

Letícia Alessandra Gonçalves Silva

**Adaptação cultural da Escala de Intenção de Rotatividade em uma amostra de
trabalhadores brasileiros de um frigorífico.**

*Trabalho de Conclusão de Curso do Instituto
de Psicologia da Universidade Federal de
Uberlândia apresentado como requisito
parcial à obtenção do Título de Bacharel em
Psicologia.*

Orientador(a): Prof. Dr. Pedro Afonso Cortez

Uberlândia

2026

Letícia Alessandra Gonçalves Silva

**Adaptação cultural da Escala de Intenção de Rotatividade em uma amostra de
trabalhadores brasileiros de um frigorífico.**

Trabalho de Conclusão de Curso do Instituto de Psicologia da Universidade Federal de
Uberlândia apresentado como requisito parcial à obtenção do Título de Bacharel em
Psicologia. Orientador(a): Prof. Dr. Pedro Afonso Cortez

Banca Examinadora

Uberlândia, 10 de agosto de 2026

Prof. Dr. Pedro Afonso Cortez

Universidade Federal de Uberlândia – Uberlândia, MG

Prof. Dr. João Fernando Rech Wachelke

Universidade Federal de Uberlândia – Uberlândia, MG

Prof. Me. Rodrigo Prado Pereira

Universidade Tuiuti do Paraná – Curitiba, PR

Departamento de Polícia Federal – Curitiba, PR

Uberlândia

2026

Resumo

O presente estudo objetiva analisar a intenção de rotatividade de trabalhadores de um frigorífico em uma amostra de trabalhadores brasileiros. Para isso, será aplicado um instrumento em 50 trabalhadores, a partir da utilização do *Expanded Multidimensional Turnover Intentions Scale* (EMTIS). A amostra será do tipo intencional, com o intuito de cumprir os seguintes requisitos de estratificação da amostra em função de variáveis relevantes à produção de normas intragrupo na população investigada. Os dados serão analisados com estatísticas descritivas, inferenciais e multivariadas com o intuito de realizar a proposta de investigação de forma integral. Espera-se como desfecho da investigação a geração de propriedades psicométricas para o instrumento proposto com impacto na assistência psicossocial à saúde mental dos trabalhadores brasileiros.

Palavras-chave: Intenção de saída; Frigorífico, Trabalhadores brasileiros; Gestão de pessoas; Retenção de talentos

O objetivo central da pesquisa foi analisar a intenção de rotatividade dos trabalhadores brasileiros por meio da adaptação cultural e avaliação psicométrica da fidedignidade da Escala Expandida Multidimensional de Intenção de Rotatividade (EMTIS). A intenção de rotatividade refere-se ao desejo ou à predisposição de um colaborador em deixar voluntariamente seu emprego atual. Essa variável é reconhecida como um importante indicador de instabilidade organizacional e tem sido amplamente investigada por seu impacto na produtividade, no clima organizacional e nos custos associados ao recrutamento, seleção e treinamento de novos colaboradores (Hartwig et al., 2024).

Diante disso, ela é medida a partir da média de admissões e demissões que ocorrem na empresa em um determinado período. Sendo assim, para compreender esse fenômeno de forma mais abrangente, foi desenvolvido o instrumento Expanded Multidimensional Turnover Intentions Scale (EMTIS), que mede as intenções de rotatividade a partir de uma perspectiva multidimensional.

Observa-se, portanto, que os impactos do turnover transcendem os aspectos financeiros como custos com recrutamento, seleção e treinamento e alcançam dimensões psicológicas, ao provocar desmotivação e insegurança entre os colaboradores remanescentes, os quais passam a questionar sua permanência na organização, de acordo com a revisão do estudo de Oliveira, Gomide Júnior, Poli e Oliveira-Silva (2018) ao analisarem os fatores organizacionais que influenciam a intenção de rotatividade.

Diante da complexidade que envolve a decisão de desligamento voluntário, o estudo de Ike et al. (2023) propõe a Escala Multidimensional Expandida de Intenção de Rotatividade (EMTIS), fundamentada na Teoria do Comportamento Planejado. O instrumento foi desenvolvido com o objetivo de captar, de forma mais abrangente, os múltiplos fatores que influenciam essa intenção, composta por 25 itens e distribuídos em cinco dimensões: status social subjetivo, cultura organizacional, orientação pessoal, expectativas e crescimento na

carreira, cada uma dessas dimensões representa aspectos internos e externos que moldam a percepção do colaborador sobre sua permanência na organização.

É importante ressaltar que a EMTIS representa um avanço metodológico ao superar abordagens unidimensionais anteriores, oferecendo uma ferramenta psicometricamente robusta e teoricamente fundamentada para a mensuração da intenção de rotatividade. Sua aplicação contribui para diagnósticos mais precisos e intervenções organizacionais mais eficazes, alinhadas às necessidades e percepções dos trabalhadores, voltadas à retenção de talentos. A análise da rotatividade de pessoal nas empresas do setor frigorífico ultrapassa os limites administrativos e revela implicações profundas tanto no campo científico quanto social. A partir dos estudos de Meirel et al. (2014), Silva (2014), Andrade (2018) e Ruschel (2017), percebe-se que a rotatividade não é apenas um dado estatístico sobre entradas e saídas de trabalhadores; ela é um reflexo das condições de trabalho, das políticas de gestão e da relação entre bem-estar e produtividade.

