Qualidade de vida no trabalho: um estudo sobre a relação entre bem-estar e produtividade organizacional

Autor(res)

Rafael Gonçalves Campolino
Kalyssa Eduarda Coelho De Alencar
Cristiane Sousa De Araújo Dos Santos
Ana Marielle Da Silva Torres
Victor Hugo Aragão Ferreira
Auriane Quixaba Da Paixao De Sousa
Júlia Santos Menezes
Camilly Marcelle Rodrigues Da Silva
Josikely Marques Sampaio

Categoria do Trabalho

Trabalho Acadêmico

Instituição

UCB - UNIVERSIDADE CATÓLICA DE BRASÍLIA

Introdução

A qualidade de vida no trabalho (QVT) vem sendo discutida desde meados do século XX, reconhecendo que, ao ingressar na organização, o trabalhador torna-se parte central do sistema produtivo e suas necessidades devem ser consideradas (Gomes Menezes e Passos Gomes, 2010). Este estudo examina a relação entre QVT, bem-estar e produtividade organizacional, à luz de modelos clássicos e evidências recentes. Walton (1973) propôs oito categorias que estruturam a QVT — compensação justa, condições de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidades de crescimento e segurança, integração social, constitucionalismo, relação trabalho-vida e relevância social — indicando que práticas de gestão moldam a experiência cotidiana. Na perspectiva de Warr (2007), o bem-estar no trabalho é experiência subjetiva resultante do saldo entre relações/momentos positivas(os) e negativas(os), o que se traduz em pertencimento, realização e desempenho. QVT e produtividade, portanto, mantêm vínculo estreito: políticas, recursos e clima organizacional influenciam o engajamento e os resultados, tornando a atenção a esses fatores condição estratégica para a sustentabilidade organizacional.

Objetivo

Demonstrar como a relação entre bem-estar e produtividade influencia a qualidade de vida no trabalho e especificamente desdobrou-se em identificar dimensões organizacionais que favorecem produtividade com preservação da QVT dos colaboradores.

Material e Métodos

No contexto metodológico, a investigação tratou-se de um estudo qualitativo, de natureza básica e objetivo descritivo, com uso do procedimento bibliográfico (Gil, 2008). A busca pelos materiais concentrou-se na Scientific

Electronic Library online (SciELO), a partir dos seguintes critérios: temporalidade – pesquisas publicadas entre 2022 a 2024, garantindo a atualidade das discussões; investigações difundidas em língua portuguesa e disponíveis em sua integralidade, no contexto do acesso aberto – open acces – . Nesse sentido, para o estudo em tela, foram utilizados os seguintes buscadores: “qualidade de vida no trabalho”, “bem-estar no trabalho” e “produtividade no trabalho”, remetendo ao total de 72 artigos. Após leitura de títulos e resumos, 17 estudos permaneceram aderentes; a leitura das conclusões reduziu o conjunto a 11, dos quais 10 foram lidos integralmente, e apenas 5 compuseram os materiais utilizados nesse estudo, em função da aderência aos objetivos propostos na pesquisa. Critérios de inclusão: recorte empírico ou revisão com foco em QVT e desfechos de bem-estar e/ou produtividade; texto completo disponível. Critérios de exclusão: duplicatas, foco exclusivamente da psicologia ou cuidado clínico sem interface organizacional e ausência de método explícito. A análise foi temática, organizada em três eixos: (I) fatores de risco e proteção à QVT; (II) práticas de gestão (liderança, cargas, reconhecimento, flexibilidade, clima); (III) desfechos em saúde, engajamento e desempenho, contrastando achados recentes com referenciais clássicos como Walton (1973) e Warr (2007).

Resultados e Discussão

Os achados convergem ao indicar que práticas estruturadas de QVT associam-se a maior engajamento e melhor desempenho, enquanto sobrecarga, longas jornadas, recursos escassos e comunicação deficiente se vinculam a estresse, adoecimento, presenteísmo e rotatividade (Pie, 2020). No contexto da pandemia e do pós-pandemia, o presenteísmo (Pie, 2020) aparece como fenômeno crítico, por combinar presença física com redução de desempenho, impactando a produtividade e a saúde mental (Sartorio et al., 2023). Estudos brasileiros recentes também apontam que intervenções consistentes — como: programas de desenvolvimento, reconhecimento, participação nas decisões e melhoria do ambiente físico — elevam o senso de pertencimento e reduzem indicadores negativos, com ganhos sustentados de eficácia organizacional (Fernandes et al., 2023; Silva, 2023; Silva e Moraes, 2023). Esses resultados dialogam com Walton (1973), que abordou, em seus estudos elementos como compensação justa, condições adequadas e oportunidades de crescimento, que alinham expectativas e reduzem injustiças percebidas; ampliam integração social e fortalecem justiça e voz dos trabalhadores, além de políticas que mitigam conflitos de papéis. À luz de Warr (2007), tais práticas acrescentam afetos positivos e reduzem afetos negativos, favorecendo bem-estar subjetivo e desempenho.

