


Influência da qualidade de vida na produtividade do trabalho: Uma revisão narrativa da literatura

 <https://doi.org/10.56238/sevened2024.026-026>

Ana Clara Scarpellini

Universidade Federal de Itajubá

E-mail: anaclaraengprod@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-0452-0101>

E-mail: ricardo.luiz@unifei.edu.br

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2641-4036>

Ricardo Luiz Perez Teixeira

Universidade Federal de Itajubá

Priscilla Chantal Duarte Silva

Universidade Federal de Itajubá

E-mail: priscillachantal@unifei.edu.br

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5148-2423>

RESUMO

A qualidade de vida é um tema relevante no contexto empresarial, destacando-se o papel ativo das organizações na implementação deste conceito, na sequência de vitórias alcançadas através dos movimentos laborais. Elementos como bem-estar emocional, equilíbrio entre vida profissional e pessoal, motivação e desenvolvimento contínuo dos funcionários são identificados como fundamentais para criar um ambiente propício ao aumento da produtividade no trabalho. Investir em qualidade de vida não beneficia apenas os indivíduos, mas também gera impactos positivos na dinâmica organizacional, fomentando a excelência e o alcance de metas. O objetivo deste estudo é examinar uma possível correlação entre qualidade de vida no trabalho e produtividade. Para tanto, é realizada uma revisão narrativa da literatura para investigar como os estudos abordam essa correlação na literatura, bem como como a qualidade de vida no trabalho afeta os resultados organizacionais. As bases de dados selecionadas foram ProQuest, SciELO e Scopus. Os resultados mostram que a influência da qualidade de vida na produtividade do trabalho evidencia a relação entre o bem-estar e o desempenho dos trabalhadores, enfatizando a importância das políticas organizacionais para o sucesso global. Conclui-se que um ambiente de trabalho torna-se saudável e equilibrado por meio de apoio social e oportunidades de desenvolvimento pessoal, aumentando a eficiência dos funcionários. Investir no bem-estar reduz o absenteísmo, aumenta a retenção de talentos e melhora a imagem corporativa. Cuidar dos funcionários não apenas os beneficia individualmente, mas também promove o sucesso organizacional a longo prazo, tornando-se um competitivo essencial.

Palavras-chave: Ambiente de trabalho, Satisfação no trabalho, Desempenho organizacional, Produtividade no trabalho, Qualidade de vida no trabalho.

1 INTRODUÇÃO

Em consonância com Ceballos e Santos (2013), o conceito de bem-estar se expandiu para várias áreas da sociedade, incluindo o local de trabalho, onde a relação entre o indivíduo e seu ambiente de trabalho está sendo examinada. O bem-estar no local de trabalho é descrito como uma experiência subjetiva positiva. Isso ocorre quando os sentimentos positivos durante o trabalho superam os negativos, ao mesmo tempo em que oferecem oportunidades para o desenvolvimento de habilidades individuais e a realização pessoal (Warr 2007).

A satisfação no trabalho é um fenômeno multifacetado que reflete o estado emocional dos profissionais em relação às suas atividades laborais (Vieira; Silva; Teixeira, 2020; Simões; Teixeira; Gouveia, 2021). Influenciada por fatores como expectativas pessoais, condições de trabalho e alinhamento com os valores individuais, a satisfação no trabalho desempenha um papel crucial na produtividade e no bem-estar geral dos funcionários (Subgashini *et al.*, 2014; Teixeira; Silva; Brito, 2021; Spector, 2022). Pesquisas indicam que atender às necessidades dos colaboradores e entender os determinantes dessa satisfação são essenciais para o crescimento organizacional e retenção de talentos (He *et al.*, 2018; Afzai; Abid, 2021; Rus *et al.*, 2023).

De acordo com Maringoni (2013), historicamente, no final do Império, em 1889, o Brasil contava com um grande número de trabalhadores e escravos recém-libertos que trabalhavam em pequenas oficinas e em algumas grandes fábricas. No entanto, os empregadores não viam razão para oferecer salários decentes ou conceder direitos significativos aos trabalhadores.

Naquela época, segundo Maringoni (2013), havia relatos de algumas demandas trabalhistas voltadas para a melhoria das condições de trabalho, o que impactava diretamente na qualidade de vida dos trabalhadores. As demandas predominantes incluíam aumentos salariais, redução da jornada de trabalho (que muitas vezes variava de 12 a 16 horas diárias), combate à exploração de menores e mulheres e busca de melhorias nas condições gerais de trabalho, entre outras demandas.

É fato que mudanças significativas ocorreram no ambiente de negócios, afetando as relações de trabalho e continuando a impactar a vida das pessoas até hoje, como a organização produtiva, as culturas nacionais e a economia global. Limongi-França (2004) afirma que há dois lados nesse cenário atual: de um lado, a intensificação da competição e da competitividade a qualquer custo; por outro, a crescente conscientização de trabalhadores, consumidores e cidadãos sobre o estresse e a crescente importância da qualidade de vida no trabalho, bem como as novas condições do mercado de trabalho e, sobretudo, as questões ambientais e de responsabilidade social, que colocam imensos desafios à gestão organizacional.

Dessen e Paz (2010) argumentam que o trabalho desempenha um papel crucial na vida das pessoas, sendo vital para sua sobrevivência e adaptação ao mundo. Afinal, uma parte significativa da vida é passada no local de trabalho. Por esse motivo, é essencial que os indivíduos se sintam bem

nesse contexto para garantir um funcionamento saudável e produtivo. Com base nessa premissa, a qualidade de vida (QV) é reconhecida como um tema relevante para as empresas.

