

## SAÚDE MENTAL NO TRABALHO: A RELAÇÃO ENTRE QUALIDADE DE VIDA E TURNOVER ORGANIZACIONAL

MENTAL HEALTH IN THE WORKPLACE: THE RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF LIFE AND EMPLOYEE TURNOVER

SALUD MENTAL EN EL TRABAJO: LA RELACIÓN ENTRE LA CALIDAD DE VIDA Y LA ROTACIÓN DE PERSONAL

Tayane Moura Martins<sup>1</sup>, Lissandro Botelho<sup>2</sup>, Matheus Almeida Macêdo Bezerra-Karounis<sup>3</sup>, Maria do Socorro da Conceição Vaz<sup>4</sup>, Felismina Claudete Madalena Afonso Catrongo<sup>5</sup>, Nicolás Matheus da Fonseca Tinoco de Souza Araújo<sup>6</sup>, Vanessa Silva da Rosa<sup>7</sup>, João Paulo Duarte Barbosa Mano<sup>8</sup>, Leonardo Corrêa Costa<sup>9</sup>, Leonardo Fonseca Maia<sup>10</sup>, Rodrigo Sérgio da Silva Rodrigues<sup>11</sup>, Giovani de Oliveira e Silva<sup>12</sup>

DOI: 10.54899/dcs.v23i88.5065

Recibido: 25/02/2026 | Aceptado: 19/03/2026 | Publicación en línea: 26/03/2026.

### RESUMO

A pesquisa teve como objetivo analisar a relação entre a saúde mental no trabalho, a qualidade de vida e os índices de turnover organizacional, buscando compreender como os fatores psicológicos e emocionais impactam a decisão dos colaboradores de permanecer ou deixar as organizações. O método adotado foi a revisão integrativa da literatura, utilizando estudos empíricos e teóricos, com base em plataformas como SciELO, Scopus, DOAJ e Google Acadêmico. A pesquisa revelou que a saúde mental no trabalho tem uma forte influência sobre o turnover, com fatores como estresse, burnout, clima organizacional e reconhecimento impactando diretamente a satisfação dos colaboradores. Organizações que investem em gestão emocional,

<sup>1</sup> Doutora em Educação, Universidade do Estado do Pará (UEPA), Altamira, Pará, Brasil.

E-mail: tayane.martins@uepa.br

<sup>2</sup> Mestre em Planejamento do Desenvolvimento, Núcleo de Altos Estudos Amazônicos da Universidade Federal do Pará (NAEA/UFPa), Instituto Federal do Amazonas, Brasil. E-mail: lissandro.botelho@ifam.edu.br

<sup>3</sup> Doutor em Psicologia Clínica e Neurociências, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Brasil.

<sup>4</sup> Especialista em Saúde Estratégia Saúde da Família, Centro Universitário Claretiano (CLARETIANO BV), Boa Vista, Roraima, Brasil. E-mail: maria.vazrr@hotmail.com

<sup>5</sup> Doutoranda em Educação, Universidad San Lorenzo (UNISAL), Paraguay. E-mail: felismina2730@gmail.com

<sup>6</sup> Doutor em Engenharia Mecânica, Universidade Federal Rural do Semi-Árido.

E-mail: nicolas.araujo@ufersa.edu.br

<sup>7</sup> Mestranda em Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil. E-mail: vsr.poa@gmail.com

<sup>8</sup> Graduando em Medicina, Afya Faculdade de Ciências Médicas Contagem, Contagem, Minas Gerais, Brasil.

E-mail: joaoholistico@gmail.com

<sup>9</sup> Pós-Graduado em Psicanálise, Faculdade Iguazu (FI) Capanema, Paraná, Brasil.

E-mail: leopesquisador@gmail.com

<sup>10</sup> Especialista em Endocrinologia e Metabologia, Universidade Federal do Piauí, Piauí, Brasil.

<sup>11</sup> Especialização, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, Ceará, Brasil. E-mail: rodrigosiervo@hotmail.com

<sup>12</sup> Mestrando em Biociências e Saúde, Universidade Tiradentes (UNIT), Sergipe, Brasil.

E-mail: giovanioliveira@gmail.com

qualidade de vida no trabalho e programas de bem-estar psicológico demonstram reduzir os índices de rotatividade, ao criar um ambiente de apoio emocional e promoção de um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal. A pesquisa conclui que práticas eficazes de gestão de pessoas e liderança emocional são essenciais para reduzir o turnover e melhorar o comprometimento e a produtividade dos colaboradores, com foco na promoção de um ambiente de trabalho saudável e sustentável.

**Palavras-chave:** Saúde Mental. Turnover. Qualidade de Vida.

### ABSTRACT

The study aimed to analyze the relationship between mental health at work, quality of life, and organizational turnover rates, seeking to understand how psychological and emotional factors influence employees' decisions to stay with or leave organizations. The method adopted was an integrative literature review, utilizing empirical and theoretical studies based on platforms such as SciELO, Scopus, DOAJ, and Google Scholar. The study revealed that mental health in the workplace has a strong influence on turnover, with factors such as stress, burnout, organizational climate, and recognition directly impacting employee satisfaction. Organizations that invest in emotional management, quality of life at work, and psychological well-being programs demonstrate reduced turnover rates by creating an environment of emotional support and promoting a healthy work-life balance. The study concludes that effective people management practices and emotional leadership are essential for reducing turnover and improving employee engagement and productivity, with a focus on fostering a healthy and sustainable work environment.

**Keywords:** Mental Health. Turnover. Quality of Life.

### RESUMEN

El objetivo de la investigación fue analizar la relación entre la salud mental en el trabajo, la calidad de vida y los índices de rotación de personal, con el fin de comprender cómo los factores psicológicos y emocionales influyen en la decisión de los empleados de permanecer en la organización o abandonarla. El método adoptado fue una revisión integradora de la literatura, utilizando estudios empíricos y teóricos, basados en plataformas como SciELO, Scopus, DOAJ y Google Académico. La investigación reveló que la salud mental en el trabajo tiene una fuerte influencia sobre la rotación de personal, y que factores como el estrés, el agotamiento, el clima organizacional y el reconocimiento repercuten directamente en la satisfacción de los empleados. Las organizaciones que invierten en gestión emocional, calidad de vida en el trabajo y programas de bienestar psicológico demuestran reducir los índices de rotación, al crear un entorno de apoyo emocional y promover un equilibrio saludable entre la vida profesional y la personal. El estudio concluye que las prácticas eficaces de gestión de personas y liderazgo emocional son esenciales para reducir la rotación de personal y mejorar el compromiso y la productividad de los empleados, centrándose en la promoción de un entorno de trabajo saludable y sostenible.