Sob a perspectiva científica, investigar a rotatividade permite compreender as motivações que levam os trabalhadores a deixar seus postos. Andrade (2018), por exemplo, ao explorar teorias das necessidades humanas, abre espaço para um entendimento mais profundo sobre os fatores psicológicos, sociais e econômicos que influenciam a permanência ou a saída dos funcionários. Além disso, estudos como os de Meirel et al. (2014) e Silva (2014) contribuem para a construção de modelos de gestão mais eficazes, capazes de reduzir o turnover por meio de ações assertivas de liderança, treinamento e valorização profissional. No contexto brasileiro, evidências psicométricas e preditivas também têm sido produzidas acerca das intenções de saída, a exemplo da predição da potencial evasão entre estudantes trabalhadores e não trabalhadores (Ambiel et al., 2021).

No campo social, os impactos são ainda mais evidentes. Ruschel (2017) alerta para o adoecimento físico e emocional dos trabalhadores, revelando como ambientes insalubres e

jornadas extenuantes geram sofrimento e instabilidade. A alta rotatividade, nesses casos, não apenas prejudica a produtividade da empresa, mas compromete a qualidade de vida dos trabalhadores e a estabilidade econômica de comunidades inteiras que dependem desses postos de trabalho. Quando o vínculo empregatício se rompe com frequência, é a estrutura social que se fragmenta, refletindo-se em problemas como a descontinuidade na renda familiar, dificuldades de acesso à saúde e educação e aumento das desigualdades regionais (Carvalho et al., 2017).

Diante disso, a rotatividade elevada, especialmente em setores como o de processamento de carnes, reflete não apenas questões organizacionais, mas também profundas desigualdades sociais e econômicas. Estudos como o de Dipp e Awad (2023) demonstram que os índices de turnover em frigoríficos do Rio Grande do Sul estão diretamente ligados à precarização das condições de trabalho, à ausência de estratégias eficazes de retenção de talentos e à falta de políticas públicas voltadas à valorização da mão de obra local. Essa realidade exige uma abordagem multidisciplinar, que considere fatores culturais, regionais e estruturais.

Portanto, a relevância desse tipo de estudo reside no seu poder de revelar as múltiplas dimensões que atravessam a dinâmica profissional. Compreender a rotatividade nos frigoríficos é, ao mesmo tempo, decifrar os desafios da gestão moderna, promover melhorias no ambiente laboral e reconhecer a urgência de políticas públicas que garantam condições dignas de trabalho. Ao olhar para esses dados com sensibilidade e rigor científico, abre-se caminho para soluções que beneficiem não apenas empresas e trabalhadores, mas a sociedade como um todo. Sendo assim, o presente estudo demonstra relevância científica por adaptar o instrumento de Expanded Multidimensional Turnover Intentions Scale (EMTIS) para a cultura brasileira, analisando-a de forma multidimensional, considerando fatores como a subjetividade do trabalhador, a orientação profissional e expectativas na carreira. A partir disso, a confirmação

do rigor psicométrico no cenário brasileiro tem potencial para fornecer evidências concretas que subsidiem investigações futuras sobre essa temática.

Método

Participantes

Participaram do estudo 156 trabalhadores, variando entre 18 e 64 anos, e a idade média foi 33,6 anos ($DP=12,00$), sendo a maioria do gênero feminino (50,6%). A análise do estado civil evidenciou uma predominância de pessoas solteiras ou divorciadas (64,0%), indicando que a maior parte do público analisado não possui vínculo conjugal formal ou estável. Por outro lado, 36,0% dos respondentes declaram estar casados ou vivem em união estável, representando uma parcela significativa, embora menor em relação ao grupo anterior.

Quanto à situação ocupacional, dentre os 156 participantes, a maior parte dos respondentes estava na categoria emprego CLT (72,3%), evidenciando um perfil majoritariamente inserido no mercado formal. Na sequência, observou-se uma presença relevante de trabalhadores autônomos (12,2%) e de estudantes, estagiários e bolsistas (9,2%), indicando também uma parcela significativa em modalidades mais flexíveis ou em início de carreira. As categorias concursado (2,4%), emprego terceirizado (1,8%) e trabalho informal (1,8%) apresentaram baixa representatividade na amostra.

Houve predominância nas faixas de renda baixas e intermediárias. A predominância foi na categoria de 1 a 2 salários mínimos (42,9%), seguida por 3 a 5 salários mínimos (30,6%), o que demonstra que mais de 70% dos respondentes estão nessas duas faixas. Além disso, 12,8% declararam possuir renda de até 1 salário mínimo, reforçando um perfil com forte presença de pessoas em situação de menor poder aquisitivo. As faixas mais elevadas apareceram com

menor representatividade: 12,2% entre 6 e 10 salários mínimos e apenas 1,2% acima de 10 salários mínimos.

