews identified three articles that analyzed this production at a national level. Given this context, the aim of this study is to carry out a bibliometric review of national publications on this subject, in the databases, repositories and indexers PORTAL DE PERIÓDICO CAPES, SCOPUS, SPELL and Web of Science to compare the results with the bibliometric articles by Beria *et al.* (2017), Fonseca *et al.* (2019) and Seidl, Borges-Andrade and Neiva (2019). This is a bibliometric review with a quantitative approach, descriptive and exploratory objectives, with data obtained from the article repositories mentioned. We selected 110 articles published between 1986 and 2022 that matched the search parameters. The research is related to Sustainable Development Goal 8, which aims to promote decent work, full employment and economic growth, as studies on labor turnover deal with phenomena that affect employability. The study identified an increase of 110 articles; Beria *et al.* (2017) - 59; Fonseca *et al.* (2019) - 54 and Seidl, Borges-Andrade and Neiva (2019) - 25. It was found that many authors published a single paper; Beria *et al.* (2017) - point out the lack of continuity of new research; Fonseca *et al.* (2019) - do not measure this data; Seidl, Borges-Andrade and Neiva (2019) - point out the dispersion of authors. Productive journals concentrate 63 articles (57.27%); Beria *et al.* (2017) and Fonseca *et al.* (2019) do not measure this data while Seidl, Borges-Andrade and Neiva (2019) - point to a concentration of 7 articles (28%). The frequent keywords are related to the field of organizational behavior studies; Beria *et al.* (2017), Fonseca *et al.* (2019) and Seidl, Borges-Andrade and Neiva (2019) did not measure this data. There was a predominance of a quantitative approach (62 articles), a descriptive objective (67 articles) and a source of data obtained in the field (80 articles); Beria *et al.* (2017) did not measure the approach, objective and data source of the articles; Fonseca *et al.* (2019) presents a balance between the quantitative and qualitative/mixed approach (27 articles), does not measure the objectives and predominantly uses data obtained in the field (46 articles); while Seidl, Borges-Andrade and Neiva (2019) emphasize the quantitative approach (17 articles), data obtained in the field (15 articles) and do not measure the objectives. The expansion of repositories has enabled greater coverage of articles, showing a slight increase in publications.

Keywords: bibliometrics; employee turnover; turnover; Brasil.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

FIGURAS

Figura 1 -	Nuvem de palavras-chaves	35
------------	--------------------------------	----

GRÁFICOS

Gráfico 1 -	Autores mais produtivos (três artigos cada) x Ano x Revista.....	28
Gráfico 2 -	Autores com dois artigos cada x Ano x Revista.....	29
Gráfico 3	Produtividade dos periódicos x Autor/ano.....	32
Gráfico 4 -	Quantidade de artigos por ano de publicação.....	32
Gráfico 5 -	Abordagem dos artigos.....	36
Gráfico 6 -	Tipo de pesquisa quanto ao objetivo dos artigos.....	37
Gráfico 7 -	Fonte dos dados de pesquisas dos artigos.....	38

QUADROS

Quadro 1 -	Comparação dos resultados com estudos anteriores.....	40
------------	---	----

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 -	Resultado de artigos por repositório.....	24
Tabela 2 -	Exploração inicial de filtragens.....	24
Tabela 3 -	Exploração final de filtragens.....	25
Tabela 4 -	Artigos por repositório.....	25
Tabela 5 -	Artigos publicados por grupo de autores.....	27
Tabela 6 -	1/3 dos periódicos mais produtivos (21 revistas)	31
Tabela 7 -	Medidas de tendência e medidas de dispersão.....	33
Tabela 8 -	1ª Lei de Zipf.....	34
Tabela 9 -	Autores.....	64
Tabela 10 -	Periódicos.....	71
Tabela 11 -	Palavras-chaves.....	73

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

APGS	Administração Pública e Gestão Social
BASE	Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos (BASE)
BBR	<i>Brazilian Business Review</i>
CAPES	Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
ERC	Enfoque Reflexão Contábil
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
Nº	Número
ODS8	Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis 8
ONU	Organização das Nações Unidas
O&S	Organizações & Sociedade
RAC	Revista de Administração Contemporânea
RACE	Revista de Administração, Contabilidade e Economia
RACEF	Revista de Administração, Contabilidade e Economia da Fundace
RAIMED	Revista de Administração IMED
RAM	Revista de Administração Mackenzie (RAM)
RAU	Revista de Administração da Unimep
RAUSP	Revista de Administração USP
RBGN	Revista Brasileira de Gestão de Negócios
RCA	Revista de Ciências da Administração
RCO	Revista de Contabilidade e Organizações
RECAPE	Revista de Carreiras e Pessoas
RG&T	Revista Gestão & Tecnologia
RIC	Revista Inteligência Corporativa
RMPE	Revista de Micro e Pequena Empresa
ROC	Revista Organizações em Contexto
RSP	Revista do Serviço Público
RUC	Revista Universo Contábil
SCIELO	Scientific Electronic Library Online
SPELL	<i>Scientific Periodicals Eletronic Library</i>

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	12
2	REVISÃO BIBLIOGRÁFICA	16
2.1	Gestão de Pessoas.....	16
2.2	<i>Turnover</i> ou Rotatividade de Pessoal	16
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	21
3.1	Leis Bibliométricas	21
3.1.1	Lei de Lotka (produtividade científica dos autores)	21
3.1.2	Lei de Bradford (produtividade científica de periódicos).....	22
3.1.3	Leis de Zipf (frequência de palavras)	22
3.2	Procedimentos de Coleta de Dados	23
3.3	Procedimento de análise de dados.....	25
4	RESULTADOS	27
4.1	Descritores	27
4.1.1	Autores.....	27
4.1.2	Periódicos	30
4.1.3	Data de publicação.....	32
4.1.4	Palavras-chaves.....	34
4.1.5	Abordagem dos artigos	36
4.1.6	Tipo de pesquisa quanto ao seu objetivo	37
4.1.7	Fonte dos dados de pesquisas	38
4.1.8	Análise comparativa	39
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	43
5.1	Limitações da pesquisa.....	43
5.2	Apontamentos para futuras pesquisas.....	44
	REFERÊNCIAS.....	45
	APÊNDICE A – ARTIGOS ANALISADOS.....	50
	APÊNDICE B – TABELAS COMPLETAS.....	64

1 INTRODUÇÃO

As pesquisas sobre o *turnover*, ou rotatividade de pessoal nas organizações, inserem-se dentro do campo de estudos sobre comportamento organizacional e investigam a influência que indivíduos, grupos e estrutura organizacional exercem sobre as organizações (Diógenes *et al.*, 2016; Siqueira 2002). Ao longo do tempo, os estudos comportamentais ganharam importância à medida que surgem novas escolas da administração que preconizam aliar a gestão de pessoas com os objetivos estratégicos das organizações (Fischer 2002).

A literatura que trata da rotatividade de pessoal, apresenta diferentes conceituações do fenômeno por diferentes autores. Podem se encontrar diferenças sutis do conceito a partir da caracterização do fenômeno em interação com outras definições e aplicações. O Departamento InterSindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos - DIEESE (2011), por exemplo, compreende o *turnover* como o fenômeno da substituição do ocupante de um determinado posto de trabalho por outro.

Sedl, Borges-Andrade e Neiva (2019) definem a rotatividade como a razão entre os empregados que saem e entram na organização em determinado período. Cabe salientar que a definição dada por estes autores se aproxima mais da caracterização do índice de rotatividade que segundo Souza *et al.* (2016) = $(\text{número de admissões} + \text{número de demissões}/2) / \text{número total de colaboradores} \times 100$.

Autores como Silva (2002) conceituam a rotatividade como as saídas (demissões) voluntárias das pessoas nas organizações. Definição próxima ao que Boroni, Carvalho-Neto e Mota-Santos (2020) trazem ao falar de rotatividade voluntária como a demissão solicitada por iniciativa da mão-de-obra, em oposição à rotatividade involuntária decorrente de desligamento por iniciativa da empresa ou relacionadas a casos de falecimento e aposentadorias.

Segundo a constatação de Silva (2002), pesquisadores de diferentes áreas das ciências sociais aplicadas produziram trabalhos a respeito do tema, relacionando-o a variáveis como fatores pessoais e demográficos, satisfação geral, satisfação com os aspectos de trabalho e da organização, características organizacionais, grupos ocupacionais, comprometimento, intenções e oportunidades alternativas de emprego.

Outros autores estudaram a relação entre a rotatividade de pessoal com temas ligados aos estudos comportamentais como Steil, Penha e Bonilla (2016), por exemplo, que investigaram os antecedentes da retenção de pessoal. Ferreira e Freire (2001) e Scorssatto, Mozzato e Sgarbossa (2023) estudaram as causas e consequências do *turnover*. Boroni, Carvalho-Neto e Mota-Santos (2020) pesquisaram a rotatividade de trabalhadores pouco

qualificados, enquanto Campos e Malik (2008) e Oliveira e Rocha (2019) se dedicaram ao estudo da rotatividade de trabalhadores altamente qualificados.

Ademais, estudos neste campo de conhecimento inserem-se no compromisso da Agenda 2030, firmado pelos Estados-membros da Organização das Nações Unidas (ONU) que envolve 17 objetivos compostos por 169 metas e 230 indicadores de desenvolvimento sustentáveis em suas dimensões social, ambiental e econômica, a ser desenvolvido até 2030 (ONU BRASIL, 2019).

Um dos pilares da Agenda 2030 que guarda relação com o presente estudo é o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8 (ODS8) que versa sobre trabalho decente e crescimento econômico, com o objetivo de Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todas e todos (ONU BRASIL, 2019).

Dentre as discussões realizadas por cientistas do campo de estudos do *turnover*, nota-se que a estabilidade da força de trabalho é desejável na maioria das situações visto que alto índice de rotatividade podem trazer prejuízos institucionais de várias ordens (Ferreira; Freire, 2001; Ferreira; Siqueira, 2005, Campos; Malik, 2008; Boroni; Carvalho Neto; Mota-Santos, 2020). Conclusão que se coaduna com a ODS8 que entre outros objetivos, visa o emprego pleno às populações, reduzindo em 40% a taxa de desemprego e outras formas de subutilização da força de trabalho (BRASIL, 2019).

Para compreender o que tem sido discutido na literatura acadêmica sobre o *turnover* ou rotatividade de pessoal, realizou-se a busca por artigos bibliométricos que tenham analisado a produção acadêmica desse campo. E como resultado desta a busca foram encontradas três publicações.

O trabalho de Beria *et al.* (2017) analisou 59 artigos encontrados no PORTAL DE PERIÓDICOS CAPES e na base de artigos Scientific Eletronic Library Online (SCIELO). Dentre seus resultados, destacou haver escassez de publicações sobre o tema, dispersão geográfica em diferentes centros, com ênfase nas instituições paulistas, e falta de continuidade de publicações por parte dos autores o que mostra pouca consolidação das pesquisas com este tema, em âmbito nacional denotando que o interesse pelo tema é pontual e não objetivo de grupos de pesquisa que o estudam ao longo dos anos.

O artigo de Fonseca *et al.* (2019), identificou 54 artigos pesquisados apenas na base de dados da SPELL e como resultado, apontaram que São Paulo é a localização com maior número de pesquisadores sobre o assunto. Identificaram também, maior incidência de publicações entre os anos de 2009 e 2017 e equilíbrio entre pesquisas quantitativas e qualitativas/mistas.

Diferentemente de Beria *et al.* (2017), Fonseca *et al.* (2019) não avaliaram se o número de artigos é considerado bastante ou insuficiente, haja vista não haver parâmetros para este fim. Ademais o foco se voltou para os tipos de estudos realizados de modo a permitir que outros pesquisadores possam avaliar se o tema comporta novas indagações ainda não respondidas.

A pesquisa de Seidl, Borges-Andrade e Neiva (2019) encontrou artigos em 17 periódicos nacionais que os autores classificaram como tradicionais na publicação de pesquisas nas áreas organizacionais e do trabalho e, somou-se a eles, artigos pesquisados através da ferramenta de busca GOOGLE ACADÊMICO, totalizando 25 publicações.

Assim como Beria *et al.* (2017), Seidl, Borges-Andrade e Neiva (2019) também afirmaram haver escassez de artigos acadêmicos voltados ao estudo da rotatividade de pessoal. Os autores identificaram que as pesquisas são recentes, em sua maioria quantitativas, descritivas e se utilizam de dados primários (coletados em campo). O questionário foi a ferramenta de pesquisa mais utilizada para se obter os dados das investigações.

Diante desse contexto, qual o panorama da produção acadêmica brasileira sobre *turnover* a partir de uma busca mais ampla envolvendo diferentes repositórios e portais de buscas nacionais e internacionais?

Para responder à questão, estabeleceu-se como objetivo realizar uma revisão bibliométrica de publicações nacionais com esta temática, nas bases, indexadores de periódicos e repositórios PORTAL DE PERIÓDICOS CAPES, SCOPUS, SPELL e *Web of Science* para comparar os resultados com os artigos bibliométricos de Beria *et al.* (2017), Fonseca *et al.* (2019) e Seidl, Borges-Andrade e Neiva (2019).

A justificativa para a realização deste trabalho, no contexto brasileiro, encontra relevância devido a existência de estudos semelhantes publicados recentemente em repositórios estrangeiros, evidenciado a importância deste tipo de estudo para a comunidade científica internacional.

Nessa linha, podem ser citados os trabalhos de Bolt, Winterton e Cafferkey (2022) que realizaram uma revisão bibliométrica sistemática sobre um século da literatura que trata da rotatividade da mão-de-obra das organizações e a pesquisa de Poon *et al.* (2022) que analisaram, estudos publicados sobre a rotatividade dos profissionais de saúde durante o período da pandemia de COVID-19.

O trabalho também encontra amparo justificativo devido a relevância do tema para as áreas de gestão de pessoas e comportamento organizacional. Além disso, uma revisão bibliométrica permite identificar, tendências, autores principais, fontes de dados das pesquisas

mais utilizadas, palavras-chaves recorrentes e redes de citação relacionadas a um determinado campo de conhecimento (Conforto; Amaral; Silva, 2011).

Desse modo, a realização de uma revisão bibliométrica de publicações acadêmicas sobre *turnover* ou rotatividade de pessoal, nas organizações, contribui para o avanço dos estudos no campo e podem apontar para a solução de problemas práticos discutidos por pesquisadores que se dedicam ao assunto.

O presente trabalho estrutura-se em cinco seções. A primeira seção apresenta a introdução, a segunda, o referencial teórico utilizado, a terceira, os procedimentos metodológicos de realização da pesquisa, a quarta seção desenvolve discussões e análises dos resultados da revisão bibliométrica e a quinta e última seção, é composta pelas considerações finais sobre os resultados do trabalho, as limitações e considerações para novas pesquisas.

2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

2.1 Gestão de Pessoas

As organizações prescindem do desempenho humano para seu sucesso. A gestão de pessoas, nesse processo, constitui a forma em que a organização atua sobre o comportamento daquelas para alcançar seus objetivos (Fischer, 2015). Além disso, caracteriza-se como “um conjunto de políticas e práticas que permitem a conciliação de expectativas entre a organização e as pessoas, para que ambas possam realizá-las ao longo do tempo” (Dutra, 2015, p. 17).

Para Fischer (2015), fatores internos e externos à organização determinam o desempenho esperado das pessoas no trabalho, e o modelo de gestão correspondente. Dentre esses elementos, destacam-se a cultura organizacional, motivação, valores e reprodução destes no âmbito organizacional, tecnologia adotada, estratégias de organização do trabalho e a estrutura organizacional. Já os fatores externos estabelecem o perfil de competências organizacionais necessários para atender às suas demandas (Varzoni; Amorim, 2021).

Sousa e Barbosa (2018, p. 34) consolidam as ideias discutidas por diversos autores a respeito da gestão de pessoas ser “uma série de atividades que podem ser agrupadas em certo número de categorias amplas designadas como processos, sistemas ou subsistemas” que podem ser agrupados e cinco processos básicos: agregação ou de suprimento de pessoas; aplicação de pessoas; compensação ou retenção de pessoas; desenvolvimento de pessoas; e monitoramento ou controle de pessoas (Sousa; Barbosa, 2018).

O fenômeno do *turnover* mobiliza alguns desses processos e subprocessos de gestão de pessoas, com ênfase na de retenção, para se evitar a saída não planejada de funcionários, e quando esta saída ocorre, ênfase no suprimento e desenvolvimento de pessoas por intermédio das atividades de recrutamento, seleção e treinamento.

Quando elevado, o índice de rotatividade, a princípio, torna evidente a baixa capacidade das organizações de reter pessoal. No entanto, estudiosos do fenômeno não o veem de maneira muito simplista e buscam compreender o processo sob suas diversas facetas.

2.2 *Turnover* ou Rotatividade de Pessoal

A temática sobre *turnover* ou rotatividade de pessoal é objeto de estudos no âmbito acadêmico, conforme verificado pelo trabalho bibliométrico de Seidl, Borges-Andrade e Neiva (2019), pela esfera sindical, de acordo com as publicações do Departamento InterSindical de

Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) e pelo campo governamental, segundo os estudos conduzidos pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA).

Seidl, Borges-Andrade e Neiva (2019) observam que as publicações nacionais analisadas sobre este tema são recentes, descritivas, com artigos dispersos tanto entre autores quanto entre periódicos. Adicionalmente, são caracterizadas por apresentarem diferentes objetivos e locais de investigação, além de pesquisarem os fatores trabalhistas e organizacionais que influenciam a rotatividade e suas consequências.

O departamento InterSindical de Estatística e Estudos da Sociedade Civil (DIEESE) e o órgão governamental Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) publicam estudos e realizam medições para acompanhar a evolução do fenômeno, tendo em vista o interesse coletivo civil e governamental em estudar o impacto do índice nas relações de empregabilidade bem como o desempenho da economia (Brasil, 2021).

Os cientistas que tratam da literatura acadêmica desse campo, por vezes, apresentam diferentes definições para a rotatividade de pessoal. Essas conceituações divergentes, acabam por conceituar outras facetas do fenômeno como índice de rotatividade, intenção de rotatividade ou ainda rotatividade voluntária e até mesmo abarcar a definição de rotatividade involuntária.

De acordo com o DIEESE (2011, p. 12), a “rotatividade representa a substituição do ocupante de um posto de trabalho por outro, ou seja, a demissão seguida da admissão, em um posto específico, individual, ou em diversos postos, envolvendo vários trabalhadores”. Já Beria *et al.* (2017, p. 118) conceituam a rotatividade como “saída permanente de profissionais de seus postos e à admissão de novos profissionais pelas organizações”.

A intenção de rotatividade para Vandenberg (1999, p. 1.315, tradução nossa), “é a probabilidade estimada (subjettiva) dos próprios indivíduos de que eles deixarão permanentemente a organização em algum momento do futuro próximo”. A pesquisa de rotatividade de Silva, Cappellozza e Costa (2014), volta-se ao comportamento de intenção de rotatividade ou comportamento das pessoas que desejam deixar as organizações. Segundo estes autores, há considerável correlação entre o comportamento da intenção de rotatividade e o grau de probabilidade de as pessoas deixarem as organizações em um futuro breve.

Seidl, Borges-Andrade e Neiva (2019), elencam que há certos padrões de comportamento das pessoas que desejam sair das organizações, como: a baixa expectativa ao trabalhar, poucas respostas afetivas no ambiente de trabalho, comunicada intenção de deixar organização e busca por melhores oportunidades no mercado de trabalho.

A definição de *turnover* de Seidl, Borges-Andrade e Neiva (2019, p. 47), trata-se da conceituação de índice de rotatividade que constitui “a razão entre o número de empregados

que deixaram a organização em determinado período e o número de empregados que ingressaram”.

Boroni, Carvalho Neto e Mota-Santos (2020, p. 237) classificam a rotatividade em dois grupos diferentes e o conceituam segundo suas especificidades. O primeiro grupo, a rotatividade voluntária, decorre “uma decisão do trabalhador de sair da empresa”. Segundo os autores, esta rotatividade é pró-cíclica pois ocorre em momentos que o ambiente macroeconômico favorece o aquecimento do mercado de trabalho e se aumenta a frequência de desligamento dos empregados que buscam melhores oportunidades de emprego associados à maior remuneração.

O segundo grupo, a rotatividade involuntária decorre de iniciativa da empresa e abarcam casos de falecimento e aposentadoria. Esta rotatividade é frequente em períodos recessivos no qual se atenuam os desligamentos voluntários e aumentam aqueles de iniciativa da organização empregadora para recompor a força de trabalho, com menor salário em vista da economia ao se fazer novas contratações em face de se reter a força de trabalho com altos salários e benefícios (Boroni; Carvalho Neto; Mota-Santos, 2020).

De acordo com Ferreira e Freire (2001), as causas mais citadas do *turnover* relacionam-se à política salarial, política de benefício e de progressão profissional, tipos de supervisão, política disciplinar, condições físicas ambientais, motivação do pessoal, insatisfatória relação entre pessoal e cultura organizacional, treinamento inadequado bem como a falta de incentivos. Seidl, Borges-Andrade e Neiva (2019) identificam que algumas causas da rotatividade são oriundas das políticas organizacionais como as disfunções da relação entre pessoal e cultura organizacional, falta de incentivo e o treinamento inadequado (Seidl; Borges-Andrade; Neiva, 2019).

Dentre as causas de rotatividade relatadas no trabalho de Scorsatto, Mozzato e Sgarbossa (2023), tem-se a insatisfação com progressão na carreira, problemas com superiores, questões organizacionais, submissão a situações estressantes, baixo sentimento de pertencimento, trabalho extenuante, falta de segurança e de oportunidades de desenvolvimento profissional, estrutura organizacional engessada e conservadora que juntos corroboram a uma baixa qualidade de vida no trabalho.

Para Ferreira e Freire (2001), as consequências da alta rotatividade podem levar à queda de produtividade, perda de historicidade institucional, aumentos dos custos financeiros por encargos trabalhistas e custos relativos ao recrutamento, seleção e treinamento com pessoal recém-admitido. Scorsatto, Mozzato e Sgarbossa (2023) também concluem que a rotatividade

de pessoal acarreta custos que encarecem os procedimentos de recrutamento, seleção, desligamentos, além de influenciarem na diminuição da produtividade.

Boroni, Carvalho Neto e Mota-Santos (2020), ademais, citam as consequências da rotatividade aos trabalhadores, empresas e governos. Aos primeiros, destaca-se a instabilidade gerada no ambiente de trabalho e aumento do nível de insatisfação. Para empresas, as consequências são aumento de custos em recrutamento, seleção, treinamento e perda de capital intelectual. Para governos, gastos financeiros por causa da solicitação do auxílio do seguro-desemprego desembolsado do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

O trabalho de Boroni, Carvalho Neto e Mota-Santos (2020) identifica relação de maior rotatividade da força de trabalho com menor qualificação do que com trabalhadores com maior qualificação. E salientam a necessidade de formulação de políticas de recursos humanos às áreas de trabalhadores pouco qualificados. Para Scorsatto, Mozzato e Sgarbossa (2023), salários e benefícios, por si só, não são suficientes para conter a alta rotatividade de trabalhadores pouco qualificados de uma marmoraria em uma região com outras empresas do mesmo setor de atuação. É necessário pensar em outros mecanismos além das recompensas.