De acordo com Dal Forno e Finger (2015), as organizações têm participado ativamente da discussão e implementação desse conceito, buscando planejar, implementar e avaliar opções de produção que promovam maior satisfação, bem-estar e saúde para seus colaboradores.

A relação entre qualidade de vida e produtividade no trabalho tem ganhado destaque nas discussões contemporâneas sobre gestão empresarial. Vários autores, como Walton (1973), Westley (1979), Werther e Davis (1983), Hackman e Oldham (1975), Lippitt (1978), Nadler e Lawler (1983) e Huse e Cummings (1985), estudaram a importância da promoção de ambientes de trabalho que promovam o bem-estar dos funcionários como fator chave para aumentar a eficiência e a satisfação profissional.

Frederick Herzberg (1968) investigou fatores que geram satisfação e insatisfação no trabalho, criando a Teoria dos Dois Fatores. Em suas descobertas, Herzberg identificou que os fatores associados ao trabalho em si ou à natureza das tarefas realizadas por um indivíduo são considerados fatores motivacionais, pois são influenciados pelo ambiente em que o indivíduo está imerso e se relacionam com as condições em que realiza seu trabalho. Esses fatores servem principalmente para evitar a insatisfação e são classificados como fatores de manutenção ou higiene.

Herzberg (1968) enfatiza que fatores motivacionais, como reconhecimento e realização pessoal, desempenham um papel crucial na satisfação no trabalho. A presença da qualidade de vida no trabalho, em um ambiente onde esses fatores são nutridos, torna-se um catalisador para o sucesso profissional. Conclui que o sucesso profissional é um fator determinante para ter qualidade de vida no trabalho.

A busca pela qualidade de vida no trabalho não é apenas uma questão de aceitação, mas uma estratégia essencial para otimizar a produtividade e promover um ambiente de trabalho sustentável (Teixeira; Teixeira, 2023). Nesse contexto, este estudo aborda a questão norteadora: Como a qualidade de vida pode contribuir para a produtividade no trabalho? Baseia-se na hipótese de que proporcionar aos funcionários um ambiente de trabalho saudável, equilibrado e estimulante pode melhorar diretamente vários aspectos que impulsionam a produtividade do trabalho.

Certos elementos são fundamentais para a criação de um ambiente propício ao aumento da produtividade no trabalho, como o bem-estar emocional, o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, a motivação e o desenvolvimento contínuo dos colaboradores. Investir em qualidade de vida não só beneficia o indivíduo ao promover satisfação e realização, mas também gera impactos positivos na dinâmica organizacional, fomentando um ambiente propício à excelência e ao cumprimento de metas.

O objetivo deste estudo é revisar a literatura para entender o que os estudos indicam sobre a correlação entre qualidade de vida no trabalho e produtividade, e explorar como esses tópicos estão

interligados, como essa correlação é delineada e como a qualidade de vida no trabalho impacta os resultados organizacionais. Para isso, será realizada uma revisão narrativa da literatura.

2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

De acordo com Garcia (2010), a origem da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) surgiu no contexto empresarial privado, que historicamente e progressivamente se tornou mais competitivo. Assim, esse tema tem sido frequentemente utilizado para aumentar a satisfação dos funcionários, visando aumentar seu comprometimento com os processos e objetivos organizacionais.

Inicialmente, a qualidade de vida está associada a melhores instalações, condições físicas, reivindicações salariais, redução da carga horária, benefícios, entre outros fatores. Isso implica custos adicionais, aumento de despesas e mudanças. Assim, surgem obstáculos para a implementação de programas de QVT devido a questões de gestão orçamentária, como destaca Bohlander (1979). A importância de continuar as pesquisas nessa área fica evidente quando Fernandes (1996) observa que a QVT pode ser vista como uma gestão flexível e adaptativa dos elementos físicos, sociológicos, psicológicos e tecnológicos que permeiam a estrutura de trabalho dentro da organização. Esses elementos influenciam a cultura e impactam o ambiente de trabalho, afetando diretamente a produtividade e a satisfação dos colaboradores.

Autores como Walton (1973), Westley (1979), Werther e Davis (1983), Hackman e Oldham (1975), Lippitt (1978), Nadler e Lawler (1983) e Huse e Cummings (1985) são considerados pioneiros na abordagem científica da QVT. Embora suas proposições tenham sido alvo de críticas nos anos subsequentes, elas são amplamente reconhecidas como referências fundamentais na QVT. Suas teorias, consideradas clássicas e modernas e abrangentes, são frequentemente citadas na literatura, e seus modelos são aplicados em pesquisas sobre o tema (Ferreira; Alves; Tostes, 2009; Garcia, 2010; Limongi-França, 2008; Stefano *et al.*, 2006; Veloso; Schirrmester; Limongi-França, 2007).

O conceito de QVT começou na década de 1950 na Inglaterra, quando Eric Trist e sua equipe do Instituto Tavistock realizaram estudos sobre as relações dentro da tríade indivíduo-trabalho-organização. Eles desenvolveram uma abordagem sociotécnica para a organização do trabalho com o objetivo de melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores por meio da reestruturação de tarefas (Fernandes, 1996; Rodrigues, 1999 apud Dal Forno *et al.*, 2015).