A análise do nível de escolaridade evidenciou um perfil com alto nível de formação acadêmica. A maioria dos respondentes declarava possuir graduação completa (50,3%), seguida por ensino médio (30,3%), indicando uma base educacional consolidada. Destaca-se também uma representatividade relevante de profissionais com pós-graduação (14,1%), reforçando a presença de qualificação mais elevada dentro do grupo analisado. Por outro lado, as faixas de menor escolaridade apresentaram baixa participação na pesquisa, sendo 4,5% com ensino fundamental e apenas 0,6% sem educação formal.

Instrumentos

Questionário Sociodemográfico e Ocupacional: Foi elaborado pela pesquisadora para a caracterização dos participantes com o objetivo de reunir informações referentes ao perfil pessoal, acadêmico e profissional da amostra, incluindo variáveis como idade, sexo, estado civil, escolaridade, ocupação, tempo de experiência profissional e outras características relevantes para a contextualização dos resultados. Esse instrumento possibilita a descrição detalhada da população investigada e contribui para a compreensão de possíveis relações entre as características dos participantes e os construtos avaliados. O formato de resposta foi o autorrelato com o preenchimento de caixas de seleção por meio de lápis e papel.

Escala Expandida Multidimensional de Intenção de Rotatividade (Expanded Multidimensional Turnover Intentions Scale – EMTIS): Instrumento de auto relato desenvolvido por pesquisadores internacionais (Ike et al., 2023). A escala foi criada com o objetivo de avaliar a intenção de rotatividade a partir de uma perspectiva multidimensional, considerando diferentes fatores que influenciam a decisão do indivíduo de deixar seu emprego. O instrumento mensura aspectos relacionados ao status social subjetivo, cultura organizacional,

orientação pessoal, expectativas e crescimento na carreira, permitindo uma avaliação mais abrangente das razões associadas à intenção de saída do trabalhador.

No estudo de Ike et al. (2023), a escala é composta por cinco fatores e um total de 25 itens distribuídos entre os domínios de status social subjetivo (4 itens), cultura organizacional (3 itens), orientação pessoal (8 itens), expectativas (5 itens) e crescimento na carreira (5 itens). Os itens são respondidos por meio de uma escala do tipo Likert de cinco pontos, variando de 1 a 5, em que 1 = nunca; 5 = sempre. Valores mais elevados indicam maior frequência das afirmações apresentadas e, conseqüentemente, maior intenção de rotatividade. O instrumento demonstrou adequadas evidências de validade e confiabilidade para a utilização da escala em pesquisas científicas e contextos organizacionais no estudo original.

No presente estudo, o instrumento foi submetido a adaptação cultural compreendendo as etapas de tradução, análise por juiz especialista e retrotradução, percurso consistente com o adotado em estudos brasileiros de adaptação cultural e obtenção de evidências de validade de instrumentos psicológicos (Maito et al., 2024; Queluz et al., 2022). Em seguida, a análise de consistência interna da Escala Expandida Multidimensional de Intenção de Rotatividade (EMTIS) foi realizada por meio dos coeficientes Alfa de Cronbach (α) e Ômega de McDonald (ω), indicadores amplamente utilizados para avaliar a confiabilidade dos instrumentos psicométricos. Os resultados evidenciaram diferenças nos níveis de consistência interna entre os fatores que compõem a escala.

No fator Status Social Subjetivo, observou-se um coeficiente Alfa de Cronbach de 0,464 e um Ômega de McDonald de 0,572, indicando uma consistência interna abaixo dos valores geralmente recomendados pela literatura. Em relação ao fator Cultura Organizacional, foram encontrados os menores índices de confiabilidade entre todas as dimensões analisadas, com Alfa de Cronbach de 0,151 e Ômega de McDonald de 0,416. O fator Orientação Pessoal apresentou índices superiores aos observados nos fatores anteriores, com Alfa de Cronbach de

0,617 e Ômega de McDonald de 0,635. No fator Expectativa, os coeficientes obtidos foram de 0,502 para o Alfa de Cronbach e 0,569 para o Ômega de McDonald, demonstrando níveis de confiabilidade relativamente baixos. Por sua vez, o fator Desenvolvimento de Carreira apresentou os melhores resultados de consistência interna, com Alfa de Cronbach de 0,715 e Ômega de McDonald de 0,749.

Procedimentos e Considerações Éticas

A aplicação foi realizada por meio de lápis e papel de forma individual e coletiva. O tempo médio de aplicação foi de 10 minutos, não sendo verificadas nenhuma ocorrência crítica ou efeito adverso de aplicação do instrumento. A pesquisa compõe o protocolo apresentado ao comitê de ética número 86430225.4.0000.5152, tendo sido realizada com prévia apresentação do termo de consentimento livre esclarecido e de forma voluntária e não identificada.

