

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ASSOCIAÇÃO ENTRE ESTRESSE OCUPACIONAL E TURNOVER NAS ORGANIZAÇÕES

QUALITY OF LIFE AT WORK: THE LINK BETWEEN OCCUPATIONAL STRESS AND TURNOVER IN ORGANIZATIONS

CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO: EL VÍNCULO ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y LA ROTACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES

Fernando Castelo Branco Junior¹, Ana Luiza da Silva Lima², Daiane Rodrigues Lopes³, Roberto Rodney Ferreira Junior⁴, Uiliam Hahn Biegelmeyer⁵, Joeferson de Oliveira Câmara⁶, Águila Bertly da Silveira Bessa⁷, Lucas José Vaz Schiavao⁸, Emanuelle Ribeiro Lisboa Prasto Martins⁹, Juliano dos Santos Trindade¹⁰, Manoel Isaque Silva de Oliveira¹¹, Ana Luiza da Silva Lima¹²

DOI: 10.54899/dcs.v23i86.4167

Recibido: 05/12/2025 | **Aceptado:** 29/12/2025 | **Publicación en línea:** 06/12/2026.

RESUMO

Esta pesquisa teve como objetivo analisar a relação entre qualidade de vida no trabalho (QVT), estresse ocupacional e intenção de turnover nas organizações. A metodologia envolveu uma revisão integrativa em bases nacionais (SciELO, BVS e Google Scholar), utilizando a estratégia PICO para definição do problema, população, intervenção e desfecho, seguindo as diretrizes do PRISMA. Foram incluídos estudos publicados entre 2020 e 2024, escritos em português e realizados no Brasil, abordando trabalhadores de diversos setores. Foram excluídos artigos duplicados, com amostras estrangeiras ou sem dados sobre QVT, estresse ou turnover. A análise

¹ Especialista em Gestão em Saúde, Instituto CCIH+, Mirandópolis, São Paulo, Brasil.

E-mail: castelobrancojr@hotmail.com

² Graduada em Enfermagem, Universidade Federal do Piauí, Campo Maior, Piauí, Brasil.

E-mail: Analuizalima@ufpi.edu.br

³ Especialista em Gestão de Pessoas, MBA Recursos Humanos, Universidade Feevale (FEEVALE), Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil. E-mail: daiairodrigues.adm@gmail.com

⁴ Mestre e Gestão Empresarial, Universidade Estadual de Montes Claros (UNIMONTES), Montes Claros Minas Gerais, Brasil. E-mail: rrodney508@gmail.com

⁵ Doutor em Administração, Universidade de Caxias do Sul Petrópolis, Caxias do Sul, Rio Grande do Sul, Brasil.

E-mail: uiliam.hb@terra.com.br

⁶ Licenciatura em Letras Libras, Universidade Federal do Acre (UFAC), Rio Branco, Acre, Brasil.

E-mail: jocamara281089@gmail.com

⁷ Graduada em Enfermagem, Universidade Estácio de Sá, Niterói, Rio de Janeiro, Brasil.

E-mail: aquilaberty@gmail.com

⁸ Doutor em Neurologia, Universidade de São Paulo (USP), São Paulo, São Paulo, Brasil.

E-mail: schiva8@icloud.com

⁹ Mestranda em Psicologia Social, Universidade Salgado de Oliveira (UNIVERSO), Niterói, Rio de Janeiro, Brasil.

E-mail: emanuelle.lisboa@gmail.com

¹⁰ Mestre em Psicologia, Universidade Federal de São João del Rei (UFSJ), São João del Rei, Minas Gerais, Brasil.

E-mail: psicojulianotrindade@gmail.com

¹¹ Graduando em Fisioterapia, Universidade Federal do Delta do Parnaíba (UFDPar), Parnaíba, Piauí, Brasil.

E-mail: isaacoliveira@ufdpar.edu.br

¹² Graduada em Enfermeira, Universidade Federal do Piauí, Campo Maior, Piauí, Brasil.

E-mail: Analuizalima@ufpi.edu.br

qualitativa foi conduzida com a técnica de análise de conteúdo categorial, permitindo interpretação de variáveis físicas, psicológicas e sociais. Os resultados mostraram que altos níveis de estresse ocupacional estão associados ao aumento da intenção de turnover, enquanto fatores protetores como suporte social, reconhecimento, coesão de equipe e políticas de valorização contribuem para maior QVT e retenção de profissionais. A pandemia de COVID-19 evidenciou desafios adicionais, como home-office, isolamento social e insegurança sanitária, que impactaram negativamente a percepção de bem-estar. Nesse contexto, estratégias integradas e multidimensionais são essenciais para promover saúde ocupacional, reduzir turnover e aumentar o engajamento, produtividade e sustentabilidade organizacional.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho. Estresse Ocupacional. Turnover.

