

ORIGEM E EVOLUÇÃO DO FENÔMENO ROTATIVIDADE DE COLABORADORES: UMA REVISÃO DE LITERATURA

ORIGEN Y EVOLUCIÓN DEL FENÓMENO ROTACIÓN DE COLABORADORES: UNA REVISIÓN DE LITERATURA

ORIGIN AND EVOLUTION OF THE EMPLOYEE TURNOVER PHENOMENON: A LITERATURE REVIEW

Wellington dos Santos Fortunato*
wfortunato@outlook.com.br

Marcello Vinicius Doria Calvosa*
mvcalvosa@yahoo.com.br

* Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ), Rio de Janeiro/RJ, Brasil.

Resumo

O objetivo desta revisão foi analisar o tema rotatividade de colaboradores – a partir da visão de pesquisadores seniores – e discutir suas aplicações nas organizações, com os seguintes objetivos específicos: (i) apresentar conceitos do fenômeno; (ii) observar a incidência de estudos sobre o tema no mundo e suas características nesses contextos geográficos; e (iii) organizar os modelos e as teorias aplicadas nos estudos sobre o fenômeno. Quanto ao método, por meio de uma abordagem qualitativa, foi realizada uma pesquisa bibliográfica em periódicos científicos internacionais e nacionais de excelência. As principais conclusões do estudo foi que historicamente o fenômeno de rotatividade começou a ser analisado nos EUA, no início dos anos 1900, e que as pesquisas contemporâneas têm se concentrado em abordagens coletivas do fenômeno, explorando a influência de fatores organizacionais e socioculturais.

PALAVRAS CHAVE: Movimentação de pessoal, Rotatividade, Intenção de sair.

Resumen

El objetivo de esta revisión fue analizar el tema de rotación de colaboradores - a partir de la visión de investigadores senior - y discutir sus aplicaciones en las organizaciones, con los siguientes objetivos específicos: (i) presentar conceptos del fenómeno; (ii) observar la incidencia de estudios sobre el tema en el mundo y sus características en esos contextos geográficos; y (iii) organizar los modelos y las teorías aplicadas en los estudios sobre el fenómeno. En cuanto al método, por medio de un enfoque cualitativo, se realizó una investigación bibliográfica en revistas científicas internacionales y nacionales de excelencia. Las principales conclusiones del estudio fue que históricamente el fenómeno de la rotación comenzó a ser analizado en Estados Unidos a principios de 1900, y que las investigaciones contemporáneas se han centrado en enfoques colectivos del fenómeno, explorando la influencia de factores organizacionales y socioculturales.

Palabras clave: Movimiento de personal, Rotación, Intención de salir.

Abstract

The objective of this review was to analyze the topic employee turnover - from the perspective of senior researchers - and discuss its applications in organizations, with the following specific objectives: (i) to present concepts of the phenomenon; (ii) to observe the incidence of studies on the subject in the world and its characteristics in these geographic contexts; and (iii) to organize the models and theories applied in the studies on the phenomenon. As for the method, through a qualitative approach, a bibliographic research was carried out in international and national scientific journals of excellence. The main conclusions of the study was that historically the phenomenon of turnover began to be analyzed in the USA in the early 1900s and that contemporary research has focused on collective approaches to the phenomenon, the influence of organizational and sociocultural factors.

Keywords: Movement of Personnel, Turnover, Intention to Leave.

1. Introdução

Acredita-se que os primeiros relatos documentais envolvendo o tema rotatividade de colaboradores ocorreram nos Estados Unidos (EUA) por volta dos anos 1900 (HOM *et al.*, 2017). Porém, parece que apenas no ano de 1925 foi publicado o primeiro estudo empírico sobre rotatividade (BILLS, 1925). Desde então, o EUA tem se destacado com muitos estudos e publicações sobre o tema rotatividade (BOLT; WINTERTON; CAFFERKEY, 2022) e uma expressiva quantidade de artigos foram publicados em todo mundo (ALLEN; VARDAMAN, 2021; LEE *et al.*, 2017).

Nos primeiros anos, a pesquisa sobre rotatividade era tratada como um fenômeno individual (HOM *et al.*, 2017), entretanto, a partir de 2011, aumentou o interesse na rotatividade coletiva em níveis de grupo, unidade e organização (BOLT; WINTERTON; CAFFERKEY, 2022). Altas taxas de rotatividade podem causar impactos negativos no desempenho organizacional (HANCOCK; ALLEN; SOELBERG, 2017), tanto em nível de produtividade (DE MEULENAERE *et al.*, 2021) quanto em nível da qualidade dos serviços prestados (RUBENSTEIN *et al.*, 2019).

Apesar da rotatividade de colaboradores ser uma preocupação relevante para acadêmicos e gestores organizacionais (RUBENSTEIN *et al.*, 2018), ainda são escassas as publicações brasileiras sobre o tema (BORONI; CARVALHO NETO; MOTA-SANTOS, 2020). Em fase do exposto, formulou-se a seguinte questão: Qual a origem e evolução histórica dos estudos da rotatividade de colaboradores? O objetivo principal deste estudo foi analisar a rotatividade de colaboradores e discutir possíveis direções futuras de pesquisas sobre o tema. Como os objetivos secundários: (i) apresentar conceitos da rotatividade; (ii) observar a incidência de estudos sobre o tema no mundo e suas principais características nesses contextos geográficos; e, (iii) organizar os modelos e as teorias aplicadas nos estudos sobre o fenômeno.

Para atingir os objetivos propostos da pesquisa foi conduzida uma revisão de literatura, nos últimos dez anos, em renomados periódicos internacionais – classificados como “Q1”, primeiro quartil, em 2022 no *Scimago Journal & Country Rank* – e prestigiosos periódicos nacionais – classificados no estrato “A” Qualis/CAPES, quadriênio de avaliação 2017-2020. No processo de revisão, foram realizadas buscas nas bases de dados Scopus e Scielo, que são repositórios conhecidos por conter artigos em revistas prestigiosas da área de Ciências Sociais Aplicadas (CALVOSA; FERREIRA, 2023). Com o intuito de ampliar os

resultados do estudo, realizaram-se consultas adicionais nas bases PsycArticles, JSTOR, Wiley, ScienceDirect e Google Scholar.

Esse trabalho é relevante pela ênfase dada ao fenômeno rotatividade por suas consequências organizacionais (MAERTZ *et al.*, 2022) e seus impactos socioeconômicos (SERENKO, 2023a). Por isso, a presente revisão poderá trazer contribuições relevantes para jovens pesquisadores e gestores organizacionais. Quanto à originalidade, realizou-se de forma ampla uma pesquisa em dezembro de 2023, nas bases de dados científicos Scopus, Redalyc, DOAJ, Scielo e Portal de Periódicos Capes. Todavia, apesar da abrangente pesquisa na literatura, não foram encontradas publicações que descrevam a evolução histórica da rotatividade e ofereçam perspectivas futuras do fenômeno no contexto brasileiro.

2. Rotatividade: Conceito, Ocorrência e Características

A expressão “rotatividade de colaboradores”, comumente utilizada no contexto das organizações brasileiras, também pode ser referida pelo termo em inglês “*turnover*” (BERND; BEUREN, 2021; DA COSTA SANTOS; DOS SANTOS, 2022). Esse fenômeno é definido como o desligamento ou saída definitiva de um empregado da organização em que trabalha (OLIVEIRA; ROCHA, 2019). Neste trabalho, as expressões “rotatividade” e “*turnover*” serão tratadas como sinônimas e transmitirão a mesma ideia. O Quadro 1 apresentará algumas definições da expressão “rotatividade de colaboradores” nos últimos dez anos, conforme encontradas na literatura científica nacional e internacional.

