

**MESTRADO**  
**GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**TRABALHO FINAL DE MESTRADO**  
**DISSERTAÇÃO**

O STRESS OCUPACIONAL E A INTENÇÃO DE *TURNOVER*:  
UMA REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA

DIANA PATRÍCIA MONTEIRO CORREIA

OUTUBRO – 2022

**MESTRADO**  
**GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**TRABALHO FINAL DE MESTRADO**  
**DISSERTAÇÃO**

**O STRESS OCUPACIONAL E A INTENÇÃO DE *TURNOVER*:  
UMA REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA**

**DIANA PATRÍCIA MONTEIRO CORREIA**

**ORIENTAÇÃO:**

**PROFESSORA DOUTORA CARLA MARIA MARQUES CURADO**

**OUTUBRO – 2022**

## **AGRADECIMENTOS**

Os últimos anos não foram fáceis. Mas teriam sido impossíveis sem o apoio, a compreensão e a força de todos aqueles que vivenciaram comigo esta jornada.

Agradeço assim, e de uma forma muito especial, a minha mãe, o meu pai e o meu irmão. Não só por serem a melhor família do mundo, mas também por contribuírem diariamente para o meu crescimento pessoal, académico e profissional. Sem eles, nada seria possível.

Quero também agradecer ao meu namorado. Pelo seu companheirismo, apoio e carinho. Sem as suas palavras de força e incentivo, não consigo imaginar como teria sido este percurso. Que o futuro nos reserve o melhor que o mundo tem para dar. Que os nossos esforços se materializem numa vida em conjunto de muito amor, realização e sucesso.

Às minhas grandes amigas, e companheiras da vida, quero agradecer pela amizade, motivação e compreensão. Que a vida nos preencha de muitos momentos, nos quais possamos celebrar as nossas conquistas.

Agradeço também a Professora Doutora Carla Curado, pela sua orientação, constante disponibilidade, motivação e pelas suas valiosas sugestões e críticas.

Por fim, agradeço os meus colegas. Que as lembranças e os ensinamentos que levamos dos desafios académicos até então percorridos, nos deem força e motivação para alcançar mais e ser mais. Que seja apenas o começo, e não o fim, de um longo processo de desenvolvimento pessoal e profissional.

## RESUMO

Na atualidade, as complexas mudanças no mercado de trabalho provocadas por transformações económicas e sociais, estimularam o surgimento de enfermidades organizacionais, como o stress ocupacional e a intenção de *turnover*. Este trabalho propõe-se a analisar sistematicamente as contribuições científicas indexadas nas bases de dados *Web of Science* e *Scopus*, produzidas entre 2012 e 2021, que abordam e exploram a relação existente entre estes dois fenómenos. Os resultados obtidos evidenciam a existência de uma relação positiva e estaticamente significativa entre o stress sentido pelo trabalhador e a hipótese de este equacionar subjetivamente o abandono da organização. Os efeitos mediadores e moderadores de variáveis, como, o *burnout*, a satisfação no trabalho, o suporte social e as características do profissional, são igualmente evidenciados nessa relação. As contribuições apresentadas neste estudo fornecem orientação teórica e prática para académicos e gestores de recursos humanos.

### PALAVRAS CHAVES

Stress Ocupacional; Intenção de *Turnover*; Revisão Sistemática da Literatura

## **ABSTRACT**

In recent years, the complex changes in the labor market caused by economic and social changes, have stimulated the emergence of organizational diseases, such as occupational stress and turnover intention. This work aims to systematically analyze the scientific contributions indexed in the Web of Science and Scopus databases, produced between 2012 and 2021, which address and explore the relationship between these two phenomena. The results obtained show the existence of a positive and statically significant relationship between the stress experienced by the worker and his intention to leave the organization. The mediating and moderating effects of variables such as burnout, job satisfaction, social support and the employee's characteristics are also evidenced in this relationship. The contributions presented in this study provide theoretical and practical guidance for academics and human resource managers.

### KEYWORDS

Occupational Stress; Turnover Intention; Systematic Review of Literature

# ÍNDICE

<b>1. Introdução</b> .....	<b>1</b>
<b>2. Revisão da Literatura</b> .....	<b>3</b>
2.1 Stress Ocupacional .....	3
2.1.1 Modelo de Stress Ocupacional de Cooper .....	5
2.1.2 Modelo de Stress e <i>Coping</i> de Lazarus e Folkman.....	8
2.2 Intenção de <i>Turnover</i> .....	10
2.3 Articulação entre Stress Ocupacional e Intenção de <i>Turnover</i> .....	14
<b>3. Método</b> .....	<b>15</b>
3.1 Recolha de Dados .....	16
<b>4. Análise e Discussão de Resultados</b> .....	<b>19</b>
<b>5. Conclusão</b> .....	<b>34</b>
5.1 Limitações e Sugestões para Investigações Futuras .....	40
<b>Bibliografia</b> .....	<b>41</b>
<b>Anexos</b> .....	<b>51</b>

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Modelo de stress ocupacional de Cooper .....	7
Figura 2: Modelo de stress e <i>coping</i> de Lazarus e Folkman .....	9
Figura 3: Modelo das forças motivacionais da intenção de <i>turnover</i> .....	13
Figura 4: Processo da revisão sistemática .....	16
Figura 5: Diagrama da pesquisa, baseado no PRISMA .....	18
Figura 6: Distribuição do número de publicações por ano .....	19
Figura 7: Distribuição do número de autores por publicação .....	20
Figura 8: Distribuição do número de autores pela localização (continente) ....	21
Figura 9: Distribuição do número de autores pela localização (país) .....	21
Figura 10: Distribuição do tamanho da amostra pelo número de publicações	25

## LISTA DE TABELAS

Tabela I: Artigos excluídos da análise .....	17
Tabela II: Número de publicações por setor de atividade .....	22
Tabela III: Número de publicações por profissão .....	23
Tabela IV: Número de publicações por método de investigação .....	24
Tabela V: Número de publicações por técnicas de investigação .....	24
Tabela VI: Distribuição das variáveis pelas publicações .....	26
Tabela VII: Número de publicações por variável independente .....	27
Tabela VIII: Número de publicações por variável dependente .....	28
Tabela IX: Número de publicações por variável moderadora .....	28
Tabela X: Número de publicações por variável mediadora .....	29
Tabela XI: Número de publicações por variável de controlo .....	29
Tabela XII: Análise de conteúdo sobre a relação entre variáveis .....	31

# 1. INTRODUÇÃO

As mudanças no mercado de trabalho atual são constantes. Esta volatilidade impacta tanto as organizações, no sentido em que estas fazem de tudo para não perder vantagem competitiva, como os trabalhadores, na medida em que as exigências impostas a estes profissionais traduzem-se geralmente num aumento dos níveis de stress relacionados com o trabalho (Sewwandi & Ferere, 2016; Moura *et al.*, 2010).

Partindo desta inferência, o stress ocupacional tem sido nos últimos anos um tema amplamente discutido. O stress ocupacional ocorre quando há uma incompatibilidade entre os requisitos do trabalho e a capacidade do trabalhador (Almeida *et al.*, 2016). Os efeitos do stress ocupacional estão fortemente associados ao aparecimento de múltiplas doenças e ao prejuízo da saúde mental do trabalhador, que interferem na sua capacidade para o trabalho, produtividade, bem-estar e qualidade de vida, e que conseqüentemente afetam as organizações (Singh, 2018; Goh *et al.*, 2015; Ongori & Agolla, 2008; Florea & Florea, 2016). Nas organizações, uma das principais conseqüências do stress ocupacional é a intenção de *turnover*, estimacão subjetiva da probabilidade de um indivíduo sair da organizaão num futuro próximo (Sewwandi & Ferere, 2016; Macedo, 2008). Sendo a intenção de *turnover* um dos principais preditores da saída efetiva do colaborador, a sua minimizaão é desejável (Wasti, 2003; Belete, 2018). Já que, a saída efetiva do colaborador acarreta uma série de conseqüências negativas para a organizaão, particularmente custos financeiros e intelectuais (Hillmer *et al.*, 2004; Staw, 1980; Tracey & Hinkin, 2006; Chakraborty *et al.*, 2021; Crisp, 2021).

São diversos os estudos que identificam o impacto significativo do stress ocupacional na intenção de *turnover* (Sewwandi & Ferere, 2016). Mas a quantidade de estudos que sintetizam e comparam os dados existentes na literatura que combinam estas duas dimensões é limitada. Portanto, este trabalho propõe-se a preencher essa lacuna, através da elaboraçao de uma revisao sistemática sobre os dois conceitos em análise. Para tal, este trabalho analisa as evidências presentes na produçao bibliográfica indexada nas bases



de dados *Web of Science* e *Scopus*, produzidas entre 2012 e 2021, com o fim de responder à seguinte questão de investigação: ***Qual a relação existente entre o stress ocupacional e a intenção de turnover na literatura?***

Com o desenvolvimento desta revisão sistemática da literatura, pretende-se assim reunir evidências que sustentem a existência de uma relação significativa entre o stress ocupacional e a intenção de *turnover* e que identifiquem os efeitos de outros fenómenos organizacionais e individuais nessa relação, ganhando assim uma nova compreensão sobre o tema em questão. Esta compreensão poderá constituir-se como uma ferramenta orientadora e motivacional para futuros estudos que pretendem abordar os tópicos envolvidos, e como uma ferramenta competitiva para os profissionais de gestão de recursos humanos que pretendem desenvolver e/ou reformular políticas, práticas e ações que priorizem e incentivem o bem-estar e o comprometimento dos trabalhadores.

Seguindo as indicações de Ferreira *et al.* (2021), neste trabalho iremos rever a literatura relevante, descrever os conceitos-chaves, delinear os limites da pesquisa, explicar as contribuições da revisão, conectar as explicações teóricas e as descobertas empíricas anteriores e apresentar as conclusões e pistas para investigadores e profissionais.

No que diz respeito à estrutura, este trabalho começa por apresentar uma revisão da literatura, no qual é revisto o enquadramento conceptual dos conceitos em análise. Em seguida, no capítulo da metodologia, é exposto o processo de planeamento, identificação e recolha de dados para elaboração da revisão. Segue-se o capítulo da análise e discussão dos resultados, no qual são interpretadas e sumarizadas as principais características, resultados, implicações, limitações e pistas para investigações futuras apresentadas nos artigos incluídos na revisão sistemática. Por fim, nos capítulos seguintes, são referidas as principais conclusões, implicações, limitações e sugestões para investigações futuras do estudo e identificadas as referências bibliográficas e disponibilizados os anexos.

## 2. REVISÃO DA LITERATURA

### 2.1. STRESS OCUPACIONAL

O atual contexto de trabalho é marcado por um ritmo contraditório ao ritmo biológico do indivíduo, que põe à prova a capacidade humana de acompanhar as mutáveis configurações impostas ao trabalhador (Silva, 2019). Estas configurações, que são uma consequência da lógica de produção capitalista, refletem-se diretamente na vida e saúde dos trabalhadores, tornando propício o aparecimento de novas enfermidades, como é o caso do stress (Santana, 2016; Lopes, 2020; Cardoso & Morgado, 2019).

O stress é um conceito multidimensional, que apresenta diferentes definições consoante a área científica de investigação e os respetivos modelos teóricos (Almeida, 2016). Na presença desta ambiguidade, o stress é usualmente conceptualizado como um estímulo, resposta ou interação entre ambos, que por influência de agentes stressantes, provoca reações e sintomas fisiológicos, psicológicos, emocionais e comportamentos adversos ao bem-estar do indivíduo (Ahn & Chaoyu, 2019; Barros, 2013; Akanji, 2013). No entanto, e pela sua abrangência, esta noção de stress, por si só, não é suficiente para descrever os fenómenos de stress relacionados ao trabalho. Surgindo assim, no princípio da segunda metade do século XX, conceitos específicos a este contexto, nomeadamente o stress ocupacional (Fingret, 2000; Vaananen *et al.*, 2012).

O stress ocupacional acontece quando o profissional não consegue controlar as condições do seu trabalho, não possui estratégias de *coping* adequadas e não detém suporte social (Gomes, 2018; Sahoo, 2016; Elangovan & Sudhahar, 2016). Ou seja, o processo de stress ocupacional ocorre quando o trabalhador avalia as imposições do trabalho como agentes de stress e se apercebe que detém de poucos recursos para enfrentá-los. Esta perceção gera reações que interrompem o bem-estar e a saúde do trabalhador (Hirschle & Gondim, 2020; Cooper & Marshall, 1982; Goh *et al.*, 2015). É ainda importante referir, que a avaliação de uma situação como stressante perpassa pela subjetividade. A maneira como o indivíduo perceciona e responde ao evento stressante varia de

acordo com as suas experiências e características pessoais (Marques & Abreu, 2009; Nayomi, 2016). Na presença desta subjetividade, o stress ocupacional pode apresentar-se como um fator positivo para a organização. Isto pois, quando em nível moderado, o stress é uma ferramenta motivacional. Nestas situações, o stress promove a capacidade de aprendizagem, de adaptação do trabalhador a novas dinâmicas e ambientes e estimula-o a assumir o controlo pelo seu trabalho (Harshana, 2018; Singh, 2018; Miranda, 2011)

Todavia, se for contínuo, intenso ou se o indivíduo for incapaz de lidar com ele, o stress ocupacional tornar-se num fator negativo, pois favorece o aparecimento de doenças físicas e psicológicas. Por consequência, estas doenças afetam a produtividade e a eficiência dos trabalhadores, prejudicando o ambiente de trabalho e o desenvolvimento da organização (Singh, 2018; Bui *et al.*, 2021; Ongori & Agolla, 2008). Alguns autores, argumentam que as respostas negativas ao stress ocupacional são normalmente vivenciadas por indivíduos que não se sentem profissionalmente realizados, justamente recompensados ou quando o seu sistema de crenças e valores é incompatível com o da organização. Já que, um trabalhador com um emprego exigente e stressante, tende a conseguir suportá-lo, se sentir que o seu esforço é significativo e valorizado (Siegrist & Wahrendorf, 2016; Pines, 1993).

Em suma, o stress ocupacional “ocorre quando existe uma incompatibilidade entre o indivíduo e o contexto de trabalho, isto é, quando o indivíduo avalia e perceciona as exigências do meio laboral como excedendo a sua capacidade e recursos disponíveis para poder controlá-los, superá-los ou cooperar com eles” (Almeida *et al.*, 2016, p. 440). Esta incompatibilidade dá origem a respostas negativas, que por estarem fortemente associadas ao aparecimento de múltiplas doenças e ao prejuízo da saúde mental do trabalhador, interferem na sua capacidade para o trabalho, produtividade, bem-estar e qualidade de vida, e consequentemente afetam as organizações (Singh, 2018; Goh *et al.*, 2015; Ongori & Agolla, 2008; Florea & Florea, 2016).

### 2.1.1 MODELO DE STRESS OCUPACIONAL DE COOPER

A conceptualização do stress ocupacional não é consensual na literatura, existindo diversos modelos teóricos destinados à sua identificação e explicação (APSEI, 2021; Neto *et al.*, 2020). De entre esses modelos, um dos mais referenciados é o Modelo de Stress Ocupacional de Cooper, que identifica as seis principais fontes de stress ocupacional e os efeitos que têm no indivíduo e na organização (Cooper & Marshall, 1978; Cooper & Marshall, 1982).

A primeira fonte de stress ocupacional identificada no modelo de Cooper são os fatores intrínsecos ao trabalho. Os fatores intrínsecos ao trabalho estão divididos em duas categorias, as condições físicas do trabalho e as características específicas da função (Cooper & Marshall, 1982). As condições físicas do trabalho referem-se sobretudo a aspetos como o barulho, a temperatura, a ventilação, a humidade, a iluminação e a higiene do espaço. Já as características específicas da função referem-se, por exemplo, à sobrecarga de trabalho, ao excesso de horas trabalho, à monotonia das tarefas, às exigências por conhecimentos tecnológicos e aos perigos associados a profissões de alto risco (Cruz *et al.*, 2000). Estes fatores estão estreitamente associados a baixos níveis de desempenho organizacional e saúde nos trabalhadores (Hespanhol, 2005).