**Palabras clave:** Salud Mental. Rotación de Personal. Calidad de Vida.



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

## INTRODUÇÃO

A pesquisa em questão aborda o tema da saúde mental no trabalho, com foco na relação entre qualidade de vida e turnover organizacional. Em um cenário onde as empresas estão cada vez mais conscientes dos impactos que o ambiente de trabalho pode ter sobre a saúde mental de seus colaboradores, entender como essa relação afeta a retenção de talentos e o desempenho organizacional se torna essencial. A saúde mental no trabalho tem sido tema de crescente atenção, principalmente considerando que questões relacionadas ao estresse, burnout e outros problemas psicológicos podem afetar diretamente o bem-estar dos colaboradores, sua produtividade e até mesmo o comprometimento com as organizações.

Quanto à problematização, o estudo busca responder à seguinte questão de pesquisa: "Qual é a relação entre a qualidade de vida no trabalho e os índices de turnover organizacional, especialmente no que diz respeito à saúde mental dos colaboradores?" Esta questão surge da necessidade de investigar como os fatores que influenciam o bem-estar no ambiente de trabalho, como condições físicas, psicológicas e emocionais, podem impactar a decisão dos colaboradores de permanecer ou sair de uma organização. O turnover, que representa a rotatividade de funcionários, é uma questão crítica para muitas empresas, e entender seu vínculo com a saúde mental é crucial para o desenvolvimento de estratégias eficazes para a retenção de talentos.

O objetivo geral desta pesquisa é analisar como a saúde mental no ambiente de trabalho influencia a qualidade de vida dos colaboradores e, conseqüentemente, impacta os índices de turnover organizacional. Especificamente, busca-se: (1) Identificar os principais fatores relacionados à saúde mental que afetam a qualidade de vida no trabalho; (2) Examinar a relação entre saúde mental e a decisão de permanência ou saída dos colaboradores nas organizações; (3) Propor estratégias que as empresas podem adotar para melhorar a qualidade de vida no trabalho e reduzir os índices de turnover. Com isso, pretende-se fornecer subsídios para as empresas entenderem como fatores emocionais e psicológicos influenciam o comportamento organizacional e o sucesso a longo prazo.

A justificativa e relevância deste estudo se fundamenta no crescente reconhecimento de que o bem-estar mental dos colaboradores está diretamente relacionado com o desempenho organizacional. A promoção de um ambiente de trabalho saudável não apenas melhora a

qualidade de vida dos empregados, mas também pode reduzir o turnover, um problema que representa custos significativos para as empresas. A pesquisa se justifica ainda pela escassez de estudos focados na interface entre saúde mental, qualidade de vida e turnover organizacional, especialmente em contextos corporativos onde a competitividade é alta e as demandas sobre os colaboradores são intensas. A compreensão dessa relação permite que as organizações invistam em estratégias de gestão de pessoas que favoreçam tanto a saúde mental dos funcionários quanto a sustentabilidade organizacional.

Este artigo está estruturado da seguinte forma: a introdução, que apresenta o tema e os objetivos da pesquisa; os métodos, que descrevem a abordagem metodológica utilizada, com detalhes sobre o tipo de pesquisa e a amostra; os resultados e análise, que discutem os achados e a interpretação dos dados coletados; e, finalmente, as considerações finais, que sintetizam as conclusões do estudo, apresentam as limitações da pesquisa e sugerem direções para investigações futuras. Com essa estrutura, o artigo busca oferecer uma visão abrangente sobre a complexa relação entre saúde mental, qualidade de vida e turnover organizacional, proporcionando insights práticos para o desenvolvimento de políticas de gestão de pessoas mais eficazes.

## **MÉTODOS**

O método adotado para a realização desta pesquisa foi a revisão integrativa, que tem como objetivo analisar e sintetizar, de forma crítica e sistemática, os estudos existentes sobre a relação entre saúde mental no trabalho, qualidade de vida e turnover organizacional. A revisão integrativa é uma metodologia amplamente utilizada quando se busca compreender a totalidade de um fenômeno e identificar lacunas na literatura (Figueirôa et al., 2025; Bergamo et al., 2026; Vieira et al., 2025; Linhares; Linhares, 2025; Simões, 2025; Simões; Saraiva, 2025; Simões, 2025), permitindo a inclusão de estudos empíricos e teóricos, além de proporcionar um panorama abrangente sobre o tema. A escolha por essa abordagem justifica-se pela necessidade de integrar e analisar diversos estudos sobre os fatores que afetam o turnover nas organizações, especialmente no contexto da saúde mental dos colaboradores, considerando que a área ainda carece de investigações amplas e contextualizadas.

Para a organização da pesquisa, utilizou-se a estratégia PICO (Population, Intervention, Comparison, Outcomes), que é comumente utilizada em revisões sistemáticas e integrativas. No

contexto deste estudo, a população (P) corresponde aos trabalhadores em diferentes setores organizacionais, a intervenção (I) refere-se à análise dos fatores que influenciam a saúde mental no trabalho, a comparação (C) engloba estudos que abordam a qualidade de vida e o turnover organizacional, e os resultados (O) envolvem as conclusões sobre os impactos desses fatores nas taxas de turnover. A aplicação dessa estratégia permite uma abordagem estruturada e detalhada, facilitando a identificação dos estudos mais relevantes e a análise dos achados de maneira comparativa.

Seguindo as diretrizes PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses), o procedimento metodológico envolveu várias etapas cruciais. Inicialmente, foi realizada uma busca nas bases de dados selecionadas, seguida da triagem dos artigos com base em critérios de inclusão e exclusão definidos previamente. Após a busca inicial, os títulos e resumos dos artigos encontrados foram analisados para garantir a aderência ao tema da pesquisa, com a remoção de artigos irrelevantes e a exclusão de duplicatas. A partir daí, os estudos selecionados foram avaliados em profundidade, e os dados extraídos foram sintetizados. A conformidade com as diretrizes PRISMA assegura que o processo de coleta, análise e apresentação dos dados seja transparente, sistemático e reprodutível (Lima et al., 2020; Lima et al., 2023; Lima et al., 2024; Lima, 2024; Lima et al., 2024; Lima et al., 2024; Lima et al., 2024; Lima et al., 2025; Lima et al., 2025; Lima et al., 2025; Lima et al., 2025; Lima et al., 2025; Lima et al., 2025; Lima et al., 2025; Lima et al., 2025; Lima et al., 2025; Lima; Marta, 2026).