Quadro 1: Algumas Definições da Expressão Rotatividade de Colaboradores

Autores	Definição de rotatividade
Park e Shaw (2013)	Número de funcionários que saem dividido pelo número total de funcionários.
Oliveira e Honório (2014)	Saída definitiva de empregados da empresa, a qual pode ser voluntária (quando o empregado opta por sair) ou involuntária (quando a empresa decide pelo desligamento do empregado).
Agapito e colaboradores (2015)	Proporção de empregados que deixam a organização em um determinado período.
Oliveira, Beria e Gomes (2016)	Deslocamento transitório de empregados, seja por decisão da empresa (saída involuntária), ou por decisão do funcionário (saída voluntária).
Hom e colaboradores (2017)	Desligamento voluntário dos vínculos empregatícios por parte dos funcionários.
Rubenstein e colaboradores (2018)	Cessação voluntária de participação em uma organização, por um indivíduo que recebe compensação monetária pela participação naquela organização.
Seidl, Borges-Andrade e Neiva (2019)	Razão entre o número de empregados que ingressam e deixaram a organização em determinado período, a qual pode ser de demissão voluntária (planejada pelo trabalhador) ou de demissão involuntária (provocada pela organização).
Ayodele, Chang-Richards e González (2020)	Quebra voluntária do vínculo contratual com o empregador.
Bernd e Beuren (2021)	Interesse de um indivíduo em deixar a organização e buscar oportunidades alternativas.
Da Costa Santos e Dos Santos (2022)	Volume de pessoas que ingressam e que saem das organizações.
Souza, De Souza Sant’anna e Diniz (2023)	Razão entre o número de funcionários que entram e saem da organização em um determinado período.

Fonte: elaborado pelos autores.

O Quadro 1 revela que as expressões “admissão”, “desligamento”, “saída voluntária” e “saída involuntária”, “razão” e “período” estão presentes na maioria das definições da rotatividade de colaboradores. Isso demonstra a preocupação dos autores em esclarecer que a rotatividade resulta da relação entre admissões e desligamentos - tanto voluntários quanto involuntários - dos colaboradores em um período específico, normalmente, ao longo de um ano contábil.

Diante disso, para os propósitos deste trabalho, a definição dos autores Seidl, Borges-Andrade e Neiva (2019) será adotada e considerada como referência para os exemplos e discussões sobre o tema, por expressar um conceito atual que explica o fenômeno da rotatividade de colaboradores. Após analisar as diversas definições da expressão “rotatividade de colaboradores” no decorrer do tempo, é essencial explorar a incidência desses estudos em diferentes regiões do mundo e quais suas principais características quando aplicadas nesses contextos geográficos, como evidenciado no Quadro 2 abaixo:

Quadro 2: Incidência por continente dos estudos sobre rotatividade

Posição	Continente	Principais características de contexto	Setor mais estudado	País
1	América do Norte	Competitividade de valor e tolerância à incerteza (Canadá e EUA).	Saúde	EUA
2	Ásia	(i) na parte sul (Indonésia; Índia; Irã; Filipinas, Malásia, Tailândia): orientação para resultado e incentivo dos objetivos do grupo; (ii) na parte do oriente médio (Kuwait e Marrocos): lealdade aos grupos internos e igualdade de gênero não é prioridade; (iii) na parte confucionista (China, Hong Kong, Japão, Cingapura, Coreia do Sul e Taiwan): ênfase na família e preocupação com a comunidade.	Manufatura	China
3	Europa	(i) na parte oriental (Albânia, Bulgária, Geórgia, Grécia, Hungria, Polónia, Rússia, Eslovênia): valorização no apoio aos colegas de trabalho; (ii) na parte germânica (Áustria, Alemanha e Holanda): orientação para o resultado; (iii) na parte latina (França, Israel, Itália, Espanha e Portugal): valorização da autonomia individual; (iv) na parte nórdica (Dinamarca, Finlândia e Suécia): valorização do sucesso no longo prazo.	Saúde	Reino Unido
4	Oceania	Competitividade de valor e tolerante à incerteza (Austrália e Nova Zelândia).	Serviços	Austrália
5	África	Sensibilidade para os outros e ênfase na lealdade familiar (Namíbia, Nigéria, África do Sul, Zâmbia e Zimbábue).	Manufatura	África do Sul
6	América do Sul	Lealdade de grupo e devoção à família (Argentina, Bolívia, Brasil, Colômbia, Equador e Venezuela).	Saúde	Brasil

Fonte: elaborado a partir de Allen e Vardaman (2021), Beria e colaboradores (2017) e Bolt, Winterton e Cafferkey (2022); Rubenstein e colaboradores (2018); Seidl, Borges-Andrade, Neiva (2019); Steil e colaboradores (2019).

Ao examinar o Quadro 2, observa-se que cada continente apresenta suas características contextuais distintas, refletindo a diversidade de culturas, valores e prioridades em relação à rotatividade. Nessa análise, é possível inferir que a América do Norte, Ásia, Europa, Oceania, África e América do Sul têm enfoques específicos na compreensão desse fenômeno, destacando os setores mais estudados e os principais traços culturais influentes em suas abordagens. Essa análise comparativa oferece uma visão

mais abrangente e contextualizada da rotatividade de colaboradores em diferentes partes do mundo, fornecendo uma base sólida para futuras reflexões e investigações nessa área de estudo (ALLEN; VARDAMAN, 2021; BOLT; WINTERTON; CAFFERKEY, 2022).

Em termos de volume histórico de pesquisas, a América do Norte é o continente que lidera a produção científica sobre o tema no mundo (BOLT; WINTERTON; CAFFERKEY, 2022), possivelmente devido ao pioneirismo dos EUA nas observações e análises desse fenômeno (HOM *et al.*, 2017), além das políticas de trabalho (DE MEULENAERE *et al.*, 2021) e altas taxas de rotatividade no país (MOON; O'BRIEN; MANN, 2023; SERENKO, 2023a). Esse continente, com uma perspectiva centrada em competitividade de valor e tolerância à incerteza, também influencia muitos modelos e teorias globais de rotatividade até os dias atuais (ALLEN; VARDAMAN, 2021).

A Ásia surge como o segundo continente mais estudado sobre o tema (BOLT; WINTERTON; CAFFERKEY, 2022), com ênfase na família, preocupação com a comunidade e orientação para resultados, particularmente destacando-se a China devido ao seu contexto cultural (MOON *et al.*, 2023), singularidades nas relações de trabalho (SERENKO, 2023b) e nível elevado de rotatividade (ALLEN; VARDAMAN, 2021; MOON *et al.*, 2023). Em seguida, a Europa ocupa o terceiro lugar em estudos sobre a rotatividade de colaboradores (BOLT; WINTERTON; CAFFERKEY, 2022), o continente apresenta uma expressiva diversidade de características de contexto em sua força de trabalho, como valorização do apoio aos colegas, orientação para resultados, valorização da autonomia individual, ênfase no sucesso a longo prazo e competitividade e tolerância à incerteza (ALLEN; VARDAMAN, 2021). O Reino Unido se destaca como um dos países com significativas taxas de rotatividade nesse continente (SERENKO, 2023b).

