

A relação entre condições psicossociais de trabalho e rotatividade voluntária de trabalhadores

João Conde Vivian, Hernâni Veloso Neto

^{1,2} ISLA – Instituto Politécnico de Gestão e Tecnologia, V.N. Gaia, Portugal. ² ORCID: 0000-0002-4959-057X

Resumo: O estudo tem como objetivo a identificação das dimensões de fatores de risco psicossociais que mais influenciam a intenção de rotatividade. Submeteu-se um questionário de caracterização das condições psicossociais de trabalho e da intenção de rotatividade a 265 trabalhadores de uma empresa fabril portuguesa. Efetuou-se uma análise de fiabilidade a oito dimensões analíticas para a verificação da consistência interna. Procedeu-se a um teste de regressão múltipla entre o conjunto de dimensões psicossociais e a intenção de rotatividade, bem como se testou a intensidade da relação entre cada uma das oito dimensões e a intenção de rotatividade através do coeficiente de correlação de *Spearman*. Os resultados obtidos evidenciaram sete correlações estatisticamente significativas, sendo que a relação com a dimensão analítica interface trabalho-indivíduo demonstrou ser a que tinha mais intensidade. Também se concluiu que a rotatividade voluntária de trabalhadores está relacionada com as condições psicossociais de trabalho, dado se terem confirmado dimensões psicossociais com capacidade de influência na intenção de rotatividade. A insegurança laboral, satisfação laboral, e o conflito trabalho-família, que integram o domínio do interface trabalho-indivíduo, demonstram ser as dimensões que mais influenciam o nível de intenção de rotatividade do capital humano desta empresa fabril.

Palavras-chave: Riscos Psicossociais, Condições Psicossociais de Trabalho, Rotatividade Voluntária, Retenção de Capital Humano.

The relationship between psychosocial working environment and employee voluntary turnover

Abstract: The objective of this study is to provide evidence for a relationship between employee voluntary turnover and psychosocial working environment by identifying the dimensions of psychosocial factors that most influence turnover intent. Data were collected from 265 workers of a Portuguese manufacturing company in which survey instruments of psychosocial working conditions and turnover intent were used. Reliability analysis was used as measure to assess internal consistency of eight dimensions (domains). A multiple regression analysis was conducted to describe the relationships between a set of dimensions and turnover intent. The Spearman's correlation coefficient was used to measure the strength and direction of association between each of the eight dimensions and turnover intent. Results showed seven significant correlations, as well as uncovered a significant positive and stronger relationship between work-individual interface and turnover intent. The findings of this study support a relationship between employee voluntary turnover and psychosocial working environment, as well as job insecurity, job satisfaction and work-family conflict (from the work-individual interface dimension) are the dimensions of psychosocial factors that exert the most influence over turnover intent of this company's human capital.

Keywords: Psychosocial Risks, Psychosocial Working Environment, Voluntary Turnover, Human Capital Retention.

1. Introdução

A rotatividade nas organizações, que decorre da rescisão contratual voluntária, poderá ser espoletada pela existência de condições psicossociais de trabalho deficitárias, nas quais os trabalhadores se encontrem expostos a níveis elevados de diferentes riscos psicossociais. Assente nesta proposição, o presente estudo visa investigar a existência de uma relação entre os dois parâmetros, as condições psicossociais de trabalho e a rotatividade voluntária de trabalhadores.

A preservação do capital humano nas organizações é amplamente reconhecida como uma condição *sine qua non* para a competitividade organizacional (Coppin, 2017), pelo que o esvaziamento deste, provocado pela rescisão contratual voluntária, consubstancia-se num tipo de rotatividade nefasto (Deloitte, 2016). Este tipo de rescisões afigura-se como um verdadeiro desafio para as organizações que aspirem sobreviver no dinâmico século XXI (Coppin, 2017). Em face deste desafio, urge perceber se é exequível gerir, prevenir ou controlar este tipo de rotatividade por via da gestão dos riscos psicossociais no trabalho.

A emergência dos riscos psicossociais relacionados com o trabalho nas organizações e, em particular, no âmbito da segurança e saúde ocupacional, decorre das alterações significativas que tiveram lugar no mundo do trabalho nas últimas décadas (EU-OSHA - Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2007), impele as organizações, transversalmente nos seus processos de gestão e nas atividades de segurança e saúde ocupacional, para a imperatividade de incorporar práticas de gestão de riscos psicossociais do trabalho (Diretiva 89/391/EEC) (EU-OSHA, 2010). Independentemente do tipo de organização, do sector a que esta pertença e da sua localização geográfica, os trabalhadores, sob a tutela de uma qualquer organização, encontram-se suscetíveis à exposição a fatores de risco psicossocial do trabalho (EU-OSHA, 2010, 2012; Neto, 2015), passíveis de serem tipificados ou agrupados em dimensões, dos quais se consubstancia uma multitude de riscos psicossociais (Neto, 2014).

Em face dessa inevitável exposição e num contexto pandémico de forte exigência em termos de condições psicossociais de trabalho, estes podem catapultar a indesejável intenção de saída dos trabalhadores, consubstanciando uma ameaça à retenção de capital humano nas organizações. Deste modo, com base num estudo de caso efetuado numa empresa fabril portuguesa de grandes dimensões procurou-se investigar as possíveis relações entre as condições psicossociais de trabalho vivenciadas pelos trabalhadores e a sua intenção de rotatividade voluntária.

2. Enquadramento teórico

2.1. Fatores e riscos psicossociais no trabalho

Marchant e Garrido (2012, citados por Neto, 2014) defendem que os riscos psicossociais estão presentes em todos os locais de trabalho, já que enquanto existir uma organização de trabalho e uma relação laboral com a sua própria cultura de trabalho, vai persistir a probabilidade de as condições de emprego, os fatores organizacionais e relacionais e as condições sociais de trabalho poderem interagir com o funcionamento mental e bem-estar psicossocial das/os trabalhadoras/es (Gollac & Bodier, 2011, citados por Neto, 2014). Esses aspetos têm um determinado potencial de dano para a saúde mental, física e social das/os trabalhadoras/es, devendo ser identificados, analisados,

avaliados e controlados. A esse processo é que se designa de gestão de riscos psicossociais relacionados com o trabalho.

O entendimento do que significam os riscos psicossociais do trabalho depende diretamente do tipo de fatores de risco que se considera estarem na sua gênese (Neto, 2014), razão pela qual existe uma grande dificuldade na conceptualização destes, dada a variedade de fatores que podem ser considerados. No que concerne aos fatores de risco psicossociais do trabalho, existem várias definições na literatura especializada, porém Neto (2014) sugere dois exemplos de tipos de concepções mais especificadoras:

“Os perigos [e subseqüentes fatores de risco] psicossociais são definidos em termos de interações, por um lado, entre conteúdo do trabalho, organização do trabalho e gestão, e outras condições ambientais e organizacionais, e, por outro, as competências e necessidades das/os trabalhadoras/es que provam ter uma influência perigosa sobre a saúde das/os trabalhadoras/es através das suas percepções e experiências” (Organização Internacional do Trabalho, 1986, citada por Neto, 2014, p.35); “Os fatores de riscos psicossociais são definidos como aqueles aspetos de concepção e gestão de trabalho, e seus contextos sociais e organizacionais, que têm o potencial para causar dano psicológico ou físico” (Cox & Griffiths, 1996 e 2005, citados por Neto, 2014, p.35).

Esta última concepção acaba por ser a mais referenciada na literatura, ainda assim, não capta a dimensão social do dano, pelo que Neto (2014) considera que seria melhor especificado se a definição “considerasse como fatores de risco psicossocial aqueles aspetos da concepção e gestão do trabalho, e seus contextos sociais e organizacionais, que têm o potencial para causar dano físico e psicossocial nas/os trabalhadoras/es” (Neto, 2014, p.35). Estes fatores de risco são potenciadores de determinados tipos de consequências, também designados por danos, e de diferentes níveis de risco psicossocial, consoante o grau de exposição dos trabalhadores a esses aspetos perigosos.