A pesquisa foi realizada com a consulta a quatro principais bases de dados: SciELO, Scopus, DOAJ e Google Acadêmico, que são fontes amplamente reconhecidas por sua qualidade e abrangência na disponibilização de artigos científicos. Essas bases foram escolhidas pela relevância e acessibilidade dos artigos publicados, permitindo a obtenção de uma gama diversa de estudos sobre os temas em questão. A escolha dessas plataformas também visa garantir que a revisão seja abrangente e baseada em fontes de alta qualidade, representando a literatura mais atual sobre o impacto da saúde mental no trabalho.

A utilização de palavras-chave e operadores booleanos foi fundamental para garantir uma busca eficiente e precisa. As palavras-chave empregadas foram relacionadas à saúde mental no trabalho, qualidade de vida e turnover organizacional, sendo combinadas por meio de operadores como "AND", "OR" e "NOT", a fim de restringir ou expandir os resultados de acordo com a relevância dos termos. Por exemplo, combinações como “saúde mental” AND “qualidade de vida” AND “turnover” foram utilizadas para otimizar a busca, garantindo que os artigos

selecionados abordassem diretamente o tema da pesquisa. Esse processo permitiu uma filtragem mais refinada dos resultados, aumentando a precisão da coleta de dados.

Os critérios de inclusão utilizados foram: artigos publicados em português, brasileiros, gratuitos, completos e publicados entre 2023 e 2024. Esses critérios garantiram a atualidade e a relevância dos estudos selecionados, com um foco específico no contexto brasileiro, dada a sua particularidade em relação às questões organizacionais e de saúde mental no trabalho. Além disso, ao priorizar artigos gratuitos e completos, buscou-se garantir a acessibilidade e a consistência dos dados analisados, sem limitações impostas por publicações parciais ou de difícil acesso.

Em contrapartida, os critérios de exclusão abarcaram a remoção de duplicatas, teses, dissertações, resumos e artigos que não estivessem completamente disponíveis. A remoção de duplicatas garantiu que cada estudo fosse analisado uma única vez, evitando redundâncias no processo de revisão. A exclusão de teses, dissertações e resumos foi realizada para assegurar que apenas estudos completos e revisados por pares fossem considerados, assegurando a qualidade e a confiabilidade das fontes utilizadas.

Para a análise dos dados, foi utilizado o software NVivo, uma das ferramentas líderes no campo da análise qualitativa de dados (CAQDAS - Computer-Assisted Qualitative Data Analysis Software). O NVivo permite organizar, codificar e analisar grandes volumes de dados qualitativos de maneira eficiente, facilitando a extração de padrões e temas recorrentes nos estudos selecionados. A utilização do NVivo possibilitou uma análise detalhada dos textos, identificação de tendências nos resultados e uma organização coerente das informações, contribuindo para a clareza na interpretação dos achados e garantindo que a revisão fosse realizada de maneira rigorosa e sistemática.

## RESULTADOS E ANÁLISE DOS DADOS

Os resultados obtidos podem ser observados na tabela 1.

Tabela 1. Artigos selecionados

Autores	Objetivo	Método	Principais Resultados
Brauna Bataiero, Silva e Junior (2023)	Estudar o turnover e estratégias de retenção de talentos em uma empresa de destilaria.	Pesquisa bibliográfica e estudo de caso em empresa.	O estudo destaca que o turnover voluntário está relacionado a fatores como insatisfação com salários e benefícios, que impactam diretamente o bem-estar emocional dos colaboradores. A falta de especialização e o estresse gerado pela escassez de

---

			profissionais qualificados são pontos críticos para a saúde mental.
Stringhini, Marion, Marini e Tatsch (2023)	Identificar causas do turnover em uma empresa varejista de moda e sugerir melhorias para os índices de rotatividade.	Pesquisa exploratória com entrevistas e questionários.	A comunicação deficiente e a falta de apoio dos líderes contribuem para a sobrecarga emocional e estresse dos colaboradores, impactando diretamente sua saúde mental. A pesquisa sugere que melhorar a comunicação e o processo de contratação pode reduzir o turnover e melhorar o bem-estar psicológico no ambiente de trabalho.
Borba e Rezende (2023)	Compreender o turnover no setor de vendas imobiliárias e propor estratégias para reduzir a rotatividade.	Estudo de caso com questionários aplicados a consultores.	O turnover no setor de vendas imobiliárias está fortemente associado ao clima organizacional e à falta de reconhecimento, fatores que afetam negativamente a saúde mental dos colaboradores. A implementação de políticas salariais justas, pesquisas de clima e treinamento contínuo são sugeridas para melhorar a saúde emocional dos funcionários e reduzir o turnover.

---

Fonte: Dados da pesquisa (2026).

A relação entre saúde mental no trabalho e turnover organizacional é um tema que vem ganhando crescente atenção, principalmente no contexto das organizações contemporâneas. A partir dos estudos de Brauna Bataiero, Silva e Junior (2023), Stringhini, Marion, Marini e Tatsch (2023), e Borba e Rezende (2023), é possível observar que diversos fatores influenciam diretamente a rotatividade de colaboradores, sendo a saúde mental um desses fatores determinantes. A alta rotatividade de funcionários, ou turnover, é uma preocupação estratégica para as organizações, pois implica em custos significativos, tanto financeiros quanto humanos, para as empresas. Ao analisar esses estudos, percebemos que as questões emocionais e psicológicas dos colaboradores são frequentemente negligenciadas, mas são fundamentais para o entendimento dos índices de turnover.

O estudo de Brauna Bataiero, Silva e Junior (2023) destaca a importância da gestão de pessoas na redução do turnover e enfatiza que o mal-estar psicológico dos colaboradores, causado por fatores como insatisfação com salários e benefícios, é um dos principais motivadores da rotatividade. Os autores realizam um estudo de caso na Alcoeste Destilaria e concluem que, mesmo após décadas de atuação no mercado, a empresa enfrenta dificuldades em reter seus colaboradores devido à falta de uma estrutura de suporte adequada, o que resulta em um impacto direto sobre a saúde mental dos trabalhadores. A sobrecarga de trabalho, somada à escassez de profissionais qualificados, gera estresse e ansiedade, levando os colaboradores a buscar melhores condições em outras empresas.

