REVISTA TÓPICOS
ISSN 2965-6672 | Qualis A2

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO ACERCA DA RELAÇÃO ENTRE BEM-ESTAR PSICOLÓGICO E A PRODUTIVIDADE

QUALITY OF WORK LIFE: A STUDY ON THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AND PRODUCTIVITY

Ciências Sociais Aplicadas • 22/11/2026

REGISTRO DOI: 10.70773/revistatopicos/795171910

Cintia Pessoa Texeira[1]

Gabriele Simões Miranda[2]

RESUMO

O objetivo principal da presente pesquisa foi investigar o impacto da saúde mental dos colaboradores na produtividade da empresa. O estudo se propôs a analisar os determinantes da saúde mental no ambiente de trabalho, juntamente com conceitos fundamentais que o antecedem, como os fatores que influenciam a produtividade organizacional, bem como as estratégias de promoção da saúde e bem-estar psicológico, e de que maneira isso afeta a organização em seu âmbito total. A metodologia adotada para a pesquisa foi a revisão bibliográfica, utilizando-se de uma abordagem de revisão integrativa, qualitativa e descritiva. Para isso, foram feitas observações sobre teoria de Richard Walton e o método da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), que busca identificar os aspectos do ambiente de trabalho que corroboram para o bem-estar dos colaboradores. Essa abordagem considera as perspectivas psicológicas, sociais e fisiológicas, buscando também avaliar de que maneira essas variáveis impactam na produtividade da empresa.

Palavras-chave: Qualidade de Vida; Produtividade; Colaborador; Empresa.

ABSTRACT

The main objective of this research was to investigate the impact of employees' mental health on company productivity. The study aimed to analyze the determinants of mental health in the workplace, along with fundamental concepts related to organizational productivity, the factors that influence it, and strategies for promoting employees' psychological health and well-being. It also sought to understand how these aspects affect the organization as a whole. The methodology adopted was a literature review, using an integrative, qualitative, and descriptive approach. The study was based on Richard Walton's theory and the Quality of

Work Life (QWL) model, which seeks to identify workplace factors that contribute to employees' well-being. This approach considers psychological, social, and physiological perspectives, while also examining how these variables influence company productivity.
Keywords: Quality of Life; Productivity; Employee; Company.

1. INTRODUÇÃO

O emprego desempenha uma função fundamental na vida das pessoas, indo além da simples provisão de recursos financeiros. Ele está intimamente ligado à formação da identidade, ao senso de pertencimento social e à realização pessoal. Quando executado em condições apropriadas, o espaço de trabalho pode influenciar positivamente a autoestima, o desenvolvimento humano e a qualidade de vida dos indivíduos. Nesse contexto, é crucial entender a relação entre trabalho, saúde mental e bem-estar, especialmente em face das mudanças no cenário profissional atual (Monsores; Novaes, 2022).

A qualidade de vida no trabalho está diretamente relacionada às condições que as empresas oferecem aos seus colaboradores, abrangendo aspectos físicos, emocionais e sociais. Fatores como jornadas excessivas, pressão constante, falta de reconhecimento e ambientes de trabalho nocivos podem comprometer significativamente a saúde mental dos empregados. Por outro lado, organizações que priorizam relações positivas, a harmonia entre a vida pessoal e profissional e o suporte emocional tendem a promover maior satisfação, motivação e desempenho entre seus trabalhadores (Almeida et al., 2020).

Além disso, o aumento da competitividade no mercado, juntamente com as exigências por produtividade, tem intensificado as discussões sobre a necessidade de humanização nas relações laborais. Cada vez mais, se reconhece que a performance profissional não se baseia apenas em habilidades técnicas, mas também nas condições emocionais e psicológicas dos colaboradores. Assim, é essencial refletir sobre como as organizações têm abordado a saúde mental de seus colaboradores e quais são os impactos disso tanto para os trabalhadores quanto para os resultados das empresas (Ferreira et al, 2023).