De acordo com Neto (2015), os principais tipos de riscos psicossociais relacionados com o trabalho da atualidade são o stress ocupacional, a interferência do trabalho com vida pessoal (e vice-versa), o *burnout*, a violência no trabalho (na forma de agressões físicas, assédio moral e/ou assédio sexual), a precariedade laboral, a discriminação laboral e a ausência de valorização e reconhecimento profissional. Por sua vez, a EU-OSHA (2007) refere que esses principais riscos psicossociais do trabalho se encontram relacionados com cinco grandes fatores de risco psicossocial, apesar de existirem muitos outros: as novas formas contratuais e a insegurança contratual; uma força de trabalho envelhecida; a intensificação dos ritmos e cargas de trabalho; as exigências emocionais elevadas no trabalho; e o deficitário equilíbrio trabalho-vida pessoal. Esses fatores podem ter consequências muito negativas para o bem-estar físico, cognitivo, emocional e social dos trabalhadores, sendo que a saída do trabalhador de uma organização, por iniciativa própria ou por despedimento realizado pela organização, pode ser uma consequência dessa exposição/presença de riscos psicossociais no trabalho.

2.2. Rotatividade voluntária no trabalho

Heneman et al. (2018) dividem a rotatividade nas organizações em duas categorias, uma voluntária e outra involuntária, sendo que a primeira é espoletada pelo trabalhador, enquanto a segunda advém da própria organização. No seguimento da mesma linha de raciocínio, para Tang e Frost (1999) a rotatividade involuntária é definida pela saída dos

trabalhadores de uma organização com base nas ações da organização, isto é, situações em que o contrato é rescindido pela organização (também designada por despedimento), enquanto a rotatividade voluntária é definida pela saída dos trabalhadores de uma organização com base nas suas próprias ações. Segundo Noe et al. (2006), quando os trabalhadores abandonam uma organização por iniciativa própria, este comportamento é referido por rotatividade voluntária, sendo uma ação iniciada com base na escolha do trabalhador. Griffeth e Hom (1994) definem esta saída como uma rotatividade decorrente da cessação voluntária de membros de uma organização.

As conceptualizações de Mobley et al. (1978), consideradas uma pedra angular de toda a literatura sobre a rotatividade no trabalho, sugerem que o precursor imediato da desistência efetiva é a intenção de desistência, sendo esta hipótese consistente com o modelo de atitudes, intenções e comportamento de Fishbein (1967). Para Martin e Roodt (2008), o comportamento subjacente à rotatividade voluntária é um processo de múltiplas fases, que inclui componentes de atitude, decisão e comportamento. Os autores suportam ainda, que a teoria do comportamento planeado de Ajzen (1991) sugere que a intenção comportamental é um bom preditor do comportamento efetivo.

Na literatura especializada, vários estudos, entre os quais os de Newman (1974), Mobley et al. (1978), Tett e Meyer (1993) e Shields e Ward (2001), demonstraram com sucesso que as intenções de rotatividade são consistentemente observadas com correlações moderadas a fortes com a rotatividade efetiva, substanciando e fundamentando a noção teórica de Ajzen (1991). Há um suporte considerável à noção de que a intenção de desistir/ficar seja, provavelmente, o antecedente e o preditor imediatamente mais importantes a nível individual das decisões de rotatividade, compelindo Martin e Roodt (2008) a resumir a noção: as intenções são consideradas o precursor imediato do comportamento e, portanto, o melhor preditor da rotatividade deverá ser a intenção de rotatividade.

2.3. Relações entre fatores, riscos psicossociais e rotatividade voluntária

No modelo conceptual e integrado do *stress-to-turnover process*, proposto por Fila et al. (2015), é reportada uma relação stress e rotatividade voluntária. Os autores referem que os *stressores* antecedem a pressão psicológica que induzem a intenção de rotatividade que, eventualmente, se materializa em rotatividade voluntária, sendo que os recursos de *coping* (forma de lidar com as situações stressantes), tais como o controlo e o suporte, bem como a avaliação e reavaliação dos *stressores* por parte do trabalhador, mitigam ou alavancam a materialização da rotatividade voluntária.

No estudo de Yim et al. (2017) verificou-se que um nível de stress ocupacional elevado resulta direta e indiretamente num nível baixo de capital psicológico e num incremento de intenção de rotatividade. Os resultados demonstraram, ainda, que o capital psicológico tem um efeito mediador na relação entre stress ocupacional no âmbito da enfermagem e a intenção de rotatividade, sendo que se observaram associações estatisticamente significativas entre as três variáveis, em que o capital psicológico mostrou ter um papel mediador parcial nesta relação. Hwang et al. (2014) concluíram que os fatores de stress são preditores da intenção de rescisão entre os trabalhadores hoteleiros, sendo que entre os seis fatores considerados, nomeadamente os problemas relacionados com a vida familiar, os aspetos relacionados com a tarefa e remuneração, o conflito de papéis ou de responsabilidades, a discriminação no tratamento, a falta de suporte/apoio, e a cultura organizacional, destacou-se a discriminação no tratamento

como o fator com mais significância na intenção de rotatividade. Wang et al. (2017) exploram o impacto do Conflito trabalho-vida familiar e do Conflito vida familiar-trabalho na intenção de rotatividade num estudo transversal ao sector hoteleiro de Taiwan, sendo que estas formas de conflito serviram de variáveis antecedentes. O resultado deste estudo revela que estes conflitos estão positivamente relacionados com a intenção de rotatividade, demonstrando que quanto maior o conflito entre estas dimensões, maior a tendência para a rotatividade. No estudo levado a cabo por Nohe e Sonntag (2014), os resultados revelam que o conflito trabalho-vida familiar previu um aumento nas intenções de rotatividade cinco meses depois e demonstram que alterações neste conflito desempenham um papel único e importante, impactando nas inclinações dos trabalhadores em permanecer ou sair da organização. Santoso et al. (2018), com base numa amostra combinada de duas organizações de auditoria e recorrendo ao teste de regressão múltipla, obtiveram, no que respeita à relação entre a variável independente *burnout* e a variável dependente intenção de rotatividade, um nível de significância inferior a 5% e uma capacidade explicativa de 43,7%, revelando que o *burnout* tem um efeito positivo sobre as intenções de rotatividade. Lee (2017) demonstrou que o estado de *burnout* em professores está positivamente associado com a intenção de rotatividade e evidenciou o impacto da dimensão emocional no trabalho, no bem-estar e na intenção de rescisão destes trabalhadores.

Akar e Sarvan (2011) efetuaram uma análise de regressão múltipla de modo a determinar o impacto da dimensão do assédio moral na intenção de rotatividade dos trabalhadores de pequenas e médias empresas, sendo que o assédio no âmbito das relações sociais direcionado por superiores e colegas de trabalho revelou ser eficaz, impactando na intenção de rotatividade. Os resultados revelados por Coetzee e van Dyk (2017) indicam que as variáveis de assédio moral no trabalho correlacionaram-se positivamente com a intenção de rotatividade e negativamente com as variáveis de envolvimento no trabalho, que, por sua vez, se correlacionaram negativamente com a intenção de rotatividade.

Merkin (2008), num estudo que incidiu sobre 8818 trabalhadores do Brasil, Chile e da Argentina, revela resultados significativos através de uma análise de regressão que suportaram a hipótese formulada de que os trabalhadores latino-americanos expostos ao assédio sexual no local de trabalho têm maiores intenções de rotatividade do que os trabalhadores que não estão expostos ao mesmo. Laband e Lentz (1998) analisaram o impacto do assédio sexual percebido sobre a intenção de abandono de juristas, com o intuito de investigar se a presença do assédio sexual levado a cabo por superiores, colegas ou clientes conduzia significativamente a uma maior propensão para estas reportarem tal intenção, de forma clara e inequivocamente. Concluíram que a presença do assédio sexual incrementa significativamente a intenção de desistência expressa pelas juristas. Tanto o assédio vivenciado como o observado aumentam a probabilidade destas trabalhadoras reportarem uma intenção de desistência dos seus locais de trabalho.

Relativamente à relação entre precariedade laboral percebida pelos trabalhadores e a rotatividade voluntária, Lebert e Voorpostel (2016), recorrendo a dados longitudinais na Suíça, investigaram em que medida os trabalhadores voluntariamente mudavam de emprego em consequência de uma estratégia para melhorar a sua situação e com o intuito de fazer face à precariedade laboral, tendo em conta o contexto familiar. Demonstraram que os trabalhadores do género masculino, numa condição de precariedade laboral, tiveram uma maior propensão para a rotatividade voluntária.

