



<b>Evento</b>	Salão UFRGS 2014: SIC - XXVI SALÃO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA DA UFRGS
<b>Ano</b>	2014
<b>Local</b>	Porto Alegre
<b>Título</b>	Desenvolvimento de carreira e a rotatividade de profissionais no contexto brasileiro
<b>Autor</b>	ISADORA SILVEIRA LIGÓRIO
<b>Orientador</b>	WILLIAM BARBOSA GOMES

O presente estudo analisa a produção nacional de artigos sobre rotatividade no trabalho, no período entre janeiro de 1980 a dezembro de 2013, com o objetivo de estimar como a literatura vem tratando esse importante aspecto profissional, em um mercado de trabalho transformado por inovações tecnológicas, globalização, e enaltecimento da autonomia profissional. Por rotatividade (*turnover*) entende-se à saída permanente de profissionais dos seus postos e à admissão de novos profissionais pelas organizações. Essa revisão analítica espera informar às áreas de psicologia organizacional e de aconselhamento de carreira quanto às mudanças no campo profissional e sugerir modos de intervenções psicológicas, seja a organizações ou a profissionais. No levantamento de dados foram utilizadas as plataformas Portal de Periódicos da CAPES e a base de dados Scielo. As palavras chaves utilizadas foram “rotatividade” e “*turnover*”. A partir desses critérios foram encontrados, inicialmente, 297 artigos e por meio da leitura de títulos e resumos foram excluídos: 1) artigos que não tinham o *turnover* ou a rotatividade como um dos temas centrais ou como variáveis de interesse do estudo, 2) artigos repetidos, e 3) artigos que não contavam com amostra brasileira. Caso esses critérios não fossem suficientes para a identificação do papel do *turnover*, os artigos eram lidos na íntegra. Essa análise inicial gerou uma seleção de 57 artigos. Após uma leitura detalhada, 30 deles foram considerados principais, pois tinham rotatividade ou *turnover* como resultado observado, e serviram de referência para o estudo. Os resultados indicam que apesar da relevância e do impacto do tema “rotatividade” para as organizações e indivíduos, a produção nacional sobre o assunto ainda é escassa, diferente do que ocorre no cenário internacional. Outro aspecto observado é que, assim como nas produções internacionais, os artigos analisados abordam o *turnover* enfatizando as consequências negativas do fenômeno e, muitas vezes, negligenciando os antecedentes, os aspectos preventivos, ou o monitoramento dessa prática. Na discussão indica-se que a nova ordem econômica mundial veio acompanhada por uma mudança no entendimento das carreiras. Diferentemente do século passado, a gestão atual de carreiras enfatiza que os indivíduos têm que ser maduros, autônomos, e confiar na sua experiência subjetiva. Em contrapartida, essa nova postura esperada dos trabalhadores pode acarretar em uma maior mobilidade física e, conseqüentemente, em um maior índice de *turnover*. A possibilidade de demonstrar esse impacto que a rotatividade produz, junto com medidas de intervenção para reduzi-la são ações importantes para fundamentar e sustentar tecnicamente intervenções de psicólogos e demais profissionais que trabalham na área de recursos humanos e aconselhamento de carreira nas organizações.