No entanto, foi apenas na década de 1960 que o conceito ganhou atenção, impulsionado pelo desenvolvimento de estudos sobre as práticas mais eficazes para a execução de tarefas, com foco na saúde e no bem-estar geral dos trabalhadores (Angrad, 2012). Estudos científicos destacaram fatores que influenciam o aumento da produtividade, enfatizando indicadores relacionados às necessidades e aspirações pessoais. Essa mudança de foco ocorreu em resposta ao desafio de buscar produtividade

e forte desempenho econômico-financeiro das empresas, impulsionado pela competitividade internacional (Monteiro *et al.*, 2011).

Nos estudos de Walton (1973), observou-se um interesse crescente em reconfigurar a natureza do trabalho por meio da QVT, impulsionado por duas preocupações principais. O primeiro foi a falta de atenção aos valores humanísticos e às questões ambientais diante do avanço da tecnologia, da produtividade industrial e do crescimento econômico. A segunda preocupação era a viabilidade de aumentar a concorrência entre as empresas no mercado global.

Hackman e Oldham (1975) compartilham essas preocupações, que são ainda mais intensificadas pela percepção dos autores sobre a eficácia relativa das estratégias de implementação de projetos de redesenho de trabalho. Em resposta, eles propõem que esse redesenho seja conduzido usando uma ferramenta de diagnóstico chamada "pesquisa de diagnóstico de trabalho". Em outras palavras, os autores argumentam que, ao realizar um diagnóstico das condições de trabalho, é possível identificar pontos fortes e fracos a serem abordados, visando alcançar um maior equilíbrio entre o indivíduo e seu trabalho.

Lippitt (1978) argumenta que a concepção de QVT precisa transcender um enfoque puramente técnico. Ele defende uma mudança ideológica e política dentro do ambiente organizacional. No entanto, os elementos-chave destacados por esse autor, que incluem aspectos como o trabalho em si, o indivíduo, a produção do trabalho e a estrutura organizacional, parecem se concentrar mais em dimensões instrumentais do que em transformações políticas e ideológicas efetivas relacionadas ao tratamento e reconhecimento das pessoas dentro da organização.

Westley (1979) delineou quatro desafios decorrentes da natureza do trabalho nas organizações da sociedade industrial, que os trabalhadores enfrentam e que afetam tanto o desempenho quanto a humanização desses indivíduos: insegurança, injustiça, alienação e anomia. Portanto, os modelos de QVT que propõem maneiras de mitigar essas quatro dimensões provavelmente resultariam em maior satisfação dos funcionários.

Por outro lado, Nadler e Lawler (1983, citado em Bowditch & Buono, 1992; Garcia, 2010) descrevem o renascimento do interesse pela Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) nos Estados Unidos até meados da década de 1970 como o primeiro ciclo. Nesse período, outras preocupações, como controle da inflação e custos de energia, desviaram a atenção dos pesquisadores, resultando em uma diminuição do interesse pelo tema. Segundo esses autores, o ressurgimento, ou o segundo ciclo de interesse em QVT, iniciou-se em 1979, impulsionado pela convicção de que era necessário melhorar a produtividade diante da intensificação da concorrência internacional, destacada por novos modelos gerenciais como o modelo japonês.

No início da década de 1980, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) recuperou sua proeminência como um tópico de interesse e preocupação no cenário nacional dos Estados Unidos

(Bowditch & Buono, 1992). Nesse período, várias linhas de pesquisa surgiram com o objetivo de elucidar seu significado e explorar as formas como ela poderia ser aplicada em benefício das organizações (Garcia, 2010).

3 PRODUTIVIDADE E BEM-ESTAR NO TRABALHO

Fleury (1980) observa que existem três abordagens teóricas básicas sobre a organização do trabalho industrial: racionalização de tarefas, enriquecimento do trabalho e grupos semiautônomos. Cada abordagem tem uma proposta distinta, mas todas se baseiam na suposição de aumento da produtividade.

De acordo com Fleury (1980), a primeira abordagem diz respeito à Administração Científica proposta por Frederick W. Taylor. Ele se concentra em encontrar a maneira ideal de executar uma tarefa, separando o planejamento da execução da tarefa, selecionando o melhor trabalhador para a tarefa, o desejo dos funcionários de maximizar seus ganhos monetários e a necessidade de evitar grupos de trabalho.

A segunda abordagem trata do Enriquecimento do Trabalho, conforme descrito por Fleury (1980), que é dividido em várias técnicas: rotação de trabalho, envolvendo o rodízio de funcionários dentro do sistema de trabalho; ampliação horizontal e vertical, referindo-se ao agrupamento de tarefas da mesma natureza e de naturezas diferentes em um único trabalho, respectivamente; e o enriquecimento do emprego, que integra os dois alargamentos num único emprego. Em resumo, essa abordagem visa expandir as responsabilidades do trabalho, diversificando as tarefas executadas e delegando gradualmente parte das responsabilidades.

A terceira e última abordagem, segundo Fleury (1980), envolve grupos semiautônomos, conceito que emergiu de experimentos com vários métodos de trabalho. Um grupo semiautônomo consiste em funcionários que executam tarefas atribuídas de forma colaborativa sem funções predefinidas para seus membros. Em essência, o grupo recebe uma tarefa com diretrizes amplas, dotado dos recursos necessários e autonomia para estruturar a tarefa ao longo do processo de desenvolvimento.

