



A ROTATIVIDADE DE COLABORADORES E O SEU REFLEXO NO LUCRO DA EMPRESA: Uma análise através dos indicadores contábeis.

Madalena de Sousa Ribeiro¹, Flavio Sousa do Nascimento²

RESUMO: As empresas no decorrer de sua vida empresarial podem enfrentar problemas no que diz respeito a estabelecerem relacionamentos de longo prazo com seus funcionários, resultando no aumento do índice de rotatividade de pessoal e um impacto nos custos. Quando há a existência destes fatores o setor de recursos humanos das empresas está diante de um fenômeno chamado *turnover* ou rotatividade de pessoal, denominada como fluxo de contratações e demissões de uma empresa. Os desligamentos de colaboradores é uma consequência de fatores internos ou externos, que geram alguns impactos nas organizações, como custos financeiros ou econômicos e queda na produtividade, que podem prejudicar o desempenho da empresa no mercado ou até mesmo fazer com que ela deixe de realizar suas atividades. A partir dessas percepções surge-se a importância de detectar os custos abrangidos pela rotatividade, que muitas vezes só não é controlado pelas empresas, devido à falta de conhecimento sobre os impactos que ela pode causar na lucratividade. Neste sentido a informação contábil atua como uma ferramenta de grande relevância para a evidência e mensuração dos custos. O objetivo deste estudo foi analisar de que forma a rotatividade de colaboradores influencia no lucro das empresas, para isto foi realizada uma avaliação por meio dos indicadores contábeis, investigando os motivos determinantes da intenção de rotatividade, avaliando a habilidade da organização em desenvolver e reter sua mão de obra, relatando os gastos gerados por este fenômeno e explanando a mensuração do índice de rotatividade e a importância de reconhecê-los contabilmente. Para atender a pretensão do referido trabalho foram realizadas pesquisas bibliográficas, entrevista, questionário e análise de documentos, a fim de enfatizar as medidas que possam auxiliar na redução de rotatividade. Com a apuração dos resultados identificou-se que a empresa estudada apresenta um índice de rotatividade elevado, no qual é notável que quando ocorre a contratação de um empregado, é somente para que o quadro de pessoal não fique incompleto, ou seja, demonstra que não há uma renovação de pessoal espontânea e sim por causa da consequência de um desligamento.

¹ Graduada do Curso de Ciências Contábeis da Faculdade de Itaituba. E-mail: ms15ribeiro@outlook.com

² Orientador: Professor da Faculdade de Itaituba. E-mail: prof.flavio.fai@gmail.com



Faculdade de Itaituba – FAI
III Semana de Iniciação Científica da Faculdade de Itaituba – SICFAI 2022
16 a 18 de novembro de 2022
Itaituba – Pará – Brasil

Apesar de o gestor achar que tudo está em ordem, os funcionários não têm o mesmo pensamento, haja vista que eles sentem que não são reconhecidos profissionalmente, e nem dispõem de um ambiente agradável para realizar as atividades. Pode-se afirmar que a organização deve buscar meios para manter os empregados empenhados e reduzir o índice de rotatividade, pois isto está influenciando na lucratividade da empresa.

Palavras-chave: Contabilidade. Recursos Humanos. Empresa. Rotatividade.