INTERFACE TECNOLÓGICA

TECNOLOGIA EM GESTÃO EMPRESARIAL
Interface Tecnológica · v. 23, n. 1, 2026 · p. 186–195
ISSN on-line 2447-0864 · ISSN impresso 1807-3980
https://doi.org/10.31510/infa.v23i1.2436

INTENÇÃO DE ROTATIVIDADE: análise em uma empresa especializada em peças para máquinas agrícolas

Turnover intent: analysis in a company specialized in parts for agricultural machinery

Pâmela Dias Parada[1], **Taiane Cristina Corrêa**[2], **Rafael Francisco Campos Pianno**[3], **Sandra Regina Chalela Ayub**[4]

AUTORIA

[1] **Pâmela Dias Parada**
Fatec Catanduva – SP – Brasil
pamelhynha@hotmail.com
ORCID: https://orcid.org/0009-0000-3677-417X

[2] **Taiane Cristina Corrêa**
Fatec Catanduva – SP – Brasil
taianecristina255@gmail.com
ORCID: https://orcid.org/0009-0004-7395-913X

[3] **Rafael Francisco Campos Pianno**
Fatec Catanduva – SP – Brasil
rafael.pianno@fatec.sp.gov.br
ORCID: https://orcid.org/0009-0007-3706-906X

[4] **Sandra Regina Chalela Ayub**
Fatec Catanduva – SP – Brasil
sandra@fatecatanduva.edu.br
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-6582-9766

HISTÓRICO

Recebido	25/04/2026
Aceito	04/06/2026
Publicado	30/06/2026

COMO CITAR

PARADA, P. D. et al. Intenção de rotatividade: análise em uma empresa especializada em peças para máquinas agrícolas. **Interface Tecnológica**, Taquaritinga, v. 23, n. 1, p. 186-195, 2026. DOI: 10.31510/infa.v23i1.2436.

LICENÇA

Artigo de acesso aberto distribuído sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional.

cc BY 4.0

RESUMO

O estudo analisa os fatores organizacionais que influenciam a intenção de rotatividade dos colaboradores em uma empresa que passou por reestruturação em 2023. A pesquisa é de natureza aplicada, com abordagem quali-quantitativa e descritiva, utilizando a Escala de Intenção de Rotatividade (EIR). Os resultados, obtidos a partir das dimensões "pensar", "planejar" e "desejar" sair da empresa, indicam que parte dos colaboradores apresenta intenção de rotatividade, ainda que não de forma recorrente, refletindo um comportamento preventivo diante da insegurança organizacional. Observou-se maior intenção de rotatividade entre os colaboradores mais jovens, influenciada pela ausência de plano de carreira, limitações em reconhecimento e incertezas quanto à estabilidade no emprego. Os dados evidenciam que a intenção de rotatividade está associada à percepção do ambiente de trabalho e às práticas de gestão. Com base na literatura, destaca-se que o suporte organizacional percebido, por meio do apoio da liderança, reconhecimento e condições adequadas de trabalho, contribui para a redução da rotatividade. Dessa forma, recomenda-se o fortalecimento do clima organizacional, da comunicação interna e de políticas de valorização profissional para retenção de talentos.

Palavras-chave: Intenção de rotatividade. Comportamento organizacional. Satisfação no trabalho.

ABSTRACT

The study analyzes the organizational factors that influence employees' turnover intention in a company that underwent restructuring in 2023. The research is applied in nature, with a qualitative-quantitative and descriptive approach, using the Turnover Intention Scale (TIS). The results, obtained from the dimensions "to think," "to plan," and "to desire" to leave the company, indicate that some employees show turnover intention, although not recurrently, reflecting a preventive behavior in response to organizational insecurity. A higher turnover intention was observed among younger employees, influenced by the absence of a career plan, limitations in recognition, and uncertainties regarding job stability. The data show that turnover intention is associated with the perception of the work environment and management practices. Based on the literature, it is highlighted that perceived organizational support, through leadership support, recognition, and adequate working conditions, contributes to reducing turnover. Therefore, strengthe-

ning the organizational climate, internal communication, and professional appreciation policies is recommended to retain talent.

Keywords: Turnover intention. Organizational behavior. Job satisfaction.

1 INTRODUÇÃO

A rotatividade de pessoal é um fenômeno presente em diferentes tipos de organizações e pode gerar impactos significativos tanto na gestão de pessoas quanto no desempenho organizacional. A saída frequente de colaboradores pode acarretar custos relacionados a processos de recrutamento, seleção, treinamento e adaptação de novos funcionários, além de possíveis prejuízos na continuidade das atividades e na manutenção do conhecimento organizacional. Nesse contexto, a intenção de rotatividade tem sido estudada por representar um indicador relevante que antecede o desligamento efetivo dos trabalhadores, refletindo a predisposição do indivíduo em deixar a organização em que atua (MOBLEY, 1977).