A segunda fonte de stress ocupacional é o papel na organização (Cooper & Marshall, 1982). No papel desempenhado na organização existem três motivos que podem espoletar o stress: a ambiguidade de papéis, o conflito de papéis e o grau de responsabilidade (Cruz *et al.*, 2000; Cooper *et al.*, 2001; Hespanhol, 2005). A ambiguidade de papéis acontece quando o trabalhador sente que existe falta de clareza relativamente ao papel, objetivos, expectativas e responsabilidades associadas à sua função. O conflito de papéis surge quando o trabalhador que “desempenha uma função particular no trabalho é assediado por exigências ou faz coisas que, na verdade, não quer fazer, ou que não pensa fazerem parte das suas tarefas” (Cruz *et al.*, 2000, p. 25). Já o grau de responsabilidade é encarado como uma fonte de stress, quando excede a capacidade de resposta do trabalhador.

A terceira fonte de stress ocupacional são as relações no trabalho (Cooper & Marshall, 1982). As relações que o indivíduo estabelece no trabalho, nomeadamente com superiores, subordinados e colegas, podem funcionar como fontes de apoio e ajuda, mas também como potenciais causas de pressão e tensão (Gomes, 1998; Cooper *et al.*, 2001). Isto pois, quanto melhor forem as relações na organização, mais serão os comportamentos de amizade, confiança e respeito entre colegas. Porém, quando estas relações são construídas numa base de desconfiança, os níveis de ambiguidade do papel, de comunicação, de insatisfação com o trabalho, do bem-estar psicológico e de tensão psicológica tendem a piorar (Cruz *et al.*, 2000).

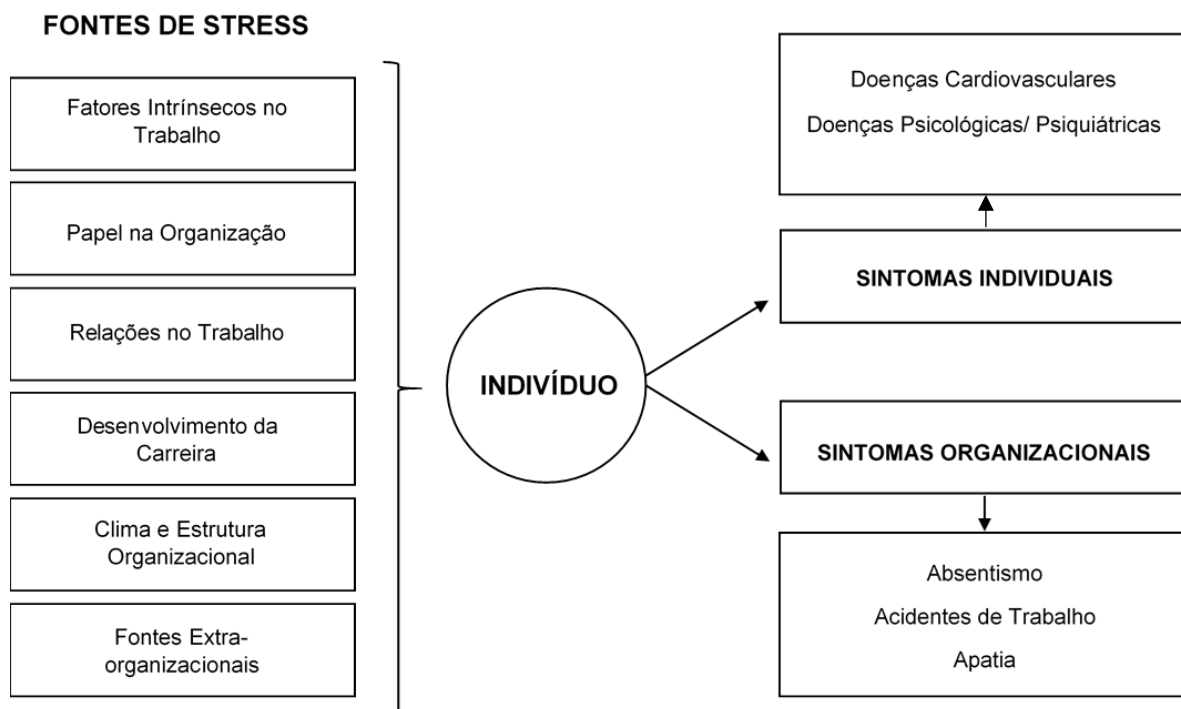
A quarta fonte de stress ocupacional é o desenvolvimento na carreira (Cooper & Marshall, 1982). Os fatores de stress relacionados com o desenvolvimento na carreira advêm sobretudo de sentimentos como a insegurança no trabalho, o medo de perder o emprego, a perceção de sub-promoção, ou mesmo de sobre-promoção, a incongruência do estatuto e a ambição frustrada. Já que, quando existem inconsistências entre as expectativas do indivíduo e a posição social que este ocupa, podem surgir distúrbios psicológicos (Cruz *et al.*, 2000; Hespanhol, 2005).

A quinta fonte de stress ocupacional é o clima e a estrutura organizacional (Cooper & Marshall, 1982). Este fator refere-se aos “aspectos da estrutura organizacional que podem tornar a vida do trabalhador satisfatória ou indutora de stress” (Cruz *et al.*, 2000, p. 28). Como exemplos deste tipo de aspetos, podemos referir a falta de participação do trabalhador em processos de tomada de decisão, redes de comunicações ineficientes, penalizações injustificadas, políticas internas e estilos de liderança incompatíveis com o trabalhador.

A sexta fonte de stress ocupacional são as fontes extra-organizacionais de stress (Cooper & Marshall, 1982). São consideradas fontes extra-organizacionais de stress todas aquelas que, externas ao contexto de trabalho, podem afetar o bem-estar físico e psicológico dos indivíduos no seu local de trabalho, como por exemplo, os problemas familiares, a insatisfação na vida ou as dificuldades financeiras. Estes aspetos “funcionam numa espiral de *feedback*,

pois estes problemas exteriores ao trabalho acabam por afetar o rendimento do trabalhador” (Cruz *et al.*, 2000, p. 29).

Em síntese, estas seis fontes de stress ocupacional podem desencadear um conjunto de sintomas a nível individual e organizacional (Cooper & Marshall, 1978; Cooper & Marshall, 1982). Os sintomas individuais manifestam-se sobretudo na saúde física e psicológica do trabalhador (p.e., aumento da pressão sanguínea, estados de humor depressivos, consumo excessivo de álcool, aumento de sentimentos de irritabilidade e queixas psicossomáticas, doenças coronárias e perturbações psicológicas). Já os sintomas organizacionais, estão frequentemente associados ao elevado absentismo, abandono do emprego, dificuldades nas relações de trabalho, fraco controlo de qualidade, ausências prolongadas do trabalho, acidentes de trabalho, sentimentos de apatia, entre outros (Cruz *et al.*, 2000; Almeida *et al.*, 2016) (Figura 1).



**Figura 1** - Modelo de stress ocupacional de Cooper (1976)  
**Fonte** – Adaptação de Miranda (2011)

### 2.1.2 MODELO DE STRESS E COPING DE LAZARUS E FOLKMAN

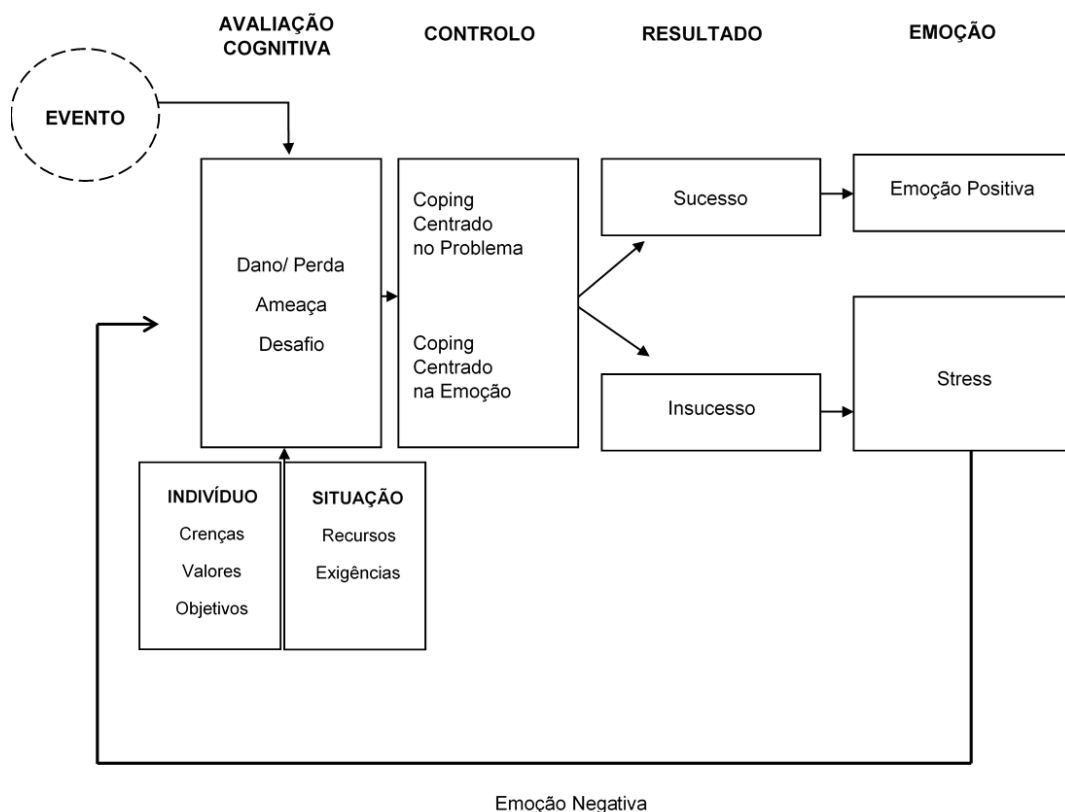
O Modelo de Stress e *Coping* surge como uma alternativa aos modelos tradicionais de análise do stress ocupacional (Dias & Pais-Ribeiro, 2019). De acordo com Lazarus e Folkman (1980), o stress é contextual, pois é uma consequência do processo relacional existente entre o indivíduo e o meio envolvente.

Quando o indivíduo interage com o ambiente e é confrontado com um evento que interrompe o seu bem-estar físico e/ou psicológico, este faz uma avaliação cognitiva da situação (Folkman, 2010). O primeiro momento da avaliação cognitiva é a avaliação primária. A avaliação primária refere-se ao processo no qual o indivíduo, de acordo com as suas crenças, valores morais e objetivos pessoais, atribui um significado ao evento. Mediante o significado atribuído, o evento pode ser classificado como stressante, benigno ou irrelevante. Se o evento for compreendido como stressante, o indivíduo inicia a avaliação secundária. Na avaliação secundária, o indivíduo analisa os recursos e capacidades psicológicas, físicas e materiais que detém para lidar com a situação (Almeida *et al.*, 2016; Cruz *et al.*, 2000).

Estas duas formas de avaliação determinam se o evento stressante é avaliado pelo indivíduo como um dano ou perda, uma ameaça ou um desafio. O dano ou perda referem-se aos acontecimentos que já ocorreram e que vão contra os princípios e objetivos da pessoa, e por consequência impactam negativamente o indivíduo. A ameaça é uma situação que antecipa o dano, no qual o sujeito foca-se no potencial lesivo do evento, o que acaba por gerar sentimentos negativos, como a ansiedade, o medo e a frustração. Já o desafio, é uma oportunidade antecipada de domínio ou ganho, no qual o indivíduo sente-se capaz de superar o problema (Dias & Pais-Ribeiro, 2019).

Após a avaliação cognitiva segue-se o processo de confronto, que diz respeito ao conjunto de estratégias utilizadas pelo indivíduo para adaptar-se aos eventos stressantes. Estas estratégias podem ser classificadas de dois modos distintos – o *coping* centrado no problema e o *coping* centrado na emoção

(Folkman *et al.*, 1986; Cruz *et al.*, 2000). O  *coping*  centrado no problema refere-se às circunstâncias em que o indivíduo dirige os seus esforços para uma tentativa de mudança da relação que possui com o ambiente envolvente. Estes esforços podem materializar-se numa procura ativa por informações úteis para a resolução do problema ou numa alteração dos comportamentos e ações do indivíduo. O  *coping*  centrado na emoção refere-se às estratégias defensivas, que visam substituir ou regularizar o impacto emocional que o stress tem no indivíduo, tais como, por exemplo, a negação, o distanciamento do problema, entre outros (Cruz *et al.*, 2000; Dias & Pais-Ribeiro, 2019). É importante referir, que estes dois modos de  *coping*  não são necessariamente exclusivos, podendo as diferentes estratégias serem utilizadas em simultâneo como forma de lidar com um evento stressante (Cruz *et al.*, 2000) (Figura 2).



**Figura 2 - Modelo de stress e coping de Lazarus e Folkman (1984)**  
**Fonte – Adaptação de Dias & Pais-Ribeiro (2019)**



O sucesso ou insucesso dos esforços efetuados pelo indivíduo para lidar com um evento stressante determinam o resultado final do processo de confronto. Consequentemente, este resultado, que pode ser bom ou mau, influencia positivamente ou negativamente respetivamente, o estado emocional do indivíduo (Dias & Pais-Ribeiro, 2019).

Por último, e no que diz respeito ao stress ocupacional, Lazarus e Folkman defendem que este fenómeno é influenciado pela perceção que o trabalhador tem das demandas do seu contexto de trabalho e na sua capacidade de enfrentá-las. Por sua vez, quando o stress é intenso e contínuo no tempo, a gravidade e incidência de reações emocionais com efeitos negativos para o trabalhador e a organização tendem a aumentar, como por exemplo, o mal-estar, as doenças, o absentismo, a quebra de produtividade, entre outros (Hirschle & Gondim, 2020; Almeida, *et al.*, 2016). Adicionalmente, os autores ressaltam que os fatores que provocam as reações emocionais negativas no trabalhador são sempre de ordem individual. Ou seja, resultam sempre do modo como o indivíduo avalia e lida com o stress ocupacional. Consequentemente, o estudo do stress ocupacional requer uma compreensão dos padrões individuais de resposta às várias condições ambientais e não apenas à identificação das condições adversas presentes no trabalho. Por outras palavras, à identificação das fontes de stress potencialmente existentes no trabalho (Cruz *et al.*, 2000).

## **2.2. INTENÇÃO DE *TURNOVER***

O *turnover* (rotatividade, em português) é um dos fenómenos mais estudados e mencionados na área de gestão de recursos humanos, pois manifesta-se no contexto de trabalho como um fator organizacional que afeta a capacidade de retenção de talento. De acordo com vários estudos, o principal preditor do *turnover*, ato consciente e deliberado de abandono da organização, é a intenção de *turnover* (Wasti, 2003; Belete, 2018; Fukui *et al.*, 2020). A intenção de *turnover* (intenção de saída, em português), é um conceito que possui várias definições na literatura (Rosse & Hulin, 1985). Isto pois, enquanto o *turnover* é uma noção objetiva, ou seja, um ato explícito de saída do indivíduo da organização, a sua

intenção é um pensamento, um desejo, em outras palavras, um estado de incerteza (Christopher *et al.*, 2018; No-Henha, 2017; Kurniawaty & Ramly, 2019; Li *et al.*, 2021).

Macedo (2008), define a intenção de *turnover* como uma “estimação subjetiva da probabilidade de um indivíduo sair da organização num futuro próximo” (p. 30). Já Tett e Meyer (1993), definem a intenção de *turnover* como o último passo de uma sequência de insights de desistências, das quais fazem parte os pensamentos de abandono da organização e a vontade de procurar outras oportunidades.