A qualidade de vida tem um impacto significativo na produtividade do trabalhador (Pacoal & Silva, 2019). Quando os funcionários conseguem equilibrar trabalho e vida pessoal e têm acesso a recursos essenciais, seu bem-estar geral melhora, refletindo positivamente na produtividade (Vieira *et al.*, 2018). Os empregadores podem contribuir para essa qualidade de vida fornecendo acesso a cuidados de saúde, apoio à creche e oportunidades de desenvolvimento de carreira, o que melhora a qualidade de vida dos funcionários, resultando em maior produtividade e satisfação no trabalho. Ao focar na qualidade de vida dos funcionários, as empresas podem promover uma força de trabalho mais engajada e motivada, levando a melhores resultados de negócios.

Pesquisas indicam que os funcionários que recebem apoio para manter um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal tendem a ter maior satisfação no trabalho e maior comprometimento com suas funções. Oferecer horários flexíveis e opções de trabalho remoto pode ajudar os funcionários a gerenciar as responsabilidades familiares juntamente com suas obrigações profissionais. Além disso, fornecer programas de bem-estar e promover um ambiente de trabalho positivo pode reduzir o estresse e melhorar o bem-estar geral. Um relatório de 2023 da Organização Internacional do Trabalho revelou que o aumento da flexibilidade no trabalho – como horários de início variados, compartilhamento de turnos e opções de trabalho remoto – leva a uma maior produtividade e melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal (Moss, 2023).

Além dessas iniciativas, os empregadores podem considerar a oferta de benefícios de saúde abrangentes, creche no local e oportunidades de desenvolvimento profissional. Essas medidas não apenas melhoram a qualidade de vida dos funcionários, mas também afetam diretamente sua produtividade e desempenho. À medida que as organizações reconhecem a ligação entre qualidade de vida e produtividade, investir em estratégias de bem-estar dos funcionários se tornará cada vez mais crucial para manter uma vantagem competitiva no mercado. De acordo com Mendoza-Ocasal *et al.* (2022), a relação entre Qualidade de Vida no Trabalho e bem-estar ajuda as organizações a desenhar estratégias para o sucesso.

De acordo com Mendoza-Ocasal *et al.* (2022), Qualidade de Vida no Trabalho e felicidade no local de trabalho são aspectos cruciais para uma empresa e proporcionar condições ótimas para melhorar esses fatores tem sido um desafio. Várias estratégias estão sendo empregadas para promover esses aspectos, como flexibilidade de horários, incentivos e benefícios e promoção da saúde. Esses incentivos contribuem para criar um equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos funcionários (Salas-Vallina & Alegre, 2021).

Mendoza-Ocasal *et al.* (2022) mencionam que o departamento responsável pela gestão e retenção de talentos é o de Recursos Humanos, que se tornou um parceiro estratégico das organizações na promoção da qualidade de vida por meio do desenvolvimento de políticas relacionadas à felicidade e bem-estar dos colaboradores.

A Deloitte (2022) defende que uma tendência estratégica nas empresas é focar no fortalecimento dos talentos de cada colaborador por meio de um posicionamento efetivo no mercado, influenciado pelo sentimento de pertencimento da equipe à empresa. Essa abordagem permite que as organizações alcancem maior comprometimento dos funcionários e melhor alcance dos objetivos.

Existe uma certificação chamada Great Place to Work, que pode ser obtida por meio de serviços de consultoria que apoiam as organizações na obtenção de melhores resultados, promovendo uma cultura de confiança, alta performance e inovação (Great Place to Work, 2024). Mendoza-Ocasal *et al.* (2022) observam que as empresas com pontuações mais altas no ranking são consideradas as

melhores empresas para se trabalhar, o que ajuda a construir uma imagem favorável para as organizações e atrai talentos qualificados.

De acordo com Seligman (2011) citado em Mendoza-Ocasal (2022), a felicidade no local de trabalho é promovida por cinco elementos-chave. Isso inclui emoções positivas, que aumentam as percepções gerais da vida e do trabalho; relacionamentos positivos, que são cruciais para nossa natureza social e enfatizam a importância de cultivar conexões interpessoais eficazes para o desempenho ideal da equipe por meio de uma comunicação clara. Além disso, o compromisso de enfrentar os desafios da empresa e promover a lealdade dos funcionários, o foco na orientação para a realização, que é crucial para a automotivação e a produtividade no trabalho, e um senso de propósito ou significado direcionado a objetivos pessoais e organizacionais, são essenciais para alcançar o sucesso (Mendoza-Ocasal *et al.*, 2022).

4 METODOLOGIA

Rother (2007) afirma que os artigos de revisão, juntamente com outros tipos de artigos científicos, representam uma forma de pesquisa que se baseia em fontes bibliográficas ou eletrônicas para reunir os resultados de estudos anteriores realizados por outros pesquisadores, com o objetivo de fornecer uma fundamentação teórica para um objetivo específico.

Existem três tipos de revisões de literatura: revisões sistemáticas, revisões integrativas e revisões narrativas. Este último será utilizado neste artigo, pois é adequado para fornecer a fundamentação teórica de trabalhos científicos como artigos, teses, dissertações e projetos de conclusão de curso, conforme descrito por Cavalcante e Oliveira (2016).

De acordo com Ribeiro (2014), as revisões narrativas são categorizadas como uma forma de análise literária que visa fornecer sínteses abrangentes e narrativas de informações publicadas anteriormente. Esse método de pesquisa serve como ferramenta educacional, sendo altamente benéfico devido à sua organização e sistematização das informações. É amplamente utilizado na discussão e descrição de vários tópicos em vários campos do conhecimento.