A Oceania, representada principalmente pela Austrália, é o quarto continente com maior número de estudos sobre a rotatividade de colaboradores. Sua força de trabalho é caracterizada pela valorização da competitividade e tolerância à incerteza. O setor mais investigado é o de serviços, o que evidencia a relevância de compreender as dinâmicas de rotatividade nessa área específica (ALLEN; VARDAMAN, 2021; BOLT; WINTERTON; CAFFERKEY, 2022). Por outro lado, o continente africano, representado pela África do Sul, ocupa o quinto lugar em número de estudos sobre a rotatividade de colaboradores. A força de trabalho nessa região é caracterizada pela ênfase na lealdade familiar e sensibilidade para com os outros (ALLEN; VARDAMAN, 2021; BOLT; WINTERTON; CAFFERKEY, 2022).

A América do Sul foi o continente com menor volume de pesquisas sobre o tema (BOLT; WINTERTON; CAFFERKEY, 2022), todavia o Brasil tem contribuído com estudos relevantes ao longo dos anos (BERIA *et al.*, 2017; SEIDL; BORGES-ANDRADE; NEIVA, 2019; STEIL *et al.*, 2019). Inclusive, de acordo com a revisão de Seidl, Borges-Andrade e Neiva (2019), a produção científica do Brasil observou a partir do ano de 2006 um crescimento relevante no número de estudos sobre o tema rotatividade de colaboradores. E, de forma complementar, outras revisões nacionais revelam que o volume de publicações sobre o turnover se intensificou após o ano de 2010 (BERIA *et al.*, 2017; STEIL *et al.*, 2019). E elas parecem ser derivadas do aumento gradual das taxas de turnover do mercado de trabalho nacional (BERIA *et al.*, 2017). Muitos desses estudos investigam a influência da relação trabalho-família (SEIDL; BORGES-ANDRADE; NEIVA, 2019) e da percepção de justiça na saída de colaboradores (STEIL *et al.*, 2019), inferindo-se que isso ocorra devido às principais características de contexto do fenômeno no país serem a lealdade de grupo e a devoção à família (ALLEN; VARDAMAN, 2021).

3. Origem e Evolução

3.1. Nascimento das Pesquisas

Nos primeiros anos do século XX, a rotatividade de colaboradores começou a ser evidenciada: jornalistas noticiavam os pedidos de demissões, consultores detalhavam os custos financeiros do fenômeno e estudiosos conjecturavam sobre o porquê das demissões (HOM *et al.*, 2017). A partir de 1916 muitos documentos e pesquisas científicas foram divulgadas por diversos autores internacionais e nacionais, conforme apresenta a tabela 1:

Tabela 1: Pesquisas iniciais, Anos formadores e Modelos fundamentais da rotatividade (1916-1979)

Período	Ano	Pesquisa
Pesquisas iniciais (1916-1925)	1916	Boyd Fisher publicou no <i>The Annals of the American Academy of Political and Social Science</i> o documento 'Métodos de redução da rotatividade de mão de obra'.
	1917	Hugo Diemer e colaboradores publicam um estudo sobre as causas da rotatividade entre professores universitários.
	1918	Paul Howard Douglas publica o artigo: o problema da rotatividade de trabalho.
	1919	George J. Eberle publica um artigo sobre a rotatividade de mão-de-obra
	1923	Paul Howard Douglas analisa a rotatividade de trabalho na Indústria
	1925	Marion A. Bills publica no <i>Journal of Applied Psychology</i> , um dos primeiros estudo empírico sobre rotatividade
Anos formadores (1920-1964)	1930	Surgem relatórios descritivos dos padrões de rotatividade ocupacional.
	1940	Pesquisadores examinam os "correlatos" demográficos e psicológicos da rotatividade
	1943	Ribeiro publica na Revista do Serviço Público o artigo nacional 'Do "Turnover" e sua influência na administração de Pessoal'.
	1958	March e Simon publicam o primeiro modelo formal.
	1960	Estudo continuado de antecedentes de reversão (por exemplo, pontuações de testes de seleção, satisfações no trabalho, dados demográficos.
	1964	Figueiredo publica um dos primeiros artigos empíricos nacionais, o qual examinou a rotatividade de mão de obra de indústrias de São Paulo.
Modelos fundamentais (1970-1979)	1973	Porter e Streers revisam a literatura sobre rotatividade e propõem a teoria das expectativas atendidas.
	1977	(i) O modelo de ligações intermediárias da Mobley aparece; (ii) Price desenvolve a taxonomia dos determinantes da rotatividade.
	1979	Mobley e colaboradores fazem revisão de literatura e publicam.

Fonte: elaborado a partir de Bolt, Winterton e Cafferkey (2022); Hom e seus colaboradores (2017); Lee e colaboradores (2018); Rubenstein e colaboradores (2018).

Em 1916, Boyd Fisher, vice-presidente do clube de executivos em Detroit (EUA), escreveu sobre métodos para reduzir a rotatividade na empresa Ford Motor (FISHER, 1916). No ano seguinte, Hugo Diemer, professor de engenharia na Universidade da Pennsylvania (EUA), publicou um dos primeiros artigos acadêmicos sobre o tema (DIEMER, 1917).

Outros estudos foram realizados até 1923 (DOUGLAS, 1923; EBERLE, 1919), porém apenas em 1925, Marion A. Bills apresentou o primeiro estudo empírico sobre rotatividade no *Journal of Applied Psychology*, revelando diferenças na taxa de demissões entre grandes escritórios e pequenos negócios (BILLS, 1925). Cerca de três décadas após o estudo de Bills, em 1958, March e Simon publicam o primeiro modelo formal, o qual buscava analisar o fenômeno do *turnover*.

No decorrer dos anos formadores, observou-se no Brasil o nascimento das pesquisas sobre a rotatividade de colaboradores. Embora existam registros anteriores (BN, 1941a; BN, 1941b), acredita-se que apenas em 1943 foi publicado na Revista do Serviço Público um dos primeiros estudos sobre rotatividade de colaboradores. O artigo teórico ‘Do “Turnover” e sua influência na administração de Pessoal’ foi desenvolvido por Luiz Guilherme Ramos Ribeiro, técnico de administração do DASP – Departamento Administrativo do Serviço Público. Esse estudo apresentou reflexões sobre conceitos, causas e consequências do fenômeno Turnover (RIBEIRO, 1943). Quase vinte anos após a publicação de Ribeiro, em 1964, Orlando Figueiredo publicou um dos primeiros artigos empíricos sobre a rotatividade, o qual buscou analisar a mobilidade de mão de obra de empregados na indústria de São Paulo (FIGUEIREDO, 1964).

3.2. Período de Testes e Modelos

Durante as décadas de 1980 e 1990, pesquisadores que analisavam o tema rotatividade de colaboradores começaram a testar modelos distintos na busca de compreender as consequências do fenômeno (ALLEN; MEYER, 1990; LEE; MITCHELL, 1994; PRICE; MUELLER, 1981; RUSBULT; FARRELL, 1983), conforme mostra a tabela 2 abaixo:

Tabela 2: Principais Testes e Modelos de pesquisas sobre rotatividade (1980-1999)

Período	Ano	Pesquisa
Testes (1980-1989)	1980	Barry M. Staw publica o artigo <i>The Consequences of Turnover</i> .
	1981	(i) Prince e Mueller testam modelo causal complexo de determinantes e fatores intervenientes; (ii) Steers e Mowday ampliam e refinam os modelos Price-Mueller.
	1983	Rubsubull e Farrell propõem e testam modelo de investimento.
	1985	Hulin, Roznowsky e Hachiya abordam formalmente o papel das oportunidades de emprego.
	1986	Cotton e Tuttle publicam meta-análise sobre o tema.
Modelos (1990-1999)	1990	Allen e Meyer desenvolvem o modelo de comprometimento organizacional de três componentes.
	1992	Hom e colaboradores fornecem um teste abrangente do modelo Mobley.
	1994	Lee e Mitchell propõem a teoria do modelo de rotatividade voluntária.
	1998	Shaw e colaboradores teorizam formalmente e investigam os antecedentes da rotatividade em nível organizacional de emprego.
	1999	Lee e colaboradores testam os princípios básicos do modelo de desdobramento.