Este estudo delimita-se à análise da intenção de rotatividade no contexto organizacional, buscando compreender os fatores que podem influenciar a decisão dos colaboradores de permanecer ou não em uma organização. A partir dessa delimitação, surge o seguinte problema de pesquisa: quais fatores organizacionais estão associados à intenção de rotatividade dos colaboradores em uma empresa de pequeno porte do noroeste paulista, no segmento indústria metalúrgica de conexões e terminais hidráulicos para o agronegócio?

Com base nessa problemática, o objetivo geral deste estudo é analisar, de maneira descritiva, os fatores organizacionais associados à intenção de rotatividade dos colaboradores na organização avaliada. Como objetivos específicos, descrever a percepção dos colaboradores quanto à satisfação no trabalho, verificar como o comportamento organizacional é percebido pelos colaboradores em relação à sua permanência na organização e identificar aspectos do ambiente organizacional e das práticas de gestão associados à intenção de rotatividade dos colaboradores e propor sugestões de melhorias para a empresa.

Dessa forma, justifica-se o estudo da intenção de rotatividade na empresa selecionada, uma vez que a reestruturação ocorrida no final de 2023 gerou impactos significativos na percepção e no comportamento dos colaboradores. Tal mudança estrutural provocou um clima de insegurança entre os funcionários, especialmente entre os mais jovens e recém-admitidos, que passaram a demonstrar maior preocupação com a possibilidade de novas reorganizações e com a estabilidade de seus empregos.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A intenção de rotatividade tem sido objeto de crescente atenção nos estudos de comportamento organizacional, uma vez que está diretamente relacionada à permanência ou saída de colaboradores das organizações. Esse fenômeno está associado às percepções que os trabalhadores possuem em relação ao ambiente de trabalho, às condições organizacionais e às práticas de gestão adotadas pelas instituições.

Silva, Cappellozza e Costa (2014) realizaram um estudo com 132 profissionais do estado de São Paulo, com o objetivo de analisar a influência da percepção de suporte organizacional e do comprometimento afetivo na intenção de rotatividade. Os resultados indicaram que colaboradores que se sentem mais valorizados e apoiados pela organização apresentam menor intenção de

desligamento. Além disso, o suporte organizacional contribui para o fortalecimento do vínculo afetivo com a empresa, aumentando a satisfação e o desempenho no trabalho.

De acordo com Fantin (2023), a rotatividade de pessoal pode gerar impactos negativos no clima organizacional, afetando o desempenho das equipes e a estabilidade das relações de trabalho. Em sua pesquisa, aproximadamente 80% dos entrevistados afirmaram acreditar que a rotatividade influencia negativamente o ambiente organizacional. Diante disso, o autor destaca a importância da implementação de estratégias voltadas à retenção de talentos e ao fortalecimento de uma cultura organizacional que valorize os colaboradores.

Segundo Bracarense et al. (2022), em estudo realizado com enfermeiros de um hospital, foram analisados diferentes fatores relacionados ao clima organizacional que influenciam a intenção de rotatividade. Entre os principais aspectos identificados destacam-se o apoio da chefia, o reconhecimento e as recompensas oferecidas, o conforto físico no ambiente de trabalho, o nível de pressão nas atividades desempenhadas e a coesão entre colegas de trabalho. Os resultados indicaram que a satisfação com esses elementos tende a reduzir a intenção de rotatividade, enquanto condições de trabalho desfavoráveis e ambientes organizacionais negativos podem aumentar o desejo de desligamento por parte dos colaboradores.

Formaggio e Melo (2021) destacam que muitas empresas priorizam investimentos em recursos tecnológicos e estruturais, deixando em segundo plano aspectos relacionados às relações humanas e à comunicação interna. Essa postura pode gerar insatisfação entre os colaboradores e contribuir para o aumento da rotatividade.

Pinho, Silva e Oliveira (2022) identificaram que incentivos ao desenvolvimento profissional, recompensas e oportunidades de promoção contribuem para melhorar a qualidade das relações de trabalho e reduzir o interesse dos colaboradores em deixar a organização.

Conforme destaca Chiavenato (2010), a gestão de pessoas é responsável por desenvolver talentos e administrar o capital humano por meio de processos integrados de gestão.

Assim, quando os colaboradores percebem suporte organizacional, reconhecimento e satisfação no trabalho, os níveis de comprometimento tendem a aumentar, reduzindo a intenção de rotatividade e favorecendo a permanência dos profissionais na organização (OLIVEIRA et al., 2018).