Atualmente, as empresas enfrentam uma pressão constante por resultados e desempenho elevado. No entanto, essa busca incessante levanta um questionamento importante: até que ponto as metas justificam o desgaste da saúde mental dos empregados? Apesar do progresso nas discussões sobre bem-estar, ainda se observa uma tendência em que o lucro é priorizado em relação às condições humanas de trabalho. Debates recentes sobre produtividade e sofrimento psicológico revelam que ambientes excessivamente competitivos propiciam ansiedade, estresse e esgotamento emocional (Russo, 2024).

Diante desse cenário, é essencial compreender como o ambiente de trabalho impacta o psicológico dos que fazem a organização funcionar. Afinal, as práticas atuais das empresas estão realmente criando ambientes saudáveis ou são meras estratégias superficiais? Este estudo investiga precisamente esse equilíbrio, buscando responder como a qualidade de vida e o bem-estar mental influenciam, na prática, a produtividade dos colaboradores (Carvalho Jr, 2026).

A saúde mental no ambiente de trabalho tem ganhado relevância devido às mudanças nas estruturas organizacionais e ao aumento das exigências de desempenho. Fatores como sobrecarga de trabalho, pressão constante e relações profissionais desgastantes têm gerado problemas como ansiedade, estresse e síndrome de burnout, impactando diretamente o bem-estar dos funcionários e a eficácia das organizações (Almeida et al., 2020).

Além disso, dados recentes demonstram que os distúrbios mentais estão entre as principais causas de licenças no trabalho, o que enfatiza a necessidade de discutir estratégias para prevenção e cuidados dentro do contexto empresarial. O Ministério da Saúde enfatiza a urgência de expandir políticas de atenção psicossocial destinadas aos trabalhadores, levando em consideração não apenas sua eficiência produtiva, mas igualmente sua saúde mental e qualidade de vida (BRASIL, 2022).

Portanto, a importância deste estudo reside na necessidade de aprofundar a compreensão sobre a interconexão entre trabalho, saúde mental e produtividade. Isso fornecerá contribuições para o debate sobre a criação de ambientes organizacionais mais saudáveis, humanizados e sustentáveis. A pesquisa busca estimular reflexões sobre práticas corporativas que valorizem o trabalhador como um todo, reconhecendo o papel fundamental do equilíbrio emocional para o desempenho profissional e para a qualidade de vida no ambiente de trabalho (Ferreira et al., 2023).

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA OU REVISÃO DA LITERATURA

2.1. Teoria de Base: O Que é Trabalho?

Historicamente, as diversas formas de organizar o trabalho refletiram as transformações nas sociedades, influenciando o modo como as pessoas vivem, produzem e interagem. Além de assegurar a sobrevivência, o trabalho desempenha um papel crucial na formação da identidade individual, na inclusão social e no crescimento das organizações (Antunes, 2025).

O trabalho acompanha a humanidade desde os primeiros agrupamentos sociais, sendo considerado uma atividade essencial para a sobrevivência e para a organização da vida em sociedade. Desde os tempos antigos, a humanidade desenvolve atividades voltadas para produção de alimentos, construção de moradias e criação de instrumentos, demonstrando que o trabalho sempre esteve ligado às necessidades humanas e ao desenvolvimento social tendo representatividade como um elemento central na constituição da vida social e na formação da identidade humana (Antunes, 2020).

A origem da palavra “trabalho” deriva do termo em Latim *tripalium*, que correspondia a um instrumento utilizado para tortura na Antiguidade. Por essa razão, durante muito tempo o trabalho esteve associado à ideia de sofrimento, esforço físico e obrigação. A evolução histórica do termo demonstra como o trabalho passou de uma atividade associada à dor para um elemento fundamental na organização econômica e social das sociedades modernas. Na Antiguidade clássica, especialmente nas sociedades greco-romanas, o trabalho manual era visto de forma inferior. As atividades físicas eram destinadas principalmente aos escravos, enquanto os cidadãos livres dedicavam-se à política, à filosofia e às artes (Albornoz, 2017).