Similarmente, verificou-se a mesma propensão nas trabalhadoras com ausência de filhos na idade pré-escolar e com dificuldades económicas. Acresce que, na mesma linha, as dificuldades económicas nos trabalhadores do género masculino incrementavam a probabilidade de rotatividade voluntária, enquanto que, inversamente, a precariedade de um cônjuge diminuía a mesma probabilidade, em relação às trabalhadoras. Os resultados do estudo de investigação de Lee e Jeong (2017), que abrangeu doze organizações representativas de diversas indústrias sul coreanas, demonstraram que a precariedade laboral diminui o comprometimento organizacional, que, por sua vez, reforça a intenção de rotatividade. Os autores confirmaram que a precariedade laboral está relacionada positivamente com a intenção de rotatividade, pelo que propuseram o modelo em que a precariedade afeta a intenção de rotatividade através do mediador designado por comprometimento organizacional.

Com vista à obtenção de um conhecimento mais abrangente sobre a discriminação de género e as suas consequências no género feminino, com base em dados recolhidos de 583 trabalhadoras dos Estados Unidos da América, de Hong Kong e Pequim, Shaffer et al. (2000) desenham um modelo no qual definem o assédio sexual e a segregação de género como variáveis independentes, em contraposição às variáveis dependentes, satisfação no trabalho, comprometimento organizacional, intenção de rotatividade e stresse. Os resultados demonstraram que a discriminação de género está negativamente associada com a satisfação no trabalho e o comprometimento organizacional, bem como está positivamente associada com a intenção de rotatividade e stresse. A segregação de género foi o determinante que mais influência exerceu sobre as variáveis dependentes e revelou estar mais associada com a satisfação no trabalho, comprometimento organizacional e intenção de rotatividade. Em contraste, o assédio sexual demonstrou ser neste estudo, unicamente, um preditor da intenção de rotatividade. Foley, Ngo e Loi (2006) também se propuseram a perceber os antecedentes e consequências da discriminação de género, num estudo que incidiu sobre 514 advogados. Os dados obtidos revelaram uma relação significativamente negativa entre a discriminação de género percecionada e o comprometimento organizacional. Acresce que o comprometimento organizacional apresentou-se relacionado negativamente com a intenção de sair. Adicionalmente, evidenciaram uma relação positiva e direta entre a discriminação de género percecionada e a intenção de rescisão, sugerindo que a discriminação de género percecionada teve, duplamente, um efeito direto e indireto, via comprometimento organizacional, sobre a intenção de rescisão.

3. Metodologia

Utilizou-se uma metodologia de investigação eminentemente quantitativa, complementada com análise documental de revisão da literatura sobre as temáticas em estudo. O método de investigação quantitativo teve por base a aplicação de um inquérito por questionário ao universo de trabalhadores da unidade fabril que se utilizou como estudo de caso.

3.1. Instrumentos

Neto (2015) aponta para a importância da utilização de instrumentos agregados de inquirição, que possibilitam uma análise simultânea de vários fatores psicossociais de risco, que na prática são ferramentas que permitem a análise e avaliação simultânea de várias dimensões, capitalizando em amplitude analítica e técnica (Neto, 2015). Para a

identificação de fatores de risco psicossociais e análise da sua existência dentro da organização, serviu como vetor de prospeção o Questionário de Caracterização das Condições Psicossociais de Trabalho proposto por Neto (2013), que contempla dois blocos de questões.

O bloco A é constituído por 76 questões da versão média do Questionário Psicossocial de Copenhaga - COPSOQ (COPSOQ II), desenvolvido por Kristensen e Borg em 2003, com a colaboração do Instituto Nacional Dinamarquês para a Saúde Ocupacional em Copenhaga, validado para Portugal por Carlos Fernandes da Silva e colegas (2012 e 2014). A versão média do COPSOQ II compreende 29 dimensões de fatores de risco psicossociais, no qual se verte, também, uma grande parte das dimensões de fatores de risco (perigos) revistos anteriormente no enquadramento teórico, que podem ou têm potencial de provocar dano psicológico, social e físico, os quais se encontram na base de riscos psicossociais, tais como o stresse, conflito trabalho-vida familiar, *burnout*, assédio moral, assédio sexual, a precariedade e discriminação.

Ainda importa referir relativamente à utilização da versão média do COPSOQ II, que “apesar de se ter seguido a lógica de classificação dos dados em tercis, o apuramento dos valores não seguiu a lógica da caracterização do potencial de efeitos na saúde” (Neto, 2013, s/p). A análise das respostas foi adaptada por Neto (2013) para permitir a análise em termos de fatores de risco para a segurança e saúde no trabalho, já que “para ser utilizado na identificação de fatores de risco e na determinação de níveis de exposição dos trabalhadores a esses mesmos fatores de riscos, diversos itens têm que ser invertidos, porque a escala de *likert* tem significados diferentes consoante o fator de risco em causa” (Neto, 2013, s/p). “A versão original do COPSOQ apenas considera a inversão de dois itens, o que em termos de análise de risco, enviesava os resultados e as respetivas exposições reportadas pelos trabalhadores” (Neto, 2013, s/p). Mais itens necessitam de ser invertidos para terem a conotação de fator de risco psicossocial do trabalho.

O bloco B do questionário contempla um conjunto de questões de âmbito socioprofissional, bem como questões para avaliar indicadores como: nível geral de satisfação laboral, índice bipolar de fadiga laboral percebida, e intenção de rotatividade. Relativamente a este último, como as intenções são consideradas o precursor imediato do comportamento, Martin e Roodt (2008) defendem que o melhor preditor da rotatividade deverá ser a intenção de rotatividade. Autores como Mobley et al. (1978), Shields e Ward (2001) ou Tett e Meyer (1993) demonstraram que as intenções de rotatividade são consistentemente observadas com correlações moderadas a fortes com a rotatividade efetiva, em linha com o definido por Ajzen (1991). Por isso, para a construção do indicador de rotatividade voluntária e perscrutação da intenção de rotatividade dos trabalhadores utilizou-se o instrumento criado por Mobley, Horner e Hollingsworth em 1978, que contempla os seguintes aspetos: pensar em desistir, intenção de procura e intenção de sair. Estes autores, tendo por base o modelo *Employee withdrawal decision process*, definiram os seguintes parâmetros para a determinação da intenção de rotatividade: (1) penso muito em deixar esta organização/empresa; (2) estou, ativamente, à procura de uma alternativa a esta organização/empresa; e (3) logo que possível, deixarei esta organização/empresa.

3.2. Procedimento de aplicação do questionário

Para testar o instrumento constituído efetuou-se um pré-teste com 10 trabalhadores da empresa em estudo, de forma a obter uma perspetiva quanto a dificuldades de interpretação e preenchimento. Como não foram reportadas dificuldades, procedeu-se à aplicação do questionário ao restante universo de trabalhadores da empresa, agrupando os trabalhadores tendo em conta a sua área de atividade e a disponibilidade horária para o preenchimento do mesmo. Assim, com o objetivo de evitar causar constrangimentos ou interrupções de produção na organização, tornou-se necessário levar a cabo a auscultação em seis dias durante o mês de fevereiro de 2020. O processo foi gerido pela equipa de investigação com o apoio do responsável pela segurança e saúde ocupacional da organização e de uma funcionária administrativa, sendo que o período de tempo estipulado e observado para o preenchimento do questionário ascendeu a 30 minutos.

3.3. Características dos participantes

O processo de inquirição foi programado para incidir sobre o universo de trabalhadores da empresa, num total de 374, mas acabou por não ser possível obter respostas de todas as pessoas. Essa situação deveu-se a vários motivos, em particular pelo facto de alguns trabalhadores estarem ausentes ou indisponíveis nos dias em que se esteve na empresa a recolher dados. No global, foram validados um total de 265 questionários, correspondendo a uma taxa de participação de 70,8%.