A Revisão Narrativa se distingue dos outros dois tipos de revisões por focar apenas no mapeamento do conhecimento gerado em uma área específica, sem aderir a critérios sistemáticos de busca, seleção de artigos e extração de informações (Cordeiro *et al.*, 2007; Rother, 2007; Soares *et al.*, 2013).

Esse tipo de revisão geralmente explora tópicos de maneira mais ampla, sem especificidade. Essas análises são baseadas principalmente na interpretação do autor e incluem periódicos, livros e artigos. Consequentemente, é um método subjetivo, suscetível a variações dependendo da experiência e perspectiva do pesquisador. Sanches *et al.* (2021) observa que as revisões narrativas atuais da literatura desempenham um papel crucial na educação continuada, permitindo que os leitores

adquiram e/ou atualizem rapidamente seus conhecimentos. Para a seleção dos estudos, a busca se concentrou em: qualidade de vida no trabalho e produtividade. As bases de dados selecionadas foram ProQuest, SciELO e Scopus, com prioridade para a investigação e análise de artigos científicos revisados por pares em português.

5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A Tabela 1 apresenta uma visão geral dos estudos pesquisados para este trabalho e reflete sobre a influência da qualidade de vida na produtividade do trabalho.

Autor/ano	Diário	Título	Principais conclusões
Salgado (2015)	Revista do Serviço Público	Qualidade de Vida no Trabalho: Evolução e Análise ao Nível Gerencial	A evolução do conceito de "qualidade de vida no trabalho" e suas diversas conotações ao longo do tempo, influenciadas pelas mudanças nas relações de trabalho e pelas contínuas transformações socioeconômicas desde a Revolução Industrial.
Carneiro e Bastos (2020)	Arquivos Brasileiros de Psicologia	Bem-estar relacionado ao trabalho: análise de conceitos e medidas	O objetivo deste artigo foi analisar conceitual e praticamente como o bem-estar relacionado ao trabalho está sendo abordado no Brasil.
Dal Forno e Dedo (2015)	Revista Brasileira de Qualidade de Vida	Qualidade de Vida no Trabalho: Conceito, História e Relevância para a Gestão de Pessoas	A evolução do conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e sua relevância para as organizações contemporâneas.
Dessen e Da Paz (2010)	Psicologia: Teoria e Pesquisa	Bem-estar Pessoal nas Organizações: O Impacto das Configurações de Poder e Traços de Personalidade	O objetivo deste estudo foi investigar o crescente interesse em atender às necessidades e desejos dos indivíduos durante o desempenho de suas funções dentro da organização. A literatura indica que tanto as características organizacionais quanto as individuais influenciam o bem-estar ocupacional.
Fernandes e Gutierrez (1988)	Revista de Administração	Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) – Uma Experiência Brasileira	Experiências inovadoras em vários países desenvolvidos, voltadas para a melhoria da saúde organizacional por meio de novas formas de organização do trabalho, são amplamente discutidas sob o termo "Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)". No Brasil, o tema tem despertado interesse entre empresários e gestores

			devido à sua contribuição para o aumento da satisfação dos funcionários e da produtividade dos negócios.
Ferreira, Alves e Tostes (2009)	Psicologia: Teoria e Pesquisa	Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Serviço Público Federal: a Discrepância entre Questões e Práticas Gerenciais	O objetivo central do artigo foi compreender as práticas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em órgãos públicos federais.
Fleury (1980)	<u>Revista de Administração de Empresas</u>	Produtividade e Organização do Trabalho na Indústria	Foram realizadas pesquisas sobre as características dos processos de organização do trabalho em sistemas de produção industrial, com foco nos aspectos organizacionais diretamente relacionados à produtividade.
Herzberg (2003)	<u>Revisão de negócios de Harvard</u>	Mais uma vez: como você motiva os funcionários?	O autor descobriu que os fatores que motivam os funcionários diferem daqueles que causam insatisfação. A verdadeira motivação vem de fatores intrínsecos, como trabalho interessante e desafios. Esses achados têm influenciado os gestores.
Mendoza-Ocasal <i>et al.</i> (2022)	<u>Revista Polonesa de Estudos de Gestão</u>	Bem-estar subjetivo e sua correlação com felicidade no trabalho e qualidade de vida no trabalho: uma visão organizacional	As crises econômicas e as mudanças enfrentadas pelas organizações impactam a vida das pessoas. Compreender a relação entre qualidade de vida no trabalho e felicidade é essencial para as empresas, pois essa relação ajudará as organizações a desenvolver estratégias que lhes permitam ter sucesso.
Monteiro (2011)	<u>Revista de Administração da UEG</u>	O impacto da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) na receita das indústrias metalúrgicas do Estado do Pará	Este artigo apresentou os resultados de uma pesquisa gerencial que analisa o impacto da Qualidade de Vida no Trabalho sobre o faturamento das empresas metalúrgicas do Estado do Pará.
Pilatti (2012)	<u>Revista Brasileira de Qualidade de Vida</u>	Qualidade de Vida no Trabalho e a Teoria dos Dois Fatores de Herzberg: Os Limites e Possibilidades para as Organizações	Este estudo avaliou as possibilidades de as organizações promoverem qualidade de vida no trabalho para seus funcionários, utilizando como modelo analítico a Teoria dos Dois Fatores de Frederick Herzberg.
Silva <i>et al.</i> (2021)	<u>Gestão e Desenvolvimento</u>	Gerenciando o processo de mudança nas organizações de	As organizações de saúde são ambientes complexos, dinâmicos e em constante mudança. Com os rápidos