Análise de Dados

Foram realizadas estatísticas descritivas para limpeza e inspeção do banco de dados, bem como para caracterização sociodemográfica e funcional da amostra. As análises estatísticas inferenciais foram realizadas para verificar as diferenças entre grupos (teste T, ANOVA). Os softwares estatísticos utilizados foram o JAMOV versão 2.6.44 e o Microsoft Office 365 Excel.

Resultados

Estatística Descritiva

A análise descritiva das dimensões da Escala Expandida Multidimensional de Intenção de Rotatividade (EMTIS) foi realizada com base em uma amostra de trabalhadores. Os resultados indicaram que os escores médios obtidos em todos os fatores permaneceram abaixo

do ponto médio da escala, sugerindo baixos níveis de intenção de rotatividade entre os participantes investigados.

Ao ordenar os fatores da maior para a menor média, observa-se que a dimensão Desenvolvimento de Carreira apresentou o maior escore médio ($M = 2,38$; $DP = 1,02$). Em seguida, encontra-se a dimensão Expectativa ($M = 2,24$; $DP = 0,78$). Na sequência, o fator Status Social Subjetivo apresentou média de 2,07 ($DP = 0,82$). Posteriormente, a dimensão Orientação Pessoal registrou média de 1,91 ($DP = 0,63$). Por fim, a menor média foi observada na dimensão Cultura Organizacional ($M = 1,84$; $DP = 0,69$). Em relação ao escore global da escala, verificou-se uma média geral de 2,09 ($DP = 0,54$), com mediana de 2,25, valor mínimo de 1,00 e valor máximo de 3,01. Considerando que a escala possui amplitude de resposta variando de 1 a 5 pontos, os resultados sugerem que, de modo geral, os participantes apresentaram baixos níveis de intenção de rotatividade.

Diferenças de Médias (Teste-T / ANOVA)

Diferenças na intenção de rotatividade frente ao nível de satisfação no trabalho

Com o objetivo de verificar se existem diferenças nos níveis de intenção de rotatividade em função do grau de satisfação dos trabalhadores, foi realizado o teste não paramétrico ANOVA de Kruskal-Wallis. Os resultados indicaram diferenças estatisticamente significativas entre os grupos analisados, $\chi^2(2) = 10,10$, $p = 0,006$, com tamanho de efeito $\varepsilon^2 = 0,100$, sugerindo um efeito de magnitude pequena a moderada da satisfação sobre a intenção de rotatividade.

A análise das estatísticas descritivas evidenciou uma tendência inversa entre satisfação no trabalho e intenção de rotatividade. Os trabalhadores classificados como insatisfeitos apresentaram a maior média de intenção de rotatividade ($M = 2,33$; $DP = 0,31$), seguidos pelos trabalhadores satisfeitos ($M = 2,12$; $DP = 0,53$). Por outro lado, os trabalhadores muito

satisfeitos apresentaram a menor média ($M = 1,74$; $DP = 0,57$). As medianas apresentaram o mesmo padrão, sendo 2,35 para os insatisfeitos, 2,25 para os satisfeitos e 1,63 para os muito satisfeitos.

Após a identificação da diferença global pelo teste de ANOVA Kruskal-Wallis, foram realizadas comparações múltiplas pelo procedimento post hoc Dwass-Steel-Critchlow-Fligner para identificar entre quais grupos as diferenças ocorriam. Os resultados demonstraram que houve diferença estatisticamente significativa apenas entre os grupos Insatisfeito e Muito Satisfeito ($W = -4,94$; $p = 0,001$).

Por outro lado, não foram observadas diferenças estatisticamente significativas entre os grupos Insatisfeito e Satisfeito ($W = -1,72$; $p = 0,442$), nem entre os grupos Satisfeito e Muito satisfeito ($W = -3,07$; $p = 0,076$). Embora este último contraste tenha apresentado uma tendência à significância, o valor de p permaneceu acima do critério convencional de 0,05, não permitindo afirmar a existência de diferença estatisticamente significativa entre esses grupos.

Diferenças na intenção de rotatividade frente ao nível de estresse percebido

A fim de verificar se existem diferenças nos níveis de intenção de rotatividade em função do nível de estresse percebido pelos trabalhadores, foi realizado o teste não paramétrico de ANOVA Kruskal-Wallis. Os resultados evidenciaram diferenças estatisticamente significativas entre os grupos de estresse ($\chi^2(2) = 7,79$; $p = 0,020$), com tamanho de efeito $\epsilon^2 = 0,077$, indicando uma magnitude pequena a moderada da associação entre estresse percebido e intenção de rotatividade.