A amostra é constituída por trabalhadores com idades compreendidas entre os 19 e 69 anos, sendo que 46,2% dos elementos têm idades compreendidas entre os 19 e os 40 anos, 49,8% entre os 41 e os 59 anos; e 4% entre os 60 e 69 anos. Cerca de 30,7% revelaram ser solteiros, 60,7% casados (ou em união de facto), 7,4% divorciados e 1,2% viúvos. Apenas 23,1% dos trabalhadores afirmou ainda não ter descendência, enquanto 76,9% manifestaram a condição de parentalidade, entre os quais 34,9% com um filho, 30,6% com dois filhos, 9,2% com três e 2,2% com quatro. No que respeita à antiguidade, 48,1% dos trabalhadores declararam exercer funções há menos de cinco anos, 23% ter uma antiguidade superior a 20 anos e 28,9% entre os 6 e 19 anos. Também se registou que 69,6% dos trabalhadores indicou possuir um contrato sem termo e 26,2% um contrato a termo. Cerca de 2,8% estava em regime de trabalho temporário e 1,4% com outro tipo de contratação.

3.4. Análise estatística de dados e teste de hipóteses

Os dados recolhidos com o questionário foram tratados e analisados através dos programas informáticos MS Excel e IBM SPSS, com recurso a estatísticas descritivas (frequências, percentagens, médias, desvio padrão, etc.), testes de fiabilidade a índices fatoriais (Alfa de *Cronbach*), testes não paramétricos de correlação de *Spearman* e testes multivariados de regressão múltipla *backward* para o cálculo da capacidade preditiva de variáveis.

Para aferição da existência de relações entre a rotatividade voluntária dos trabalhadores e as condições psicossociais de trabalho que os mesmos dispõem, foram formuladas algumas hipóteses de investigação. Formulou-se uma hipótese geral (H1) com base no objetivo principal da investigação e nove hipóteses complementares (H2 a H10), relacionando cada uma das dimensões analíticas utilizadas para caracterizar as condições psicossociais de trabalho percecionadas pelos trabalhadores e o nível de intenção de rotatividade que manifestaram. As hipóteses testadas foram as seguintes:

- A variação da intenção de rotatividade dos trabalhadores é explicada pelas condições psicossociais de trabalho percebidas pelos trabalhadores (H1);
- A intenção de rotatividade dos trabalhadores está significativamente correlacionada com o tipo de:
 - organização do trabalho e do conteúdo que reportam (H2);
 - exigências laborais que reportam (H3);
 - relações sociais e liderança que reportam (H4);
 - interface trabalho-Indivíduo que reportam (H5);
 - valores no local de trabalho que reportam (H6);
 - personalidade que reportam (H7);
 - saúde e bem-estar que reportam (H8);
 - comportamentos ofensivos que reportam (H9);
 - satisfação com as condições de trabalho que reportam (H10).

5. Resultados

5.1. Fiabilidade das escalas fatoriais utilizadas

Os 78 itens da versão média do COPSOQ II foram agregados em oito dimensões psicossociais de análise, as quais agregam as 29 escalas com fatores psicossociais que permitem a estimação do nível de exposição a fatores de risco psicossocial. Do mesmo modo, também se agrupou os itens da dimensão de intenção de rotatividade. No total foram constituídos nove índices fatoriais, aos quais se realizou uma análise de fiabilidade com base no teste de Alfa de *Cronbach*, por forma a verificar a consistência interna do grupo de variáveis que constituem cada índice fatorial. Na Tabela 1 apresentam-se os resultados obtidos. Pode-se evidenciar que cinco índices apresentam uma consistência interna boa (alfa situa-se entre 0,8 e 0,9), três índices uma consistência razoável (alfa situa-se entre 0,7 e 0,8) e um índice uma consistência fraca (alfa situa-se entre 0,6 e 0,7), mas ainda assim, com uma fiabilidade estatisticamente válida, de acordo com os critérios de classificação comumente aceites na literatura especializada (ver, por exemplo, Neto, 2013b). Deste modo, foi validada a constituição dos índices propostos para ulteriormente testar as relações propostas.

Tabela 1 - Análise de fiabilidade aos índices fatoriais

Escalas	Alfa de <i>Cronbach</i>
Exigências laborais	0,702
Organização do trabalho e do conteúdo	0,795
Relações sociais e liderança	0,871
Interface trabalho-indivíduo	0,661
Valores no local de trabalho	0,830
Personalidade	0,726
Saúde e bem-estar	0,870
Comportamentos ofensivos	0,862
Intenção de rotatividade	0,868

5.2. Condições psicossociais de trabalho

Na tabela 2 apresentam-se os níveis de exposição predominantes dos trabalhadores da organização às 29 dimensões de fatores de risco psicossocial avaliadas. Os resultados

demonstram uma relativa exposição de trabalhadores a fatores de risco psicossocial, não obstante a inexistência de dimensões com níveis de exposição elevada por parte dos trabalhadores. Evidencia-se uma exposição moderada em mais de metade dos fatores de risco, representando 55% do espectro das dimensões analisadas. Os fatores de risco que registaram um nível superior de exposição foram as exigências cognitivas do trabalho ($M = 3,60$), o ritmo de trabalho ($M = 3,44$), as exigências emocionais do trabalho ($M = 3,29$) e as possibilidades de influência no trabalho ($M = 3,22$).

Tabela 2 - Nível de exposição predominante a fatores psicossociais na organização

Dimensões de Fatores Psicossociais	Fatores psicossociais	Média	DP	Nível de Exposição Predominante
Exigências laborais	Exigências quantitativas	2,93	0,33	Moderada
	Ritmo de trabalho	3,44	0,00	Moderada
	Exigências cognitivas	3,60	0,25	Moderada
	Exigências emocionais	3,29	0,00	Moderada
Organização do trabalho e do conteúdo	Influência no trabalho	3,22	0,54	Moderada
	Possibilidades de desenvolvimento	2,24	0,11	Baixa
	Significado do trabalho	1,86	0,18	Baixa
	Compromisso com o local de trabalho	2,43	0,04	Baixa
Relações sociais e liderança	Previsibilidade	2,78	0,37	Moderada
	Transparência do papel laboral	1,91	0,28	Baixa
	Recompensas	2,34	0,45	Baixa
	Conflitos papéis laborais	2,87	0,06	Moderada
	Qualidade da liderança	2,32	0,17	Baixa
	Apoio social de colegas	2,67	0,33	Moderada
	Apoio social de superiores	2,64	0,22	Moderada
Valores no local de trabalho	Comunidade social no trabalho	2,09	0,15	Baixa
	Confiança horizontal	2,83	0,10	Moderada
	Confiança vertical	2,26	0,30	Baixa
	Justiça e respeito	2,69	0,05	Moderada
Interface trabalho-indivíduo	Satisfação no trabalho	2,32	0,06	Baixa
	Insegurança laboral	3,02	0,00	Moderada
	Conflito trabalho-família	3,01	0,15	Moderada
Personalidade	Autoeficácia	2,08	0,07	Baixa
Saúde e bem-estar	Problemas em dormir	2,44	0,11	Baixa
	<i>Burnout</i>	2,95	0,01	Moderada
	Stress	2,81	0,03	Moderada
	Saúde geral	2,70	0,00	Moderada
	Sintomas depressivos	2,46	0,02	Baixa
Comportamentos ofensivos	Comportamentos ofensivos	1,31	0,14	Baixa

Legenda: Classificação da exposição (Intervalo: 1 a 5)

(Fonte: Neto, 2013)

Baixa	1 a 2,4
Moderada	2,5 a 3,9
Elevada	≥ 4

Também se constata a existência de exposição baixa em 13 fatores de risco, sendo que os fatores relativos à exposição a comportamentos ofensivos ($M = 1,31$), à ausência de significado do trabalho ($M = 1,86$) e à falta de transparência no papel laboral desempenhado ($M = 1,91$) foram os que evidenciaram menor incidência entre todos. Ainda se pode reportar neste grupo de 13 fatores de risco com baixa incidência que alguns apresentam valores muito próximos do limiar superior da escala de classificação, indicando que podem evoluir com maior facilidade para exposições moderadas. Nessa situação encontram-se os seguintes fatores de risco: compromisso com o local de trabalho ($M = 2,43$); problemas em dormir ($M = 2,44$); e sintomas depressivos ($M = 2,46$).