A análise do turnover na Alcoeste Destilaria, no estudo de Brauna Bataiero, Silva e Junior (2023), revela um ponto crucial: a falta de especialização e a escassez de profissionais qualificados não só impactam a produtividade, mas também intensificam o estresse entre os trabalhadores. Esse estresse, por sua vez, afeta diretamente a saúde mental dos colaboradores, criando um ciclo vicioso de insatisfação que alimenta o turnover. A insatisfação com salários, a pressão por resultados e a falta de reconhecimento são fatores que resultam em um ambiente de trabalho tóxico, onde os colaboradores não se sentem valorizados, o que agrava problemas de saúde mental, como o burnout e a depressão.

A relação entre liderança e turnover, abordada por Stringhini, Marion, Marini e Tatsch (2023), também é central para compreender como o clima organizacional pode influenciar a saúde mental dos colaboradores. O estudo, que se baseia em uma pesquisa exploratória em uma empresa varejista de moda, revela que a comunicação deficiente entre os gestores e os funcionários contribui significativamente para o aumento do turnover. A falta de apoio emocional e a escassez de estratégias de liderança eficazes criam um ambiente de trabalho onde os colaboradores não se sentem seguros ou motivados, o que resulta em altos índices de estresse e insatisfação.

A falta de uma comunicação clara e eficaz entre líderes e colaboradores, como identificado no estudo de Stringhini et al. (2023), gera uma desconexão que compromete a saúde mental dos colaboradores. Quando os gestores não fornecem feedbacks construtivos, não reconhecem o esforço dos funcionários ou não oferecem suporte adequado, os trabalhadores se sentem desvalorizados, o que gera ansiedade e estresse. Esses sentimentos podem levar os colaboradores a tomar decisões de sair da empresa, não apenas pela busca por melhores condições financeiras, mas pela necessidade de preservação do bem-estar emocional.

Stringhini et al. (2023) destacam ainda a importância da qualificação contínua da comunicação entre direção e gestão. A implementação de treinamentos e a melhoria dos processos de liderança são vistas como ações cruciais para a redução do turnover. Essa qualificação pode resultar não apenas em uma maior eficiência organizacional, mas também em um ambiente de trabalho mais saudável psicologicamente. Quando os líderes se tornam mais atentos às necessidades emocionais de seus subordinados, a satisfação no trabalho tende a aumentar, o que pode reduzir o estresse e o burnout, melhorando a saúde mental e, conseqüentemente, a retenção dos funcionários.

A proposta de melhoria no processo de entrevistas e contratações, sugerida por Stringhini et al. (2023), visa identificar não apenas as habilidades técnicas dos candidatos, mas também suas

características emocionais e comportamentais, de forma a promover uma adaptação mais harmoniosa ao ambiente de trabalho. Ao alinhar melhor as expectativas entre a empresa e o colaborador, os gestores podem reduzir a ansiedade gerada por uma adaptação difícil e garantir que o colaborador tenha suporte suficiente para se integrar de maneira positiva, evitando o turnover causado por desconforto emocional.

A análise de Borba e Rezende (2023) no setor de vendas imobiliárias de Caldas Novas também ilustra como o turnover está intimamente relacionado a questões emocionais e psicológicas. A pesquisa revela que fatores como o clima organizacional e o reconhecimento no trabalho são elementos chave que influenciam a saúde mental dos colaboradores. Quando os colaboradores se sentem negligenciados ou desvalorizados, sua motivação e comprometimento com a empresa diminuem, o que aumenta as taxas de turnover. O estudo sugere que, para reduzir a rotatividade, as empresas devem focar na criação de um ambiente de trabalho saudável e no reconhecimento do esforço dos colaboradores, o que tem um impacto direto na saúde mental.

Borba e Rezende (2023) também enfatizam que o turnover no setor de vendas imobiliárias está diretamente ligado a fatores como o clima organizacional, política salarial e reconhecimento. A falta de um ambiente de trabalho positivo pode gerar um sentimento de frustração e estresse nos colaboradores, o que afeta sua saúde mental. Quando os trabalhadores não percebem um ambiente de apoio ou não recebem a devida valorização, sua saúde emocional pode ser prejudicada, levando ao desejo de sair da organização em busca de melhores condições de trabalho e de saúde psicológica.

A proposta de melhorar as políticas salariais e implementar pesquisas de clima organizacional, como sugerido por Borba e Rezende (2023), visa identificar e corrigir possíveis falhas que podem afetar a saúde mental dos colaboradores. Realizar pesquisas de clima organizacional regulares pode proporcionar uma visão clara das questões que geram estresse e insatisfação entre os colaboradores, permitindo que a organização adote medidas preventivas para melhorar o bem-estar psicológico de seus funcionários e reduzir o turnover.

O estudo de Borba e Rezende (2023) também sugere que, para reduzir o turnover, as empresas devem adotar uma abordagem mais holística, focando não apenas nas questões salariais, mas também no ambiente emocional e psicológico no qual os colaboradores estão inseridos. Fatores como reconhecimento, valorização e apreciação do trabalho realizado são fundamentais para criar uma sensação de pertencimento. Quando os trabalhadores sentem que suas contribuições são reconhecidas e que estão em um ambiente de apoio, sua saúde mental tende a

melhorar, reduzindo o estresse e a insatisfação, o que, por sua vez, pode contribuir para a diminuição do turnover.

Os estudos apresentados sugerem que, além dos fatores tangíveis como remuneração e benefícios, existem diversos aspectos emocionais e psicológicos que são determinantes na retenção de talentos. A criação de um ambiente de trabalho saudável, que favoreça o bem-estar psicológico dos colaboradores, é uma estratégia crucial para reduzir a rotatividade. Isso inclui a promoção de práticas que minimizem o estresse, o burnout e outros problemas relacionados à saúde mental. A maneira como as organizações gerenciam o clima organizacional e como implementam ações de reconhecimento pode ter um impacto direto na saúde mental de seus colaboradores, contribuindo para o aumento da satisfação e do comprometimento no trabalho.

Além disso, a liderança tem um papel fundamental na construção desse ambiente positivo. Stringhini et al. (2023) mostram que a falta de habilidades de liderança, especialmente no que se refere à comunicação emocional com os colaboradores, pode ser um dos principais motores do turnover. Líderes que não oferecem apoio emocional adequado, não promovem um ambiente de confiança e não reconhecem o esforço de seus funcionários podem gerar um ambiente tóxico que afeta a saúde mental de todos. Por outro lado, líderes que são emocionalmente inteligentes, que sabem reconhecer as necessidades de seus colaboradores e que conseguem criar uma cultura de suporte emocional e motivação, tendem a reduzir o estresse organizacional e a melhorar a qualidade de vida no trabalho.