2.1 Causas e consequências da intenção de rotatividade

O estudo realizado por Oliveira et al. (2018) investigou as relações da intenção de rotatividade, percepção de suporte da organização, política de gestão de pessoas e nível de confiança organizacional. Os resultados mostraram que, à medida que a percepção do suporte organizacional aumenta, a intenção de rotatividade tende a ser menor. Por outro lado, a falta do suporte organizacional prejudica a relação do trabalho que favorece o aumento da rotatividade.

Nesse contexto, as políticas de gestão de pessoas desempenham papel importante na construção do ambiente de trabalho mais satisfatório, o que contribui para o aumento do comprometimento e retenção dos funcionários. O investimento no desenvolvimento profissional, por exemplo, fortalece a percepção de apoio organizacional e a retenção de talentos (OLIVEIRA et al., 2018).

Como consequência, a alta rotatividade pode trazer prejuízos financeiros e assim comprometer a organização, uma vez que a perda de colaboradores impacta no desempenho e continuidade das atividades. Assim, o tema deve ser tratado de modo estratégico pela alta direção, e não somente como responsabilidade do departamento de gestão de pessoas (SEIDL; ANDRADE; NEIVA, 2019).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para a validação da Intenção de Rotatividade (IR), foi utilizada a "Escala de Intenção de Rotatividade (EIR)", que, segundo Siqueira et al. (2014, p. 213), é definida da seguinte forma: "A EIR é uma medida que pretende avaliar o grau em que um indivíduo elabora planos sobre sua saída da empresa em que trabalha". Ademais, além do questionário pertencente à escala escolhida, que contém três perguntas relacionadas ao tema, considerando as categorias "Nunca", "Raramente", "Às vezes", "Frequentemente" e "Sempre", foram incluídas outras seis perguntas de caráter pessoal, a fim de enriquecer a pesquisa com informações adicionais.

O artigo trata-se de uma pesquisa de natureza aplicada, que, de acordo com Zanella (2009, p. 72), "[...] tem como motivação básica a solução de problemas concretos, práticos e operacionais".

Para a análise dos dados obtidos por meio do questionário, foram utilizadas técnicas estatísticas como porcentagens, gráficos para facilitar a visualização e interpretação dos resultados e amostragem, já que apenas parte dos colaboradores participou do estudo. Também foram aplicadas técnicas não estatísticas para complementar a análise dos dados. Portanto, a abordagem do problema utilizada na pesquisa em questão se denomina quali-quanti, ou seja, qualitativa e quantitativa. Estas pesquisas, de acordo com Prodanov e Freitas (2013, p. 69), são definidas como:

> Pesquisa quantitativa: considera tudo que pode ser quantificável, o que significa traduzir em números opiniões e informações para classificá-las e analisá-las. [...] Pesquisa qualitativa: [...] esta não requer o uso de métodos e técnicas estatísticas. O ambiente natural é a fonte direta para coleta de dados e o pesquisador é o instrumento-chave. Tal pesquisa é descritiva. [...]

Quanto aos objetivos, a pesquisa é descritiva. De acordo com Silva (2005, p. 8), "[...] a pesquisa descritiva tem o propósito de identificar e descrever as características relevantes das unidades de uma população objetivo e, também, relações relevantes entre essas características".