A análise das estatísticas descritivas revelou que os trabalhadores com baixo nível de estresse apresentaram a maior média de intenção de rotatividade ($M = 2,30$; $DP = 0,48$), seguidos pelos participantes com alto nível de estresse ($M = 2,02$; $DP = 0,43$) e pelos trabalhadores com nível médio de estresse ($M = 2,01$; $DP = 0,63$). As medianas apresentaram

valores de 2,30 para o grupo de baixo estresse, 2,25 para o grupo de alto estresse e 2,11 para o grupo de estresse médio.

Para identificar especificamente entre quais grupos ocorreram as diferenças, foram realizadas comparações múltiplas pelo método de post hoc de Dwass-Steel-Critchlow-Fligner. Os resultados demonstraram diferença estatisticamente significativa apenas entre os grupos de baixo e alto estresse ($W = -4,227$; $p = 0,008$). Em contrapartida, não foram observadas diferenças significativas entre os grupos de baixo e médio estresse ($W = -2,649$; $p = 0,147$), nem entre os grupos de médio e alto estresse ($W = -0,592$; $p = 0,908$).

Diferenças na intenção de rotatividade com base na utilização de psicofármacos e realização de psicoterapia

A partir do propósito de verificar se existem diferenças nos níveis de intenção de rotatividade em função do uso de psicofármacos e/ou realização de psicoterapia, foi utilizado o teste não paramétrico de teste T de Mann-Whitney para comparação entre dois grupos independentes. Os resultados indicaram diferenças estatisticamente significativas entre os participantes que faziam uso de psicofármacos e/ou realizavam psicoterapia e aqueles que não faziam uso desses recursos ($U = 656$; $p < 0,001$). Além disso, o tamanho do efeito obtido por meio da correlação bisserial de ordens foi de 0,424, indicando uma magnitude moderada da associação entre as variáveis.

A análise das estatísticas descritivas revelou que os participantes que relataram utilizar psicofármacos e/ou realizar psicoterapia apresentaram maior nível de intenção de rotatividade ($M = 2,35$; $DP = 0,39$) quando comparados aos participantes que não utilizavam psicofármacos nem realizavam psicoterapia ($M = 1,96$; $DP = 0,55$). O mesmo padrão foi observado nas

medianas, que foram de 2,41 para o grupo que utilizava psicofármacos e/ou realizava psicoterapia e de 2,13 para o grupo que não utiliza esses recursos.

Discussão

O objetivo central da pesquisa foi realizar a adaptação cultural e avaliação das propriedades psicométricas de fidedignidade da Escala Expandida Multidimensional de Intenção de Rotatividade (EMTIS), bem como verificar os níveis de intenção de rotatividade e diferenças por grupos na amostra de trabalhadores. Os procedimentos de adaptação cultural foram realizados de forma adequada, mas alguns fatores do instrumento demonstram limitações no indicador de fidedignidade. Os níveis de intenção de rotatividade tendem a se apresentaram abaixo do ponto médio da escala. Houve diferenças estatísticas na intenção de rotatividade em relação ao nível de satisfação no trabalho, estresse percebido e a utilização de psicofármaco ou realização de psicoterapia.

Os procedimentos de adaptação cultural foram realizados de forma adequada, mas alguns fatores do instrumento demonstram limitações no indicador de fidedignidade. Em relação às propriedades psicométricas da EMTIS, os resultados revelam um cenário heterogêneo. A dimensão de desenvolvimento de carreira apresentou os melhores índices de consistência interna, demonstrando funcionamento satisfatório. Já as dimensões de orientação pessoal e status social subjetivo apresentaram níveis moderados de confiabilidade. Por outro lado, os fatores cultura organizacional e expectativas mostraram fragilidades psicométricas, sugerindo a necessidade de ajustes, revisão de itens ou aprofundamento das análises para garantir uma mensuração mais precisa desses construtos no contexto brasileiro.

Uma possível explicação para as fragilidades observadas nos fatores cultura organizacional e expectativas é que esses construtos são fortemente influenciados pelo contexto sociocultural e pelas características das organizações, o que pode comprometer sua

equivalência psicométrica em processos de adaptação transcultural. Estudos recentes apontam que a adaptação de instrumentos requer não apenas equivalência linguística, mas também conceitual e estrutural, sendo comum a necessidade de revisão de itens para melhorar os indicadores de fidedignidade (Reyes Hernández & Patlán Pérez, 2024). Além disso, a literatura evidencia que a mensuração da cultura organizacional apresenta elevada complexidade devido à sua natureza multidimensional e às diferenças entre contextos organizacionais e culturais (Bogale & Debela, 2024; Mitter et al., 2024).

Os resultados indicam que os participantes apresentam baixos níveis gerais de intenção de rotatividade, sugerindo uma tendência predominante de permanência em seus empregos. Entre as dimensões avaliadas pela escala, o desenvolvimento de carreira apresentou os maiores escores médios, evidenciando que oportunidades de crescimento profissional parecem ser o aspecto mais relacionado ao desejo de desligamento quando comparado aos demais fatores. Em contrapartida, a cultura organizacional apresentou os menores escores médios, indicando menor influência sobre a intenção de saída nesta amostra específica, a qual foi realizada em sua maioria com trabalhadores operadores de uma indústria alimentícia.

