

DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA E A ROTATIVIDADE DE PROFISSIONAIS NO CONTEXTO BRASILEIRO

Isadora Silveira Ligório, Manoela Ziebell de Oliveira, Marcelle Matiazio Pinhatti & William Barbosa Gomes



INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho vem sofrendo importantes mudanças nas últimas décadas. No Brasil, essas mudanças foram observadas mais facilmente a partir das décadas de 1980 e 1990, por meio do aumento do desemprego no setor industrial, paralelo a uma evolução notável do setor de serviços. As organizações passaram a utilizar contratos menos estáveis ou extensos, evitando assim estabelecer vínculos empregatícios e gerando um incremento do fluxo de trabalhadores e postos de trabalho. Para reduzir suas folhas de pagamento, as empresas aumentavam o número de demissões e, conseqüentemente, os índices de rotatividade e realocação.

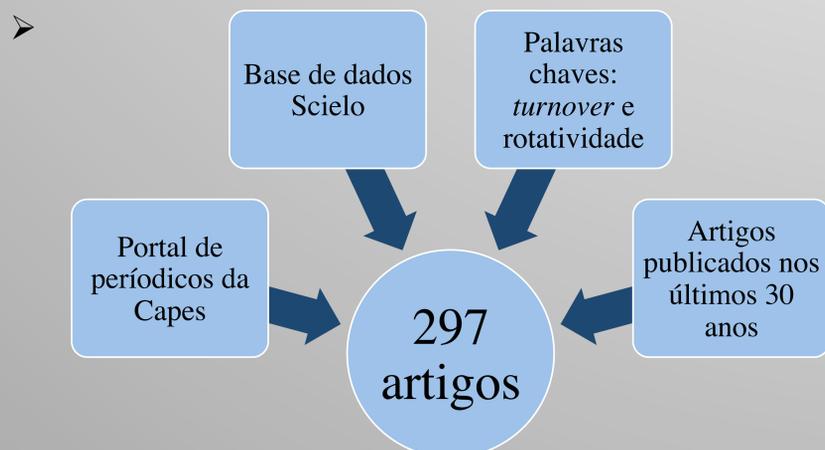


OBJETIVO

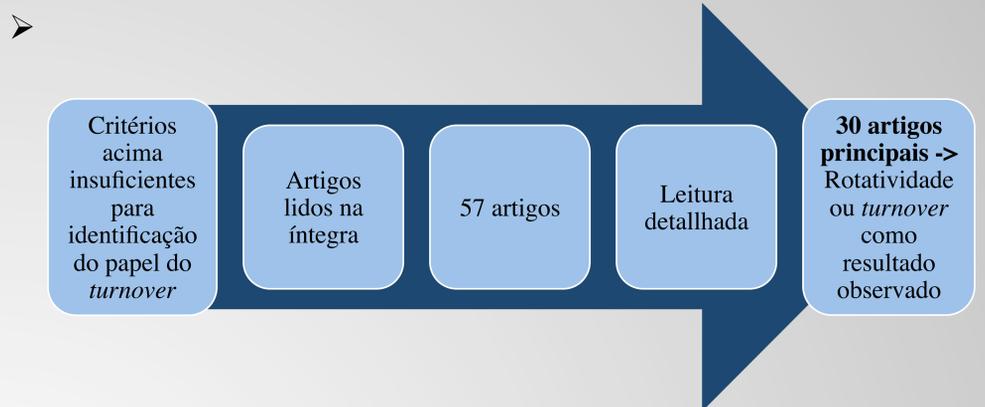
Analisar a produção científica nacional sobre rotatividade, no período entre janeiro de 1980 a dezembro de 2013, e debater de que maneira a psicologia organizacional e o aconselhamento de carreira podem contribuir para a compreensão e o debate sobre a rotatividade.

MÉTODO

- Revisão sistemática da literatura nacional:



- Por meio da leitura de títulos e resumos foram excluídos os artigos que não tinham o turnover ou a rotatividade como um dos temas centrais ou como variáveis de interesse do estudo, artigos repetidos e aqueles que não contavam com amostra brasileira.



RESULTADOS

- A produção nacional sobre a rotatividade de profissionais está concentrada principalmente na região sudeste, o que pode ser atribuído à presença de grandes centros industriais na região;
- Os artigos sobre o tema encontram-se, em sua maioria, em revistas da área da saúde, economia e administração;

Área da saúde - Causas mais recorrentes de rotatividade:



Área de Economia e Administração: prevalência de estudos sobre as taxas, as características e as conseqüências da rotatividade no mercado de trabalho brasileiro.

- No Brasil, as taxas de realocação e rotatividade estavam entre as maiores do mundo e em 2010 a maior parte delas (57%) se devia a problemas de vínculo entre empregador e empregado.

CONCLUSÕES

Apesar da relevância e do impacto do comportamento de turnover nas organizações, nas equipes de profissionais e para os indivíduos, poucos trabalhos publicados no Brasil abordaram o tema – o contrário do que ocorre no cenário internacional. Um dos motivos para que isso aconteça é que o Brasil não dispõe de modelos e instrumentos construídos ou validados para a investigação desse fenômeno no contexto nacional. Na presente revisão, apenas um dos artigos da amostra utilizou escalas. Logo, o desenvolvimento e validação dessas medidas mostram-se necessários para que a literatura nacional seja capaz de produzir investigações com caráter preventivo e possa contribuir para organizações e para o desenvolvimento de carreira dos profissionais.

REFERÊNCIAS

- Corseuil, C.H. & Servo, L.S. (2006) Criação, Destruição e Realocação de Empregos no Brasil. Brasília: IPEA.
 Griffith, R.W. & Hom, P.W. (2001). Retaining valued employees. Sage Publications, Inc.
 Lassance, M. C., & Sparta, M. (2003). A orientação profissional e as transformações no mundo do trabalho. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 4(1-2), 13-19.
 Lopes, E. L., Moretti, S. L. A., & Alejandro, T. B. (2011). Avaliação de justiça e intenção de turnover em equipes de vendas: teste de um modelo teórico. *Revista de Administração de Empresas*, 51(6), 553-567.
 Ribeiro, E. P. (2010). Fluxo de empregos, fluxo de trabalhadores e fluxo de postos de trabalho no Brasil. *Revista de Economia Política*, 30 (3), 401-419.
 Rizzotto, P. M. (2013). Brasil Econômico (SP): Mantega discute com centrais o impacto da rotatividade. Brasília: IPEA.