

ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA DAS PESQUISAS EMPÍRICAS QUANTITATIVAS SOBRE OS MOTIVOS DA ROTATIVIDADE NO BRASIL

Aline Ferreira de Freitas¹;

Luíza Fernandes²;

Julya Kronbauer³;

Andrea Valéria Steil⁴;

Abstract: *The first models to explain turnover appeared in the literature in the 1950s and since then new proposals are being debated. The objective of this study is to present a bibliometric analysis of quantitative studies published in Brazil on reasons for organizational turnover. A structured search led to a final sample of 51 studies. The results showed the relevance and growth of the topic in the last years, as well as the need for deeper investigations about turnover and its antecedents in the Brazilian context.*

Keywords: turnover; retention.

Resumo: Os primeiros modelos para explicar o fenômeno da rotatividade apareceram na literatura nos anos 50 e desde então novas propostas estão sendo debatidas. O objetivo deste estudo foi apresentar uma análise bibliométrica das pesquisas empíricas quantitativas publicadas no Brasil sobre os motivos da rotatividade organizacional. Foi realizada uma revisão de literatura, cuja amostra final de 51 estudos foi submetida à análise bibliométrica. Os resultados obtidos permitiram constatar a relevância e crescimento do tema nos últimos anos, bem como a necessidade de investigações mais profundas sobre a rotatividade e seus antecedentes no contexto brasileiro.

Palavras-chave: rotatividade; rotação de pessoas.

¹ Graduanda em Psicologia e Bolsista do Programa de Iniciação Científica do CNPq – Federal University of Santa Catarina (UFSC) Florianópolis – Brazil. Email: fr.alinef@gmail.com

² Graduanda em Psicologia e Bolsista do Programa de Iniciação Científica do CNPq – Federal University of Santa Catarina (UFSC) Florianópolis – Brazil. Correo electrónico: luizasfernandess@gmail.com

³ Graduanda em Psicologia e Bolsista do Programa de Iniciação Científica do CNPq – Federal University of Santa Catarina (UFSC) Florianópolis – Brazil. Correo electrónico: julya.fk@gmail.com

⁴ Docente do Programa de Pós-Graduação em Engenharia e Gestão do Conhecimento (PPGEGC) e do Programa de Pós-Graduação em Psicologia (PPGP), ambos da Federal University of Santa Catarina (UFSC) Florianópolis – Brazil. Email: andreasteil@egc.ufsc.br

1 INTRODUÇÃO

Rotatividade de pessoal é um termo definido pelo fluxo de admissões e desligamentos de profissionais empregados em uma organização formal (Pontes, 2005) em determinado período (Dall’inha, 2005; Marras, 2009). O estudo da rotatividade tem sido importante para os profissionais de administração ao longo dos anos (Shipp, Furst-Holloway, Harris, & Rosen, 2014). Os primeiros modelos apareceram na literatura nos anos 50 e desde então novas propostas estão sendo debatidas (Steel & Lounsbury, 2009). Os impactos da rotatividade associados à perda de conhecimento vêm sendo amplamente discutidos (Eckardt, Skaggs, & Youndt, 2014), principalmente devido à expansão dos empregos vinculadas ao setor de serviços (RAIS, 2017), visto que empresas deste setor dependem mais do capital intelectual (Eckardt, Skaggs, & Youndt, 2014).

Um estudo empírico realizado com uma rede de restaurantes de *fast-food* nos Estados Unidos demonstrou, por meio de medidas de eficácia e desempenho financeiro, que altos índices de rotatividade estão associados à produtividade baixa (Kacmar, Steilberg, & Cerrone, 2008). Os custos deste fenômeno incidem na organização de diversas formas, diretas e indiretas, por exemplo: (a) quando há queda de produtividade durante o período de adaptação do novo trabalhador, momento em que está adquirindo competências específicas para o desenvolvimento da tarefa (Bello, 2017); (b) quando há perda de habilidades e conhecimentos acumulados na organização, podendo causar a deturpação de processos organizacionais e redução de qualidade do produto ou serviço oferecido (Eckardt, Skaggs, & Youndt, 2014); (c) quando um colaborador qualificado sai da organização para ser admitido em uma concorrente (Mayo, 2003); (d) quando há prejuízos ao clima organizacional (Rainey & Steinbauer, 1999); e (e) quando há dispêndio de recursos para recrutamento, seleção e treinamento de novos colaboradores (Holtom, Mitchell, Lee, & Inderrieden, 2005; Hytter, 2007). Além dos impactos internos à organização, a alta rotatividade também pode afetar a reputação (Ghapanchi & Aurum, 2011) e economia do país, pois diminui os ganhos em produtividade (Nery, 2015). Todavia, a rotatividade nem sempre gera consequências negativas. A admissão e demissão de funcionários podem favorecer a inovação e melhorar o desempenho organizacional, já que possibilitam a saída de empregados desqualificados (Guedes, Calado, & Vieira, 1998).