Os baixos níveis de intenção de rotatividade observados podem estar relacionados às características do contexto ocupacional da amostra, composta majoritariamente por operadores de uma indústria alimentícia, em que fatores como estabilidade no emprego e segurança financeira tendem a reduzir a intenção de desligamento (Bolt et al., 2022). O maior escore na dimensão desenvolvimento de carreira sugere que, mesmo em contextos de baixa intenção de saída, a percepção de oportunidades de crescimento permanece um importante antecedente da permanência ou da decisão de buscar novas oportunidades, uma vez que perspectivas de desenvolvimento favorecem o comprometimento organizacional e a retenção de trabalhadores (Hartwig et al., 2024). Por sua vez, o baixo escore da dimensão cultura organizacional pode indicar que esse construto exerce menor influência em funções predominantemente

operacionais, nas quais aspectos mais concretos, como remuneração, estabilidade e possibilidades de progressão na carreira, tendem a ter maior peso na decisão de permanecer na organização do que percepções sobre valores e práticas organizacionais (Padang & Kasheem, 2025).

Houve diferenças estatísticas na intenção de rotatividade em relação ao nível de satisfação no trabalho. Observou-se que trabalhadores muito satisfeitos com o trabalho apresentam níveis significativamente menores de intenção de rotatividade quando comparados aos trabalhadores insatisfeitos, reforçando a importância da satisfação ocupacional como fator de retenção. Esse resultado sugere que ambientes de trabalho mais satisfatórios podem contribuir para reduzir a predisposição ao desligamento voluntário. Sendo assim, demonstra-se a importância de que as organizações invistam na retenção e na qualidade no trabalho, com intuito de gerar satisfação. Esse fator correlaciona-se com o argumento de Dessen que se explicita quando os funcionários se sentem satisfeitos, engajados e têm suas necessidades atendidas no ambiente de trabalho, é mais provável que permaneçam na organização (Dessen, 2020). Importante lembrar que o bem-estar no trabalho é primordial para retenção, como falado anteriormente e pode ser promovido através de medidas como programas de suporte psicológico, incentivo ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, promoção de um clima de respeito e colaboração, e oferecimento de oportunidades de desenvolvimento e crescimento profissional (Machado, 2019). Nessa direção, evidências obtidas no contexto brasileiro com o instrumento de qualidade de vida no trabalho WRQoL-2 reforçam a associação entre condições laborais percebidas, bem-estar e permanência nas organizações (Cortez et al., 2025; Veiga & Cortez, 2020).

Outro ponto relevante dessa temática, é a importância de pesquisas de clima organizacional que permitem que a empresa identifique problemas e áreas de melhoria no ambiente de trabalho, permitindo a implementação de ações corretivas (Martins, 2020). Houve

diferenças estatísticas na intenção de rotatividade em relação ao nível de estresse percebido. Outro achado relevante refere-se ao estresse percebido. Embora tenham sido encontradas diferenças estatisticamente significativas entre grupos com diferentes níveis de estresse, os resultados não seguiram a direção tradicionalmente observada na literatura.

Curiosamente, trabalhadores com baixo nível de estresse apresentaram médias mais elevadas de intenção de rotatividade do que aqueles com alto nível de estresse, indicando que outros fatores organizacionais e pessoais podem influenciar a decisão de permanecer ou deixar o trabalho. Um conceito relevante relacionado à intenção de rotatividade é o Capital Psicológico dos funcionários e que se relaciona com essa questão é o Capital Psicológico refere-se ao conjunto de recursos psicológicos positivos que um indivíduo possui, incluindo autoeficácia, otimismo, esperança e resiliência. Funcionários que possuem um alto nível de Capital Psicológico tendem a lidar melhor com o estresse e as demandas do trabalho, demonstram maior engajamento e têm maior probabilidade de permanecer na organização (Leiter, 2020). Ademais, evidências metanalíticas indicam que características do contexto de trabalho moderam a relação entre demandas laborais e burnout, o que ajuda a compreender padrões não lineares entre estresse percebido e intenção de saída (Cortez et al., 2019).

Vale lembrar, que organização deve ter políticas e procedimentos claros para lidar com conflitos interpessoais e casos de assédio, garantindo que essas questões sejam tratadas de forma justa e adequada (Dessen, 2020), medidas como essas, propiciam um ambiente mais saudável e estável, consequentemente menos situações de estresse para os trabalhadores. Um estudo corroborativo para esse tema, foi feito por Tetteh et al. (2020), realizada em Gana com uma amostra de 407 colaboradores do setor de mineração, constatou que o estresse relacionado ao trabalho é um importante preditor da intenção de rotatividade (turnover). Esse resultado destaca a necessidade de implementar estratégias eficazes de gestão do estresse para reduzir as taxas de rotatividade dentro das organizações.