Campos e Malik (2008) estudaram a rotatividade de médicos e observaram que a substituição de profissionais altamente qualificados é ainda mais onerosa às organizações por conta da seleção, recrutamento e treinamento. Também evidenciam que uma forte relação entre insatisfação no trabalho e função desempenhada impactam na rotatividade.

Oliveira e Rocha (2019), ao investigarem a rotatividade voluntária de empregados de um banco público no Brasil, concluíram que a rotatividade voluntária é fruto da busca por melhores recompensas, plano de carreiras, salários mais altos e melhores planos de previdências e/ou atividades desafiadoras disponíveis no mercado de trabalho. Isso se deve à percepção desses ex-trabalhadores acerca da falta de perspectiva da carreira, falta de suporte para ascensão e baixa remuneração.

Entre outros motivos destacam-se a flexibilidade e valorização do equilíbrio entre vida profissional e pessoal, perspectivas de ascensão, planos de carreiras mais claros, em detrimento da falta de transparência e critério nas avaliações, reestruturações e privatizações que diminuem a percepção de justiça organizacional (Oliveira; Rocha, 2019).

Agapito, Polizzi Filho e Siqueira (2015) expõem que o bem-estar no trabalho, juntamente à percepção do indivíduo de poder se expressar e desenvolver seus potenciais, tem a capacidade de reduzir possíveis intenções de deixar a organização, pois percepções positivas têm o potencial de motivar a busca de resultados por parte do trabalhador.

Diógenes *et al.* (2016) pesquisaram o grau de intenção de rotatividade e a percepção de suporte organizacional em um órgão público federal. O suporte organizacional engloba a percepção dos trabalhadores sobre as práticas de gerenciamento do desempenho de pessoal, recursos para as atividades e a dimensão do suporte às tarefas de ascensão, promoção e salários. Para os autores, a intenção de rotatividade é inversa à percepção de suporte organizacional; quanto maior a percepção de suporte, menor o *turnover*.

Oliveira e Rocha (2017), por meio da pesquisa sobre os antecedentes de engajamento no trabalho, obtiveram como resultados que uma gestão de pessoas de alto desempenho favorece o surgimento de atitudes positivas no engajamento ao trabalho e que pessoas engajadas no trabalho têm menor probabilidade de saírem da organização.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O caminho metodológico fundamentou-se nos pressupostos da pesquisa quantitativa de cunho descritivo e exploratório. Sampieri, Fernandez e Lucio (2013) afirmam que o enfoque quantitativo utiliza a coleta de dados para testar hipóteses, mensurar a análise estatística para estabelecer padrões e comprovar teorias. Este enfoque realiza um processo sequencial, dedutivo e comprobatório com vistas a analisar a realidade objetiva. Entre seus benefícios o método possibilita a generalização de resultados, manuseio do fenômeno, precisão, possibilidade de réplica e previsão (Sampieri; Collado; Lucio, 2013).

Quanto ao alcance de suas abordagens, o trabalho realizado possui caráter descritivo ao especificar propriedades, características e traços importantes do fenômeno analisado. O alcance exploratório decorre da identificação de lacuna empírica de estudos bibliométricos nacionais na área do *turnover*, tema pouco discutido em estudos bibliométricos (Sampieri; Collado; Lucio, 2013).

Araújo (2006) define a bibliometria como uma técnica quantitativa e estatística de medição dos índices de produção e disseminação do conhecimento científico, caracterizada como o procedimento inicial para qualquer pesquisa científica, principalmente aquelas que buscam ineditismo e originalidade. Desse modo, é importante compreender o panorama das pesquisas realizadas na área de conhecimento desejada, contribuir com o desenvolvimento de teorias já estabelecidas e, inclusive, encontrar lacunas e oportunidades para novas pesquisas (Conforto; Amaral; Silva, 2011).

3.1 Leis Bibliométricas

Conforme Araújo (2006), há três relevantes leis para os estudos bibliométricos:

3.1.1 Lei de Lotka (produtividade científica dos autores)

Formulada, no ano de 1926, buscou-se, por meio dessa lei, estudar a produtividade de cientistas por meio da contagem de autores presentes numa determinada publicação. Lotka concluiu que uma larga proporção da literatura científica é produzida por um reduzido número de autores e muitos autores pouco produtivos se igualam, em nível de produção, ao pequeno número de grandes produtores (Araújo, 2006).

E, a partir dessa constatação, elaborou-se a lei com base em uma equação matemática para descobrir a razão entre a quantidade de autores e a quantidade de artigos produzidos, em outras palavras, a produtividade dos autores (Araújo, 2006).

Conforme a Lei de Lotka ou Lei do Inverso do Quadrado, ao analisar um número x de artigos em um dado período, o número de cientistas que escreveram dois artigos seria igual a $1/4$ do quantitativo que escreveram um. O número de cientistas que escreveram três artigos seria igual a $1/9$ do número de cientistas que escreveram um, e assim por diante (Guedes, 2012).

Para Guedes (2012, p. 81), a Lei de “Lotka considera que alguns pesquisadores, supostamente de maior prestígio em uma área do conhecimento, produzem muito e muitos pesquisadores, supostamente de menor prestígio, produzem pouco”.

3.1.2 Lei de Bradford (produtividade científica de periódicos)

Guedes (2012) diz que artigos sobre novos assuntos são submetidos a uma pequena seleção de poucos periódicos e à medida que este assunto é aceito e discutido, tais periódicos se transformam em referência e passam a atrair outros artigos com mesmo assunto.

A segunda Lei de Bradford, formulada em 1934 afirma que à medida que os primeiros artigos de um novo assunto são submetidos e aceitos a uma limitada seleção de periódicos, estes passam a atrair mais artigos com o desenvolvimento da área e eventualmente emerge um núcleo de revistas mais produtivas que congregam maior número de trabalhos (Guedes, 2012).

Para Guedes (2012), a Lei de Bradford possibilita contabilizar a importância dos periódicos em determinadas áreas de conhecimento ao verificar aqueles que possuem maior número de artigos sobre certos assuntos e com isso se o tornarem referência da área em questão.

Para aplicá-la, é necessário dispor os periódicos em ordem decrescente de produtividade de artigos sobre certo tema de modo a distinguir aqueles que se devotam ao tema, dividir o resultado por três e selecionar o número de artigos igual ao número da divisão anterior conforme ordem decrescente de produtividade. Esse grupo de $1/3$ com mais artigos deve ser considerado o mais produtivo do universo de dados de periódicos analisados.

3.1.3 Leis de Zipf (frequência de palavras)

Segundo Araújo (2006), as Lei de Zipf, formuladas em 1949, analisam a relação entre palavras em um determinado texto de elevada extensão e a ordem de série dessas palavras (contagem de palavras em largas amostragens). Guedes (2012) descreve que a Primeira Lei de

Zipf revela uma relação entre a frequência das palavras e sua posição na lista de palavras ordenadas, segundo sua periodicidade de ocorrência.

Tanto para Araújo (2006) quanto Guedes (2012), a lista de palavras é criada segundo a sua frequência decrescente de ocorrências (frequências de repetição). Além disso, Zipf observou que o número da posição de uma palavra na lista decrescente, multiplicada pela sua frequência, equivale a uma constante numérica.

Com esse cálculo, Zipf formulou a Lei do Menor Esforço, na qual há uma economia de palavras e, se a tendência for usar o mínimo significa que não haverá dispersão, ou seja, uma mesma palavra será utilizada várias vezes e as palavras mais usadas indicarão o assunto do documento (Araújo, 2006).

Enuncia-se, na Segunda Lei de Zipf, que, em um dado texto, várias palavras de baixa frequência de ocorrência possuem a mesma frequência e podem ser expressas matematicamente. As leis de Zipf permitem estimar as frequências de ocorrências das palavras em textos científicos, tecnológicos e de delimitar a região de concentração de termos de indexação, além de demonstrar que um pequeno grupo de palavras ocorre várias vezes enquanto muitas palavras possuem baixa frequência (Guedes, 2012).

Em suma, as leis bibliométricas, de acordo com Guedes (2012, p. 81), seguem a máxima “poucos com muito e muitos com poucos”, também denominado Efeito Mateus na ciência que analisa os processos psicossociais que afetam a distribuição de recompensas científicas pelas contribuições. Conforme o Efeito Mateus: “aos que mais têm será dado em abundância e, aos que menos têm, até o que têm lhes será tirado”.

Esse efeito é observado, inclusive, na constatação de que cientistas altamente produtivos de universidades conceituadas possuem mais reconhecimento do que cientistas igualmente produtivos em outras universidades (Guedes, 2012).

3.2 Procedimentos de Coleta de Dados

A pesquisa partiu da busca de artigos nas bases de dados e indexadores PORTAL DE PERIÓDICOS CAPES (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior), SCOPUS, o repositório SPELL (*Scientific Periodicals Eletronic Library*) e *Web of Science*. A escolha dos repositórios visou abarcar ampla cobertura de indexação de periódicos na área de conhecimento de ciências sociais aplicadas, diferentemente dos artigos bibliométricos encontrados que apresentaram cobertura limitada de suas bases de consultas.

O período de realização da busca e coleta dos artigos ocorreu entre os meses de abril e maio de 2023, por meio da pesquisa booleana utilizando os operadores “or (ou)” com os termos *Turnover* ou Rotatividade, nos campos resumo/abstract/assunto. Assim, chegou-se aos seguintes resultados, conforme tabela 1.

Tabela 1 – Resultado de artigos por repositório

Bases	N.º de artigos	Palavras-chaves
CAPEs	45.195	Turnover; Rotatividade.
SCOPUS	148.911	
SPELL	196	
<i>Web of Science</i>	110.827	

Fonte: autor.

Em seguida, utilizaram-se recursos de filtros existentes, disponibilizados por cada repositório, para selecionar artigos que versam sobre a temática selecionada, conforme a tabela 2.

Tabela 2 – Exploração inicial de filtragens

Bases	Filtros	Nº de artigos
CAPEs	<i>Turnover; Employee turnover; Business & Economics; Job Satisfaction, Management.</i>	17.886
SCOPUS	<i>Business; Management and Accounting.</i>	9.950
SPELL	Sem filtro nessa rodada de pesquisa.	196
<i>Web of Science</i>	<i>Business; Management.</i>	4.002

Fonte: autor.

Nos dados dos repositórios, houve a inclusão de filtros que relacionassem artigos em português, produzidos no Brasil, verificados através da leitura dos resumos e procedimentos metodológicos, conforme a tabela 3.

Tabela 3 – Exploração inicial de filtragens

Bases	Filtros	Nº de artigos
CAPEL	Artigos; Português; <i>Management</i> .	30
SCOPUS	<i>Bussines; Management and Accounting; Economics Econometrics and Finance</i> ; Brasil; <i>Portuguese</i> .	33
SPELL	Português	170
<i>Web of Science</i>	<i>Economics; Business; Business Finance; Management</i> ; Brasil; <i>Portuguese</i> .	18

Fonte: autor.

3.3 Procedimento de análise de dados

Em relação ao total de 110 artigos que correspondem aos parâmetros da busca, procedeu-se com a transcrição destes no *software Excel*, removendo as duplicidades, conforme tabela 4.

Tabela 4 – Artigos por repositório

Bases	Nº de artigos
CAPEL	4
SCOPUS	11
SPELL	91
<i>Web of Science</i>	4

Fonte: autor.

A planilha consolidada foi submetida para tratamento e geração de gráficos por meio dos Softwares Excel: além da utilização do site WordArt para geração da nuvem de palavras.

De acordo com Gulka e Silveira (2020, p. 4), “metadados são dados sobre os dados” e tem por fito dar significado aos recursos. A divisão de metadados em artigos acadêmicos pode ocorrer na seguinte distribuição:

são divididos em três tipos: 1) descritivos – utilizados para descrever o conteúdo (título, autor, resumo, palavras-chave, referências, direitos de uso da obra, financiamento); 2) estruturais (formato de distribuição, localização); e 3)

administrativo (versão, datas de criação, publicação, dados de acesso de um manuscrito submetido nesse sistema [...]). (Gulka; Silveira, 2020, p. 4).

Decidiu-se por avaliar os metadados descritivos apresentados por Conforto, Amaral e Silva (2011): autores, palavras-chaves, periódicos e fontes de dados preliminares, acrescidos das análises dos períodos de publicações, abordagem e tipo de pesquisa quanto a seus objetivos.

O escopo temporal dos artigos não foi previamente definido pois o objetivo foi encontrar, nas bases de dados e indexadores disponíveis, artigos que continham em seu resumo/abstract os termos turnover ou rotatividade. Portanto, a escala temporal também foi resultante das pesquisas e filtrações realizadas.

4 RESULTADOS

4.1 Descritores

4.1.1 Autores

Foram encontrados 314 autores que publicaram artigos acadêmicos referentes à temática *turnover* ou rotatividade na base de dados de artigos, dentre eles, 281 são diferentes entre si, conforme descrito no Apêndice B – Tabelas Completas. Agrupados pela mesma quantidade de trabalhos publicados, 4 autores (3,82%) publicaram 3 artigos, 25 (15,92%) publicaram 2 artigos; enquanto 252is (80,25%) publicaram 1 artigo.

Tabela 5 – Artigos publicados por grupo de autores

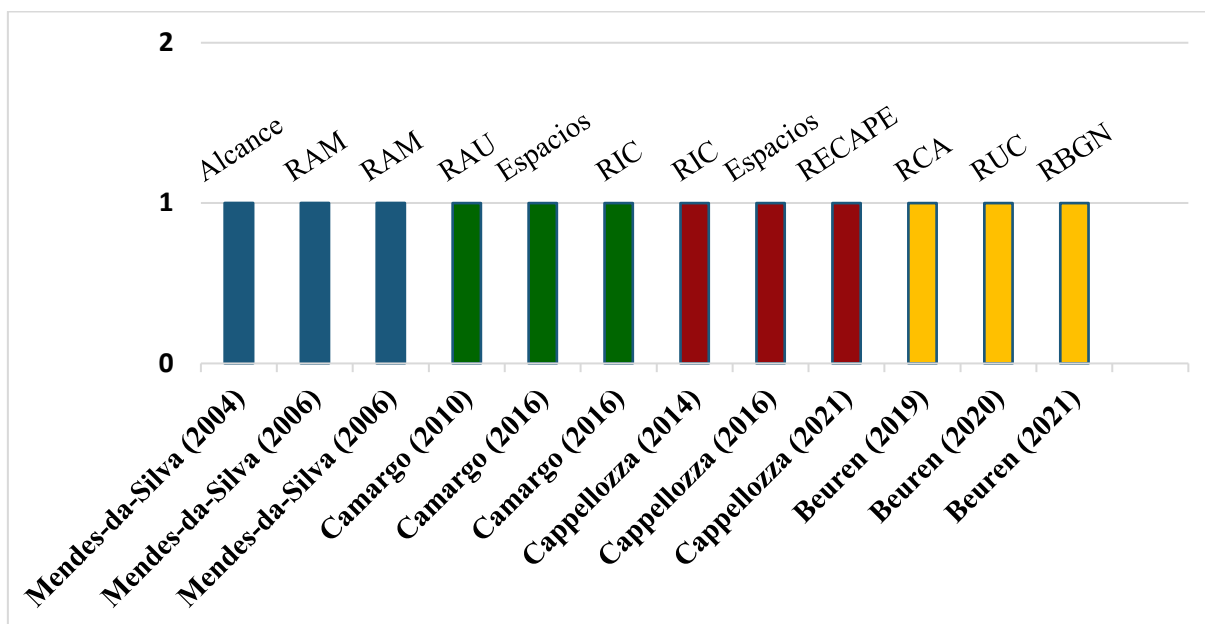
Quantidade de trabalhos publicados	Quantidade de autores	% de artigos publicados por grupo de autores
1	252	80,25%
2	25	15,92%
3	4	3,82%
Total	281	100,00%

Fonte: autor.

Os dados mostram a impossibilidade de se aplicar a formulação da Lei de Lotka que, com fulcro em Araújo (2006, p. 13) diz que “larga proporção da literatura científica é produzida por um pequeno número de autores, e um grande número de pequenos produtores se iguala, em produção, ao reduzido número de produtores”. Não há equilíbrio quantitativo de artigos entre os autores mais produtivos em relação àqueles com menor produção. O grupo de autores mais produtivos publicou 12 artigos (3,82%), valor insuficiente para se contrabalançar aos 252 autores que produziram um único artigo (80,25%).

Destacam-se quatro autores responsáveis pelo maior número de publicações, Alexandre Cappellozza, Ilse Maria Beuren, Maria Emilia Camargo e Wesley Mendes-da-Silva. O recorte indica não haver constância sobre padrão temporal. Além disso, os autores publicaram seus artigos em diferentes periódicos, a exceção Mendes-da Silva que publicou duas vezes na Revista de Administração Mackenzie (RAM).

Gráfico 1 – Autores mais produtivos (três artigos cada) x Ano x Revista

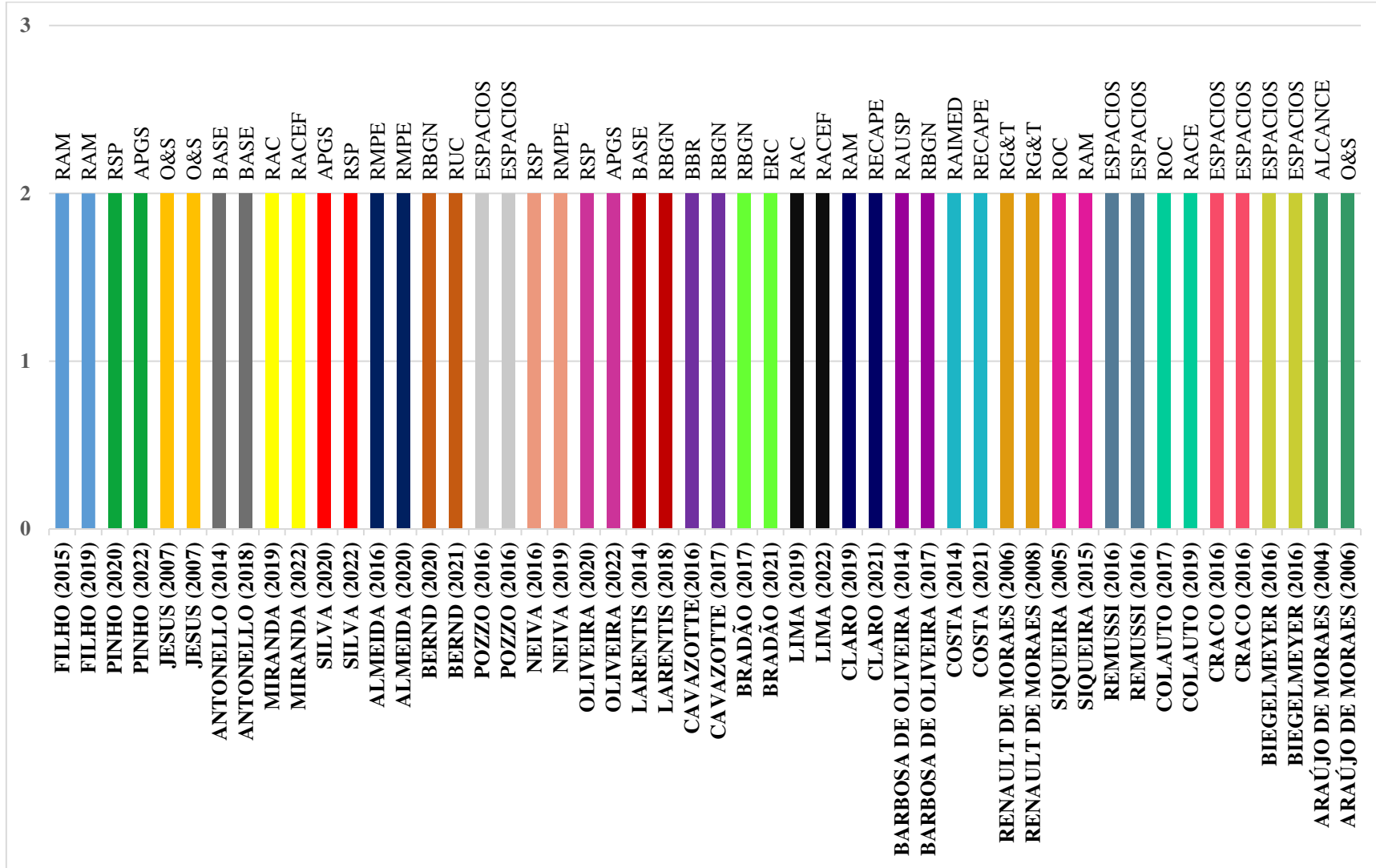


Fonte: autor

Somando-se os autores que publicaram dois e três artigos, há 29 autores que voltaram a abordar o mesmo assunto em outras publicações e, destes, 10 autores, sendo 9 autores com dois artigos e 1 autor com três artigos, publicaram na mesma revista que já possuíam artigos divulgados. Os outros 19 autores que publicaram artigo com esta temática, o fizeram em revistas diferentes.

Constata-se, neste recorte, dispersão de autores devido ao baixo número que publicaram mais de um trabalho na área, 29 entre 281 autores. Verifica-se também que o mesmo periódico não é eleito, pela maioria dos autores, para submissão de novos trabalhos. O que leva a análise da Lei de Bradford acerca da produtividade de periódicos.

Gráfico 2 – Autores com dois artigos cada x Ano x Revista



Fonte: autor.

4.1.2 Periódicos

Quanto às diferentes revistas e periódicos em que se publicaram artigos com a temática rotatividade ou *turnover*, identificou-se um total de 63 periódicos diferentes. Desse número, a Revista Brasileira de Gestão e Negócios (RBGN) destaca-se com a maior quantidade de publicações: 7 artigos ao todo (6,36%); a Revista Espacios, 6 artigos (5,45%); a Revista de Administração Mackenzie (RAM), 5 artigos (4,54%), conforme descrito no Apêndice B – Tabelas Completas.

Assim como ocorreu com os autores, os dados mostram haver dispersão dos artigos em diferentes periódicos com destaque para três revistas que apresentaram maior número de publicações com este tema: RBGN, Espacios e RAM, enquanto as demais possuem poucos trabalhos neste campo, o que denotam não ser o foco deste tipo de publicação. Mesmo nas revistas mais produtivas, prevalece a descentralização de autores, a exceção Biegelmeyer com dois artigos na Revista Espacios, Polizzi Filho e Mendes-da-Silva, ambos com dois artigos na RAM.

Segundo a Lei de Bradford, é possível estimar o grau de relevância de periódicos em uma área de conhecimento com base nos periódicos que produzem o maior número de artigos que formam um núcleo supostamente de maior qualidade e relevância.

Dividiu-se os 110 artigos em 3 partes, classificando-os em ordem decrescente de quantidade de publicações. As revistas pertencentes ao primeiro terço (1/3) de maior produção de conjunto podem ser consideradas as que mais se dedicam ao tema da rotatividade de pessoal nas organizações.