		saúde: uma revisão narrativa da literatura	avanços tecnológicos e o processo de globalização, é crucial que eles adotem estratégias de gerenciamento de mudanças para se manterem atualizados e atenderem às necessidades diárias.
- Santos e Ceballos (2013)	<u>Psicologia em Estudo</u>	Bem-estar no trabalho: um estudo de revisão	A ênfase no bem-estar no trabalho reflete mudanças nos recursos humanos e nas organizações, que passaram a reconhecer os riscos à saúde associados à negligência desse aspecto. O objetivo é transformar o local de trabalho em um espaço de desenvolvimento humano, indo além de uma perspectiva limitada e promovendo impactos positivos no bem-estar individual e coletivo.
Stefano (2006)	<u>Revistas Gerenciais</u>	Satisfação com a qualidade de vida no trabalho em relação a fatores biopsicossociais e organizacionais: um estudo comparativo entre docentes universitários públicos e privados	O objetivo deste artigo foi explorar com mais detalhes o nível de satisfação entre professores universitários do setor público com a qualidade de vida no trabalho (QVT), em comparação com os do setor privado.
Veloso; Schirrmeister; Limongi-França (2007)	<u>Revista Administração e Diálogo</u>	A influência da qualidade de vida no trabalho em situações de transição profissional: um estudo de caso sobre demissão voluntária.	O objetivo deste estudo foi investigar as relações entre a demissão voluntária e a percepção da qualidade de vida no trabalho, bem como analisar a influência da QVT durante as transições profissionais.

É evidente que os benefícios da qualidade de vida no trabalho sobre a produtividade do trabalho são numerosos e significativos. Quando os trabalhadores desfrutam de uma boa qualidade de vida no trabalho, isso se traduz em vários aspectos positivos para a organização, como maior engajamento com as tarefas da empresa, menores taxas de absenteísmo, maior retenção de talentos, melhor clima organizacional, maior criatividade e inovação e uma melhor imagem da empresa entre os funcionários.

De modo geral, observa-se que a influência da qualidade de vida na produtividade do trabalho aborda a relação entre o bem-estar dos trabalhadores e seu desempenho no trabalho. Ele examina como fatores como um ambiente de trabalho saudável, equilíbrio entre vida profissional e pessoal, apoio social e desenvolvimento pessoal afetam diretamente a produtividade. Além disso, destaca a importância de políticas e práticas organizacionais voltadas para a melhoria da qualidade de vida dos

colaboradores, com foco não apenas no bem-estar individual, mas também no sucesso geral da empresa.

6 CONCLUSÃO

A relação entre qualidade de vida e produtividade do trabalho é um tema de crescente importância no mundo contemporâneo. Estudos mostraram que os trabalhadores que desfrutam de um ambiente de trabalho saudável, equilíbrio entre vida profissional e pessoal, apoio social e oportunidades de desenvolvimento pessoal tendem a ser mais produtivos. Isso porque um colaborador satisfeito e bem cuidado tem maior motivação, energia e foco para realizar as tarefas com eficiência.

Além disso, as empresas que investem na promoção da qualidade de vida de seus funcionários geralmente experimentam absenteísmo reduzido, maior retenção de talentos e melhor imagem corporativa – fatores que contribuem significativamente para o sucesso organizacional a longo prazo. Assim, a busca de estratégias que promovam o bem-estar dos colaboradores torna-se não apenas uma questão ética, mas também uma vantagem competitiva essencial para as empresas.

O bem-estar dos funcionários é um componente essencial na promoção da produtividade dentro das organizações. Quando os funcionários se sentem valorizados, respeitados e apoiados em seu ambiente de trabalho, é mais provável que se dediquem com maior entusiasmo e comprometimento às suas tarefas. Além disso, um estado de bem-estar físico e mental contribui diretamente para a concentração, criatividade e capacidade de tomada de decisão dos trabalhadores – elementos cruciais para a eficiência e eficácia no desempenho de suas funções.

Por outro lado, ambientes profissionais caracterizados por altos níveis de estresse, falta de reconhecimento e apoio e mau equilíbrio entre vida profissional e pessoal tendem a gerar insatisfação e desmotivação, impactando negativamente a produtividade. Por isso, investir no bem-estar dos colaboradores não é apenas uma questão humanitária, mas também uma estratégia inteligente para impulsionar o desempenho e os resultados organizacionais.

Destacou-se que a literatura acadêmica mostra uma deficiência em fornecer pesquisas que evidenciem a implementação contínua de medidas para melhorar a produtividade por meio da qualidade de vida no trabalho. Devido às mudanças do mercado causadas pelos avanços tecnológicos que impactam o ambiente profissional, é necessário que os empregadores contribuam continuamente para a manutenção de um ambiente de trabalho saudável, promovendo o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, reconhecendo e recompensando os funcionários, mantendo uma comunicação clara e objetiva e fomentando o desenvolvimento profissional.

A relação entre qualidade de vida e produtividade do trabalho é um tema relevante no contexto atual. Estudos mostraram que os trabalhadores que desfrutam de um ambiente de trabalho saudável, equilíbrio entre vida profissional e pessoal, apoio social e oportunidades de desenvolvimento pessoal



tendem a ser mais produtivos. Isso ocorre porque um funcionário satisfeito e bem cuidado exibe maior motivação, energia e foco para realizar tarefas com eficiência e eficácia. Além disso, as empresas que investem na promoção da qualidade de vida de seus funcionários geralmente experimentam redução do absenteísmo, maior retenção de talentos e melhoria da imagem corporativa – fatores que contribuem significativamente para o sucesso organizacional a longo prazo. Portanto, estudos futuros devem buscar sistematicamente estratégias que promovam o bem-estar dos funcionários, o que é essencial tanto do ponto de vista ético quanto como vantagem competitiva para as empresas, especialmente no contexto educacional.