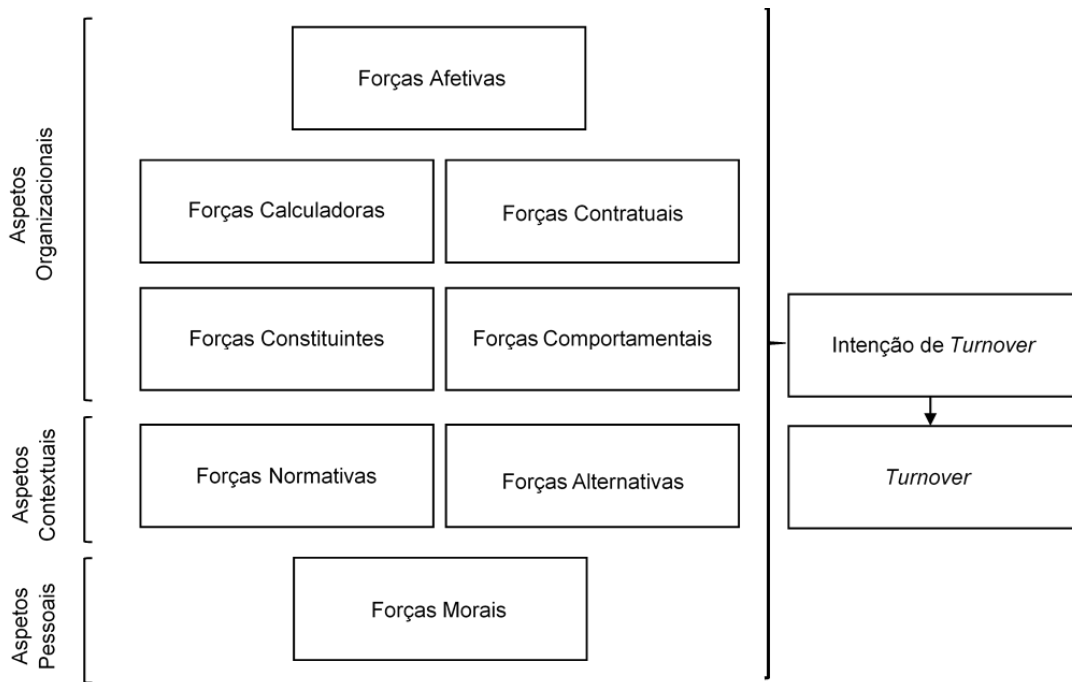
Vários são os motivos que levam as pessoas a terem a intenção de abandonar as organizações em que trabalham (Mintzberg & Lampel, 1999; Oliveira *et al.*, 2018; Liu *et al.*, 2019; Choi *et al.*, 2020; Nazari *et al.*, 2021). Porter e Steers (1973) identificam as características da organização (*p.e.*, função, papel na organização, supervisão, stress ocupacional e salário) e as características sociodemográficas do indivíduo (*p.e.*, idade, gênero, personalidade e experiência profissional) como os principais preditores da intenção de saída (Govindaraju, 2018; Wen *et al.*, 2020; Palanci *et al.*, 2020). Outros preditores apontados pela literatura são o comprometimento organizacional, os valores éticos, o cinismo organizacional, as práticas de recursos humanos, a justiça organizacional e a percepção de suporte organizacional (Oliveira *et al.*, 2018).

Maertz e Campion (2004) identificam oito forças motivacionais que levam o indivíduo a equacionar a sua saída da organização (Oliveira *et al.*, 2019). A primeira força é a afetiva, que reflete os sentimentos que o colaborador tem em relação à organização. Estes sentimentos podem traduzir-se em conforto ou desconforto, e mediante o resultado, motivar ou desmotivar respetivamente, o desejo de permanência na organização (Meyer & Allen, 1991; Maertz & Griffeth, 2004). A segunda força é a contratual, que está relacionada com os acordos e obrigações contratuais entre o trabalhador e a organização. Uma violação ao contrato pode motivar a intenção de *turnover*. Já a vontade de cumprir com contrato pode criar um sentimento de obrigação, que motiva o trabalhador a permanecer na empresa (Robinson *et al.*, 1994; Maertz & Griffeth, 2004). A terceira força é a constituinte, que remete para as relações que o trabalhador

estabelece com os seus colegas de trabalho. A vontade do trabalhador continuar ou não a relacionar-se com os diversos elementos da organização, pode promover ou diminuir a sua intenção de saída (Maertz & Griffeth, 2004). A quarta força é alternativa, que se refere às oportunidades que o indivíduo tem além do seu atual emprego. O grau de atratividade dessas oportunidades pode motivar o desejo do trabalhador em permanecer ou sair da organização (Steel, 2002; Maertz & Griffeth, 2004).

A quinta força identificada é a calculadora, que diz que com base nos seus objetivos pessoais e profissionais, o trabalhador calcula a hipótese de os conseguir atingir na atual organização. Mediante o resultado desses cálculos, a intenção de *turnover* pode aumentar ou diminuir (Mobley *et al.*, 1979; Maertz & Griffeth, 2004). A sexta força é a normativa, que diz respeito à perceção do trabalhador relativamente às expectativas dos amigos e familiares sobre continuar ou mudar de organização (Maertz & Griffeth, 2004). “De acordo com a lei da conformidade social, o colaborador tentará agir em conformidade com o que é esperado dele: se for esperado que fique, tem um motivo para ficar; se for esperado que saia, tem um motivo para sair” (Rico, 2010, p.8). A sétima força é a comportamental, que está relacionada com o custo de uma saída. O trabalhador que percebe que a sua saída não tem custos significados, para si, nem para organização, a sua intenção de *turnover* tende a aumentar (Shore *et al.*, 2000; Maertz & Griffeth, 2004). Por fim, a oitava força é a moral, que contempla os valores internos do trabalhador relativamente à saída da organização. Um indivíduo que tem como valor “nunca desistir”, e assume a demissão como um fracasso, a sua intenção de *turnover* tende a ser menor. Pelo contrário, o indivíduo que percebe a mudança como uma virtude, tem maior facilidade em desvincular-se da organização (Maertz & Griffeth, 2004).

É importante referir, que o indivíduo pode experimentar, em número e intensidade, as diferentes forças que motivam a intenção de *turnover*. Ou seja, a decisão de permanência ou saída da organização, não é influenciada exclusivamente por uma força motivacional (Maertz & Campion 2004; Maertz & Griffeth, 2004) (Figura 3).



**Figura 3 - Modelo das forças motivacionais da intenção de turnover**  
**Fonte – Adaptação de Oliveira et al. (2019)**

A saída do colaborador acarreta uma série de consequências negativas para a organização, particularmente custos financeiros e intelectuais (Hillmer *et al.*, 2004; Staw, 1980; Tracey & Hinkin, 2006; Chakraborty *et al.*, 2021; Crisp, 2021). Estes custos estão sobretudo relacionados com as entrevistas de saída, o recrutamento e seleção de novos colaboradores, a formação, a desmoralização dos colaboradores que permanecem, a quebra do fluxo de trabalho, entre outros (Rico, 2010; Oliveira *et al.*, 2018). Deste modo, e sendo a intenção de *turnover* o maior preditor da saída efetiva do colaborador, a sua minimização deve ser considerada pela organização como uma prioridade (Flint *et al.*, 2013). Segundo o Korunka *et al.* (2008), algumas estratégias de minimização podem passar por conferir ao colaborador mais controlo sobre o seu trabalho; tornar a função e as respetivas tarefas mais desafiantes; providenciar apoio e supervisão; aumentar as oportunidades de progressão na carreira; e melhorar o sistema de salário e benefícios. A Gestão de Recursos Humanos também pode ser uma aliada no processo de minimização, reformulando políticas e práticas que influenciam a intenção de *turnover* (Dall’Inha, 2006; Oliveira *et al.*, 2018; Liu *et al.*, 2019; Jung *et al.*, 2020).

### **2.3. ARTICULAÇÃO ENTRE STRESS OCUPACIONAL E A INTENÇÃO DE *TURNOVER***

O stress ocupacional surge quando há uma discrepância entre as capacidades do trabalhador e as exigências desencadeadas pela sua atividade laboral. Esta discrepância está geralmente associada a condições de tensão que criam desequilíbrios físicos, psicológicos, emocionais e comportamentais, que por consequência afetam a capacidade de pensamento e performance do trabalhador na organização (Novitasari, 2020; Singh, 2018; Bui *et al.*, 2021). Mosadeghrad (2013) menciona que o stress ocupacional é potenciado por fatores como o excesso de trabalho, a ambiguidade e conflito na função, a compensação, as relações interpessoais e a insegurança no trabalho, que moderados pelas características físicas e socioculturais do trabalhador, impactam a satisfação no trabalho, o comprometimento organizacional e a motivação do trabalhador.

A literatura mostra a existência de outra variável altamente influenciada pelo stress ocupacional, que é a intenção de *turnover*, estimativa subjetiva da probabilidade de um indivíduo sair da organização num futuro próximo (Lee *et al.*, 2013; Shah *et al.*, 2021; Shah *et al.*, 2022). As evidências mostram predominantemente a existência de uma relação positiva entre estes dois fenómenos, causada sobretudo pela carga de trabalho, a ambiguidade da função e emoções negativas (Mullen *et al.*, 2018; Salama *et al.*, 2022, Ahn & Chaoyu, 2019). Os efeitos mediadores ou moderadores de variáveis como o *burnout*, as estratégias de *coping*, a satisfação no trabalho, o suporte social, também são evidenciados na literatura (Hwang & Lee, 2021; Huang *et al.*, 2018; Ahn & Chaoyu, 2019; Naidoo, 2018).

No entanto, as evidências na literatura sobre a relação existente o stress ocupacional e a intenção de *turnover* são mistas. Já que, alguns estudos não evidenciam uma relação significativa entre os fenómenos, sobretudo quando amostras de diferentes contextos culturais são usadas (Ahn & Chaoyu, 2019).

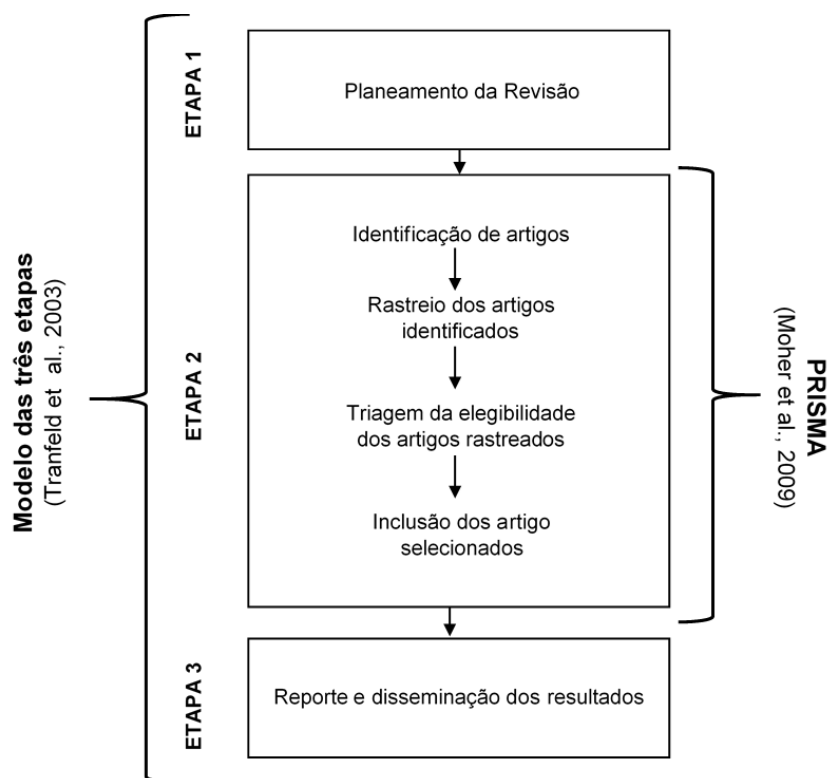
### 3. MÉTODO

A revisão sistemática da literatura é um método sistemático, explícito, abrangente e reprodutível que permite a criação de novo conhecimento com base na identificação, avaliação e síntese de contribuições científicas anteriores (Fink, 2005). Dado o seu carácter exploratório, a revisão sistemática permite aferir a validade, qualidade e amplitude do conhecimento já existente e identificar possíveis lacunas, inconsistências e contradições (Jr. Williams *et al.*, 2020; Zhang *et al.*, 2021; Xiao & Watson, 2017). Uma revisão sistemática eficazmente produzida contribui para o avanço do conhecimento científico e facilita o desenvolvimento de novas teorias (Snyder, 2019).

Esta dissertação apresenta uma revisão sistemática sobre dois conceitos: o stress ocupacional e a intenção de *turnover*. O propósito desta investigação é sintetizar e comparar os dados existentes na literatura que combinam os dois conceitos. De modo a cumprir com o propósito apresentado, e seguindo as indicações de Snyder (2019), neste estudo foi adotada uma estratégia de pesquisa sistemática; a seleção de artigos empíricos foi definida como critério de inclusão; procedeu-se a uma análise e avaliação quantitativa dos dados, complementada por uma análise qualitativa do conteúdo; e por fim, foi revelada a relação existente entre os dois conceitos, respondendo assim à questão de investigação (Curado & Mota, 2021; Ferreira *et al.*, 2021).

O processo de revisão deve ser documentado de forma transparente e claro (Donato & Donato, 2019). Para tal, neste estudo utilizou-se o método das três etapas proposto por Tranfield *et al.* (2003). Na primeira etapa efetuou-se o planeamento da revisão, no qual identificaram-se as necessidades de revisão, preparou-se a proposta de revisão e desenvolveu-se um protocolo de pesquisa (Tranfield *et al.* 2003; Curado & Mota, 2021; Ferreira *et al.*, 2021). Na segunda etapa procedeu-se à condução da revisão. No processo de condução seguiu-se as diretrizes PRISMA (Moher *et al.*, 2009), acrónimo para *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews e Meta-Analysis*, através de: (a) identificação de artigos em base de dados, de acordo com o período temporal e as palavras-chaves pré-definidas; (b) triagem dos artigos identificados, de modo a garantir

que são estudos empíricos, científicos e revistos pelos pares; (c) seleção dos artigos que cumprem os critérios de elegibilidade definidos (*i.e.* critérios de inclusão e exclusão); e (d) exclusão dos artigos que não cumprem integralmente os critérios e afinamentos estabelecidos (Curado & Mota, 2021; Ferreira *et al.*, 2021). Na terceira, e última etapa, procedeu-se à disseminação dos resultados (Tranfield *et al.* 2003; Curado & Mota, 2021; Ferreira *et al.*, 2021) (Figura 4).



**Figura 4** - Processo da revisão sistemática  
**Fonte** – Adaptação de Curado & Mota (2021)

### 3.1. RECOLHA DE DADOS

Para a recolha de dados utilizou-se as bases de dados *Web of Science* e *Scopus*, em julho de 2022. Seguindo a literatura, a busca decorreu nas bases de dados *Web of Science* e *Scopus* pela sua qualidade, completude e prestígio (Cobo *et al.*, 2011; Dangelico, 2016; Alves & Mariano, 2018). Com o fim de obter os dados necessários para a investigação, foi aplicado um filtro na pesquisa

avançada que consistiu na pesquisa dos termos “*stress\**” e “*turnover\**” no título dos artigos. Utilizou-se o “\*” com a finalidade de incorporar todas as variações léxicas da palavra *stress* e *turnover*, tais como, por exemplo, “*work stress*”, “*work related stress*”, “*job stress*”; “*job related stress*”, “*occupational stress*”, “*turnover intention*”, “*intention to quit*” e “*intention to leave*”. De modo a garantir que os dados recolhidos incidiam sobre a problemática em estudo, foram apenas recolhidos aqueles que integravam, cumulativamente, os termos acima identificados e as respetivas variações no título do artigo.

De modo a refinar a pesquisa, foram apenas considerados artigos empíricos, publicados entre os anos de 2012 e 2021, redigidos em língua inglesa, revistos por especialistas, textos completos e com acesso total. Estes artigos também teriam que pertencer às áreas de conhecimento de Ciências Sociais e Humanas e Economia. Seguindo os critérios de elegibilidade definidos (Moher *et al.*, 2009), foram excluídos os artigos que não cumpriam integralmente os critérios e limites do estudo. Esta seleção preliminar permitiu identificar 112 artigos (Anexo 1).

Os artigos identificados foram numerados e organizados por autor, revista científica, ano, localização geográfica, setor de atividade, unidade de análise, profissões, tamanho da amostra e análise de conteúdo (Anexo 3). Estruturado o quadro de análise, procedeu-se à exclusão dos artigos repetidos e à análise dos títulos. Nesta etapa, foram excluídos 23 artigos por serem versões repetidas e 43 artigos por não se enquadrarem na temática em estudo (Tabela I).