Estima-se que mais de dois mil artigos sobre rotatividade tenham sido publicados nos últimos cem anos (Lee, Hom, Eberly, Li, & Mitchell, 2017). Embora existam sínteses sobre o conhecimento acumulado sobre rotatividade na literatura nacional (Lee, Hom, Eberly, Li, & Mitchell, 2017), no Brasil, estes dados ainda são escassos. A literatura brasileira foca em estudos sobre a evolução da rotatividade, a sua relação com a qualidade de vida, ou os motivos e custos em segmentos específicos. De acordo com a RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) e os registros de admitidos e desligados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), em 2017, a taxa de rotatividade no mercado de trabalho brasileiro foi de 38,4%. Embora tenha apresentado decréscimos consecutivos de 2013 a 2016, voltou a aumentar no último ano. Portanto, justifica-se uma sistematização dos estudos sobre os motivos da rotatividade no Brasil. Neste contexto, o objetivo deste estudo é apresentar uma análise bibliométrica das pesquisas empíricas quantitativas publicadas no Brasil sobre os motivos da rotatividade.

2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para o alcance do objetivo do artigo, utilizaram-se as etapas descritas a seguir.

2.1 ESTRATÉGIAS DE COLETA E SELEÇÃO DOS ARTIGOS

Esta etapa compreende a definição das estratégias e locais de busca, bem como a seleção dos artigos. Utilizaram-se os termos de busca “rotatividade”, “turnover” e “rotação”.

2.2 LOCAIS DE BUSCA

Foi realizada a seleção de trinta e três periódicos que publicam artigos nas áreas de Psicologia Organizacional e do Trabalho e de Administração na base SciELO: Cadernos de Psicologia Social e do Trabalho; Psicologia: Organizações e Trabalho; Revista de Administração de Empresas - RAE; Revista de Administração da Universidade de São Paulo - RAUSP; Revista de Administração Pública - RAP; Revista de Estudos Organizacionais - REO; Revista Organizações & Sociedade; Arquivos Brasileiros de

Psicologia; Estudos de Psicologia (Natal); Interações: Estudos e Pesquisas em Psicologia (São Marcos); Psicologia: Ciência e Profissão; Psicologia: Reflexão e Crítica; Psicologia: Teoria e Pesquisa; Psicologia e Sociedade; Psicologia em Revista; Psico; Psico USF; Estudos de Psicologia (Campinas); Psicologia em Estudo; Brazilian Administration Review - BAR; Cadernos EBAPE.BR; Revista de Administração Mackenzie - RAM; Revista de Administração Contemporânea - RAC; RAE Eletrônica; Revista do Departamento de Psicologia - UFF; Fractal Revista de Psicologia; Psicologia USP; READ. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre); Revista de Administração Pública; Gestão & Produção; Economia Global e Gestão; Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão (Rio de Janeiro); Revista de Contabilidade e Finanças; Revista de Contabilidade e Organizações. Efetivamente, a busca/pesquisa ocorreu em apenas trinta e dois desses periódicos, uma vez que a Revista de Estudos Organizacionais - REO encontrava-se indisponível para consulta online.

Foram ainda realizadas buscas nas bases de dados “Google Acadêmico”, banco de teses e dissertações da CAPES e nos anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração (EnANPAD).

2.3 PERÍODO DE BUSCA

Buscaram-se artigos publicados entre 2000 e 2016 (dezembro).