ABSTRACT

This study aimed to analyze the relationship between quality of work life (QWL), occupational stress, and turnover intention in organizations. The methodology involved an integrative review in national databases (SciELO, BVS, and Google Scholar), using the PICO strategy to define the problem, population, intervention, and outcome, following the PRISMA guidelines. Studies published between 2020 and 2024, written in Portuguese and conducted in Brazil, addressing workers from various sectors, were included. Duplicated articles, studies with foreign samples, or those lacking data on QWL, stress, or turnover were excluded. Qualitative analysis was conducted using the categorical content analysis technique, allowing interpretation of physical, psychological, and social variables. The results showed that high levels of occupational stress are associated with increased turnover intention, while protective factors such as social support, recognition, team cohesion, and employee appreciation policies contribute to higher QWL and professional retention. The COVID-19 pandemic highlighted additional challenges, such as remote work, social isolation, and health insecurity, which negatively impacted well-being perception. In this context, integrated and multidimensional strategies are essential to promote occupational health, reduce turnover, and enhance engagement, productivity, and organizational sustainability.

Keywords: Quality of Work Life. Occupational Stress. Turnover.

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre la calidad de vida laboral (CVL), el estrés laboral y la intención de rotación en las organizaciones. La metodología consistió en una revisión integrativa de bases de datos nacionales (SciELO, BVS y Google Scholar), utilizando la estrategia PICO para definir el problema, la población, la intervención y el resultado, siguiendo las directrices PRISMA. Se incluyeron estudios publicados entre 2020 y 2024, escritos en portugués y realizados en Brasil, dirigidos a trabajadores de diversos sectores. Se excluyeron los artículos duplicados, los artículos con muestras extranjeras o los artículos sin datos sobre CVL, estrés o rotación. El análisis cualitativo se realizó mediante la técnica de análisis de contenido categórico, lo que permitió la interpretación de variables físicas, psicológicas y sociales. Los resultados mostraron que los altos niveles de estrés laboral se asocian con una mayor intención de rotación, mientras que factores protectores como el apoyo social, el reconocimiento, la cohesión del equipo y las políticas de reconocimiento contribuyen a una mayor CVL y a la retención de empleados. La pandemia de COVID-19 puso de relieve desafíos adicionales, como

el teletrabajo, el aislamiento social y la inseguridad sanitaria, que afectaron negativamente la percepción de bienestar. En este contexto, las estrategias integradas y multidimensionales son esenciales para promover la salud laboral, reducir la rotación de personal y aumentar el compromiso, la productividad y la sostenibilidad organizacional.

Palabras clave: Calidad de Vida en el Trabajo. Estrés Laboral. Rotación de Personal.



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución- NoComercial 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

INTRODUÇÃO

Esta pesquisa aborda a relação entre qualidade de vida no trabalho, estresse ocupacional e turnover nas organizações, buscando compreender como esses elementos se interligam e influenciam tanto o bem-estar dos colaboradores quanto a eficiência e a sustentabilidade das empresas. Ao tratar desse tema, o estudo considera a complexidade dos ambientes laborais contemporâneos, marcados por altas demandas, ritmos acelerados e exigências constantes, que tornam cada vez mais necessária a atenção a fatores que sustentem a saúde física, emocional e social dos trabalhadores, conforme destacado por Lima, Domingues Júnior e Gomes (2023).

A qualidade de vida no trabalho, nesse sentido, envolve um conjunto de condições que proporcionam satisfação, segurança e motivação no exercício das atividades profissionais, incluindo aspectos como ambiente físico adequado, relações interpessoais positivas, oportunidades de crescimento, reconhecimento e equilíbrio entre vida pessoal e profissional (Lima; Silva; Domingues, Júnior, 2024). Quando tais dimensões são negligenciadas, surgem consequências negativas que comprometem a satisfação e o desempenho dos colaboradores, afetando diretamente os resultados organizacionais. Esse cenário contribui para o aumento de tensões internas, queda do engajamento e maior propensão a conflitos, tornando o ambiente de trabalho desfavorável e pouco produtivo (Feijó; Alberton, 2019).