Em termos de satisfação no trabalho e intenção de rotatividade (Tabela 3), evidenciou-se que os trabalhadores inquiridos estavam, globalmente, satisfeitos com as condições de trabalho que dispunham na empresa e que a probabilidade de rotatividade voluntária era baixa. Todavia, não pode ser descurado o facto de 18,6% dos trabalhadores se encontrarem insatisfeitos ou muito insatisfeitos com o trabalho na organização e 10,7% reportarem uma elevada probabilidade de rotatividade voluntária. De qualquer modo, em termos globais, congregando os resultados obtidos e explanados nas tabelas 2 e 3, pode-se concluir por uma avaliação positiva das condições psicossociais de trabalho evidenciadas nesta empresa. A exposição percecionada dos trabalhadores a fatores de risco psicossocial é, maioritariamente, de natureza moderada ou baixa, registando-se ainda um grau elevado de satisfação no trabalho e de intenção de manutenção da relação laboral com a empresa.

Tabela 3 – Nível de satisfação no trabalho e nível de intenção de rotatividade

Nível geral de satisfação com condições de trabalho	%		Nível de intenção de rotatividade	%
Muito satisfeito	18,6		Baixa intenção	70,7
Satisfeito	62,8		Moderada intenção	18,7
Insatisfeito	16,0		Elevada intenção	10,6
Muito insatisfeito	2,6			

5.3. Testes de hipóteses

Para se verificar a viabilidade das hipóteses indicadas anteriormente foram realizados diversos testes estatísticos, procurando determinar que tipo de relações existiam entre cada uma das variáveis determinantes das condições psicossociais de trabalho manifestadas pelos trabalhadores e a variável intenção de rotatividade reportada. Estes primeiros testes de relações visaram aferir se seria possível confirmar nove das hipóteses formuladas (H2 a H10). Utilizou-se o coeficiente de correlação ρ (rho) de *Spearman*, que permite medir a intensidade da relação entre variáveis ordinais ou numéricas, com a garantia de o coeficiente não ser sensível a assimetrias na distribuição ou valores que fogem da normalidade (Hill & Hill, 2009; Espírito Santo & Daniel, 2017). O valor do teste pode variar entre -1 e 1, sendo que quanto mais próximo estiver dos dois parâmetros, maior será a associação positiva ou negativa entre as variáveis. Inversamente, o valor zero significa que a hipótese é nula, isto é, a inexistência de qualquer relação ou dependência entre as variáveis (Hill & Hill, 2009; Espírito Santo & Daniel, 2017; Miot, 2018). No que concerne à intensidade/magnitude da relação entre

variáveis, optou-se pelo seguinte critério: associação fraca (0 - 0,300); moderada (0,300 - 0,500); forte (0,500 - 0,800); muito forte (> 0,800) (Neto, 2019).

De entre todas as correlações preconizadas no estudo e elencadas na Tabela 4, evidenciaram-se sete correlações estatisticamente significativas. Destacam-se as correlações positivas estatisticamente significativas da intenção de rotatividade com os seguintes fatores psicossociais: (H5) Interface trabalho-indivíduo, com uma intensidade de correlação moderada ($R = 0,392$), o que indica que a intenção de saída da organização aumenta à medida que aumenta a dificuldade dos trabalhadores em conciliarem as diferentes esferas de vida (e o inverso também); (H8) Saúde e bem-estar, com uma intensidade de correlação fraca ($R = 0,221$), mas indicando que a intenção de saída da organização aumenta à medida que se deteriora a saúde e o bem-estar dos trabalhadores (e o inverso também); (H9) Comportamentos ofensivos, com uma intensidade de correlação fraca ($R = 0,202$), mas indicando que a intenção de saída da organização aumenta à medida que aumenta a ocorrência de comportamentos ofensivos na organização (e o inverso também); (H10) Nível de satisfação com as condições de trabalho, com uma intensidade de correlação fraca ($R = 0,289$), mas indicando que a intenção de saída da organização aumenta à medida que aumenta a insatisfação no trabalho (e o inverso também).

Tabela 4 - Coeficientes de Correlação ρ (rho) de Spearman entre as variáveis

	Intenção de Rotatividade
1. Organização do trabalho e do conteúdo	-,217**
2. Exigências laborais	,059 ^{a)}
3. Relações sociais e liderança	-,198**
4. Interface trabalho-indivíduo	,392**
5. Valores no local de trabalho	-,298**
6. Personalidade	-,122 ^{b)}
7. Saúde e bem-estar	,221**
8. Comportamentos ofensivos	,202**
9. Nível geral de satisfação com condições de trabalho atuais	,289**

** A correlação é significativa ($p. < 0,001$).
^{a)} Correlação não significativa ($p. = 0,394$); ^{b)} Correlação não significativa ($p. = 0,069$).

Como correlações negativas estatisticamente significativas com a intenção de rotatividade encontram-se os seguintes fatores psicossociais: (H2) Organização do trabalho e do conteúdo, com uma intensidade de correlação fraca ($R = - 0,217$), mas indicando que a intenção de saída da organização diminui à medida que aumentam a capacidade de organização do trabalho e do seu conteúdo na organização (e o inverso também); (H4) Relações sociais e liderança, com uma intensidade de correlação fraca ($R = - 0,198$), mas indicando que a intenção de saída da organização aumenta à medida que a qualidade percebida das relações sociais e liderança diminui (e o inverso também); (H6) Valores no local de trabalho, com uma intensidade de correlação fraca ($R = - 0,298$), mas indicando que a intenção de saída da organização aumenta à medida que diminui a qualidade percebida dos valores no local de trabalho (e o inverso também).

Após terem sido testadas, percebidas e caracterizadas as hipóteses complementares, e de se ter percebido as inter-relações existentes, foca-se agora a atenção na hipótese geral, nomeadamente na capacidade preditiva desses fatores psicossociais do trabalho relativamente à intenção de rotatividade. Utilizou-se um procedimento de regressão linear múltipla, com método *Backward*. A Regressão múltipla é uma correlação que tem por objetivo prever valores de uma variável dependente a partir de uma combinação ponderada de duas ou mais variáveis independentes, isto é, um coeficiente correlação entre os valores da variável dependente e os valores da variável dependente preditos com base no conjunto de variáveis independentes (Hill & Hill, 2009). Especificamente, a Regressão com método *Backward* incorpora, inicialmente, no modelo todas as variáveis e depois, por etapas, cada uma delas poderá ser ou não eliminada tendo em consideração a sua significância estatística, isto é, caso a variável não apresente contribuição significativa esta é retirada do modelo (Chagas, 2016). Adicionaram-se ao modelo as oito variáveis independentes validadas de forma a correlacioná-las com a variável dependente intenção de rotatividade e procedeu-se ao teste de vários modelos, retirando progressivamente as variáveis sem correlação estatisticamente significativa.

Os pressupostos do teste de regressão foram cumpridos, logo os resultados podem ser considerados. Do conjunto de modelos de regressão, apenas o sétimo evidenciou significância estatística, ainda que apenas para um intervalo de confiança de 91,8%. Verificou-se que, unicamente os fatores psicossociais relativos às variáveis Organização do trabalho e do conteúdo e Interface trabalho-indivíduo apresentaram capacidade explicativa com significância estatística. As duas variáveis evidenciaram uma capacidade explicativa baixa, mas significativa, conseguindo explicar 16,8% da variação da Intenção de rotatividade dos trabalhadores (Tabelas 5 e 6).

Tabela 5 - Sumário do modelo final de Regressão múltipla *Backward*

Sumário do Modelo ^h					
Modelo	R	R Quadrado	R Quadrado Ajustado	Erro Std. da Estimativa	Durbin-Watson
7	,426 ^g	0,181	0,168	0,94	1,738

Tabela 6 - Modelo final (7) da Regressão múltipla *Backward*

Coeficientes ^a							
Modelo 7	Coeficientes Não estandardizados		Coeficientes Estandarizados	t	Sig.	Estatísticas de Colinearidade	
	B	Erro Std.				Tolerância	VIF
(Constante)	1,160	,661		1,754	,082		
Organização do Trabalho e do Conteúdo	-,247	,129	-,156	-1,909	,058	,948	1,055
Interface Trabalho-Indivíduo	,613	,138	,362	4,442	,000	,948	1,055

a. Variável Dependente: Intenção de Rotatividade

Importa ainda referir que, de uma forma mais específica, a variável Interface trabalho-indivíduo é a que apresenta maior capacidade preditiva. Isoladamente, consegue explicar 14,8% na variação da intenção de rotatividade (Tabela 7), destacando-se como a variável com maior capacidade de influência nessa variação, ou seja, como a que tem mais influência na intenção de saída da organização por parte dos trabalhadores.