2.4 TERMOS DE BUSCA

Quando a busca foi realizada nas bases de dados e nos sites de revistas específicas, utilizaram-se os termos “rotatividade”, “*turnover*” ou “rotação” em títulos, resumos e palavras-chave. Nas buscas no Google Acadêmico, utilizaram-se exclusivamente os termos “*turnover*” e “rotatividade”, com buscas nos títulos. Optou-se por trabalhar dessa forma por dois motivos: o Google Acadêmico só permite buscas/pesquisas no título ou nos textos completos das publicações e as buscas realizadas nas bases de dados e sites de revistas não retornaram publicações com o termo rotação no contexto de interesse desta bibliometria. Por esta razão o termo “rotação” não foi utilizado nas buscas no Google Acadêmico.

Quando buscou-se no banco de teses e dissertações da CAPES, foram observados os

títulos, resumos e palavras-chave no período de 2000 à 2014 e no texto completo de 2015 à 2016, por consequência de uma mudança na plataforma. Aqui, analisaram-se apenas os descritores “rotatividade” e “*turnover*”, devido à grande quantidade de artigos referentes ao termo “rotação” que não eram relacionados à Psicologia Organizacional e do Trabalho no Brasil.

Por fim, nos anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração a busca foi realizada em títulos, resumo e palavras chaves, com os termos de busca “rotatividade”, “*turnover*” e “rotação”.

2.5 FILTROS DE REFINAMENTO

Ao final das buscas, foram recuperadas 232 publicações nos periódicos, 652 no Google Acadêmico, 749 no banco de teses e dissertações da CAPES e 39 no Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração, totalizando 1672 publicações, das quais os resumos foram lidos integralmente e posteriormente aplicados critérios de exclusão. Os critérios de exclusão foram: (1) Publicações repetidas, fora do período de busca, arquivos corrompidos, indisponíveis ou incompletos; falta de informações e publicações em livro, totalizando 520 publicações excluídas; (2) Publicações que não possuíam os termos de busca no título, resumo ou palavras-chave, com 220 publicações excluídas por meio deste critério, e (3) Publicações não relacionadas à rotatividade em organizações, com 425 publicações excluídas neste critério. Nesta etapa, quando necessário, foram lidas as seções de procedimentos metodológicos e eventualmente os textos completos. Segundo Sampieri, Collado e Lucio (2013), pesquisas com enfoque quantitativo são mais adequadas para delimitar um fenômeno, pois descrevem variáveis e generalizam resultados amplamente. Portanto, na presente pesquisa optou-se por excluir (4) estudos não empíricos e de abordagem exclusivamente qualitativa - excluídas 216 publicações. Também foram criados dois filtros de exclusão para adequar a amostra final à proposta do presente trabalho: (5) Publicações que tratavam apenas de intenções comportamentais de sair voluntariamente da organização em que trabalha - excluídas 37 publicações; e (6) Publicações que não tratavam de motivos da rotatividade - excluídas 148 publicações.

Após a aplicação dos critérios de exclusão citados, 106 publicações foram lidas

integralmente. Nesta etapa foram aplicados mais três critérios de exclusão: (1) Monografias de estágio, graduação ou especialização - foram excluídas 27 publicações nesta etapa; (2) Publicações nas quais o nível de análise não era organizacional (por exemplo, em nível de sociedade ou segmento, cidade ou população de organizações) - excluídas 25 publicações; e (3) Publicações que tratavam da rotatividade de servidores públicos entre setores da mesma organização - 3 publicações excluídas. A amostra final de estudos empíricos com abordagem quantitativa sobre os motivos possíveis da rotatividade foi de 51 publicações, conforme a Figura 1.