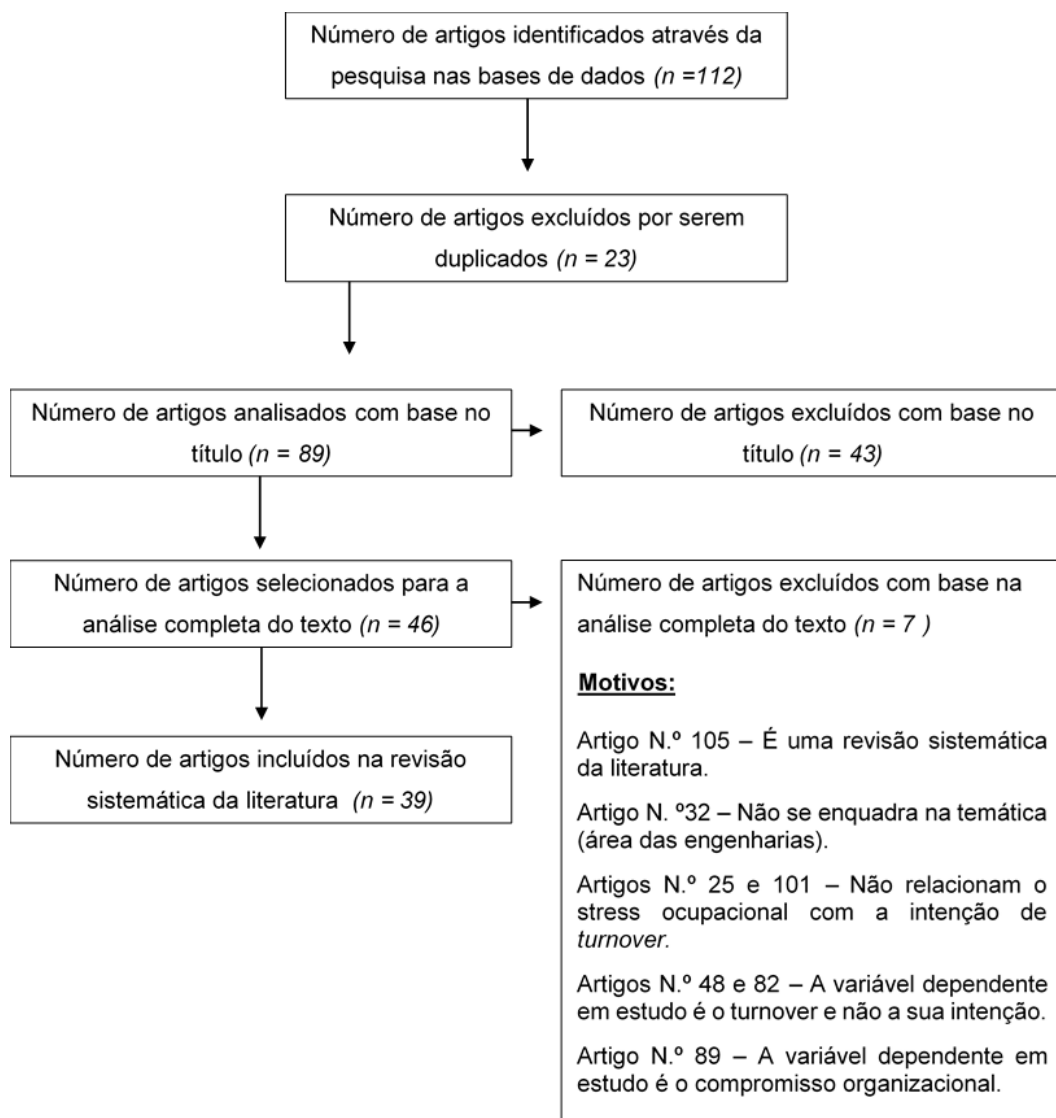
**Tabela I** - Artigos excluídos da análise

<b>Categoria</b>	<b>Artigos</b>	<b>Total</b>
Repetidos	3, 6, 11, 19, 21, 24, 28, 35, 39, 43, 47, 52, 59, 65, 71, 77, 80, 83, 88, 92, 104, 108, 112	23
Não se enquadram na temática com base no título	1, 2, 4, 5, 7, 8, 10, 12, 16, 17, 18, 20, 22, 23, 26, 29, 31, 33, 37, 38, 42, 45, 49, 50, 53, 55, 56, 60, 61, 64, 70, 73, 75, 81, 84, 86, 87, 95, 96, 98, 102, 103, 106	43
Não se enquadram na temática com base na leitura integral	25, 32, 48, 82, 89, 101	6
Teóricos	105	1
		73

**Fonte** – Elaboração própria



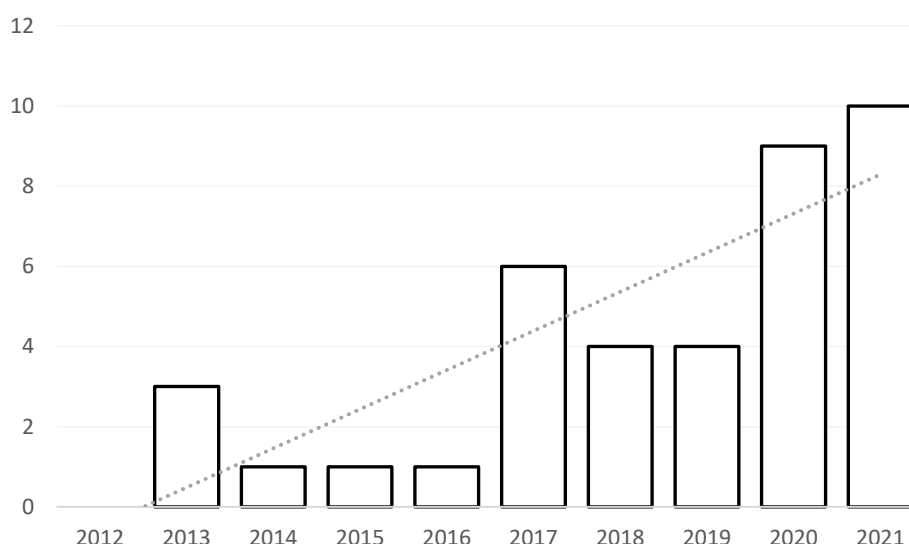
Em seguida, procedeu-se à leitura integral dos 46 artigos selecionados, com o objetivo de identificar aqueles que de algum modo relacionavam as duas dimensões em estudo. Com base na leitura e análise completa dos textos, foram excluídos 7 artigos: 1 artigo foi excluído por não ser empírico, 1 artigo foi excluído por não se enquadrar nas áreas de conhecimento pré-definidas e os restantes 5 artigos foram excluídos por não relacionarem as dimensões em estudo. A amostra inicial foi assim reduzida para 39 artigos, que foram incluídos na revisão sistemática da literatura (Figura 5).



**Figura 5** - Diagrama da pesquisa, baseado no “PRISMA” (Moher *et al.*, 2009)  
**Fonte** - Elaboração própria

## 4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

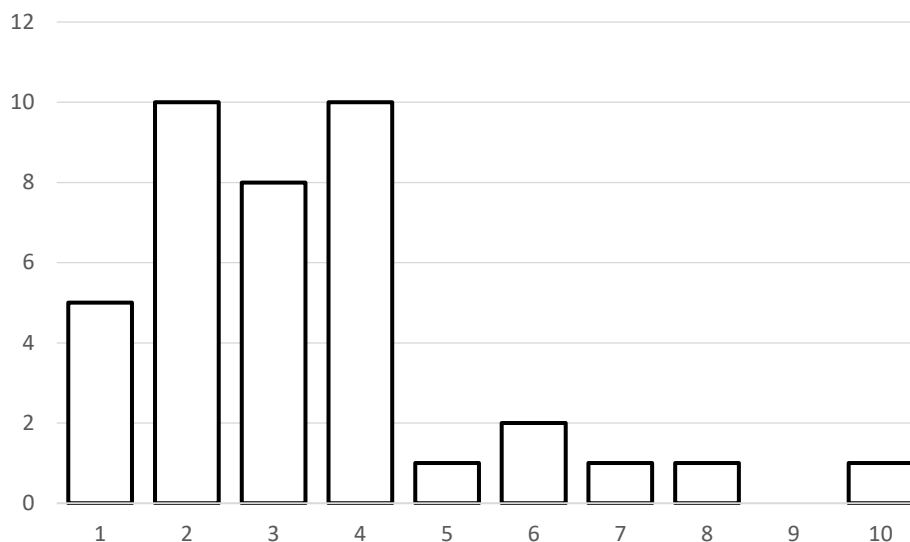
Com base nos 39 artigos incluídos na revisão sistemática da literatura, constatou-se que nos últimos 10 anos, o número de artigos científicos publicados que relacionam o stress ocupacional e a intenção de *turnover* tem vindo a aumentar. Esta tendência atingiu os melhores resultados em 2020 e 2021, com a publicação de 9 e 10 artigos, respetivamente (Figura 6). As revistas científicas com maior representatividade nesta temática são: *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *Journal of Occupational Health*, *Management Science Letters*, *Nursing Open* e *Perspectives of Science and Education (Perspektivy Nauki i Obrazovania)*, com a publicação de 2 artigos em cada. Todas as restantes revistas apenas publicaram 1 artigo.



**Figura 6** - Distribuição do número de publicações por ano  
**Fonte** - Elaboração própria

Relativamente ao número de autores, os artigos incluídos no estudo foram maioritariamente redigidos por 2 ou 4 autores, com um total de 20 artigos nestas condições. Segue-se a redação de artigos por 3 autores, com um total de 8 artigos, e 5 artigos redigidos por um único autor. Os restantes foram redigidos

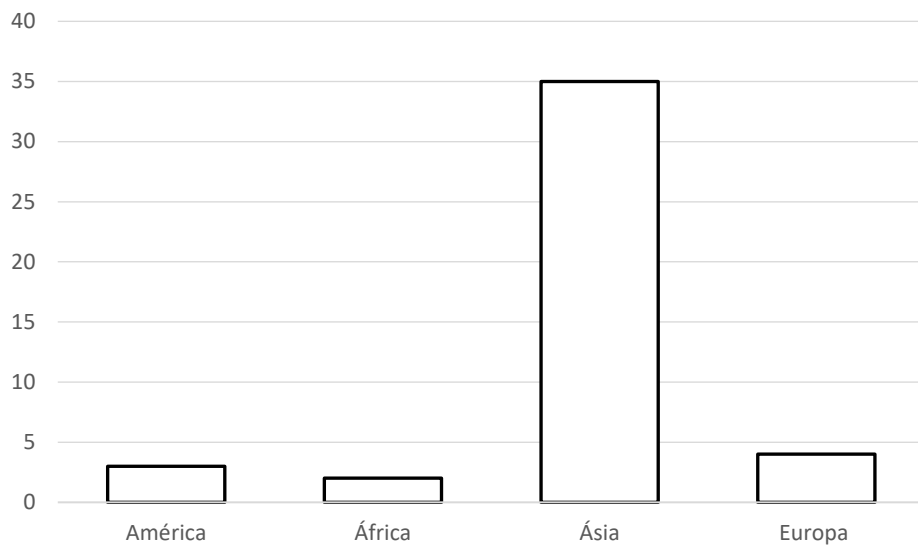
por 5 a 10 autores (Figura 7). Entre os autores identificados, o mais produtivo no tópico em estudo foi Chang Seek Lee, com a publicação de 2 artigos.



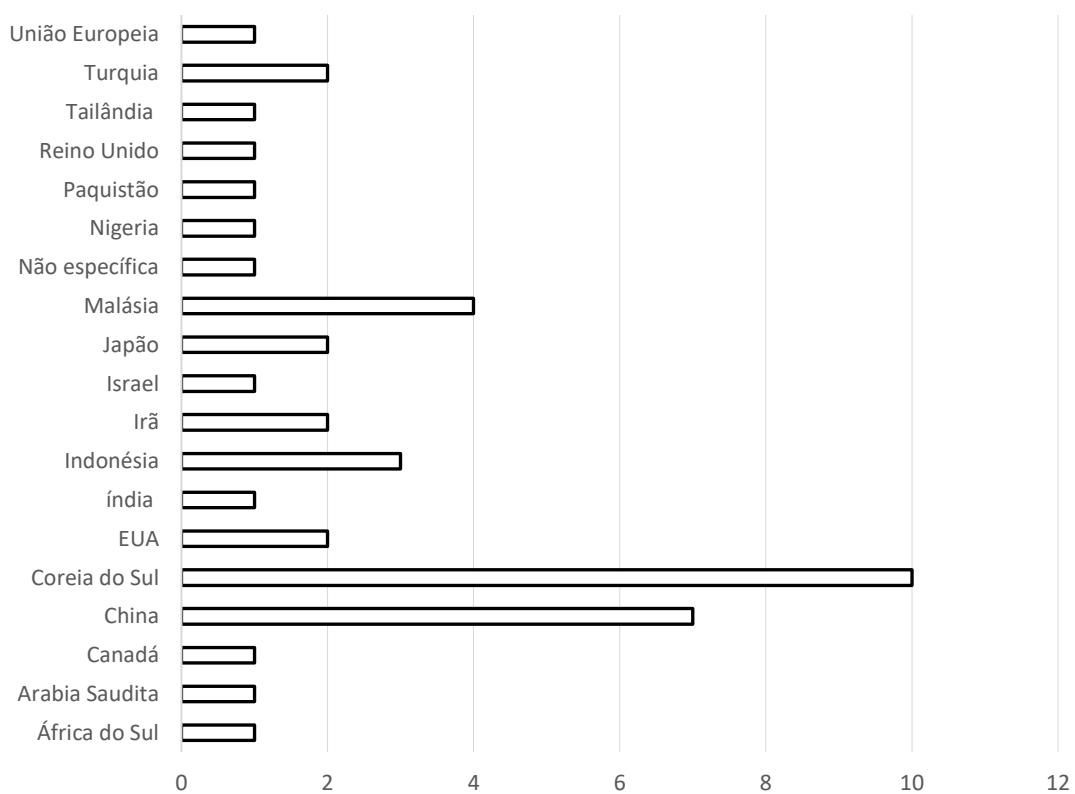
**Figura 7** - Distribuição do número de autores por publicação  
**Fonte** - Elaboração própria

Em termos de localização geográfica, a Ásia é o continente com o maior número de artigos publicados, com um total de 35 artigos (Figura 8). Desses artigos, os 3 países asiáticos (Figura 9) com maior representatividade na produção científica sobre o tópico em análise são: a Coreia do Sul, com a produção de 28,6% dos artigos ( $n=10$ ), a China, com a produção de 20% dos artigos ( $n=7$ ) e a Malásia, com a produção de 14,2% dos artigos ( $n=4$ ). Nos restantes continentes, a representatividade de literatura produzida que relaciona as dimensões em estudo é mínima, com a publicação de 2 artigos em África, 3 artigos na América e 4 artigos na Europa. É importante referir que, o número de artigos apresentados nas Figura 8 e Figura 9 excedem o número total de artigos incluídos nesta revisão sistemática, visto que alguns dos estudos foram conduzidos em mais do que um continente e/ou país.

Relativamente ao número de artigos publicados por setor de atividade, os quatro setores mais representativos são: a área da saúde com 15 artigos, o setor hoteleiro com 5 artigos, o setor bancário e a área da educação com 3 artigos



**Figura 8 - Distribuição das publicações pela localização geográfica (continente)**  
**Fonte - Elaboração própria**



**Figura 9 - Distribuição das publicações pela localização geográfica (país)**  
**Fonte - Elaboração própria**

cada (Tabela II). Na área da saúde, os estudos foram realizados em 179 unidades de análise especificadas. Desse número, 85,5% eram hospitais (n=153), 12,8% eram unidades de saúde geral (n=23), 1,1% eram centros comunitários de saúde mental (n=2) e 0,6% eram associações de enfermeiros (n=1). Outras unidades de análise da área da saúde mencionadas nos artigos incluídos na revisão sistemática, mas em que o número não foi especificado, foram as clínicas médicas e os centros de reabilitação. No tópico em análise, as profissões com maior relevo no setor da saúde foram os enfermeiros e os médicos. Dos 15 artigos publicados na área da saúde, em 53,3% (n= 8) deles os enfermeiros faziam parte da amostra. Já os médicos faziam parte da amostra de 26,7% (n= 4) desses artigos.