Fonte: elaborado a partir de Bolt, Winterton e Cafferkey (2022); Hom e seus colaboradores (2017); Lee e colaboradores (2017); Rubenstein e colaboradores (2018).

A Tabela 2 apresenta a evolução dos estudos do fenômeno da rotatividade de colaboradores entre 1980 e 1999. Nesse período, criou e testou um modelo casual complexo de determinantes e fatores da rotatividade (PRICE; MUELLER, 1981). Mais tarde, em 1983, Caryl Rusbult e Dan Farrell propuseram e testaram um modelo de investimento (RUSBULT; FARRELL, 1983).

Entre 1990 e 1999 foi um período de desdobramento dos modelos criados sobre o tema, com destaque para o modelo proposto por Thomas W. Lee e Terence R. Mitchell sobre a rotatividade voluntária (LEE; MITCHELL, 1994). Jason Shaw e colaboradores, em 1998, teorizaram e investigaram os antecedentes da rotatividade em nível organizacional de emprego (SHAW *et al.*, 1998). Nas décadas de 1980 e 1990, algumas teorias ganharam destaque em estudos sobre rotatividade, entre esses: a Teoria da Identidade Social e Teoria da Conservação de Recursos.

Henri Tajfel e John C. Turner elaboraram em 1986 a Teoria da Identidade Social – *Social Identity Theory* (TAJFEL; TURNER, 2004). Quando aplicada em estudos sobre a rotatividade, essa teoria busca analisar a construção da identidade social dos colaboradores com base em sua participação na empresa (WIKHAMN; ASPLUND; DRIES, 2020). Com isso, a Teoria da Identidade Social pode aumentar o entendimento da imersão, adaptação e senso de pertencimento dos colaboradores, auxiliando na compreensão dos processos de rotatividade. No Brasil, essa teoria pode ajudar a compreender a relação entre a rotatividade de colaboradores e as ações de fusões/aquisições em grandes organizações privadas, pois a união de duas empresas muitas vezes transforma a visão e cultura da nova instituição.

Em 1989, Stevan E. Hobfoll desenvolveu a Teoria da Conservação de Recursos (*COR, Conservation Of Resources*) para examinar as relações de causa e consequência entre as pessoas e fatores estressores (HOBFOLL, 1989). Essa teoria tem sido aplicada com o objetivo de analisar contextos de confronto/conflitos e a fuga de colaboradores talentosos, como a insegurança no trabalho e a intenção de *turnover* (PELTOKORPI; ALLEN, 2023). Por esses motivos, a Conservação de Recursos pode ajudar a compreender o fenômeno da rotatividade, auxiliando na compreensão das percepções dos colaboradores e das disfunções organizacionais. No contexto do Brasil, essa teoria pode fornecer indícios relevantes sobre o *turnover* e a privatização de empresas ou entre a supervisão abusiva e a fuga de liderados talentosos.

Amy L. Kristof-Brown em 1996 formulou a Teoria da Adequação Pessoa-Organização (*Person-Organization fit Theory*), a qual sugere que o comportamento social dos colaboradores no trabalho é influenciado pelas interações psicológicas entre empregado e empregador (KRISTOF-BROWN, 1996). Após as informações apresentadas, é possível inferir que a Teoria da Adequação Pessoa-Organização ajuda em estudos que busquem analisar a intenção de rotatividade e com isso é capaz de auxiliar gestores organizacionais de criação de ações de retenção de talentos, assim como na construção de um planejamento estratégico sobre o tema para toda a organização (CALVOSA, 2023). Com o uso da teoria, também é possível apoiar pesquisas que buscam examinar os impactos da rotatividade de colaboradores no desempenho operacional de grandes organizações.

3.3. Pesquisas Contemporâneas

Desde March e Simon até os dias atuais, centenas de estudos surgiram (HOM *et al.*, 2017) e milhares de artigos foram publicados (LEE *et al.*, 2017). Em pesquisas contemporâneas, destacando-se algumas contribuições, conforme mostra a Tabela 3:

Tabela 3: Pesquisas contemporâneas sobre rotatividade de colaboradores (2000-2023)

Período	Ano	Pesquisa
Meta-análises e Intenção de rotatividade (2000-2012)	2000	Griffeth e colaboradores publicam meta-análise sobre os antecedentes da rotatividade.
	2001	Mitchell e colaboradores teorizam a inserção do trabalho em relação a rotatividade.
	2002	Morrell, Loan-Clarke e Wilkinson teorizam sobre a intenção de rotatividade como variável antecessora a rotatividade efetiva
	2005	Ferreira e Siqueira testam a intenção de rotatividade no contexto brasileiro.
Rotatividade coletividade (2013-2000)	2013	Nyberg e Ployhart teorizam sobre a rotatividade coletiva
	2016	Oliveira, Beria e Gomes aplicam o modelo de oito forças no contexto do Brasil.
	2017	(i) Hom e colaboradores publicam revisão histórica sobre os cem anos de estudos sobre a rotatividade; (ii) Beria e colaboradores publicam revisão bibliométrica sobre a produção brasileira do tema rotatividade de colaboradores.
	2018	Rubenstein e colaboradores publicam meta-análise sobre antecedentes da rotatividade voluntária.
	2019	(i) Seidl, Borges-Andrade e Neiva publicam revisão literária sobre vinte anos de estudos sobre rotatividade no Brasil; (ii) Steil e colaboradores sintetizam a produção científica nacional sobre a intenção de rotatividade.
	2020	Porter e Rigby analisam o processo de contágio de rotatividade
Movimentos sociais e Inteligência artificial (2021-2023)	2021	Allen e Vardaman publicam estudo sobre a relevância do contexto sociocultural global na rotatividade de colaboradores.
	2022	Bolt, Winterton e Cafferkey publicam revisão sistemática com a produção científica mundial sobre a rotatividade.
	2023	(i) Serenko publica artigos sobre ‘A Grande Demissão’ e o “Abandono Silencioso”; (ii) Chowdhury e colaboradores utilizam modelo de aprendizado de máquina de inteligência artificial para buscar a probabilidade de colaboradores deixarem voluntariamente o emprego.

Fonte: elaborado a partir de Allen e Vardaman (2021); Bolt, Winterton e Cafferkey (2022); Ferreira e Siqueira (2016); Hom e seus colaboradores (2017); Lee e colaboradores (2017); Nyberg e Ployhart (2013); Rubenstein e colaboradores (2018); Seidl, Borges-Andrade e Neiva (2019); Serenko (2023a;2023b); Steil e colaboradores (2019).

