

A importância da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e seus impactos na produtividade: uma revisão bibliográfica

Diocí Bandeira de Souza Neto^{1*}, Eduarda Camilly Lima dos Santos¹, Lais Danielli Ferreira da Silva¹, Jadson Freire da Silva²

¹Graduandos em Administração, Centro Universitário Brasileiro, Brasil.

²Doutor em Desenvolvimento e Meio Ambiente, Universidade Federal de Pernambuco, Brasil.

Histórico do Artigo: Submetido em: 25/06/2025 – Revisado em: 12/12/2025 – Aceito em: 29/12/2025

RESUMO

Este estudo visa demonstrar a importância da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), assim como seus reflexos no desempenho e nos resultados das instituições. De caráter investigativo e exploratório, o trabalho fundamenta-se em literatura e artigos científicos coletados por meio de busca organizada no Google Acadêmico (entre 2020 e 2025), resultando na seleção de 25 artigos para análise. A revisão teórica evidencia que a QVT surgiu na década de 1950 como uma iniciativa de humanização do serviço, em contrapartida ao modelo produtivo tradicional, e examina sua conexão com a administração de pessoas, o clima organizacional e o cuidado com os colaboradores para o cumprimento dos propósitos empresariais. Em razão disso, a análise confirma que a QVT atua como uma estratégia-chave não apenas para elevar o desempenho e a satisfação, mas principalmente como um instrumento de preservação da saúde física e mental, reduzindo o estresse e a possibilidade de doenças laborais. Além disso, aspectos como comunicação clara, boas condições de trabalho por meio de ergonomia apropriada, retorno sobre o desempenho ou feedbacks, cultura e ambiente organizacionais, juntamente com práticas de valorização como o endomarketing e a aplicação dos fatores de higiene e motivacionais de Herzberg, são vistos como alicerces que sustentam um local de trabalho, promovendo o bem-estar, a saúde e o aumento da eficiência dos seus integrantes.

Palavras-Chaves: Qualidade de Vida no Trabalho, Desempenho Organizacional, Saúde do Trabalhador.

The importance of Quality of Life at Work (QLW) and its impact on productivity: a literature review

ABSTRACT

This study aims to demonstrate the importance of Quality of Life at Work (QWL), as well as its reflections on performance and the results of institutions. Of an investigative and exploratory nature, the work is based on literature and scientific articles collected through an organized search on Google Scholar (between 2020 and 2025), resulting in the selection of 25 articles for analysis. The theoretical review shows that QWL emerged in the 1950s as an initiative to humanize the service, in contrast to the traditional productive model, and examines its connection with people management, organizational climate, and care for employees to fulfill business purposes. Therefore, the analysis confirms that QWL acts as a key strategy not only to elevate performance and satisfaction, but mainly as an instrument for preserving physical and mental health, reducing stress and the possibility of occupational diseases. Furthermore, aspects such as clear communication, good working conditions through appropriate ergonomics, feedback on performance, organizational culture and environment, along with valuation practices such as internal marketing and the application of Herzberg's hygiene and motivational factors, are seen as foundations that support a workplace, promoting well-being, health, and increased efficiency of its members.

Keywords: Quality of Life at Work, Organizational Performance, Worker Health.

Souza Neto DB, Santos ECL, Silva LDF, Silva JF. A importância da qualidade de vida no trabalho e seus impactos na produtividade. Rev Univ Bras. 2025;3(5):78–99.



Direitos do Autor. A Revista Universitária Brasileira utiliza a licença Creative Commons (CC BY 4.0)

1. Introdução

Compreende-se que a qualidade de vida no trabalho é importante e está diretamente ligada à produtividade dos colaboradores dentro de uma organização. Portanto, cuidar e zelar pela saúde física e mental gera uma diferença considerável nos resultados da instituição (1).

É possível afirmar que a aplicação da qualidade de vida no espaço corporativo não deve ser abordada apenas como um bônus para o trabalhador, mas sim como um fator crucial para um bom funcionamento da empresa (2). Manter um ambiente organizacional saudável e equilibrado é ideal para a satisfação dos funcionários, garantindo um aumento no desempenho de suas funções (3).

Desse modo, cabe analisar como a ausência de qualidade de vida dos funcionários afeta o seu desempenho no ambiente laboral. Da Silva (4) menciona na pesquisa qualitativa realizada em 2017 pelo IFSC (Instituto Federal de Santa Catarina), com o fim de caracterizar a QVT dos docentes, juntamente com 11 colaboradores do Campus Urupema. Com base nos resultados obtidos, destacam-se fatores como o excesso de trabalho, ausência de reconhecimento e de oportunidades de desenvolvimento, salários inadequados, acúmulo de funções indevidas, entre outros fatores.

Barros (5) enfatiza que uma organização deve ter como foco proporcionar um bem-estar interno a fim de minimizar o desgaste e o desconforto dos seus colaboradores, uma vez que a falta de qualidade de vida pode influenciar negativamente a produtividade e comprometer as metas estabelecidas.

Desta forma, é fundamental que as entidades realizem estudos sobre o tema qualidade de vida no trabalho, a fim de evidenciar as causas que contribuem para esse aspecto (6), tendo como objetivo obter feedbacks individuais e, assim, realizar melhorias dentro do ambiente organizacional, o que, em consequência, trará benefícios para a empresa e para os seus funcionários.

Diante disso, a finalidade do estudo é mapear pesquisas científicas sobre a importância da qualidade de vida e seus impactos na produtividade. O trabalho, no qual, é fundamentado em fontes bibliográficas irá analisar referências acerca da temática.

2. Material e Métodos

2.1 A história da qualidade de vida no trabalho (QVT)

Feigenbaum (7) considera que QVT é baseada na ideia de que o comprometimento com a qualidade acontece de forma mais natural quando os funcionários já estão naturalmente envolvidos nas estratégias que influenciam diretamente as suas atuações. A QVT é definida como a gestão estratégica e flexível de um conjunto de variáveis essenciais. Estas variáveis abrangem os aspectos físicos, tecnológicos e sociopsicológicos do ambiente de trabalho, que, em conjunto, moldam a cultura e impulsionam a restauração do clima interno da organização. Este controle visa, principalmente, resultar no bem-estar geral dos funcionários, o que estimula diretamente a produtividade e os resultados empresariais (8).

A QVT teve seu início no âmbito empresarial privado, que com o passar dos anos tem se tornado mais competitivo (9). Em um contexto de competitividade global, as pessoas que possuem certos tipos de habilidades e conhecimentos em determinadas áreas, ganham uma relevância neste ambiente concorrencial, de modo que as empresas se viram na necessidade de aplicar a QVT para gerar mais satisfação nos funcionários, acarretando no seu maior comprometimento com os processos e objetivos corporativos (10).

A atenção no ambiente de negócios pela QVT tem origem há mais de meio século, porém, foi a partir da década de 1970 que passou a ser vista com mais interesse e a receber mais comprometimento, em especial nas grandes empresas, onde se enfrentava a crise estrutural nos padrões de acumulação taylorista - fordista e novas estratégias precisavam ser tomadas para a competição que se implantava (11).

A QVT tem despertado o interesse do homem desde o início da sua existência (12). No entanto, o termo propriamente dito, passou a ser recorrido na década de 1950, na Inglaterra, quando Eric Trist e parceiros, do

Tavistock Institute, desenvolveram pesquisas a respeito das relações existentes na tríade indivíduo-trabalho-organização, fazendo uma abordagem sociotécnica da organização do trabalho que tinha como objetivo mitigar a angústia da vida dos trabalhadores, a partir da reconfiguração de suas obrigações (13).

Todavia, foi apenas na década de 60 que foi retornada a atenção pela QVT, a partir da realização de pesquisas que se concentravam nas melhores formas de efetuar o trabalho, com prioridade na saúde e no bem-estar geral dos trabalhadores (14).

Apenas a partir dos anos 1980 algumas pesquisas começaram a ser conduzidas no território brasileiro, muitos ainda influenciados por modelos estrangeiros, com destaque para a Embrapa em Brasília, e para as Universidades Federais do Rio Grande do Sul e de Minas Gerais (14). A década de 1990 foi marcada por um aumento expressivo na produção acadêmica brasileira relacionada ao tema da QVT (11).

Veloso, Schirrmeyer e Limongi-França (15) creem que, mesmo que falta um consenso na sua definição teórica, muitos estudos científicos definem a QVT como uma resposta direta ao tradicional modelo taylorista de produção. A QVT, proveniente da abordagem comportamental, é compreendida como a humanização do trabalho, considerando que promove o bem-estar e a participação dos funcionários nos processos decisórios. As ações de QVT foram impulsionadas, em grande parte, por demandas originadas pelos próprios colaboradores. Essas solicitações estavam ligadas, sobretudo, à crescente atenção aos direitos civis e à exigência de maior responsabilidade social por parte das organizações. (15).

O interesse e a implementação da QVT no ambiente organizacional, visando melhorar a saúde física e mental dos funcionários, seja aprimorando as condições de trabalho ou adicionando práticas rotineiras de consultas psicológicas ou pesquisas de satisfação, repercutem consequentemente no clima organizacional da empresa. Luz (16) diz que o clima organizacional pode ser comprometido por fatores externos (condições de saúde, habitação, lazer e família) ou pelas próprias condições sociais dos colaboradores, ou seja, entre os diversos aspectos que podem alterar o clima de uma organização, o mais comum é que seja afetado por sua cultura.