3.1 Amostra

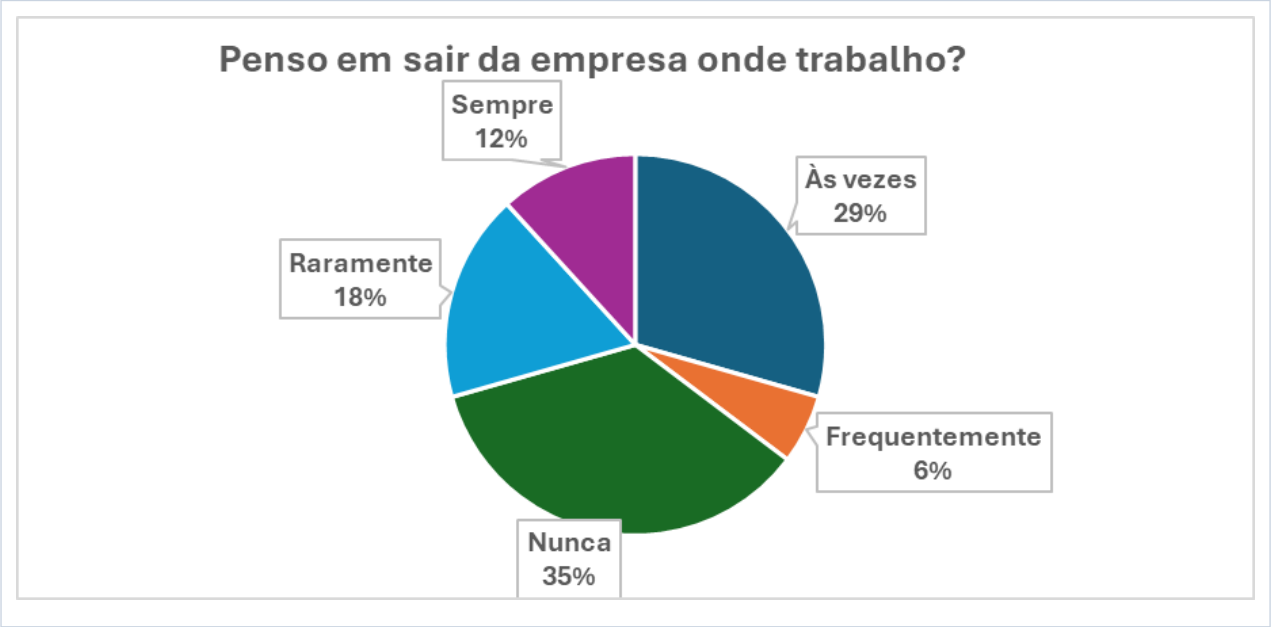
A empresa selecionada é de pequeno porte, localizada em Catanduva/SP, atuando no setor metalúrgico de conexões e terminais hidráulicos para o agronegócio. A escolha se justifica por um recente processo de reestruturação interna, com possíveis impactos no quadro de colaboradores e aumento da rotatividade, tornando o contexto relevante para o estudo.

Atualmente, a empresa tem um total de 28 funcionários, dos quais 17 colaboradores (60,71%) participaram da pesquisa. Desta amostra, 14 pessoas (82%) são do gênero masculino e 3 pessoas (18%), do gênero feminino. Com relação à idade, 3 pessoas (18%) possuem de 18 a 25 anos; 9 pessoas (52%) possuem de 26 a 35 anos; 3 pessoas (18%) possuem de 36 a 45 anos e 2 pessoas (12%) possuem de 46 a 55 anos.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados obtidos junto aos colaboradores, por meio de perguntas aplicadas com base na escala EIR, são apresentados de forma gráfica, com o objetivo de evidenciar os fatores que influenciam a intenção dos funcionários em pensar, planejar ou manifestar desejo de deixar, futuramente, a empresa em que trabalham. Os Gráficos 1, 2 e 3 da pesquisa contemplam, respectivamente, as seguintes questões: se o colaborador pensa em sair da empresa, se planeja sua saída e se sente vontade de se desligar da organização.

Gráfico 1 – "Penso em sair da empresa onde trabalho?"