Entre os anos de 2000 e 2012, ocorreu um notável avanço no entendimento dos antecedentes da rotatividade de colaboradores. Nesse período, pesquisas meta-analíticas foram conduzidas, analisando os fatores que influenciam a saída dos colaboradores das organizações, com ênfase na intenção de rotatividade como variável antecessora ao comportamento efetivo de deixar o emprego. Nesse Período Terence R. Mitchell e colaboradores teorizaram sobre a inserção (MITCHELL *et al.*, 2001). Essa teoria busca elucidar porque as pessoas ficam e com isso explica por que as pessoas saem. Apesar do ato de sair parecer ser o oposto de permanecer, os motivos para sair e ficar não são sempre antagonísticos (HOM *et al.*, 2017). Por sua abrangência na aplicabilidade em estudos do fenômeno de rotatividade a Inserção do Trabalho ganhou força nos últimos anos como uma estrutura valiosa para entender a intenção de rotatividade (BOLT; WINTERTON; CAFFERKEY, 2022) e as decisões de rotatividade voluntária (RUBENSTEIN; PELTOKORPI; ALLEN, 2020).

Entre 2013 e 2020, o campo de estudos sobre a rotatividade de colaboradores expandiu-se para incluir abordagens mais coletivas do fenômeno. Diversos pesquisadores se concentraram em explorar a

rotatividade coletiva, examinando como esse fenômeno pode ser influenciado por fatores organizacionais e contextuais (NYBERG; PLOYHART, 2013; PORTER; RIGBY, 2000). Em 2017, destaca-se a revisão histórica realizada pelos pesquisadores Peter W. Hom, Thomas W. Lee, Jason D. Shaw, John P. Hausknecht, estudo com mais de 1000 citações no *Google Scholar* até dezembro de 2023 (HOM *et al.*, 2017). Outro estudo de expressiva relevância, publicado em 2018, é a meta-análise sobre antecedentes da rotatividade voluntária produzida por Alex L. Rubenstein, Marion B. Eberly, Thomas W. Lee, Terence R. Mitchell, com mais de 500 citações. Nesse período, importantes revisões também foram conduzidas para analisar a produção científica sobre a rotatividade no Brasil, fornecendo uma visão panorâmica do desenvolvimento desse campo específico no país (SEIDL; BORGES-ANDRADE; NEIVA, 2019; STEIL *et al.*, 2019).

No período mais recente, de 2021 a 2023, os estudos sobre rotatividade de colaboradores adotaram uma abordagem inovadora, considerando a influência dos movimentos sociais e a aplicação de inteligência artificial no campo (CHOWDHURY *et al.*, 2023; SERENKO 2023a; 2023b). Pesquisas examinaram o contexto sociocultural global e sua relevância para a compreensão da rotatividade de colaboradores, mostrando como fatores externos podem interagir com questões organizacionais para afetar a decisão de um colaborador de permanecer ou sair da empresa (ALLEN; VARDAMAN, 2021). Além disso, a aplicação de técnicas de aprendizado de máquina, como modelos de inteligência artificial, permitiu a previsão da probabilidade de colaboradores deixarem voluntariamente o emprego, oferecendo novas possibilidades para a gestão de recursos humanos e a tomada de decisões estratégicas nas organizações. Essas abordagens recentes refletem o contínuo interesse e evolução na pesquisa sobre a rotatividade de colaboradores, bem como sua crescente relevância para o cenário organizacional contemporâneo.

A Teoria da Inserção no Trabalho (*job embeddedness theory*) foi desenvolvida em 2001 pelo psicólogo Terence R. Mitchell – com o apoio de Brooks C. Holtom, Thomas W. Lee, Chris J. Sablinski e Miriam Erez (MITCHELL *et al.*, 2001). O conceito dessa teoria é composto por três dimensões: (i) ligação colaborador e organização; (ii) custo percebido e benefícios perdidos por saídas; e (iii) compatibilidade do ambiente de trabalho e ambiente organizacionais externos (HOM *et al.*, 2009). Por sua abrangência na aplicabilidade em estudos do fenômeno de rotatividade a Inserção do Trabalho ganhou força nos últimos anos como uma estrutura valiosa para entender a intenção de rotatividade (BOLT, WINTERTON; CAFFERKEY, 2022) e as decisões de rotatividade voluntária (RUBENSTEIN; PELTOKORPI; ALLEN, 2020). Em resumo, essa teoria busca elucidar por que as pessoas ficam e com isso explica por que as pessoas saem. Apesar do ato de sair parecer ser o oposto de permanecer, os motivos para sair e ficar não são sempre antagônicos (HOM *et al.*, 2017). Pelo exposto, a aplicação dessa teoria pode auxiliar no entendimento dos pontos sobre a percepção do ambiente organizacional pelos colaboradores e compreensão dos vínculos interpessoais entre os colaboradores e também entre colaboradores e suas organizações, isso pode ajudar nos desafios de integração de social e diversidade do capital humano nas organizações.

Nesse período, destaca-se a aplicação da Teoria da Rotatividade Emergente do Contexto (*Context-Emergent Turnover Theory*) desenvolvida por Anthony J. Nyberg e Robert E. Ployhart em 2013, busca prevê uma associação negativa entre a rotatividade coletiva e o desempenho da unidade (NYBERG; PLOYHART, 2013). Fatores contextuais, em especial o tamanho da empresa, podem ocasionar implicações significativas no enfrentamento da rotatividade coletiva, pois a depender do porte da organização os recursos disponíveis para gerenciar os impactos causados pela rotatividade são distintos (DE MEULENAERE *et al.*, 2021).

4. Considerações Finais

Respondendo à questão da pesquisa, a rotatividade de colaboradores é um fenômeno complexo e relevante que tem sido objeto de estudo e pesquisa ao longo de muitas décadas. Desde os primórdios das investigações nos Estados Unidos, por volta de 1916, até os dias atuais, com pesquisas contemporâneas em diferentes partes do mundo, o tema tem recebido atenção significativa de acadêmicos e gestores organizacionais. A evolução histórica dos estudos da rotatividade de colaboradores revela o crescente interesse no tema e a busca por entender suas causas, consequências e características em contextos diversos. Inicialmente tratada como um fenômeno individual, a pesquisa evoluiu para abordar a rotatividade coletiva em níveis de grupo, unidade e organização. Essa mudança de perspectiva permitiu uma compreensão mais abrangente dos fatores que influenciam a saída dos colaboradores das organizações.

Ao longo dos anos, diversos modelos e teorias foram desenvolvidos para explicar a rotatividade de colaboradores, essas consideram desde fatores individuais até fatores organizacionais e contextuais. As pesquisas contemporâneas têm se concentrado em abordagens mais coletivas do fenômeno, explorando a influência de fatores organizacionais e culturais na rotatividade. Análises geográficas apresentadas no estudo revelam a diversidade de características contextuais em diferentes continentes, destacando-se as diferenças culturais e de valores que influenciam a rotatividade de colaboradores. Cada região do mundo possui particularidades que moldam as dinâmicas da rotatividade em seus respectivos mercados de trabalho. No contexto brasileiro, observa-se um crescimento relevante no número de estudos sobre rotatividade de colaboradores, em especial a partir do início dos anos 2000. O país tem contribuído com pesquisas relevantes, ao investigar questões específicas como a relação trabalho-família e a percepção de justiça na saída de colaboradores.

Em suma, a evolução histórica dos estudos da rotatividade de colaboradores demonstra a relevância do tema, bem como a necessidade contínua de pesquisas para uma compreensão mais aprofundada e contextualizada desse fenômeno. O conhecimento sobre a rotatividade é estratégico para os gestores de recursos humanos e administradores, auxiliando-os a implementar práticas e políticas que promovam a retenção de talentos e melhorem o desempenho organizacional. Além disso, essa revisão da literatura pode servir como uma base sólida para jovens pesquisadores, incentivando-os a continuar explorando e contribuindo para o avanço do conhecimento nessa área.