2.2 Gestão de pessoas e clima organizacional

A gestão de pessoas é um ramo da administração voltado em agregar, treinar, desenvolver, avaliar e remunerar talentos, com o objetivo de promover um ambiente organizacional harmonioso e produtivo, além de alinhar o alcance das metas organizacionais ao crescimento e às realizações das metas individuais de cada colaborador (17). A utilização dessa ferramenta proporciona uma vantagem competitiva em relação às outras empresas (18).

O bom desempenho de uma empresa está diretamente ligado à escolha de profissionais que possuam tanto habilidades técnicas quanto comportamentais, alinhadas à visão estratégica da empresa, uma vez que o alcance dos resultados depende diretamente do desempenho dos colaboradores (19).

Sabe-se que a cobrança exercida sobre os funcionários para o cumprimento de metas pode resultar em alguns problemas físicos ou psicológicos, o que, por sua vez, pode comprometer a produtividade no desempenho de suas tarefas (20). Diante desse cenário, torna-se essencial que as entidades realizem pesquisas organizacionais para compreender como os colaboradores avaliam o ambiente de trabalho e identificar os pontos que necessitam de melhorias, uma vez que esses resultados podem servir como base na tomada de decisões estratégicas que promovam um ambiente leve, elevando a qualidade de vida no trabalho, aumentando a satisfação dos funcionários e, consequentemente, a produtividade (21).

Dessa forma, a área de gestão de pessoas tem como prioridade o desenvolvimento e a valorização do seu capital humano, mantendo os funcionários motivados e engajados, promovendo seu crescimento profissional e contribuindo para o alcance dos resultados organizacionais. Isso demonstra que o foco da organização está nas pessoas, e não apenas nos lucros, pois os colaboradores são os principais responsáveis

por atingir os objetivos da empresa (22). Uma gestão de pessoas eficaz dentro de uma organização favorece diretamente a construção de um clima organizacional saudável e colaborativo (23).

O clima organizacional exerce influência direta sobre o desempenho dos membros de uma equipe, tornando sua análise fundamental para identificar aspectos que necessitam ser aprimorados, promovendo a satisfação e a motivação dos colaboradores e, consequentemente, contribuindo para a melhoria do desempenho nas atividades realizadas (24). Silva (25) define o clima organizacional como a forma como os funcionários percebem e avaliam o ambiente de trabalho, englobando tanto os aspectos internos quanto as relações interpessoais, sendo importante ressaltar que a motivação não é uniforme para todos os indivíduos, de modo que cada funcionário tem que ser incentivado conforme seu perfil profissional e seus objetivos pessoais.

O clima organizacional é influenciado por diversos fatores, como a liderança, a cultura organizacional, as relações interpessoais, o ambiente de trabalho, a remuneração, o reconhecimento e as oportunidades de desenvolvimento, entre outros. A maneira como esses elementos são percebidos e estruturados dentro da organização interfere diretamente na motivação, no engajamento e na satisfação dos colaboradores (26).

Souza (27) enfatiza que, para o sucesso organizacional, é importante que as entidades proporcionem um bom clima organizacional aos seus colaboradores, permitindo que eles alcancem suas metas e contribuam para os resultados da organização. Nesse contexto, torna-se fundamental que as empresas reconheçam a importância dos seus funcionários, valorizando o capital humano, promovendo desenvolvimento organizacional, bem-estar e equilíbrio entre a vida profissional e pessoal (28).

2.3 Capital humano e desenvolvimento organizacional

O capital humano é uma capacidade adquirida mediante conhecimentos que geram competências essenciais para impactar positivamente o ambiente organizacional. Mincer (29), pioneiro da teoria do capital humano, concluiu que a quantidade investida nesse tipo de capital interfere na oscilação do rendimento individual e, desse modo, a escolha de investir em capacitação ou seguir a mesma trajetória deve ser pessoal, sendo importante tanto para o crescimento do funcionário quanto para o bom funcionamento da empresa.

Schultz (30), afirma que a formação e o desenvolvimento, decorrentes de uma boa educação, aumentam o nível de produtividade dos trabalhadores e os lucros tão desejados pelas organizações. Assim, a inserção do capital humano na rotina empresarial é fundamental para alavancar a parte financeira, mas sem menosprezar os benefícios destinados aos funcionários.

A influência do nível de educação é intrínseca à composição do capital humano, considerando que a desigualdade educacional atinge pessoas de diversos lugares e status sociais. Almeida e Pereira (31) alegam que a possibilidade de prosperar é possível pelo avanço educacional, o que impacta no aumento do capital humano. No entanto, existem áreas geográficas que não são contempladas com uma educação de qualidade e, consequentemente, permanecem sem progressão.

A qualificação de capital humano é essencial para o desenvolvimento organizacional. Chiavenato (32) destaca o treinamento como um elemento crucial para o desenvolvimento organizacional e, em meio ao capitalismo, entender que o ser humano continua sendo relevante, embora que a tecnologia predomine atualmente. Além disso, as entidades devem perceber que o aperfeiçoamento dos recursos humanos gera benefícios mútuos a longo prazo.

O treinamento e o desenvolvimento organizacional são diferentes, mas possuem técnicas semelhantes e juntos são capazes de levar uma pessoa ao sucesso laboral. Volpe (33) ressalta o treinamento como um processo de aprendizagem que aplica, de forma progressiva, conhecimentos, competências e habilidades previamente determinados pela empresa, com foco no curto e médio prazos e visando à elevação do desempenho, enquanto o desenvolvimento organizacional é compreendido como um processo contínuo de evolução, promovido por meio da potencialização das capacidades pessoais e da modernização tecnológica no ambiente interno da organização.

No ambiente organizacional, o setor de gestão de pessoas é responsável pela administração, planejamento, recrutamento, seleção de colaboradores e promoção de treinamentos com a intenção de fortalecer as qualificações tanto pessoais quanto coletivas. Chiavenato (34) divide as fases do processo de treinamento em diagnóstico, programação do treinamento, implementação e avaliação, onde a junção dessas etapas resulta no desenvolvimento organizacional. Ademais, enfatiza que as pessoas fazem parte do patrimônio empresarial, independentemente dos cargos exercidos, todos são importantes para o funcionamento da organização.

Dutra (35) evidencia que as empresas necessitam do constante crescimento dos funcionários, utilizando estímulo e apoio como modo de permanecer a competitividade no mercado. Do mesmo modo, Milkovich e Boudreau (36) apontam que a otimização organizacional causa o sentimento de motivação nos trabalhadores, o que aumenta o ritmo de trabalho e os resultados esperados pela empresa. Dessa forma, a relação estabelecida entre o capital humano e o desenvolvimento organizacional é essencial para o futuro corporativo.

3. Resultados e Discussão

A presente pesquisa adota procedimentos metodológicos de natureza bibliográfica, com abordagem qualiquantitativa e objetivo técnico exploratório.

De acordo com Marconi e Lakatos (37), a pesquisa bibliográfica tem como finalidade a coleta, organização e análise de informações extraídas de diversas fontes, como artigos científicos, livros, revistas e jornais. Esses materiais fornecem a base teórica necessária para o aprofundamento de um tema específico, possibilitando ao pesquisador uma interação direta com o conhecimento já produzido sobre o assunto investigado.

A técnica metodológica indicada para a elaboração do documento engloba a pesquisa qualiquantitativa que é a junção das pesquisas qualitativa e quantitativa. Creswell (38) define a pesquisa qualitativa como um processo investigativo direcionado ao entendimento das questões humanas, por meio de descrições completas, a partir do ponto de vista dos participantes e a pesquisa quantitativa como a investigação de problemas da sociedade através de teorias, utilizando dados numéricos que são avaliados estatisticamente para validar as proposições teóricas. No âmbito dos aspectos metodológicos, quanto aos objetivos, a pesquisa possui uma associação exploratória.

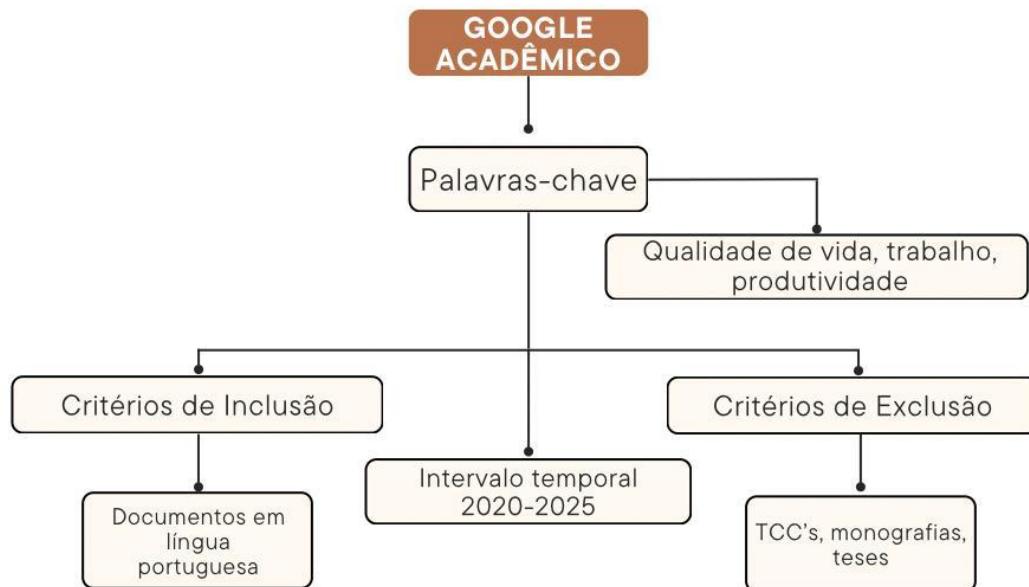
A pesquisa exploratória é uma metodologia utilizada para aprofundar o conhecimento sobre um determinado tema, por meio da análise de estudos de autores, conversas com indivíduos que tenham vivenciado ou possuam alguma familiaridade com o assunto e a utilização de exemplos que facilitem a compreensão, tendo como objetivo reunir informações que permitam analisar e mapear o objeto de estudo (39).