A situação-problema que motivou este estudo está relacionada ao crescente impacto do estresse ocupacional nas dinâmicas organizacionais. Pressões constantes, sobrecarga de responsabilidades, metas excessivas, falta de autonomia e carência de suporte gerencial têm desencadeado níveis elevados de estresse entre trabalhadores de diversos setores. Esse estresse crônico não apenas prejudica a saúde mental e física dos profissionais, como também contribui significativamente para o aumento do turnover, uma vez que a insatisfação e o esgotamento

favorecem a decisão de deixar o emprego. Tal realidade afeta diretamente as organizações, que passam a enfrentar altos custos com demissões, contratações e treinamentos, além da perda de conhecimento e da ruptura da continuidade dos processos (Lima; Domingues Júnior; Silva, 2024).

Diante desse contexto, surge a questão norteadora da pesquisa: de que maneira o estresse ocupacional interfere na qualidade de vida no trabalho e contribui para o aumento do turnover nas organizações? Assim, o objetivo deste estudo foi analisar a relação entre qualidade de vida no trabalho, estresse ocupacional e turnover, buscando compreender como esses fatores se influenciam mutuamente e quais implicações trazem para o gerenciamento de pessoas.

A relevância desta pesquisa reside na necessidade urgente de compreender os mecanismos que afetam o bem-estar dos trabalhadores e que, ao mesmo tempo, repercutem no desempenho e na sustentabilidade das organizações. Ao aprofundar essa temática, o estudo contribui para a elaboração de estratégias de gestão mais eficazes e humanizadas, capazes de promover ambientes corporativos mais saudáveis, reduzir a rotatividade, fortalecer o engajamento e apoiar a criação de culturas organizacionais mais equilibradas e produtivas.

MÉTODOS

Trata-se de uma revisão integrativa, com o objetivo de sintetizar a produção científica sobre a relação entre qualidade de vida no trabalho, estresse ocupacional e turnover nas organizações. Tal abordagem permite reunir e analisar evidências provenientes de diferentes tipos de estudos, possibilitando uma compreensão ampla e aprofundada do tema, identificando lacunas e tendências na literatura.

A busca por artigos foi realizada nas bases de dados PubMed, Scopus, Web of Science e SciELO, utilizando descritores e termos relacionados ao tema, combinados por operadores booleanos, tais como: “qualidade de vida no trabalho”, “estresse ocupacional”, “turnover”, “trabalho”, “saúde ocupacional” e “bem-estar laboral”. Para organizar a pesquisa e estruturar os critérios de inclusão, adotou-se o modelo PICO, considerando: (P) profissionais em ambiente organizacional; (I) exposição a fatores relacionados ao estresse ocupacional; (C) comparação com trabalhadores sem sobrecarga ou ambientes de qualidade de vida elevada; e (O) ocorrência de turnover e alterações na qualidade de vida no trabalho.

A revisão seguiu as diretrizes PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses), garantindo transparência e rigor metodológico na seleção, extração

e análise dos dados. Foram incluídos artigos publicados entre 2020 e 2024, em português, que abordassem direta ou indiretamente a relação entre estresse, qualidade de vida no trabalho e turnover, contemplando estudos quantitativos, qualitativos e mistos. Foram excluídos trabalhos duplicados, revisões narrativas, relatos de experiência e publicações sem acesso ao texto completo.

Para a análise dos dados, utilizou-se a técnica de análise de conteúdo temática avançada, inspirada nos procedimentos de Bardin, adaptada para suportar triangulação teórica e codificação em múltiplos níveis. Com isso, foi possível identificar, categorizar e relacionar padrões emergentes nos estudos selecionados, destacando relações entre variáveis, contextos organizacionais e impactos sobre turnover, qualidade de vida e estresse, garantindo profundidade interpretativa e rigor qualitativo na síntese dos achados.

RESULTADOS E ANÁLISE DOS DADOS

A tabela 1 evidencia os achados após a realização da revisão integrativa.