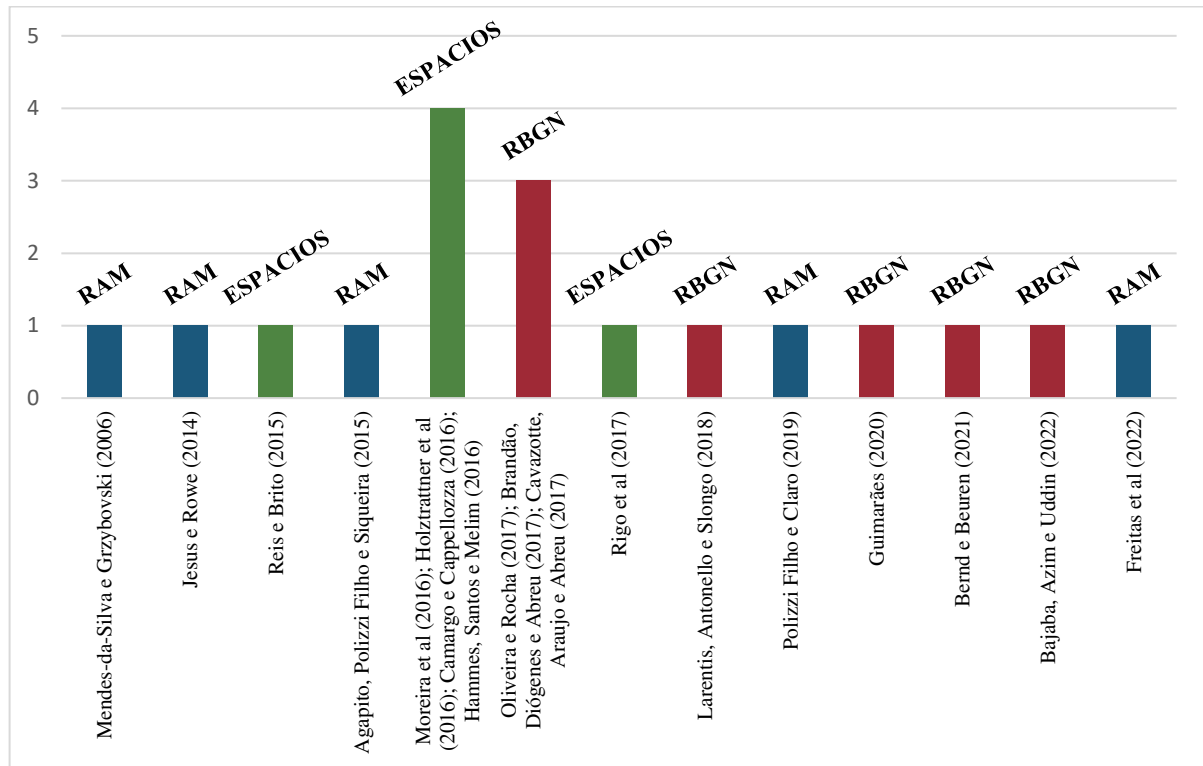
Tabela 6 – 1/3 dos periódicos mais produtivos (21 revistas)

Periódicos	Artigos por periódicos	% parcial da quantidade	% acumulado da quantidade
Revista Brasileira de Gestão de Negócios (RBGN)	7	6,36%	6,36%
Revista Espacios	6	5,45%	11,82%
Revista de Administração Mackenzie (RAM)	5	4,55%	16,36%
Organizações & Sociedade	3	2,73%	19,09%
Revista de Administração da Unimep (RAU)	3	2,73%	21,82%
Revista de Administração Pública (RAP)	3	2,73%	24,55%
Revista de Administração USP (RAUSP)	3	2,73%	27,27%
Revista de Administração, Contabilidade e Economia (RACE)	3	2,73%	30,00%
Revista de Carreira e Pessoas (RECAPE)	3	2,73%	32,73%
Revista do Serviço Público (RSP)	3	2,73%	35,45%
Revista Gestão & Tecnologia	3	2,73%	38,18%
Revista Gestão e Planejamento	3	2,73%	40,91%
Administração Pública e Gestão Social (APGS)	2	1,82%	42,73%
Brazilian Business Review (BBR)	2	1,82%	44,55%
Caderno de Administração	2	1,82%	46,36%
Future Studies Research Journal	2	1,82%	48,18%
Revista Ambiente Contábil	2	1,82%	50,00%
Revista Contemporânea de Contabilidade (RCC)	2	1,82%	51,82%
Revista da Micro e Pequena Empresa (RMPE)	2	1,82%	53,64%
Revista de Administração Contemporânea (RAC)	2	1,82%	55,45%
Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos (BASE)	2	1,82%	57,27%

Fonte: autor.

A pulverização de publicações em diversos periódicos, inclusive os mais produtivos, corrobora com a hipótese levantada sobre a maioria dos autores que já publicaram sobre o tema não revisitar a temática estudada em outras publicações. Fato este reforçado pela revista com maior número de publicações, RBGN, não possuir mais de um trabalho de autores que já haviam publicados anteriormente nesta linha temática, enquanto Espacios e RAM possuem, respectivamente, 1 e 2 autores com duas publicações nesse campo de estudos.

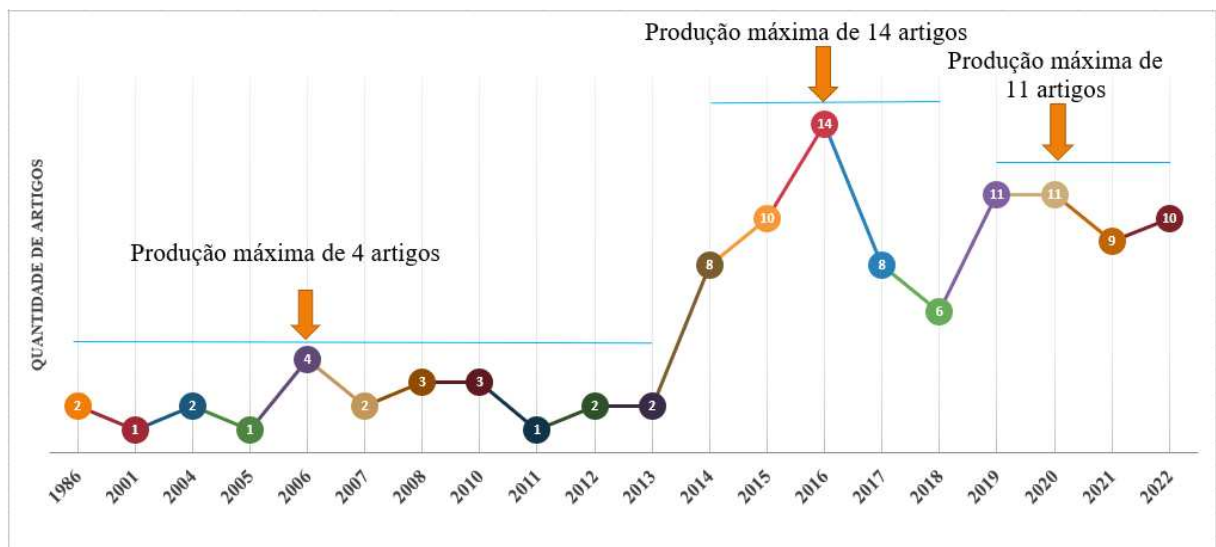
Gráfico 3 – Produtividade dos periódicos x Autor/ano



Fonte: autor.

4.1.3 Data de publicação

Gráfico 4 – Quantidade de artigos por ano de publicação



Fonte: autor.

Tabela 7 – Medidas de tendência e medidas de dispersão

Medidas de tendências central e dispersão			1º Período 1986-2013	2º Período 2014-2018	3º Período 2019-2022
Média	descritiva	do período	2,09	9,2	10,25
Mínimo e máximo			1 e 4 artigos	6 e 14 artigos	9 e 11 artigos
Ano mais produtivo			2006	2016	2019 e 2020
Amplitude			3	8	2
Moda	descritiva	do período	2	8	11
Mediana	descritiva	do período	1,15	14	10
Desvio padrão	descritivo		0,9	2,71	0,829

Fonte: autor.

A escala temporal proveniente dos artigos selecionados na base de dados, apresentaram três importantes períodos divididos a partir do marco do ano mais produtivo. Apesar de as médias e desvios-padrões não poderem ser comparados, devido à diferença de anos em cada período, estes foram discriminados para ilustrar a produção em cada época.

O primeiro período apresentou média descritiva de 2,09 artigos/ano, que orbitaram entre 1 e 4 publicações. O desvio padrão, que mede dispersão da quantidade de artigos publicados em relação à média do período é de 0,9, o que implica uma variação pequena entre as quantidades de publicações entre um ano e outro.

Entre os anos mais produtivo do primeiro e do segundo período, houve aumento percentual na ordem de 250%. O segundo período, marcado pelo aumento de publicações, retratou uma média descritiva de 9,2 artigos/ano, as publicações foram menos uniforme e variaram de 6 a 14 artigos, apresentando um desvio padrão de 2,71 artigos/ano.

Entre os anos mais produtivos do segundo e do terceiro período, houve decréscimo percentual de 21,42% que denota desaceleração da produção no terceiro período cuja média de foi de 0,25 artigos/ano. O período apresentou pequena variação de publicações entre os anos, com variação de 9 a 11 artigos e desvio padrão de 0,82.

A respeito do crescimento das publicações, a partir de 2014, Berial *et al.* (2017) argumenta que entre a década de 90 e os anos 2000 são marcados pela abertura econômica brasileira, maior dinamismo e criação de postos de trabalho intermediariamente qualificados e dispensa de profissionais sem qualificação. Ganha força, neste cenário, a ideia de carreira

autogerida, novas formas de contratação, fluidez e mobilidades o que vem causando, principalmente a partir da crise internacional de 2008, elevada preocupação com a retenção de talentos e rotatividade de profissionais.

Como reflexo desse contexto, Berial *et al.* (2017) relata que o aumento de publicações nacionais sobre o tema acompanha a tendência observada em pesquisas de mercado no país que mostram a diminuição do tempo de permanência dos profissionais nas organizações e de pesquisas internacionais que ressaltam os esforços dos acadêmicos de todo o globo proporem modelos para explicação do fenômeno.

4.1.4 Palavras-chaves

Identificaram-se 260 palavras-chaves diferentes umas das outras, do total de 409 ocorrências. As palavras-chaves mais frequentes, relacionadas às temáticas rotatividade e *turnover*: gestão de pessoas, mencionada 12 vezes (2,93%); satisfação no trabalho, 9 vezes (2,20%); comportamento organizacional, 7 vezes (1,71%) e; comprometimento organizacional, e motivação, 6 menções que correspondem juntas a 4,41% das palavras-chaves. conforme descrito no Apêndice B – Tabelas Completas.

Utilizou-se, a primeira Lei de Zipf para analisar as palavras-chaves com maior recorrência como método para identificar a indexação temática da base de dados. Surgiram então palavras-chaves que representam temas associados que coadunam com a temática da rotatividade/*turnover*, conforme a tabela 8.

Tabela 8 – 1ª Lei de Zipf

Palavras-chaves	Ordem de série da frequência decrecente de palavras- chaves (r)	Frequência de Ocorrência (f)	Constante (k) (r*f)=k
Rotatividade	1º	25	25
<i>Turnover</i>	2º	18	36
Gestão de Pessoas	3º	12	36
Intenção de rotatividade	4º	9	36
Satisfação no trabalho	5º	9	45
Comportamento organizacional	6º	7	42
Comprometimento organizacional	7º	6	42
Governança corporativa	8º	6	48
Motivação	9º	6	54

Fonte: autor.

Selecionaram-se essas palavras-chaves, pois são aqueles que obtiveram mesmo número na coluna “constate” da tabela, ou avizinham palavras-chaves que apresentaram a constante matemática, fazendo parte de temas ligados campo de estudos com maior indexação temática, comportamento organizacional. Posteriormente ao uso da palavra-chave “comprometimento organizacional”, o mais adequado é utilizar a Segunda Lei de Zipf. No entanto, para identificar as palavras que podem trazer os temas principais e acessórios para a área de conhecimento em questão, a Primeira Lei se mostra suficiente.

Depreende-se que, por meio dessa lei, o pesquisador pode identificar aquelas com maior recorrência e ter a possibilidade de enriquecer sua busca por temas sugeridos pelas constantes que se repetem, pois revelam indícios de que a temática que elas apresentam também trata do fenômeno do movimento de entrada e saída de pessoas nas organizações e podem ser usadas como parâmetros de buscas para se compreendê-lo. Ao considerar rotatividade e *turnover* como as palavras-chaves principais, verifica-se que as palavras-chaves restantes estreitaram as áreas de pesquisas afins ao fenômeno da rotatividade.

Para futuros estudos sobre *turnover*/rotatividade de pessoal, pode ser relevante ao pesquisador somar e relacionar às suas buscas, trabalhos acadêmicos que englobem e relacionem o comprometimento organizacional com o *turnover*, a rotatividade com a gestão de pessoas, o índice de entrada e saída de pessoas nos postos de trabalho e a satisfação laboral, a intenção de deixar a organização como uma área de estudos do comportamento organizacional, bem como a motivação no trabalho como fator chave da retenção como fator inverso ao turnover, por exemplo.

Figura 1 - Nuvem de palavras-chaves

COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL
SATISFAÇÃO NO TRABALHO
GESTÃO DE PESSOAS
COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL
MOTIVAÇÃO

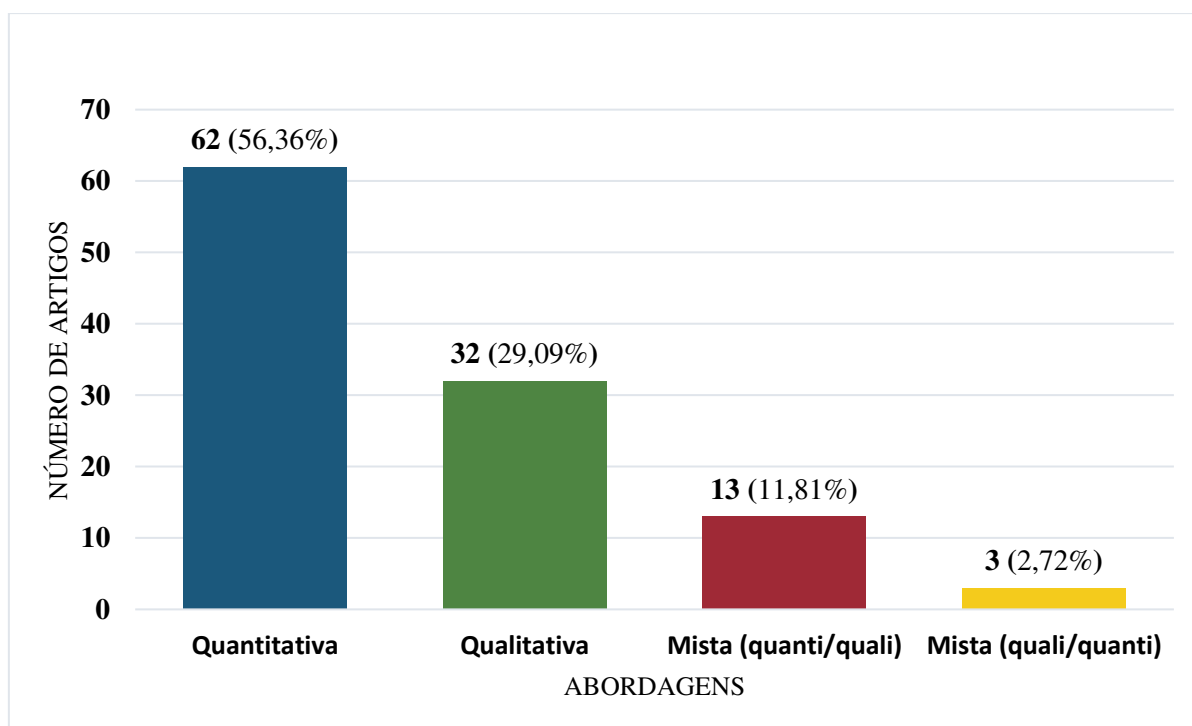
Fonte: autor.

4.1.5 Abordagem dos artigos

Por meio de leitura, identificou-se a abordagem metodológica que estruturou os 110 artigos. Destes, 62 possuem uma natureza metodológica quantitativa, 56,36% e 32 possuem natureza qualitativa, 29,09%. 13 artigos apresentaram abordagem mista, com preponderância quantitativa sobre a qualitativa, correspondendo a 11,81% e 3 artigos apresentaram uma abordagem mista com preponderância qualitativa no percentual de 2,72%.

Nota-se que a prevalência do enfoque quantitativo em mais da metade dos estudos. Os artigos com abordagem qualitativa, numericamente se aproximam da metade dos artigos com abordagem quantitativa. Artigos com abordagens mistas são pouco frequentes, entre elas, o enfoque quanti/quali prevalece majoritariamente em relação à abordagem quali/quanti.

Gráfico 5 – Abordagem dos artigos



Fonte: autor.

Para alguns artigos de abordagens mistas, a leitura dos procedimentos metodológicos permitiu classificá-los como quanti/quali (explanatório sequencial) e 3 como quali/quanti (exploratório sequencial), com base no peso que seus autores colocaram em cada âmbito do enfoque misto (Creswell 2021; Leite *et al.* 2021).

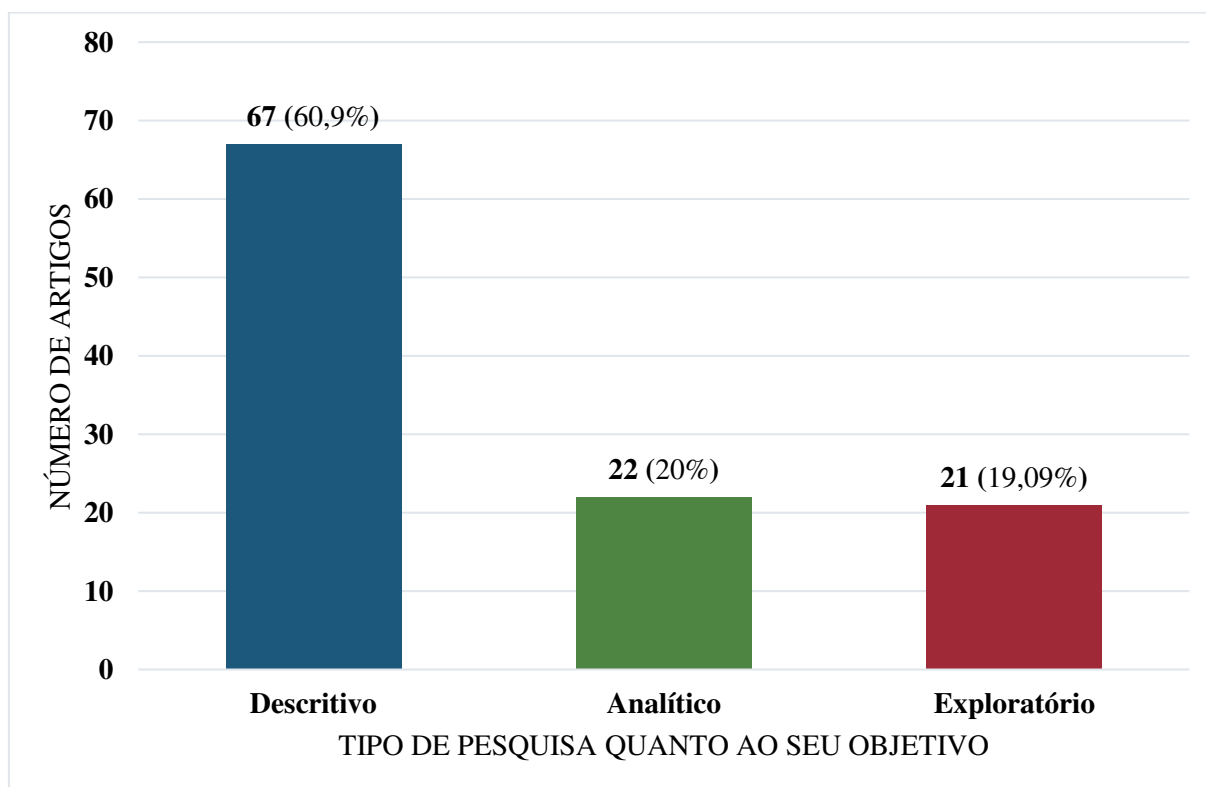
Nos casos que os autores não evidenciaram a ênfase em um âmbito do enfoque misto, nos procedimentos metodológicos de seus artigos, seguiu-se a caracterização dada por Creswell e Creswell (2021), e Leite *et al.* (2021), a respeito da distribuição do tempo para a coleta dos dados quantitativos e qualitativos.

Classificaram-se como quanti/quali os estudos que iniciaram com a etapa quantitativa e os dados qualitativos serviram para interpretar/explicar os resultados quantitativos. Já os artigos classificados como quali/quanti são aqueles que iniciaram na etapa de coleta de dados qualitativos e os dados quantitativos permitiram confirmar, generalizar ou realizar inferências sobre os dados qualitativos encontrados.

Observa-se, portanto, o predomínio de trabalhos de natureza quantitativa sobre a qualitativa, assim como a mista quanti/quali sobre a quali/quanti. Tal ênfase demonstra a preponderância de estudos com vistas a quantificar, medir e analisar os fenômenos em relação àqueles que desejam compreender, aprimorar questionamentos e levantar hipóteses exploratórias sobre as facetas que surgirem deste.

4.1.6 Tipo de pesquisa quanto ao seu objetivo

Gráfico 6 - Tipo de pesquisa quanto ao seu objetivo



Fonte: autor.

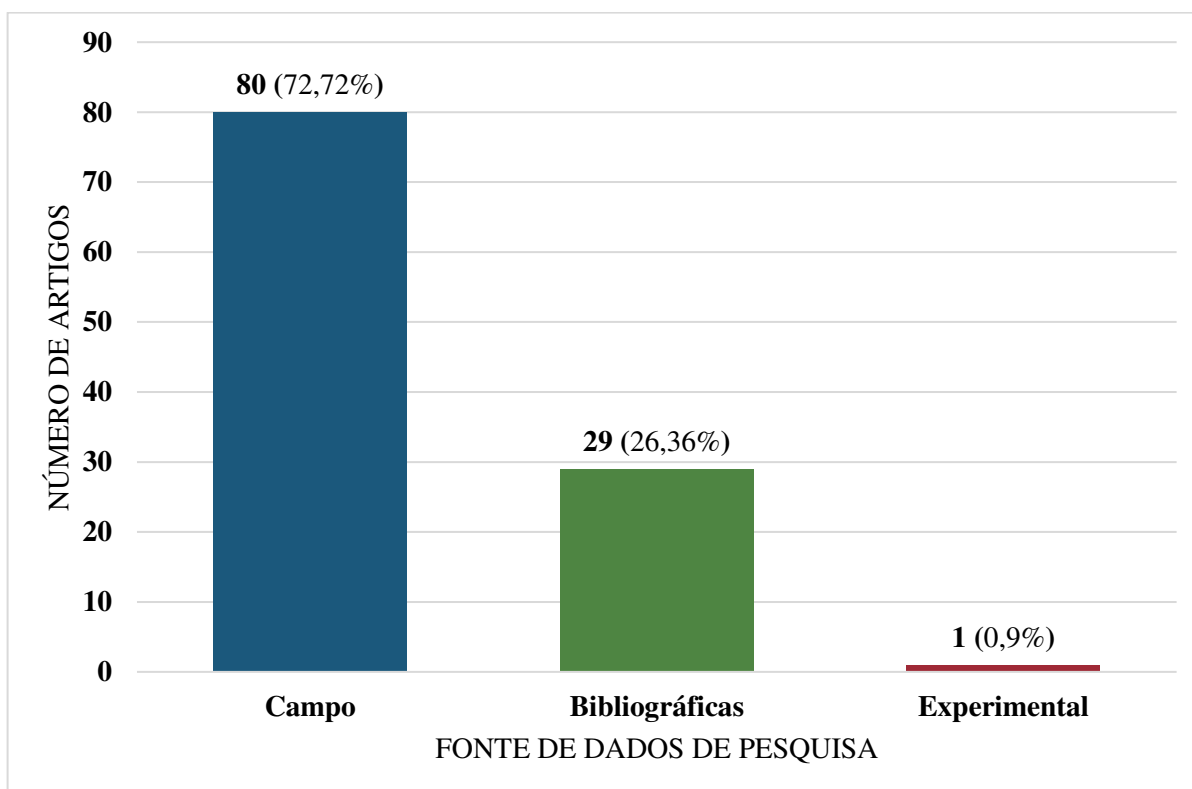
Os tipos de pesquisas quanto aos seus objetivos podem ser classificados como descritivo, analítico e exploratório. De 110 artigos, 67 possuem caráter descritivo (60,90%), 22 artigos puderam ser classificados como analíticos (20%) e 21 artigos foram classificados como exploratórios (19,09%).