Do ponto de vista gerencial, emergem diretrizes viáveis, para alinhar bem-estar e produtividade organizacional, sobretudo para pequenas e médias empresas, que podem adotar: flexibilização de horários e escalas, pausas regulares, distribuição equilibrada de tarefas, metas realistas e pesquisas periódicas de clima e bem-estar (Silva, 2023). Em organizações de grande porte, a consolidação de políticas corporativas de liderança participativa, comunicação transparente e reconhecimento estratificado tende a ancorar o engajamento em ambientes complexos (Fernandes, 2023). Já em estruturas menores, ganhos expressivos, na QVT e produtividade, advêm de ajustes finos e de rotinas de cuidado — feedbacks frequentes, espaços de escuta e intervenções de ergonomia e saúde (Fernandes, 2023). O padrão que se observa é coerente: quando a QVT é prioridade explícita de gestão, os efeitos positivos em bem-estar e produtividade se reforçam; quando negligenciada, acumulam-se sinais de desgaste, como o absenteísmo, a queda de rendimento e a evasão de talentos. Nesse sentido, as evidências revisitadas no estudo, sustentam a QVT como variável mediadora entre práticas de gestão e resultados organizacionais. Programas de formação de lideranças, canais efetivos de comunicação, reconhecimento vinculado a critérios claros e políticas de equilíbrio trabalho-vida integram um núcleo de intervenções com base empírica, coerente com os modelos de Walton (1973) e Warr (2007) e com a literatura nacional recente.

Conclusão

As condições físicas, a saúde mental dos funcionários, o clima no ambiente de trabalho e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional influenciam diretamente na produtividade, nessa senda, os estudos recentes evidenciam que a qualidade de vida no trabalho influencia diretamente a produtividade e a sustentabilidade organizacional. Nesse sentido, os objetivos foram atingidos, uma vez que a QVT é essencial para o alinhamento: sustentabilidade e sucesso das empresas atualmente, o que no contexto do trabalho, alinham bem-estar e produtividade organizacional.

Referências

FERNANDES, Jéssica de Almeida et al.. Adaptação transcultural e validação da escala “indicadora de trabalho-vida” (work-life indicator) para uso no Brasil: Estudo Longitudinal de Saúde do Adulto (ELSA-Brasil). Rev Bra de Saúde Ocup, 2023.

GIL, Antonio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. – 6. ed. – São Paulo: Atlas: 2008.

GOMES MENEZES, Igor; PASSOS GOMES, Ana Cristina. Clima organizacional: uma revisão histórica do construto. Psicol. rev. Belo Horizonte, v. 16, n. 1, p. 158-179, abr. 2010. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php. Acesso em 28 ago. 2025.

PIE, A. C. S. et al.. Fatores associados ao presenteísmo em trabalhadores da indústria. Rev Bra de S Ocup, v. 45, p. e13, 2020. Disponível em: https://doi.org/10.1590/2317-6369000003118. Acesso em 26 ago. 2025.

SARTORIO, Elvio Antonio; et al... Os efeitos do presenteísmo na produtividade e na saúde mental dos trabalhadores na pandemia da COVID 19. Rev Psic: Organizações e Trabalho, Brasília, v.23, n.3, jul./set. 2023. 2024. Disponível em: DOI: 10.5935/rpot/2023.3.24355. ISSN 1984 6657.

SILVA, Thaís Gonçalves da. A importância da qualidade de vida no trabalho dentro das organizações. Fortaleza, v. 11, n. 232, p. 1-15, 2023. DOI: 10.35265/2236-6717-232-12579. Disponível em: http://dx.doi.org/10.35265/2236-6717-232-12579. Acesso em: 25 set. 2025.

SILVA, Fabíola Aparecida da; MORAES, Rosangela Maria Vanalli de. A qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso em uma empresa de pequeno porte. Revista Visão: Gestão Organizacional, Caçador, v. 12, n. 1, p. 96-112, 2023. Disponível em: https://periodicos.uniarp.edu.br/index.php/visao/article/view/3092. Acesso em: 25 set. 2025.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? Slow Management Review, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

WARR, Peter. Learning about employee happiness. Rev. Psicol., Organ. Trab., Florianópolis , v. 7, n. 2, p. 133-140, dez. 2007 . Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo. >. Acesso em 28 ago. 2025.