**Tabela II** - Número de publicações por setor de atividade

<b>Setor de Atividade</b>	<b>Número de Artigos</b>
Desporto	1
Direito	1
Educação	3
Engenharia	1
Hotelaria	5
Indústria não especificada	1
Indústria automóvel	2
Indústria eletrónica	1
Organizações intergovernamentais	1
Produção	2
Proteção civil	1
Saúde	15
Serviços	1
Setor bancário	3
Setor de investimento	1
Setor financeiro	2
Tecnologias da informação	1

**Fonte** - Elaboração própria

Outras profissões da área da saúde incluídas nos artigos analisados, mas com menor destaque, foram: os terapeutas ocupacionais, os fisioterapeutas, os paramédicos, os profissionais de saúde mental e os técnicos administrativos. No setor hoteleiro, os estudos foram realizados em 29 unidades de análise

especificadas. Todas as unidades de análise eram hotéis, distinguindo-se apenas no número de estrelas, que variavam de 3 a 5. Os profissionais analisados nestas unidades eram sobretudo supervisores e membros gerais do *staff*, empregados da linha da frente, de limpeza, de restauração e operacionais. No setor bancário, as 4 unidades de análise identificadas eram todos bancos comerciais. Nestas unidades, a amostra de análise quando especificada era composta por bancários e supervisores. Já na área da Educação, as unidades de análise identificadas eram creches e escolas de formação. Nestes estudos, as pessoas incluídas na amostra eram educadores de infância e professores de inglês, respetivamente (Tabela III).

**Tabela III - Número de publicações por profissão**

<b>Profissões</b>	<b>Número de Artigos</b>
Atletas	1
Bancários	2
Bombeiros	1
Educadores de infância	2
Empregados da linha de frente	2
Empregados de limpeza	1
Empregados de restauração	1
Empregados operacionais	1
Enfermeiros	8
Engenheiros	1
Fisioterapeutas	1
Gestores (RH, marketing, financeiros, etc)	2
Médicos	4
Membros do staff hoteleiro	3
Professores de inglês	1
Profissionais da área legal	1
Profissionais de desporto	1
Profissionais de saúde mental	1
Supervisores bancários	1
Supervisores hoteleiros	1
Técnicos de marketing	1
Técnicos de produção	1
Técnicos de saúde	1
Técnicos operacionais	1
Terapeutas ocupacionais	1
Vendedores	1
Não específica	6

**Fonte -** Elaboração própria

Outros setores de atividade analisados nos 39 artigos incluídos na revisão sistemática, com menor relevo, mas que importa referir, são: a indústria automóvel, a indústria eletrónica, o setor da produção, o setor financeiro, a proteção civil, entre outros. Nestes setores, as pessoas incluídas nas amostras eram sobretudo técnicos operacionais, gestores, vendedores, bombeiros, respetivamente.

Sobre a metodologia, a Tabela IV mostra que a utilização do método quantitativo é predominante nos estudos que abordam a relação existente entre o stress ocupacional e a intenção de *turnover*, tendo sido utilizada em 35 dos 39 artigos incluídos na revisão sistemática. Nos restantes 4 artigos, observar-se a utilização do método misto (quantitativo e qualitativo). Em nenhum dos artigos incluídos na revisão sistemática o método qualitativo foi utilizado individualmente. No que diz respeito às técnicas, a aplicação de questionários foi adotada em 35 artigos (Tabela V). Em complementaridade com aplicação de questionários, as entrevistas, a análise documental e a observação foram as técnicas qualitativas usadas.

**Tabela IV** - Número de publicações por método de investigação

<b>Método</b>	<b>Número de Artigos</b>
Quantitativo	35
Quantitativo e qualitativo	4

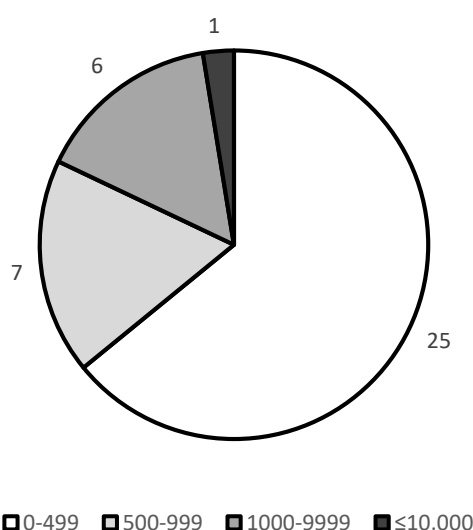
**Fonte** - Elaboração própria

**Tabela V** - Número de publicações por técnicas de investigação

<b>Técnicas</b>	<b>Número de Artigos</b>
Questionário	35
Questionário e entrevista	1
Questionário, entrevista e análise documental	1
Questionário e análise documental	1
Questionário, análise documental e observação	1

**Fonte** - Elaboração própria

Quanto à dimensão das amostras, o número mínimo de participantes foi 30 e o máximo 14.000. Dos 39 artigos incluídos na revisão sistemática, em 25 deles, o tamanho da amostra era inferior a 499 participantes. Em 7 artigos, a amostra estava compreendida entre 500 e 999 participantes. E em 6 artigos, o número de participantes variava de 1000 a 9999. Apenas em 1 dos artigos a amostra foi superior a 10.000 participantes (Figura 10).



**Figura 10** - Distribuição do tamanho da amostra pelo número de publicações  
**Fonte** - Elaboração própria

Relativamente às variáveis, em todos os artigos incluídos na revisão sistemática constatou-se a presença de variáveis independentes e dependentes. No caso das variáveis independentes, 22 artigos possuem uma única variável. Já os restantes 17 artigos, possuem múltiplas variáveis independentes. Das 35 variáveis independentes identificadas, a mais utilizada foi o stress ocupacional, estando presente em 22 artigos. Seguem-se os fatores de stress ocupacional, o ambiente de trabalho e as características sociodemográficas, cada uma delas presente em 3 artigos. Depois o *burnout*, a perceção de stress ocupacional, a satisfação e o suporte social, presentes em 2 artigos cada.

Foram identificadas 7 variáveis dependentes diferentes. Destas variáveis, a mais recorrente é a intenção de *turnover*, presente em 38 artigos. Em 34 desses



artigos, a intenção de *turnover* é a única variável dependente em estudo. Nos restantes 4 artigos, são analisadas múltiplas variáveis dependentes, nomeadamente: a intenção de *turnover*, o conflito interpessoal, a performance no trabalho, a segurança e saúde no trabalho, o stress ocupacional e o *turnover*. Existe apenas 1 artigo em que a variável dependente não é intenção de *turnover*, mas sim o seu risco (Tabela VI, VII e VIII).

**Tabela VI - Distribuição das variáveis pelas publicações**

<b>Distribuição das variáveis</b>	<b>Artigos</b>	<b>Total</b>
Uma variável independente	68, 34, 69, 99, 40, 62, 63, 41, 78, 9, 13, 79, 54, 107, 109, 57, 110, 111, 46, 90, 27, 76	22
Múltiplas variáveis independentes	91, 93, 94, 72, 97, 36, 51, 74, 100, 30, 15, 66, 85, 67, 58, 44, 14	17
Pelo menos uma das variáveis independentes é o stress ocupacional	68, 99, 62, 63, 41, 78, 9, 13, 107, 109, 111, 27, 91, 74, 100, 30, 15, 85, 67, 58, 44, 14	22
Nenhuma das variáveis independentes é o stress ocupacional	34, 93, 94, 69, 72, 97, 36, 51, 40, 79, 54, 66, 57, 110, 46, 90, 76	17
Uma variável dependente	9, 13, 14, 15, 27, 30, 34, 36, 40, 41, 44, 51, 57, 58, 62, 63, 66, 67, 68, 69, 74, 76, 78, 79, 85, 90, 91, 94, 97, 99, 100, 107, 109, 110, 111	35
Múltiplas variáveis dependentes	46, 54, 72, 93	4
Pelo menos uma das variáveis dependentes é a intenção de <i>turnover</i>	68, 34, 91, 94, 69, 97, 36, 51, 74, 99, 100, 40, 30, 62, 63, 15, 41, 9, 13, 79, 107, 66, 109, 85, 57, 67, 58, 110, 44, 14, 111, 90, 27, 76, 93, 72, 54, 46	38
Nenhuma das variáveis dependentes é a intenção de <i>turnover</i>	78	1
Variáveis moderadoras	34, 68, 69, 63, 79, 54, 109, 57, 110, 111, 46, 90, 76	13
Variáveis mediadoras	68, 34, 36, 51, 40, 62, 63, 41, 79, 54, 107, 66, 109, 57, 58, 110, 90, 27, 76	19
Variáveis de controlo	68, 94, 36, 51, 62, 63, 79, 66, 44, 111, 46, 90, 76	13

**Fonte -** Elaboração própria

**Tabela VII – Número de publicações por variável independente**

<b>Variáveis Independentes</b>	<b>Número de Artigos</b>
Afetividade negativa	1
Ambição	1
Ambiente de trabalho	3
Bem-estar	1
Burnout	2
Capital psicológico	1
Capital social	1
Características sociodemográficas	3
Carga de trabalho	1
Conflito família-trabalho	1
Conflito interpessoal com os clientes	1
Cultura organizacional	1
Desempenho profissional	1
Emotional Labor	1
Equilíbrio vida pessoal-profissional	1
Estratégias de coping	1
Expatriação	1
Fatores de stress ocupacional	3
Frequência do stress	1
Horas de trabalho	1
Horas extras	1
Incivilidade do cliente	1
Incivilidade organizacional	1
Inteligência emocional	1
Lesões músculo-esqueléticas (MDS)	1
Percepção de ostracismo laboral	1
Percepção de stress ocupacional	2
Prestígio do trabalho	1
Satisfação no trabalho	2
Sensibilidade sensorial	1
Setor de atividade	1
Stress (resultante da função)	2
Stress ocupacional	22
Suporte social	2
Transtorno de stress pós-traumático (PTSD)	1

**Fonte -** Elaboração própria

**Tabela VIII** - Número de publicações por variável dependente

Variáveis Dependentes	Número de Artigos
Intenção de turnover	38
Conflito interpessoal	1
Performance no trabalho	2
Risco de turnover	1
Segurança e saúde no trabalho	1
Stress ocupacional	1
Turnover	1

**Fonte** - Elaboração própria

As variáveis moderadoras e as mediadoras são referidas em 13 e 19 artigos, respetivamente. As variáveis moderadoras mais utilizadas foram: o stress ocupacional (n=2), o suporte social (n=2) e a gratidão (n=2). Já as variáveis mediadoras mais tratadas foram: o stress ocupacional (n=7), a satisfação no trabalho (n=6) e o *burnout* (n=4). É importante referir, que o stress ocupacional será analisado quando aparece como variável independente, mediadora ou moderadora, porque a sua mediação e moderação também influencia outras variáveis e as relações que estas estabelecem com a intenção de *turnover*. Relativamente às variáveis de controlo, elas foram mencionadas em 13 artigos. Das 14 variáveis de controlo identificadas, as mais usadas foram: a antiguidade na empresa (n=6), o género (n=6), a idade (n=5) e as habilitações literárias (n=4) (Tabela IX, X e XI).

**Tabela IX** - Número de publicações por variável moderadora

Variáveis Moderadoras	Número de Artigos
Autonomia no trabalho	1
Clima organizacional	1
Gratidão	2
Mindfulness	1
Perceção de justiça organizacional	1
Perceção de suporte organizacional	1
Piedade filial	1
Stress ocupacional	2
Suporte social	2
Surface acting	1

**Fonte** - Elaboração própria

**Tabela X** - Número de publicações por variável mediadora

Variáveis Mediadoras	Número de Artigos
Apoio do supervisor	1
Burnout	4
Capital Psicológico	1
Desempenho profissional	1
Perceção de stress ocupacional	2
Presenteísmo	1
Satisfação no trabalho	5
Stress ocupacional	7
Suporte social	1

**Fonte** - Elaboração própria

**Tabela XI** - Número de publicações por variável de controlo

Variáveis de Controlo	Número de Artigos
Antiguidade na empresa	6
Características sociodemográficas	2
Distância cultural	1
Estado civil	2
Experiência profissional	1
Género	6
Habilitações literárias	4
Idade	5
Tipo de contrato	2
Número de horas de trabalho	1
Ocupação	1
Salário	2
Número de anos expatriado	1
Tipo de expatriado	1

**Fonte** - Elaboração própria

Relativamente aos resultados, verificou-se que 77,3% (n=17) dos artigos que analisam o stress ocupacional como variável independente (n=22) evidenciam a existência de uma relação entre o stress ocupacional e a intenção de *turnover*. Inclusive, em 50% dos artigos (n=11) esta relação é caracterizada como positiva e em 31,8% dos artigos (n=7) como estatisticamente significativa. Ou seja, quanto maiores os níveis de stress sentidos pelo trabalhador, maior é a sua intenção de saída. É ainda importante referir que, 2 dos artigos analisados não

encontraram qualquer relação significativa entre o stress ocupacional e a intenção de *turnover*. De acordo com Ogungbamila *et al.* (2014), este resultado surpreendente pode ser uma consequência do aumento das taxas de desemprego numa região. Já que, a escassez de emprego pode levar aos trabalhadores a permanecerem no mesmo emprego, enquanto aguardam por novas oportunidades. Já Tziner *et al.* (2015) apontam as características do ambiente de trabalho dos profissionais analisados como a principal explicação para o resultado. Isto pois, na região em estudo os locais nos quais estes profissionais podem exercer funções são limitados e as condições de trabalho muito semelhantes.

Em 20,5% (n=8) dos artigos incluídos na revisão sistemática, as variáveis independentes em análise não são o stress ocupacional, mas sim uma extensão ou variação desse fenómeno, nomeadamente: as fontes de stress ocupacional, o stress resultante da função, a perceção de stress ocupacional e o transtorno de stress pós-traumático. Por exemplo, os resultados apresentados nos estudos realizados por Zhou *et al.* (2020) e Fukui *et al.* (2020) mostram que o stress ocupacional proveniente do excesso de tarefas, da função e a carga de trabalho, da falta de conhecimento e habilidade profissional, da interação entre colegas e a vida diária, da exaustão emocional e do conflito entre vida pessoal e profissional têm um impacto positivo e significativo na intenção de *turnover*. Já Naidoo (2018), afirma que o principal preditor da intenção de saída, quando relacionado com o stress resultante da função, é a ambiguidade do papel. A mitigação das fontes de stress ocupacional torna-se assim um passo importante para a redução da intenção de *turnover* (Ohue *et al.*, 2021).

A avaliação da influência da perceção do stress ocupacional sobre a intenção de *turnover* é feita em 2 artigos. Em ambos os estudos, o stress percecionado pelo trabalhador afeta positivamente a sua intenção de saída (Mulki & Wilkinson, 2017; Andresen *et al.*, 2018). Já os profissionais expostos a eventos traumáticos no trabalho, e que por consequência desenvolvem um transtorno de stress pós-traumático (PTSD), também tendem a estar mais propensos a equacionar o abandono da organização (Jung *et al.*, 2020) (Tabela XII).