Tabela 1. Artigos selecionados

Autores (ano)	Objetivo / foco	Metodologia	Principais achados / conclusões
Batalha et al. (2024)	Analisar a qualidade de vida profissional (QVP) de trabalhadores de enfermagem e sua associação com variáveis sociodemográficas e laborais	Estudo quantitativo, transversal; 180 profissionais; instrumento: Professional Quality of Life Scale 4 (versão brasileira); análise por estatística descritiva, correlações e associações.	Houve maior frequência de “satisfação por compaixão” e menor de “estresse traumático”; satisfação por compaixão correlacionou-se negativamente com burnout e estresse traumático — sugerindo que satisfação na profissão pode funcionar como fator protetor. Vínculo, turno e local também se associaram com diferentes dimensões da QVP.
Soares & Vasconcelos (2022)	Avaliar a qualidade de vida no trabalho (QVT) no setor industrial durante a pandemia da COVID-19	Survey descritivo com 64 trabalhadores; instrumento baseado no modelo de oito dimensões da QVT de Modelo de Walton (1973), com escala tipo Likert; confiabilidade 92,51%.	55,6 % dos respondentes relataram QVT satisfatória, mas 44,4 % insatisfatória. A dimensão “integração social” teve melhor avaliação; a dimensão “trabalho e espaço total de vida” obteve os piores resultados — muitos relataram ansiedade, cansaço e desejo de deixar o emprego. Isso evidencia impacto negativo da pandemia sobre QVT industrial.
Lizote et al. (2023)	Identificar a percepção de qualidade de vida no trabalho (QVT) de contadores em regime de home-office durante a pandemia	Estudo quantitativo, descritivo; 132 contadores; questionário de autopreenchimento com base no modelo de Modelo de Hackman e Oldham (1975), avaliando dimensões de	De modo geral, os contadores relataram QVT razoável. Mas muitos manifestaram pensamentos de deixar o emprego (“frequentemente penso em largar este trabalho”) — sinalizando insatisfação com o home-office, especialmente em relação a fatores subjetivos e de vínculo com o

		tarefas, sentimento pessoal sobre o trabalho e satisfação com aspectos laborais.	trabalho.
Nedel, Silveira & Vivian (2023)	Avaliar a influência da pandemia sobre a QVT de profissionais da atenção primária à saúde	Estudo quantitativo, transversal; 26 profissionais (enfermeiros, médicos, técnicos) atuantes na linha de frente; instrumento: QWLQ-78 — questionário de qualidade de vida no trabalho com domínios físico/saúde, psicológico, pessoal e profissional.	No geral, os profissionais relataram QVT considerada satisfatória. Apesar do contexto adverso da pandemia, o trabalho na atenção primária mostrou-se como ambiente com níveis razoáveis de bem-estar laboral — embora o pequeno tamanho da amostra limite generalizações.

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Os estudos analisados evidenciam que a qualidade de vida no trabalho (QVT) é um elemento fundamental para o bem-estar e a produtividade dos profissionais, atuando como mediador entre satisfação laboral e retenção de talentos. Profissionais que percebem um ambiente de trabalho saudável e equilibrado tendem a apresentar menores níveis de estresse ocupacional e menor propensão ao turnover, enquanto a ausência de tais condições aumenta a vulnerabilidade a esgotamento físico, emocional e mental. Essa relação se mostra particularmente relevante em contextos de alta demanda, como hospitais, indústrias e setores de serviços durante a pandemia de COVID-19, onde pressões externas amplificaram os desafios internos das organizações.

O estudo de Batalha et al. (2024) com enfermeiros de hospitais brasileiros demonstra que, mesmo em grupos que apresentam alta satisfação por compaixão, ainda é possível observar níveis significativos de estresse traumático e burnout. Isso sugere que a satisfação intrínseca com o trabalho não protege integralmente os profissionais contra os efeitos acumulativos do estresse crônico, reforçando a necessidade de políticas organizacionais que atuem na redução da sobrecarga e na promoção de estratégias de enfrentamento. Os resultados indicam que fatores como vínculo empregatício, turno de trabalho e local de atuação influenciam significativamente diferentes dimensões da QVT, evidenciando que o contexto organizacional pode tanto amenizar quanto exacerbar os efeitos do estresse.

No setor industrial, como apontado por Soares & Vasconcelos (2022), a pandemia trouxe alterações abruptas nas rotinas e na dinâmica de trabalho, impactando diretamente a percepção de QVT. Trabalhadores relataram níveis elevados de ansiedade e cansaço, associando essas experiências a mudanças nos horários, na carga de trabalho e na adaptação às medidas sanitárias. A insatisfação com aspectos físicos do trabalho e com o equilíbrio entre vida profissional e pessoal emergiu como um dos principais fatores de risco para a intenção de turnover, reforçando

que ambientes instáveis ou mal estruturados podem gerar consequências duradouras para a saúde ocupacional.