Conforme Sampieri, Collado e Lucio (2013), os artigos caracterizados como descritivos visaram analisar e caracterizar o fenômeno da rotatividade e sua manifestação em diversos contextos e situações, os artigos exploratórios trouxeram novas facetas do fenômeno do *turnover* que não foram suficientemente explorados pela literatura enquanto os analíticos buscaram explicar as causas dos eventos e fenômenos.

A preponderância dos estudos descritivos mostra que neste campo, a produção acadêmica está mais voltada para a descrição e caracterização do fenômeno em suas diversas matizes, do que à exploração de novas perspectivas ou análise de suas causas. A ênfase descritiva pode ter relação com o predomínio do enfoque quantitativo que visa quantificar os fenômenos descritos.

4.1.7 Fonte dos dados de pesquisas

Gráfico 7 - Fonte dos dados de pesquisa dos artigos



Fonte: autor.

Quanto à fonte dos dados das pesquisas, o percentual daquelas obtidas em campo foi de 72,72% (80 artigos), 29 artigos utilizaram como fonte dados bibliográficos (26,36%) e 1 artigo obteve seus dados por meio da mensuração do impacto causado sobre a aplicação experimental de uma ferramenta gerencial e a intenção de deixar a organização (0,90%).

A predominância de pesquisas realizadas em campo corrobora com os dados apresentados anteriormente nos descritores abordagem e objetivos e revelam que a maioria dos estudos descrevem situações e aplicações do fenômeno da rotatividade de pessoal no ambiente organizacional, seja pela abordagem quantitativa em maior grau, seja pela qualitativa em menor grau. Além disso, sejam os objetivos descritivos, exploratórios ou analíticos, há a predominância das pesquisas em campo, seguida das bibliográficas que, por sua vez, relatam dados de pesquisas anteriores, realizadas em campo.

O objetivo experimental, por sua vez, foi encontrado em um único artigo, tal constatação por si só evidencia a necessidade de uma investigação mais aprofundada de modo a se compreender os motivos de haver poucos trabalhos com estas características.

A partir dos dados obtidos na abordagem, objetivos e fontes de dados de pesquisa dos artigos, é possível apontar que a maioria dos pesquisadores voltam suas preocupações, majoritariamente, à observação, descrição, quantificação, explicação e compreensão do fenômeno, seja quando ele ocorre ou posteriormente ao ocorrido.

4.1.8 Resultados comparados

Beria *et al.* (2017) apresentaram 59 artigos pesquisados nos repositórios PORTAL DE PERIÓDICOS CAPES e SCIELO; Fonseca *et al.* (2019) 54 e utilizou o repositório SPELL para busca, enquanto Seidl, Borges-Andrade e Neiva (2019) encontraram 25 artigos buscados em periódicos que julgaram possuir tradição na publicação na área organizacional e do trabalho, acrescido de buscas no portal GOOGLE ACADÊMICO. O presente estudo encontrou 110 artigos utilizando os repositórios PORTAL DE PERIÓDICOS CAPES, SCOPUS, SPELL e *Web of Science*.

A comparação entre este estudo e as bibliometrias publicadas entre si, evidencia que a estratégia de seleção de artigos e repositórios de buscas influenciam a formação da base de dados a ser analisada, e por conseguinte, os diferentes resultados provenientes desta análise, seja pelo número de artigos encontrados, seja pela caracterização dessa produção. De modo a se evitar distorções, devido a uma base de dados pequena que não reflita o universo de publicações desse campo, a pesquisa conduzida buscou trazer a maior quantidade de artigos

possíveis de modo que ela se aproxime do número total de publicações do campo e suas características possam ser generalizadas à totalidade das publicações da área.

Quadro 1 – Comparação dos resultados das bibliometrias

Resultados	Beria <i>et al.</i> (2017)	Fonseca <i>et al.</i> (2019)	Seidl, Borges-Andrade e Neiva (2019)	Estudo Atual
Nº de artigos	59	54	25	110
Lei de Lotka - Produção dos autores	Não aplica a Lei, falta de continuidade de publicações	-	Não aplica a Lei, dispersão de autores	Não aplica a Lei, muitos autores com poucas publicações, 1 artigo em sua maioria
Lei de Bradford - Produção dos Periódicos	-	-	Não aplica a Lei - 7 artigos (28%), alta dispersão entre as revistas.	Aplicabilidade da lei - 63 artigos (concentração de 57,27%)
Intervalo de publicação	-	1979 - 2017	1996 - 2015	1986 - 2022
1ª Lei de Zipf - Palavras-chaves	-	-	-	Temas da área: “comportamento organizacional”
Abordagem metodológica	-	Igualdade entre quantitativa e qualitativa/mista - 27 artigos cada (50%)	Quantitativa - 17 artigos (68%)	Quantitativa - 62 artigos (56,36%)
Tipo de pesquisa quanto ao objetivo	-	-	-	Descritivo - 67 artigos (60,90%)
Fonte de dados da pesquisa	-	Campo - 46 artigos (85,18%)	Campo - 15 artigos (60%)	Campo - 80 artigos (72,72%)

Fonte: autor.

A frequência de publicações dos autores produtivos na área de rotatividade de pessoal, apresenta discrepâncias com a formulação da Lei de Lotka, pois não se evidencia equilíbrio quantitativo entre a produção dos autores profícuos em relação aos menos produtores.

Os dados demonstram haver certa tendência de os autores publicarem poucos trabalhos e aqueles que publicaram mais de um, em sua maioria, não priorizam a mesma revista em outros artigos. Conclusão essa, compartilhada por Beria *et al.* (2017) que afirmam haver falta de continuidade das pesquisas e Fonseca *et al.* (2019) que apontam a dispersão de autores devido a poucos registros de novos trabalhos na área. Os dados sobre autores no trabalho de Seidl, Borges-Andrade e Neiva (2019) também apresentam essa dispersão.

A aplicação da Lei de Bradford demonstrou que 57,27% dos artigos estão concentrados em 1/3 dos periódicos produtivos, enquanto os demais 42,73% estão dispersos nos 2/3 restantes. Apesar de Seidl, Borges-Andrade e Neiva (2019) não analisar esta lei, a partir dos dados da pesquisa, foi possível verificar a impossibilidade de se aplicá-la, pois 7 artigos (28%) se concentram no 1/3 de periódicos com mais publicações, evidenciando a dispersão de artigos entre as revistas. Beria *et al.* (2017) e Fonseca *et al.* (2019) não mensuram este dado.

Os anos de 1986 a 2013 são caracterizados por apresentar poucas publicações, diferentemente do período de 2013 a 2022. Contudo, apesar de 2016 ser o ano com maior número de publicações do período, após esse ano, houve queda seguida de uma estabilização nas publicações o que pode indicar que apesar do crescimento, o tema ainda não tem atraído o interesse crescente de estudiosos sobre o assunto.

Beria *et al.* (2017) não analisam o intervalo de publicações. Fonseca *et al.* (2019) analisam o intervalo entre 1979 e 2017 em três períodos decenais: 1979-1988 com poucas publicações, 1999-2008 com maior número de trabalhos, porém estáveis e 2009-2017 com amplo crescimento. Seidl, Borges-Andrade e Neiva (2019) separou o intervalo em 5 triênios, o triênio 1996-1999 a 2000-2003 mostra decréscimo da produção, já os triênios a partir de 2000-2003 até 2012-2015 ascendem em publicações.

A respeito da primeira Lei de Zipf, pode-se concluir que a maioria das palavras-chaves mais frequentes: Gestão de Pessoas, Satisfação no trabalho, Comportamento organizacional e Comprometimento organizacional indicam que estes temas se relacionam ao estudo da rotatividade de pessoal nas organizações porque ambos estão implicados ao campo de estudos do comportamento organizacional. Beria *et al.* (2017), Fonseca *et al.* (2019) e Seidl, Borges-Andrade e Neiva (2019) não mensuram este dado.

A abordagem quantitativa do presente estudo sobressai em mais da metade dos artigos, 62 trabalhos. Resultado próximo àquele encontrado por Seidl, Borges-Andrade e Neiva (2019), com 17 artigos quantitativos e diferente de Fonseca *et al.* (2019) que encontrou equilíbrio entre os enfoques quantitativos e qualitativos/mistos na ordem 27 publicações cada. Beria *et al.* (2017) não mensura o enfoque metodológico.

Em relação ao tipo de pesquisa quanto ao objetivo, o estudo atual identificou 67 artigos classificados como descritivo. Beria *et al.* (2017), Fonseca *et al.* (2019) e Seidl, Borges-Andrade e Neiva (2019) não mensuram este dado. Sobre a fonte de dados das pesquisas, a presente análise identificou que a maioria dos artigos obtiveram seus dados em campo, 80 publicações. De forma semelhante, os estudos de Fonseca *et al.* (2019) e Seidl, Borges-Andrade e Neiva (2019) também identificaram a hegemonia de estudos realizados em campo com um total de 46 e 15 artigos, respectivamente. Beria *et al.* (2017) não mensuraram este dado.

Tais características mostram que a maioria dos artigos analisados, voltam-se à mensuração e avaliação de dados do fenômeno da rotatividade em diferentes contextos e condições organizacionais. A respeito da reduzida incidência de artigos experimentais, constata-se que poucos autores se dedicam a pesquisas mais ativas, tais como investigações de pesquisa-ação que buscam intervir no fenômeno, avaliar o impacto das ações implementadas, extrair informações e reflexões dos fenômenos em questão, e, inclusive, replicar os experimentos em diferentes circunstâncias.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A busca por artigos científicos na área de *turnover* em diferentes indexadores, portais e bases de periódicos apresentou um total de 110 artigos, número superior àqueles encontrados por Beria *et al.* (2017) com 59 artigos, Fonseca *et al.* (2019) com 55 artigos e Seidl, Borges-Andrade e Neiva (2019) com 25. A atualização da pesquisa bibliométrica realizada neste trabalho de conclusão de curso, acrescenta ao campo de pesquisa, maior número de artigos publicados e ampliação das bases e indexadores de buscas de artigos, até o ano de 2022.

Apesar do maior número, a ampliação das bases de pesquisas não aumentou significativamente o número de artigos em relação àqueles encontrados por esses autores de estudos bibliométricos. Embora Beria *et al.* (2017) e Seidl, Borges-Andrade e Neiva (2019), justifiquem a carência de publicações, o presente trabalho de conclusão de curso analisa um número superior de artigos demonstrando um discreto aumento nas publicações com este tema.

Além disso, a pesquisa conduzida avaliou informações que não estiveram presentes ou não foram suficientemente abordadas nos artigos de bibliometria de Beria *et al.* (2017), Fonseca *et al.* (2019) e Seidl, Borges-Andrade e Neiva (2019), como a aplicação das três Leis Bibliométricas (Lotka, Bradford e Zipf), a análise pormenorizada do intervalo de publicação, os tipos de pesquisas predominantes quanto a seus objetivos e as fontes de dados dos artigos analisados.

Evidencia-se, portanto que as bibliometrias encontradas analisaram certos aspectos da produção de artigos nacionais sobre rotatividade de pessoal nas organizações. Deste modo, a incidência de mais estudos bibliométricos explorando essa temática pode vir a consolidar uma padronização das características a serem alvo de análises, discussões e comparações para futuros estudos que pesquisarão a produção desse campo.

5.1 Limitações da pesquisa

A pesquisa se limitou a avaliar os descritores apresentados por Conforto, Amaral e Silva (2011): autores, palavras-chaves, periódicos e fontes e dados preliminares, acrescidos das análises dos períodos de publicações, abordagem metodológica, tipo de pesquisa quanto ao seu objetivo e fonte de dados da pesquisa. Outros descritores poderiam indicar, por exemplo se há predominância de gênero nos pesquisadores do tema, ou ainda se há concentração geográfica dos pesquisadores, suas instituições de ensino/pesquisa e das revistas que publicam artigos na área.

Softwares bibliométricos como o Bibliometrix e VOSviewer, utilizando os metadados fornecidos por cada repositório, realizam análises e leituras das bases de dados dos repositórios de maneira isolada. No entanto, uma análise integrada de artigos de diferentes repositórios, por algum destes softwares, requeria o tratamento das planilhas de dados fornecidos pelos repositórios e conhecimento intermediário da aplicação Excel em integração e tratamento dos dados a serem inseridos nessas aplicações. Ação que não foi tecnicamente possível de ser realizada neste estudo.

Outro fator de inviabilidade desta possibilidade de integração e análise dos dados dos repositórios por um desses softwares bibliométricos se deve ao fato de o repositório SPELL de artigos científicos nacionais da área de administração, não fornecer as planilhas de metadados passíveis a análise dos softwares bibliométricos como os demais repositórios como o PORTAL DE PERIÓDICOS CAPES, SCOPUS e *Web of Science*.

Tal cenário prescindiu, portanto, da construção de base de artigos com entradas de dados dessa produção inseridas manualmente pelo pesquisador, no software Excel, integrando e analisando manualmente, sem apoio de software bibliométrico, os dados dos artigos da área de *turnover* ou rotatividade de pessoal dos quatro repositórios utilizados para busca.

5.2 Apontamentos para futuras pesquisas

Em futuros trabalhos, os artigos encontrados poderão ser reunidos por temas de estudos dentro da área do *turnover* de forma semelhante ao procedimento adotado em Sedil, Borges-Andrade e Neiva (2019, p. 55) e Fonseca *et al.* (2019, p. 80), que agruparam os artigos nas dimensões temáticas: antecedentes da rotatividade, intenção de rotatividade, e outros temas relativos à rotatividade.

Também podem ser alvos de futuras investigações, verificar se a temática é ou não atrativa e se possui incentivo, em órgãos de fomento, por exemplo, para que os pesquisadores possam se debruçar em mais trabalhos sobre o assunto e averiguar se a alegação de exiguidade de pesquisas na temática, conforme apontado por Beria *et al.* (2017) e Seidl, Borges-Andrade e Neiva (2019), ainda é procedente. Por fim, é possível investigar ainda, as condições que fazem com que essa produção acadêmica apresente maior foco quantitativo, descritivo, com de dados coletados em campo em detrimento dos demais.

REFERÊNCIAS

- AGAPITO, P. R.; POLIZZI FILHO, A.; SIQUEIRA, M. M. M. Bem-Estar no Trabalho e Percepção de Sucesso na Carreira como Antecedentes de Intenção de Rotatividade. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 6, pág. 71-93, 2015. DOI: <https://doi.org/10.1590/1678-69712015/administracao.v16n6p71-93>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/39078/bem-estar-no-trabalho-e-percepcao-de-sucesso-na-carreira-como-antecedentes-de-intencao-de-rotatividade/%20eu/pt-br>. Acesso em: 30 ago. 2023.
- ARAÚJO, C. A. A. Bibliometria: evolução histórica e questões atuais. **Em Questão**, Porto Alegre, v. 12, n. 1, p. 11–32, 2006. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/EmQuestao/article/view/16>. Acesso em: 01 set. 2023.
- BERIA, F. M. *et al.* Revisão bibliométrica da produção brasileira sobre turnover no período de 1980 a 2015. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, [S.L.], v. 17, n. 1, p. 118-140, 9 jul. 2018. Universidade de Estado do Rio de Janeiro. <http://dx.doi.org/10.12957/epp.2017.34768>. DOI: <https://doi.org/10.12957/epp.2017.34768>. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revispsi/article/view/34768>. Acesso em: 01 set. 2023.
- BOLT, E. E. T.; WINTERTON, J.; CAFFERKEY, K. A century of labour turnover research: A systematic literature review. **International Journal of Management Reviews**, v. 24, n. 4, p. 555-576, 2022.
- BORONI, F.; CARVALHO NETO, A.; MOTA-SANTOS, C. Rotatividade Voluntária: Um Estudo com Trabalhadores Pouco Qualificados. **Revista Gestão & Planejamento**, v. 21, n. 1, p. 235-250, Jan/Dez. 2020. DOI: <https://dx.doi.org/10.21714/2178-8030gep.v.21.4765>. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/rgb/article/view/4765>. Acesso em 27 out. 2023.
- BRASIL. Eduardo Pontual Ribeiro. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Rotatividade de trabalhadores e criação e destruição de postos de trabalho: aspectos conceituais. **Texto Para Discussão**, Rio de Janeiro-Rj, p. 1-24, set. 2021. Variável. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/2022>. Acesso em: 02 jul. 2023.
- BRASIL. Ipea. Ministério da Economia. **ODS8**: trabalho decente e crescimento econômico. 2019. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/ods/ods8.html>. Acesso em: 22 mar. 2024.
- CAMPOS, C. V. A.; MALIK, A. M. Satisfação no trabalho e rotatividade dos médicos do Programa de Saúde da Família. **Revista de Administração Pública**, v. 42, n. 2, p. 347-368, Mar/Abr. 2008. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0034-76122008000200007>. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/15016>. Acesso em 27 out. 2023.
- CONFORTO, E. C.; AMARAL, D. C.; SILVA, S. L. da. Roteiro para revisão bibliográfica sistemática: aplicação no desenvolvimento de produtos e gerenciamento de projetos. 2011, Anais. Porto Alegre, RS: Escola de Engenharia de São Carlos, Universidade de São Paulo, 2011. Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2205710/mod_resource/content/1/Roteiro%20para%](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2205710/mod_resource/content/1/Roteiro%20para%20revisao%20bibliografica.pdf)

20revis%C3%A3o%20bibliogr%C3%A1fica%20sistem%C3%A1tica.pdf. Acesso em: 01 set. 2023.

CRESWELL, J. W. Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto. 5. ed. Porto Alegre: Penso, 2021. eBooks Assinatura. Disponível em: <https://www.sistemas.ufu.br/biblioteca-gateway/minhabiblioteca/9786581334192>. Acesso em: 26 out. 2023.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Rotatividade e flexibilidade no mercado de trabalho** – São Paulo: DIEESE, 2011. 128 p. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/livro/2011/livroRotatividade11.pdf>. Acesso em: 27 out. 2023.

DIÓGENES, L. C.; PASCHOAL, T.; NEIVA, E. R.; MENESES, P.P.M. Intenção de rotatividade e percepção de suporte organizacional em um órgão público federal. **Revista do Serviço Público**, v. 2, pág. 147-172, 2016. DOI: <https://doi.org/10.21874/rsp.v67i2.655>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/42082/intencao-de-rotatividade-e-percepcao-de-suporte-organizacional-em-um-orgao-publico-federal-/i/pt-br>. Acesso em: 30 ago. 2023.

DUTRA, J. S. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2016. eBooks Assinatura. (1 recurso online). ISBN 9788597005196. Disponível em: <https://www.sistemas.ufu.br/biblioteca-gateway/minhabiblioteca/9788597005196>. Acesso em: 24 out. 2023.

FERREIRA, M. C.; FREIRE, O. N. Carga de trabalho e rotatividade na função de frentista. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 5, n. 2, p. 175-200, Mai/Ago. 2001. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1415-65552001000200009>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/17205/carga-de-trabalho-e-rotatividade-na-funcao-de-frentista/i/pt-br>. Acesso em: 24 out. 2023.

FERREIRA, M. L. C. B.; SIQUEIRA, M. M. M. Antecedentes de intenção de rotatividade: estudo de um modelo psicossocial. **Revista Organizações em Contexto**, v. 1, n. 2, p. 47-67, Dez. 2005. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1415-65552001000200009>. DOI: <https://doi.org/10.15603/1982-8756/roc.v1n2p47-67>. Disponível em: <https://rac.anpad.org.br/index.php/rac/article/view/129>. Acesso em: 27 out. 2023.

FISCHER, A. L. Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas. In: FLEURY, M. T. L. (Org). **As pessoas na organização**. 20. ed. São Paulo: Gente, 2002. Cap. 1. p. 11-34. Disponível em: <https://www.diferencialmg.com.br/site/images/artigos/Gesto%20estrategica%20de%20pessoas%20artigo.pdf>. Acesso em :23 nov. 2023.

FONSECA, V. M. *et al.* Rotatividade: estudo bibliométrico das publicações nacionais de 1979 a 2017. **Revista Linceu**: on line, São Paulo-Sp, v. 9, n. 1, p. 60-85, 22 maio 2019. Disponível em: https://liceu.emnuvens.com.br/LICEU_ON-LINE/issue/view/73. Acesso em: 01 set. 2023.

GUEDES, V. L. da S. A bibliometria e a gestão da informação e do conhecimento científico e tecnológico: uma revisão da literatura. **Ponto de Acesso**, [S. l.], v. 6, n. 2, p. 74–109, 2012.

DOI: <https://doi.org/10.9771/1981-6766rpa.v6i2.5695>. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/revistaici/article/view/5695>. Acesso em: 1 set. 2023.

GULKA, J. A.; SILVEIRA, L. da. Revisão de metadados para consistência de artigos publicados em acesso aberto. **RevIU**, v. 2, n. 1, p. 1-10, 2020. Disponível em: <http://reviu.febab.org.br/index.php/reviu/article/view/11/10>. Acesso em: 28 ago. 2020.

HAMMES, C. C. F.; SANTOS, A. J. dos; MELIM, J. M.. Os impactos do turnover para as organizações. **Revista Espacios**, Vol. 37 (Nº 03), 2016. Disponível em: <https://www.revistaespacios.com/a16v37n03/16370324.html>. Acesso em: 27 out. 2023.

LEITE, L. R. *et al.* Abordagem mista em teses de um programa de pós-graduação em educação: análise à luz de Creswell. **Educação e Pesquisa**, [S. l.], v. 47, p. e243789, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1678-4634202147243789>. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/ep/article/view/190992>. Acesso em: 26 out. 2023.

OLIVEIRA, L. B.; ROCHA, J. C. Engajamento no Trabalho: Antecedentes Individuais e Situacionais e sua Relação com a Intenção de Rotatividade. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, v. 65, pág. 415-431, 2017. DOI: <https://doi.org/10.7819/rbgn.v19i64.3373>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/45994/engajamento-no-trabalho--antecedentes-individuais-e-situacionais-e-sua-relacao-com-a-intencao-de-rotatividade/i%20/pt-br>. Acesso em: 30 ago. 2023.

OLIVEIRA, L. B.; ROCHA, J. T. Uma Análise Qualitativa da Rotatividade Voluntária de Empregados. **Revista Gestão & Planejamento**, v. 1, pág. 292-309, 2019. DOI: <https://doi.org/10.21714/2178-8030gep.v20.5297>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/54635/uma-analise-qualitativa-da-rotatividade-voluntaria-de-empregados/i/pt-br>. Acesso em: 30 ago. 2023.