REFERÊNCIAS

Afzal, H., & Abid, S. (2021). Factors affecting job satisfaction of employees: The case of a public sector university, Islamabad. **South Asian Journal of Education and Social Studies, 4*(2), 288-294.*

Salgado, V. A. B. (2015). Qualidade de vida no trabalho: Evolução e análise no nível gerencial. **Revista do Serviço Público, 45*(2), 251-252.* <https://doi.org/10.21874/rsp.v45i2.817>. Retrieved from <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/817>

Associação Nacional dos Cursos de Graduação em Administração. (2012). Qualidade de vida no trabalho e qualidade de vida: Uma proposta integradora. Retrieved from http://www.angrad.org.br/_resources/files/_modules/producao/producao_502_201212051834228e9c.pdf

Bowditch, J. L., & Buono, A. F. (2016). **Elementos de comportamento organizacional**. Cengage.

Carneiro, L. L., & Bastos, A. V. B. (2020). Bem-estar relacionado ao trabalho: Análise de conceitos e medidas. **Arquivos Brasileiros de Psicologia, 72*(2), 121-140.* Retrieved from <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/arb/v72n2/09.pdf>

Cavalcante, L. T. C., & de Oliveira, A. A. S. (2016). Métodos de revisão bibliográfica nos estudos científicos. **Psicologia em Revista**.

Cordeiro, A. M., Oliveira, G. M., & Rentería, J. M. (2007). Revisão sistemática: Uma revisão narrativa. **Revista do Colégio Brasileiro de Cirurgiões, 34*(6), 428-431.* <https://doi.org/10.1590/S0100-69912007000600003>. Retrieved from: <https://www.scielo.br/j/rcbc/a/CC6NRNtP3dKLGLPwcmV6Gf/abstract/?lang=pt>

Dal Forno, C., & Finger, I. da R. (2015). Qualidade de vida no trabalho: Conceito, histórico e relevância para a gestão de pessoas. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida, 7*(2), 103-112.* <https://doi.org/10.21874/rbqv.v7n2a3015>. Retrieved from: <https://revistas.utfpr.edu.br/rbqv/article/viewFile/3015/2089>

Dantas, H. L. de L., Costa, C. R. B., Costa, L. de M. C., Lúcio, I. M. L., & Comassetto, I. (2022). Como elaborar uma revisão integrativa: Sistematização do método científico. **Revista Recien - Revista Científica de Enfermagem, 12*(37), 334-345.*

Dessen, M. C., & Paz, M. das G. T. da. (2010). Bem-Estar pessoal nas organizações: O impacto de configurações de poder e características de personalidade. **Psicologia: Teoria e Pesquisa, 26*(3), 549-556.* <https://doi.org/10.1590/S0102-37722010000300014>. Retrieved from: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/dYRfjX8jmm4LSBnb6cT64Lc/?format=pdf&lang=pt>

Equipe Editorial. (2020). Editorial. **Interações, 21*(4), 681-684.* <https://doi.org/10.20435/inter.v21i4.3203>. Retrieved from: <https://interacoesucdb.emnuvens.com.br/interacoes/article/view/3203>

Fernandes, E. (1996). **Qualidade de vida no trabalho: Como medir para melhorar** (5th ed.). Casa da Qualidade.

Fernandes, E. C., & Gutierrez, L. H. (1988). Qualidade de vida no trabalho (QVT) — Uma experiência brasileira. **Revista de Administração, 23*(4), 29-38.* <https://doi.org/10.1590/S0034-75901988000400003>. Retrieved from: <https://www.revistas.usp.br/rausp/article/view/179990/166564>



Ferreira, M. C., Alves, L., & Tostes, N. (2009). Gestão de qualidade de vida no trabalho (QVT) no serviço público federal: O descompasso entre problemas e práticas gerenciais. *Psicologia: Teoria e Pesquisa, 25*(3), 319-327. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722009000300011>. Retrieved from: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/m8Wc9XQSSBkSQSjG3vJ8CgB/abstract/?lang=pt>

Fleury, A. C. C. (1980). Produtividade e organização do trabalho na indústria. *Revista de Administração de Empresas, 20*(3), 19-28. <https://doi.org/10.1590/S0034-75901980000300002>. Retrieved from: <https://www.scielo.br/j/rae/a/GmMHzcQ5dGcwMhvWhS7d6Vn/?lang=pt&format=pdf>

Flor, T. D. O., et al. (2021). Revisões de literatura como métodos de pesquisa: Aproximações e divergências. In *Anais do VI CONAPESC* (pp. 1-10). Realize Editora. Retrieved from: <https://editorarealize.com.br/artigo/visualizar/76913>

Garcia, E. O. P. (2010). O conteúdo significativo da qualidade de vida no trabalho para funcionários públicos de uma secretaria de saúde. *Revista Eletrônica Gestão e Serviços, 1*(1), 76-94. Retrieved from: https://www.researchgate.net/publication/276249943_O_Conteudo_Significativo_da_Qualidade_de_Vida_no_Trabalho_para_Funcionarios_Publicos_de_uma_Secretaria_de_Saude

Great Place to Work. (2024). Retrieved from <https://gptw.com.br/>

Hee, O. C., et al. (2018). Factors influencing employee job satisfaction: A conceptual analysis. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 8*(6), 331-340.