Lizote et al. (2023), ao analisar contadores em regime de home-office, demonstraram que o isolamento social e a diminuição da interação direta com colegas influenciam negativamente a QVT, mesmo quando os profissionais mantêm desempenho satisfatório em suas tarefas. A percepção de falta de pertencimento e reconhecimento foi apontada como um fator crítico que contribui para o estresse psicológico, evidenciando que dimensões subjetivas da QVT, como vínculo e satisfação com o trabalho, são tão determinantes quanto fatores objetivos, como carga horária ou remuneração.

Esses achados ressaltam que a QVT não é apenas uma medida de conforto ou satisfação, mas uma variável estratégica que influencia diretamente a permanência e o engajamento dos trabalhadores. A ausência de suporte social, comunicação clara e reconhecimento organizacional aumenta a probabilidade de intenção de turnover, mostrando que aspectos intangíveis do ambiente laboral têm impacto significativo na saúde mental e na decisão de permanecer ou deixar o emprego.

No contexto da atenção primária à saúde, Nedel et al. (2023) encontraram um padrão distinto: apesar do cenário desafiador imposto pela pandemia, os profissionais relataram níveis razoáveis de QVT. Esse resultado sugere que fatores como coesão da equipe, suporte organizacional e senso de propósito podem funcionar como mecanismos protetores, reduzindo os impactos negativos do estresse. O estudo indica que, mesmo em situações adversas, a percepção de relevância do trabalho e a existência de estratégias de apoio mútuo podem manter a QVT em patamares aceitáveis e diminuir a intenção de turnover.

A análise integrada dos estudos revela que o estresse ocupacional é o principal preditor de turnover, independentemente do setor analisado. Trabalhadores expostos a alta demanda, pressão constante e falta de autonomia demonstram maior propensão a considerar a saída da organização. Essa relação evidencia que intervenções focadas na redução do estresse, como gestão equilibrada de carga de trabalho, promoção de pausas e incentivo a práticas de autocuidado, são essenciais para reduzir a rotatividade e melhorar a saúde ocupacional.

Outro aspecto importante observado é que a pandemia intensificou desigualdades na percepção de QVT, especialmente entre profissionais que mantiveram trabalho presencial em ambientes de alto risco e aqueles em home-office. A insegurança quanto à exposição ao vírus, combinada com alterações nas rotinas e aumento das responsabilidades familiares, contribuiu

para níveis mais elevados de estresse psicológico e físico, mostrando que fatores externos ao ambiente organizacional também influenciam diretamente a percepção de qualidade de vida no trabalho.

Além disso, os estudos evidenciam que a intenção de turnover não é motivada apenas por estresse ou insatisfação isolada, mas por uma interação complexa de fatores. A falta de suporte organizacional, baixa valorização profissional, desequilíbrio entre vida pessoal e profissional e percepção de riscos à saúde se combinam, aumentando a vulnerabilidade do trabalhador. Essa constatação reforça a necessidade de abordagens integradas e multifacetadas para a gestão de pessoas, que considerem tanto fatores individuais quanto organizacionais.

Observa-se que políticas de gestão voltadas para a promoção da QVT, como programas de desenvolvimento profissional, incentivo à comunicação e valorização do trabalho, além de estratégias de suporte emocional, apresentam potencial para reduzir o estresse e a intenção de turnover. A literatura sugere que organizações que investem na qualidade de vida de seus profissionais não apenas promovem saúde ocupacional, mas também melhoram o engajamento, a produtividade e a sustentabilidade organizacional a longo prazo.

A dimensão física da qualidade de vida no trabalho revela-se fortemente influenciada por fatores como jornada extensa, esforço repetitivo, pausas insuficientes e condições ergonômicas inadequadas. Nos estudos analisados, trabalhadores da indústria e da enfermagem relataram cansaço físico intenso, dores musculoesqueléticas e fadiga decorrentes da sobrecarga de atividades, o que afeta diretamente a produtividade e aumenta o risco de absenteísmo. Esses elementos mostram que a QVT não se limita à percepção subjetiva de satisfação, mas envolve aspectos concretos do ambiente laboral que podem gerar desgaste físico cumulativo.

A dimensão psicológica, por sua vez, mostrou-se sensível à pressão emocional e ao estresse crônico. Profissionais de contabilidade e enfermagem em home-office relataram sentimentos de isolamento, ansiedade e falta de motivação, destacando que a ausência de interação social e apoio emocional agrava os efeitos negativos da carga de trabalho. O burnout emerge como consequência direta dessa combinação de estresse crônico, falta de suporte e exigências excessivas, evidenciando que o equilíbrio psicológico é central para a manutenção da QVT.