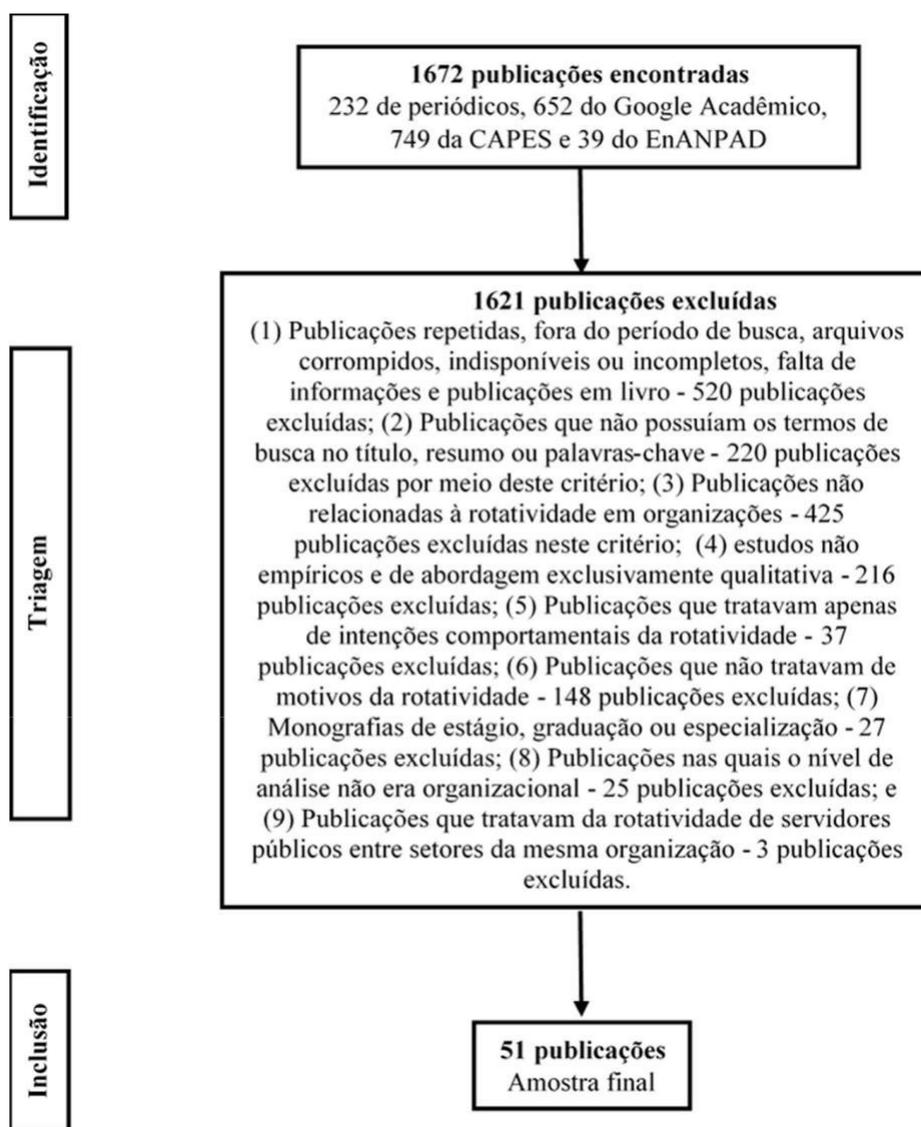


Figura 1: Síntese do processo de identificação, triagem e inclusão de artigos na bibliometria Fonte: Autores (2019)

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

As 51 publicações sobre rotatividade foram escritas por 114 autores, vinculados a 57 instituições, de 10 estados brasileiros e 2 países da Europa (Portugal e Espanha), pois estes estudos foram publicados por autores brasileiros. Para a elaboração de seus trabalhos, os autores utilizaram o total de 2421 referências bibliográficas (média de 47 referências por artigo). A maior parte dos estudos foi realizada em colaboração, 69% deles possuem autoria múltipla.

3.1 PUBLICAÇÕES POR ANO

A distribuição da produção científica sobre os motivos da rotatividade de pessoal no período de 2000 a 2016 é representada no Gráfico 1. A primeira ocorrência de publicação sobre o tema é de 2002, colocando em evidência o recente interesse dos teóricos brasileiros na área de estudo. Até o ano de 2011 houve certa estabilidade em relação às publicações. Após o ano de 2012 houve um crescimento contínuo no número de publicações até 2015, que voltou a diminuir em 2016. Porém, a maioria dos estudos selecionados (59%) foi publicada entre 2014 e 2016, sendo 8 em 2014, 14 em 2015 e 8 em 2016, o que demonstra uma variação significativa em relação aos anos anteriores e sugere uma tendência de aumento das publicações sobre o tema nos próximos anos. Com a expansão do setor de serviços (RAIS, 2017), altamente dependente dos ativos sociais e o que mais sofre impactos negativos da rotatividade (Eckardt, Skaggs, & Youndt, 2014), as publicações sobre o fenômeno podem estar focadas na compreensão dos motivos da rotatividade neste setor.