OLIVEIRA, E. C. de; MOREIRA, F. J. F.; SILVA, S. V. C. da. Abordagens mistas na pesquisa em dissertações de mestrado de um programa de pós-graduação de educação. **Revista Transmutare**, v. 4, pág. 1-17, 2019. DOI: <http://dx.doi.org/10.3895/rtr.v4n0.11322>. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/rtr/article/view/11322>. Acesso em: 30 ago. 2023.

ONU BRASIL - Organização Das Nações Unidas Brasil. **Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil**. 2019. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>>. Acesso em: 23 jun. 2023.

PAÑCATANTRA: cinco tratados: livros II e III. São Paulo: FFLCH/Usp, 2022. 188 p. 2 v. Organização e tradução do sânscrito para o português por Maria da Graça Tesheiner, Marianne Erps Fleming, Maria Valéria Aderson de Mello Vargas. DOI: <https://doi.org/10.11606/9786587621968>. Disponível em: <https://www.livrosabertos.abcd.usp.br/portaldelivrosUSP/catalog/book/836>. Acesso em: 10 fev. 2024.

PINHO, A. P. M.; OLIVEIRA, E. R. S.; SILVA, C. R. M. Comprometimento Organizacional no Setor Público: Um Olhar sobre três Décadas da Produção Científica Brasileira (1989-2019). **Revista do Serviço Público**, v. 71, n. 3, p. 504-539, 2020. DOI: <https://doi.org/10.21874/rsp.v71i3.3507>. Disponível em:

<http://www.spell.org.br/documentos/ver/60552/comprometimento-organizacional-no-setor-publico--um-olhar-sobre-tres-decadas-da-producao-cientifica-brasileira--1989-2019-/i/pt-br>. Acesso em: 31 ago. 2023.

POON, Y. R. et al. A global overview of healthcare workers' turnover intention amid COVID-19 pandemic: a systematic review with future directions. **Human resources for health**, v. 20, n. 1, p. 1-18, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1186/s12960-022-00764-7>. Disponível em: https://human-resources-health.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12960-022-00764-7#auth-Yongxing_Patrick-Lin-Aff2. Acesso em: 23 mar. 2024

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, M. D. P. **Metodologia de Pesquisa**. 5. ed. São Paulo-Sp: Penso Editora, 2013. 624 p. Tradução de: Daisy Vaz de Moraes.

SAMPIERI, R. H.; MENDOZA, C. **Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta**. 1. Ed. Ciudad de Mexico-DF: Mcgraw-hill, 2020. 714 p.

SCORSATTO, C.; MOZZATO, A. R.; SGARBOSSA, M. Tem mais gente saindo da empresa do que querendo ficar. **Revista Gesto: Revista de Gestão Estratégica de Organizações**, [S.L.], v. 11, n. 1, p. 27-49, 22 fev. 2023. Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões. DOI: <http://dx.doi.org/10.31512/gesto.v11i1.1133>. Disponível em: <https://san.uri.br/revistas/index.php/gesto/article/view/1133>. Acesso em: 27 out. 2023.

SEIDL, J.; BORGES-ANDRADE, J. E; NEIVA, E. R. Rotatividade: Análise de Vinte Anos da Produção Científica Brasileira. **Revista de Administração Revista FACES**, v. 18, n. 2, pág. 44-64, abr/jun. 2019. DOI: <https://doi.org/10.21714/1984-6975FACES2019V18N2ART6090>. Disponível em: <http://revista.fumec.br/index.php/facesp/article/view/6090>.

SILVA, M. de F. de S. e. Comportamento Organizacional: A rotatividade de pessoal em foco. 2002. **Revista Psicologia**, v. 20, n. 2, pág. 59-70, jul/dez. 2002, Disponível em: https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/12584/1/2002_art_mfssilva.pdf.

SILVA, R. D. S.; CAPPELLOZZA, A.; COSTA, L. V. O impacto do Suporte Organizacional e do Comprometimento Afetivo sobre a Rotatividade. **Revista de Administração IMED**, v. 4, n. 3, p. 314-329, Ago/Dez. 2014. DOI: <https://doi.org/10.18256/2237-7956/raimed.v4n3p314-329>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/35141/o-impacto-do-suporte-organizacional-e-do-comprometimento-afetivo-sobre-a-rotatividade/i/pt-br>.

SIQUEIRA, M. M. M. Medidas do comportamento organizacional. Estudos de Psicologia, Natal, v. 7, p. 11-18, 2002. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/s1413-294x2002000300003>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/epsic/a/MmZMYgkntBK7dDxyxmWv/?lang=pt>. Acesso em: 31 nov. 2023.

SOUSA, M. G. T. O.; BARBOSA, M. F. N. A Aplicação da Gestão por Competências nos Processos de Gestão de Pessoas: Um Estudo com os Servidores Técnico-Administrativos no Centro de Ciências Jurídicas e Sociais/UFCG. Reunir: **Revista de Administração, Contabilidade e Sustentabilidade**, v. 8, n. 3, p. 31-46, 2018. DOI: <https://doi.org/10.18696/reunir.v8i3.828>. Disponível em: <https://reunir.revistas.ufcg.edu.br/index.php/uacc/article/view/828>. Acesso em: 30 ago. 2023.

SOUZA, A. V. de O.; ALANO, J.; CAMARGO, M. E.; MOTTA, M. E. V. da. FATORES QUE CONTRIBUEM PARA O DESLIGAMENTO DOS FUNCIONÁRIOS DE UM HOSPITAL DA SERRA GAÚCHA. **Revista Inteligência Competitiva**, [S. l.], v. 6, n. 4, p. 115–140, 2016. DOI: 10.24883/IberoamericanIC.v6i4.188. Disponível em: <https://iberoamericanic.org/rev/article/view/188>. Acesso em: 24 mar. 2024.

STEIL, A. V.; PENHA, M. M.; BONILLA, M. A. M. Antecedentes da retenção de pessoas em organizações: uma revisão de literatura. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**. v. 16, n. 1, p. 88-102, jan/mar. 2016. DOI: <https://doi.org/10.17652/rpot/2016.1.542>. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572016000100008. Acesso em: 27 out. 2023.

TREINTA, F. T. *et al.* Metodologia de pesquisa bibliográfica com a utilização de método multicritério de apoio à decisão. **Production**, Niterói-Rj, v. 24, n. 3, p. 508-520, jul/set 2014. FapUNIFESP (SciELO). DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/s0103-65132013005000078>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/prod/a/9BprB4MFDXfpSJqkL4HdJCQ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 01 set. 2023.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas 1987. 175p.

VANDENBERG, R. J. Desegregating the Motives Underlying Turnover Intentions: When do Intentions Predict Turnover Behavior?. **Human Relations**, outubro, 1999. Disponível em: <http://www.findarticles.com>. Acesso em: 26 out. 2023.

VANTI, N. A. P. Da bibliometria à webometria: uma exploração conceitual dos mecanismos utilizados para medir o registro da informação e a difusão do conhecimento. **Ciência da informação**, v. 31, p. 369-379, 2002.

VARZONI, G. C.; AMORIM, W. A. Modelos de Gestão de Pessoas. **Revista de Carreiras e Pessoas**, São Paulo-Sp, v. 11, n. 3, p. 489-505, set. 2021. DOI: <https://doi.org/10.23925/recape.v11i3.54526>. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/54526>. Acesso em: 30 ago. 2023.

APÊNDICE A – ARTIGOS ANALISADOS

AGAPITO, P. R. *et al.* Bem-estar no trabalho e percepção de sucesso na carreira como antecedentes de intenção de rotatividade. **Revista de Administração Mackenzie: (RAM)**, São Paulo-Sp, v. 16, n. 6, p. 71-93, dez. 2015. FapUNIFESP (SciELO). DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1678-69712015/administracao.v16n6p71-93>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ram/a/VrdDYSNxCJj6mYMHZhPSy6x/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 01 set. 2023.

ALMEIDA, D. M.; PEREIRA, I. M.; LIMA, I. J. Instrumentos de Controle de Gestão utilizados por Micro e Pequenas Empresa Sul Catarinenses. **Revista da Micro e Pequena Empresa**, v. 10, n. 3, p. 49-92, 2016. DOI: <https://doi.org/10.21714/19-82-25372016v10n3p6992>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/43390/instrumentos-de-controle-de-gestao-utilizados-por-micro-e-pequenas-empresa-sul-catarinenses/i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

APPIO, J.; FERNANDES, B. H. R. Práticas de Gestão de Pessoas, Alinhamento Pessoa-Ambiente de Trabalho e Índices de Turnover: um estudo nas “Melhores Empresas Para Você Trabalhar” no Brasil. **BASE - Revista de Administração e Contabilidade da UNISINOS**, v. 12, n. 2, p. 82-95, 2015. DOI: <https://doi.org/10.4013/base.2015.122.01>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/36765/praticas-de-gestao-de-pessoas--alinhamento-pessoa-ambiente-de-trabalho-e-indices-de-turnover--um-estudo-nas---melhores-empresas-para-voce-trabalhar---no-brasil/i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

ASSUNÇÃO, A. T. D. C.; ROCHA, F. G.; RIBAS, L. C. C. Perfil dos trabalhadores de cozinha da Via Gastronômica de Coqueiros e notas sobre a qualificação profissional no setor de alimentos e bebidas em Florianópolis/SC. **Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo**, v. 4, n. 3, art. 2, p. 24-40, 2010. DOI: <https://doi.org/10.7784/rbtur.v4i3.332>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/4702/perfil-dos-trabalhadores-de-cozinha-da-via-gastronomica-de-coqueiros-e-notas-sobre-a-qualificacao-profissional-no-setor-de-alimentos-e-bebidas-em-florianopolis-sc/i/pt-br>. Acesso em 02 set. 2023.

AZEVEDO, R. R.; LINO, A. F.; DINIZ, J. A. Efeitos da Rotatividade de Pessoal sobre Práticas das Equipes de Contabilidade em Municípios. **Revista de Contabilidade e Organizações**, v. 13, n. 1, p. 1-14, 2019. DOI: <https://doi.org/10.11606/issn.1982-6486.rco.2019.144691>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/59756/efeitos-da-rotatividade-de-pessoal-sobre-praticas-das-equipes-de-contabilidade-em-municipios-/i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

BAJABA, S.; AZIM, M. T.; UDDIN, M. A. O apoio social e a intenção de rotatividade de pessoal: o papel mediador do conflito trabalho-família. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, v. 24, n. 1, p. 1-18, 2022. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/66444/o-apoio-social-e-a-intencao-de-rotatividade-de-pessoal--o-papel-mediador-do-conflito-trabalho-familia>. Acesso em: 02 set. 2023.

BARTZ, M. L.; TEIXEIRA, G. S. Rotatividade do mercado de trabalho no Corede Sul: uma análise ex-ante e ex-post a implementação do polo naval no município de Rio Grande. **Sinergia**, v. 21, n. 2, p. 21-29, 2017. DOI: <https://doi.org/10.17648/sinergia-2236-7608-v21n2-6798>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/50411/rotatividade-do-mercado-de-trabalho-no-corede-sul>.

mercado-de-trabalho-no-corede-sul--uma-analise-ex-ante-e-ex-post-a-implementacao-do-polo-naval-no-municipio-de-rio-grande/i/pt-br . Acesso em: 02 set. 2023.

BERND, D. C.; BEUREN, I. M. Autopercepção de Justiça Organizacional e de Burnout em Atitudes e Comportamentos no Trabalho de Auditores Internos. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, v. 23, n. 3, p. 422-438, 2021. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/64092/autopercepcao-de-justica-organizacional-e-de-burnout-em-atitudes-e-comportamentos-no-trabalho-de-auditores-internos/i/pt-br>. Acesso em 02 set. 2023.

BERND, D. C.; BEUREN, I. M.; Percepção de Justiça Organizacional e seus Reflexos na Satisfação e Intenção de Rotatividade de Auditores Internos. **Revista Universo Contábil**, v. 1, pág. 26/07/2020. DOI: <https://doi.org/10.4270/ruc.2020101>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/62373/percepcao-de-justica-organizacional-e-seus-reflexos-na-satisfacao-e-intencao-de-turnover-de-auditores-internos/eu/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

BEUREN, I. M.; RIBEIRO, F.; SILVA, O. L. Percepção de Justiça Organizacional e Intenção de Rotatividade em Empresas de Auditoria. **Revista de Ciências da Administração**, v. 53, pág. 93-111, 2019. DOI: <https://doi.org/10.5007/2175-8077.2019V21n53p93>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/54390/percepcao-de-justica-organizacional-e-intencao-de-turnover-em-empresas-de-auditoria/i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

BORONI, F.; CARVALHO NETO, A.; MOTA-SANTOS, C. Rotatividade Voluntária: Um Estudo com Trabalhadores Pouco Qualificados. **Revista Gestão & Planejamento**, v. 21, n. 1, p. 235-250, 2020. DOI: <https://doi.org/10.21714/2178-8030gep.v.21.4765>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/58226/rotatividade-voluntaria-um-estudo-com-trabalhadores-pouco-qualificados/i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

BOTREL, A. M. M. *et al.* Satisfação e Comprometimento dos Médicos: Estudo em Instituições Hospitalares. **Revista de Administração da Unimep**, v. 18, n. 4, p. 112-133, 2020. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/60246/satisfacao-e-comprometimento-dos-medicos--estudo-em-instituicoes-hospitalares/i/pt-br>. Acesso em 02 set. 2023.

BRANDÃO, I. F.; DIÓGENES, A. S. M.; ABREU, M. C. S. Alocação de Valor ao Stakeholder Funcionário e o Efeito na Competitividade do Setor Bancário. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, v. 19, n. 64, p. 161-179, 2017. DOI: <https://doi.org/10.7819/rbgn.v0i0.3199>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/44920/alocacao-de-valor-ao-stakeholder-funcionario-e-o-efeito-na-competitividade-do-setor-bancario/i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

BRANDÃO, I. F.; OLIVEIRA, M. C. Distribuição de Riqueza aos Empregados e Desempenho Financeiro: Uma Análise de Trilha no Setor Bancário Brasileiro. **Enfoque Reflexão Contábil**, v. 40, n. 2, p. 171-189, 2021. DOI: <https://doi.org/10.4025/enfoque.v40i2.45655>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/62007/distribuicao-de-riqueza-aos-empregados-e-desempenho-financeiro--uma-analise-de-trilha-no-setor-bancario-brasileiro/i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

BRAUN, A. C. *et al.* Conflito trabalho-família em executivos: uma revisão sistemática de 2009 a 2014. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, Porto Alegre, v. 17, n. 1, p. 19-30, jun. 2016. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v17n1/04.pdf>. Acesso em: 01 set. 2023.

CAMARGO, L. C. C. *et al.* Revelando o efeito da intenção de rotatividade na adoção individual do LinkedIn. **Revista Espacios**, Caracas, v. 37, n. 12, p. 3-5, jan. 2016. Disponível em: <https://revistaespacios.com/a16v37n12/16371203.html>. Acesso em: 01 set. 2023.

CAMPOS, C. V. A.; MALIK, A. M. Satisfação no trabalho e rotatividade dos médicos do Programa de Saúde da Família. **Revista de Administração Pública**, v. 42, n. 2, p. 347-368, 2008. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0034-76122008000200007>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/2289/satisfacao-no-trabalho-e-rotatividade-dos-medicos-do-programa-de-saude-da-familia/i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

CAPPELLOZZA, A. *et al.* Relações entre Percepção de Justiça, Suporte Organizacional, Defesa da Imagem e Intenção de Rotatividade. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 11, n. 3, p. 442-464, 2021. DOI: <https://doi.org/10.23925/recape.v11i3.54928>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/64785/relacoes-entre-percepcao-de-justica--suporte-organizacional--defesa-da-imagem-e-intencao-de-rotatividade/i/pt-br>. Acesso em 02 set. 2023.

CARLI, D. D. de; FRIZON, J. A. Efeito mediador do person-organization fit na relação entre práticas de gestão das relações interpessoais e índices de turnover. **Revista Gestão Organizacional**, Chapecó-Rs, v. 13, n. 2, p. 162-187, maio 2020. *Revista Gestão Organizacional*. DOI: <https://doi.org/10.22277/rgo.v13i2.5093>. Disponível em: <https://bell.unochapeco.edu.br/revistas/index.php/rgo/article/view/5093>. Acesso em: 02 set. 2023.

CAVAZOTTE, F. de S. C. N. *et al.* Identificação organizacional entre funcionários públicos brasileiros: um estudo no setor cultural. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, São Paulo-Sp, v. 19, n. 64, p. 289-306, 20 abr. 2017. **FECAP Fundação Escola de Comércio Álvares**. DOI: <http://dx.doi.org/10.7819/rbgn.v19i64.3366>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbgn/a/ncHC9WnKvjNpktsZKCZWhvn/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 02 set. 2023.

CARMONA, C. M. A rotatividade dos executivos e governança corporativa no Brasil. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 3, n. 1, p. 0-0, 2004. DOI: <https://doi.org/10.5329/RECADM.20040301005>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/25370/a-rotatividade-dos-executivos-e-governanca-corporativa-no-brasil/i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

CARVALHO, J.; SOBRAL, F.; MANSUR, J. Explorando a Liderança Compartilhada em Organizações Públicas: Evidências da Arena Educacional. **Revista de Administração Pública**, v. 3, pág. 524-544, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/0034-761220190319>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/58318/explorando-a-lideranca-compartilhada-em-organizacoes-publicas--evidencias-da-arena-educacional/i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

COHEN, M. *et al.* Responsabilidade Socioambiental Corporativa como Fator de Atração e Retenção para Jovens Profissionais. **Brazilian Business Review**, v. 14, n. 1, p. 21-41, 2017. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/44192/responsabilidade-socioambiental-corporativa-como-fator-de-atracacao-e-retencao-para-jovens-profissionais-i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

CONCEIÇÃO, J. T. P.; CONCEIÇÃO, M. M.; MARTINEWSKI, A. Turnover feminino nas cooperativas de resíduos sólidos: um estudo fenomenológico sobre as causas. **NAVUS - Revista de Gestão e Tecnologia**, v. 5, n. 4, p. 113-125, 2015. DOI: <https://doi.org/10.22279/navus.2015.v5n4.p113-125.276>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/37888/turnover-feminino-nas-cooperativas-de-residuos-solidos-um-estudo-fenomenologico-sobre-as-causas-i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

COSTA, C. J.; MORAES, L. F. R. Investigando as intenções de turnover: o caso dos vendedores e gerentes de duas redes de lojas da cidade de Belo Horizonte. **Revista Gestão & Tecnologia**, v. 6, n. 1, p. 1-13, 2006. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/24490/investigando-as-intencoes-de-turnover--o-caso-dos-vendedores-e-gerentes-de-duas-redes-de-lojas-da-cidade-de-belo-horizonte-i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

COSTA, C. A.; MORAES, L. F. R.; CANÇADO, V. Avaliando o comprometimento organizacional e possíveis relações com o Turnover. **Revista Gestão & Tecnologia**, v. 8, n. 2, art. 18, p. 1-16, 2008. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/3366/avaliando-o-comprometimento-organizacional-e-possiveis-relacoes-com-o-turnover-i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

DIÓGENES, L. C. *et al.* Intenção de rotatividade e percepção de suporte organizacional em um órgão público federal. **Revista do Serviço Público**, v. 2, pág. 147-172, 2016. DOI: <https://doi.org/10.21874/rsp.v67i2.655>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/42082/intencao-de-rotatividade-e-percepcao-de-suporte-organizacional-em-um-orgao-publico-federal-i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

ESPEJO, M. M. D. S. B. *et al.* A Influência da Avaliação de Desempenho na Rotatividade de Pessoal de uma Empresa Concessionária de Energia Elétrica no Centro-Oeste. **Revista Mineira de Contabilidade**, v. 22, n. 2, p. 51-64, 2021. DOI: <https://doi.org/10.51320/rmc.v22i2.1198>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/63652/a-influencia-da-avaliacao-de-desempenho-na-rotatividade-de-pessoal-de-uma-empresa-concessionaria-de-energia-eletrica-no-centro-oeste-i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

FERREIRA, L. C. M.; ALMEIDA, C. B. A. Rotatividade de Funcionários e Desempenho Organizacional: um Estudo no Comércio Brasileiro. **Revista Brasileira de Negócios**, v. 12, n. 4, pág. 28-61, 2015. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/36772/rotatividade-de-funcionarios-e-desempenho-organizacional-um-estudo-no-comercio-brasileiro-i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

FERREIRA, M. C.; FREIRE, O. N. Carga de trabalho e rotatividade na função de frentista. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 5, n. 2, p. 175-200, 2001. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1415-6552001000200009>. Disponível em:

<http://www.spell.org.br/documentos/ver/17205/carga-de-trabalho-e-rotatividade-na-funcao-de-frentista/i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

FERREIRA, M. L. C. B.; SIQUEIRA, M. M. M. Antecedentes de intenção de rotatividade: estudo de um modelo psicossocial. **Revista Organizações em Contexto**, v. 1, n. 2, p. 47-67, 2005. DOI: <https://doi.org/10.15603/1982-8756/roc.v1n2p47-67>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/21987/antecedentes-de-intencao-de-rotatividade--estudo-de-um-modelo-psicossocial/i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

FONSECA, V. M. *et al.* Rotatividade: estudo bibliométrico das publicações nacionais de 1979 a 2017. **Revista Linceu On-line**, v. 9, n. 1, p. 60-85, 2019. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/61188/rotatividade--estudo-bibliometrico-das-publicacoes-nacionais-de-1979-a-2017/i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

FREITAS, A. D. *et al.* Políticas de recursos humanos, aprendizagem e intenção de rotatividade nas organizações. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 23, n. 4, p. 1-31, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eramg220210.en>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/67991/politicas-de-recursos-humanos--aprendizagem-e-intencao-de-rotatividade-nas-organizacoes>. Acesso em: 02 set. 2023.

GIRÃO, M.; FERNANDES, E. O que resta de marketing para o Chief Marketing Officer?. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 19, n. 4, p. 858-871, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/1679-395120200137>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/65648/o-que-resta-de-marketing-para-o-chief-marketing-officer-i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

GOMES, S. S.; PICCHIAI, D. Impactos no Clima Organizacional da Universidade Federal de Goiás e a Rotatividade de Trabalhadores Terceirizados. **Revista Eletrônica Científica do CRA-PR**, v. 5, n. 2, p. 85-107, 2018. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/54509/impactos-no-clima-organizacional-da-universidade-federal-de-goias-e-a-rotatividade-de-trabalhadores-terceirizados/i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

GUERRA, M. H. T. S.; MATTOS, C. A. C.; CORRÊA, A. C. Políticas e Práticas de Gestão de Pessoas e Intenção de Rotatividade: Um Estudo no Instituto Federal do Pará (Brasil). **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 10, n. 3, p. 486-503, 2020. DOI: <https://doi.org/10.20503/recape.v10i3.45130>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/59482/politicas-e-praticas-de-gestao-de-pessoas-e-intencao-de-rotatividade--um-estudo-no-instituto-federal-do-para--brasil-i/pt-br>. Acesso em 02 set. 2023.