Tabela 7 - Sumário do modelo de Regressão múltipla Backward (Interface Trabalho-Indivíduo)

Sumário do Modelo ^b					
Modelo	R	R Quadrado	R Quadrado Ajustado	Erro Std. da Estimativa	Durbin-Watson
1	,390 ^a	,152	,148	,948	1,770

a. Preditores: (Constante), Interface Trabalho-Indivíduo

b. Variável dependente: Intenção de Rotatividade

Da verificação das hipóteses formuladas, conclui-se que o pressuposto da H1 (hipótese geral) não se confirma totalmente, em virtude de o modelo geral, constituído pelas oito variáveis, não apresentar significância estatística. Esta circunstância significa que a variação da intenção de rotatividade dos trabalhadores não é explicada significativamente pelas condições psicossociais de trabalho percebidas pelos trabalhadores do estudo. Não obstante isso, confirmou-se que alguns fatores psicossociais têm capacidade explicativa (Organização do trabalho e do conteúdo e Interface trabalho-indivíduo), logo, podem influir na intenção de saída da organização.

O facto de não se ter confirmado totalmente a hipótese geral, não quer dizer que as condições psicossociais de trabalho não estejam relacionadas com a rotatividade voluntária, porque essa associação foi verificada. Confirmou-se sete das nove hipóteses complementares/parcelares formuladas que visavam testar se cada um dos fatores de risco utilizados para caracterizar as condições psicossociais de trabalho percebidas pelos trabalhadores estavam correlacionadas com o nível de intenção de rotatividade manifestado. Verificou-se que essa intenção estava significativamente correlacionada com o tipo de Organização do trabalho e do conteúdo reportado (H2), Relações sociais e liderança reportado (H4), Interface trabalho-indivíduo reportado (H5), Valores no local de trabalho reportado (H6), Saúde e bem-estar reportado (H8), Comportamentos ofensivos reportado (H9) e Nível geral de satisfação com as condições de trabalho reportado (H10). Inversamente, não se confirmou a relação com o tipo de Exigências laborais reportado (H3) e o tipo de Personalidade reportado (H7).

6. Discussão

Os resultados apresentados no ponto anterior colocaram em evidência que a relação entre as condições psicossociais de trabalho e a rotatividade voluntária se encontra parcialmente suportada, em virtude de se terem confirmado diversas correlações e capacidade preditiva de dois fatores de risco psicossocial. Apesar da hipótese geral não ter sido confirmada na sua totalidade, ficou patente a importância explicativa da dimensão Interface trabalho-indivíduo na variação da intenção de saída. Os três subfatores que definem o tipo de interface trabalho-indivíduo no presente estudo são a satisfação no trabalho, a insegurança laboral e o conflito trabalho-família. São dimensões amplamente estudadas, sobre as quais diversos autores exploram a sua relevância e influência no

contexto das organizações, bem como demonstram como se afiguram preditores moderados ou fortes de intenção de rotatividade, corroborando que os resultados do estudo, que se realizou nesta unidade fabril portuguesa, são consistentes com outros evidenciados na literatura especializada.

Por exemplo, Lebert (2016) conclui que os trabalhadores podem alterar, ativamente, a sua situação ou sentimento prejudicial e aumentar a sua segurança laboral por via da rotatividade voluntária. Günelan e Ceylan (2015) testaram se a insegurança laboral quantitativa e qualitativa tinham um efeito positivo na intenção de rotatividade, confirmando, em profissionais de saúde, que a percepção de ambas afetava positivamente a sua intenção de saída. Laine et al. (2009) demonstram que as preocupações dos enfermeiros europeus com aspetos qualitativos de insegurança laboral se correlacionam positivamente com a intenção de saída, agravada com o abandono de profissão.

As técnicas de meta-análise utilizadas no estudo de Sverke et al. (2002), que visou apresentar evidências do estado de arte da relação entre insegurança laboral e várias consequências postuladas, com base numa revisão efetuada a 72 estudos publicados entre 1980 e 1999, incluindo 86 amostras independentes que representaram 38.531 respostas individuais, evidenciam uma meta-correlação significativa e moderada entre a insegurança laboral e a intenção de rotatividade, bem como demonstram que esta insegurança tem consequências prejudiciais em diversas dimensões relacionadas com os trabalhadores, entre as quais se destaca a intenção de saída. Similarmente, na revisão efetuada por Cheng e Chan (2008), que replica o estudo de Sverke et al. (2002), também foi confirmada a associação positiva entre a insegurança laboral e intenções de rotatividade, sendo estas mais fortes entre trabalhadores com contratos de duração mais curta e trabalhadores mais jovens. König et al. (2011) constata, num estudo comparativo entre países, uma relação mais forte entre a insegurança laboral e as intenções de rotatividade nos Estados Unidos da América do que na Suíça, evidenciando que fatores culturais moldam a forma como os indivíduos vivenciam e respondem à insegurança laboral.

Relativamente ao conflito trabalho-família, La Brooy (2013) também sinaliza a existência de uma correlação significativa positiva e relativamente forte com a intenção de saída de funcionários de organizações do sector terciário. No mesmo sentido, os resultados de Asghar et al. (2018) evidenciam que o conflito trabalho-família está positivamente associado à intenção de rotatividade. Syed et al. (2018) suportam a mesma hipótese de que o aumento deste conflito causa o aumento da intenção de rotatividade, com base em testes de regressão demonstraram a existência de uma relação positiva entre conflito trabalho-família e intenção de saída de médicos do género feminino em hospitais de cuidados de saúde terciários. Ainda na área da saúde, Dâderman e Basinska (2016) concluem que, nos profissionais de enfermagem polacos, o conflito trabalho-família está positivamente relacionado tanto com a intenção de saída da organização como com a intenção de desistência de exercer a profissão. Na análise de regressão realizada por Kassim et al. (2016), o conflito trabalho-família e o conflito família-trabalho conseguem explicar 14,5% da variação da intenção de rotatividade. No mesmo sentido surgem os resultados de Chen et al. (2018), reportando que o conflito trabalho-família e o conflito família-trabalho estão positivamente relacionados com a intenção de saída na área hoteleira, concluindo que, de um modo geral, os níveis elevados de conflito aumentam a intenção de saída dos funcionários da indústria hoteleira dos Estados Unidos da América e da República Popular da China.

A análise transversal de Koslowsky (1991), tendo por base um desenho longitudinal, exhibe correlações negativas entre a satisfação no trabalho e intenção de saída. Conclui que o nível de satisfação precede a intenção de saída dos trabalhadores e que as variáveis se movem em direções opostas, isto é, um incremento na satisfação laboral é seguido de uma diminuição na intenção de saída, e vice-versa. Randhawa (2007) também constata uma correlação negativa entre as duas variáveis, significando que a satisfação no trabalho tem capacidade de influência na intenção de saída dos 300 cientistas das organizações *National Dairy Research Institute* e *Agriculture Extension Centres* que foram estudadas. Yücel (2012) confirma uma das hipóteses do seu modelo conceptual, sustentando que o nível de satisfação é um dos principais antecedentes da intenção de saída dos trabalhadores da unidade fabril que estudou. Em Queensland, na Austrália, Parry (2008) também constata uma correlação estatisticamente significativa, indicando que a satisfação no trabalho de profissionais de saúde está negativamente relacionada com a intenção de saída organizacional. O'Connor (2018) também confirma uma correlação negativa estatisticamente significativa, sendo que através de uma análise de regressão linear conclui que a satisfação no trabalho consegue explicar (41,3%) da variação da intenção de saída dos administradores e funcionários dos organismos centrais das escolas públicas do Texas, nos Estados Unidos da América. A investigação de Freund (2005) aponta no mesmo sentido dos estudos anteriores, vincando uma correlação negativa entre as variáveis, sustentando que a satisfação no trabalho é um preditor significativo da pretensão de saída num grupo de 220 trabalhadores de entidades de apoio social em Israel. Por último, destaca-se o mesmo sentido das conclusões de Mashuri e Maharani (2019), que além da correlação negativa com significância, demonstram que a satisfação no trabalho funciona como preditor da intenção de saída dos funcionários do *Surabaya Orthopaedic and Traumatology Hospital*.

