

TURNOVER NO SEGMENTO FARMACÊUTICO: ESTUDO DE CASO EM UMA REDE DE DROGARIAS NA ZONA DA MATA MINEIRA

Amanda Marcela Vieira de Oliveira Lopes¹
Mariana Souza Miranda²
Guanayr Jabour Amorim³
Rosélio Marcos Santana⁴
Clésio Gomes de Jesus⁵
Imaculada Coelho da Silva Cardoso⁶
Alex Moreira⁷

alexmoreira.univertix@gmail.com

ÁREA DO CONHECIMENTO: Ciências Sociais e Aplicadas

PALAVRAS-CHAVE: administração; farmácia; *turnover*.

1 INTRODUÇÃO

A preocupação com os colaboradores tornou-se uma prioridade para empresas que buscam reduzir a rotatividade e promover um ambiente de trabalho mais estável. As empresas nos últimos anos perceberam que os profissionais que trabalham em algum setor da empresa desempenham atividades que garantem a sobrevivência de qualquer organização, além de serem os responsáveis por proporcionarem a execução dos serviços e produtos (Souza; Ayarza; Spilleir, 2022). O *turnover*, caracterizado pelo índice de rotatividade de funcionários em empresas é um tema amplamente discutido na área de gestão, devido à sua alta incidência e aos impactos que gera nas organizações. Esse fenômeno, marcado pela substituição constante de colaboradores, apresenta desafios como o aumento dos custos operacionais. O

¹ Acadêmica do 8º período do curso de Administração – Centro Universitário Vértice – UNIVÉRTIX – Matipó/MG.

² Acadêmica do 8º período do curso de Administração – Centro Universitário Vértice – UNIVÉRTIX – Matipó/MG.

³ Mestre em Meio Ambiente e Sustentabilidade. Graduado em Turismo. Pós-graduado MBA em Gestão de Negócios e Pessoas. Professor nos cursos de Administração e Ciências Contábeis do Centro Universitário Vértice – UNIVÉRTIX – Matipó/MG.

⁴ Mestre em Direção e Administração de Empresas. Graduado em Sistemas de Informação, Licenciado em Matemática – Especialista em Docência do Ensino Superior, Pós-graduado MBA em Gestão de Negócios e Pessoas. Professor nos cursos de Administração e Ciências Contábeis do Centro Universitário Vértice – UNIVÉRTIX – Matipó/MG.

⁵ Mestrando em Administração pela Must University Florida – USA. Graduado em Administração. Especialista em Empreendedorismo, Inovação e Gestão Estratégica de Negócios. Pós-graduado MBA em Gestão de Negócios e Pessoas. Professor nos cursos de Administração e Ciências Contábeis do Centro Universitário Vértice – UNIVÉRTIX – Matipó/MG.

⁶ Mestra em Educação Matemática (UFOP), graduação em Matemática (FAFILE). Especialização em Metodologia do Ensino da Matemática. Professora nos cursos de Administração e Ciências Contábeis do Centro Universitário Vértice – UNIVÉRTIX – Matipó/MG.

⁷ Doutorando em Educação Matemática (UFOP). Mestre em Educação Ciências e Matemática (UFV). Graduado em Administração (FUPAC/UNIPAC). Licenciado em Matemática (UNIFAL). MBA em Gestão de Projetos (ESALQ/USP). MBA em Gestão de Pessoas (ESALQ/USP). Especialista em Ensino de Matemática e Física (IF-SUDESTE/MG). Professor nos cursos de Administração, Ciências Contábeis e Ciências da Computação do Centro Universitário Vértice – UNIVÉRTIX – Matipó/MG.

turnover se caracteriza pelo nível de renovação do quadro de pessoal e representa a capacidade que uma empresa tem para reter seus profissionais e colaboradores em um determinado período (Martins; Silva, 2022). De acordo com Vieira e Nogueira (2021), os colaboradores desempenham papel crucial no crescimento da organização. Essa perspectiva é reforçada pelas tendências de inovação, abrangendo produtos, serviços e modelos de negócio, que evidenciam a importância dos talentos como um motor de progresso e competitividade empresarial. Além disso de acordo com os dados do site do governo o Cadastro geral de empresas e desempregados (CAGED) nota-se que houve um crescimento na redução de vínculos trabalhistas, a rotatividade pode ser influenciada por vários fatores como os internos que são causados no ambiente de trabalho e pelos fatores externos, como os conflitos não resolvidos no momento correto, a má cultura organizacional, a falta de oportunidades, muitas cobranças, baixa remuneração e a falta de benefício (Brasil, 2017). Observa-se que, embora existam diversas pesquisas direcionadas ao estudo do *turnover* em diferentes setores empresariais, há uma escassez de trabalhos que abordem o setor de farmacêutica, especialmente em farmácias de grande porte em Minas Gerais. A problemática deste estudo é investigar: Quais são as principais implicações, tanto econômicas quanto estruturais, decorrentes do *turnover* numa rede farmacêutica situada na Zona da Mata mineira? Este estudo tem como objetivo analisar a rotatividade de colaboradores em uma rede de drogarias na Zona da Mata mineira. O estudo sobre o *turnover* no segmento de farmácia será de relevância para o desempenho e a sustentabilidade das organizações. Em um setor que emprega uma parcela significativa da força de trabalho e enfrenta desafios constantes, como as rápidas mudanças tecnológicas e as crescentes exigências dos consumidores, compreender as causas e os impactos da rotatividade de colaboradores é essencial.