GUIMARÃES, S. F.; SILVA, A. L.C. Eleições e Sucessão de CEOs em Empresas Estatais Brasileiras. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, v. e, pág. 462-481, 2020. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/58084/eleicoes-e-sucessao-de-ceos-em-empresas-estatais-brasileiras-i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

HAJOJ, I. A. *et al.* Educação Corporativa: Estudos de Caso de uma Organização em Manaus. **Amazônia, Organizações e Sustentabilidade**, v. 5, n. 1, p. 65-86, 2016. DOI: <https://doi.org/10.17800/2238-8893/aos.v5n1p65-86>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/42628/educacao-corporativa--estudos-de-caso-de-uma-organizacao-em-manaus-i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

HAMMES, C. C. F. *et al.* Os impactos do turnover para as organizações. *Revista Espacios*, Caracas, v. 37, n. 3, sem paginação, 2016. Disponível em: <https://www.revistaespacios.com/a16v37n03/16370324.html#:~:text=Um%20alto%20%C3%ADndice%20de%20rotatividade%20gera%20impactos%20diretos%20e%20indiretos,os%20custos%20de%20sua%20contrata%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 01 set. 2023.

HOLZTRATTNER, G. S. *et al.* Rotatividade de estagiários: estudo de caso em um agente integrador de estágios. *Revista Espacios*, Caracas, v. 37, n. 14, sem paginação, 2016. Disponível em: <https://www.revistaespacios.com/a16v37n14/16371405.html>. Acesso em 27 out. 2023.

IWAI, T. *et al.* Força de Clima: Seu Papel Moderador na Relação Entre Clima e 'Turnover'. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 23, n. 1, p. 92-110, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2019170210>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/52226/forca-de-clima--seu-papel-moderador-na-relacao-entre-clima-e--turnover-/i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

JESUS, A. M. de *et al.* A importância do capital humano e da tecnologia da informação em benefício do conhecimento organizacional: um estudo de caso. *Organizações & Sociedade*, [S.L.], v. 14, n. 40, p. 137-152, mar. 2007. FapUNIFESP (SciELO). DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/s1984-92302007000100008>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/osoc/a/s36LWPbPLHTvZGF46kfWjzj/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 02 set. 2023.

JESUS, R. G.; ROWE, D. E. O. Justiça organizacional percebida por professores dos ensinos básico, técnico e tecnológico. *Revista de Administração Mackenzie: (RAM)*, São Paulo-Sp, v. 15, n. 6, p. 172-200, dez. 2014. FapUNIFESP (SciELO). DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1678-69712014/administracao.v15n6p172-200>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ram/a/bmJhjZk3RZGfRnsnb6GVcb/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 01 set. 2023.

KLEIN, N. F.; SANTIAGO, E. B. Indivíduos da Geração Y: a satisfação no mercado de trabalho e as consequências nas suas escolhas profissionais. *Revista Linceu On-line*, v. 8, n. 2, p. 95-112, 2018. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/61196/individuos-da-geracao-y--a-satisfacao-no-mercado-de-trabalho-e-as-consequencias-nas-suas-escolhas-profissionais-/i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

LAFALCE, J. L. *et al.* Satisfação no trabalho: estudo longitudinal em uma organização pública de ensino superior. *Revista Gestão & Tecnologia*, Pedro Leopoldo-Mg, v. 20, n. 4, p. 153-175, out. 2020. Fundação Pedro Leopoldo - Revista Gestão and Tecnologia. DOI: <http://dx.doi.org/10.20397/2177-6652/2020.v20i4.1535>. Disponível em: <http://revistagt.fpl.edu.br/get/article/view/1535>. Acesso em: 02 set. 2023.

LARENTIS, F.; ANTONELLO, C. S.; MILÃO, G. S.; TONI, D. Aprendizagem organizacional e relacionamentos interorganizacionais: um estudo de casos múltiplos. *BASE - Revista de Administração e Contabilidade da UNISINOS*, v. 4, pág. 347-366, 2014. DOI: <https://doi.org/10.4013/base.2014.114.06>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/34246/aprendizagem-organizacional-e-relacionamentos-interorganizacionais--um-estudo-de-casos-multiplos-/i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

LARENTIS, F. *et al.* Cultura Organizacional e Marketing de Relacionamento: Uma Perspectiva Interorganizacional. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, v. 1, pág. 37-56, 2018. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/47910/cultura-organizacional-e-marketing-de-relacionamento--uma-perspectiva-interorganizacional/i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

LEAL, P. H. *et al.* Satisfação no Trabalho: um Estudo na Universidade do Estado do Rio Grande do Norte. **RAUnP - Revista Eletrônica do Mestrado Profissional em Administração da Universidade Potiguar**, v. 7, n. 2, p. 106-120, 2015. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/37470/satisfacao-no-trabalho--um-estudo-na-universidade-do-estado-do-rio-grande-do-norte/i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

LEMO, A. H. C.; PINTO, M. S.; SILVA, M. A. C. Mal-Estar nas Organizações: Por que os Jovens Estão Abandonando o Mundo Corporativo?. **RACE: Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, v. 16, n. 2, p. 703-728, 2017. DOI: <https://doi.org/10.18593/race.v16i2.7903>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/46708/mal-estar-nas-organizacoes--por-que-os-jovens-estao-abandonando-o-mundo-corporativo-/i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

LOCATELLI, L. G.; RAMOS, F. M.; COSTA, C. M. Conexões Sociais e Rotatividade Involuntária do CEO: Evidências do Mercado Brasileiro. **Revista Contemporânea de Contabilidade**, v. 18, n. 48, p. 124-137, 2021. DOI: <https://doi.org/10.5007/2175-8069.2021.e76116>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/63358/conexoes-sociais-e-rotatividade-involuntaria-do-ceo--evidencias-do-mercado-brasileiro-/i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

LOPES, E. L. *et al.* AVALIAÇÃO DE JUSTIÇA E INTENÇÃO DE TURNOVER EM EQUIPES DE VENDAS: teste de um modelo teórico. **Revista de Administração de Empresas: (RAE)**, São Paulo-Sp, v. 51, n. 6, p. 553-567, nov. 2011. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0034-75902011000600005>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/vRzB6nts8yKCZPg9jCqTXdj/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 01 set. 2023.

LOPEZ, F.; BUGARIN, M.; BUGARIN, K. Rotatividade nos cargos de confiança da administração federal brasileira (1999-2013). **Revista do Serviço Público**, v. 65, n. 4, p. 439-461, 2014. DOI: <https://doi.org/10.21874/rsp.v65i4.658>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/35537/rotatividade-nos-cargos-de-confianca-da-administracao-federal-brasileira--1999-2013-/i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

LUZ, M.; AULER, D. P. Rotatividade de pessoal em prestadores de serviços: um estudo de caso em uma associação desportiva. **Revista Eletrônica Gestão e Serviços**, v. 6, n. 1, p. 1058-1083, 2015. DOI: <https://doi.org/10.15603/2177-7284/regs.v6n1p1058-1083>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/36833/rotatividade-de-pessoal-em-prestadores-de-servicos--um-estudo-de-caso-em-uma-associacao-desportiva-/i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

MACHADO, C. V. *et al.* Gestão do trabalho nas Unidades de Pronto Atendimento: estratégias governamentais e perfil dos profissionais de saúde. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro-Rj, v. 32, n. 2, p. 1-14, fev. 2016. FapUNIFESP (SciELO). DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/0102-311x00170614>. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/csp/a/B8Br9SLCZ8JHSz38ds6T3JQ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 02 set. 2023.

MACHADO, D. C. *et al.* Um indicador de não satisfação no trabalho e a mobilidade do mercado de trabalho: um estudo para homens e mulheres. *Nova Economia*, Belo Horizonte-Mg, v. 24, n. 1, p. 123-140, abr. 2014. FapUNIFESP (SciELO). DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/0103-6351/1410>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/neco/a/pwkf8nMPRqFvsRsC389qkYR/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 01 set. 2023.

MARTINS, F. C. D'Araujo; LESCURA, C.; SANT'ANNA, E. S. Prazer e sofrimento de trabalhadores de uma rede de resorts: contribuições da Psicodinâmica do Trabalho. *Gestão & Regionalidade*, v. 38, n. 115, p. 225-241, 2022. DOI: <https://doi.org/10.13037/gr.vol38n115.7114>. Disponível em: https://seer.uscs.edu.br/index.php/revista_gestao/article/view/7114.

MATOS, R. M.; COLAUTO, R. D. Justificativas do Turnover de Ceos: Estudo em Companhias Brasileiras Investidas por Fundos de Pensão. **Revista de Contabilidade e Organizações**, v. 30, pág. 24-35, 2017. DOI: <https://doi.org/10.11606/rco.v11i30.134430>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/47170/justificativas-do-turnover-de-ceos--estudo-em-companhias-brasileiras-investidas-por-fundos-de-pensao/i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

MENDES-DA-SILVA, W.; GRZYBOVSKI, D. Efeitos da governança corporativa e da performance empresarial sobre o turnover de executivos no Brasil: comparando empresas familiares e não-familiares. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 7, n. 1, p. 45-70, 2006. DOI: <https://doi.org/10.1590/1678-69712006/administracao.v7n1p45-70>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/11270/efeitos-da-governanca-corporativa-e-da-performance-empresarial-sobre-o-turnover-de-executivos-no-brasil--comparando-empresas-familiares-e-nao-familiares/i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

MENDES-DA-SILVA, W.; MORAES, W. F. A. Estrutura de governança, performance e turnover de executivos: um estudo com indústrias brasileiras. **Revista Alcance**, v. 11, n. 1, p. 31-48, 2004. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/23774/estrutura-de-governanca--performance-e-turnover-de-executivos--um-estudo-com-industrias-brasileiras/i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

MENDES-DA-SILVA, W.; MORAES, W. F. A. Punidos por baixo desempenho: impactos da governança corporativa sobre o turnover de executivos no Brasil. **Organizações & Sociedade**, v. 13, n. 36, p. 125-143, 2006. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1984-92302006000100007>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/23145/punidos-por-baixo-desempenho--impactos-da-governanca-coorporativa-sobre-o-turnover-de-executivos-no-brasil/i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

MENEGON, L. F.; CASADO, T. O contrato psicológico como ferramenta para a gestão de pessoas. **RAUSP Management Journal**, v. 41, n. 2, p. 125-135, 2006. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/16922/o-contrato-psicologico-como-ferramenta-para-a-gestao-de-pessoas/i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

MIRANDA, C. de S.; LIMA, J. P. R. de. Percepções sobre o turnover na atividade da auditoria interna: um panorama do contexto brasileiro. **Revista Ambiente Contábil - Universidade Federal do Rio Grande do Norte** - ISSN 2176-9036, [S. l.], v. 11, n. 2, p. 220–238, 2019. DOI: <https://doi.org/10.21680/2176-9036.2019v11n2ID16339>. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/ambiente/article/view/16339>. Acesso em: 23 set. 2023.

MIRANDA, C. S.; LIMA, J. P. R. de. Turnover de pessoal nas firmas de auditoria externa: quais são as causas?. **Revista de Administração, Contabilidade e Economia da FUNDACE**, v. 13, n. 1, p. 97-118, 2022. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/66861/turnover-de-pessoal-nas-firmas-de-auditoria-externa--quais-sao-as-causas-/i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

MORAIS, R. A. S.; BASTOS, S. A. P. Associação entre as Dimensões do Suporte Organizacional Percebido e a Intenção de Saída do Trabalho. **GESTÃO.Org - Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, v. 1, pág. 119-133, 2019. DOI: <https://doi.org/10.21714/1679-18272019v17Ed.p105-1119>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/54749/associacao-entre-as-dimensoes-do-suporte-organizacional-percebido-ea-intencao-de-saida-do-trabalho/i/pt-%20br>. Acesso em: 02 set. 2023

MOREIRA, S. G. *et al.* Fatores impactantes na rotatividade: estudo de caso em uma rede supermercadista. **Revista Spacios**, Caracas, v. 37, n. 24, não paginado, jan. 2016. Disponível em: <https://www.revistaespacios.com/a16v37n24/16372414.html>. Acesso em: 01 set. 2023.

NODARI, C. H.; BÓ, G. D.; CAMARGO, M. E. Turnover e satisfação no trabalho em empresas multinacionais: um estudo de caso. **Revista de Administração da Unimep**, v. 8, n. 2, p. 1-16, 2010. DOI: <https://doi.org/10.15600/1679-5350/rau.v8n2p1-16>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/4357/turnover-e-satisfacao-no-trabalho-em-empresas-multinacionais--um-estudo-de-caso/i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

OLIVEIRA, J. B. A. Síndicos ou estadistas: quem prepara as elites?. **Revista de Administração Pública**, v. 20, n. 2, p. 49-70, 1986. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/14749/sindicos-ou-estadistas--quem-prepara-as-elites-/i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

OLIVEIRA, L. B.; ROCHA, J. T. Uma Análise Qualitativa da Rotatividade Voluntária de Empregados. **Revista Gestão & Planejamento**, v. 20, n. 1, p. 292-309, 2019. DOI: <https://doi.org/10.21714/2178-8030gep.v20.5297>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/54635/uma-analise-qualitativa-da-rotatividade-voluntaria-de-empregados/i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

OLIVEIRA, L. B. de *et al.* Atração e desligamento voluntário de jovens empregados: um estudo de caso no setor jornalístico. **Revista de Administração**, São Paulo-Sp, v. 49, n. 4, p. 714-730, out. 2014. Business Department, School of Economics, Business & Accounting USP. DOI: <http://dx.doi.org/10.5700/rausp1179>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rausp/a/6hDWnVSdcM5YH4jLtHX5pRJ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 02 set. 2023.

OLIVEIRA, L. B.; ROCHA, J. C. Engajamento no Trabalho: Antecedentes Individuais e Situacionais e sua Relação com a Intenção de Rotatividade. **Revista Brasileira de Gestão de**

Negócios, v. 65, pág. 415-431, 2017. DOI: <https://doi.org/10.7819/rbgn.v19i64.3373>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/45994/engajamento-no-trabalho--antecedentes-individuais-e-situacionais-e-sua-relacao-com-a-intencao-de-rotatividade/i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

PADOVANI, M.; CARVALHO, M. M. O impacto da gestão do conhecimento e recursos na gestão. **Revista de Gestão e Projetos**, v. 1, n. 1, p. 4-25, 2010. DOI: <https://doi.org/10.5585/gep.v1i1.20102>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/3207/o-impacto-da-gestao-do-conhecimento-e-recursos-na-gestao/i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

PAGNO, M. D. S.; FAVERI, F. Rotatividade da equipe de enfermagem: análise dos fatores relacionados. **Revista de Administração Hospitalar e Inovação em Saúde**, v. 11, n. 2, p. 136-142, 2014. DOI: <https://doi.org/10.21450/rahis.v11i2.2061>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/31863/rotatividade-da-equipe-de-enfermagem--analise-dos-fatores-relacionados/i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

PATIAS, T. Z. *et al.* Custos da rotatividade de pessoal: evidências no setor de supermercados. **RACE: Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, v. 14, n. 1, p. 143-170, 2015. DOI: <https://doi.org/10.18593/race.v14i1.4782>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/37494/custos-da-rotatividade-de-pessoal--evidencias-no-setor-de-supermercados/i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

PEIXOTO, L. *et al.* Análise do programa bolsa qualificação profissional implantado em uma cooperativa agroindustrial. **Caderno de Administração**, v. 23, n. 2, p. 65-77, 2015. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/64149/analise-do-programa-bolsa-qualificacao-profissional-implantado-em-uma-cooperativa-agroindustrial/i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

PEREIRA, A. S. C.; MARQUES, A. L. Recrutamento, Seleção e Retenção de Pessoas: Um Estudo de Caso sobre a Residência Multiprofissional em um Hospital de Belo Horizonte. **Revista de Administração Hospitalar e Inovação em Saúde**, v. 16, n. 4, p. 110-130, 2019. DOI: <https://doi.org/10.21450/rahis.v16i4.5921>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/58451/recrutamento--selecao-e-retencao-de-pessoas--um-estudo-de-caso-sobre-a-residencia-multiprofissional-em-um-hospital-de-belo-horizonte/i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

PINHO, A. P. M.; OLIVEIRA, E. R. S.; SILVA, C. R. M. Comprometimento Organizacional no Setor Público: Um Olhar sobre três Décadas da Produção Científica Brasileira (1989-2019). *Revista do Serviço Público*, v. 71, n. 3, p. 504-539, 2020. DOI: <https://doi.org/10.21874/rsp.v71i3.3507>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/60552/comprometimento-organizacional-no-setor-publico--um-olhar-sobre-tres-decadas-da-producao-cientifica-brasileira--1989-2019-i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

PINHO, A. P. M.; SILVA, C. R. M.; OLIVEIRA, E. R. S. Determinantes da intenção de rotatividade no setor público: um estudo em uma instituição federal de ensino. **Administração Pública e Gestão Social**, v. 14, n. 3, p. 1-20, 2022. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/68014/determinantes-da-intencao-de-rotatividade-no>

setor-publico--um-estudo-em-uma-instituicao-federal-de-ensino-/i/pt-br. Acesso em 02 set. 2023.

PINHO, L. S.; JEUNON, E. E.; DUARTE, L. C. Turnover no Varejo: Estudo em uma Rede Supermercadista em Belo Horizonte - MG. **Future Studies Research Journal: Trends and Strategies**, v. 8, n. 2, p. 237-257, 2016. DOI: <https://doi.org/10.24023/FutureJournal/2175-5825/2016.v8i2.272>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/65048/turnover-no-varejo--estudo-em-uma-rede-supermercadista-em-belo-horizonte---mg/i/pt-br>. Acesso em 02 set. 2023.

POLIZZI FILHO, A.; CLARO, J. O Impacto de Bem-Estar no Trabalho e Capital Psicológico sobre Intenção de Rotatividade: Um Estudo com Professores. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 20, n. 2, p. 1-27, 2019. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/53528/o-impacto-de-bem-estar-no-trabalho-e-capital-psicologico-sobre-intencao-de-rotatividade--um-estudo-com-professores/i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

QUEVEDO, M. C.; PINTO, L. J. S. Percepção do rodízio de auditoria sob o olhar dos auditores independentes. **Revista Catarinense da Ciência Contábil**, v. 13, n. 38, p. 9-22, 2014. DOI: <https://doi.org/10.16930/2237-7662/rccc.v13n38p9-22>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/33218/percepcao-do-rodizio-de-auditoria-sob-o-olhar-dos-auditores-independentes/i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

RECKTENWALD, A.; PAULA, G.; CARVALHO, L. Conflito de Gerações e o Impacto na Rotatividade de Pessoal no Setor de Embalagens de Empresa do Ramo Lácteo. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 7, n. 2, p. 496-510, 2017. DOI: <https://doi.org/10.20503/recap.v7i2.32747>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/45118/conflito-de-geracoes-e-o-impacto-na-rotatividade-de-pessoal-no-setor-de-embalagens-de-empresa-do-ramo-lacteo/i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

RÊGO, G. C. B. *et al.* Índice de turnover em empresas organizadoras de eventos como diferencial competitivo de mercado. **Marketing & Tourism Review**, v. 8, n. 2, p. 1-32, 2022. DOI: <https://doi.org/10.29149/mtr.v8i2.7359>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/69433/indice-de-turnover-em-empresas-organizadoras-de-eventos-como-diferencial-competitivo-de-mercado>. Acesso em 02 set. 2023.

REIS, E. A.; BRITO, M. L. A. Análise temática da rotatividade na interface entre gestão de pessoas e gestão do conhecimento. **Revista Espacios**, Caracas, v. 36, n. 19, sem paginação, 2015. Disponível em: <https://www.revistaespacios.com/a15v36n19/15361914.html>. Acesso em: 01 set. 2023.

RICARDO, H. S.; ALMEIDA, D. M.; GASPARETTO, V. Sistema de Indicadores de Desempenho em Painel de Controle: Um Estudo em uma Pequena Empresa de Construção Civil. **Revista da Micro e Pequena Empresa**, v. 14, n. 2, p. 3-22, 2020. DOI: <https://doi.org/10.48099/1982-2537/2020v14n2p322>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/61519/sistema-de-indicadores-de-desempenho-em-painel-de-controle--um-estudo-em-uma-pequena-empresa-de-construcao-civil/i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

RIGO, Charles *et al.* Clima Organizacional: um estudo em uma indústria e comerciante de ferragens. **Revista Espacios**, Caracas, v. 38, n. 18, p. 3-16, jan. 2017. Disponível em: <https://www.revistaespacios.com/a17v38n18/a17v38n18p03.pdf>. Acesso em: 01 set. 2023.

ROCHA NETO, J. M.; SANTANA, P. C. Intenção de rotatividade, motivação e identificação organizacional: estudo de organização militar. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 12, n. 3, p. 499-523, 2022. DOI: <https://doi.org/10.23925/recape.v12i3.53696>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/68512/intencao-de-rotatividade--motivacao-e-identificacao-organizacional--estudo-de-organizacao-militar/i/pt-br>. Acesso em: 01 set. 2023.

ROSA, M. D. S.; IBDAIWI, T. K. Fatores responsáveis pelo turnover em uma empresa de fast food de Santa Maria – RS. **Revista de Administração da UFSM**, v. 5, n. 3, p. 525-538, 2012. DOI: <https://doi.org/10.5902/198346593092>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/9311/fatores-responsaveis-pelo-turnover-em-uma-empresa-de-fast-food-de-santa-maria-----rs/i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

SALLABERRY, J. D. *et al.* Características de Perfil dos Servidores do Ministério Público e sua Relação com a Intenção de Rotatividade. **Administração Pública e Gestão Social**, v. 3, pág. 1-18, 2021. DOI: <https://doi.org/10.21118/apgs.v13i3.10849>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/63074/caracteristicas-de-perfil-dos-servidores-do-ministerio-publico-e-sua-relacao-com-a-intencao-de-turnover>. Acesso em: 02 set. 2023.

SANTOS, G.; FERREIRA JUNIOR, S. Efeito do turnover em uma rede de franquias, pesquisa exploratória sob a ótica do marketing interno. **Revista de Tecnologia Aplicada**, v. 2, n. 1, p. 3-11, 2013. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/36674/efeito-do-turnover-em-uma-rede-de-franquias--pesquisa-exploratoria-sob-a-otica-do-marketing-interno--i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

SANTOS, M. I. da C.; SANTOS, R. F. dos. Análise da rotatividade de pessoal como um tipo de custo oculto em uma empresa do setor de vidros. **REVISTA AMBIENTE CONTÁBIL - Universidade Federal do Rio Grande do Norte - ISSN 2176-9036**, [S. l.], v. 14, n. 2, p. 338–356, 2022. DOI: [10.21680/2176-9036.2022v14n2ID24088](https://doi.org/10.21680/2176-9036.2022v14n2ID24088). Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/ambiente/article/view/24088>. Acesso em: 2 set. 2023.

SEIDL, J.; BORGES-ANDRADE, J. E.; NEIVA, E. R. Rotatividade: Análise de Vinte Anos da Produção Científica Brasileira. **Revista de Administração Revista FACES**, v. 2, pág. 44-64, 2019. DOI: <https://doi.org/10.21714/1984-6975FACES2019V18N2ART6090>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/54819/rotatividade--analise-de-vinte-anos-da-producao-cientifica-brasileira/i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

SENAHA, J. E.; *et al.* A percepção dos líderes de auditoria interna sobre a influência da rotatividade da equipe na qualidade dos serviços de auditoria interna. **Revista ENIAC Pesquisa**, v. 11, n. 2, p. 235-258, 2022. DOI: <https://doi.org/10.22567/rep.v11i2.921>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/69084/a-percepcao-dos-lideres-de-auditoria-interna-sobre-a-influencia-da-rotatividade-da-equipe-na-qualidade-dos-servicos-de-auditoria-interna>. Acesso em: 02 set. 2023.