**Tabela XII** – Análise de conteúdo sobre a relação entre variáveis

<b>Evidências</b>	<b>Artigos</b>	<b>Total</b>
Existe uma relação entre o stress no trabalho e a intenção de <i>turnover</i> .	9, 62, 99, 107, 13, 63, 109, 111, 74, 14, 91, 100, 30, 85, 67, 58, 44	17
O stress ocupacional está positivamente relacionado com a intenção de <i>turnover</i> .	91, 100, 30, 85, 67, 58, 44, 63, 13, 109, 111	11
A correlação entre o stress ocupacional e a intenção de <i>turnover</i> é significativa.	13, 107, 91, 100, 85, 67, 14	7
Não é encontrada qualquer relação significativa entre o stress ocupacional e a intenção de <i>turnover</i> .	15, 27	2
As fontes de stress ocupacional têm um impacto positivo e significativo na intenção de <i>turnover</i> .	94, 72, 97, 79, 54	5
O stress percebido pelo trabalhador afeta positivamente a sua intenção de <i>turnover</i> .	36, 51	2
O transtorno de stress pós-traumático está positivamente relacionado com a intenção de <i>turnover</i> .	69	1
A intenção de <i>turnover</i> e o <i>turnover</i> estão correlacionados.	72, 78	2
O burnout, o presenteísmo, a satisfação no trabalho, o desempenho profissional, o apoio do supervisor, o capital psicológico e o suporte social desempenham um papel mediador na relação entre o stress ocupacional e a intenção de <i>turnover</i> .	68, 34, 36, 40, 62, 63, 41, 79, 54, 107, 109, 27	12
O stress ocupacional media a relação existente entre a intenção de <i>turnover</i> e as estratégias de coping, as horas de trabalho, as lesões músculo-esqueléticas (MDS), a sensibilidade sensorial, o capital social e psicológico, a incivilidade organizacional e o ostracismo laboral.	51, 66, 57, 58, 110, 90, 76	7
O suporte social, a gratidão, a piedade filial e o surface acting moderam a relação existente entre o stress ocupacional e a intenção de <i>turnover</i> .	111, 34, 69, 109, 110	5
Influencia do género, idade, experiência profissional, antiguidade na empresa, habilitações literárias e nível de responsabilidade no trabalho na relação existente entre o stress ocupacional e a intenção de <i>turnover</i> .	93, 100, 9, 44	4

**Fonte** - Elaboração própria

Verificou-se que em 10,3 % (n=4) dos artigos em análise a intenção de *turnover* não é a única variável dependente. Por exemplo, em 2 dos artigos analisados uma das variáveis dependentes é o *turnover* ou o seu risco. Os resultados obtidos nesses 2 estudos são na sua maioria previsíveis, mas alguns deles interessantes, e que por isso importa referir: a intenção de *turnover* e o *turnover* estão correlacionados; o risco de *turnover* é três vezes maior nos colaboradores com altos níveis de stress; a intenção de *turnover* é influenciada por fatores de stress ocupacional, enquanto em geral o *turnover* é influenciado pelas características do profissional (Kachi *et al.*, 2020; Fukui *et al.*, 2020).

Relativamente aos efeitos mediadores, alguns autores referem que o *burnout*, o presenteísmo, a satisfação no trabalho, o desempenho profissional, o apoio do supervisor, o capital psicológico e o suporte social desempenham um papel mediador na relação entre o stress ocupacional e a intenção de *turnover* (Chun & Song, 2020, Larner *et al.*, 2017, Mulki & Wilkinson, 2017; Hasanah, 2017; Liu *et al.*, 2019; Al-Mansour, 2021; Hwang & Lee, 2021; Tziner *et al.*, 2015). Por exemplo, Tziner *et al.* (2015) argumentam que o stress ocupacional produz emoções negativas que se manifestam na redução da satisfação no trabalho, e consequentemente, aumentam a intenção de *turnover*. Já Chun & Song (2020), apresentam o presenteísmo como uma variável que media positivamente a relação existente entre o stress ocupacional e a intenção de saída.

Nos estudos em que o stress ocupacional, ou a sua percepção, foram tratados como uma variável mediadora, verificou-se que estas mediam a relação existente entre a intenção de *turnover* e as estratégias de *coping*, as horas de trabalho, as lesões músculo-esqueléticas (MDS), a sensibilidade sensorial, o capital social e psicológico, a incivilidade organizacional e o ostracismo laboral (Andresen *et al.*, 2018; Giaouque *et al.*, 2019; Çelik, 2018; Huang *et al.*, 2018; Vui-Yee & Yen-Hwa, 2020; Seo & Lee, 2021; Lee *et al.*, 2020). Por exemplo, Huang *et al.* (2018) defendem que quando o trabalhador é detentor de mecanismo de *coping* eficazes, como a capacidade de resolução de problemas, os níveis de stress ocupacional diminuem, e por consequência, a intenção de abandonar a organização também. Por outro lado, quando confrontado com um problema, se o trabalhador escolher como mecanismo de *coping* a evitação desse problema, o stress aumenta, e a intenção de *turnover* também.

Sobre os efeitos moderadores, nos artigos incluídos na revisão sistemática constatou-se que o suporte social, a gratidão, a piedade filial e o *surface acting* moderam a relação existente entre o stress ocupacional e a intenção de *turnover* (Larner *et al.*, 2017; Jung *et al.*, 2020; Hwang & Lee, 2021; Seo & Lee, 2021; Li *et al.*, 2021). Mais especificamente, no caso do suporte social, o apoio do supervisor tem um efeito amortecedor na relação acima referida (Jung *et al.*, 2020). Já a piedade filial, como uma construção de personalidade contextualizada, modera positivamente e parcialmente o efeito direto do stress ocupacional na intenção de *turnover* (Li *et al.*, 2021).

É ainda importante referir que, alguns artigos constataam a influência de certas características do profissional na relação existente entre o stress ocupacional e a intenção de *turnover*. Nomeadamente, o género, a idade, a experiência profissional, a antiguidade na empresa, as habilitações literárias e o nível de responsabilidade no trabalho (Palanci *et al.*, 2020; Nazari & Alizadeh-Oghyanous, 2021; Mosadeghrad, 2013; Lu *et al.*, 2017). No sentido em que, os profissionais do género masculino, mais jovens, com menor experiência profissional, menor antiguidade na empresa, maior escolaridade e/ou maior responsabilidade no trabalho apresentam níveis de stress mais elevados e a probabilidade de estímarem o abandono os seus empregos é maior.

Quanto às implicações práticas propostas pelos investigadores, a mais comum foi o desenvolvimento de programas e políticas de recursos humanos que melhorem as condições de trabalho, que garantam compensações e oportunidades de promoção e progressão na carreira justas e adequadas, que reduzam a carga de trabalho, a ambiguidade e o conflito de papéis e que façam uma atribuição adequada de responsabilidade de acordo com a função do trabalhador (Mosadeghrad, 2013; Fong & Mahfar, 2013; Larner *et al.*, 2017; Lu *et al.*, 2017; Liu *et al.*, 2019). Outra sugestão recorrente foi, a implementação de programas vocacionados para a melhoria das competências e de gestão de stress no trabalho, tais como, programas de regulação emocional, gestão de *burnout*, gestão de tempo, estratégias de *coping* e suporte social; e a implementação de programas de relaxamento, como por exemplo, meditação, *yoga* e desporto (Tziner *et al.*, 2015; Mosadeghrad, 2013; Huang *et al.*, 2018; Jung *et al.*, 2020).



Relativamente às limitações apresentadas nos estudos, as mais referidas foram: o desenho do estudo ser transversal; as amostras serem de conveniência; haver limitações geográficas, culturais e contextuais; não conseguirem evitar a desejabilidade social nas respostas; e o tipo de instrumentos de recolha de dados escolhidos (tanto pela diversidade dos instrumentos, como pelo reconhecimento internacional das escalas escolhidas). Os fatores anteriormente mencionados limitaram a capacidade de generalização dos resultados obtidos.

Como pistas para futuros estudos, e de modo a permitir uma eventual generalização de resultados, os autores sugerem o seguinte: o desenho de pesquisa deve ser longitudinal; os estudos devem ser expandidos para outras regiões, países e culturas; deve haver um maior cuidado, precisão e sensibilidade na escolha das amostras; aumentar a utilização de técnicas qualitativas nas investigações, de modo a compreender nuances que os questionários não permitem detetar; e explorar o efeito de variáveis adicionais na relação entre o stress ocupacional e a intenção de *turnover*, tais como: liderança, autoeficácia, motivação, fatores organizacionais, fatores psicológicos, etc.

## 5. CONCLUSÃO

A expansão global dos mercados suscitou transformações económicas e sociais a um ritmo acelerado. No mercado de trabalho, estas transformações materializaram-se através do surgimento de novas atividades, processos de produção e progressos tecnológicos, que por sua vez, modificaram as condições de trabalho de muitos indivíduos. Estas novas condições causaram um aumento das exigências profissionais impostas aos trabalhadores, traduzindo-se assim, na intensificação das tarefas, no aumento da sobrecarga de trabalho, no alargamento da responsabilidade, na necessidade de novas competências e conhecimentos especializados e no surgimento de novos riscos profissionais (Moura *et al.*, 2010; Grazziano & Ferraz-Bianchi, 2010; Silva, 2019). Porém, nas organizações, estas novas exigências nem sempre foram paralelamente acompanhadas por uma atribuição remuneratória adequada, por um incremento

de suporte social, de oportunidades de progressão ou de investimento na formação e desenvolvimento dos trabalhadores. Consequentemente, as mudanças operadas no mercado de trabalho criaram um terreno fértil para o surgimento de enfermidades organizacionais, como é o caso do stress ocupacional e da intenção de *turnover* (Mosadeghrad, 2013; Cardoso & Morgado, 2019; Korunka *et al.* 2008). Partindo desta ilação, esta investigação propôs-se a explorar na produção bibliográfica a relação existente entre o stress ocupacional e a intenção de *turnover*.

Em primeira instância, e com esta investigação, é possível concluir que, a produção bibliográfica que combina e discute a relação existente entre o stress ocupacional e a intenção de *turnover* tem vindo a crescer nos últimos anos. Esta tendência é predominante nos países asiáticos, sendo estes responsáveis pela produção de 90% dos artigos incluídos nesta revisão sistemática. A cultura asiática é um fator explicativo para esta ocorrência. De acordo com Haslett e Leidel (2015), os valores culturais influenciam uma variedade de dinâmicas organizacionais, como, o comprometimento, a satisfação e as atitudes no trabalho. Nos países asiáticos, os valores culturais, influenciados pela velocidade e intensidade do desenvolvimento económico, produziram uma sociedade coletivista (Le *et al.*, 2020). No leste asiático, este coletivismo é fortemente regido pelos princípios do confucionismo. Como parte integrante dos valores confucionistas, o trabalho árduo, a persistência, a lealdade, a obediência à autoridade, a garantia de estabilidade financeira familiar, o bem estar do grupo em prol da necessidades individuais e o desenvolvimento de relações harmoniosas com familiares, colegas e supervisores são valorizados (Allen *et al.*, 2015; Hofstede, 1985; Chan, 1996; Siu *et al.*, 2015).

Por influência destes valores, os trabalhadores asiáticos colocam grande ênfase nas suas carreiras, estando assim mais dispostos a tolerar as expectativas e demandas das suas organizações, refletindo-se em grande parte na aceitação de longas e inflexíveis jornadas de trabalho (Le *et al.*, 2020). Nos países asiáticos, esta tolerância manifesta-se em elevados níveis de stress ocupacional (ILO, 2016). De forma a combater o stress sistémico nestas regiões, nos últimos anos foram desenvolvidas várias organizações e programas, com o

objetivo de estimular um ambiente de trabalho seguro e saudável. Uma dessas organizações é a APA-PFAW (*Asia Pacific Academy for Psychosocial Factors at Work*), que tem como propósito reunir académicos, profissionais e formuladores de políticas da região para discutir, compartilhar e desenvolver conhecimento científico, com o fim de prevenir o surgimento de enfermidades organizacionais e assim contribuir para a melhoria das condições, saúde, segurança, bem-estar e produtividade no local de trabalho nessas regiões (ILO, 2016).

As características da cultura asiática, a sua influencia nas dinâmicas organizacionais, e consequentemente nos níveis de stress ocupacional reportados na região, juntamente com o desenvolvimento de organizações como a APA-PFAW, explicam a predominância das contribuições científicas sobre o tópico em estudo nesses países.

Conclui-se também, que a predominância das contribuições científicas que relacionam o stress ocupacional e a intenção de *turnover* é igualmente verificada na área da saúde. Visto que, 38,5% dos estudos incluídos nesta revisão sistemática foram realizados nesse setor de atividade. Consequentemente, as profissões com maior representatividade foram os enfermeiros e os médicos. Esta predominância pode ser explicada pelo facto de vários estudos caracterizarem as instituições de saúde como ambientes que expõem os seus trabalhadores a elevados níveis de pressão, desafios e exigências profissionais (Gomes *et al.*, 2009). Devido as especificidades organizacionais desse setor, o elevado interesse pelo estudo desses profissionais é justificado, não só pela natureza dos serviços que prestam, dado que a qualidade e eficácia do seu trabalho pode ter um impacto decisivo na saúde dos pacientes, como pelo alto risco que este grupo tem de experienciar stress no trabalho (Ventura *et al.*, 2022).

Sobre aos resultados obtidos, conclui-se, de modo geral, a existência de uma relação positiva e estaticamente significativa entre o stress ocupacional e a intenção de *turnover* (Fong & Mahfar, 2013; Kurniawaty & Ramly, 2019; Junaidi *et al.*, 2020; Chung *et al.*, 2021). Ou seja, quanto maior for o nível de stress sentido pelo indivíduo no trabalho, maior será a hipótese de este equacionar subjetivamente o abandono da organização. Nos poucos casos em que esta relação não é evidenciada, os autores apontam a escassez ou a limitação das

oportunidades de emprego como as principais causas pelo sucedido (Ogunbamila *et al.*, 2014; Tziner *et al.*, 2015; Naido, 2018). Certos estudos revelam ainda, a existência de múltiplas fontes de stress ocupacional que influenciam significativamente a intenção de *turnover*, nomeadamente, o excesso de tarefas, a ambiguidade do papel, a sobrecarga de trabalho, a falta de conhecimento e habilidade profissional, a interação entre colegas, a exaustão emocional e o conflito entre vida pessoal e profissional (Zhou *et al.*, 2020; Fukui *et al.*, 2020). A identificação, a compreensão e o controlo destas fontes de stress no trabalho tornam-se assim um passo importante para a redução da intenção de *turnover* nas organizações (Ohue *et al.*, 2021).

Relativamente aos efeitos com maior destaque nos artigos incluídos, evidencia-se que a satisfação no trabalho e o *burnout* exercem um papel mediador muito importante na relação em análise. De acordo com Liu *et al.* (2019), a satisfação no trabalho enfraquece a relação positiva existente entre o stress ocupacional e a intenção de *turnover*. Na medida em que, a redução do stress no trabalho diminui a produção de emoções negativas nesse ambiente, o que aumenta a satisfação dos profissionais, e consequentemente reduz as suas intenções de *turnover* (Tziner *et al.*, 2015). Já o efeito do *burnout* nessa relação é contrário. Ou seja, quanto maior for o nível de stress experienciado pelo trabalhador, maior será a tendência de este vivenciar um esgotamento físico e mental causado pelo exercício profissional, o que resulta num aumento da probabilidade de este equacionar o abandono da organização (Hwang *et al.*, 2021; Larner *et al.*, 2017; Wen *et al.*, 2020). Os efeitos do suporte social na relação em estudo é igualmente interessante, já que funciona como amortecedor. Ou seja, quanto maior for o suporte social percebido pelo indivíduo, especialmente o apoio do supervisor, menor será o impacto do stress experienciado na intenção de *turnover* (Jung *et al.*, 2020; Naidoo, 2018; Hwang *et al.*, 2021; Seo *et al.*, 2021). Perante estas evidências, as organizações que pretendem reduzir o impacto do stress ocupacional, e consequentemente diminuir a probabilidade de os trabalhadores equacionarem o desvinculo contratual, devem implementar estratégias que aumentem a satisfação no trabalho e que mitiguem os fatores de stress que causam o *burnout*. O

desenvolvimento de programas que estimulem o suporte social, com o *mentoring*, podem também ser aplicados como mecanismos de intervenção.

Em complementaridade, os resultados sugerem que, os trabalhadores do género masculino, mais jovens, com menor experiência profissional, menor antiguidade na empresa, maior escolaridade e/ou maior responsabilidade no trabalho apresentam níveis de stress mais elevados, e a probabilidade de equacionarem o abandono dos seus empregos é maior (Palanci *et al.*, 2020; Nazari & Alizadeh-Oghyanous, 2021; Mosadeghrad, 2013; Lu *et al.*, 2017). O patriarcalismo é um fator explicativo do efeito do género na relação em análise. De acordo com Palanci *et al.* (2020), a preponderância da figura masculina na sociedade, e conseqüentemente nas dinâmicas organizacionais, traduz-se geralmente em contextos de trabalho mais exigentes para os trabalhadores do género masculino, o que leva a que estes experienciem o stress ocupacional mais rapidamente que os seus homólogos.