Stringhini et al. (2023) enfatizam que a melhoria da qualificação da comunicação interna e da gestão de pessoas são estratégias eficazes para reduzir o turnover e melhorar a saúde mental dos colaboradores. A comunicação clara e eficaz ajuda a criar um ambiente no qual os colaboradores se sentem mais seguros e menos ansiosos. Isso reduz a sensação de insegurança que pode surgir em um ambiente de trabalho desorganizado, onde as expectativas não são claras e o feedback é escasso. Quando os colaboradores se sentem bem-informados e apoiados, sua saúde mental se beneficia, o que pode levar a uma maior estabilidade dentro da organização.

Além disso, o estudo de Borba e Rezende (2023) destaca a importância de pesquisas de clima organizacional para identificar questões de saúde mental e rotatividade antes que se tornem um problema significativo. Essas pesquisas são instrumentos valiosos que permitem às empresas entender o que está afetando o bem-estar dos colaboradores. Por exemplo, problemas de reconhecimento, carga de trabalho excessiva e política salarial injusta podem ser detectados e corrigidos de forma proativa, evitando que esses fatores se transformem em causas de turnover.

Quando as empresas conseguem agir preventivamente, a saúde mental dos colaboradores é preservada e a rotatividade é reduzida.

A relação entre saúde mental e turnover é especialmente visível quando analisamos o impacto do burnout nas organizações. Colaboradores que experimentam níveis elevados de estresse devido a uma carga de trabalho excessiva ou a um ambiente de trabalho hostil são mais propensos a experimentar esgotamento emocional, o que afeta diretamente sua saúde mental. Isso, por sua vez, aumenta as chances de turnover. O estudo de Borba e Rezende (2023) observa que a falta de uma gestão eficaz de recursos humanos, combinada com a ausência de apoio psicológico adequado, pode levar os colaboradores a se sentirem exaustos emocionalmente, fazendo com que busquem alternativas em outros lugares, onde possam melhorar seu equilíbrio emocional.

O turnover voluntário, que ocorre quando o colaborador decide deixar a organização por motivos pessoais ou de insatisfação, é, portanto, um reflexo direto das condições de trabalho e da saúde mental dentro da empresa. Nos estudos de Brauna Bataiero, Silva e Junior (2023), Stringhini et al. (2023), e Borba e Rezende (2023), fica evidente que a falta de estratégias de retenção focadas no bem-estar psicológico dos colaboradores contribui para o aumento do turnover. Ao priorizar o cuidado com a saúde mental e implementar práticas de gestão que promovam a qualidade de vida no trabalho, as empresas têm maiores chances de reter seus talentos e criar um ambiente mais estável e saudável.

Outro ponto relevante é que a especialização e o treinamento contínuo, sugeridos por Stringhini et al. (2023), têm um impacto direto na saúde mental dos colaboradores. Quando os trabalhadores se sentem capacitados e preparados para suas funções, eles experimentam menor estresse e maior satisfação no trabalho. A falta de habilidades ou a sensação de estar mal preparado para enfrentar desafios no trabalho pode gerar ansiedade e frustração, que são condições que afetam negativamente a saúde mental e levam ao turnover. Portanto, a capacitação contínua não só contribui para a eficiência operacional, mas também para o bem-estar psicológico dos colaboradores.

Por fim, a remuneração e os benefícios são componentes cruciais na retenção de talentos, mas, conforme demonstrado pelos estudos analisados, eles não são os únicos fatores determinantes. A saúde mental dos colaboradores deve ser uma prioridade dentro da estratégia de gestão de pessoas. Quando as empresas investem em ambientes de trabalho que favorecem o bem-estar emocional, elas não apenas reduzem o turnover, mas também aumentam a

produtividade, a satisfação no trabalho e o comprometimento organizacional. Criar um ambiente onde os colaboradores se sintam valorizados, reconhecidos e apoiados emocionalmente é a chave para garantir uma força de trabalho estável e saudável.

A relação entre qualidade de vida no trabalho e turnover também pode ser abordada pela perspectiva das estratégias preventivas implementadas pelas organizações para proteger a saúde mental de seus colaboradores. Brauna Bataiero, Silva e Junior (2023) e Borba e Rezende (2023) defendem que a prevenção é um dos métodos mais eficazes para combater os altos índices de turnover. Quando as empresas criam programas de saúde mental, oferecem suporte psicológico aos colaboradores e realizam avaliações regulares sobre o clima organizacional, elas conseguem identificar precocemente possíveis fontes de estresse e insatisfação. Isso permite que medidas corretivas sejam tomadas antes que o turnover se agrave, protegendo, assim, o bem-estar emocional e psicológico dos funcionários.

A prevenção do burnout, por exemplo, é uma estratégia que pode ser considerada não apenas uma ação voltada à redução de absenteísmo ou saúde mental, mas também um modo de minimizar a rotatividade. Quando as empresas promovem políticas que evitam a sobrecarga de trabalho, como flexibilidade de horários, gestão de tarefas mais equilibrada e a promoção de um ambiente onde o colaborador se sente ouvido e valorizado, elas contribuem diretamente para a melhoria da saúde mental de seus colaboradores. Stringhini et al. (2023) destacam que as lideranças têm um papel central nesse processo, já que a forma como gerenciam as pressões e expectativas dentro da organização pode ser a diferença entre um colaborador permanecer ou decidir sair em busca de melhores condições.

O estudo de Borba e Rezende (2023) reforça a ideia de que os líderes devem ser agentes de transformação no ambiente de trabalho. Quando os líderes são capacitados para identificar sinais de estresse e problemas emocionais em seus subordinados, conseguem intervir positivamente. Além disso, a liderança emocional é apontada como essencial para criar um clima de confiança e segurança, fatores fundamentais para a saúde mental dos colaboradores. Essa confiança construída ao longo do tempo reduz a sensação de insegurança e ansiedade, que muitas vezes são gatilhos para o turnover. A gestão emocional não envolve apenas a entrega de feedbacks positivos, mas também a capacidade de lidar com situações adversas e de oferecer soluções que ajudem os colaboradores a equilibrar o estresse do trabalho com a vida pessoal.