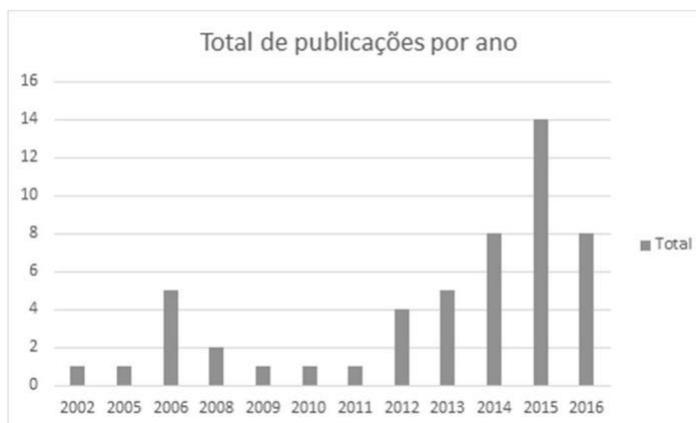


Gráfico 1: Distribuição das publicações por ano

Fonte: Autores (2019)

3.2 TIPO E CLASSIFICAÇÃO DAS PUBLICAÇÕES

57% dos estudos foram publicados em periódicos, enquanto 29% são dissertações, 12% são publicações em eventos científicos e apenas 2% teses. Dos 26 periódicos que abrigam parte dos trabalhos selecionados, a maioria deles possui B4 como qualis (quadriênio 2013-2016) mais alto em uma das áreas verificadas (administração, psicologia ou interdisciplinar), resultado que denuncia a publicação dos estudos em periódicos de baixa qualidade. Apenas 10% das publicações estão em periódicos de classificação A ou são teses, consideradas produções acadêmicas de alta qualidade.

3.3 ÁREA DE PUBLICAÇÃO

A área que demonstra mais interesse em estudar o fenômeno é a administração (Shipp, Furst-Holloway, Harris, & Rosen, 2014). Este dado é demonstrado pelo fato de que 45% dos estudos analisados nesta revisão terem sido publicados em periódicos, eventos científicos ou programas de pós-graduação da área de administração. Os demais 55% estudos estão distribuídos entre outras 18 áreas. Apenas 4% das publicações são da área de psicologia. Apesar da rotatividade ser um fenômeno organizacional, apresenta um conjunto de determinantes individuais ou ocupacionais, cujas bases conceituais se ancoram na psicologia do trabalho e das organizações (Griffeth, Hom & Gaertner, 2000; Li, Lee, Mitchell, Hom, & Griffeth, 2016; Lee, Hom, Eberly, Li, & Mitchell, 2017; Matthews, Carsten, Ayers, & Menachemi, 2018).

Essa pluralidade de áreas que publicam sobre rotatividade é um indicador do impacto da rotatividade nestas áreas, seja porque elas têm por estudo direto o construto, seus determinantes e consequentes, seja porque a rotatividade impacta, de forma prática, organizações de diferentes naturezas e as pessoas que nelas atuam. Esta realidade sugere a necessidade de estudos interdisciplinares sobre a rotatividade. Isso porque a lógica da interdisciplinaridade está baseada no pressuposto de que a pesquisa aplicada poderia integrar o conhecimento disciplinar historicamente fragmentado e resolver problemas complexos da sociedade que disciplinas isoladas não conseguem (Jacobs & Frickel, 2009, Steil, 2011).

3.4 AFILIAÇÕES INSTITUCIONAIS DOS AUTORES

A maior parte dos autores (74%) que publicaram os estudos incluídos nesta bibliometria é afiliado a universidades privadas, enquanto 26% são de universidades públicas, fato que destaca a aproximação do assunto estudado com a iniciativa privada. Porém, as publicações de maior qualidade - uma tese e dois artigos publicados em periódicos de qualis A - foram produzidas por autores afiliados a universidades públicas (USP e UFPE). Portanto, a produção analisada de universidades privadas sobre o fenômeno, apesar de maior, possui menor qualidade.