O trabalho braçal era compreendido como uma atividade ligada apenas à sobrevivência, sem reconhecimento social ou intelectual. Ao longo da Idade Média, o trabalho passou a adquirir um novo significado devido à forte influência religiosa da Igreja Católica. Nesse período, o trabalho começou a ser entendido como um dever moral e uma forma de disciplina espiritual. Entretanto, a sociedade medieval permanecia marcada pela desigualdade social, principalmente através do sistema feudal, no qual os servos trabalhavam nas terras dos senhores feudais em troca de proteção (Arent, 2016).

As relações de trabalho no feudalismo eram caracterizadas pela dependência econômica e pela submissão social dos trabalhadores rurais; com o crescimento das cidades e do comércio entre os séculos XV e XVII, surgiram novas formas de organização do trabalho. O fortalecimento do mercantilismo e das atividades artesanais impulsionou mudanças importantes na produção econômica. Nesse contexto, o trabalho artesanal ganhou espaço através das corporações de ofício, nas quais os trabalhadores produziam manualmente diversos produtos (Martins, 2023).

Durante esse período marcou o início da valorização do trabalho produtivo e da ampliação das atividades econômicas urbanas. A Revolução Industrial, iniciada no século XVIII na Inglaterra, representou uma das maiores transformações da história do trabalho. A introdução das máquinas e das fábricas alterou profundamente os processos produtivos e as relações trabalhistas. O trabalho artesanal foi gradativamente substituído pela produção industrial em larga escala, caracterizada pela divisão de tarefas e pela mecanização da produção, onde a industrialização transformou

não apenas a economia, mas também a estrutura social e o cotidiano da população trabalhadora (Hobsbawm, 2019).

Com o desenvolvimento industrial, intensificaram-se também os problemas relacionados às condições de trabalho, caracterizados por jornadas prolongadas, remunerações reduzidas, ambientes insalubres e utilização da mão de obra infantil. essas circunstâncias evidenciaram as desigualdades sociais e econômicas presentes no sistema produtivo, contribuindo para o surgimento de movimentos operários que reivindicavam melhores condições de trabalho e a garantia de direitos trabalhistas (Castells, 2020). Nesse contexto, tornou-se necessário compreender as relações estabelecidas entre capital e trabalho, considerando que, no sistema capitalista, a força de trabalho passou a ser comercializada em troca de salário. tal dinâmica favorecia o distanciamento dos trabalhadores em relação ao processo produtivo e aos resultados de sua própria atividade, aspecto relacionado ao conceito de alienação do trabalho (Marx, 2017).

Outros defendiam que a divisão do trabalho possuía importante função social, pois contribuía para a organização e integração da sociedade (Durkheim, 2016). Entretanto em outra vertente, relacionava-se o trabalho ao desenvolvimento do capitalismo moderno, destacando a influência da ética protestante na valorização do esforço profissional e da produtividade (Weber, 2019).

Ao longo do século XX, o conceito de trabalho passou por novas transformações. O desenvolvimento tecnológico, a globalização e o crescimento das organizações modificaram significativamente as relações de trabalho. Nesse período, o trabalho deixou de ser compreendido apenas como meio de sobrevivência econômica,

passando também a estar relacionado à identidade, dignidade e realização pessoal, onde o trabalho exerce forte impacto na saúde mental e no equilíbrio psicológico dos indivíduos, podendo gerar tanto satisfação quanto sofrimento (Dejours, 2017).

Na última década, com o advento das transformações tecnológicas, as mudanças tornaram-se aceleradas no ambiente organizacional. A expansão da internet, da automação e da inteligência artificial modificou a forma como as pessoas trabalham e se relacionam profissionalmente. Além disso, o crescimento do trabalho remoto e das plataformas digitais trouxe novos desafios relacionados à produtividade, saúde mental e qualidade de vida no trabalho (Castells, 2020).

Assim a sociedade contemporânea vive uma nova configuração do trabalho baseada na informação, conectividade e flexibilidade profissional. Dessa forma, compreender o significado do trabalho e sua evolução histórica é fundamental para analisar as transformações sociais e organizacionais da atualidade. O trabalho permanece sendo um elemento central na vida humana, influenciando aspectos econômicos, sociais e psicológicos. Além de garantir a sobrevivência, o trabalho também contribui para a construção da identidade individual e para o desenvolvimento da sociedade como um todo (Antunes, 2020).