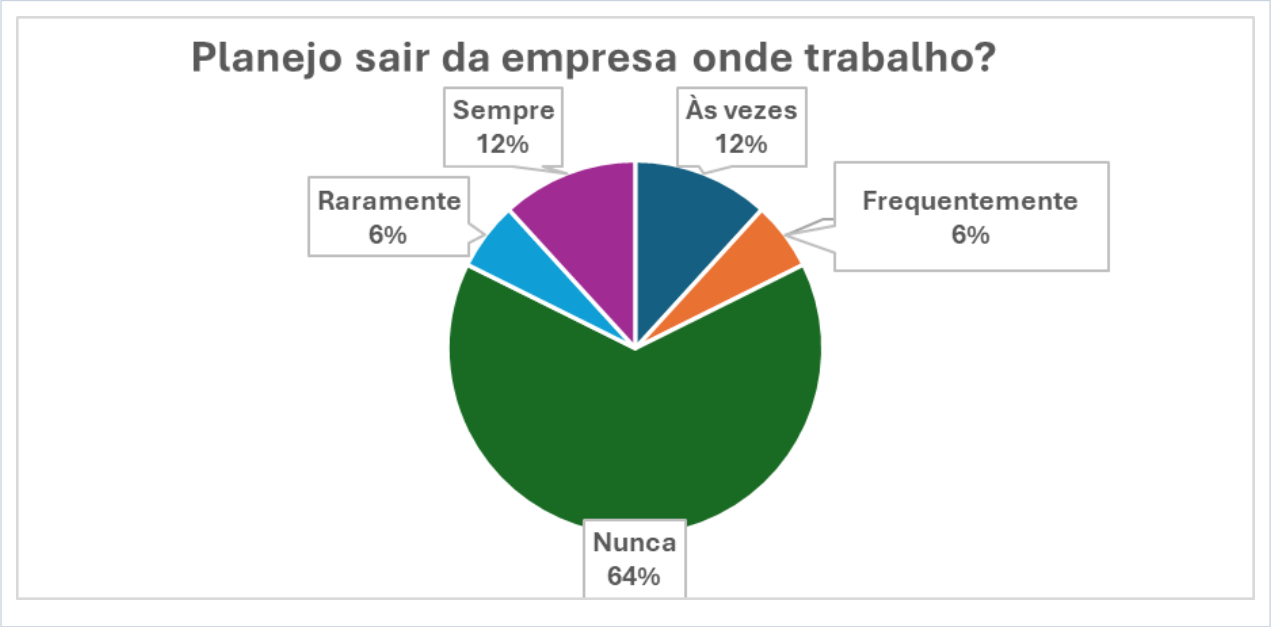


Fonte: Elaborado pelos autores (2026).

Os resultados do Gráfico 1 referentes à percepção dos colaboradores sobre a intenção de deixar a empresa em que trabalham demonstram que a maior parcela dos respondentes afirmou que "nunca" pensa em sair da organização, correspondendo a 35% do total, o que pode indicar um nível relativamente positivo de satisfação, estabilidade ou vínculo com a empresa.

Por outro lado, os que responderam que "sempre" (12%), "às vezes" (29%) e "frequentemente" (6%) pensam em sair da empresa totalizam 47%. É um percentual significativo que demonstra a existência de dúvidas ou insatisfações relacionadas ao ambiente de trabalho, às condições oferecidas ou às perspectivas profissionais. Esses resultados merecem atenção da gestão, pois representam colaboradores com maior propensão à rotatividade, podendo gerar impactos negativos para a organização, como perda de talentos, aumento de custos com recrutamento e redução da produtividade.

Gráfico 2 – "Planejo sair da empresa onde trabalho?"



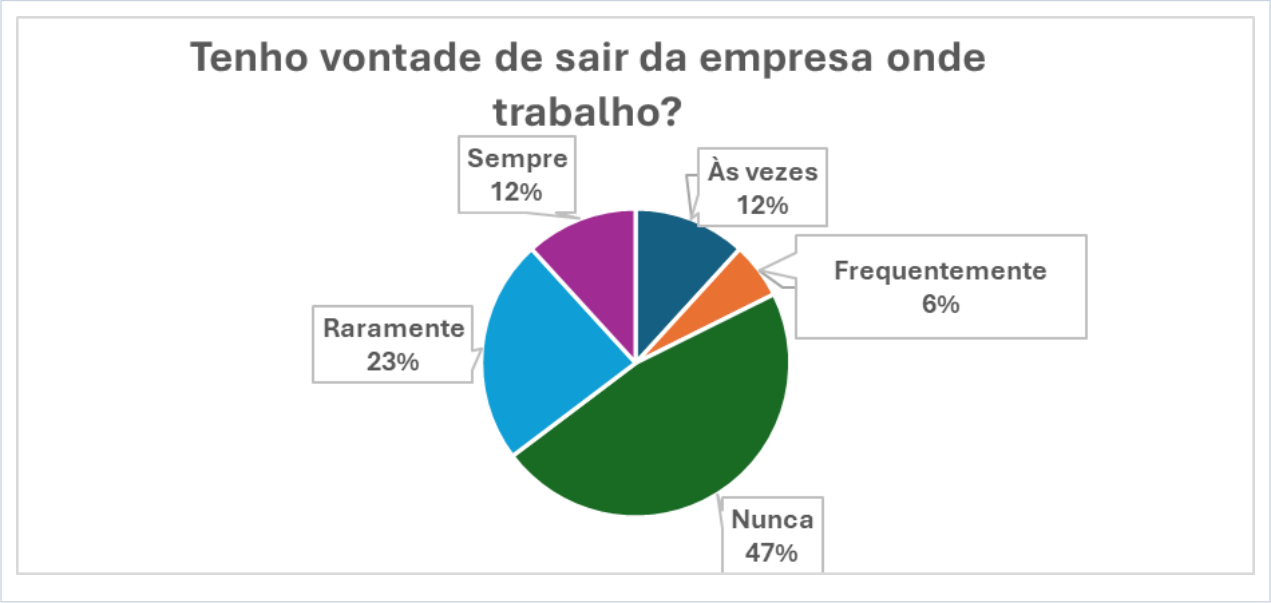
Fonte: Elaborado pelos autores (2026).