Esta revisão pode servir como ponto de partida para jovens pesquisadores que desejam compreender as origens e os impactos do fenômeno da rotatividade de colaboradores nas organizações. Ela apresenta argumentos teóricos claros e investigações científicas retiradas de periódicos científicos nacionais e internacionais prestigiosos, que analisaram empresas de grande porte do setor privado. Gestores de grandes corporações podem utilizar essa revisão como uma ferramenta no ambiente profissional, aplicando os conhecimentos adquiridos para obter *insights* e analisar fatores organizacionais internos que contribuam para a retenção de colaboradores talentosos e o aprimoramento do desempenho nos negócios. Essa abordagem é especialmente relevante ao considerar os potenciais impactos e consequências da rotatividade no desempenho operacional, financeiro e nos resultados das empresas.

Entretanto, é relevante destacar que o presente trabalho possui algumas limitações. Embora tenha examinado artigos nacionais e internacionais de estratos específicos de publicações, não esgotou o estudo do tema. Sugere-se que pesquisas futuras ampliem o escopo, incluindo a análise de publicações acadêmicas

atuais de diversos estratos de publicações, bem como a observação da produção acadêmica em teses, dissertações e congressos. Dessa forma, será possível identificar mais estudos nacionais e internacionais sobre o tema da rotatividade e aprofundar a compreensão da saída de colaboradores nas empresas brasileiras. Com uma análise mais abrangente, novas perspectivas e soluções poderão ser desenvolvidas para enfrentar esse desafio organizacional com maior embasamento científico e eficácia.

Referências

- ABREU, E.; SOUZA, M. A.; FLEURY, L. F. O. A influência da anomia e do comprometimento organizacional sobre a intenção de rotatividade em organizações. **Actualidades en Psicología**, v. 32, n. 125, p. 51-69, 2018. <http://dx.doi.org/10.15517/ap.v32i125.30341>
- AGAPITO, P. R.; POLIZZI FILHO, A.; SIQUEIRA, M. M. M. et al. Bem-estar no trabalho e percepção de sucesso na carreira como antecedentes de intenção de rotatividade. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 16, p. 71-93, 2015. <https://doi.org/10.1590/1678-69712015/administracao.v16n6p71-93>
- ALLEN, N. J.; MEYER, J. P. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. **Journal of occupational psychology**, v. 63, n. 1, p. 1-18, 1990. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- ALLEN, D. G.; VARDAMAN, J. M. Global talent retention: Understanding employee turnover around the world. In: *Global Talent Retention: Understanding Employee Turnover Around the World*. **Emerald Publishing Limited**, p. 1-15, 2021. <https://doi.org/10.1108/978-1-83909-293-020211001>
- AYODELE, O.; CHANG-RICHARDS, A.; GONZÁLEZ, V. Factors affecting workforce turnover in the construction sector: A systematic review. **Journal of construction engineering and management**, v. 146, n. 2, p. 03119010, 2020. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)CO.1943-7862.0001725](https://doi.org/10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0001725)
- BIBLIOTECA NACIONAL (Brasil)**. HEMEROTECA DIGITAL BRASILEIRA. Disponível em: <https://memoria.bn.br/hdb/periodico.aspx> Acesso: 29 jul. 2023
- BIBLIOTECA NACIONAL, BN (Brasil)**. Jornal A NOITE – O Problema do Seguro Social. Rio de Janeiro, RJ. Ed. 10456 (1), p.11, mar. 1941. 1941a. Disponível em: https://memoria.bn.br/DocReader/DocReader.aspx?bib=348970_04&pesq=turnover&pasta=ano%20194&hf=memoria.bn.br&pagfis=7843 Acesso em: 29 jul.2023
- BIBLIOTECA NACIONAL, BN (Brasil)**. Jornal DIÁRIO DE NOTÍCIAS. Rio de Janeiro, RJ. Ed. 05682 (1), p.06, maio 1941. 1941b. Disponível em: https://memoria.bn.br/DocReader/DocReader.aspx?bib=093718_02&pesq=turnover&pasta=ano%20194&hf=memoria.bn.br&pagfis=5405 Acesso em: 29 jul.2023
- BERIA, F.; LIGORIO, I.; PINHATTI, M.; BOUCINHA, D.; DE OLIVEIRA, M. Revisão bibliométrica da produção brasileira sobre turnover no período de 1980 a 2015. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, v. 17, n. 1, p. 118-140, 2017. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/4518/451855912008.pdf> Acesso: 12 jul.2023.

- BERND, D. C.; BEUREN, I. M. Percepção de justiça organizacional e seus reflexos na satisfação e intenção de turnover de auditores internos. **Revista Universo Contábil**, v. 16, n. 1, p. 07-26, 2021. <http://dx.doi.org/10.4270/ruc.2020101>
- BEUREN, I. M.; RIBEIRO, F.; DA SILVA, O. L. Percepção de justiça organizacional e intenção de turnover em empresas de auditoria. **Revista de Ciências da Administração**, v. 21, n. 53, p. 93, 2019. <http://dx.doi.org/10.5007/2175-8077.2019V21n53p93>
- BILLS, M. A. Social status of the clerical worker and his permanence on the job. **Journal of Applied Psychology**, v. 9, n. 4, p. 424, 1925. <https://doi.org/10.1037/h0065881>
- 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. <http://doi.org/10.1111/ijmr.12294>
- BORONI, F.; CARVALHO NETO, A.; MOTA-SANTOS, C. Rotatividade voluntária: um estudo com trabalhadores pouco qualificados. **Gestão & Planejamento - G&P**, v. 21, p. 235-250, 2020. <http://doi.org/10.21714/2178-8030gep.v.21.4765>
- BRYMER, R. A.; SIRMON, D. G. Pre-exit bundling, turnover of professionals, and firm performance. **Journal of Management Studies**, v. 55, n. 1, p. 146-173, 2017. <https://doi.org/10.1111/joms.12315>
- CALVOSA, M.; FERREIRA, M. Liderança: representações sociais e modelos mentais dos séculos XX e XXI. **Revista Eletrônica de Administração (REAd)**, v. 29, n. 1, p. 224-260, 2023. <https://doi.org/10.1590/14132311.377.125771>
- CALVOSA, M. Is strategic planning still valid and effective for contemporary organizations?. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 21, n. 2, e2022-0016, 2023. <https://doi.org/10.1590/1679-395120220016>
- CHOWDHURY, S.; JOEL-EDGAR, S.; DEY KUMAR, P.; BHATTACHARYA, S.; KHARLAMOV, A. Embedding transparency in artificial intelligence machine learning models: managerial implications on predicting and explaining employee turnover. **The International Journal of Human Resource Management**, p. 1-32, 2022. <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2066981>
- CHUNG, D. J.; KIM, A.; KIM, Y. The contagion effect of collective voluntary turnover on firm performance and moderation of communication practices. **Human Resource Management Journal**, v. 32, n. 1, p. 19-39, 2022. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12346>
- COHEN, M.; CAVAZOTTE, F. de S. C. N.; DA COSTA, T. M.; FERREIRA, K. C. S. Responsabilidade socioambiental corporativa como fator de atração e retenção para jovens profissionais. **BBR. Brazilian Business Review**, v. 14, n. 1, p. 21-41, 2017. <https://doi.org/10.15728/bbr.2017.14.1.2>
- DA COSTA SANTOS, M. I.; DOS SANTOS, R. F. Análise da rotatividade de pessoal como um tipo de custo oculto em uma empresa do setor de vidros. **Revista Ambiente Contábil**, v. 14, n. 2, p. 338-356, 2022. <https://doi.org/10.21680/2176-9036.2022v14n2ID24088>
- DE MEULENAERE, K.; DE WINNE, S.; MARESCAUX, E.; VANORMELINGEN, S. The role of firm size and knowledge intensity in the performance effects of collective turnover. **Journal of Management**, v. 47, n. 4, p. 993-1023, 2021. <https://doi.org/10.1177/0149206319880957>