2.2. Qualidade de Vida no Trabalho: QVT

A discussão sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) ganhou maior visibilidade após a Revolução Industrial, período marcado por profundas transformações nas relações de trabalho e nos modelos de produção. Nesse contexto, os trabalhadores eram submetidos a

jornadas excessivas, baixos salários, ambientes insalubres e ausência de direitos trabalhistas, fatores que contribuíam diretamente para o adoecimento físico e psicológico dos indivíduos. Com o avanço das indústrias, surgiram movimentos sociais e trabalhistas que reivindicavam melhores condições laborais, segurança, redução da carga horária e maior valorização humana dentro das organizações (Pilatti et al., 2022).

Ao longo do século XX, os estudos sobre relações humanas passaram a compreender que o trabalhador não deveria ser visto apenas como instrumento de produção, mas como um sujeito que possui necessidades emocionais, sociais e psicológicas; no que tange especialmente na Experiência de Hawthorne, demonstraram que fatores como reconhecimento profissional, boas relações interpessoais e valorização influenciavam diretamente a motivação e o desempenho dos trabalhadores. Dessa forma, iniciou-se uma mudança na compreensão das organizações sobre a importância do bem-estar no ambiente laboral (Antloga et al., 2020).

Posteriormente, teóricos como Abraham Maslow (1908-1970), e Frederick Herzberg (1923-2000) contribuíram significativamente para os estudos sobre satisfação e motivação no trabalho. Maslow defendia que os indivíduos possuem necessidades hierárquicas que envolvem segurança, pertencimento, reconhecimento e realização pessoal. Herzberg, por sua vez, destacou que fatores relacionados ao ambiente organizacional, como condições adequadas de trabalho, reconhecimento e crescimento profissional, influenciam diretamente a satisfação dos trabalhadores. A partir dessas contribuições, a Qualidade de Vida no Trabalho passou a ser associada não apenas à produtividade, mas também à saúde física e mental dos colaboradores (Pilatti et al., 2022).

Na década de 1970, Richard Walton ampliou os estudos sobre QVT ao propor um modelo baseado na humanização das organizações. O autor destacou dimensões fundamentais para a promoção do bem-estar no ambiente de trabalho, como remuneração justa, condições seguras, oportunidades de crescimento profissional, integração social, equilíbrio entre vida pessoal e profissional e respeito aos direitos dos trabalhadores. O modelo de Walton tornou-se uma das principais referências teóricas utilizadas nas pesquisas sobre qualidade de vida no trabalho, inclusive em estudos brasileiros recentes (Rodrigues et al., 2019).

Atualmente, a Qualidade de Vida no Trabalho é compreendida como um conjunto de ações e práticas organizacionais voltadas para a promoção do bem-estar físico, emocional e social dos trabalhadores. As organizações passaram a reconhecer que ambientes saudáveis, relações interpessoais positivas e políticas de valorização profissional contribuem para a redução do estresse ocupacional, aumento da motivação e melhoria da produtividade. Além disso, estudos recentes apontam que a promoção da saúde mental e do equilíbrio entre vida pessoal e profissional tornou-se uma necessidade cada vez mais presente nas instituições contemporâneas (Rezende; Masson, 2025).

2.3. O Que é Qualidade de Vida

A qualidade de vida pode ser entendida como a maneira pela qual o indivíduo percebe seu próprio bem-estar físico, emocional, psicológico e social. Esse conceito está relacionado às condições de vida, à saúde, às relações interpessoais, ao equilíbrio emocional e à satisfação com diferentes áreas da vida. Assim, qualidade de vida não significa apenas ausência de doenças, mas também sentir-se

bem consigo mesmo, possuir boas condições de convivência, segurança, lazer e estabilidade. No ambiente de trabalho, a qualidade de vida está associada à forma como o trabalhador se sente em relação às condições oferecidas pela organização, influenciando diretamente sua motivação, saúde mental, satisfação e desempenho profissional (Macedo et al., 2023).