Outro ponto importante abordado por Borba e Rezende (2023) é a ideia de que o turnover não é apenas o resultado de fatores negativos, mas também da falta de adesão emocional dos

colaboradores aos valores e objetivos da empresa. Quando os colaboradores não se sentem identificados com a cultura organizacional ou não compartilham dos valores da empresa, a saúde mental tende a ser afetada, gerando um sentimento de desconforto e desconexão. Esse desconforto é frequentemente projetado como insatisfação, o que impulsiona os colaboradores a buscarem novas oportunidades em outros lugares. Assim, a construção de uma cultura organizacional sólida, com valores alinhados ao bem-estar dos colaboradores, pode minimizar esse tipo de turnover.

É interessante notar que os fatores de turnover involuntário, como demissões ou saídas forçadas, também estão relacionados à saúde mental. No entanto, como os estudos de Stringhini et al. (2023) sugerem, a relação mais próxima com a saúde mental ocorre no caso de turnover voluntário. O colaborador que decide sair por sua própria vontade muitas vezes está buscando um ambiente mais saudável, livre de estresse excessivo ou de um ambiente organizacional tóxico. Isso pode ser ilustrado através de situações em que os colaboradores, diante de uma carga emocional insustentável, decidem procurar novos desafios, priorizando sua saúde mental em detrimento de uma remuneração ou de benefícios financeiros.

A motivação intrínseca dos colaboradores também exerce um papel fundamental na decisão de permanência ou saída de uma organização. De acordo com Stringhini et al. (2023), os colaboradores que se sentem motivados pelo trabalho que realizam, que têm autonomia e oportunidades de crescimento dentro da empresa, tendem a ter uma saúde mental mais robusta. Em contraste, quando os colaboradores se sentem desmotivados, negligenciados ou estigmatizados, a ansiedade e o estresse tendem a aumentar, o que acelera a decisão de buscar outro ambiente de trabalho. Nesse sentido, a promoção de oportunidades de crescimento profissional e a valorização dos esforços individuais são práticas que devem ser priorizadas pelas organizações, não apenas para melhorar a saúde mental dos colaboradores, mas também para fortalecer sua lealdade e reduzir o turnover.

Além disso, a qualidade de vida no trabalho deve ser vista como uma responsabilidade compartilhada entre a empresa e seus colaboradores. Não basta que a organização promova medidas de saúde mental e qualidade de vida; os próprios colaboradores precisam estar dispostos a adotar práticas que favoreçam o seu equilíbrio emocional. Isso inclui o autocuidado, a gestão do tempo e a capacidade de estabelecer limites saudáveis entre o trabalho e a vida pessoal. Brauna Bataiero, Silva e Junior (2023) sugerem que as empresas devem promover campanhas educativas sobre o impacto do estresse e da falta de saúde mental, criando uma cultura onde o autocuidado

é incentivado.

Por fim, a saúde mental no trabalho não é apenas um tema de gestão de pessoas, mas uma questão estratégica. As empresas que investem em políticas de bem-estar psicológico, em programas de saúde mental e em práticas de liderança emocionalmente inteligente estão mais preparadas para enfrentar os desafios da rotatividade. Isso porque um ambiente de trabalho saudável não só melhora a satisfação dos colaboradores, mas também aumenta sua produtividade e comprometimento, elementos que impactam diretamente no desempenho organizacional. As pesquisas de Borba e Rezende (2023), Stringhini et al. (2023) e Brauna Bataiero, Silva e Junior (2023) convergem para a ideia de que a redução do turnover depende, em grande parte, da promoção ativa da saúde mental e da qualidade de vida no trabalho.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A relação entre saúde mental no trabalho, qualidade de vida e turnover organizacional é um campo fundamental para o entendimento do comportamento dos colaboradores nas organizações contemporâneas. Através dos estudos de Brauna Bataiero, Silva e Junior (2023), Stringhini et al. (2023) e Borba e Rezende (2023), foi possível perceber que, além dos aspectos tangíveis como salário e benefícios, fatores psicológicos e emocionais têm um impacto profundo na decisão dos colaboradores de permanecer ou deixar uma organização. Esses fatores influenciam diretamente o turnover e, portanto, a sustentabilidade das empresas.

Primeiramente, é importante ressaltar que o turnover organizacional não é apenas uma questão de custos financeiros para as empresas, mas também uma consequência da falta de atenção à saúde mental e ao bem-estar psicológico dos colaboradores. Como evidenciado nos estudos, questões como sobrecarga de trabalho, falta de reconhecimento, comunicação deficiente e ausência de suporte emocional são fatores críticos que contribuem para a insatisfação dos funcionários e, por consequência, aumentam a rotatividade. Colaboradores que não se sentem reconhecidos, apoiados e compreendidos por suas lideranças tendem a buscar novas oportunidades onde possam experimentar um ambiente de trabalho mais saudável e emocionalmente satisfatório.

Os líderes desempenham um papel crucial na gestão da saúde mental no trabalho. Stringhini et al. (2023) argumentam que a liderança emocionalmente inteligente é fundamental para criar um ambiente de apoio e confiança, elementos essenciais para reduzir o turnover.

Líderes que promovem a comunicação clara, reconhecem o esforço dos colaboradores e demonstram empatia em momentos de estresse organizacional são mais eficazes em criar uma cultura organizacional que prioriza o bem-estar emocional. Além disso, a liderança que implementa estratégias para promover um equilíbrio saudável entre as demandas de trabalho e o cuidado com a saúde mental tende a diminuir o risco de burnout e outros problemas psicológicos, contribuindo para uma maior retenção de talentos.

Outro ponto fundamental abordado pelos estudos é a importância de estratégias de prevenção no combate ao turnover. Brauna Bataiero, Silva e Junior (2023) sugerem que as empresas que realizam pesquisas regulares de clima organizacional e que se dedicam a entender os fatores emocionais e psicológicos que afetam seus colaboradores são mais bem preparadas para lidar com os índices de rotatividade. Investir em programas de saúde mental, como atendimentos psicológicos, campanhas de conscientização sobre o impacto do estresse e o incentivo ao autocuidado, são medidas eficazes para reduzir o turnover e melhorar a qualidade de vida no trabalho.

Além disso, a criação de um ambiente de trabalho saudável vai além de políticas de benefícios e de uma remuneração justa. A qualidade de vida no trabalho envolve a promoção de um espaço onde os colaboradores se sintam valorizados, reconhecidos e motivados. Quando as organizações investem em uma cultura que integra o bem-estar físico e psicológico dos colaboradores, elas não só conseguem reduzir o turnover, mas também aumentam a produtividade e o comprometimento dos funcionários. A satisfação no trabalho, associada a uma boa saúde mental, leva a um ciclo positivo em que os colaboradores estão mais engajados e propensos a contribuir de forma mais significativa para os objetivos da empresa.