Dessa forma, optou-se pela utilização do Google Acadêmico como fonte de obtenção de informações. Trata-se de uma ferramenta de busca online voltada especificamente para conteúdos acadêmicos e científicos. Sua ampla disponibilidade de livros, artigos e demais materiais especializados consolida a plataforma como um recurso fundamental na mediação entre o pesquisador e o objeto de estudo (40).

Sendo assim, com o intuito de atingir os objetivos propostos, foram utilizadas as palavras-chave “qualidade de vida, trabalho e produtividade”, considerando o período de 2020 a 2025 como recorte temporal. Como critérios de inclusão, consideramos apenas documentos escritos em língua portuguesa. Por outro lado, documentos de repositórios não foram incluídos, uma vez que a confiabilidade dessas fontes pode ser questionada pela ausência de revisão por especialistas.

Com base na pesquisa realizada no Google Acadêmico, utilizando as palavras-chave estabelecidas, foram selecionados 30 documentos entre as páginas 1 e 19, dos quais foram escolhidos 25 artigos derivados de revistas científicas. A Figura 1 ilustra detalhadamente as etapas dos processos metodológicos adotados.

Figura 1 – Processos metodológicos



A figura 1 apresenta as etapas dos procedimentos metodológicos empregados na pesquisa, baseadas na seleção e análise de artigos científicos obtidos por meio de buscas no Google Acadêmico. Essas etapas permitiram organizar e sistematizar as informações relevantes, possibilitando uma compreensão mais aprofundada sobre o tema investigado e fundamentando as discussões apresentadas ao longo do trabalho.

4. Resultados e Discussão

Compreende-se que os resultados divulgados nesta pesquisa demonstram semelhanças com a metodologia previamente descrita, o que assegura a uniformidade e a confiabilidade entre as etapas metodológicas. Dessa forma, os dados extraídos dos artigos selecionados estão apresentados na Tabela 1, a seguir.

Tabela 1 – Resultados base para desenvolvimento da discussão

AUTORES	TÍTULO	ANO	METODOLOGIA
Pereira & Trevelin	Qualidade de vida no trabalho: a importância das pessoas nas organizações	2020	Pesquisa Bibliográfica
Merola & Meirelles Barbosa	A qualidade de vida no trabalho como fator essencial para a motivação do trabalhador e aumento da produtividade.	2020	Pesquisa Bibliográfica

dos Santos & Dutra	Teorias motivacionais: A falta de motivação ocasionada pela má qualidade de vida no trabalho	2020	Pesquisa Bibliográfica
Giacomazzi, R.	Liderança aplicada, desenvolvimento humano, alta produtividade, metas okr e remuneração variável aplicados na construção civil	2020	Pesquisa Bibliográfica
Mishima-Santos et al.	Teletrabalho e impactos na saúde e bem-estar do teletrabalhador: revisão sistemática	2020	Revisão Sistemática
Pereira, C. A. L.	Relações entre estilo de vida e qualidade de vida no trabalho: um estudo com os profissionais técnicos administrativos do Instituto Federal Baiano – Campus Santa Inês/Relationship between lifestyle and quality of life at work: a study with the technical administrative professionals of the Bahia Federal Institute - Santa Inês Campus	2020	Estudo de Caso
Pinto & Casarin	A relação entre ergonomia e qualidade de vida no trabalho: Uma revisão bibliográfica	2021	Pesquisa Bibliográfica
Lins et al.	Cultura e clima organizacional: Influência na qualidade de vida no trabalho	2021	Pesquisa Bibliográfica
Mulangue, J. C.	Importância da comunicação organizacional na qualidade de vida no trabalho resumo da revisão bibliográfica.	2021	Pesquisa Bibliográfica
Paes et al.	Liderança: Estilos e influências na produtividade das organizações	2021	Pesquisa Bibliográfica
Mattei & Bezerra	A influência do estoque de capital humano sobre a produtividade: Uma análise para diversos setores	2021	Pesquisa Bibliográfica
Guimarães & Neto	Bem-estar e satisfação no trabalho: Uma revisão da literatura atual	2021	Pesquisa Bibliográfica
de Oliveira, D. C	Dimensões organizacionais e pessoais de promoção de bem-estar e felicidade no trabalho	2021	Pesquisa Bibliográfica
Monsores & Novaes	Qualidade de vida no trabalho e sua relevância para a produtividade	2022	Pesquisa Bibliográfica

Calvosa, M. V. D.	Relevância do trabalho e da qualidade de vida no trabalho para a sociedade	2022	Pesquisa Bibliográfica
de Souza, T. A. P.	A importância do endomarketing para o aumento da produtividade na organização	2022	Pesquisa Bibliográfica
Da Silva, T. G.	A importância da qualidade de vida no trabalho (qvt) dentro das organizações	2023	Pesquisa Bibliográfica
Souza et al.	Qualidade de vida no trabalho	2023	Pesquisa Bibliográfica
Evangelista, F. C. G.	Gerenciamento do tempo: Bem-estar e produtividade	2023	Pesquisa Bibliográfica
de Falco et al.	Estratégias empresariais para redução do estresse no ambiente de trabalho	2023	Pesquisa Bibliográfica
Almeida & Silva	O endomarketing como ferramenta para a melhoria na produtividade dos colaboradores	2023	Pesquisa Bibliográfica
Ribeiro & Barros	Qualidade de vida no trabalho	2025	Estudo de Caso
Cavalcante et al.	Ergonomia no ambiente de trabalho: Revisão teórica sobre os impactos da ergonomia na produtividade e bem estar dos funcionários	2025	Revisão de Literatura
Lima et al.	Gestão em saúde: As contribuições das pesquisas de satisfação e de clima organizacional para a qualidade de vida no trabalho	2025	Pesquisa Bibliográfica
Gonçalves et al.	A relação entre a síndrome de burnout, a saúde do trabalhador e a produtividade no ambiente de trabalho	2025	Revisão de Literatura

A tabela 1 apresenta a organização dos 25 artigos selecionados, dispostos em ordem cronológica entre os anos de 2020 e 2025, contendo seus respectivos títulos e as metodologias empregadas, entre elas pesquisa bibliográfica, estudo de caso e revisão de literatura.

2.4 Perspectivas sobre a qualidade de vida no trabalho

A análise dos dados obtidos nos resultados evidencia a relevância da qualidade de vida no ambiente

corporativo, reconhecendo-a como um elemento essencial para desempenho eficiente das organizações.

Fernandes, Campos e Walton (41) definem a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) como um método voltado ao monitoramento contínuo dos aspectos que influenciam o rendimento e a satisfação dos colaboradores, considerando tanto o ambiente interno da organização quanto as condições físicas e psicológicas dos trabalhadores. Essa abordagem busca equilibrar o bem-estar dos funcionários com o alcance das metas institucionais, por meio da coleta de feedbacks que possibilitem identificar oportunidades de melhoria e compreender as opiniões sobre o ambiente organizacional. A análise desses fatores deve se basear em categorias estruturadas que permitam avaliar o impacto das condições laborais sobre o desempenho individual e coletivo.

Com base nas perspectivas apresentadas, é possível destacar a convergência entre as pesquisas quanto à relevância da qualidade de vida no trabalho no contexto organizacional. Quando aplicada de maneira adequada, a QVT permite que a empresa identifique suas deficiências internas, promovendo a melhoria das relações interpessoais e organizacionais, o que contribui diretamente para o aumento da eficácia e do desempenho organizacional.

Quando promovida de forma eficaz, a qualidade de vida no trabalho contribui significativamente tanto para o aumento do desempenho organizacional quanto para o autodesenvolvimento dos colaboradores, que quando motivados e satisfeitos, tendem a desempenhar suas atividades de maneira mais eficaz, resultando em maior reconhecimento dentro da organização (42). A QVT, portanto, configura-se como uma ferramenta estratégica, cuja finalidade é otimizar o desempenho organizacional como um todo, contribuindo para o alcance das metas institucionais, ao mesmo tempo em que busca estimular positivamente os colaboradores e prevenir o desgaste físico e mental (43).

Monsores (44) destaca que quando a qualidade de vida é promovida de forma adequada dentro de uma organização, ela pode se tornar uma vantagem competitiva em relação às demais empresas, uma vez que trabalhadores mais satisfeitos e felizes tendem a ser mais engajados e produtivos no ambiente de trabalho.

Desta forma, com base nos resultados desta pesquisa, comprehende-se que a inserção da qualidade de vida no trabalho deve estar alinhada às características específicas de cada ambiente organizacional, levando em consideração as reais necessidades e percepções dos colaboradores. Embora exista consenso quanto à importância da valorização profissional, é fundamental destacar que esses aspectos estão diretamente relacionados à forma como a gestão interage com a sua equipe, uma vez que influenciam de maneira significativa os níveis de satisfação e produtividade dentro da organização.