O modelo de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), desenvolvido por Richard Walton em 1973, surgiu como uma proposta de superação das limitações dos modelos tradicionais de gestão, que priorizavam os aspectos produtivos e econômicos das organizações, deixando em segundo plano as necessidades humanas e o bem-estar dos trabalhadores no ambiente organizacional (Pereira; Trevelin, 2020).

Walton estruturou sua proposta a partir de oito critérios inter-relacionados, que servem como pilares para a avaliação da QVT. Esses critérios são: compensação justa e adequada; condições de trabalho seguras e saudáveis; oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades; oportunidade de crescimento e segurança; integração social no ambiente de trabalho; constitucionalismo organizacional (respeito aos direitos dos trabalhadores); equilíbrio entre o trabalho e outros aspectos da vida (trabalho e vida pessoal); relevância social do trabalho na vida do colaborador (Pinto; Casarin, 2021).

Por meio dessa abordagem multidimensional, Walton compreende que a QVT não pode ser mensurada apenas por indicadores econômicos ou produtivos, mas deve incluir fatores psicossociais, emocionais e relacionais. A partir desses oito critérios, é possível avaliar de forma sistemática o nível de satisfação dos trabalhadores

em relação ao ambiente de trabalho, suas condições, oportunidades de desenvolvimento e bem-estar geral (Marcondes; Laat, 2021).

Alcançar uma boa Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) vai além da garantia de condições físicas adequadas no ambiente laboral, exigindo também a consideração dos aspectos psicológicos e emocionais dos colaboradores. Para os autores, o conceito de QVT fundamenta-se em um conjunto de fatores essenciais para a eficiência organizacional, uma vez que ambientes de trabalho saudáveis estimulam maior engajamento dos profissionais, favorecendo, consequentemente, o aumento da responsabilidade e da produtividade nas atividades desempenhadas (Silva et al., 2016).

A qualidade de vida no trabalho exerce influência direta sobre as condições psicológicas e emocionais dos indivíduos. Dessa forma, observa-se que, quanto maior o nível de bem-estar, melhores serão as condições de saúde mental e física dos trabalhadores. Para compreender plenamente o conceito de saúde mental, é necessário reconhecer que esse constructo é socialmente construído (Oliveira, 2022).

Organizações que investem em níveis elevados de qualidade de vida no trabalho tendem a apresentar menores índices de absenteísmo e Turnover, favorecendo melhores resultados e maior produtividade. O autor destaca que a QVT está diretamente relacionada aos indicadores de desempenho organizacional, uma vez que os impactos da saúde mental dos trabalhadores refletem significativamente na produtividade e no funcionamento das organizações (Silva; Faria, 2018).

O desenvolvimento do trabalhador nas organizações está diretamente associado às condições oferecidas pelo ambiente laboral. Nesse contexto, compreender os impactos do ambiente organizacional sobre o bem-estar psicológico torna-se essencial, visto que o comprometimento da qualidade de vida no trabalho pode favorecer o surgimento de sofrimento psíquico e dificuldades emocionais nos colaboradores (Gonçalves; Grassi, 2024).

Tornando-se necessário que os trabalhadores desenvolvam estratégias capazes de auxiliar na manutenção do equilíbrio emocional e do desempenho profissional. As pressões e exigências presentes no cotidiano organizacional, quando não administradas adequadamente, podem intensificar os níveis de estresse e afetar negativamente a relação do indivíduo com o trabalho, ocasionando prejuízos tanto para a saúde do colaborador quanto para o funcionamento da organização (Veiga; Gonçalves Neto, 2025).

2.4. Importância do Bem-Estar Psicológico no Ambiente Corporativo

O bem-estar psicológico no ambiente corporativo tem se consolidado como um dos principais pilares para o desenvolvimento sustentável das organizações na contemporaneidade. O ambiente de trabalho moderno não pode mais ser concebido apenas como um espaço de execução de tarefas, mas deve ser entendido como um ambiente que promove experiências, desenvolvimento pessoal e coletivo, e que impacta diretamente a saúde mental dos indivíduos (Guimarães; Souza Neto, 2021).