No entanto, não podemos ignorar que o turnover é uma questão complexa, que não depende exclusivamente de um único fator. A gestão de pessoas deve ser holística, considerando tanto as necessidades individuais quanto as organizacionais. A escassez de habilidades específicas no mercado de trabalho, a falta de adaptação entre os colaboradores e a cultura organizacional, além de questões externas como condições socioeconômicas, também desempenham papéis relevantes no turnover. Portanto, as organizações precisam adotar uma abordagem multifacetada para a gestão de pessoas, levando em conta a saúde mental e o equilíbrio psicológico dos colaboradores como um componente integral da estratégia organizacional.

O estudo de Borba e Rezende (2023) demonstra a importância de práticas como a melhoria das políticas salariais, a qualificação contínua dos colaboradores e a realização de pesquisas de

clima organizacional para promover ambientes de trabalho mais saudáveis e com menores índices de turnover. Esses elementos são fundamentais para assegurar que os colaboradores se sintam pertencentes à organização e que suas necessidades emocionais sejam atendidas. A percepção de que a organização se importa com o bem-estar de seus colaboradores resulta em um comprometimento mais forte com a empresa, reduzindo os motivos para a rotatividade.

No que se refere à saúde mental, a prevenção de burnout e o cuidado com o estresse crônico devem ser priorizados pelas organizações. A implementação de programas de suporte emocional, como a oferta de espaços para escuta ativa, serviços de apoio psicológico e medidas que favoreçam o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, são intervenções que podem resultar em grandes benefícios. Stringhini et al. (2023) enfatizam que um colaborador que se sente apoiado emocionalmente, e que tem recursos para lidar com o estresse, estará mais preparado para enfrentar as adversidades do trabalho sem comprometer sua saúde mental.

A qualificação da comunicação dentro das empresas, destacada por Stringhini et al. (2023), também emerge como uma ferramenta poderosa para promover um ambiente saudável. A comunicação transparente e honesta é essencial para garantir que os colaboradores entendam suas responsabilidades e expectativas, evitando sentimentos de insegurança e frustração. Líderes que se comunicam de maneira eficaz com suas equipes criam uma relação de confiança e transparência, diminuindo os níveis de estresse e aumentando o engajamento dos colaboradores.

Além disso, ao focar na qualidade de vida no trabalho, as organizações promovem a construção de relacionamentos saudáveis entre os colaboradores. O trabalho em equipe, a colaboração e o respeito mútuo são componentes essenciais para melhorar a saúde mental no ambiente de trabalho. Colaboradores que se sentem parte de um time coeso e respeitado são menos propensos a experimentar altos níveis de estresse e, conseqüentemente, têm menores chances de deixar a organização.

Por fim, ao refletir sobre os estudos analisados, podemos concluir que a relação entre saúde mental, qualidade de vida no trabalho e turnover organizacional é intrinsecamente ligada a uma gestão de pessoas mais humanizada, que reconhece o valor emocional dos colaboradores e investe ativamente em estratégias que favoreçam seu bem-estar psicológico. Empresas que adotam essa abordagem não apenas minimizam os índices de turnover, mas também criam um ambiente de trabalho onde os colaboradores se sentem motivados, realizados e comprometidos com os objetivos organizacionais. Dessa forma, investir na saúde mental no trabalho não é apenas uma responsabilidade ética, mas uma estratégia inteligente e necessária para o sucesso a longo

prazo das organizações.

## REFERÊNCIAS

BERGAMO, Fernando Malachias de Andrade; SELEPRIN, Natiéli Tais; DA SILVA, Ana Paula Pio Alves; VIEIRA, Carolina Sena; CHAVES, Sanderson Matheus Pantoja; SAMPAIO, Aline Gomes de Sousa; DE FREITAS, Lindoval Assis; FRANÇA, Carolina Tozatti; VALES, Amanda Bezerra. DIAGNÓSTICO DA NEUROTOXOPLASMOSE: CORRELAÇÃO CLÍNICA E RADIOLÓGICA. *Revista de Geopolítica*, [S. l.], v. 17, n. 3, p. e1780, 2026. DOI: 10.56238/revgeov17n3-051. Disponível em: <https://revistageo.com.br/revista/article/view/1780>.

BORBA, Carlos Eduardo de Oliveira; REZENDE, Sônia Regina Gouvêa. *Turnover no setor de vendas imobiliária de Caldas Novas: estudo de caso*. *Anais do V SENPEX / UEG - UnU Caldas Novas*, v. 16, n. 2, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.31668/mirante.v16i2.14097>.

BRAUNA BATAIERO, Bruno; SILVA, Maylon Cavalheiro da; JUNIOR, Rodrigo Leopoldino. *O turnover em contexto de contrato de trabalho misto: um estudo de caso na Alcoeste Destilaria Fernandópolis*. *Revista Eletrônica Ciência & Tecnologia Futura*, v. 1, n. 2, p. 45-59, 2023.

FIGUEIRÔA, C. B.; OLIVEIRA, R. C. N.; NUNES, K. A. da C.; SENA VIEIRA, C.; BRAZ, B. S.; SANTOS, S. G. N.; SANTANA, I. C. M. da S.; OLIVEIRA, A. L. C.; TEIXEIRA, A. B.; GOMES, R. de C. Videolaringoscopia e Broncoscopia no Manejo da Via Aérea Difícil em Paciente com Cânula de Montgomery. *Brazilian Journal of Implantology and Health Sciences*, [S. l.], v. 7, n. 2, p. 1122–1132, 2025. DOI: 10.36557/2674-8169.2025v7n2p1122-1132. Disponível em: <https://bjih.emnuvens.com.br/bjih/article/view/5145>

LIMA, L. A. de O.; BERNARDY, T. A. dos S.; MENDEZ, A. V.; SCHIAVAO, L. J. V.; SOARES, A. R. N.; SOUZA JÚNIOR, S. O. de; VILELA, C. R.; BEZERRA, I. G. S. Gestão em Saúde: as Contribuições das Pesquisas de Satisfação e de Clima Organizacional para a Qualidade de Vida no Trabalho. *Revista de Gestão e Secretariado*, [S. l.], v. 16, n. 7, p. e5144, 2025. DOI: 10.7769/gesec.v16i7.5144.