A qualidade de vida está diretamente relacionada à capacidade de preparar os colaboradores para as constantes mudanças do mundo corporativo, considerando que todas as decisões e ações institucionais podem impactá-los de forma significativa (45). Diante disso, torna-se fundamental manter uma comunicação clara e eficaz no ambiente de trabalho, a fim de prevenir desgastes tanto individuais quanto nas relações interpessoais (46).

É válido ressaltar que a comunicação no ambiente corporativo deve ser clara, objetiva e transparente, pois falhas nesse processo podem causar desalinhamento entre as equipes e gerar retrabalho, comprometendo o cumprimento de atividades e, consequentemente, resultando em baixa produtividade (47). Nesse contexto, a ergonomia no ambiente de trabalho torna-se um aspecto essencial a ser considerado, uma vez que contribui para a organização, o bem-estar e eficiência na execução de tarefas, favorecendo uma comunicação mais eficaz e um ambiente mais produtivo.

Pinto (48) destaca que a aplicação da ergonomia no contexto organizacional é fundamental para compreender a interação entre o espaço físico, os colaboradores e as atividades desempenhadas, com o objetivo de proporcionar um espaço mais seguro, confortável e funcional para todos, gerando, assim, melhores condições de trabalho. Nesse mesmo sentido, Jastrzebowski (49) define a ergonomia como a relação entre o colaborador e as ferramentas disponíveis no ambiente organizacional.

Os experimentos de Hawthorne demonstraram que um ambiente com boas condições físicas, aliado à

valorização dos funcionários e ao fortalecimento das relações interpessoais, é um fator motivador que contribui para melhores resultados organizacionais, uma vez que esse estudo ressalta a relevância dos vínculos interpessoais, bem como dos aspectos sociais e emocionais no contexto organizacional (50).

A ergonomia está estreitamente relacionada à qualidade de vida no trabalho, uma vez que a oferta de um ambiente laboral adequado, que atenda às necessidades dos colaboradores, influencia significativamente seu bem-estar, impactando de forma decisiva o desempenho organizacional e promovendo maior produtividade, motivação e satisfação (48).

Desse modo, após o estudo da pesquisa, é possível compreender a relação intrínseca entre a comunicação e a ergonomia no ambiente do trabalho, uma vez que uma comunicação clara e eficiente auxilia a gestão na identificação dos pontos que necessitam de melhorias, possibilitando a implementação de ações voltadas à otimização das condições ergonômicas, à promoção do bem-estar dos colaboradores e, consequentemente, ao aumento do desempenho organizacional.

Diante disso, torna-se essencial considerar os fatores que influenciam a qualidade de vida no ambiente de trabalho. Um dos aspectos que influenciam a QVT é a obtenção do feedback, pois, por meio dele, a organização pode compreender as percepções dos colaboradores e identificar oportunidades de aprimoramento no ambiente corporativo, permitindo promover o desenvolvimento individual, oferecer novas oportunidades e implementar melhorias alinhadas às necessidades da equipe e aos objetivos organizacionais (51).

A cultura e o clima organizacional são fatores que impactam diretamente o desempenho de uma empresa. Um ambiente que proporciona boas experiências, baseado em uma cultura clara e pautado pelo respeito, contribui para o bem-estar e o aumento da produtividade. Por outro lado, a ausência desses elementos pode gerar insatisfação e estresse no ambiente corporativo (52). Alguns fatores que também influenciam diretamente a qualidade de vida no ambiente organizacional são a motivação, bem como a saúde física e mental dos colaboradores. Esses aspectos estão intimamente ligados ao desempenho individual e coletivo, impactando diretamente os resultados da organização (51).

Com isso, observa-se que as ideias dos autores convergem ao destacar que a qualidade de vida no trabalho está diretamente relacionada aos fatores organizacionais e humanos. Desse modo, torna-se essencial compreender e avaliar esses aspectos com atenção, a fim de identificar de que forma influenciam a produtividade, o clima organizacional e a satisfação no ambiente laboral.

2.5 Motivação e a identificação dos seus fatores essenciais

Uma pesquisa de Mattei e Bezerra (53) afirma que o acúmulo de qualificações é o elemento essencial para a elevação e capacidade produtiva nas organizações. Porém, o investimento nessa qualificação por si só não é o suficiente, necessitando também da motivação. De acordo com Merola & Meirelles (54), a motivação surge a partir de um bom ambiente de trabalho, onde todos os funcionários se sintam à vontade, úteis, respeitados e seguros para expressar suas opiniões e sua criatividade. Eles abordaram o tema habilmente, enfatizando que para que a empresa aumente a sua produtividade e rendimento, é fundamental que a prioridade seja o bem-estar geral dos colaboradores.

A maneira de liderar em um empreendimento é um elemento determinante que exerce influência direta sobre o clima organizacional e a motivação da equipe. Paes (55) fala sobre a liderança e os seus diversos modos de atuação e quais efeitos podem causar nos rendimentos empresariais. O principal objetivo desta pesquisa é detalhar sobre os vários tipos de liderança, como autocrática, liberal e democrática e avaliar como cada uma pode impactar a performance e os resultados das empresas. O tema abordado é de uma importância inquestionável para o campo da administração e da gestão de pessoas, a influência de um líder sobre a organização é algo que se manifesta de uma forma muito clara em qualquer ambiente organizacional.

Evangelista (56) realizou uma pesquisa a respeito de como a gestão do tempo pode interferir também no modo de realizar as tarefas e, se bem executado, causa uma organização a mais e uma sensação de controle, equilíbrio e, consequentemente, o aumento da produtividade. O mesmo enfatiza que a ausência do

planejamento diário e da organização do tempo podem causar consequências negativas, como o acúmulo de obrigações, aumento de estresse e prejuízo no desempenho. Podendo ser aplicado a si mesmo pelo próprio funcionário ou pelo líder da equipe como um meio de organizar e gerenciar, definindo metas e prazos para as entregas de cada tarefa, a otimização do tempo pode trazer benefícios como mais tempo para o lazer ou para demais atividades, se tornando um instrumento estratégico e aprimorando o bem-estar geral do indivíduo.

Giacomazzi (57) cita a teoria de dois fatores de Herzberg, que pode ser definida como fatores higiênicos e motivacionais, os fatores higiênicos possuem esse nome pois incluem o ambiente onde as pessoas estão inseridas e abrangem as condições dentro das quais elas realizam o seu trabalho. São constituídos pelo salário, benefícios sociais, regimes internos, como são tratados pelos superiores, dentre outros fatores. Normalmente eram utilizados nas empresas apenas os fatores higiênicos, onde o ambiente de trabalho não era muito agradável e para fazer com que os funcionários se esforçassesem mais, eram aplicados prêmios, incentivos salariais, supervisão, etc. São chamados de higiênicos pois evitam a insatisfação, mas não promovem a satisfação do colaborador, chamados também de fatores insatisfacientes (58). Outro fator que Herzberg define é o fator motivacional, estão ligados com o conteúdo do cargo e com a natureza do que exercem. Está relacionado com aquilo que o indivíduo faz e envolve o reconhecimento profissional, autorrealização e os seus sentimentos. Por estar ligado diretamente com a satisfação dos funcionários, Herzberg definiu como fatores satisfacientes (58).

Com essa abordagem, dos Santos & Dutra (59) enfatizam que quando o colaborador está desmotivado ele possui pensamentos negativos, questionando a sua própria capacidade de entregar e de produzir, o que acaba gerando a procrastinação. Segundo essa perspectiva, é fundamental que sejam aplicadas nas empresas programas de QVT, focando principalmente na satisfação dos colaboradores, com o fim de melhorar a produtividade e o rendimento dos mesmos. Lima et al. (60) diz que as pesquisas de satisfação e de clima organizacional são ferramentas estratégicas que permitem que às organizações possam identificar os fatores que impactam diretamente a qualidade de vida no trabalho. Além disso, realça que as pesquisas de satisfação ajudam a entender se os funcionários estão satisfeitos com o lugar onde trabalham, visando a diminuição da rotatividade e que os processos de trabalho avancem. (61).

Percebe-se que, apesar dos autores conversarem entre si em relação à importância da motivação e da valorização do funcionário, existem perspectivas diferentes sobre como estes fatores devem ser atingidos. Enquanto um enfatiza a qualificação profissional como elemento chave para a produtividade, outro realça que o investimento em capacitação só se torna produtivo quando se alia com um ambiente de trabalho motivador e saudável. Essa concepção conversa com as ideias de Herzberg, que foram citadas por Giacomazzi (56), que diferencia os fatores higiênicos e motivacionais. Entretanto, é visível que demais autores vão além, ao relacionar o estilo de liderança ao clima organizacional, afirmando que a produtividade não necessita apenas de benefícios, mas também de práticas de gestão que promovam a confiança, autonomia e reconhecimento. Portanto, é possível notar uma concordância teórica a respeito do papel da motivação, e também discordâncias sobre os meios mais eficientes de promovê-los dentro das organizações.