O bem-estar no trabalho está relacionado às condições do ambiente laboral e à qualidade de vida no trabalho, envolvendo aspectos que

influenciam a saúde física e mental, bem como a satisfação dos trabalhadores. Colaboradores que percebem seu ambiente de trabalho como acolhedor, seguro e estimulante são mais propensos a manifestar comportamentos pró-sociais, como cooperação, empatia, engajamento e comprometimento com os objetivos institucionais (Veiga; Gonçalves Neto, 2023).

Pesquisas na área da psicologia organizacional e do trabalho têm demonstrado que o bem-estar psicológico atua como um facilitador dos processos produtivos e inovadores. Quando os colaboradores se sentem emocionalmente equilibrados e psicologicamente assistidos, há uma melhora significativa na capacidade de concentração, na resolução de problemas, na criatividade e na tomada de decisão. Esses fatores, por sua vez, refletem-se diretamente na melhoria da performance individual e coletiva (Silva et al., 2016).

As doenças ocupacionais associadas ao estresse emocional emergem quando o trabalhador é submetido, de forma recorrente, a situações adversas no ambiente laboral. Essas condições são caracterizadas por fatores que vão desde a sobrecarga de tarefas, a busca incessante pelo aumento da produtividade, até relações interpessoais mediadas por modelos de gestão excessivamente hierarquizados e baseados na delegação de responsabilidades (Feitosa et al., 2022).

A literatura evidencia que ambientes organizacionais capazes de promover motivação intrínseca em seus colaboradores obtêm, como consequência, resultados superiores em desempenho e produtividade. A motivação, além de fortalecer a autoconfiança, atua como um elemento estruturante do bem-estar psicológico, visto

que comportamentos proativos e orientados para ações construtivas estão profundamente alinhados às necessidades humanas, conforme preconizado pela teoria da continuidade (GUIMARÃES; SOUZA NETO, 2021.

A responsabilidade e o envolvimento dos trabalhadores estão diretamente associados ao nível de bem-estar percebido no contexto organizacional. Dessa forma, ambientes que promovem relações colaborativas, baseadas na confiança mútua entre lideranças e colaboradores, favorecem não apenas a produtividade, mas também a construção de um espaço laboral saudável, no qual aspectos relacionados à saúde, à segurança e ao bem-estar coletivo são efetivamente priorizados (Garcez et al., 2018).

A esse respeito, reforçam que qualidade de vida, satisfação no trabalho e motivação constituem fundamentos essenciais para uma gestão organizacional eficiente. Esses elementos estão diretamente correlacionados com a elevação da produtividade e da performance profissional, além de serem preditores de maior engajamento, menor absenteísmo e redução das taxas de turnover (Martins, 2021).

2.5. Psicologia Organizacional do Trabalho e Suas Atribuições

A Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) aponta uma qualificação dentro da Psicologia que se atribua a explanar as relações interpessoais nas organizações, analisando partes associados ao comportamento, motivação, saúde mental, eficiência e bem-estar dos funcionários. Seu propósito é crucial para entender como os sujeitos se vinculam ao contexto laboral e como pilares organizacionais que impactam o rendimento e a qualidade de vida dos trabalhadores. Adicionalmente, essa disciplina visa fomentar

condições mais saudáveis nos ambientes de trabalho, buscando um equilíbrio entre as demandas das empresas e as necessidades dos colaboradores (Esteves, 2026).

Com o passar do tempo, a Psicologia Organizacional sofreu significativas mudanças, passando de uma ênfase exclusiva na produtividade e controle do comportamento humano para uma abordagem que também leva em conta os elementos emocionais, sociais e psicológicos associados ao trabalho. Na atualidade, as organizações reconhecem que colaboradores que se sentem valorizados, motivados e com boa saúde emocional têm um desempenho superior, maior comprometimento e satisfação profissional mais elevada. Nesse cenário, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) se tornou um tópico central nas práticas organizacionais contemporâneas (Pilatti et al., 2022).