SOUZA, A. V. O. *et al.* Fatores que contribuem para o desligamento dos funcionários de um Hospital da Serra Gaúcha. **Revista Inteligência Competitiva**, v. 6, n. 4, p. 115-140, 2016. DOI: <https://doi.org/10.24883/IberoamericanIC.v6i4.188>. Disponível em:

<http://www.spell.org.br/documentos/ver/67546/fatores-que-contribuem-para-o-desligamento-dos-funcionarios-de-um-hospital-da-serra-gaucha/i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

SILVA JUNIOR, A. F. *et al.* Assédio moral: um estudo de caso no setor de mineração. **Revista Gestão & Planejamento**, v. 9, n. 2, art. 2, p. 111-125, 2008. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/793/assedio-moral--um-estudo-de-caso-no-setor-de-mineracao/i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

SILVA, R. D. S.; CAPPELLOZZA, A.; COSTA, L. V. O impacto do Suporte Organizacional e do Comprometimento Afetivo sobre a Rotatividade. **Revista de Administração IMED**, v. 4, n. 3, p. 314-329, 2014. DOI: <https://doi.org/10.18256/2237-7956/raimed.v4n3p314-329>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/35141/o-impacto-do-suporte-organizacional-e-do-comprometimento-afetivo-sobre-a-rotatividade/i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

SIQUEIRA, W. R.; ALVES, L. C. F. Rotatividade de Professores Universitários: o Caso de um Campus Fora da Sede. **Revista de Administração, Contabilidade e Economia da FUNDACE**, v. 7, n. 2, p. 94-107, 2016. DOI: <https://doi.org/10.13059/racef.v7i2.324>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/41863/rotatividade-de-professores-universitarios--o-caso-de-um-campus-fora-da-sede/i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

SOARES, M. G. *et al.* O que mantém você aqui? Um estudo sobre os fatores de retenção de pessoas. **Revista Eletrônica de Administração e Turismo**, v. 12, n. 6, p. 1460-1481, 2018. DOI: <https://doi.org/10.15210/reat.v12i6.12999>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/51105/o-que-mantem-voce-aqui--um-estudo-sobre-os-fatores-de-retencao-de-pessoas/i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

SOUZA, P. L.; CASTAÑEDA-AYARZA, J.; SPILLEIR, D. Retenção de talentos e turnover: diagnóstico e discussão de fatores a partir de um estudo de caso. **Revista de Administração IMED**, v. 12, n. 1, p. 128-150, 2022. DOI: <https://doi.org/10.18256/2237-7956.2022.v12i1.4448>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/70400/retencao-de-talentos-e-turnover--diagnostico-e-discussao-de-fatores-a-partir-de-um-estudo-de-caso/i/pt-br>. Acesso em 02 set. 2023.

STABILE, H. H. Turnover: estudo de caso em uma empresa júnior de ciências sociais aplicadas de uma universidade pública do Paraná. **Caderno de Administração**, v. 20, n. 2, p. 11-22, 2012. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/64206/turnover--estudo-de-caso-em-uma-empresa-junior-de-ciencias-sociais-aplicadas-de-uma-universidade-publica-do-parana/i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

TANABE, M.; FONSECA, J. S. A rotatividade da mão-de-obra na indústria têxtil paulista: 1980 e 1981. **RAUSP Management Journal**, v. 21, n. 1, p. 31-36, 1986. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/18974/a-rotatividade-da-mao-de-obra-na-industria-textil-paulista--1980-e-1981/i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

THEISS, V. *et al.* 'Big Bath Accounting e Turnover' de Executivos em Empresas Listadas na B3. **RACE: Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, v. 18, n. 1, p. 137-156, 2019. DOI: <https://doi.org/10.18593/race.18855>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/53402/-big-bath-accounting-e-turnover--de-executivos-em-empresas-listadas-na-b3/i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

TRIERWEILLER, A. C. *et al.* O Significado do Trabalho: Estudo de Caso em uma Instituição Financeira. **Revista de Administração da Unimep**, v. 18, n. 4, p. 48-67, 2020. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/60243/o-significado-do-trabalho--estudo-de-caso-em-uma-instituicao-financeira/i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

UHR, D. A. P.; UHR, J. G. Z. Uma nota sobre a rotatividade da mão-de-obra do setor privado brasileiro. **Revista de Economia e Administração**, v. 1, pág. 132-148, 2013. DOI: <https://doi.org/10.11132/rea.2012.674>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/10425/uma-nota-sobre-a-rotatividade-da-mao-de-obra-do-setor-privado-brasileiro/i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

VASCONCELOS, K. C. A. *et al.* Relação entre a Percepção de Práticas de Responsabilidade Social Corporativa e a Intenção de Rotatividade dos Profissionais. **Revista Eletrônica de Administração**, v. 3, pág. 210-234, 2016. DOI: <https://doi.org/10.1590/1413-2311.01116.62787>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/44561/a-relacao-entre-a-percepcao-de-praticas-de-responsabilidade-social-corporativa-ea-intencao-de-rotatividade-dos-profissionais/i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

VASQUES, B. J.; BUENO, J. M. Propostas de melhorias no programa de mobilidade internacional da empresa Alpha. **Future Studies Research Journal: Trends and Strategies**, v. 13, n. 3, p. 463-481, 2021. DOI: <https://doi.org/10.24023/FutureJournal/2175-5825/2021.v13i3.403>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/64844/propostas-de-melhorias-no-programa-de-mobilidade-internacional-da-empresa-alpha/i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

VIEIRA, C. A. M.; MARTINS, O.S. Influência da Estrutura do Conselho de Administração e do Controle Corporativo no 'Turnover' do CEO das Empresas Abertas no Brasil. **Revista Contemporânea de Contabilidade**, v. 34, pág. 181-201, 2018. DOI: <https://doi.org/10.5007/2175-8069.2018v15n34p181>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/51532/influencia-da-estrutura-do-conselho-de-administracao-e-do-controle-corporativo-no--turnover--do-ceo-das-empresas-abertas-no-brasil-i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

VILELA JUNIOR, D. C. Os spillovers e a sua influência na criação de conhecimento em clusters industriais. **Gestão e Desenvolvimento**, v. 12, n. 1, p. 50-69, 2015. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/57188/os-spillovers-e-a-sua-influencia-na-criacao-de-conhecimento-em-clusters-industriais/i/pt-br>. Acesso em: 02 set 2023.

VILELA, N. G. S. *et al.* Panorama da Produção Acadêmica Internacional sobre Conflito Trabalho-Família. **Revista de Administração Revista FACES**, v. 3, pág. 65-83, 2018. DOI: <https://doi.org/10.21714/1984-6975FACES2018V17N3ART5665>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/51594/panorama-da-producao-academica-internacional-sobre-conflito-trabalho-familia/i/pt-br>. Acesso em: 02 set. 2023.

VOGT, M.; MARCOS, C.; CUNHA, P. R. Influência do Capital Psicológico na Intenção de Rotatividade de Auditores Independentes. **Contabilidade Vista & Revista**, v. 32, n. 2, p. 122-151, 2021. DOI: <https://doi.org/10.22561/cvr.v32i2.5990>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/63519/influencia-do-capital-psicologico-na-intencao-de-rotatividade-de-auditores-independentes/i/pt-br>. Acesso em: 02 set, 2023.

APÊNDICE B – TABELAS COMPLETAS

Tabela 9 - Autores

Autores(a)	Quantidade de artigos por autor	% parcial da quantidade	% acumulado da quantidade	% agrupado por quantidade de artigos
Alexandre Cappellozza	3	0,96%	0,96%	3,82%
Ilse Maria Beuren	3	0,96%	1,91%	
Maria Emilia Camargo	3	0,96%	2,87%	
Wesley Mendes-da-Silva	3	0,96%	3,82%	
Ana Paula Moreno Pinho	2	0,64%	4,46%	
Anderson Macedo de Jesus	2	0,64%	5,10%	
Claudia Simone Antonello	2	0,64%	5,73%	
Claudio de Souza Miranda	2	0,64%	6,37%	
Clayton Robson Moreira da Silva	2	0,64%	7,01%	
Dalci Mendes Almeida	2	0,64%	7,64%	
Daniele Cristina Bernd	2	0,64%	8,28%	15,92%
Danielle Nunes Pozzo	2	0,64%	8,92%	
Elaine Rabelo Neiva	2	0,64%	9,55%	
Evalda Rodrigues da Silva de Oliveira	2	0,64%	10,19%	
Fabiano Larentis	2	0,64%	10,83%	
Flávia de Souza Costa Neves Cavazotte	2	0,64%	11,46%	
Isac de Freitas Brandão	2	0,64%	12,10%	
João Paulo Resende de Lima	2	0,64%	12,74%	
José Alberto Carvalho dos Santos Claro	2	0,64%	13,38%	
Lucia Barbosa de Oliveira	2	0,64%	14,01%	
Luciano Venelli Costa	2	0,64%	14,65%	80,25%
Lúcio Flávio Renault de Moraes	2	0,64%	15,29%	
Mirlene Maria Matias Siqueira	2	0,64%	15,92%	
Rejane Remussi	2	0,64%	16,56%	
Romualdo Douglas Colauto	2	0,64%	17,20%	
Tânia Craco	2	0,64%	17,83%	
Uiliam Hahn Biegelmeyer	2	0,64%	18,47%	
Walter Fernando Araújo de Moraes	2	0,64%	19,11%	
Ângelo Polizzi Filho	2	0,64%	19,75%	
Adelson Nascimento	1	0,32%	20,06%	80,25%
Adriana Bruscatto Bortoluzzo	1	0,32%	20,38%	
Adriana Fontes da Silva	1	0,32%	20,70%	
Adriana Recktenwald	1	0,32%	21,02%	
Adriana Terezinha das Chagas Assunção	1	0,32%	21,34%	
Adson de Lima Claudino	1	0,32%	21,66%	
Alessandra Costenaro Maciel	1	0,32%	21,97%	
Alessandra Demite Gonçalves de Freitas	1	0,32%	22,29%	
Alessandra Mesquita Bastos	1	0,32%	22,61%	
Alessandro de Castro Corrêa	1	0,32%	22,93%	

Autores(a)	Quantidade de artigos por autor	% parcial da quantidade	% acumulado da quantidade	% agrupado por quantidade de artigos
Alexandre Martinewski	1	0,32%	23,25%	
Alice Munz Fernandes	1	0,32%	23,57%	
Aline De Paula Martins	1	0,32%	23,89%	
Aline Gisele Azevedo Lima de Barros	1	0,32%	24,20%	
Aline Soares Balestreri	1	0,32%	24,52%	
Ana Claudia Braun	1	0,32%	24,84%	
Ana Heloísa da Costa Lemos	1	0,32%	25,16%	
Ana Lúcia de Abreu	1	0,32%	25,48%	
Ana Maria Malik	1	0,32%	25,80%	
Ana Maria Martuscelli Botrel	1	0,32%	26,11%	
André Feliciano Lino	1	0,32%	26,43%	
André Luiz Carvalhal da Silva	1	0,32%	26,75%	
Andréa Cristina Trierweiler	1	0,32%	27,07%	
Andréia Maria Kremer	1	0,32%	27,39%	
Andressa Silva Miranda Diógenes	1	0,32%	27,71%	
Anna Sophia Candiottto Pereira	1	0,32%	28,03%	
Anor da Silva Júnior	1	0,32%	28,34%	
Antonio Carvalho Neto	1	0,32%	28,66%	
Antonio José dos Santos	1	0,32%	28,98%	
Antônio Luiz Marques	1	0,32%	29,30%	
Ariane Vanessa de Oliveira Souza	1	0,32%	29,62%	
Athos Ferreira Silva Junior	1	0,32%	29,94%	
Átia Vasconcelos	1	0,32%	30,25%	
Augusto César de Aquino Cabral	1	0,32%	30,57%	
Benedito Manoel do Nascimento Costa	1	0,32%	30,89%	
Bernadete Jouglard Vasques	1	0,32%	31,21%	
Bethina Ferraz de Campos	1	0,32%	31,53%	
Bianca Bigolin Liszbinski	1	0,32%	31,85%	
Brenda Vierheller	1	0,32%	32,17%	
Bruna Rossetto Scagliante	1	0,32%	32,48%	
Bruno Henrique Rocha Fernandes	1	0,32%	32,80%	
Camila Furlan da Costa	1	0,32%	33,12%	
Carla Cristina Ferreira Hammes	1	0,32%	33,44%	
Carla Lourenço Tavares de Andrade	1	0,32%	33,76%	
Carlos André Corrêa de Mattos	1	0,32%	34,08%	
Carlos Andre Marinho Vieira	1	0,32%	34,39%	
Carolina Lescura	1	0,32%	34,71%	
Carolina Mota Santos	1	0,32%	35,03%	
Charles De Montruil Carmona	1	0,32%	35,35%	
Charles Rigo	1	0,32%	35,67%	
Ciro Barbosa de Aquino Almeida	1	0,32%	35,99%	
Claudia Lehnemann Tannhauser	1	0,32%	36,31%	
Claudia Valentina de Arruda Campos	1	0,32%	36,62%	

Autores(a)	Quantidade de artigos por autor	% parcial da quantidade	% acumulado da quantidade	% agrupado por quantidade de artigos
Claúdio Alves Costa	1	0,32%	36,94%	
Cláudio Dantas Frota	1	0,32%	37,26%	
Cláudio José Costa	1	0,32%	37,58%	
Cleyson Marcos	1	0,32%	37,90%	
Cristiana Fernandes De Muylder	1	0,32%	38,22%	
Cristiani Vieira Machado	1	0,32%	38,54%	
Cristiano Machado Costa	1	0,32%	38,85%	
Cristine Hermann Nodari	1	0,32%	39,17%	
Daiane Antonini Bortoluzzi	1	0,32%	39,49%	
Dalton Chaves Vilela Junior	1	0,32%	39,81%	
Daniel de Abreu Pereira Uhr	1	0,32%	40,13%	
Daniel Jardim Pardini	1	0,32%	40,45%	
Daniel Knebel Baggio	1	0,32%	40,76%	
Danielle Carusi Machado	1	0,32%	41,08%	
Danielle Deimling de Carli	1	0,32%	41,40%	
Davi Spilleir	1	0,32%	41,72%	
Denize Grzybovski	1	0,32%	42,04%	
Deonir De Toni	1	0,32%	42,36%	
Diva Ester Okazaki Rowe	1	0,32%	42,68%	
Djair Picchiai	1	0,32%	42,99%	
Edicreia Andrade dos Santos	1	0,32%	43,31%	
Eduardo de Camargo Oliva	1	0,32%	43,63%	
Eduardo Silva Sant"Anna	1	0,32%	43,95%	
Enise Aragão Santos	1	0,32%	44,27%	
Erik Fernandes	1	0,32%	44,59%	
Ernandes Rodrigues do Nascimento	1	0,32%	44,90%	
Ester Eliane Jeunon	1	0,32%	45,22%	
Esther Azevedo Reis	1	0,32%	45,54%	
Esther Leopoldo Lage	1	0,32%	45,86%	
Evandro Luiz Lopes	1	0,32%	46,18%	
Evelyn Barreto Santiago	1	0,32%	46,50%	
Fabiana Santos Lima	1	0,32%	46,82%	
Fabiano de Faveri	1	0,32%	47,13%	
Fábio Domingues	1	0,32%	47,45%	
Fábio Francisco de Araujo	1	0,32%	47,77%	
Fabício Martins Lacerda	1	0,32%	48,09%	
Felipe Cardoso D'Araujo Martins	1	0,32%	48,41%	
Felipe José Ferreira	1	0,32%	48,73%	
Felix Lopez	1	0,32%	49,04%	
Fernanda Boroni	1	0,32%	49,36%	
Fernando de Almeida Santos	1	0,32%	49,68%	
Fernando Goulart Rocha	1	0,32%	50,00%	
Fernando Maciel Ramos	1	0,32%	50,32%	

Autores(a)	Quantidade de artigos por autor	% parcial da quantidade	% acumulado da quantidade	% agrupado por quantidade de artigos
Filipe Sobral	1	0,32%	50,64%	
Flávia Camargo Bernardi	1	0,32%	50,96%	
Flávia Obara Kai	1	0,32%	51,27%	
Flávio Ribeiro	1	0,32%	51,59%	
Flávio Santino Bizarrias	1	0,32%	51,91%	
Gabriel Sperandio Milan	1	0,32%	52,23%	
Gabriela Strube Holztrattner	1	0,32%	52,55%	
Germano de Paula	1	0,32%	52,87%	
Giancarlo Dal Bó	1	0,32%	53,18%	
Gibran da Silva Teixeira	1	0,32%	53,50%	
Gildygleide Cruz de Brito Rêgo	1	0,32%	53,82%	
Gisele O'Dwyer	1	0,32%	54,14%	
Givaldo Santos	1	0,32%	54,46%	
Helbio Henrique Stabile	1	0,32%	54,78%	
Henrique Portulhak	1	0,32%	55,10%	
Higor Serafim Ricardo	1	0,32%	55,41%	
Ian Mota Pereira	1	0,32%	55,73%	
Ingrid Aparecida Siqueira Crispim	1	0,32%	56,05%	
Iremar Bezerra da Luz	1	0,32%	56,37%	
Ivone Junges Lima	1	0,32%	56,69%	
Iyad Amado Hajoj	1	0,32%	57,01%	
Jaiane Aparecida Pereira	1	0,32%	57,32%	
Jairo Eduardo Borges Andrade	1	0,32%	57,64%	
Jairo Simon da Fonseca	1	0,32%	57,96%	
Janaína Maria Bueno	1	0,32%	58,28%	
Jefferson Lopes La Falce	1	0,32%	58,60%	
Jéssica Silva Oliveira	1	0,32%	58,92%	
João Batista Araújo e Oliveira	1	0,32%	59,24%	
João Mendes Rocha Neto	1	0,32%	59,55%	
Joelma Telesi Pacheco Conceição	1	0,32%	59,87%	
John Eiji Senaha	1	0,32%	60,19%	
Jonatas Dutra Sallaberry	1	0,32%	60,51%	
José Eduardo Teixeira Costa	1	0,32%	60,83%	
José Marcos Carvalho de Mesquita	1	0,32%	61,15%	
José Maria Melim	1	0,32%	61,46%	
Josedilton Alves Diniz	1	0,32%	61,78%	
Juan Castañeda-Ayarza	1	0,32%	62,10%	
Jucelia Appio	1	0,32%	62,42%	
Jucelia Appio Frizon	1	0,32%	62,74%	
Júlia Gallego Ziero Uhr	1	0,32%	63,06%	
Júlia Teresa Rocha	1	0,32%	63,38%	
Juliana Alano	1	0,32%	63,69%	
Juliana Carvalho	1	0,32%	64,01%	

Autores(a)	Quantidade de artigos por autor	% parcial da quantidade	% acumulado da quantidade	% agrupado por quantidade de artigos
Juliana da Costa Rocha	1	0,32%	64,33%	
Juliana Mansur	1	0,32%	64,65%	
Juliana Seidl	1	0,32%	64,97%	
Karina Bugarin	1	0,32%	65,29%	
Karina Cordeiro Silva Ferreira	1	0,32%	65,61%	
Lara Kessia Martins Ávila	1	0,32%	65,92%	
Larissa Coutinho Diógenes	1	0,32%	66,24%	
Larissa Peixoto	1	0,32%	66,56%	
Leandro Souza de Pinho	1	0,32%	66,88%	
Leonardo de Carvalho	1	0,32%	67,20%	
Leonardo José Seixas Pinto	1	0,32%	67,52%	
Leonora da Cunha Duarte	1	0,32%	67,83%	
Leticia Fantinato Menegon	1	0,32%	68,15%	
Letícia Gomes Locatelli	1	0,32%	68,47%	
Lilian Cristina Carvalho Camargo	1	0,32%	68,79%	
Lina Eiko Nakata	1	0,32%	69,11%	
Liz Cristina Camargo Ribas	1	0,32%	69,43%	
Luana Lurdes de Souza	1	0,32%	69,75%	
Lúcia Barbosa de Oliveira	1	0,32%	70,06%	
Luciana Carvalho de Mesquita Ferreira	1	0,32%	70,38%	
Luciana Dias de Lima	1	0,32%	70,70%	
Luciene Cândida Ferreira Alves	1	0,32%	71,02%	
Lucineia Pires de Oliveira	1	0,32%	71,34%	
Luiz Antônio Slongo	1	0,32%	71,66%	
Luiz Claudio Vieira de Oliveira	1	0,32%	71,97%	
Maicker Leite Bartz	1	0,32%	72,29%	
Manoela Ziebell de Oliveira	1	0,32%	72,61%	
Mara Vogt	1	0,32%	72,93%	
Marcelle Colares Oliveira	1	0,32%	73,25%	
Marcelo Almeida de Carvalho Silva	1	0,32%	73,57%	
Márcia Maria dos Santos Bortolucci Espejo	1	0,32%	73,89%	
Márcio Magera Conceição	1	0,32%	74,20%	
Marcos Cohen	1	0,32%	74,52%	
Marcos Igor da Costa Santos	1	0,32%	74,84%	
Marcos Roberto Kühl	1	0,32%	75,16%	
Maria Helena Tavares da Silva Guerra	1	0,32%	75,48%	
Maria Laura Ferranty Mac Lennan	1	0,32%	75,80%	
Maria Luiza Conceição Bisi Ferreira	1	0,32%	76,11%	
Maria Naiula Monteiro Pessoa	1	0,32%	76,43%	
Marian dos Santos Rosa	1	0,32%	76,75%	
Mariana Soares Pinto	1	0,32%	77,07%	
Mariane Lemos Lourenço	1	0,32%	77,39%	
Marines dos Santos Pagno	1	0,32%	77,71%	

Autores(a)	Quantidade de artigos por autor	% parcial da quantidade	% acumulado da quantidade	% agrupado por quantidade de artigos
Mário César Ferreira	1	0,32%	78,03%	
Mário Tanabe	1	0,32%	78,34%	
Mário Teixeira Reis Neto	1	0,32%	78,66%	
Marisa Padovani	1	0,32%	78,98%	
Marly Monteiro Carvalho	1	0,32%	79,30%	
Marta Elisete Ventura da Motta	1	0,32%	79,62%	
Maurício Bugarin	1	0,32%	79,94%	
Maurício José Ribeiro Rotta	1	0,32%	80,25%	
Max Leandro de Araújo Brito	1	0,32%	80,57%	
Md. Aftab Uddin	1	0,32%	80,89%	
Mel Girão	1	0,32%	81,21%	
Michele Guimarães Soares	1	0,32%	81,53%	
Milton Luiz Wittmann	1	0,32%	81,85%	
Mirella Conti Quevedo	1	0,32%	82,17%	
Moanne Luz	1	0,32%	82,48%	
Mohammad Tahlil Azim	1	0,32%	82,80%	
Mônica Cavalcanti Sá de Abreu	1	0,32%	83,12%	
Nágila Giovanna Silva Vilela	1	0,32%	83,44%	
Napoleão Verardi Galegale	1	0,32%	83,76%	
Natália Fernandes	1	0,32%	84,08%	
Natasha Ferreira Klein	1	0,32%	84,39%	
Nathália Mariane dos Santos	1	0,32%	84,71%	
Nelson Ibañez	1	0,32%	85,03%	
Odaléa Novais Freire	1	0,32%	85,35%	
Orleães Silva Martins	1	0,32%	85,67%	
Óscar Lopes da Silva	1	0,32%	85,99%	
Pâmela Luciana Souza	1	0,32%	86,31%	
Paula Coutinho Santana	1	0,32%	86,62%	
Paula Rodrigues Agapito	1	0,32%	86,94%	
Paulo Henrique Leal	1	0,32%	87,26%	
Paulo Roberto da Cunha	1	0,32%	87,58%	
Pedro Paulo Murce Meneses	1	0,32%	87,90%	
Rachel Guimarães Vieira Pitthan	1	0,32%	88,22%	
Rafael Todescato Cavalheiro	1	0,32%	88,54%	
Raniely Araújo Silva Moraes	1	0,32%	88,85%	
Rayane Farias dos Santos	1	0,32%	89,17%	
Renata Gomes de Jesus	1	0,32%	89,49%	
Revista Eletrônica Gestão e Serviços	1	0,32%	89,81%	
Ricardo Lanzarini	1	0,32%	90,13%	
Ricardo Rocha de Azevedo	1	0,32%	90,45%	
Rogério dos Santos Silva	1	0,32%	90,76%	
Rogério João Lunkes	1	0,32%	91,08%	
Ruben Mendes Matos	1	0,32%	91,40%	

Autores(a)	Quantidade de artigos por autor	% parcial da quantidade	% acumulado da quantidade	% agrupado por quantidade de artigos
Saleh Bajaba	1	0,32%	91,72%	
Samuel Ferreira Junior	1	0,32%	92,04%	
Sandra Maria dos Santos	1	0,32%	92,36%	
Sérgio Augusto Pereira Bastos	1	0,32%	92,68%	
Sérgio Foldes Guimarães	1	0,32%	92,99%	
Sérgio Luiz do Amaral Moretti	1	0,32%	93,31%	
Shanna Rúbia Faria Silva Honório	1	0,32%	93,63%	
Sirlei G. Moreira	1	0,32%	93,95%	
Sóstenes Soares Gomes	1	0,32%	94,27%	
Taissa Mattos da Costa	1	0,32%	94,59%	
Tania Casado	1	0,32%	94,90%	
Tatiana Iwai	1	0,32%	95,22%	
Tatiana Wargas de Faria Baptista	1	0,32%	95,54%	
Tatiane Paschoal	1	0,32%	95,86%	
Thiago Kader Ibdaiwi	1	0,32%	96,18%	
Thomas Brashear Alejandro,	1	0,32%	96,50%	
Tiago Zardin Patias	1	0,32%	96,82%	
Valdirene Gasparetto	1	0,32%	97,13%	
Vânia Goulart	1	0,32%	97,45%	
Vera Lúcia Cançado	1	0,32%	97,77%	
Vitor Magalhães Fonseca	1	0,32%	98,09%	
Viviane Theiss	1	0,32%	98,41%	
Washington Lopes da Silva	1	0,32%	98,73%	
Wender Rodrigues de Siqueira	1	0,32%	99,04%	
Willian Souza Araújo	1	0,32%	99,36%	
Yuri Borba Vefago	1	0,32%	99,68%	
Zélia Miranda Kilimnik	1	0,32%	100,00%	
Total	314	100,00%	---	100,00%

Fonte: autor.