O efeito negativo da idade na relação existente entre o stress ocupacional e a intenção de *turnover* pode ser explicado pelo facto de os profissionais mais jovens terem por norma expectativas, motivações e um desejo por estabilidade superior aos profissionais mais velhos. Em contrapartida, quando confrontados com a impossibilidade de atingirem os seus objetivos iniciais, os profissionais mais jovens tendem a sentirem-se mais desapontados (Ventura *et al.*, 2022). A experiência profissional também tem um efeito negativo na relação em análise, no sentido em que, os profissionais com menor experiência quando na presença de desafios tendem a ter menor capacidade para enfrentá-los, aumentando assim a magnitude e o tempo de resolução do problema. Estes fatores podem levar ao desgaste do trabalhador, e conseqüentemente originar maiores níveis de stress ocupacional e estimular assim a intenção de *turnover* (Nazari & Alizadeh-Oghyanous, 2021). Já quanto maior for antiguidade na empresa, por norma, maior é a idade e a experiência do profissional, e conseqüentemente menor são as suas expectativas e maior a facilidade que este tem na resolução de problemas.

Por outro lado, a responsabilidade em excesso, desproporcional ou exercida por muito tempo, causa elevados níveis de cansaço e esgotamento físico e/ou

mental nos profissionais, o que consequentemente afeta positivamente a relação existente entre o stress ocupacional e a intenção de *turnover*. Por norma, a atribuição de responsabilidade é superior em trabalhadores com mais habilitações literárias, o que explica o efeito positivo desta variável na relação em estudo (Mosadeghrad *et al.*, 2013). Em suma, as características do profissional impactam a relação existente entre o stress ocupacional e da intenção de *turnover*. Pelo que, a análise, compreensão e consideração destas características, e respetivas implicações, na formulação de estratégias organizacionais é imprescindível .

É ainda importante referir, que em certos estudos incluídos na revisão sistemática, verificou-se que intenção de *turnover* é um forte preditor da decisão de saída efetiva do trabalhador da organização (Kachi *et al.*, 2020; Fukui *et al.*,2020). Deste modo, a mitigação organizacional da intenção de *turnover* é desejável (Flint *et al.*, 2013), já que a saída efetiva do colaborador está associado a uma série custos financeiros e intelectuais (Hillmer *et al.*, 2004; Staw, 1980; Tracey & Hinkin, 2006; Chakraborty *et al.*, 2021; Crisp, 2021).

A principal implicação prática que emerge desta revisão sistemática é a importância do papel dos gestores de recursos humanos na identificação e compreensão da relação existente entre o stress ocupacional e a intenção de *turnover* nas organizações, e consequentemente, o seu envolvimento no processo de minimização deste fenómeno. Sobretudo, dos gestores asiáticos, dada a maior frequência do fenómeno nessa região. O contributo dos gestores deverá passar pela (re)formulação de políticas, práticas e ações que combatem o *burnout* e que priorizam e incentivam a satisfação, a motivação, o suporte social, e assim, o comprometimento dos trabalhadores. Neste sentido, algumas estratégias organizacionais que podem ajudar a combater o fenómeno identificado são: a melhoria do sistema de salários e benefícios, o aumento do apoio do supervisor, a criação de oportunidades de progressão na carreira, a redução da sobrecarga de trabalho, da ambiguidade e conflito de papéis e a atribuição adequada de responsabilidade de acordo com a função do trabalhador. O desenvolvimento de programas de gestão de stress, de estratégias de *coping*, de relaxamento e de suporte social também são

sugeridos. Na formulação destas estratégias, é importante que, os gestores tenham em consideração as diferentes expectativas e características sociodemográficas e profissionais daqueles que compõem a organização.

Esta investigação produziu contribuições para academia. Primeiro, e com recurso à abordagem sistemática, evidenciou a existência de uma literatura que apresenta uma relação positiva e significativa entre o stress ocupacional e a intenção de *turnover*. Em segundo, identificou os principais efeitos mediadores, moderadores e características do profissional que a literatura mostra que influenciam essa relação.

## **5.1. LIMITAÇÕES E SUGESTÕES PARA INVESTIGAÇÕES FUTURAS**

Esta revisão sistemática apresenta algumas limitações que emergem das bases de dados escolhidas, dos critérios de elegibilidade definidos e dos filtros e refinamentos estabelecidos. Uma seleção diferente destes fatores resultaria possivelmente numa identificação distinta das evidências apresentadas neste estudo. A interpretação subjetiva dos artigos incluídos na revisão sistemática poderá igualmente ser apresentada como outra fragilidade.

Como sugestões para investigações futuras, a validação dos resultados apresentados nesta revisão, através de estudos sistemáticos com meta-análise ou de estudos que utilizem métodos qualitativos, é sugerido. Explorar na relação entre o stress ocupacional e a intenção de *turnover*, os efeitos mediadores e moderadores de variáveis como o comprometimento organizacional, a perceção de políticas e práticas de recursos humanos, a confiança organizacional e a justiça organizacional, é outra sugestão. Apesar das sociedades asiáticas privilegiarem o bem do coletivo em prol dos interesses individuais, as contribuições científicas produzidas nessas regiões e incluídas na presente revisão sistemática, revelam um impacto significativo do stress ocupacional na intenção de *turnover*. Deste modo, entender se a intenção de *turnover* nesses países traduz-se efetivamente em taxas elevadas de *turnover*, ou em outros mecanismos de resposta, seria interessante.

## BIBLIOGRAFIA

- Ahn, J.Y. & Chaoyu, W. (2019). Job stress and turnover intention revisited: Evidence from Korean firms. *Problems and Perspectives in Management*, 17(4), 52-61. doi: 10.21511/ppm.17(4).2019.05
- Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S., & Shockley, K. M. (2015). Meta-analysis of work–family conflict mean differences: Does national context matter?. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 90–100.
- Al-Mansour, K. (2021). Stress and turnover intention among healthcare workers in Saudi Arabia during the time of COVID-19: Can social support play a role?. *Plos One*, 16(10), 1-9. doi: 10.1371/journal.pone.0258101
- Almeida, H., Brito-Costa, S., Alberty, A., Gomes, A., Lima, P. & Castro, F. V. (2016). Modelo de stress Ocupacional: sistematização, Análise e descrição. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2(1), 435-454. doi: 10.17060/ijodaep.2016.n1.v2.309
- Alves, M.W.F.M. & Mariano, E.B. (2018). Climate Justice and Human Development: A Systematic Literature Review. *Journal of Cleaner Production*, 202, 360–375.
- Andresen, M., Goldmann, P. & Volodina, A. (2018). Do Overwhelmed Expatriates Intend to Leave? The Effects of Sensory Processing Sensitivity, Stress, and Social Capital on Expatriates' Turnover Intention. *European Management Review*, 15, 315-328. doi: 10.1111/emre.12120
- APSEI (2021). *Stress no trabalho*. [Web log post]. Retrieved from <https://www.apsei.org.pt/areas-de-atuacao/seguranca-no-trabalho/stresse-no-trabalho/>
- Arnold, L. R. (2016). *Strategies for reducing high turnover among information technology professionals (Tese de Mestrado não publicada)*. Universidade de Walden, EUA.
- Akanji, B. (2013). Occupational Stress: A Review on Conceptualisations, Causes and Cure. *Economic Insights – Trends and Challenges*, 2(3), 73-80.
- Barros, I. C. S. (2013). *Estresse ocupacional e qualidade de vida no contexto hospitalar: um estudo psicossociológico (Tese de Doutorado não publicada)*. Universidade Federal da Paraíba, Brasil.
- Belete, A. K. (2018). Turnover Intention Influencing Factors of Employees: An Empirical Work Review. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 7(3), 1-7. doi: 10.4172/2169-026X.1000253
- Bui, T., Zackula, R., Dugan, K. & Ablah, E. (2021). Workplace Stress and Productivity: A Cross-Sectional Study. *Kansas Journal of Medicine*, 14, 42-35.
- Cardoso, A. C. & Morgado, L. (2019). Trabalho e saúde do trabalhador no contexto atual: ensinamentos da enquete europeia sobre condições de trabalho. *Saúde e Sociedade*, 28(1), 169-181. doi: 10.1590/S0104-12902019170507



- Çelik, M. (2018). The effect of psychological capital level of employees on workplace stress and employee turnover intention. *Innovar*, 28(68), 67-75. doi: 10.15446/innovar.v28n68.70472
- Chan, A. (1996). Confucianism and development in East Asia. *Journal of Contemporary Asia*, 26(1), 28–45.
- Chakraborty, R., Mridha, K., Shaw, R. N. & Ghosh, A. (2021). Study and Prediction Analysis of the Employee Turnover using Machine Learning Approaches. *IEEE 4th International Conference on Computing, Power and Communication Technologies (GUCON)*, 1-6. doi: 10.1109/GUCON50781.2021.9573759.
- Christopher, S. A., Fethney, J., Chiarella, M., & Waters, D. (2018). Factors Influencing Turnover in GenX Nurses: Results of an Australian Survey. *Collegian*, 25(2), 217– 225. doi: 10.1016/j.colegn.2017.06.003
- Chun, B-Y. & Song, C-S. (2020). A moderated mediation analysis of occupational stress, presenteeism, and turnover intention among occupational therapists in Korea. *Journal of Occupational Health*, 62, 1-10. doi: 10.1002/1348-9585.12153
- Chung, H., Quan, W., Koo, B., Ariza-Montes, A., Vega-Munoz, A., Giorgi, G. & Han, H. (2021). A Threat of Customer Incivility and Job Stress to Hotel Employee Retention: Do Supervisor and Co-Worker Supports Reduce Turnover Rates?. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6616), 1-18. doi: 10.3390/ijerph18126616
- Cobo, M. J. López-Herrera, A. G., Herrera-Viedma, E., & Herrera, F. (2011). Science mapping software tools: review, analysis, and cooperative study among tools. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 62(7), 1382–1042.
- Cooper, C., Dewe, P. & O'Driscoll, M. (2001). *Organizational Stress: A Review and Critique of Theory, Research, and Applications*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Cooper, C. L. & Marshall, J. (1978). Sources of Managerial Stress and White-Collar Stress. In C. L. Cooper & R. Payne (Eds.), *Stress at Work*. New York: Wiley.
- Cooper, C. L. & Marshall, J. (1982). Fontes ocupacionais de «stress»: uma revisão da literatura relacionada com doenças das coronárias e com saúde mental. *Análise Psicológica*, 2(2/3), 153-170.
- Cruz, J. F., Gomes, A. R. & Melo, B. (2000). *Stress e Burnout nos Psicólogos Portugueses*. Braga, Portugal: S.H.O. – Sistemas Humanos e Organizacionais, Lda.
- Curado, C. & Mota, A. (2021). A Systematic Literature Review on Sustainability in Family Firms. *Sustainability*, 13 (7), 1-17. doi: 10.3390/su13073824
- Dall’Inha, G. R. (2006). *A influência das práticas e das políticas de recursos humanos sobre o absentismo e a rotatividade: Um estudo de caso (Tese de Mestrado não publicada)*. Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil.
- Dangelico, R.M. (2016). Green Product Innovation: Where We Are and Where We Are Going: Green Product Innovation. *Business Strategy and the Environment*, 25, 560–576.

- Donato, H. & Donato, M. (2019). Etapas na Condução de uma Revisão Sistemática. *Revista Científica da Ordem dos Médicos*, 32(3), 227-235.
- Dias, E. N. & Pais-Ribeiro, J. L. (2019). O Modelo de Coping de Folkman e Lazarus: Aspectos Históricos e Conceituais. *Revista Psicologia e Saúde*, 11(2), 55-56. doi: 10.20435/pssa.v11i2.642
- Elangovan, S. & Sudhahar, J. C. (2016). Job Stress: Causes, Consequences and Prevention. *International Journal of Engineering and Management Research*, 6(2), 1-13.
- Erro-Garcés, A. & Alfaro-Tanco, J. A. (2020). Action Research as a Meta-Methodology in the Management Field. *International Journal of Qualitative Methods*, 19(11), 1-11. doi: 10.1177/1609406920917489
- Ferreira, B., Curado, C. & Oliveira, M. (2021). The Contribution of Knowledge Management to Human Resource Development: A Systematic and Integrative Literature Review. *Journal of the Knowledge Economy*, 13, 2319-2347.
- Fingret, A. (2000). Occupational mental health: a brief history. *Journal of occupational medicine*, 50(5), 289-293.
- Fink, A. (2005). Conducting research literature reviews: From the Internet to paper. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Flint, D., Haley, L. & McNally, J. (2013). Individual and organizational determinants of turnover intent. *Personnel Review*, 42(5), 552-572.
- Florea, R. & Florea, R. (2016). Individual and Organizational Implications of Work-related Stress. *Economy Transdisciplinarity Cognition*, 19(1), 28-33.
- Folkman, S. (2010). Stress, coping, and hope. *Psycho-Oncology*, 19(9), 901-908. doi: 10.1002/pon.1836
- Folkman, S. & Lazarus, R. S. (1980). An analysis of coping in a middle-aged community sample. *Journal of Health and Social Behavior*, 21(3), 219-239.
- Folkman, S., Lazarus, R. L., Dunkel-Schetter, C., DeLongis, A. & Gruen, R. (1986). Dynamics of a stressful encounter: Cognitive appraisal, coping, and encounter outcomes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(5), 992-1003. doi: 10.1037/0022-3514.50.5.992
- Fong, Y.L. & Mahfar, M. (2013). Relationship between occupational stress and turnover intention among employees in a furniture manufacturing company in Selangor. *Journal Teknologi*, 64(1), 33-39. doi: 10.11113/jt.v64.1673
- Fukui, S., Rollins, AL. & Salyers, MP. (2020). Characteristics and Job Stressors Associated with Turnover and Turnover Intention Among Community Mental Health Providers. *Psychiatric Services*, 71(3), 289-292. doi: 10.1176/appi.ps.201900246
- Giauque, D., Anderfuhren-Biget, S. & Varone, F. (2019). Stress and turnover intents in international organizations: social support and work-life balance as resources. *International*

*Journal of Human Resource Management*, 30(5), 879-901. doi: 10.1080/09585192.2016.1254105

Goh, J., Pfeffer, J., & Zenios, S. A. (2015). Workplace stressors & health outcomes: Health policy for the workplace. *Behavioral Science & Policy*, 1(1), 43–52.

Gomes, A. R., Cruz, J. F. & Canabelas, S. (2009). Estresse Ocupacional em Profissionais de Saúde: Um Estudo com Enfermeiros Portugueses. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 25 (3), 307-318.

Gomes, A. R. S. (1998). *Stress e burnout nos profissionais de psicologia (Tese de Mestrado não publicada)*. Universidade do Minho, Braga.

Govindaraju, N. (2018). Addressing Employee Turnover Problem: A Review of Employee Turnover Core Models. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 3(11), 516-527.

Grazzino, E. S & Ferraz-Bianchi, E. R. (2010). Impacto do stress ocupacional e burnout para enfermeiros. *Enfermería Global*, 18, 1-20.

Harshana, P. (2018). Work Related Stress: A Literature Review. *Annals of social sciences & management studies*, 2(3), 59-65. doi: 10.19080/ASM.2018.02.555586

Hasanah, A.U. (2017). Impact of time demands of work on employees' job satisfaction, job stress, and turnover intention. *Advanced Science Letters*, 23(8), 7301-7305. doi: 10.1166/asl.2017.9357

Haslett, B. B. & Leidel, K. (2015). Work Values in a Changing Global Environment: Comparing Chinese and U.S. Students. *Intercultural Communication Studies*, 24(2), 11-34.

Hespanhol, A. (2005). Burnout e Stress ocupacional. *Revista Portuguesa de Psicossomática*, 7, 153-162.

Hillmer, S., Hillmer, B. & McRoberts, G. (2004). The real costs of turnover: lessons from a call center. *Human Resource Planning Society*, 27(3), 34-41.

Hirschle, A. L. T. & Gondim, S. M. G. (2020). Estresse e bem-estar no trabalho: uma revisão de literatura. *Ciência e Saúde Coletiva*, 25(7), 2721-2736. doi: 10.1590/1413-81232020257.27902017

Hofstede, G. (1985). The interaction between national and organizational value systems. *Journal of Management Studies*, 22(4), 347–357.