- DIEMER, H. Causes of " Turnover" Among College Faculties. **The Annals of the American Academy of Political and Social Science**, v. 71, n. 1, p. 216-224, 1917. <https://doi.org/10.1177/000271621707100119>
- DOUGLAS, P. H. Labor Turnover in Industry. A Statistical Analysis, **The American Economic Review**, v. 13, n. 2, p. 349-352, 1923. Disponível: <https://www.jstor.org/stable/1804925>. Acesso: 12 jul.2023.
- DOUGLAS, P. H. The problem of labor turnover. **The American Economic Review**, v. 8, n. 2, p. 306-316, 1918. Disponível: <https://www.jstor.org/stable/1811123>. Acesso: 12 jul.2023.
- EBERLE, G. J. Labor turnover. **The American Economic Review**, v. 9, n. 1, p. 79-82, 1919. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/1803596>. Acesso em 12 jul.2023.
- FERREIRA, P. C. G.; NEIVA, E. R. Antecedents of turnover in federal public administration. **RAUSP Management Journal**, v. 53, n. 3, p. 366-384, 2018. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-04-2018-008>
- 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. <https://doi.org/10.15603/19828756/roc.v1n2p%2047%20-%2067>
- FIGUEIREDO, O. Rotação da mão-de-obra industrial em São Paulo. **Revista de Administração de Empresas**, v. 4, p. 29-44, 1964. <https://doi.org/10.1590/S0034-75901964000300001>
- FISHER, B. Methods of reducing the labor turnover. **The Annals of the American Academy of Political and Social Science**, v. 65, n. 1, p. 144-154, 1916. <https://doi.org/10.1177/000271621606500114>
- GARCIA, O. P. G.; COLTRE, S. M. A Gestão do Conhecimento Como Fator Determinante na Retenção dos Colaboradores na Empresa: Um Estudo de Caso em uma Organização do Ramo Moveleiro. **BBR - Brazilian Business Review**, v. 14, n. 2, p. 182-203, 2017. <https://doi.org/10.15728/bbr.2017.14.2.3>
- HANCOCK, J.; ALLEN, D.; SOELBERG, C. Collective turnover: An expanded meta-analytic exploration and comparison. **Human Resource Management Review**, v. 27, n. 1, p. 61-86, 2017. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.06.003>
- HOBFOLL, S. E. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. **American psychologist**, v. 44, n. 3, p. 513, 1989. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- HOM, P. W.; CARANIKAS-WALKER, F.; PRUSSIA, G. E.; GRIFFETH, R. W. A meta-analytical structural equations analysis of a model of employee turnover. **Journal of applied psychology**, v. 77, n. 6, p. 890, 1992. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.6.890>
- HOM, P. W.; LEE, T. W.; SHAW, J. D.; HAUSKNECH, J. P. One hundred years of employee turnover theory and research. **Journal of applied psychology**, v. 102, n. 3, p. 530, 2017. <https://doi.org/10.1037/apl0000103>
- HOM, P. W.; MITCHELL, T. R.; LEE, T. W.; Griffeth, R. W. Reviewing employee turnover: focusing on proximal withdrawal states and an expanded criterion. **Psychological bulletin**, v. 138, n. 5, p. 831, 2012. <https://doi.org/10.1037/a0027983>

- HULIN, C. L.; ROZNOWSKI, M.; HACHIYA, D. Alternative opportunities and withdrawal decisions: Empirical and theoretical discrepancies and an integration. **Psychological bulletin**, v. 97, n. 2, p. 233, 1985. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.97.2.233>
- KRISTOF-BROWN, A. Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. **Personnel psychology**, v. 49, n. 1, p. 1-49, 1996. <https://doi.org/10.1111/j.17446570.1996.tb01790.x>
- KLOTZ, A.; SWIDER, B. W.; SHAO, Y.; PRENGLER, M. K. C. The paths from insider to outsider: A review of employee exit transitions. **Human Resource Management**, v. 60, n. 1, p. 119-144, 2021. <https://doi.org/10.1002/hrm.22033>
- LEE, T. W.; HOM, P. W.; EBERLY, M. B.; LI, J. (Jason); MITCHELL, T. R. On the next decade of research in voluntary employee turnover. **Academy of management perspectives**, v. 31, n. 3, p. 201-221, 2017. <https://doi.org/10.5465/amp.2016.0123>
- LEE, T. W.; MITCHELL, T. R. An alternative approach: The unfolding model of voluntary employee turnover. **Academy of management review**, v. 19, n. 1, p. 51-89, 1994. <https://doi.org/10.5465/amr.1994.9410122008>
- MARCH, J. G.; SIMON, H. A. **Organizations**. 1958. NY: Wiley, New York, 1993. Disponível em: <https://www.wiley.com/en-br/Organizations%2C+2nd+Edition-p-9780631186311> Acesso: 11 jul.2023.
- MAERTZ, C. P.; KEITH, M. G.; RAGHURAM, S.; PORTER, C. M.; DALTON, G. L. Advancing Theory and Practice on Managing Dysfunctional Turnover: Developing an Improved Measure of Turnover Reasons. **Group & Organization Management**, p. 10596011211065880, 2022. <https://doi.org/10.1177/10596011211065880>
- MOBLEY, W. H. Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. **Journal of applied psychology**, v. 62, n. 2, p. 237, 1977. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237>
- MOBLEY, W. H.; GRIFFETH, R. W.; HAND, H. H; MEGLINO, B. M. Review and conceptual analysis of the employee turnover process. **Psychological bulletin**, v. 86, n. 3, p. 493, 1979. <https://doi.org/10.1037/00332909.86.3.493>
- MOON, K.; BERGEMANN, P.; BROWN, D.; CHEN, A.; CHU, J.; EISEN, E. A.; FISCHER, G. M.; LOYALKA, P.; RHO, S.; COHEN, J. Manufacturing productivity with worker turnover. **Management Science**, v. 69, n. 4, p. 1995-2015, 2023. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2022.4476>
- MORRELL, K.; LOAN-CLARKE, J.; WILKINSON, A. Unweaving leaving: the use of models in the management of employee turnover. **International Journal of Management Reviews**, v. 3, n. 3, p. 219-244, 2002. <https://doi.org/10.1177/001872679905201006>
- NYBERG, A.; PLOYHART, R. Context-emergent turnover (CET) theory: A theory of collective turnover. **Academy of Management Review**, v. 38, n. 1, p. 109-131, 2013. <https://doi.org/10.5465/amr.2011.0201>