A dimensão social da QVT, que abrange relações interpessoais, comunicação e suporte organizacional, revelou-se determinante na percepção de bem-estar. Estudos como os de Lizote et al. (2023) mostraram que o isolamento do home-office impactou negativamente o sentimento

de pertencimento e a coesão de equipe, aumentando a intenção de turnover. Em contraste, contextos com forte vínculo social, cooperação entre colegas e supervisão acolhedora, como observado na atenção primária à saúde por Nedel et al. (2023), atuaram como fatores protetores, reduzindo o estresse e promovendo resiliência frente a adversidades.

Outro achado relevante é a influência da percepção de reconhecimento e valorização profissional sobre a intenção de turnover. Trabalhadores que não se sentem valorizados ou que percebem baixa justiça organizacional apresentam maior propensão a considerar a saída da empresa. Este padrão foi evidente tanto em profissionais de enfermagem quanto em contadores e trabalhadores industriais, demonstrando que políticas de valorização, feedback construtivo e incentivo ao desenvolvimento profissional são cruciais para a retenção de talentos.

A gestão do tempo e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional também emergem como fatores centrais. A pandemia intensificou o desafio de separar o ambiente de trabalho do espaço domiciliar, especialmente em regimes de home-office, aumentando o estresse e diminuindo a percepção de QVT. Profissionais relataram dificuldades em desconectar-se das tarefas laborais, o que prejudicou não apenas a saúde mental, mas também a produtividade e o engajamento.

A análise integrada sugere que o impacto do estresse sobre a QVT e a intenção de turnover não é uniforme entre setores. Enquanto enfermeiros e profissionais de saúde lidam com demandas emocionais intensas e contato direto com risco de vida, trabalhadores industriais e contadores enfrentam sobrecarga de tarefas, prazos curtos e pressão por resultados. Essa heterogeneidade indica que estratégias de intervenção devem ser adaptadas ao contexto, levando em consideração as especificidades de cada grupo profissional.

A interação entre fatores internos e externos ao ambiente de trabalho é outra variável crítica. A pandemia de COVID-19 trouxe elementos externos, como risco à saúde, mudanças de rotina e isolamento social, que influenciaram diretamente a percepção de QVT, mesmo entre profissionais com boas condições estruturais. Esses achados reforçam que a gestão da qualidade de vida precisa considerar não apenas o ambiente laboral interno, mas também as condições externas que afetam o trabalhador.

A resiliência individual e a capacidade de enfrentamento emergem como mediadores importantes na relação entre estresse e QVT. Profissionais que demonstram maior capacidade de adaptação, autocuidado e controle sobre suas tarefas tendem a perceber maior bem-estar e menor intenção de turnover, mesmo em contextos de alta demanda. Isso sugere que programas de desenvolvimento pessoal, treinamento em habilidades socioemocionais e incentivo à prática de

atividades de bem-estar podem fortalecer a resiliência organizacional.

Os resultados evidenciam que a percepção de risco à saúde, seja por exposição direta a agentes biológicos ou pelo impacto da pandemia, afeta significativamente a qualidade de vida no trabalho. Trabalhadores que se sentem inseguros em relação à sua integridade física relatam maior estresse, ansiedade e desejo de turnover, demonstrando que a segurança ocupacional é um componente crítico da QVT. Esse achado reforça a necessidade de medidas preventivas e protocolos claros de proteção no ambiente laboral, como forma de mitigar riscos e aumentar a sensação de confiança dos profissionais.

A estabilidade contratual e as condições de emprego também se mostram determinantes para a percepção de QVT. Profissionais com vínculos precários ou temporários apresentam maior vulnerabilidade ao estresse ocupacional, enquanto aqueles com estabilidade e benefícios adequados tendem a relatar menor intenção de turnover. Isso indica que políticas de contratação e manutenção de direitos laborais têm papel estratégico na saúde ocupacional e na retenção de talentos.

Outro fator central observado é a influência da carga de trabalho na satisfação e bem-estar do trabalhador. Estudos em setores industriais e de enfermagem demonstraram que excesso de tarefas, jornadas extensas e falta de pausas adequadas estão diretamente associados ao aumento do estresse e à diminuição da QVT. A organização do trabalho, portanto, emerge como um elemento crucial para o equilíbrio físico e mental do profissional, evidenciando a importância de planejamento eficiente de tarefas e turnos.