A partir do ponto de vista da motivação dos colaboradores, cabe analisar o endomarketing, ele foi registrado em 1996 por Saul Faingaus Bekin, o mesmo acreditava que o endomarketing é uma maneira de levar o marketing para dentro da empresa, o consultor entendia que o endomarketing é um meio que facilita a criação de vantagens competitivas nas organizações, com o intuito de não só conhecer os clientes externos, mas também os internos, que são os funcionários (62). Segundo Almeida & Silva (63), o endomarketing serve para aumentar a satisfação dos colaboradores e tem como objetivo favorecer a imagem da empresa entre os seus funcionários, acarretando numa equipe motivada e satisfeita. Antes de focar no externo, é fundamental ter primeiro a certificação de que o interno está em condições de oferecer o melhor para a clientela, afinal o que movimenta a empresa e a sua receita são os indivíduos que pertencem a ela, portanto, deve-se assegurar que os mesmos se sintam valorizados, engajados e alinhados ao propósito da companhia para obter um excelente resultado (63).

Em última instância, o endomarketing pode ser considerado uma ferramenta de promover a QVT da entidade, pois é justamente o que causa a motivação e o contentamento dos funcionários que nela pertencem, os reconhecendo como “primeiros clientes” (64). Alguns métodos que podem ser aplicados no cotidiano da empresa, tanto fatores higiênicos como bonificações ou aumentos de salário, como os fatores motivacionais como um feedback rotineiro, reconhecimento do funcionário para a equipe, de realização de alguma tarefa, até mesmo oferecer algo diferente em datas importantes para o colaborador, como uma folga no dia do seu aniversário (day-off) ou uma pequena comemoração, são pequenos detalhes que geram uma grande diferença no dia a dia das pessoas que integram o corpo organizacional, consequentemente, influenciando no desempenho dos mesmos.

Portanto, tem um ponto complementar interessante entre as pesquisas que abordam o endomarketing e a gestão de tempo. É abordado o controle e a organização individual como maneiras de melhorar a produtividade e o bem-estar, enquanto outros autores estendem essa visão para o nível organizacional, considerando a importância do engajamento e da comunicação interna. Desse modo, enquanto a gestão do tempo parte do controle pessoal do colaborador, o endomarketing depende da estrutura e da cultura da empresa. Essa diferença mostra que a motivação pode ser estimulada tanto de fora para dentro (por meio de políticas e práticas de gestão) quanto de dentro para fora (através do comportamento individual). Logo, os autores concordam ao reconhecer que a produtividade e o desempenho estão relacionados ao equilíbrio entre os fatores pessoais e organizacionais, firmando a ideia de que a QVT deve ser entendida como o resultado da interação entre esses dois fatores.

Desse modo, a literatura analisada demonstra como as maneiras de liderar afetam a eficiência do corpo organizacional e como o endomarketing e o gerenciamento do tempo são meios eficazes de potencializar a motivação dos mesmos, se tornando pilares fundamentais para a sustentação de um ambiente de trabalho que favoreça o capital humano e a produtividade.

2.6 A influência da saúde no aumento da produtividade laboral

A Organização Mundial da Saúde (OMS) descreve saúde como uma condição plena de bem-estar corporal, intelectual e interpessoal, e não apenas a ausência de doenças (65). Sciliar (66) considera que as situações financeiras, políticas e socioculturais são associadas à vida saudável, já que a compreensão de saúde é direcionada aos aspectos científicos, geográficos, socioeconômicos, históricos, espirituais e filosóficos (67).

A saúde é fundamental para as pessoas exercerem suas funções sem se prejudicar dentro do ambiente de trabalho. Bentley (68) aponta que os trabalhadores criam percepções próprias através de benefícios recebidos nas organizações, como condições saudáveis de trabalho, recompensas alcançadas e práticas de gestão comprometidas a manter o bem-estar. Nessa perspectiva, os funcionários devem receber um suporte direcionado a reduzir seus problemas psicológicos causados pela realização do trabalho desgastante.

Paschoal e Tamayo (69) destacam que o componente da felicidade é essencial para proporcionar e manter a saúde, mediante a capacidade de gerar a sensação de bem-estar. Dessa forma, indicam duas abordagens conflitantes de pensamentos: o bem-estar subjetivo relacionado ao sentimento de satisfação e o bem-estar psicológico associado ao estado de equilíbrio mental e emocional, além de abranger a autonomia conforme a personalidade e a experiência individual.

Com base nas concepções apresentadas, a saúde ultrapassa a ausência de doenças, abrangendo o bem-estar físico, mental e social. Além disso, é influenciada por aspectos culturais, políticos e econômicos que afetam o desempenho profissional e, consequentemente, a qualidade de vida. Nesse contexto, o bem-estar dos funcionários depende das condições ofertadas pelas empresas, como reconhecimento, suporte emocional e ambientes saudáveis. Ademais, a contribuição da felicidade é necessária para a preservação da saúde, a promoção da satisfação, a estabilidade emocional e o desenvolvimento da autonomia.

O bem-estar no ambiente laboral possui ênfase em diversas pesquisas científicas (70). Marx, citado por Tumolo (71), comprehende o trabalho como um potencial dos seres humanos de alterar suas vidas através

do desempenho dentro das organizações. No entanto, Dejours (72) designa uma relação de prazer e satisfação criada no local de trabalho, pois a tristeza laboral é causada quando o indivíduo não pode conciliar suas pretensões e funções com intenção de permanecer com felicidade.

Vieira e Hanashiro (73) indicam que o propósito da qualidade de vida no trabalho é oferecer possibilidades mais favoráveis de saúde e bem-estar a qualquer pessoa, sem diferença de posição hierárquica. Martins (74) analisa que os procedimentos corretos das empresas geram interações profissionais eficazes, equilibradas e harmoniosas. Dessa forma, Carvalho (75) pontua que o dever das empresas é viabilizar os funcionários ao fortalecimento das suas habilidades.

Dejours (76) salienta que há diversas opções para trabalhar dignamente e criar um contentamento proporcional aos incentivos recebidos das organizações. Ademais, Callefi e Teixeira (77) enfatizam que surge satisfação nos trabalhadores ao demonstrar seus aprendizados e aptidões para resolver contratemplos momentâneos ou contínuos. Contudo, em alguns casos, há insatisfação ocasionada pelo trabalho atingindo o âmbito pessoal e, consequentemente, a saúde mental (78).

Dessa forma, o bem-estar no espaço laboral é provocado pela interação equilibrada entre fatores essenciais para manter a produtividade e a satisfação. No entanto, a insatisfação acontece quando os objetivos pessoais não se conciliam às funções executadas afetando a saúde mental, tendo em vista que o trabalho é uma oportunidade de transformar a própria vida. Assim, o fornecimento de oportunidades humanizadas é importante na demonstração de habilidades com o propósito de solucionar problemas e aplicar conhecimentos para aperfeiçoar a sensação de motivação.

Os problemas trabalhistas que causam insatisfação, como uma remuneração injusta ou situações inapropriadas são totalmente prejudiciais para planejar uma QVT diária (79). Lima, Garcia e Tomaz (80) ressaltam que a insatisfação gerada pelo trabalho é reconhecida por meio de uma quantidade expressiva de demissões, críticas às condições laborais e até a diminuição do patamar de compromissos produzidos pelos empregados. Além disso, Andrade e Pereira (81) evidenciam que a ausência da satisfação laboral influencia no alcance das metas e definição dos objetivos.

Maia (82) afirma que a felicidade presente no ambiente laboral é importante para manter a saúde em geral. Couto e Paschoal (83) enaltecem que as organizações da atualidade devem prestar atenção nos interesses dos seus funcionários com a intenção de aplicar algumas atividades para melhorar seu desempenho e fortalecer sua saúde, por meio de práticas de ginástica ocupacional, a disponibilidade de lugares para ter sessões de massagem, comemorações de aniversários e até a presença de músicas. Considerando esses aspectos, a saúde mental deveria ser a protagonista dos pensamentos organizacionais, porém a ergonomia ainda predomina nas empresas.

Ferraz, Francisco e Oliveira (84) esclarecem que os trabalhadores perdem a qualidade de vida no trabalho ao se depararem com situações estressantes, colaborando com o aparecimento de complicações mentais, corporais e condutais. Sob esse ponto de vista, Botelho, Gonzalez e Vasconcelos (85) indicam que a QVT é divergente para cada funcionário, pois as realidades dos funcionários são divergentes por causa das pretensões para suas vidas, do nível de formação acadêmica, da trajetória profissional e do fortalecimento das capacidades laborais.

Por essa razão, as causas mais comuns para gerar a insatisfação profissional são remuneração e circunstâncias laborais inadequadas, o que interfere no planejamento da QVT e no cumprimento de metas, gerando diminuição de desempenho, críticas frequentes e até demissões. A existência da felicidade é fundamental, então há algumas soluções práticas que podem causar esse sentimento nos funcionários, como: massagens, ginástica ocupacional, festas e música. Entretanto, situações estressantes e falta de ergonomia para trabalhar saudavelmente são dificuldades que precisam de estratégias mais adaptadas para serem solucionadas.

Um fundamento importante para a consolidação de um ambiente laboral saudável é a presença da ergonomia para adequar potenciais e restrições dos colaboradores por meio de melhoria mobiliária para promover a diminuição de problemas musculares e articulares (86). No entanto, a ergonomia pondera também

fatores mentais e intelectuais que atingem o funcionamento e a QVT dos funcionários, gerados por sentimentos de desmotivação, frustração e estresse demasiado (87). Villarouco (88) reforça que a implementação de situações adotadas para aumentar o nível de segurança e saúde são importantes para sustentar os princípios ergonomia dentro das organizações.