Huang, S., Van der Veen, R. & Song, Z. C. (2018). The impact of coping strategies on occupational stress and turnover intentions among hotel employees. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 27(8), 926-945. doi: 10.1080/19368623.2018.1471434

Hwang, Y.K. & Lee, C.S. (2021). The effect of job stress and psychological burnout on childcare teachers' turnover intention: A moderated mediation model of gratitude. *Perspectives of Science and Education*, 49 (1), 390-403. doi:10.32744/pse.2021.1.26

- ILO – International Labour Organization. (2016). *Workplace Stress: a collective challenge*. International Training Centre of the ILO.
- Junaidi, A., Sasono, E., Wanuri, W. & Emiyati, D. W. (2020). The effect of overtime, job stress, and workload on turnover intention. *Management Science Letters*, 10, 3873-3878. doi: 10.5267/j.msl.2020.7.024
- Jr., C. P. M., & Campion, M. A. (2004). Profiles in Quitting: Integrating Process and Content Turnover Theory. *Academy of Management Journal*, 47(4), 566–582. doi: 10.2307/20159602
- Jr. Williams, R. I., Clark, L. A., Clark, W. R. & Raffo, D. M. (2020). Re-examining systematic literature review in management research: Additional benefits and execution protocols. *European Management Journal*, 39(4), 521.533. doi: 10.1016/j.emj.2020.09.007
- Jung, H., Jung, SY., Lee, MH. & Kim, MS. (2020). Assessing the Presence of Post-Traumatic Stress and Turnover Intention Among Nurses Post-Middle East Respiratory Syndrome Outbreak: The Importance of Supervisor Support. *Workplace, Helath & Safety*, 68(7), 337-345. doi: 10.1177/2165079919897693
- Kachi, Y., Inoue, A., Eguchi, H., Kawakami, N., Shimazu, A. & Tsutsumi, A. (2020). Occupational stress and the risk of turnover: a large prospective cohort study of employees in Japan. *BMC Public Health*, 20(174), 1-8. doi: 10.1186/s12889-020-8289-5
- Korunka, C., Carayon, P. & Hoonakker, P. L. T. (2008). Quality of Working Life and Turnover Intention in Information Technology Work. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing*, 18(4), 409–423. doi: 10.1002/hfm.20099
- Kurniawaty, K. & Ramly, M. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention. *Management Science Letters*, 9, 877-886. doi: 10.5267/j.msl.2019.3.001
- Larner, R. J., Wagstaff, C. R. D., Thelwell, R. C. & Corbett, J. (2017). A multistudy examination of organizational stressors, emotional labor, burnout, and turnover in sport organizations. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports*, 27, 2103-2215. doi :10.1111/sms.12833
- Le, H., Newman, A., Menzies, J., Zheng, C. & Fermelis, J. (2020). Work–life balance in Asia: A systematic review. *Human Resource Management Review*, 100766, 1-55.
- Lee, J.H., Lee, J. & Lee, K. S. (2020). Moderated Mediation Effect of Mindfulness on the Relationship Between Muscular Skeletal Disease, Job Stress, and Turnover Among Korean Firefighters. *Safety and Health at Work*, 11, 222-227. doi: 10.1016/j.shaw.2020.03.006
- Lee, Y., Lee, M., and Bernstein, K. (2013). Effect of workplace bullying and job stress on turnover intention in hospital nurses. *J. Korean Acad. Psychiatr. Ment. Health Nurs.* 22, 77–87.
- Li, J. F., Liu, H. P., Van Der Heijden, B. & Guo, Z.W. (2021). The Role of Filial Piety in the Relationships between Work Stress, Job Satisfaction, and Turnover Intention: A Moderated Mediation Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(714), 1-14. doi: 10.3390/ijerph18020714

- Liu, J.L., Zhu, B., Wu, J.X. & Mao, Y. (2019). Job satisfaction, work stress, and turnover intentions among rural health workers: a cross-sectional study in 11 western provinces of China. *BMC Family Practice*, 20(9), 1-11. doi: 10.1186/s12875-019-0904-0
- Lopes, G. (2020). Estresse, a Realidade e o Desafio do Professor Contemporâneo, *Revista Científica Cognitionis*, 1-25. doi: 10.38087/2595.8801
- Liu, J.L., Zhu, B., Wu, J.X. & Mao, Y. (2019). Job satisfaction, work stress, and turnover intentions among rural health workers: a cross-sectional study in 11 western provinces of China. *BMC Family Practice*, 20(9), 1-11. doi: 10.1186/s12875-019-0904-0
- Macedo, I. (2008). *Como o clima psicológico e o bem-estar afetivo no trabalho explicam as intenções de abandono das organizações (Tese de Mestrado não publicada)*. Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, Aveiro.
- Maertz, C. P. & Griffeth, R. W. (2004). Eight Motivational Forces and Voluntary Turnover: A Theoretical Synthesis with Implications for Research. *Journal of Management*, 30(5), 667-683.
- Marques, V. & Abreu, J. A. (2009). *Estresse ocupacional, conceitos fundamentais para o seu gerenciamento*. Comunicação apresentada no VI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, Resende.
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61–98.
- Mintzberg, H. & Lampel, J. (1999). Reflecting on the Strategy Process. *Sloan Management Review*, 40(3), 21-30.
- Miranda, S. C. C. (2011). *Stress Ocupacional, Burnout e Suporte Social nos Profissionais de Saúde Mental (Tese de Mestrado não publicada)*. Universidade Católica Portuguesa, Braga.
- Mobley, W. H., Griffeth, R., Hand, H., & Meglino, B. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86, 493–522.
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J. & Altman, D. G. (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: the PRISMA statement. *BMJ*, 339, 1-8. doi: 10.1136/bmj.b2535
- Mosadeghrad, A.M. (2013). Occupational stress and turnover intention: Implications for nursing management. *International Journal of Health Policy and Management*, 1(2), 169-176. doi: 10.15171/ijhpm.2013.30
- Moura, R.; Parreira, A. Quintas, C.; Costa, D. & Ribeiro, L. (2010). *Stress - Estratégias e Medidas de Prevenção: Relatório Final*. Lisboa, Universidade Autónoma de Lisboa.
- Mulki, J.P. & Wilkinson, J.W. (2017). Customer-directed extra-role performance and emotional understanding: Effects on customer conflict, felt stress, job performance and turnover intentions. *Australasian Marketing Journal*, 25, 106-214. doi: 10.1016/j.ausmj.2017.04.002

- Mullen, P. R., Malone, A., Denney, A., & Dietz, S. S. (2018). Job Stress, Burnout, Job Satisfaction, and Turnover Intention Among Student Affairs Professionals. *College Student Affairs Journal*, 36(1), 94–108.
- Naidoo, R. (2018). Role stress and turnover intentions among information technology personnel in South Africa: The role of supervisor support. *SA Journal of Human Resource Management*, 16(0), 1-10. doi: 10.4102/sajhrm.v16i0.936
- Nayomi, W. V. P. M. (2016). Workplace stress in nursing: a literature review. *Journal of Social Statistics*, 3(1), 47-53.
- Nazari, M. & Alizadeh-Oghyanous, P. (2021). Exploring the role of experience in L2 teachers' turnover intentions/occupational stress and psychological well-being/grit: A mixed methods study. *Cogent Education*, 18, 23-39. doi: 10.1080/2331186x.2021.1892943
- Neto, E., Xavier, A. & Araújo, T. (2020). Fatores associados ao estresse ocupacional entre profissionais de enfermagem em serviços de saúde de média complexidade. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 73(1), 1-9. doi: 10.1590/0034-7167-2018-0913
- Ngo-Henha, P. E. (2017). A review of existing turnover intention theories. *International Journal of Economics and Management Engineering*, 11(11), 2760-2767.
- Novitasari, D. (2020). Job Stress and Turnover Intention: Understanding the Role of Leadership and Organizational Commitment. *International Journal of Science and Management Studies*, 3(5), 1-14.
- Ogungbamila, B., Balogun A.G. & Ogungbamila, A. (2014). Job stress, emotional labor, and emotional intelligence as predictors of turnover intention: Evidence from two service occupations. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(6), 351-357. doi: 10.5901/mjss.2014.v5n6p351
- Ohue, T., Aryamuang, S., Bourdeanu, L., Church, JN., Hassan, H., Kownaklai, J., Pericak, A. & Suwannimitr, A. (2021). Cross-national comparison of factors related to stressors, burnout and turnover among nurses in developed and developing countries. *Nursing Open*, 8, 2439-2451. doi: 10.1002/nop2.1002
- Oliveira, A., Júnior, S., Poli, B. & Oliveira-Silva, L. (2018). Análise dos Fatores Organizacionais Determinantes da Intenção de Rotatividade. *Trends in Psychology*, 26(2), 1031-1042.
- Oliveira, M., Andrade, A., Beria, F. & Gomes, W. (2019). Models for antecedents of turnover intention and behavior among Brazilian employees. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 19, 363-389.
- Ongori, H. & Agolla, J. E. (2008). Occupational Stress in Organizations and Its Effects on Organizational Performance. *Journal of Management Research*, 8(3), 124-135.
- Palanci, Y., Mengenci, C., Bayraktaroglu, S. & Emhan, A. (2020). Analysis of workplace health and safety, job stress, interpersonal conflict, and turnover intention: A comparative study in the health sector. *Health Psychology Report*, 9(1), 76-86. doi: 10.5114/hpr.2020.99971

- Pines, A., (1993). Burnout: An existential perspective. In W. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (Eds.), *Professional burnout. Recent developments in theory and research*. Washington, Estados Unidos da América: Taylor & Francis.
- Porter, L. W., & Steers, R. M. (1973). Organizational, Work, and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80(2), 151–176. doi: 10.1037/h0034829
- Rico, J. R. M. V. (2010). *Qualidade de vida no trabalho e intenção de turnover: um estudo exploratório sobre a influência das variáveis sexo e idade (Tese de Mestrado não publicada)*. Universidade de Lisboa, Lisboa.
- Robinson, S. L., Kraatz, M. S., & Rousseau, D. M. (1994). Changing obligations and the psychological contract: A longitudinal study. *Academy of Management Journal*, 37, 137–152.
- Rosse, J. & Hulin, C. (1985). Adaptation to work: An analysis of employee health, withdrawal, and change. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 36, 324–347.
- Sahoo, S. R. (2016). Management of Stress at Workplace. *Global Journal of Management and Business Research*, 16(6), 1-8.
- Salama, W.; Abdou, A.H.; Mohamed, S.A.K. & Shehata, H.S. (2022). Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intentions among Hotel Employees. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 19, 1-20.
- Santana, J. C. (2016). Capitalismo, estresse e doenças. *Revista Espaço Livre*, 11(22), 61-64.
- Seo, D.H. & Lee, C.S. (2021). The influence of organizational incivility and job stress on childcare teachers' turnover intention: Moderated mediation effect of gratitude. *Perspectives of Science and Education*, 51 (3), 417-429. doi: 10.32744/pse.2021.3.29
- Sewwandi, D. V.S. & Ferere, G.D. N. (2016). The Impact of Job Stress on Turnover Intention: A Study of Reputed Apparel Firm in Sri Lanka. *The 3rd International HRM Conference*, 3(1), 223-229.
- Shah, S., Haider, A., Jindong, J., Mumtaz, A. & Rafiq, N. (2022). The Impact of Job Stress and State Anger on Turnover Intention Among Nurses During COVID-19: The Mediating Role of Emotional Exhaustion. *Frontiers Psychology*, 12, 2-15.
- Shah, S., Rafiq, N., Gul, A., Sultana, A., Aziz, S., & Arshad, B. (2021). The role of job satisfaction and job stress on registered nurses' turnover intentions directly and indirectly through affective commitment in healthcare industry of Twin Cities of Pakistan. *Ilkogretim Online*, 20, 7662–7680.
- Shore, L. M., Tetrick, L. E., Shore, T. H., & Barksdale, K. (2000). Construct validity of measures of Becker's side bet theory. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 428–444.
- Siegrist, J. & Wahrendorf, M. (2016). Work stress and health in a globalized economy: The model of effort-reward imbalance. *Springer Cham*. doi: 10.1007/978-3-319-32937-6
- Silva, G. N. (2019). (Re)Conhecendo o estresse no trabalho: uma visão crítica. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 12(1), 51-61. doi: 10.36298/gerais2019120105

- Singh, A. (2018). Occupational Stress: A Comprehensive General Review. *Amity Journal of Training and Development*, 3(1), 36-47.
- Siu, O. L., Bakker, A. B., Brough, P., Lu, C. Q., Wang, H., Kalliath, T., et al. (2015). A three-wave study of antecedents of work–family enrichment: The roles of social resources and affect. *Stress and Health*, 31(4), 306–314.
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333-339. doi: 10.1016/j.jbusres.2019.07.039
- Staw, B. M. (1980). The Consequences of Turnover. *Journal of Occupational Behaviour*, 1(4), 253-273.
- Steel, R. P. (2002). Turnover theory at the empirical interface: Problems of fit and function. *Academy of Management Review*, 27, 346–360.
- Teixeira, R. & Scafuto, I. (2020). Capacidade Absortiva Em Gestão De Projetos: Uma Revisão Sistemática de Literatura. *Future Studies Research Journal*, 2(3), 438-457. doi: 10.24023/FutureJournal/2175-5825/2020.v12i3.545
- Tett, R.P. & Meyer, J.P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46 (2), 259–293. doi: 10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x
- Tracey, J. B. & Hinkin, T. R. (2006). The Cost of Employee Turnover: When the Devil Is in the Details. *Cornell Hospitality Report*, 6(15), 1-16.
- Tranfield, D., Denyer, D. & Smart, P. (2013). Towards a Methodology for Developing Evidence-Informed Management Knowledge by Means of Systematic Review. *Br. J. Manag.*, 14, 207–222.
- Tziner, A., Rabenu, E., Radomski, R. & Belkin, A. (2015). Work stress and turnover intentions among hospital physicians: The mediating role of burnout and work satisfaction. *Revista de Psicología del Trabajo Y de las Organizaciones*, 31, 207-213. doi: 10.1016/j.rpto.2015.05.001
- Vaananen, A., Anttila, E., & Turtiainen, J. Varje, P. (2012). Formulation of work stress in 1960-2000: analysis of scientific works from the perspective of historical sociology. *Social Science & Medicine Journal*, 75(5), 784-794. doi: 10.1016/j.socscimed.2012.04.014.
- Ventura, A., Cortez, C., Oliveira, T. & Silva, A. (2022). O Stress Ocupacional em Profissionais de Saúde durante a Pandemia por Covid-19. *Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional*, 13, 1-15.
- Vui-Yee, K. & Yen-Hwa, T. (2020). When does ostracism lead to turnover intention? The moderated mediation model of job stress and job autonomy. *IIMB Management Review*, 1-32. doi: 10.1016/j.iimb.2019.10.007
- Wasti, S. A. (2003). Organizational Commitment, Turnover Intentions the influence of cultural values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(3), 303-321. doi: 10.1348/096317903769647193



- Wen, B. Y., Zhou, X. M., Hu, Y. & Zhang, X. (2020). Role Stress and Turnover Intention of Front-Line Hotel Employees: The Roles of Burnout and Service Climate. *Frontiers in Psychology*, 11(36), 1-13. doi: 10.3389/fpsyg.2020.00036
- Xiao, Y. & Watson, M. (2017). Guidance on Conducting a Systematic Literature Review. *Journal of Planning Education and Research*, 39(1), 93-112. doi: 10.1177/0739456X17723971
- Zhang, Y., Xu, S., Zhang, L. & Yang, M. (2021). Big data and human resource management research: An integrative review and new directions for future research. *Journal of Business Research*, 133, 34-50. doi: 10.1016/j.jbusres.2021.04.019
- Zhou, L., Tetgoum, A., Quansah, P., & Owusu-Marfo, J. (2020). Assessing the effect of nursing stress factors on turnover intention among newly recruited nurses in hospitals in China. *Nursing Open*, 00, 1-13. doi: 10.1002/nop2.969

## **ANEXOS**

Anexos disponíveis mediante solicitação à autora.