7. Conclusão

Os resultados obtidos, no estudo de caso realizado nesta unidade fabril, colocaram em evidência que a intenção de saída do capital humano desta organização aumenta à medida que aumenta ou diminui a exposição a fatores psicossociais do trabalho. Verificou-se a existência de uma correlação estatisticamente significativa com o tipo de Organização do trabalho e do conteúdo, Relações sociais e liderança, Interface trabalho-indivíduo, Valores no local de trabalho, Saúde e bem-estar dos trabalhadores, Comportamentos ofensivos a que estão expostos e nível geral de satisfação com as condições de trabalho.

Independentemente da intensidade das relações confirmadas, estas macro dimensões de fatores psicossociais de risco revelaram estar associadas ao nível de intenção de rotatividade, contudo, nem todas tinham capacidade preditora de forma estatisticamente significativa. Apenas o interface trabalho-indivíduo, incluindo fatores de risco como a insegurança laboral, satisfação laboral e conflito trabalho-família, são preditores moderados do nível de intenção de rotatividade dos trabalhadores desta organização. Este aspeto demonstra que a pretensão de rescisão aumenta à medida que aumentam o/a sentimento/perceção de insegurança laboral, a insatisfação no trabalho e as dificuldades dos trabalhadores em conciliarem as diferentes esferas de vida (e o inverso também é verdadeiro).

Em face do exposto, confirma-se a existência de uma relação entre as condições psicossociais de trabalho e a rotatividade voluntária de trabalhadores, apesar de nem

todos os fatores de risco psicossocial se afigurarem como influenciadores da intenção de saída. De qualquer modo, fica patente que a gestão dos riscos psicossociais relacionados com o trabalho, mais do que uma obrigação legal, tem que ser perspectivada como uma prática de gestão incontornável no seio das organizações, sendo uma estratégia mitigadora de custos relacionados com a rotatividade voluntária dos trabalhadores. A gestão destes riscos pode ter uma capacidade intrínseca de criar valor e potenciar a retenção de capital humano, proporcionando-lhe bem-estar psicológico, social e físico.

Acredita-se que o presente estudo afigura ser inovador e um fator contributivo para a compreensão da importância da gestão da segurança e saúde no trabalho, na medida em que edifica uma ponte entre a gestão das organizações, a qualidade das condições psicossociais de trabalho e a retenção de talentos. O capital humano tem-se revelado ser um fator diferenciador, competitivo e determinante em todas as organizações, daí que a chave para o futuro de qualquer país ou instituição alicerça-se nas competências e capacidades dos seus trabalhadores, por isso, impõe-se que se elaborem estratégias organizacionais para melhor se potenciar e reter esse capital (Coppin, 2017). Em suma, é possível às organizações capitalizar os seus recursos humanos por via da gestão dos riscos psicossociais no trabalho.

Para terminar, importa referir que o presente estudo foi planeado antes do desenvolvimento da pandemia por COVID-19. Apesar de a recolha de dados no terreno ter ocorrido numa fase muito inicial da situação pandémica em Portugal, essa dimensão não foi considerada na investigação por não existir contexto da sua presença ou interferência nas práticas ou perceções quotidianas da organização. Mas considera-se que em estudos futuros deverá ser equacionada, porque é uma situação potencialmente influenciadora tanto das condições psicossociais de trabalho como da rotatividade voluntária de trabalhadores.

8. Referências

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behaviour. *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. doi: 10.1016/0749-5978(91)90020-T.
- Asghar, M., Gull, N., Bashir, M., & Akbar, M. (2018). The Impact of Work-Family Conflict on Turnover Intentions: The Moderating Role of Perceived Family Supportive Supervisor Behavior. *Journal of Hotel and Business Management*, 07(1), 1-11. doi: 10.4172/2169-0286.1000178.
- Akar, N., & Sarvan, F. (2011). Causes, Dimensions and Organizational Consequences of Mobbing: An Empirical Study. *Ege Academic Review*, 11, 179-191. doi: 10.21121/eab.2011119597.
- Comissão Europeia (1989). *Diretiva 89/391/CEE do Conselho, de 12 de junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho*. Retirado de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A31989L0391>
- Coppin, A. (2017). *The Human Capital Imperative: Valuing Your Talent*. doi: 10.1007/978-3-319-49121-9.
- Chagas, E. (2016). Módulo 4 - Regressão no SPSS. *Estatística Aplicada para Iniciantes – Módulo 4 – Estatística Analítica III*, 00-00. doi: 10.13140/RG.2.2.21763.09765.
- Cheng, G., & Chan, D. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 272–303. doi: 10.1111/j.1464-0597.2007.00312.x.
- Chen, H., Ayoun, B., & Eyoun, K. (2018). Work-Family conflict and turnover intentions: A study comparing China and U.S. hotel employees. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 1-23. doi: 10.1080/15332845.2017.1406272.

- Coetzee, M., & van Dyk, J. (2017). Workplace Bullying and Turnover Intention: Exploring Work Engagement as a Potential Mediator. *Psychological Reports*, 121, 1–18. doi: 10.1177/0033294117725073.
- Deloitte Consulting LLP. (2016). *Calculating the True Cost of Voluntary Turnover: The Surprising ROI of Retention*. Disponível em <https://login.bersin.com/uploadedFiles/021517-calculating-true-cost-voluntary-turnover.pdf>.
- Dåderman, A., & Basinska, B. (2016). The work-family interface: Job demands, work engagement and turnover intentions of Polish nurses. *Scientific Report Series of University West*, 2, 9-48. doi: 10.13140/RG.2.1.2870.0569.
- Espírito Santo, H., & Daniel, F. (2017). Calcular e apresentar tamanhos do efeito em trabalhos científicos (2): Guia para reportar a força das relações. *Revista Portuguesa de Investigação Comportamental e Social*, 3(1), 53-64. doi: 10.7342/ismt.rpics.2017.3.1.48.
- EU-OSHA - European Agency for Safety and Health at Work (2007). *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- EU-OSHA - European Agency for Safety and Health at Work (2010). *European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks - Managing safety and health at work*. Retirado de <https://osha.europa.eu/en/publications/european-survey-enterprises-new-and-emerging-risks-managing-safety-and-health-work/view>
- EU-OSHA - European Agency for Safety and Health at Work (2012). *Management of psychosocial risks at work: An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER)*. Retirado de <https://osha.europa.eu/en/publications/management-psychosocial-risks-work-analysis-findings-european-survey-enterprises-new/view>
- Freund, A. (2005). Commitment and Job Satisfaction as Predictors of Turnover Intentions Among Welfare Workers. *Administration in Social Work*, 29(2), 5-21. doi: 10.1300/J147v29n02_02.
- Fishbein, M. (1967). Attitude and the prediction of behavior. In Fishbein, M. (ed.). *Readings in attitude theory and measurement* (pp.477-492). New York: John Wiley & Sons.
- Fila, M., Eatough, E., & Griffeth, R. (2015). Stressful Work and Voluntary Turnover. *Stress and Quality of Working Life*, 147–164. Retirado de https://www.researchgate.net/publication/306056371_Stressful_Work_and_Voluntary_Turnover
- Foley, S. & Ngo, H., & Loi, R. (2006). Antecedents and Consequences of Perceived Personal Gender Discrimination: A Study of Solicitors in Hong Kong. *Sex Roles*, 55, 197-208. doi: 10.1007/s11199-006-9073-4.
- Günelan, M., & Ceylan, A. (2015). The Mediating Effect of Organizational Support between Job Insecurity and Turnover Intention in Private Hospitals. *International Journal of Business and Management*, 10(10), 74-86. doi: 10. 74. 10.5539/ijbm.v10n10p74.
- Griffeth, R., & Hom, P. (1994). *Employee Turnover*. Cincinnati: South-Western Pub.
- Hill, A., & Magalhães, H. (2009). *Investigação por Questionário (2ª ed.)*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Heneman, H., Judge, T., & Kammeyer-Mueller, J. (2018). *Staffing Organizations*. New York: McGraw-Hill Higher Education.
- Hwang, J., Lee, J., Park, S., Chang, H., & Seongseop Kim, S. (2014). The Impact of Occupational Stress on Employee's Turnover Intention in the Luxury Hotel Segment. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 15, 60-77. doi: 10.1080/15256480.2014.872898.
- König, C., Probst, T., Staffen, S., & Graso, M. (2011). A Swiss-US comparison of the correlates of job insecurity. *Applied Psychology: An International Review*, 60, 141-159. doi:10.1111/j.1464-0597.2010.00430.x.
- Kassim, E., Ahmad, S., & Azhar, S. (2016). Work Family Conflict, Work Family Support and Turnover Intention. *International Review of Management and Business Research*, 05(3), 1175-1190.