A execução do trabalho provoca um impacto imediato sobre a estabilidade da produtividade organizacional (89). Diversos indicadores podem demonstrar problemas de saúde ocupacional, como faltas constantes no trabalho (absenteísmo), comparecimento improdutivo (presenteísmo), declínio do rendimento, perda da confiança na gestão, atitudes resistentes às mudanças, desinteresse pelo trabalho e até a ruptura de expectativas e reciprocidade entre empregado e empregador. Nessa perspectiva, Calvosa e Rodrigues (90) frisam que essas questões dificultam o funcionamento equilibrado e saudável do ambiente laboral.

O cenário contemporâneo caracteriza-se pela intensificação das exigências constantes no ambiente de trabalho, motivadas pela progressão da tecnologia e pelo contínuo desejo por maior produtividade. Nesse contexto, Maslach (91) verifica que há um crescimento expressivo dos casos de esgotamento emocional e físico entre funcionários, o que caracteriza a Síndrome de Burnout. Ademais, ressalta que a relação entre desempenho e Síndrome de Burnout é um ponto-chave nas discussões sobre saúde do trabalhador e gestão de capital humano, requerendo pesquisas detalhadas sobre seus efeitos e estratégias para contenção.

Freudenberg (92) evidencia que a Síndrome de Burnout gera sintomas como cansaço extremo, distanciamento afetivo do trabalho, percepção de incapacidade e sensação de desconexão com o trabalho. Ao constatar a Síndrome de Burnout como uma condição de natureza ocupacional no Código Internacional de Doenças (CID-11), a Organização Mundial da Saúde (OMS) intensifica a importância das medidas de intervenção e prevenção no espaço organizacional (93).

Em virtude disso, a inclusão da ergonomia depende da elaboração de um espaço de trabalho saudável, que pretende adequar o cenário ocupacional às habilidades e restrições dos colaboradores, minimizando impactos físicos e evitando desgastes psicológicos. A inexistência de condições apropriadas para trabalhar é capaz de criar consequências desmotivacionais e estressantes. Com o progresso da tecnologia e a elevação das demandas produtivas, observa-se um avanço da Síndrome de Burnout, caracterizada por sintomas como esgotamento corporal e mental. Considerada pela OMS como uma manifestação vinculada ao trabalho, essa síndrome reforça a urgência de ações preventivas, visando promover um desempenho duradouro e preservar a saúde dos colaboradores.

5. Conclusão

A presente pesquisa teve como finalidade enfatizar a importância da qualidade de vida no ambiente de trabalho, bem como identificar os fatores que influenciam esse contexto. Além disso, por meio de uma abordagem bibliográfica sobre gestão de pessoas, clima organizacional, capital humano e desenvolvimento organizacional, buscou-se analisar como essas perspectivas impactam o cotidiano dos colaboradores e contribuem para o desempenho das empresas.

Com base nos resultados obtidos, destaca-se a importância de avaliar continuamente a qualidade de vida no ambiente corporativo, a fim de prevenir o desgaste físico e mental dos colaboradores, cujo desempenho influencia diretamente os resultados organizacionais. A motivação se apresenta como um fator essencial para a qualidade de vida no trabalho, por estar diretamente relacionada ao bem-estar dos funcionários, reforçando a necessidade de políticas e ações que promovam condições adequadas para o desenvolvimento humano e profissional.

Ademais, a influência da saúde para o aumento da produtividade laboral demonstra a relevância de estabelecer práticas saudáveis no ambiente organizacional para minimizar o estresse e impulsionar a sensação de felicidade nos trabalhadores. No entanto, alguns problemas de saúde estão ficando recorrentes, como a Síndrome de Burnout, que atinge diversas pessoas, por meio de excesso de trabalho, pressão hierárquica,

ausência de ergonomia e, até mesmo, por não conseguir conciliar a rotina casa-trabalho. Oferecer um ambiente de trabalho seguro, organizado e confortável contribui para que os colaboradores realizem suas atividades de forma mais tranquila e engajada, permitindo que se sintam valorizados e integrados ao contexto corporativo.

No estudo, foram encontradas algumas limitações que precisam ser elucidadas para entender melhor seus achados. Uma dificuldade considerável surgiu na escolha dos textos científicos, pois a maioria dos artigos encontrados usando as palavras-chave eram muito parecidos. Ou seja, os conteúdos falavam quase sempre dos mesmos pontos a respeito da Qualidade de Vida e Produtividade, o que acabou reduzindo a chance de explorar assuntos secundários ou diferentes pontos de vista dos autores. Essa falta de variedade impediu um olhar mais profundo em partes menos abordadas do assunto, levando a análise a seguir caminhos que já são bem conhecidos na literatura. Por isso, a originalidade da pesquisa pode ter sido afetada pela concentração dos estudos acadêmicos disponíveis no momento da busca.

Continuar estudando a ligação entre o bem-estar dos funcionários e a capacidade de produção é muito importante e abre portas para outros novos estudos. Para passar por cima das limitações citadas e aumentar o conhecimento sobre o tema, é sugerido alguns caminhos para outros trabalhos. É importante que as próximas análises façam revisões bibliográficas mais vastas, incluindo mais fontes de épocas e lugares diferentes, para fortalecer a base teórica. Além disso, fazer estudos de caso comparando empresas diversas e de diferentes setores vai auxiliar a verificar se os efeitos da qualidade de vida na produção são iguais em todo lugar. Essa maneira de enxergar as coisas oferece um entendimento mais completo e sólido, necessário para criar ações práticas e eficazes nas empresas.

6. Referências

1. Pereira, Marriete Nagela, and Ana Teresa Colenci Trevelin. "Qualidade de vida no trabalho: a importância das pessoas nas organizações." *Revista Interface Tecnológica* 17.1 (2020): 219-231.
2. Carvalho, Jéssica Faria, et al. "Qualidade de vida no trabalho e fatores motivacionais dos colaboradores nas organizações." *Educação em foco* 7.1 (2013): 21-23.
3. OLIVEIRA, Andrielly Lorraine Nascimento de, et al. "A importância da cultura organizacional no ambiente de trabalho e na satisfação dos colaboradores."
4. da Silva, Maicon Teixeira, and Antonio Carlos Estender. "Qualidade de vida no trabalho." *Revista Eletrônica Interdisciplinar* 1.17 (2017).
5. BARROS, MGDP. "Qualidade de vida no trabalho." Estudo de caso: Enapor [Licenciatura em Psicologia]. Porto da Praia-Cabo verde: Universidade Jean Piaget de Cabo Verde (2013).
6. Aquino, Andrezza de Souza, and Angela Cristina Puzzi Fernandes. "Qualidade de vida no trabalho." *J. Health Sci. Inst* (2013).
7. FEIGENBAUM, Armand V. Controle de qualidade total. 40.ed. São Paulo: Makron Books, 1994. v.1 e v.2.
8. FERNANDES, Eda C. Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar. 2.ed. Salvador: Casa da Qualidade Edit. Ltda., 1996
9. ROETHLISBERGER, F. J.; DICKSON, W. J. Management and the Worker. Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1939.

10. GARCIA, E. O. P. O conteúdo significativo da qualidade de vida no trabalho para funcionários públicos de uma secretaria de saúde. *Revista Eletrônica Gestão e Serviços*, v. 1, n. 1, 2010.
11. FERREIRA, M. C.; ALVES, L.; TOSTES, N. Gestão de qualidade de vida no trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 25, n. 3, 2009.
12. MONTEIRO, E. M. A.; DINIZ, F. J. L. S.; LIMONGI-FRANÇA, A. C.; CARVALHO, J. V. F. O impacto da qualidade de vida no trabalho (QVT) no faturamento das indústrias metalúrgicas do Estado do Pará. *Revista de Administração da UEPG*, v. 2, n. 1, 2011.
13. FERNANDES, E. Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar. 5. ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996; RODRIGUES, M. V. C. Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial. 6. ed. Petropolis: Vozes, 1999.
14. ANGRAD. Associação Nacional dos Cursos de Graduação em Administração. Qualidade de Vida no Trabalho e Qualidade de Vida: uma proposta integradora. 2012.
15. VELOSO, E. F. R.; SCHIRRMEISTER, R.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. A influência da qualidade de vida no trabalho em situações de transição profissional: um estudo de caso sobre desligamento voluntário. *Revista Administração e Diálogo*, v. 9, n. 1, 2007.
16. LUZ, Ricardo. Gestão do clima organizacional. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2012.
17. Chiavenato, Idalberto. Gestão de pessoas. Elsevier Brasil, 2008.
18. Teixeira, G. M. "Gestão de Pessoas." (2005).
19. Vieira, Lidiane. "A importância da gestão de pessoas nas organizações." *Humanidades & Inovação* 1.2 (2014).
20. CANCIAN, Ana Carolina Fernandes, et al. "Problemas psicológicos e físicos gerados no ambiente de trabalho.
21. SANTOS, SOLANGE SILVEIRA DOS, et al. "Gestão de Pessoas." São Paulo: Grupo A (2018).
22. Ribeiro, A. de L. Gestão de pessoas. São Paulo: Saraiva, 2005.
23. SILVA, LARA CAROLINE RAMOS. "AS CONTRIBUIÇÕES DA GESTÃO DE PESSOAS FRENTE À MOTIVAÇÃO DOS COLABORADORES E NO CLIMA ORGANIZACIONAL." 2024
24. Guimarães, Camille Yasmin Silva, Raiara Brandão, and Walmir Monteiro. "A influência do clima organizacional no desempenho dos colaboradores." *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação* 9.5 (2023): 1115-1127.
25. Silva, Fabiana Dornelas, Enaile Rinque Silva, and Gésica Borges Bergamini. "O clima organizacional

como fator para o desempenho profissional: Imagem: StockPhotos." Revista Científica da Faculdade de Educação e Meio Ambiente 9.2 (2018): 745-749.