Os resultados apresentados no Gráfico 2 referem-se ao planejamento dos colaboradores em relação à possibilidade de deixar a empresa. Observa-se que 64% dos participantes afirmaram não planejar sair da organização, indicando ausência de objetivos ou metas profissionais que os motivem, no momento, a buscar outra oportunidade de trabalho.

Entretanto, a pesquisa revelou que 12% dos colaboradores "sempre" planejam mudar de emprego, enquanto outros 12% responderam que "às vezes" fazem esse planejamento. Além disso, 6% afirmaram que "frequentemente" têm planos de deixar o trabalho atual. Dessa forma, verifica-se que 30% dos trabalhadores apresentam, em algum nível, intenção de planejar sua saída da empresa.

De modo geral, a análise demonstra que, embora a maior parte dos funcionários não manifeste intenção constante de desligamento, existe um percentual expressivo de trabalhadores que, em diferentes níveis, considera a possibilidade de deixar a empresa.

Gráfico 3 – "Tenho vontade de sair da empresa onde trabalho?"



Fonte: Elaborado pelos autores (2026).

Os resultados apresentados no Gráfico 3 demonstram que 70% dos respondentes do questionário dão indicativos de que não sentem vontade de sair da empresa. Os outros 30% apresentam um desejo de sair da atual empresa e buscar um novo trabalho.

No final do ano de 2023, houve uma reestruturação que resultou em um número expressivo de desligamentos voluntários e involuntários. Após esse período, observou-se a presença de um clima de insegurança entre os colaboradores que demonstram receio diante de novas mudanças organizacionais e da possibilidade de perda do emprego. Como consequência, uma parcela dos funcionários relata intenção ou desejo de deixar a empresa, ainda que não de forma recorrente, indicando um comportamento preventivo diante de possíveis frustrações futuras.

Além disso, a organização apresenta limitações no que se refere à oferta de incentivos e à definição de planos de carreira. A ausência de uma estrutura clara de cargos e setores reduz as perspectivas de crescimento profissional, impactando principalmente os colaboradores mais jovens. Dados indicam que empregados entre 18 e 35 anos são os mais propensos a considerar a saída da empresa, fase em que a busca por desenvolvimento e estabilidade profissional tende a ser mais intensa.