LIMA, L. A. O. et al. Quality of life at work in a ready care unit in Brazil during the covid-19 pandemic. **International Journal of Research -GRANTHAALAYAH**, [S. l.], v. 8, n. 9, p. 318–327, 2020. DOI: <https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v8.i9.2020.1243>

LIMA, L. A. O.; DOMINGUES JUNIOR, GOMES, O. V. O. Saúde mental e esgotamento profissional: um estudo qualitativo sobre os fatores associados à síndrome de burnout entre profissionais da saúde. **Boletim de Conjuntura Boca**, 2023. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10198981>

LIMA, L. A. O.; DOMINGUES, P. L.; SILVA, R. T. . Applicability of the Servqual Scale for Analyzing the Perceived Quality of Public Health Services during the Covid-19 Pandemic in the Municipality of Três Rios/RJ, Brazil. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, v. 12, p. 17-18, 2024. <https://doi.org/10.20431/2349-0349.1208003>

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. Estigmatização do HIV nas relações e formas de trabalho: Uma revisão integrativa de literatura. *LUMEN ET VIRTUS*, v. 15, p. 1497-1506, 2024. <https://doi.org/10.56238/levv15n38-096>

LIMA, L. A. O.; GOMES FILHO, T. A. Gênero, sexualidade e trabalho: Heteronormatividade e o assédio moral contra homossexuais no contexto organizacional. *LUMEN ET VIRTUS*, v. 15, p. 1488-1496, 2024. <https://doi.org/10.56238/levv15n38-095>

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. de O.; MARTA, J. M. J. Inovação e controle de gestão no varejo: contribuições da inteligência artificial em sistemas de CRM para decisões estratégicas baseadas em dados. *Revista Gestão Organizacional*, [S. l.], v. 18, n. 3, p. 113–136, 2025. DOI: 10.22277/rgo.v18i3.8726.

LIMA, L. A. de O.; PARENTE, A. M. B.; LEIMANN, A. H.; SCHIAVAO, L. J. V.; MAIA, L. A.; SOUSA, F. B. da S.; ARAÚJO, T. S. S.; SOUSA, G. C. Gestão na Saúde Pública: Contribuições da Inteligência Artificial para a Otimização dos Processos e Tomada de Decisões. *Revista de Gestão e Secretariado*, [S. l.], v. 16, n. 9, p. e5243, 2025.

LIMA, Lucas Alves de Oliveira; DA SILVA, Avelar Alves; DE LIMA, Tamires Mélo; PONTES, Marcelo Campos; DE SOUSA, Karine Lima; AZEVEDO, Miguel Tourinho. Programa Saúde na Escola (PSE): Integrando políticas públicas de saúde e de educação. *LUMEN ET VIRTUS*, [S. l.], v. 15, n. 40, p. 4386–4393, 2024. DOI: 10.56238/levv15n40-021.

LIMA, L. A. de O.; LEITE, J. V. F.; PINTO, G. C. O.; FRANCO, T. G. R.; FREITAS, C. L. de. Gestão Estratégica de Recursos no Sistema Único de Saúde (SUS): Desafios e Estratégias Administrativas. *Revista de Gestão e Secretariado*, [S. l.], v. 16, n. 10, p. e5320, 2025. DOI: 10.7769/gesec.v16i10.5320

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>

LIMA, L. A. O. et al. Os desafios na formação de profissionais de saúde no Brasil. *Brazilian Journal of Implantology and Health Sciences*, v. 7, p. 05-15, 2025. <https://doi.org/10.36557/2674-8169.2025v7n5p05-15>

LIMA, L. A. O. et al. INFORMATIZAÇÃO EM SAÚDE: AVANÇOS TECNOLÓGICO E A

MODERNIZAÇÃO NOS SERVIÇOS DE SAÚDE. LUMEN ET VIRTUS, v. 16, p. 5102-5111, 2025. <https://doi.org/10.56238/levv16n48-042>

LIMA, L. A. O. et al. GESTÃO HUMANIZADA EM SAÚDE E SUAS IMPLICAÇÕES PARA A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO. LUMEN ET VIRTUS, v. 16, p. 1009-1019, 2025. <https://doi.org/10.56238/levv16n45-027>

LINHARES, Thales Cavalcante; LINHARES, Karen Celine Correa Cavalcante. A LGPD À LUZ DA FILOSOFIA DA INFORMAÇÃO: UMA LEITURA BASEADA EM LUCIANO FLORIDI. Revista DCS, [S. 1.], v. 22, n. 85, p. e4009, 2025. DOI: 10.54899/dcs.v22i85.4009.

SIMÕES, A. P. de S. e S. A importância do ensino da Leitura como instrumento libertador. In: SIMÕES, A. P. de S. e S. (Org.). Educação Libertadora: Leitura, Desafios e Recurso. 1. ed. Pombal: Verde, 2025. v. 1, p. 57-63.

SIMÕES, A. P. de S. e S. A inspeção escolar: contexto histórico e ordenamento jurídico. In: SIMÕES, A. P. de S. e S. (Org.). Educação Libertadora: Leitura, Desafios e Recurso. 1. ed. Pombal: Verde, 2025. v. 1, p. 51-57. DOI: <https://doi.org/10.18378/gvaa-978-85-5792-012-5>

SIMÕES, A. P. S. S.; SARAIVA, M. K. S. As tecnologias no cotidiano escolar: uma ferramenta facilitadora no processo de ensino-aprendizagem. Revista Educação Contemporânea, Pombal, v. 2, n. 2, p. 854-869, 2025. Disponível em: <https://www.editoraverde.org/portal/revistas/index.php/reca/article/view/416>

STRINGHINI, Eduardo do Carmo; MARION, Fabio Luís; MARINI, Geraldo; TATSCH, Marcelo Pastoriza. *Relação do turnover com a gestão empresarial: estudo de caso em uma empresa varejista de moda*. Cadernos Especiais do MBA Identidade Empresarial, v. 1, n. 1, p. 12-24, 2023.

VIEIRA, C. S.; TOMICH, J. P.; AKSACKI, K.; SAMPAIO, V. A. CIRURGIA METABÓLICA PARA O TRATAMENTO DO DIABETES TIPO 2. REVISTA FOCO, [S. 1.], v. 18, n. 1, p. e7517, 2025. DOI: 10.54751/revistafoco.v18n1-063. Disponível em: <https://ojs.focopublicacoes.com.br/foco/article/view/7517>.