26. de Lima, Marcus Ayrton Rocha, and Fernando LOGULLO TOZETTI. "FATORES QUE INFLUENCIAM O CLIMA ORGANIZACIONAL: OS COMPONENTES A SEREM AVALIADOS EM UMA PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL E COMO APLICÁ-LA." Revista Alomorfia 6.4 (2022): 598-611.
27. de SOUZA, Tarciza Alves, Dejanir José Campos Júnior, and Sérgio Ricardo Magalhães. "A importância do clima organizacional." Revista da Universidade Vale do Rio Verde 13.1 (2015): 315-329.
28. Costa, Ana Carolina Santos. "A importância do clima organizacional no ambiente de trabalho." (2012).
29. MINCER, Jacob. Investment in human capital and personal income distribution. *Journal of Political Economy*, v. LXVI, n. 4, p. 281-302, 1958.
30. SCHULTZ, T. W. O valor econômico da educação Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1964.
31. ALMEIDA, E. P. de; PEREIRA, R. S. Críticas à teoria do capital humano: uma contribuição à análise de políticas públicas em educação. *Revista de Educação*, v. 9, n. 15, 2000.
32. CHIAVENATO, Idalberto. Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos: como incrementar talentos na empresa. 7.ed. São Paulo: Atlas, 2008.
33. VOLPE, Renata Araújo & LORUSSO, Carla Bittencourt. A importância do treinamento para o desenvolvimento do trabalho. www.psicologia.com.pt. 1-8 p.
34. CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsvier, 2010.
35. DUTRA, Joel Souza. Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectiva. São Paulo: Atlas, 2009.
36. MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John W. Administração de Recursos Humanos. São Paulo: Atlas, 2010.
37. LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. Fundamentos de metodologia científica. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.
38. CRESWELL, John W. A framework for the study. In: ___. Research design: qualitative & quantitative approaches. Thousand Oaks, California: Sage Publications, 1994. cap. 1, p. 1-16.
39. GIL, Antonio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atla, 2002.
40. Mugnaini, Rogério e Letícia Strehl. "Recuperação e impacto da produção científica na era Google: uma análise comparativa entre o Google Acadêmico e a Web of Science." Encontros Bibli: revista eletrônica de biblioteconomia e ciência da informação Esp (2008): 92-105.

41. Conte, Antonio Lázaro. "Qualidade de vida no trabalho." *Revista FAE business* 7 (2003): 32-34.
42. Da Silva, T. Gonçalves. "A importância da qualidade de vida no trabalho (QVT) dentro das organizações." *Revista de Administracao de Empresas* 12.3 (2023): 45-60.
43. Ribeiro, Márcio José Pinto, and Jones Nogueira Barros. "Qualidade de vida no trabalho." *GIGAPP Estudios Working Papers* 10.282-297 (2025): 731-752.
44. Monsores, Geneci Leme, and Guilherme Lima Novaes. "Qualidade de vida no trabalho e sua relevância para a produtividade." *Revista Eletrônica TECCEN* 15.1 (2022): 74-80.
45. Pereira, Claudiney André Leite. "Relações entre estilo de vida e qualidade de vida no trabalho: um estudo com os profissionais técnicos administrativos do Instituto Federal Baiano–Campus Santa Inês." *Brazilian Journal of Development* 6.11 (2020): 87034-87048.
46. Mulangue, José Camundongo. "Importância da comunicação organizacional na qualidade de vida no trabalho resumo da revisão bibliográfica.:–" *Revista Portuguesa de Gestão Contemporânea* 2.02 (2021): 44-68.
47. Pinto, Camila C., and Fabio Alexandre Casarin. "A relação entre ergonomia e qualidade de vida no trabalho: uma revisão bibliográfica." *Revista Ação Ergonômica* 13.1 (2021): 97-112.
48. Souza, Kelmy Esther, et al. "Qualidade de vida no trabalho." *InGeTec-Inovação, Gestão & Tecnologia* 1.4 (2023): 33-56.
41. Conte, Antonio Lázaro. "Qualidade de vida no trabalho." *Revista FAE business* 7 (2003): 32-34.
42. Da Silva, T. Gonçalves. "A importância da qualidade de vida no trabalho (QVT) dentro das organizações." *Revista de Administracao de Empresas* 12.3 (2023): 45-60.
43. Ribeiro, Márcio José Pinto, and Jones Nogueira Barros. "Qualidade de vida no trabalho." *GIGAPP Estudios Working Papers* 10.282-297 (2025): 731-752.
44. Monsores, Geneci Leme, and Guilherme Lima Novaes. "Qualidade de vida no trabalho e sua relevância para a produtividade." *Revista Eletrônica TECCEN* 15.1 (2022): 74-80.
45. Pereira, Claudiney André Leite. "Relações entre estilo de vida e qualidade de vida no trabalho: um estudo com os profissionais técnicos administrativos do Instituto Federal Baiano–Campus Santa Inês." *Brazilian Journal of Development* 6.11 (2020): 87034-87048.
46. Mulangue, José Camundongo. "Importância da comunicação organizacional na qualidade de vida no trabalho resumo da revisão bibliográfica.:–" *Revista Portuguesa de Gestão Contemporânea* 2.02 (2021): 44-68.
47. Kunsch, Margarida M. Krohling. "Comunicação organizacional: conceitos e dimensões dos estudos e das práticas." *Faces da cultura e da comunicação organizacional* 2 (2006): 169-192.

48. Pinto, Camila C., and Fabio Alexandre Casarin. "A relação entre ergonomia e qualidade de vida no trabalho: uma revisão bibliográfica." *Revista Ação Ergonômica* 13.1 (2021): 97-112.
49. ButturaChrusciak, Camilla, et al. "Ergonomia e fatores humanos: um panorama das definições com base na literatura." *Revista Ação Ergonômica* 14.1 (2022): 62-74.
50. Souza, Kelmy Esther, et al. "Qualidade de vida no trabalho." *InGeTec-Inovação, Gestão & Tecnologia* 1.4 (2023): 33-56.
51. de Oliveira, Gleyson Soares, and Hercilio de Medeiros Sousa. "Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam a produtividade nas organizações." *Revista Campo do Saber* 4.2 (2018).
52. Lins, Fabiana Jéssica Prado, et al. "Cultura e clima organizacional: influencia na qualidade de vida no trabalho." *Revistavox Metropolitana, Cabo de Santo Agostinho* 1.5 (2021): 46-62.
53. Mattei, Tatiane Salete, and Fernanda Mendes Bezerra. "A influência do estoque de capital humano sobre a produtividade: uma análise para diversos setores." *Revista Econômica do Nordeste* 52.4 (2021): 42-66.
54. Merola, Vitor Barbosa, and Dalila Maria de Meirelles Barbosa. "A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO COMO FATOR ESSENCIAL PARA A MOTIVAÇÃO DO TRABALHADOR E AUMENTO DA PRODUTIVIDADE." *Revista Tecnológica da Universidade Santa Úrsula* 3.3 (2020): 52-69.
55. PAES, Alana, et al. "Liderança: estilos e influências na produtividade das organizações." *Revista Vox Metropolitana* 1.4 (2021): 113-121.
56. Evangelista, Fernanda Cristina Gontijo. "Gerenciamento do tempo: bem-estar e produtividade." *UNICIÊNCIAS* 27.1 (2023): 10-15.
57. Giacomazzi, Rodrigo. "LIDERANÇA APLICADA, DESENVOLVIMENTO HUMANO, ALTA PRODUTIVIDADE, METAS OKR E REMUNERAÇÃO VARIÁVEL APLICADOS NA CONSTRUÇÃO CIVIL." *Revista Técnico-Científica* 23 (2020).
58. CHIAVENATO, I. *Introdução à teoria geral da administração*. 6 ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.
59. dos Santos, Daniel Robert Gomes, and Edvaldo Silva Dutra. "TEORIAS MOTIVACIONAIS:: A FALTA DE MOTIVAÇÃO OCASIONADA PELA MÁ QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO." *Revista multidisciplinar do nordeste mineiro* 2.1 (2020).
60. de Oliveira Lima, Lucas Alves, et al. "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* 16.7 (2025): e5144-e5144.
61. PACHECO, J. F.; MAGALHÃES, L. E. R. Humanização na gestão hospitalar: um olhar atento para profissionais e pacientes. *Revista Visão: Gestão Organizacional, Caçador (SC), Brasil*, v. 12, n. 2, p. e3144-e3144, 2023.
62. SILVA JA, BASTOS CM. ENDOMARKETING. Múltiplos Acessos [Internet]. 9jun.2021 [citado
-

