



INCIDÊNCIA DO TURNOVER: UM ESTUDO EM ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE NA CIDADE DE CRUZ DAS ALMAS - BA.

Fabília de Oliveira Caldas¹; Simony Pinheiro de Santana²; Marília Rosa Andrade³

¹Graduanda de Ciências Contábeis (FAMAM), de Cruz das Almas, babedapaz01@hotmail.com; ²Especialista em Gestão de Pessoas – FACE, Docente Orientado FAMAM, Simonyctb@gmail.com; ³Mestra em contabilidade – UFBA, Docente FAMAM, marília_rosa@uefs.br.

Com a globalização e os avanços tecnológicos que vêm acontecendo na sociedade, houve uma expansão das oportunidades de acesso ao ensino superior, e com isso, elevada competitividade por cargos e salários nas organizações. Com todo esse progresso, as organizações passaram a buscar profissionais com habilidades e competências necessárias acadêmica de forma mais exigente, gerando rotatividade no seu quadro de funcionários. Essa rotatividade é denominada como *turnover* proveniente da relação entre demissões e admissões, de forma voluntária ou involuntária, de profissionais ocorridas em um determinado período. Assim este estudo tem como objetivo geral identificar os fatores que motivam o desligamento de funcionários em escritórios de contabilidade da cidade de Cruz das Almas - Bahia. E como objetivos específicos mensurar o nível de *turnover* na empresa pesquisada; compreender o que motiva o funcionário a se desligar da empresa; investigar os fatores que motivam a entidade a demitir funcionários. Trata-se de uma pesquisa descritiva quanto ao objetivo, com abordagem quantitativa e, quanto ao delineamento trata-se de um levantamento do tipo *survey*. Para a coleta de dados será utilizado um questionário a ser aplicado para os proprietários e funcionários dos escritórios investigados. Como resultados, espera-se que seja encontrado um baixo nível de *turnover* nas empresas pesquisadas e que os motivos de pedido de demissão não estejam relacionados às condições de trabalho ruins, bem como, que as demissões pela empresa não estejam relacionadas à falta de capacitação e fatores comportamentais dos funcionários. Adicionalmente, espera-se que os resultados encontrados auxiliem às empresas a refletirem sobre seus processos de organização e gestão, identificando as possíveis falhas e fatores que geram a rotatividade (*turnover*) dos colaboradores.

Palavras-chave: Recursos Humanos. Rotatividade de Pessoal. Custos do Turnover.