Herzberg, F. I. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review, 46*(1), 53-62. Retrieved from: <https://hbr.org/2003/01/one-more-time-how-do-you-motivate-employees>

Limongi-França, A. C. (2004). *Qualidade de vida no trabalho – QVT* (2nd ed.). Atlas S.A.

Maringoni, G. (2013). A longa jornada dos direitos trabalhistas. *IPEA: Desafios do Desenvolvimento*. Retrieved from: https://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&id=2909:catid=28

Mattos, P. C. (2015). Tipos de revisão de literatura. Retrieved from: <https://www.fca.unesp.br/Home/Biblioteca/tipos-de-evisao-de-literatura.pdf>

Mendoza-Ocasal, D., et al. (2022). Subjective well-being and its correlation with happiness at work and quality of work life: An organizational vision. *Polish Journal Of Management Studies, 25*(1), 202-216. <https://doi.org/10.17512/pjms.2022.26.1.13>

Monteiro, E. M. Á., Diniz, F. J. L. de S., França, A. C. L., & Carvalho, J. V. de F. (2011). O impacto da qualidade de vida no trabalho (QVT) no faturamento das indústrias metalúrgicas do estado do Pará. *Revista de Administração da UEG, 2*(1), 18-33.

Moss, J. (2023). Creating a happier workplace is possible — and worth it. *Harvard Business Review*. Retrieved from: <https://hbr.org/2023/10/creating-a-happier-workplace-is-possible-and-worth-it>

Pascoal, P. A. G., & Silva, P. C. D. (2019). Riscos psicossociais da atividade docente e análise do discurso: Uma investigação acerca da saúde e segurança do professor de educação básica a partir dos princípios da ergonomia. *Research, Society and Development, 8*(1), e4181619. <https://doi.org/10.33448/rsd-v8i1.4181619>

Pilatti, L. A. (2012). Qualidade de vida no trabalho e teoria dos dois fatores de Herzberg: Possibilidades-limite das organizações. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida*, 4*(1), 18-24. Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR). <http://dx.doi.org/10.3895/s2175-08582012000100003>. Retrieved from: <https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/view/1195>

Rother, E. T. (2007). Revisão sistemática X revisão narrativa. **Acta Paulista de Enfermagem*, 20*(2), v-vi.

Rus, M., et al. (2023). The relationship between motivation and job satisfaction. **Anuarul Universitatii Petre Andrei din Iasi-Fascicula: Asistenta Sociala, Sociologie, Psihologie*, 29*, 377-406.

Silva, S. F. da, et al. (2021). Gestão do processo de mudança nas organizações de saúde: Revisão narrativa da literatura. **Gestão e Desenvolvimento**, 483-504. Retrieved from: <https://revistas.ucp.pt/index.php/gestaoedesenvolvimento/article/view/10227>

Santos, G. B., & Ceballos, A. G. da C. (2013). Bem-estar no trabalho: Estudo de revisão. **Psicologia em Estudo*, 18*(2), 247-255. Retrieved from: <https://www.redalyc.org/pdf/2871/287128992006.pdf>

Simões, A. C., Teixeira, R. L. P., & Gouveia, L. L. de A. (2021). Paradigmas curriculares, novas tecnologias e a engenharia. **Revista de Casos e Consultoria*, 12*(1), e23983. <https://doi.org/10.5935/rcc.v12n1a6>

Spector, P. E. (2022). **Job satisfaction: From assessment to intervention**. Routledge.

Stefano, S. R., et al. (2006). Satisfação da qualidade de vida no trabalho com relação aos fatores biopsicossociais e organizacionais: Um estudo comparativo entre docentes das universidades pública e privada. **Revista Gerenciais*, 5*(2), 35-44.

Subhashini, S., et al. (2014). A study on job satisfaction among spinning mill workers with special reference to Tirupur district, Tamilnadu. **Journal Impact Factor*, 5*(2), 42-48.

Teixeira, R. L. P., Silva, P. C. D., & Brito, M. L. de A. (2021). Gamificação para o ensino de engenharia no contexto da indústria 4.0: Metodologia estratégica para a motivação dos estudantes. **Revista de Casos e Consultoria*, 12*(1), e23964. <https://doi.org/10.5935/rcc.v12n1a4>

Teixeira, R. L. P., & Teixeira, C. H. S. B. (2023). Building a sustainable future: The relationship between industrial production and sustainability. **Concilium*, 23*(11), 330-349.

Veloso, E. F. R., Schirrmeyer, R., & Limongi-França, A. C. (2007). A influência da qualidade de vida no trabalho em situações de transição profissional: Um estudo de caso sobre desligamento voluntário. **Revista Administração em Diálogo*, 9*(1), 35-58.

Vieira, G. C., et al. (2018). Satisfação laboral e a repercussão na qualidade de vida do profissional de enfermagem. **ABCS Health Sciences*, 43*(3).

Vieira, G. B., Silva, P. C. D., & Teixeira, R. L. P. (2020). O nível de motivação/satisfação e a respectiva influência na qualidade do trabalho docente a partir da análise linguístico-discursiva da construção do ethos: Um estudo de caso em uma universidade federal brasileira. **Revista de Casos e Consultoria*, 11*(1), e11128. <https://doi.org/10.5935/rcc.v11n1a1>