- 17out.2025];6(1):186-98. Available from: <http://www.multiplosacessos.com/multaccess/index.php/multaccess/article/view/194>
63. do Nascimento Almeida, Suzana, and Thiago Sousa Silva. "O Endomarketing como Ferramenta para a Melhoria na Produtividade dos Colaboradores." ID on line. Revista de psicologia 17.66 (2023): 143-154.
64. de Souza, T. A. P. A importância do endomarketing para o aumento da produtividade na organização, 2022
65. BEZERRA, Italla M, Pinheiro; SORPRESO, Isabel C. Esposito. Conceito de saúde e movimentos de promoção das saúde da reorientação de práticas. Jurnal of Human Growth and Development. Volume 26, nº 1. São Paulo, 2018. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S010412822016000100002&script=sci_arttext&tlang=pt
66. SCLiar, Moacyr. História do Conceito de Saúde. Rev. Saúde Coletiva, Rio de Janeiro, 17(1): 29-41, 2007. <https://www.scielo.br/j/phyisis/a/WNtwLvWQRFbscbzCywV9wGq/?lang=pt&format=pdf>
67. SILVA, Marcelo J. S.; SCHRAIBER, Lilia B.; MOTA, André. O conceito de saúde na Saúde Coletiva: contribuições a partir da crítica social e histórica da produção científica. Physis: Revista de Saúde Coletiva, v. 29, p. e290102, 2019.
68. Bentley, T. A., Teo, S. T. T., McLeod, L., Tan, F., Bosua, R., & Gloet, M. (2016). The role of organisational support in teleworker wellbeing: A socio-technical systems approach. *Applied Ergonomics*, 52, 207-215. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2015.07.019>
69. PASCHOAL, Tatiane.; TAMAYO, Alvaro. Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação Psicológica*, 7(1), 11-22, 2008. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/avp/v7n1/v7n1a04.pdf>
70. PANTALEÃO, Patrícia F.; VEIGA, Heila M. Silva. Bem-estar no trabalho: revisão sistemática da literatura nacional na última década. *HOLOS*, [S.I.], v. 5, p. 1-24, dez. 2019. ISSN 1807-1600. <http://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/HOLOS/article/view/7570> ; MATAMÁ, Joana.; MENDES, romina.; PINHO-PEREIRA, Suzy; NASCIMENTO, Daniela; CAMPINA, Ana; COSTA-LOBO, Cristina. Bem-estar subjetivo: Uma revisão narrativa da literatura. *Revista de Estudios e Investigación em Psicología y Educación*, 2017. https://www.researchgate.net/publication/321840521_BemEstar_Subjetivo_Uma_Revisão_Narrativa_da_Literatura
71. TUMOLO, Paulo S. O trabalho na forma social do capital e o trabalho como princípio educativo: uma articulação possível? *Educação Social*, Campinas, vol. 26, n. 90, p. 239-265, Jan./Abr. 2005 239 Disponível em <http://www.cedes.unicamp.br> VIEIRA, Débora Feijó V. B.; HANASHIRO, Darcy Mitiko M. Visão introdutória de qualidade de vida no trabalho. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, Porto Alegre, v.11, nº 2, p. 41-46, 1990.
72. DEJOURS, Chrsistophe. A loucura do trabalho: estudo da psicopatologia do trabalho. 5 ed. Ampliada São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.
73. VIEIRA, Débora Feijó V. B.; HANASHIRO, Darcy Mitiko M. Visão introdutória de qualidade de vida no trabalho. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, Porto Alegre, v.11, nº 2, p. 41-46, 1990.

74. MARTINS, Cimara S.; RIBEIRO, Emídio O.; ANTONIOLLI, Bianca I.; SILVA, José M. S. Fatores Motivacionais que influenciam no desempenho dos colaboradores no Ambiente de Trabalho. ID on line Revista De Psicologia, v. 12, n. 39, p. 262-281, 2018.
75. CARVALHO, Jéssica F.; MARTINS, Érica P. T.; LÚCIO, Laureny; PAPADRÉA, Pedro J. Qualidade de vida no trabalho e fatores motivacionais dos colaboradores nas organizações. Educação em foco, v. 7, n. 1, p. 21-23, 2013.
76. DEJOURS, Chrsistophe. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. O indivíduo na organização: dimensões esquecidas. São Paulo: Atlas, 1993.
77. CALLEFI, Jéssica S.; TEIXEIRA, Paula M. R.; SANTOS, Fernando C. A. Relações entre motivação, satisfação no trabalho e as dimensões competitivas da estratégia de recursos humanos no great place to work. Revista Administração em Diálogo-RAD, v. 23, n. 1, p. 106-121, 2021.
78. KLEIN, Leander L.; PEREIRA, Breno A. D; LEMOS, Ricardo B. Qualidade de vida no trabalho: parâmetros e avaliação no serviço público. Revista de Administração Mackenzie, v. 20, n. 3, p. 1-35, 2019; RIBEIRO, Larissa A.; SANTANA, Lídia C. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. Revista de Iniciação Científica–RIC Cairu, v. 2, n. 02, p. 75- 96, 2015.
79. PENA, Liliana; REMOALDO, Paula. Psicodinâmica do Trabalho: um estudo sobre o prazer e o sofrimento no trabalho docente na Universidade Óscar Ribas. Saúde e Sociedade, v. 28, p. 147-159, 2019; MASLOW, Abraham H. Introdução à psicologia do ser. Rio de Janeiro: Eldorado, 1962; MASLOW, Abraham H.. Motivation and personality. New York: Harper & Brothers, 1954.
80. LIMA, Dirce S.; GARCIA, Fernando C.; TOMAZ, Christian M. Prazer e Sofrimento no Trabalho: estudo sobre os motoristas de uma empresa de ônibus da cidade de Belo Horizonte, 2015. XII Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia (SEGeT). At: Resende-RJ, Brazil. Volume: SEGeT Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia XII. https://www.researchgate.net/publication/286928340_Prazer_e_Sofrimento_no_Trabalho_estudo_sobre_os_motoristas_de uma_empresa_de_onibus_da_cidade_de_Belo_Horizonte
81. ANDRADE, Carolina R.; PEREIRA, Ludiano Z.; CKAGNAZAROFF, Ivan B. Elementos de satisfação e insatisfação no trabalho operacional: revisitando Herzberg. Revista Gestão & Tecnologia, v. 7, n. 1, 2007.
82. MAIA, T.S.T.; MAIA, F.S. Bem-estar no trabalho. Rev. Gestão Sustentab., v.1, n.1, p.352-366, 2019. doi: <https://doi.org/10.36661/2596-142X.2019v1i1.11239>
83. COUTO, P.R.; PASCHOAL, T. Relação entre ações de qualidade de vida no trabalho e bem-estar laboral. Psicol. Argumento, v.30, n.70, 2017. doi: <http://dx.doi.org/10.7213/psicol.argum.6145>
84. FERRAZ, Flávio Cesar; FRANCISCO, Fernando de Rezende; OLIVEIRA, Celso Socorro. Estresse no ambiente de trabalho. Revista Archives of Health Investigation, v. 3, n. 5, p. 1-8, 2014. Disponível em: <https://www.archhealthinvestigation.com.br/ArcHI/article/view/797/1069>. Acesso em:14 maio 2023.
85. BOTELHO, Washington. Qualidade de vida, saúde e bem-estar são as prioridades dos funcionários na hora de aceitar um emprego. DB Diagnósticos. Benefícios, 2022; GONZALEZ, Sandro. O valor das pessoas: gestão

humanizada. São Paulo: Editora Hábito, 2022. Disponível em: <https://books.google.com.br/>. Acesso em: 14 maio 2023; VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectiva. *Caderno de Pesquisas em Administração*, v. 8, n. 01, São Paulo, 2001. Disponível em: <http://www.luzimarteixeira.com.br/wp-content/uploads/2009/06/qualidade-devida-no-trabalho-origem.pdf>. Acesso em: 28 de maio 2023.

86. CLEIN, Claudelir; TONELLO, Renato; PESSA, Sergio Luiz Ribas. Influência do ambiente de trabalho na saúde física e emocional do trabalhador: estudo ergonômico em uma fábrica de máquinas industriais. *Revista ADMPG*, v. 7, n. 1, 2014.

87. FORNER, Rafael Bernardes; TABAH, June. Análise ergonômica da carga mental dos colaboradores de um escritório de comércio digital através do método de mensuração NASA– TLX. *Creare-Revista das Engenharias*, v. 1, n. 1, 2018.

88. VILLAROUCO, Vilma; ANDRETO, Luiz F. M. Avaliando desempenho de espaços de trabalho sob o enfoque da ergonomia do ambiente construído: an ergonomic assessment of the constructed environment. *Production*, v. 18, p. 523-539, 2008.

89. Morin, E. M. (2001). Os sentidos do trabalho. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, 41(3), 8-19. doi: 10.1590/S0034-75902001000300002 » <https://doi.org/10.1590/S0034-75902001000300002>

90. Calvosa, M. (2010). Tecnologia e organização do trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Fundação Cecierj. Rodrigues, A. L., Barrichello, A., & Morin, E. M. (2016). Os sentidos do trabalho para profissionais de enfermagem: Um estudo multimétodos. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, 56(2), 192-208. doi: 10.1590/S0034-759020160206 » <https://doi.org/10.1590/S0034-759020160206>

91. Maslach C, Leiter MP. Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*. 2016 Jun;15(2):103-111.

92. Freudberger HJ. Staff burnout. *J Soc Issues*. 1974;30(1):159–165.

93. World Health Organization. International Classification of Diseases 11th Revision (ICD-11). Geneva: WHO; 2019. Available from: <https://icd.who.int/en>