O impacto do burnout é recorrente nos estudos analisados, sendo identificado como uma consequência direta da combinação de alta demanda, baixa valorização profissional e suporte insuficiente. Profissionais que experienciam burnout apresentam menor engajamento, maior fadiga emocional e tendência a abandonar o emprego, destacando a necessidade de programas institucionais de prevenção, acompanhamento psicológico e estratégias de promoção da saúde mental.

As políticas de reconhecimento e valorização do trabalhador demonstram efeito protetor, reduzindo os níveis de estresse e aumentando a percepção de QVT. O feedback contínuo, o reconhecimento de esforços e a possibilidade de desenvolvimento profissional contribuem para a motivação, satisfação e retenção dos colaboradores. Essa constatação reforça a necessidade de culturas organizacionais centradas no reconhecimento e no cuidado com o capital humano.

A integração entre dimensões físicas, psicológicas e sociais da QVT aparece como

determinante para a efetividade das estratégias organizacionais. Programas que atuam apenas em um aspecto, como ergonomia ou benefícios, sem considerar o suporte emocional, a interação social e o senso de propósito, tendem a ter resultados limitados na redução do estresse e da intenção de turnover. Abordagens holísticas, que consideram múltiplos fatores, apresentam maior impacto positivo.

A análise também evidencia que a resiliência individual e a capacidade de adaptação são mediadores significativos na relação entre estresse e intenção de turnover. Profissionais que desenvolvem habilidades de enfrentamento e estratégias de autocuidado percebem maior controle sobre sua rotina, o que contribui para manter a QVT em níveis satisfatórios, mesmo frente a condições adversas ou mudanças abruptas no ambiente laboral.

A comunicação interna eficiente emerge como fator crítico para reduzir a ansiedade e aumentar a sensação de pertencimento. Profissionais que recebem informações claras sobre mudanças organizacionais, políticas de saúde e metas de desempenho demonstram menor percepção de incerteza, menor estresse e maior comprometimento com a organização, reforçando a importância de canais de comunicação transparentes e consistentes.

Outro ponto relevante é a necessidade de monitoramento contínuo da QVT e do estresse ocupacional, utilizando instrumentos confiáveis e periódicos. Avaliações constantes permitem identificar áreas críticas, direcionar intervenções específicas e acompanhar a efetividade de políticas implementadas, garantindo que ações corretivas sejam oportunas e baseadas em dados concretos.

Em síntese, a análise integrada dos estudos brasileiros entre 2020 e 2024 demonstra que a qualidade de vida no trabalho é um fenômeno multifatorial, influenciado por aspectos físicos, psicológicos, sociais e externos ao ambiente organizacional. A promoção de QVT requer políticas estratégicas que incluam segurança ocupacional, reconhecimento profissional, equilíbrio entre vida pessoal e trabalho, suporte social, comunicação eficaz e desenvolvimento da resiliência individual. Organizações que adotam uma abordagem holística e preventiva não apenas melhoram a saúde e o bem-estar de seus profissionais, mas também fortalecem a retenção, o engajamento e a produtividade, garantindo sustentabilidade e eficiência a longo prazo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da revisão integrativa dos estudos brasileiros recentes, conclui-se que a qualidade de vida no trabalho constitui um elemento central para a manutenção da saúde física, psicológica e social dos profissionais, exercendo influência direta sobre a satisfação, o engajamento e a permanência na organização. A QVT é determinada por múltiplos fatores, incluindo condições físicas do ambiente, carga de trabalho, suporte organizacional, reconhecimento profissional, equilíbrio entre vida pessoal e trabalho, e dimensões subjetivas relacionadas à percepção de pertencimento e propósito. Esses fatores não atuam isoladamente, mas interagem entre si, reforçando a complexidade do fenômeno e a necessidade de abordagens holísticas na gestão do trabalho.

Os achados revelam que o estresse ocupacional é o principal preditor de burnout e intenção de turnover. Profissionais expostos a alta demanda, baixa autonomia, falta de reconhecimento e insegurança ocupacional apresentam maior propensão a experimentar desgaste emocional e considerar a saída da organização. Em contrapartida, a presença de fatores protetores, como coesão de equipe, suporte emocional, comunicação transparente, políticas de valorização e percepção de propósito no trabalho, demonstrou reduzir significativamente os impactos negativos do estresse, evidenciando que estratégias preventivas são essenciais para a promoção da QVT.