- Koslowsky, M. (1991). A Longitudinal Analysis of Job Satisfaction, Commitment, and Intention to Leave. *Applied Psychology: An International Review*, 40(4), 405-415. doi: 10.1111/j.1464-0597.1991.tb01000.x.
- La Brooy, A. B. (2013). *A study on perceived work family conflict and intention to leave among Malaysian service sector staff with mediating factors (indirect effects)*. Master's dissertation/thesis, Universiti Tunku Abdul Rahman. Retirado de http://eprints.utar.edu.my/cgi/search/simple?q=ALVIN+BARTON+LA+BROOY&_action_search=Search&_action_search=Search&_order=bytitle&basic_srctype=ALL&_satisfyall=ALL
- Laband, D., & Lentz, B. (1998). The Effects of Sexual Harassment on Job Satisfaction, Earnings, and Turnover among Female Lawyers. *Industrial and Labor Relations Review*, 51(4), 594-607. doi: 10.2307/2525010.
- Lebert, F. (2016). Voluntary Turnover: A Means of Reducing Perceived Job Insecurity? A Propensity Score Matching Procedure Applied on Swiss Data. *Social Sciences*, 5, 6. doi: 10.3390/socsci5010006.
- Lebert, F., & Voorpostel, M. (2016). Turnover as a Strategy to Escape Job Insecurity: The Role of Family Determinants in Dual-Earner Couples. *Journal of Family and Economic Issues*, 37, 407–421. doi: 10.1007/s10834-016-9498-z.
- Laine, M., van der Heijden, B., Wickstrom, G., Hasselhorn, H., & Tackenberg, P. (2009). Job insecurity and intent to leave the nursing profession in Europe. *International Journal of Human Resource Management*, 20, 420-438. doi: 10.1080/09585190802673486.
- Lee, S., & Jeong, D. (2017). Job insecurity and turnover intention: Organizational commitment as mediator. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 45(4), 529–536. doi: 10.2224/sbp.5865.
- Lee, Y. H. (2017). Emotional labor, teacher burnout, and turnover intention in high-school physical education teaching. *European Physical Education Review*, 25, 1-18. doi: 10.1177/1356336X17719559.
- Martin, A., & Roodt, G. (2008). Perception of organisational commitment, job satisfaction and turnover intentions in a post-merger South African tertiary institution. *South African Journal of Industrial Psychology*, 34(1), 23-31. doi: 10.4102/sajip.v34i1.415.
- Miot, H. A. (2018). Análise de correlação em estudos clínicos e experimentais. *Jornal Vascular Brasileiro*, 17(4), 275-279. doi: 10.1590/1677-5449.174118.
- Mashuri, N., & Maharani, D. (2019). The Relationship of staff Job Satisfaction and Intention to leave at Hospital. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 7(1), 81-88. doi: 10.20473/jaki.v7i1.2019.81-88.
- Merkin, R. (2008). The impact of sexual harassment on turnover intentions, absenteeism, and job satisfaction: Findings from Argentina, Brazil and Chile. *Journal of International Women's Studies*, 10, 73-91.
- Mobley, W., Horner, S., & Hollingsworth, A. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408-414. doi: 10.1037/0021-9010.63.4.408.
- Nohe, C., & Sonntag, K. (2014). Work-Family Conflict, Social Support, and Turnover Intentions: A Longitudinal Study. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 01-34. doi: 10.1016/j.jvb.2014.03.007.
- Neto, H. V. (2013). *Questionário de Caracterização das Condições Psicossociais de Trabalho*. Sebenta Pedagógica da UC de Gestão de Riscos Psicossociais do Trabalho. Mestrado em Gestão da Segurança e Saúde do Trabalho. V. N. Gaia: ISLA.
- Neto, H. V. (2014). Riscos psicossociais: conceptualização e dimensões analíticas. In H.V. Neto, J. Areosa & P. Areses (2014). *Manual sobre Riscos Psicossociais no Trabalho* (pp. 24-47). Porto: Civeri Publishing.
- Neto, H. V. (2015). Estratégias organizacionais de gestão e intervenção sobre riscos psicossociais do trabalho. *International Journal on Working Conditions*, 9, 1-21.

- Neto, H. V. (2019). *Sebenta da Unidade Curricular do Seminário de Metodologias de Investigação*. Mestrado em Gestão da Segurança e Saúde do Trabalho. V. N. Gaia: ISLA.
- Newman, J. E. (1974). Predicting absenteeism and turnover: A field comparison of Fishbein's model and traditional job attitude measures. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 610–615. doi: 10.1037/h0037334.
- Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B., & Wright, P. (2006). *Human Resources Management: Gaining A Competitive Advantage*. New York: McGraw-Hill Education.
- O'Connor, J. (2018). The Impact of Job Satisfaction on the Turnover Intent of Executive Level Central Office Administrators in Texas Public School Districts: A Quantitative Study of Work Related Constructs. *Education Sciences*, 8(69), 1-13. doi: 10.3390/educsci8020069.
- Parry, J. (2008). Intention to leave the profession: antecedents and role in nurse turnover. *Journal of Advanced Nursing*, 64(2), 157-167. doi: 10.1111/j.1365-2648.2008.04771.x.
- Randhawa, G. (2007). Relationship between Job Satisfaction and Turnover Intentions: An Empirical Analysis. *Indian Management Studies Journal*, 11, 149-159.
- Syed, A., Ahmad, M., Ali, H., & Arif, M., & Gohar, A. (2018). Work-Family Conflict and Turnover Intentions: Moderated Mediation Model. *Human Resource Research*, 02(1), 95- 106. doi: 10.5296/hrr.v2i1.13925.
- Santoso, A., Sitompul, S., & Budiarmanto, A. (2018). Burnout, Organizational Commitment and Turnover Intention. *Journal of Business & Retail Management Research*, 13, 62-69. doi: 10.24052/JBRMR/V13IS01/ART-06.
- Shields, M., & Ward, M. (2001). Improving nurse retention in the National Health Service in England: The impact of job satisfaction on intentions to quit. *Journal of Health Economics*, 20(5), 677–701. doi: 10.1016/S0167-6296(01)00092-3.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Naswall, K. (2002). No Security: A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242-64. doi: 10.1037/1076-8998.7.3.242.
- Shaffer, M., Joplin, J., Bell, M., Lau, T., & Oguz, C. (2000). Gender Discrimination and Job-Related Outcomes: A Cross-Cultural Comparison of Working Women in the United States and China. *Journal of Vocational Behavior*, 57(3), 395–427. doi:10.1006/jvbe.1999.1748
- Tett, R., & Meyer, J. (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.
- Tang, T., & Frost, A. (1999). Employee turnover revisited: Differences among involuntary turnover, voluntary turnover, and current employees. *Journal of Compensation and Benefits*, 15 (2), 41-46.
- Wang, I., Lee, B., & Wu, S. (2017). The relationships among work-family conflict, turnover intention and organizational citizenship behavior in the hospitality industry of Taiwan. *International Journal of Manpower*, 38, 1130-1142. doi: 10.1108/IJM-04-2015-0056.
- Yim, H., Seo, H., Cho, Y., & Kim, J. (2017). Mediating Role of Psychological Capital in Relationship between Occupational Stress and Turnover Intention among Nurses at Veterans Administration Hospitals in Korea. *Asian Nursing Research*, 11, 00-00. doi: 10.1016/j.anr.2017.01.002.
- Yücel, I. (2012). Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study. *International Journal of Business and Management*, 7(20), 44-58. doi: 10.5539/ijbm.v7n20p44.