Tabela 10 - Periódicos

Periódicos	Artigos por periódicos	% parcial da quantidade	% acumulado da quantidade	% agrupado por quantidade de artigos
Revista Brasileira de Gestão de Negócios (RBGN)	7	6,36%	6,36%	6,36%
Revista Espacios	6	5,45%	11,82%	5,45%
Revista de Administração Mackenzie (RAM)	5	4,55%	16,36%	4,55%
Organizações & Sociedade	3	2,73%	19,09%	24,55%
Revista de Administração da Unimep (RAU)	3	2,73%	21,82%	
Revista de Administração Pública (RAP)	3	2,73%	24,55%	
Revista de Administração USP (RAUSP)	3	2,73%	27,27%	
Revista de Administração, Contabilidade e Economia (RACE)	3	2,73%	30,00%	
Revista de Carreira e Pessoas (RECAPE)	3	2,73%	32,73%	
Revista do Serviço Público (RSP)	3	2,73%	35,45%	
Revista Gestão & Tecnologia	3	2,73%	38,18%	
Revista Gestão e Planejamento	3	2,73%	40,91%	
Administração Pública e Gestão Social (APGS)	2	1,82%	42,73%	25,45%
Brazilian Business Review (BBR)	2	1,82%	44,55%	
Caderno de Administração	2	1,82%	46,36%	
Future Studies Research Journal	2	1,82%	48,18%	
Revista Ambiente Contábil	2	1,82%	50,00%	
Revista Contemporânea de Contabilidade (RCC)	2	1,82%	51,82%	
Revista da Micro e Pequena Empresa (RMPE)	2	1,82%	53,64%	
Revista de Administração Contemporânea (RAC)	2	1,82%	55,45%	
Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos (BASE)	2	1,82%	57,27%	
Revista de Administração FACES	2	1,82%	59,09%	
Revista de Administração, Contabilidade e Economia da Fundace (RACEF)	2	1,82%	60,91%	
Revista de Contabilidade e Organizações	2	1,82%	62,73%	
Revista Liceu on-line	2	1,82%	64,55%	
Revista de Administração IMED (RAIMED)	2	1,82%	66,36%	
Amazônia, Organizações e Sustentabilidade	1	0,91%	67,27%	33,64%
Cadernos de Saúde Pública	1	0,91%	68,18%	
Cadernos EBAPE.BR	1	0,91%	69,09%	
Enfoque Reflexão Contábil	1	0,91%	70,00%	
Gestão & Regionalidade	1	0,91%	70,91%	
Gestão e Desenvolvimento	1	0,91%	71,82%	
Marketing & Tourism Review	1	0,91%	72,73%	
Revista Alcance	1	0,91%	73,64%	
Revista Brasileira de Orientação Profissional	1	0,91%	74,55%	
Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo (RBTUR)	1	0,91%	75,45%	
Revista Catarinense da Ciência Contábil	1	0,91%	76,36%	
Revista Contabilidade Vista & Revista	1	0,91%	77,27%	
Revista de Administração da UFSM	1	0,91%	78,18%	
Revista de Administração de Empresas (RAE)	1	0,91%	79,09%	

Periódicos	Artigos por periódicos	% parcial da quantidade	% acumulado da quantidade	% agrupado por quantidade de artigos
Revista de Administração Hospitalar (RAHIS)	1	0,91%	80,00%	
Revista de Administração Hospitalar e Inovação em Saúde	1	0,91%	80,91%	
Revista de Ciências da Administração (RCA)	1	0,91%	81,82%	
Revista de Economia e Administração	1	0,91%	82,73%	
Revista de Gestão e Projetos (GeP)	1	0,91%	83,64%	
Revista de Gestão e Tecnologia (NAVUS)	1	0,91%	84,55%	
Revista de Tecnologia Aplicada (RTA)	1	0,91%	85,45%	
Revista e Carreiras e Pessoas (RECAPE)	1	0,91%	86,36%	
Revista Eletrônica Científica do CRA-PR	1	0,91%	87,27%	
Revista Eletrônica de Administração (REAd)	1	0,91%	88,18%	
Revista Eletrônica de Administração e Turismo (ReAT)	1	0,91%	89,09%	
Revista Eletrônica de Ciência Administrativa (RECADM)	1	0,91%	90,00%	
Revista Eletrônica de Gestão Organizacional (GESTÃO.ORG)	1	0,91%	90,91%	
Revista Eletrônica do Mestrado Profissional em Administração da Universidade Potiguar	1	0,91%	91,82%	
Revista Eletrônica Gestão e Serviços	1	0,91%	92,73%	
Revista ENIAC Pesquisa	1	0,91%	93,64%	
Revista Gestão Organizacional (RGO)	1	0,91%	94,55%	
Revista Inteligência Competitiva	1	0,91%	95,45%	
Revista Mineira de Contabilidade (RMC)	1	0,91%	96,36%	
Revista Nova Economia	1	0,91%	97,27%	
Revista Organizações em Contexto	1	0,91%	98,18%	
Revista Universo Contábil	1	0,91%	99,09%	
Sinergia	1	0,91%	100,00%	
Total	110	100,00%	---	100,00%

Fonte: autor.

Tabela 11 – Palavras-chaves

Palavras-chaves	Nº de ocorrências	% parcial da quantidade	% acumulado da quantidade	% agrupado por quantidade de artigos
Rotatividade	25	6,11%	6,11%	6,11%
Turnover	18	4,40%	10,51%	4,40%
Gestão de pessoas	12	2,93%	13,45%	2,93%
Intenção de rotatividade	9	2,20%	15,65%	4,40%
Satisfação no trabalho	9	2,20%	17,85%	
Comportamento organizacional	7	1,71%	19,56%	1,71%
Comprometimento organizacional	6	1,47%	21,03%	4,40%
Governança corporativa	6	1,47%	22,49%	
Motivação	6	1,47%	23,96%	
Justiça organizacional	5	1,22%	25,18%	3,67%
Rotatividade de pessoal	5	1,22%	26,41%	
Clima organizacional	5	1,22%	27,63%	
Serviço Público	4	0,98%	28,61%	0,98%
Carreira	3	0,73%	29,34%	6,60%
Geração Y	3	0,73%	30,07%	
Gestão de recursos humanos	3	0,73%	30,81%	
Intenção de turnover	3	0,73%	31,54%	
Recursos Humanos	3	0,73%	32,27%	
Retenção	3	0,73%	33,01%	
Rotatividade voluntária	3	0,73%	33,74%	
Satisfação	3	0,73%	34,47%	
Turnover de executivos	3	0,73%	35,21%	
Administração federal	2	0,49%	35,70%	13,20%
Auditores independentes	2	0,49%	36,19%	
Auditoria interna	2	0,49%	36,67%	
Bem-estar no trabalho	2	0,49%	37,16%	
Bibliometria	2	0,49%	37,65%	
CEO	2	0,49%	38,14%	
Competitividade	2	0,49%	38,63%	
Conflito trabalho-família	2	0,49%	39,12%	
Conhecimento	2	0,49%	39,61%	
Cultura organizacional	2	0,49%	40,10%	
Gênero	2	0,49%	40,59%	
Identificação organizacional	2	0,49%	41,08%	
Marketing de relacionamento	2	0,49%	41,56%	
Percepção de justiça	2	0,49%	42,05%	
Pessoas	2	0,49%	42,54%	
Práticas de gestão de pessoas	2	0,49%	43,03%	
Produção científica	2	0,49%	43,52%	
Qualidade de vida	2	0,49%	44,01%	
Recrutamento	2	0,49%	44,50%	
Relacionamentos interorganizacionais	2	0,49%	44,99%	

Palavras-chaves	Nº de ocorrências	% parcial da quantidade	% acumulado da quantidade	% agrupado por quantidade de artigos
Remuneração	2	0,49%	45,48%	51,59%
Responsabilidade social corporativa	2	0,49%	45,97%	
Sem palavras-chaves	2	0,49%	46,45%	
Setor bancário	2	0,49%	46,94%	
Suporte organizacional	2	0,49%	47,43%	
Terceirização	2	0,49%	47,92%	
Trabalho	2	0,49%	48,41%	
Absenteísmo	1	0,24%	48,66%	
Adaptação transcultural	1	0,24%	48,90%	
Administração de recursos humanos em saúde	1	0,24%	49,14%	
Alinhamento de valores	1	0,24%	49,39%	
Alocação de valor	1	0,24%	49,63%	
Ambiente de trabalho	1	0,24%	49,88%	
Apoio social familiar	1	0,24%	50,12%	
Apoio social no trabalho	1	0,24%	50,37%	
Aprendizagem interorganizacional	1	0,24%	50,61%	
Aprendizagem organizacional	1	0,24%	50,86%	
Aprendizagem situada	1	0,24%	51,10%	
Arábia Saudita	1	0,24%	51,34%	
Assédio moral	1	0,24%	51,59%	
Atração	1	0,24%	51,83%	
Atração e retenção	1	0,24%	52,08%	
Auditoria	1	0,24%	52,32%	
Auditoria externa	1	0,24%	52,57%	
Avaliação de desempenho	1	0,24%	52,81%	
Avaliação de justiça	1	0,24%	53,06%	
Avaliações autorreferentes	1	0,24%	53,30%	
Big Bath Accounting	1	0,24%	53,55%	
Brasil	1	0,24%	53,79%	
Burnout	1	0,24%	54,03%	
Burocracia	1	0,24%	54,28%	
Campus fora de sede	1	0,24%	54,52%	
Capital humano	1	0,24%	54,77%	
Capital psicológico	1	0,24%	55,01%	
Capital psicológico no trabalho	1	0,24%	55,26%	
Carga de trabalho	1	0,24%	55,50%	
Cargo em comissão	1	0,24%	55,75%	
Chief marketing officer	1	0,24%	55,99%	
Cidadania organizacional	1	0,24%	56,23%	
Clusters industriais	1	0,24%	56,48%	
Comércio	1	0,24%	56,72%	
Comportamento de turnover	1	0,24%	56,97%	
Comprometimento	1	0,24%	57,21%	

Palavras-chaves	Nº de ocorrências	% parcial da quantidade	% acumulado da quantidade	% agrupado por quantidade de artigos
Comprometimento organizacional afetivo	1	0,24%	57,46%	
Consenso de percepções	1	0,24%	57,70%	
Conflito	1	0,24%	57,95%	
Connexões sociais	1	0,24%	58,19%	
Conselheiros independentes	1	0,24%	58,44%	
Conselho de administração	1	0,24%	58,68%	
Conselhos de administração	1	0,24%	58,92%	
Consequências negativas na carreira	1	0,24%	59,17%	
Contrato Psicológico	1	0,24%	59,41%	
Controle acionário	1	0,24%	59,66%	
Controles de gestão	1	0,24%	59,90%	
Cooperativa	1	0,24%	60,15%	
Corede sul	1	0,24%	60,39%	
Cozinha	1	0,24%	60,64%	
C-suite	1	0,24%	60,88%	
Cultura interorganizacional	1	0,24%	61,12%	
Custos	1	0,24%	61,37%	
Custos ocultos	1	0,24%	61,61%	
Desempenho	1	0,24%	61,86%	
Desempenho empresarial	1	0,24%	62,10%	
Desempenho financeiro	1	0,24%	62,35%	
Desenvolvimento de competência	1	0,24%	62,59%	
Desistência do trabalho	1	0,24%	62,84%	
Diferenças em diferenças	1	0,24%	63,08%	
Diretor de marketing	1	0,24%	63,33%	
Divulgação da imagem	1	0,24%	63,57%	
Docência universitária	1	0,24%	63,81%	
Dualidade de funções	1	0,24%	64,06%	
Educação corporativa	1	0,24%	64,30%	
Educação profissional	1	0,24%	64,55%	
Educação pública	1	0,24%	64,79%	
Efeitos negativos	1	0,24%	65,04%	
Eficiência Financeira	1	0,24%	65,28%	
Emergência	1	0,24%	65,53%	
Empresa de construção civil	1	0,24%	65,77%	
Empresa júnior	1	0,24%	66,01%	
Empresas de eventos	1	0,24%	66,26%	
Enfermagem	1	0,24%	66,50%	
Engajamento no trabalho	1	0,24%	66,75%	
Equipe de enfermagem	1	0,24%	66,99%	
Ergonomia	1	0,24%	67,24%	
Escolhas profissionais	1	0,24%	67,48%	
Estatais	1	0,24%	67,73%	

Palavras-chaves	Nº de ocorrências	% parcial da quantidade	% acumulado da quantidade	% agrupado por quantidade de artigos
Estratégia organizacional	1	0,24%	67,97%	
Estrutura acionária	1	0,24%	68,22%	
Estudo longitudinal	1	0,24%	68,46%	
Executivo	1	0,24%	68,70%	
Executivos de marketing	1	0,24%	68,95%	
Expatriação	1	0,24%	69,19%	
Família	1	0,24%	69,44%	
Fatores críticos de sucesso em projetos de capital	1	0,24%	69,68%	
Fenomenologia	1	0,24%	69,93%	
Força de clima	1	0,24%	70,17%	
Franquias	1	0,24%	70,42%	
Funcionários	1	0,24%	70,66%	
Fundos de pensão	1	0,24%	70,90%	
Geração Y – Satisfação	1	0,24%	71,15%	
Gerações	1	0,24%	71,39%	
Gerenciamento de resultados	1	0,24%	71,64%	
Gestão	1	0,24%	71,88%	
Gestão de projetos	1	0,24%	72,13%	
Gestão de serviços	1	0,24%	72,37%	
Gestão de varejo	1	0,24%	72,62%	
Gestão do conhecimento na implantação de projetos	1	0,24%	72,86%	
Gestão em saúde	1	0,24%	73,11%	
Gestão organizacional	1	0,24%	73,35%	
Hot Topics	1	0,24%	73,59%	
Hotelaria	1	0,24%	73,84%	
Idade	1	0,24%	74,08%	
Identificação	1	0,24%	74,33%	
Indústrias brasileiras	1	0,24%	74,57%	
Institucionalização	1	0,24%	74,82%	
Instituição financeira	1	0,24%	75,06%	
Instituição Pública de Ensino Superior	1	0,24%	75,31%	
Instituições Federais de Ensino	1	0,24%	75,55%	
Instrumentos de controle	1	0,24%	75,79%	
Intenção de saída	1	0,24%	76,04%	
Intenção de saída do trabalho	1	0,24%	76,28%	
Intenção de turnover	1	0,24%	76,53%	
Intenções de ficar	1	0,24%	76,77%	
Intenções de sair	1	0,24%	77,02%	
Jovens	1	0,24%	77,26%	
Justiça percebida	1	0,24%	77,51%	
Justificativas	1	0,24%	77,75%	
Lealdade	1	0,24%	78,00%	
Liderança compartilhada	1	0,24%	78,24%	

Palavras-chaves	Nº de ocorrências	% parcial da quantidade	% acumulado da quantidade	% agrupado por quantidade de artigos
Liderança pública	1	0,24%	78,48%	
Marketing interno	1	0,24%	78,73%	
Medição de desempenho	1	0,24%	78,97%	
Médico generalista	1	0,24%	79,22%	
Médicos	1	0,24%	79,46%	
Mercado de trabalho	1	0,24%	79,71%	
Micro e pequena empresa	1	0,24%	79,95%	
Mobilidade internacional	1	0,24%	80,20%	
Modelagem de equações estruturais	1	0,24%	80,44%	
Modelo de salário eficiência	1	0,24%	80,68%	
Modelo do comportamento organizacional	1	0,24%	80,93%	
Modelos Probit	1	0,24%	81,17%	
Motivação no trabalho	1	0,24%	81,42%	
Municípios	1	0,24%	81,66%	
Não satisfação no trabalho	1	0,24%	81,91%	
Núcleos de sentido	1	0,24%	82,15%	
oportunidade de aprendizagem	1	0,24%	82,40%	
Organização cooperativa	1	0,24%	82,64%	
Organização militar	1	0,24%	82,89%	
Painel de controle	1	0,24%	83,13%	
Percepção	1	0,24%	83,37%	
Percepção de justiça organizacional	1	0,24%	83,62%	
Percepção de sucesso na carreira	1	0,24%	83,86%	
Percepção dos auditores independentes	1	0,24%	84,11%	
Performance Organizacional	1	0,24%	84,35%	
Performance empresarial	1	0,24%	84,60%	
Person-environment fit	1	0,24%	84,84%	
Perspectivas culturais	1	0,24%	85,09%	
Pessoal de saúde	1	0,24%	85,33%	
Planejamento e administração em saúde	1	0,24%	85,57%	
Políticas	1	0,24%	85,82%	
Políticas de recursos humanos	1	0,24%	86,06%	
Políticas e Práticas de Gestão de Pessoas	1	0,24%	86,31%	
Polo naval	1	0,24%	86,55%	
Probit com correção de seleção amostral	1	0,24%	86,80%	
Produção científica brasileira	1	0,24%	87,04%	
Produtividade	1	0,24%	87,29%	
Professores	1	0,24%	87,53%	
Programa de saúde da família	1	0,24%	87,78%	
Qualificação profissional	1	0,24%	88,02%	
Recrutamento e seleção	1	0,24%	88,26%	
Reforma contábil	1	0,24%	88,51%	
Regime de trabalho	1	0,24%	88,75%	

Palavras-chaves	Nº de ocorrências	% parcial da quantidade	% acumulado da quantidade	% agrupado por quantidade de artigos
Relação líder-liderado	1	0,24%	89,00%	
Relações de trabalho	1	0,24%	89,24%	
Relações interpessoais	1	0,24%	89,49%	
Relato técnico	1	0,24%	89,73%	
Repatriação	1	0,24%	89,98%	
Residência multiprofissional	1	0,24%	90,22%	
Resíduo	1	0,24%	90,46%	
Responsabilidade socioambiental	1	0,24%	90,71%	
Retenção de talentos	1	0,24%	90,95%	
Revisão da literatura	1	0,24%	91,20%	
Revisão de literatura	1	0,24%	91,44%	
Riqueza distribuída aos empregados	1	0,24%	91,69%	
Rodízio de auditoria	1	0,24%	91,93%	
Rotatividade da mão-de-obra	1	0,24%	92,18%	
Rotatividade de empregados	1	0,24%	92,42%	
Rotatividade de trabalhadores terceirizados	1	0,24%	92,67%	
Satisfação e motivação no trabalho	1	0,24%	92,91%	
Saúde do trabalhador	1	0,24%	93,15%	
Saúde organizacional	1	0,24%	93,40%	
Seleção	1	0,24%	93,64%	
Sentido do trabalho	1	0,24%	93,89%	
Serviço de atendimento ao público	1	0,24%	94,13%	
Setor de alimentos e bebidas	1	0,24%	94,38%	
Setor público	1	0,24%	94,62%	
Significado do trabalho	1	0,24%	94,87%	
Sistema de controle gerencial	1	0,24%	95,11%	
Sistema de indicadores	1	0,24%	95,35%	
Sólido	1	0,24%	95,60%	
Spillovers	1	0,24%	95,84%	
Stakeholders	1	0,24%	96,09%	
Sucessão de CEOs	1	0,24%	96,33%	
Suporte organizacional percebido	1	0,24%	96,58%	
Técnico-administrativo	1	0,24%	96,82%	
Trabalhadores	1	0,24%	97,07%	
Trabalhadores pouco qualificados	1	0,24%	97,31%	
Transições ocupacionais	1	0,24%	97,56%	
Treinamento e desenvolvimento	1	0,24%	97,80%	
Triangulação	1	0,24%	98,04%	
Turnover coletivo	1	0,24%	98,29%	
Turnover do CEO	1	0,24%	98,53%	
Validação	1	0,24%	98,78%	
Vantagem competitiva	1	0,24%	99,02%	
Varejo	1	0,24%	99,27%	

Palavras-chaves	Nº de ocorrências	% parcial da quantidade	% acumulado da quantidade	% agrupado por quantidade de artigos
Vidraçaria	1	0,24%	99,51%	
Violação do contrato psicológico	1	0,24%	99,76%	
Web of Science	1	0,24%	100,00%	
Total	409	100,00%	---	100,00%

Fonte: autor.