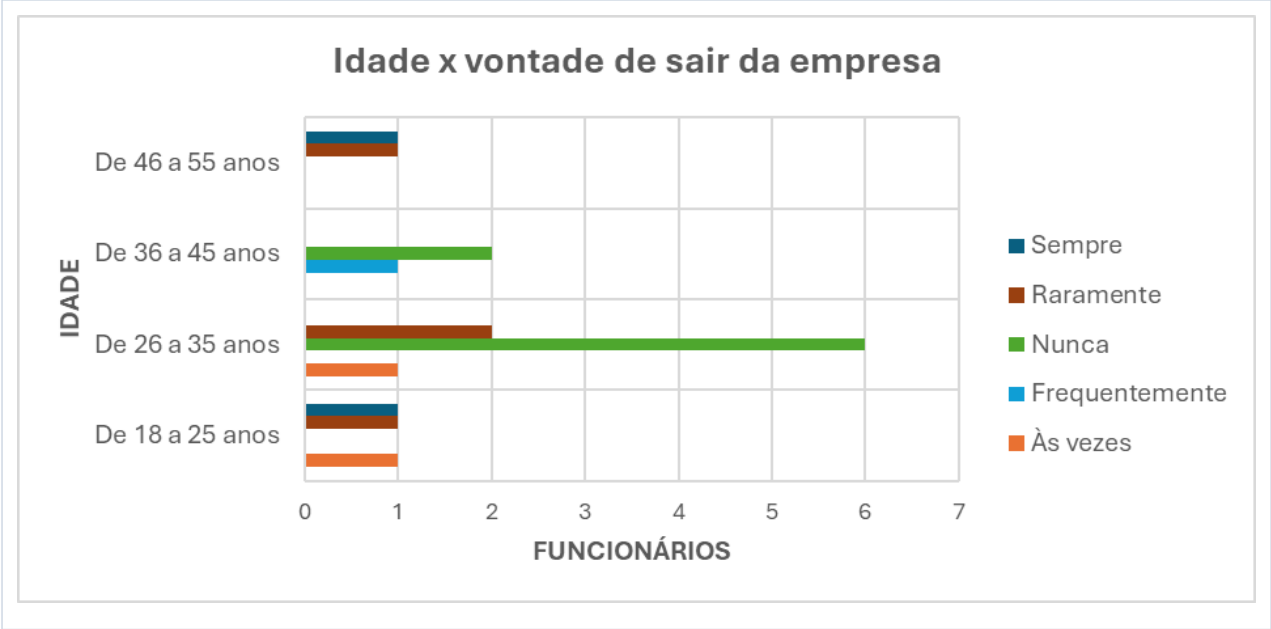
4.1 Cruzamento de dados

Por meio do cruzamento de dados apresentados no Gráfico 4, observa-se que a intenção de deixar a empresa é mais frequente entre os colaboradores mais jovens. Na faixa etária de 18 a 25 anos, identificam-se 3 indivíduos, correspondendo a 17,65% do total. De modo semelhante, entre 26 e 35 anos, também se registram 3 colaboradores (17,65%). Assim, ao considerar o grupo de 18 a 35 anos, a intenção de saída atinge 35,30% do total, indicando maior propensão à rotatividade nesse segmento etário.

Por outro lado, nas faixas etárias mais elevadas do Gráfico 4, essa intenção se mostra menos expressiva. Entre 36 e 45 anos, observa-se apenas 1 colaborador (5,88%), enquanto entre 46 e 55 anos são 2 colaboradores (11,76%). Em conjunto, o grupo de 36 a 55 anos representa 17,64% do total, evidenciando menor tendência à saída entre profissionais mais experientes.

Adicionalmente, no item "Nunca" da escala de intenção de saída, destaca-se a faixa de 26 a 35 anos, com 6 colaboradores (35,29%) que afirmaram nunca ter considerado deixar a empresa. Em seguida, a faixa de 36 a 45 anos apresenta 2 colaboradores (11,76%) com a mesma resposta. Esses dados podem ser visualizados no Gráfico 4.

Gráfico 4 – Idade × vontade de sair da empresa



Fonte: Elaborado pelos autores (2026).

Os resultados podem estar relacionados à cultura organizacional, uma vez que estruturas rígidas, baixa inclusão e pouca diversidade podem dificultar a adaptação dos colaboradores mais jovens. Esse cenário pode se intensificar na ausência de feedbacks frequentes, considerando que as gerações mais jovens valorizam esse retorno como parte de seu desenvolvimento e desempenho profissional.

4.2 Propostas de melhorias

Primeiro, recomenda-se a realização de uma pesquisa de clima organizacional, a fim de compreender as necessidades, expectativas e percepções dos funcionários. Além disso, a oferta de processos seletivos internos contribui para o alinhamento entre os interesses dos colaboradores e as funções desempenhadas, aumentando a motivação e o comprometimento com as atividades. Da mesma forma, a implementação de canais de comunicação eficazes também é fundamental, pois possibilita que os funcionários expressem opiniões e sugestões, favorecendo a identificação e a resolução de problemas. Por fim, a concessão de benefícios adequados fortalece a satisfação e o engajamento, contribuindo para a retenção de talentos e para a redução da rotatividade e dos custos relacionados ao recrutamento.

5 CONCLUSÃO

Este trabalho objetivou analisar os fatores organizacionais associados à intenção de rotatividade dos colaboradores em uma organização. Verificou-se que a intenção de rotatividade representa um indicador do comportamento organizacional, uma vez que permite identificar percepções, expectativas e níveis de satisfação dos colaboradores em relação ao ambiente de trabalho.

Os resultados obtidos demonstraram que, embora a maior parte dos funcionários não manifeste intenção constante de deixar a empresa, existe um percentual significativo de trabalhadores que, em diferentes níveis, pensa, planeja ou demonstra vontade de se desligar da organização. Isto requer atenção por parte da gestão, especialmente após a reestruturação ocorrida em 2023, que contribuiu para o surgimento de um clima de insegurança entre os colaboradores.

A pesquisa também revelou que fatores relacionados ao suporte organizacional, às oportunidades de crescimento profissional, ao reconhecimento e à comunicação interna exercem influência direta sobre a intenção de permanência dos funcionários. A ausência de planos de carreira estruturados e de incentivos ao desenvolvimento profissional mostrou-se relevante principalmente entre os colaboradores mais jovens, que apresentaram maior propensão à rotatividade. Os resultados reforçam a importância das práticas de gestão de pessoas para o fortalecimento do comprometimento organizacional e para a retenção de talentos.

Além disso, a intenção de rotatividade pode gerar impactos negativos para a organização, como aumento de custos com recrutamento e treinamento, perda de conhecimento organizacional e redução da produtividade.

Por fim, recomenda-se a implementação de ações voltadas à valorização dos funcionários, como pesquisas de clima organizacional, ampliação dos canais de comunicação, oferta de benefícios e incentivo a processos seletivos internos. Tais medidas podem contribuir para elevar os níveis de satisfação e engajamento dos trabalhadores, reduzindo a intenção de rotatividade e favorecendo a permanência dos colaboradores na organização.