Este resultado está alinhado aos consistentes resultados dos rankings das universidades brasileiras, onde as universidades públicas posicionam-se no topo. Exemplos incluem o ranking da Times Higher Education (THE), que lista as universidades mais importantes do mundo. No último ranking lançado pela Times Higher Education, em dezembro de 2018, 36 (trinta e seis) universidades brasileiras foram listadas entre as 1.100 melhores do mundo, sendo 34 (trinta e quatro) delas públicas (<https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings>). O Índice Geral de Cursos (IGC), do Ministério da Educação do Brasil (MEC), avalia as instituições de ensino superior brasileiras com notas que variam de um a cinco. As instituições com quatro e cinco são consideradas excelentes e as com notas abaixo de três são insatisfatórias. No último ranking IGC, divulgado pelo MEC em dezembro de 2018, todas as instituições de ensino superior com notas iguais a cinco são públicas (<http://inep.gov.br/indice-geral-de-cursos-igc->).

3.5 MÉTODO UTILIZADO NAS PUBLICAÇÕES

O delineamento utilizado com mais frequência (53%) foi o estudo de caso, seguido por estudos quantitativos delineados em formato de *survey* (29%). Este resultado permite refletir sobre a incipiência dos estudos, uma vez que estudos de caso buscam aprofundar a compreensão de uma situação específica, não permitindo a generalização dos resultados para outros casos, ou população de organizações (Sampieri, Callado, & Lucio, 2013). No Brasil, portanto, há carência de estudos que busquem delimitar com precisão o construto e

generalizar os resultados para contextos variados.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesse trabalho o método bibliométrico foi aplicado com intuito de mapear os estudos empíricos e quantitativos sobre rotatividade em algumas bases de dados brasileiras. A partir dos 1672 estudos publicados entre 2000 e 2016 selecionaram-se 50 estudos que foram escritos por 114 autores vinculados à 57 instituições de ensino superior de 10 estados brasileiros e 2 países da Europa, sem contar repetições. Assim, contribuiu-se para traçar um mapa geral do campo de pesquisas na temática.

A análise desenvolvida neste trabalho possibilitou esboçar o comportamento histórico das pesquisas científicas brasileiras sobre o construto em análise, bem como indicou a tendência de crescimento dessas pesquisas. Nessa análise identificou-se que de 2000 a 2007 a média de artigos publicados por ano foi de 0,9, já a média de 2008 a 2016 foi de 4,9 artigos por ano, ou seja, um crescimento de 550% em relação ao período anterior. Portanto, a distribuição dos estudos por ano evidencia o crescente do interesse dos teóricos em relação ao tema e a representatividade da rotatividade para o conhecimento científico sobre as organizações.

A bibliometria também permitiu identificar que as principais fontes de publicações sobre rotatividade, ou seja, com maior quantidade de estudos quantitativos, são periódicos da área de administração, o que indica o impacto deste fenômeno para os profissionais da área. Além de possibilitar que os pesquisadores saibam quais são os principais periódicos para a temática no Brasil.

Além disso, os resultados evidenciam a importância das universidades, principalmente públicas, na produção científica sobre o tema, uma vez que autores de estudos com maior qualidade são afiliados a universidades igualmente bem conceituadas. Além disso, grande parte dos estudos possui autoria múltipla, o que reforça essa importância, pois, no Brasil há pouco incentivo para o desenvolvimento de ciência fora desse contexto. Desde modo, os núcleos e laboratórios de pesquisa das universidades públicas desenvolvem este papel de fomentar e expandir o conhecimento científico.