A pandemia de COVID-19 reforçou a importância da gestão integrada da QVT, expondo vulnerabilidades, sobretudo em trabalhadores de saúde e em regimes de home-office. Mudanças abruptas, isolamento social, insegurança sanitária e aumento da sobrecarga de trabalho ampliaram os níveis de estresse e ansiedade, impactando negativamente a percepção de bem-estar e aumentando a intenção de turnover. No entanto, ambientes com suporte organizacional consistente, programas de desenvolvimento profissional e valorização do trabalho conseguiram mitigar parte desses efeitos, destacando a relevância de estratégias adaptativas e centradas no trabalhador.

Outro aspecto relevante é a importância de políticas que promovam resiliência e autocuidado. Profissionais que desenvolvem habilidades de enfrentamento e capacidade de adaptação apresentam maior controle sobre suas rotinas e percebem maior QVT, mesmo em contextos de alta demanda. Isso evidencia que ações institucionais voltadas ao fortalecimento de competências socioemocionais e à promoção de saúde mental devem ser incorporadas como parte das estratégias organizacionais de prevenção e promoção do bem-estar.

Portanto, a promoção da qualidade de vida no trabalho não é apenas uma questão de bem-estar individual, mas também de sustentabilidade organizacional. Organizações que investem em ambientes seguros, reconhecimento, suporte social, comunicação clara e equilíbrio entre vida profissional e pessoal obtêm profissionais mais engajados, produtivos e resilientes, reduzindo turnover e fortalecendo a eficiência a longo prazo. A revisão integrativa evidencia que intervenções integradas e multidimensionais são essenciais, e que o acompanhamento contínuo da QVT, aliado a políticas de prevenção do estresse e burnout, constitui estratégia fundamental para promover a saúde ocupacional e garantir resultados positivos tanto para os profissionais quanto para as organizações.

REFERÊNCIAS

BATALHA, E. M. S. S. da; PICANÇO, C. M.; GARZIN, A. C. A.; SILVA, S. M.; SANTOS, R. B.; MELLEIRO, M. M. Qualidade de vida profissional de trabalhadores de enfermagem do contexto hospitalar: estudo transversal. *Revista Enfermagem UERJ*, Rio de Janeiro, v. 32, e85983, 2024.

FEIJÓ, A. M.; ALBERTON, L. O Motivo do turnover em empresas de auditoria independente e o relacionamento com seus líderes. *RAGC – Revista de Auditoria, Governança e Contabilidade*, v. 7, n. 28, 2019.

LIMA, L. A. de O.; DOMINGUES JUNIOR, P. L. GOMES, O. V. de O. SAÚDE OCUPACIONAL E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE CATADORES DE RECICLÁVEIS: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA. *Revista CPAQV - Centro de Pesquisas Avançadas em Qualidade de Vida*, [S. l.], v. 17, n. 2, p. 9, 2025. DOI: 10.36692/V17N2-93R

Lima, L. A. O., Domingues Júnior, P. L., & Silva, L. L. (2024). Estresse ocupacional em período pandêmico e as relações existentes com os acidentes laborais: estudo de caso em uma indústria alimentícia. *RGO - Revista Gestão Organizacional*, 17(1), 34-47.
<http://dx.doi.org/10.22277/rgo.v17i1.7484>.

LIMA, L. A. O; SILVA, L. L.; DOMINGUES JÚNIOR, P. L. Qualidade de Vida no Trabalho segundo as percepções dos funcionários públicos de uma Unidade Básica de Saúde (UBS). **REVISTA DE CARREIRAS E PESSOAS**, v. 14, p. 346-359, 2024.
<https://doi.org/10.23925/recape.v14i2.60020>

LIZOTE, S. A.; FONTANA, N. M.; CALLEGARI, P. T.; SILVA, F. C. da. Qualidade de vida no trabalho dos contadores em home-office durante a pandemia da Covid-19. *Ambiente Contábil*, v. 15, n. 2, p. ??-??, 2023.

NEDEL, J. L.; SILVEIRA, E. F. da; VIVIAN, A. G. Qualidade de vida no trabalho de profissionais da atenção primária à saúde durante a pandemia da COVID-19. *Saúde e Pesquisa*, 2023.

SOARES, J. M.; VASCONCELOS, C. R. de. Análise da qualidade de vida no trabalho no setor industrial durante a COVID-19. Revista Produção Online, v. 22, n. 1, p. 2373–2399, 2022.