REFERÊNCIAS

BRACARENSE, C. F.; COSTA, N. S.; RAPONI, M. B. G.; GOULART, B. F.; CHAVES, L. D. P.; SIMÕES, A. L. A. Organizational climate and nurses' turnover intention: a mixed method study. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 75, n. 4, 2022. Disponível em: https://doi.org/10.1590/0034-7167-2021-0792. Acesso em: 14 mar. 2026.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. Disponível em: https://books.google.com.br/books?id=5XUALBIDdQwC&redir_esc=y. Acesso em: 14 mar. 2026.

FANTIN, L. T. **Impactos da rotatividade no clima organizacional**: estudo de caso em uma indústria de bebidas. 2023. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gestão Empresarial) – Instituto Federal do Espírito Santo, Linhares, 2023. Disponível em: https://repositorio.ifes.edu.br/handle/123456789/4667. Acesso em: 14 mar. 2026.

FORMAGGIO, F. M.; MELO, C. N. S. Influência da comunicação na rotatividade de pessoal nas organizações. **Bioenergia em Revista**: Diálogos, v. 11, n. 2, p. 178-198, jul./dez. 2021. Disponível em: http://www.fatecpiracicaba.edu.br/revista/index.php/bioenergiaemrevista/article/view/447/373820. Acesso em: 14 mar. 2026.

MOBLEY, William H. Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. **Journal of Applied Psychology**, v. 62, n. 2, p. 237-240, 1977. Disponível em: https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237. Acesso em: 14 mar. 2026.

OLIVEIRA, A. F.; GOMIDE JÚNIOR, S.; POLI, B. V. S.; SILVA, L. C. O. Análise dos fatores organizacionais determinantes da intenção de rotatividade. **Trends in Psychology**, Ribeirão Preto, v. 26, n. 2, p. 1031-1042, 2018. Disponível em: https://www.scielo.br/j/tpsy/a/4PrYpVxh7TbNnVJ5wv8rZBw/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 14 mar. 2026.

PINHO, A. P. M.; SILVA, C. R. M.; OLIVEIRA, E. R. S. Determinantes da intenção de rotatividade no setor público: um estudo em uma instituição federal de ensino. **Administração Pública e Gestão Social**, Viçosa, v. 14, n. 3, p. 1-20, jul. 2022. Disponível em: https://doi.org/10.21118/apgs.v14i3.13039. Acesso em: 14 mar. 2026.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. **Metodologia do trabalho científico**: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013. Disponível em: https://books.google.com.br/books?id=zUDsAQAAQBAJ&redir_esc=y. Acesso em: 23 mar. 2026.

SEIDL, J.; ANDRADE, J. E. B.; NEIVA, E. R. Rotatividade: análise de vinte anos da produção científica brasileira. **Faces Journal**, Belo Horizonte, v. 18, n. 2, p. 44-64, abr./jun. 2019. Disponível em: https://revista.fumec.br/index.php/facesp/article/view/6090. Acesso em: 20 mar. 2026.

SILVA, J. G. C. **Métodos de pesquisa científica**. Pelotas, 2005. (Boletim técnico, n. 8). Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Jgc-Silva/publication/266387741_Methods_of_Scientific_Research/links/542f604f0cf27e39fa99534b/Methods-of-Scientific-Research.pdf. Acesso em: 23 mar. 2026.

SILVA, R. S.; CAPPELLOZZA, A.; COSTA, L. V. O impacto do suporte organizacional e do comprometimento afetivo sobre a rotatividade. **RAIMED**: Revista de Administração IMED, Passo Fundo, v. 4, n. 3, p. 314-329, ago./dez. 2014. Disponível em: https://doi.org/10.18256/2237-7956/raimed.v4n3p314-329. Acesso em: 23 mar. 2026.

SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE JÚNIOR, S.; OLIVEIRA, A. F.; POLIZZI FILHO, A. Intenção de rotatividade. *In*: SIQUEIRA, M. M. M. **Novas medidas do comportamento organizacional**: ferramentas de diagnóstico e gestão. Porto Alegre: Artmed, 2014. p. 209-215. Disponível em: https://books.google.com.br/books?id=Uxo7AgAAQBAJ&redir_esc=y. Acesso em: 20 mar. 2026.

ZANELLA, L. C. H. **Metodologia de estudo e de pesquisa em administração**. Brasília: CAPES: UAB, 2009. v. 1. Disponível em: https://www.academia.edu/30516872/METODOLOGIA_DE_ESTUDO_E. Acesso em: 23 mar. 2026.

Os conceitos e as opiniões expressos neste artigo são de responsabilidade exclusiva de seus autores.