Houve diferenças estatísticas na intenção de rotatividade em relação à utilização de psicofármaco ou realização de psicoterapia. Além disso, verificou-se que participantes que fazem uso de psicofármacos e/ou realizam psicoterapia apresentaram níveis mais elevados de intenção de rotatividade em comparação com aqueles que não utilizam esses recursos. Embora não seja possível estabelecer relações causais, esse resultado sugere uma possível associação entre questões de saúde mental, bem-estar psicológico e maior predisposição ao desligamento organizacional. Um estudo de destaque realizado por Parmar et al. (2022) corrobora para os achados da pesquisa em questão, o estudo de Parmar et al, conduzido em universidades privadas do Paquistão, e demonstrou que a síndrome de burnout (esgotamento no trabalho) exerce um efeito direto e negativo sobre o comprometimento organizacional, aumentando significativamente a intenção de rotatividade (turnover) entre os membros do corpo acadêmico.

Outro ponto que avança para confirmar que saúde mental tem relação direta com o bem-estar no trabalho e consequentemente com a rotatividade de funcionários, é a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), cuja exigência de gerenciamento dos riscos psicossociais passa a vigorar para as empresas em 2026. A NR-1 reforça a importância da identificação e gestão dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho, reconhecendo que fatores como estresse, sobrecarga e burnout podem comprometer a saúde mental dos trabalhadores (Cortez, 2025). Nesse contexto, ambientes organizacionais que não promovem o bem-estar tendem a aumentar a insatisfação e a intenção de rotatividade, elevando as chances de desligamento voluntário.

Os resultados também encontram respaldo em estudos que demonstram que fatores psicológicos, como estresse ocupacional, exaustão emocional, depressão e outros comprometimentos da saúde mental, estão significativamente associados ao aumento da intenção de rotatividade. Xue et al. (2022) identificaram que problemas psicológicos relacionados ao trabalho constituem importantes preditores da intenção de deixar a

organização, evidenciando que o estresse ocupacional medeia a relação entre aspectos psicossociais do trabalho e a intenção de desligamento. Os autores destacam que colaboradores que apresentam maior desgaste psicológico tendem a demonstrar menor satisfação no trabalho e maior propensão a buscar oportunidades fora da organização.

Considerações Finais

De forma geral, os achados apontam que a intenção de rotatividade é um fenômeno multifatorial, influenciado por aspectos relacionados à satisfação no trabalho, desenvolvimento profissional e condições psicológicas dos trabalhadores. Ao mesmo tempo, os resultados indicam que a EMTIS apresenta potencial para utilização no contexto brasileiro, embora algumas de suas dimensões ainda necessitem de aperfeiçoamento para alcançar níveis mais robustos de confiabilidade e validade. Esses resultados oferecem subsídios importantes para a compreensão dos fatores associados à permanência e ao desligamento de trabalhadores, podendo contribuir para estratégias organizacionais voltadas à promoção do bem-estar e à retenção de talentos.

Vale ressaltar que os estudos gerados a partir dessa pesquisa, podem auxiliar as organizações para que traçam objetivos a fim de diminuir a rotatividade de funcionários, levando em consideração o que foi encontrado a partir da pesquisa qualitativa, principalmente os achados acerca dos fatores psicológicos, bem-estar na companhia e desenvolvimento de carreira, ou seja, a intenção de crescer e se desenvolver profissionalmente, um dos fatores que predominam para tendência a deixar a empresa.

Diante disso, observa-se que é importante para as empresas deixarem claro a perspectiva de carreira e futuro dentro da companhia, levando em consideração o bem-estar psicológico do colaborador. Esse é um fato que está em voga no atual cenário do trabalhador brasileiro, já que a atualização da NR-1, publicada pelo Ministério do Trabalho e Emprego,

estabelece obrigatoriedade geral de gerenciamento dos fatores de riscos psicossociais, de modo que questões como estresse ocupacional, pressão excessiva, jornadas exaustivas, falta de suporte organizacional e assédio moral, antes tratadas pela ótica comportamental e moral, atualmente passam a integrar formalmente a agenda de Segurança e Saúde no Trabalho (SST).

Dessa forma, entende-se que cada vez mais as empresas caminham para o objetivo em geral que é garantir a segurança psicológica dos seus colaboradores, a partir da inclusão dos riscos psicossociais, a partir da identificação e documentação de situações que podem comprometer a saúde mental dos trabalhadores. Um avanço importante para a saúde mental, principalmente em que síndromes ligadas ao trabalho, como o burnout, estão tão em voga na contemporaneidade.

Todavia, apesar das contribuições do presente estudo, algumas limitações devem ser consideradas, como por exemplo a amostra foi composta majoritariamente por trabalhadores operadores de uma indústria alimentícia, o que restringe a generalização dos resultados para outros contextos organizacionais e categorias profissionais. Além disso, algumas dimensões da EMTIS apresentaram índices de consistência interna inferiores aos recomendados, especialmente os fatores Cultura Organizacional e Expectativas, indicando a necessidade de aperfeiçoamento da escala para o contexto brasileiro. Outra limitação refere-se ao delineamento transversal da pesquisa, que impossibilita a identificação de relações causais entre as variáveis investigadas.