Por fim, este trabalho contribui para a compreensão do quadro bibliográfico dos

estudos empíricos e quantitativos sobre rotatividade a nível nacional. Para estudos futuros recomenda-se a realização de uma revisão de literatura para analisar como é tratado o construto e quais são os seus antecedentes. Sugere-se também que em estudos futuros sejam utilizados métodos quantitativos, pois são mais adequados para determinar e generalizar os antecedentes do fenômeno da rotatividade, visto que os resultados foram contundentes em demonstrar a necessidade de pesquisas aprofundadas na área.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bello, J. D. S. A. (2017). *Intenção de sair e intenção de permanecer em organizações intensivas em conhecimento: um estudo com variáveis demográficas e atitudinais*. Tese de doutorado não-publicada, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, Brasil.
- Dall'inha, G. R. (2005). *A influência das práticas e das políticas de recursos humanos sobre o absenteísmo e a rotatividade: um estudo de caso*. Dissertação de mestrado não publicada, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, Brasil,
- Eckardt, R., Skaggs, B. C., & Youndt, M. (2014). Turnover and knowledge loss: An examination of the differential impact of production manager and worker turnover in service and manufacturing firms. *Journal of Management Studies*, 51(7), 1025-1057.
- Ghapanchi, A. H., & Aurum, A. (2011). Antecedents to IT personnel's intentions to leave: A systematic literature review. *Journal of Systems and Software*, 84(2), 238-249.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of management*, 26(3), 463-488.
- Guedes, V. A., Calado, S. M. R., & Vieira, M. M. F. (1998). Programa de desligamento voluntário: um estudo sobre os fatores determinantes da adesão entre ex-funcionários de instituição financeira governamental. *Anais do XXII Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*.
- Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee, T. W., & Inderrieden, E. J. (2005). Shocks as causes of turnover: What they are and how organizations can manage them. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 44(3), 337-352.
- Hytter, A. (2007). Retention strategies in France and Sweden. *Irish Journal of Management*, 28(1).
- Jacobs, J. A.; Frickel, S. (2009). Interdisciplinarity: a critical assessment. *Annual Review of Sociology*, 35, 43-65.

- Kacmar KM, Andrews MC, Van Rooy DL, Steilberg RC, Cerrone S. (2008). Sure everyone can be replaced . . . but at what cost? Turnover as a predictor of unit-level performance. *Academy of Management Journal*, 49, 133–144.
- Lee, T. W., Hom, P. W., Eberly, M. B., Junchao (Jason) Li, & Mitchell, T. R. (2017). On the next decade of research in voluntary employee turnover. *Academy of Management Perspectives*, 31(3), 201-221.
- Li, J. J., Lee, T. W., Mitchell, T. R., Hom, P. W., & Griffeth, R. W. (2016). The effects of proximal withdrawal states on job attitudes, job searching, intent to leave, and employee turnover. *Journal of applied psychology*, 101(10), 1436.
- Marras, J. P. (2009). *Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico*. Saraiva.
- Matthews, M., Carsten, M. K., Ayers, D. J., & Menachemi, N. (2018). Determinants of turnover among low wage earners in long term care: the role of manager-employee relationships. *Geriatric Nursing*.
- Mayo, A., & Torres, J. M. P. (2003). *O valor humano da empresa: valorização das pessoas como ativo* Pearson Prentice Hall.
- Ministério do trabalho e emprego (2017). *Relação anual de Informações sociais*. Brasil
- Nery, P. F. (2015). O que é rotatividade (e por que é um problema)?. Recuperado em 21 de maio, 2019, de <http://www.brasil-economia-governo.org.br/2015/04/15/o-que-e-rotatividade-e-por-que-e-um-problema>
- Pontes, B. R. (2005). *Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal*. LTr.
- Rainey, H. G., & Steinbauer, P. (1999). Galloping elephants: Developing elements of a theory of effective government organizations. *Journal of public administration research and theory*, 9(1), 1-32.
- Sampieri, R. H.; Collado, C. F.; Lucio, M. P. B. (2013). *Metodologia de pesquisa*. Penso.
- Shipp, A. J., Furst-Holloway, S., Harris, T. B., & Rosen, B. (2014). Gone today but here tomorrow: Extending the unfolding model of turnover to consider boomerang employees. *Personnel Psychology*, 67(2), 421-462.
- Steel, R. P., & Lounsbury, J. W. (2009). Turnover process models: Review and synthesis of a conceptual literature. *Human Resource Management Review*, 19(4), 271-282.
- Steil, A. V. (2011). Trajetória interdisciplinar formativa e profissional na sociedade do conhecimento. In: Arlindo Philippi J. & Antônio J. Silva Neto (Ed.). *Interdisciplinaridade em ciência, tecnologia & inovação* (pp. 209-228). Barueri, SP: Manole.