2 METODOLOGIA

A pesquisa se caracteriza de natureza descritiva com abordagem quantitativa. Uma análise quantitativa é caracterizada pelo emprego de instrumentos estatísticos, na coleta de dados e no tratamento dos mesmos, e que tem como o propósito de investigar a correlação entre as variáveis (Zanella, 2006). O estudo será realizado em uma microempresa, na rede farmacêutica, em uma cidade na Zona da Mata Mineira, com uma área territorial de 763,364 Km², sua população no último acesso do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) é de 23.423 habitantes, sua densidade demográfica de 30,68 (IBGE, 2024). A amostra do estudo será composta por informações da empresa de consultoria farmacêutica. Para a coleta de dados, será utilizado análise documental fornecida pelo departamento de Recursos Humanos, para auxiliar no processo das obtenções dos dados das demissões e admissões de funcionários. Com a finalidade de analisar o *turnover*, índice de rotatividade das entradas e saídas dos colaboradores. Utilizou-se o cálculo do índice de *turnover*, um indicador utilizado para medir a rotatividade de funcionários dentro de uma organização. O *turnover* é calculado a partir da relação entre o número de admissões e demissões no período analisado, refletindo a taxa de substituição de colaboradores mais experientes por novos profissionais. Esse índice é expresso em porcentagens e fornece uma visão clara sobre a dinâmica da força de trabalho da empresa, permitindo identificar padrões de saída e entrada de funcionários ao longo do tempo. Para a realização da análise do *turnover*, serão seguidos os seguintes procedimentos e etapas: 1-Definição do Período de Análise: O estudo abrange o período de janeiro de 2023 a dezembro de 2024. 2-Coleta de Dados: A coleta de dados será realizada a

partir de registros internos da empresa, que incluíam informações sobre as admissões e demissões de colaboradores durante o período estabelecido. Esses dados foram fornecidos pelo departamento de Recursos Humanos. 3-Cálculo do Índice de *Turnover*: Taxa de Rotatividade = Número de admissões mais Número de demissões x 100/ Número médio de funcionários. 4-Análise dos Resultados: Após o cálculo, os resultados serão analisados para identificar padrões de rotatividade, bem como possíveis fatores que influenciam as altas ou baixas taxas de *turnover*. O uso de dados sensíveis, como admissões e demissões, exige total confidencialidade. As informações devem ser tratadas de forma anônima, garantindo a proteção da identidade dos colaboradores e a ética na coleta de dados respeitando a lei 13.709/2018 de proteção de dados LGPD (Brasil, 2018), com acesso restrito a profissionais autorizados, como os do departamento de Recursos Humanos. Os resultados da pesquisa devem ser utilizados de forma responsável, com o intuito de melhorar a gestão, sempre apresentando sugestões construtivas sem prejudicar a imagem dos colaboradores ou da empresa. Além disso, é essencial considerar o impacto que esses resultados podem ter na organização e nos funcionários, sendo a análise realizada de forma cuidadosa, respeitosa e focada em promover melhorias contínuas para a empresa. A pesquisa será executada no período de fevereiro a dezembro de 2025, e coleta de dados a partir de agosto de 2025. As informações coletadas serão tabuladas no programa Microsoft Excel, serão analisadas pela estatística descritiva: frequência absoluta, relativa, média e desvio padrão, apresentados na forma de gráficos, tabelas, quadros.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Trata-se de uma pesquisa em andamento e os resultados parciais registram até o momento a realização do levantamento bibliográfico.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho está em andamento e os resultados obtidos permitira trazer um parecer melhor sobre a pesquisa.

REFERÊNCIAS

BRASIL - Ministério do Trabalho e Emprego. **O que é CAGED?** s.d Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/o-pdet/o-que-e-caged> .Acesso em 16 jun. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.853, de 8 de julho de 2019**. Altera a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, para dispor sobre a proteção de dados pessoais e para criar a Autoridade Nacional de Proteção de Dados; e dá outras providências. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, ano 157, n. 130, p. 1, 9 jul. 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2019/lei/l13853.htm Acesso em: 16 jun. 2025.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)**. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, ano 156, n. 157, p. 1, 15 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm Acesso em: 16 jun. 2025.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **IBGE**. Raul Soares, Minas Gerais, 2022. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/mg/raul-soares/panorama>. Acesso em 16 jun.2025.

LOZADA, Gisele; NUNES, Karina da Silva. **Metodologia científica**. Porto Alegre: SAGAH, 2019. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788595029576/> Acesso em: 14 abr. 2025.

MARTINS, Helena Gagine Borges; SILVA, Adilson Aderito. Fatores Humanos na Produtividade: quando o turnover não é só um turnover. **Práticas em Contabilidade e Gestão**, [s.], v. 10, n. 1, p. 1-20, 2022. Disponível em: <https://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/pcg/article/view/14986> Acesso em: 28 abr. 2025.

SOUZA, Pâmela Luciana; AYARZA, Juan Arturo Castañeda; SPILLEIR, Davi. Retenção de Talentos e Turnover: diagnóstico e discussão de fatores a partir de um estudo de caso. **Revista de Administração IMED**, [s.], v. 12, n. 1, p. 128-150, 2022. Disponível: <https://seer.atitus.edu.br/index.php/raimed/article/view/4448/3084> Acesso em: 08 abr. 2025.

VIEIRA, AMDP; NOGUEIRA, Felipe Prado. Abordagens de ensino empregadas na educação corporativa em uma rede de supermercados. **Revista Thema**, [s.] v. 19, n. 2, p. 341-355, 2021. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.15536/thema.V19.2021.341-355.1723> Acesso em: 13 mar. 2025.

ZANELLA, Liane Carly Hermes **Metodologia da pesquisa**. Florianópolis: SEAD/UFSC, 2006. Disponível em: <https://www.atfcursosjuridicos.com.br/repositorio/material/3-leitura-extra-02.pdf> Acesso em 04 abr. 2025.