- OLIVEIRA, M. Z.; BERIA, F. M.; GOMES, W. B. Validity evidence for the Turnover and Attachment Motives Survey (TAMS) in a Brazilian sample. **Paidéia (Ribeirão Preto)**, v. 26, p. 333-342, 2016. <https://doi.org/10.1590/1982-43272665201604>
- OLIVEIRA, L.; HONÓRIO, S. Atração e desligamento voluntário de jovens empregados: um estudo de caso no setor jornalístico. **(RAUSP-E) Revista de Administração**, v. 49, p. 714-730, 2014. <https://doi.org/10.5700/rausp1179>
- OLIVEIRA, L.; ROCHA, J. Uma análise qualitativa da rotatividade voluntária de empregados. **Gestão & Planejamento - G&P**, v. 20, 2019. <https://doi.org/10.21714/2178-8030gep.v20.5297>
- OLIVEIRA, L.; CAVAZOTTE, F.; ALAN DUNZER, R. The interactive effects of organizational and leadership career management support on job satisfaction and turnover intention. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 30, n. 10, p. 1583-1603, 2019. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.a1298650>
- OLIVEIRA, L. B.; NAJNUDEL, P. The influence of abusive supervision on employee engagement, stress and turnover intention. **Revista de Gestão - REGE**, Vol. 30 No. 1, pp. 78-91, 2023. <https://doi.org/10.1108/REGE02-2021-0025>
- PARK, T-Y.; SHAW, J. D. Turnover rates and organizational performance: a meta-analysis. **Journal of Applied Psychology**, v. 98, n. 2, p. 268, 2013. <https://doi.org/10.1037/a0030723>
- PELTOKORPI, V.; ALLEN, D.; FROESE, F. Organizational embeddedness, turnover intentions, and voluntary turnover: The moderating effects of employee demographic characteristics and value orientations. **Journal of organizational behavior**, v. 36, n. 2, p. 292-312, 2015. <https://doi.org/10.1002/job.1981>
- PELTOKORPI, V.; ALLEN, D. G.; SHIPP, A. Time to leave? The interaction of temporal focus and turnover intentions in explaining voluntary turnover behaviour. **Applied Psychology**, v. 72, n. 1, p. 297-316, 2023. <https://doi.org/10.1111/apps.12378>
- PORTER, C. M.; RIGBY, J. R. The turnover contagion process: An integrative review of theoretical and empirical research. **Journal of Organizational Behavior**, v. 42, n. 2, p. 212-228, 2021. <https://doi.org/10.1002/job.2483>
- PORTER, L. W.; STEERS, R. M. Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. **Psychological bulletin**, v. 80, n. 2, p. 151, 1973. <https://doi.org/10.1037/h0034829>
- PRICE, J. L. **The study of turnover**. Iowa State Press, 1977.
- PRICE, J. L.; MUELLER, C. W. A causal model of turnover for nurses. **Academy of management journal**, v. 24, n. 3, p. 543-565, 1981. <https://doi.org/10.5465/255574>
- RIBEIRO, L. G. R. Do turnover e sua influência na administração de pessoal. **Revista do Serviço Público**, v. 3, n. 3, p. 31-35, 1943. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/8611> Acesso em: 29 jul. 2023.

- RUBENSTEIN, A. L.; EBERLY, M. B.; LEE, T. W.; MITCHELL, T. R. Surveying the forest: A metaanalysis, moderator investigation, and future-oriented discussion of the antecedents of voluntary employee turnover. **Personnel Psychology**, v. 71, n. 1, p. 23-65, 2018. <https://doi.org/10.1111/peps.12226>
- RUBENSTEIN, A. L.; PELTOKORPI, V.; ALLEN, D. G. Work-home and home-work conflict and voluntary turnover: A conservation of resources explanation for contrasting moderation effects of on-and off-the-job embeddedness. **Journal of Vocational Behavior**, v. 119, p. 103413, 2020. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103413>
- RUBENSTEIN, A.; KAMMEYER-MUELLER, J.; WANG, M.; THUNDIYIL, T. “Embedded” at hire? Predicting the voluntary and involuntary turnover of new employees. **Journal of Organizational Behavior**, v. 40, n. 3, p. 342-359, 2019. <https://doi.org/10.1002/job.2335>
- RUSBULT, C. E.; FARRELL, D. A longitudinal test of the investment model: The impact on job satisfaction, job commitment, and turnover of variations in rewards, costs, alternatives, and investments. **Journal of applied psychology**, v. 68, n. 3, p. 429, 1983. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.68.3.429>
- SEIDL, J.; BORGES-ANDRADE, J. E.; NEIVA, E. R. Rotatividade: análise de vinte anos da produção científica brasileira. **Revista de Administração FACES Journal**, v. 18, n. 2, p. 44-64, 2019. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/1940/194060765003/html/> Acesso: 10 jul.2023.
- SERENKO, A. The Great Resignation: the great knowledge exodus or the onset of the Great Knowledge Revolution?, **Journal of Knowledge Management**, v. 27, n. 4, pp. 1042-1055, 2023a. <https://doi.org/10.1108/JKM-12-2021-0920>
- SERENKO, A. The human capital management perspective on quiet quitting: recommendations for employees, managers, and national policymakers. **Journal of Knowledge Management**, 2023b. <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2022-0792>
- SIMÓN, C.; AVGERINOS, E.; REVILLA, E. Quits Versus Discharges Across Job Levels: Revisiting the Positive Side of Turnover. **Journal of Management**, p. 01492063221108921, 2022. <https://doi.org/10.1177/01492063221108921>
- SHAW, J. D.; DELERY, J. E.; JENKINS JR., G. D.; GUPTA, N. An organization-level analysis of voluntary and involuntary turnover. **Academy of management journal**, v. 41, n. 5, p. 511-525, 1998. <https://doi.org/10.2307/256939>.
- SOUZA, M. D.; DE SOUZA SANT’ANNA, A.; DINIZ, D. M. Organizational support, social support, and turnover intention in brazilians IT professionals. **Revista Economia & Gestão**, v. 23, n. 64, p. 6-24, 2023. <https://doi.org/10.5752/P.1984-6606.2023v23n64p6-24>
- STEIL, A. V.; Floriani, E. V.; ZILLI, M. B.; RUBIO, M. A. Intenção de sair da organização: definições, métodos e citações em publicações nacionais. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 19, n. 2, p. 515522, 2019. <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.2.14080>
- TAJFEL, H.; TURNER, J. C. The social identity theory of intergroup behavior. In: **Political psychology**. Psychology Press, 2004. p. 276-293.

WALUMBWA, F. O.; HSU, I-C; WU, C.; MISATI, E.; CHRISTENSEN-SALEM, A. Employee service performance and collective turnover: Examining the influence of initiating structure leadership, service climate and meaningfulness. **Human relations**, v. 72, n. 7, p. 1131-1153, 2019. <https://doi.org/10.1177/0018726718790649>

WIKHAMN, W.; ASPLUND, K.; DRIES, N. Identification with management and the organisation as key mechanisms in explaining employee reactions to talent status. **Human Resource Management Journal**, v. 31, n. 4, p. 956-976, 2020. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12335>

ZIMMERMAN, R. D.; SWIDER, B. W.; ARTHUR, J. B. Does turnover destination matter? Differentiating antecedents of occupational change versus organizational change. **Journal of vocational behavior**, v. 121, 103470, p. 103470, 2020. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103470>

Recebido em: 16/06/2024

Aceito em: 03/09/2024

Endereço para correspondência:

Nome: Wellington dos Santos Fortunato

E-mail: wellington_nge@hotmail.com



Esta obra está licenciada sob uma [Licença Creative Commons Attribution 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)