Em relação ao futuro dessa pesquisa, é importante ressaltar que devem ser realizados estudos com amostras mais amplas e diversificadas, a fim de abranger diferentes setores econômicos e regiões do país, bem como novas análises psicométricas que permitam aprimorar a estrutura do instrumento. Também são sugeridas investigações longitudinais que possibilitem compreender a evolução da intenção de rotatividade ao longo do tempo e sua relação com

fatores organizacionais, de saúde mental e desenvolvimento de carreira, pois foram esses os fatores que mais se destacaram, por isso, valem aprofundá-los e entender seus mecanismos.

Referências

- Ambiel, R. A. M., Cortez, P. A., Salvador, A. P., & Zifirino, S. S. L. (2021). Predição da potencial evasão acadêmica entre estudantes trabalhadores e não trabalhadores. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 37, e37305. <https://doi.org/10.1590/0102.3772e37305>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bogale, A. T., & Debela, K. L. (2024). Organizational culture: A systematic review. *Cogent Business & Management*, 11(1), Article 2340129. <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2340129>
- Bolt, E. E. T., Winterton, J., & Cafferkey, K. (2022). A century of labour turnover research: A systematic literature review. *International Journal of Management Reviews*, 24(4), 555–576. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12294>
- Cortez, P. A. (2025). Fatores de riscos psicossociais no trabalho: Definições, modelos teóricos e aplicações na Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1). *Interamerican Journal of Forensic Psychology*, 2(4), 36–56. <https://doi.org/10.35168/2966-3466.UTP.ijfp.Y.Vol2.N4.pp36-56>
- Cortez, P. A., Veiga, H. M. S., Moscon, D. C. B., Mendonça, H., Neiva, E. R., & Laar, D. van. (2025). Validity evidence of the work-related quality of working life 2 (WRQOL-2) instrument in Brazilian context. *Psico*, 56(1), e47152. <https://doi.org/10.15448/1980-8623.2026.1.47152>

- Cortez, P. A., Zerbini, T., & Veiga, H. M. S. (2019). Work context and burnout: Moderators confirmation from metanalysis evidence. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 19(4), 755–761. <https://doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17499>
- Hartwig, T. B., Mendes dos Santos, T., & Bemvenuti, R. H. (2024). Main organizational factors that generate turnover intentions: A systematic literature review. *Revista Gestão da Produção Operações e Sistemas*. <https://doi.org/10.15675/gepros.2992>
- Ike, O. O., Ugwu, L. E., Enwereuzor, I. K., Eze, I. C., Omeje, O., & Okonkwo, E. (2023). Expanded-multidimensional turnover intentions: Scale development and validation. *BMC Psychology*, 11, Article 271. <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01303-2>
- Maito, D., Veiga, H. M. S., Priolo Filho, S. R., & Cortez, P. A. (2024). Avaliação da timidez e fobia social: Evidências de validade baseadas no conteúdo, na estrutura interna e consistência interna. *Interação em Psicologia*, 28(1), 77–89. <https://doi.org/10.5380/riep.v28i1.87564>
- Mitter, C., Kuttner, M., Duller, C., & Sommerauer, P. (2024). Does national culture impact management control systems? A systematic literature review. *Review of Managerial Science*, 18, 209–257. <https://doi.org/10.1007/s11846-023-00661-w>
- Padang, B., & Kasheem, M. (2025). Understanding turnover culture in organizations: A literature review. *Malacca: Journal of Management and Business Development*. <https://doi.org/10.69965/malacca.v1i2.134>
- Pasquali, L. (2010). *Instrumentação psicológica: Fundamentos e práticas*. Artmed.
- Queluz, F. N. F. R., Lessa, J. P. A., Priolo Filho, S. R., Trombini-Frick, L., Silveira, J. Z. M., Peres, R. S., Fernandes, S. C. S., Stelko-Pereira, A. C., Veiga, H. M. S., & Cortez, P. A. (2022). Adaptation and evidence of validity of the Traumatic Grief Inventory for Brazil. *Ciencias Psicológicas*, 16(2), e2442. <https://doi.org/10.22235/cp.v16i2.2442>

- Reyes Hernández, J., & Patlán Pérez, J. (2024). Instrumentos y escalas para medir la cultura organizacional: Una revisión sistemática de la literatura en el período 2013–2023. *Psicogente*, 27(52). <https://doi.org/10.17081/psico.27.52.6745>
- Veiga, H. M. S., & Cortez, P. A. (2020). Predictors of work-related well-being in the Brazilian Psychology literature. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 21(4), eRAMG200094. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG200094>
- Xue, J., Wang, H., Chen, M., Ding, X., & Zhu, M. (2022). Signifying the relationship between psychological factors and turnover intention: The mediating role of work-related stress and moderating role of job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 13, 847948. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.847948>