A Qualidade de Vida no Trabalho abrange as condições físicas, emocionais e sociais que as organizações proporcionam a seus colaboradores. Esse conceito inclui aspectos como segurança no ambiente de trabalho, equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, reconhecimento, remuneração justa, relações interpessoais positivas e oportunidades de crescimento na carreira, assim a QVT está intimamente ligada ao bem-estar dos trabalhadores e à criação de ambientes organizacionais mais humanos e produtivos (Antloga et al., 2020).

A Psicologia Organizacional desempenha um papel essencial na execução de programas de QVT nas empresas. O psicólogo organizacional é responsável por elaborar estratégias direcionadas à promoção da saúde mental, à prevenção do estresse no trabalho, à melhoria do clima organizacional e ao fortalecimento das interações

interpessoais no ambiente profissional. Além disso, esse profissional também participa de processos de recrutamento, capacitação, desenvolvimento de equipes e resolução de conflitos, ajudando a criar um ambiente de trabalho mais equilibrado e benéfico (Esteves, 2026).

A forma como os trabalhadores percebem a qualidade de vida em seu ambiente de trabalho tem uma relação direta com fatores como satisfação no trabalho, motivação e produtividade. As autoras enfatizam que as empresas que investem em QVT tendem a alcançar melhores resultados institucionais e reduzirem a incidência de adoecimentos relacionados ao trabalho (Freitas, 2024).

Os programas de Qualidade de Vida no Trabalho são fundamentais para diminuir o absenteísmo, melhorar a produtividade e reforçar o comprometimento organizacional. As autoras salientam que empresas que priorizam o bem-estar de seus colaboradores conseguem construir ambientes mais saudáveis, humanizados e estimulantes (Pereira; Trevelin, 2020).

Existe uma forte conexão entre a qualidade de vida no trabalho e o bem-estar do profissional, com ambientes organizacionais saudáveis contribuindo para a satisfação, a motivação e o desempenho dos colaboradores. Portanto, investir em iniciativas de QVT não é apenas uma estratégia corporativa, mas também uma forma de valorizar o ser humano e incentivar a saúde mental no trabalho (Veiga; Gonçalves Neto, 2025).

Nesse aspecto, a Psicologia Organizacional e do Trabalho se mostra essencial para a criação de práticas organizacionais que priorizam a saúde, o bem-estar e a valorização do ser humano no local de

trabalho. Ao fomentar condições de trabalho mais adequadas e relações profissionais mais saudáveis, essa disciplina desempenha um papel crucial na satisfação dos colaboradores e no fortalecimento da Qualidade de Vida no Trabalho, particularmente em face das mudanças e demandas do ambiente organizacional contemporâneo, como indicam (Carneiro; Bastos, 2020).

2.6. Práticas Organizacionais Que Promovem a Qualidade de Vida no Trabalho

As atividades implementadas nas organizações, voltadas para a melhoria da qualidade de vida dos colaboradores, constituem a base para a promoção de um ambiente organizacional saudável e eficiente. Tais práticas são fundamentadas em estratégias que visam assegurar o bem-estar físico e psicológico dos trabalhadores, contribuindo, assim, para a construção de um ambiente laboral mais harmonioso, produtivo e satisfatório (Macedo et al., 2023).

Os programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) visam criar uma organização mais humanizada, promovendo maior responsabilidade e autonomia no ambiente laboral, feedback contínuo sobre o desempenho, diversidade e adequação nas tarefas, além de enfatizar o desenvolvimento pessoal dos colaboradores. Nesse contexto, esses programas são uma das maneiras mais eficazes de garantir o comprometimento das pessoas com iniciativas de qualidade total, pois incentivam a participação dos empregados nas decisões que afetam suas áreas de atuação (Pereira; Vasconcelos, 2018).

Dessa forma, o capital humano configura-se como o principal recurso das organizações, tornando indispensável o investimento

contínuo no desenvolvimento dos colaboradores para que estes possam desempenhar suas atividades com excelência, contribuindo diretamente para os resultados institucionais. Manter os funcionários satisfeitos e engajados no ambiente de trabalho proporciona benefícios significativos tanto para os indivíduos quanto para a organização (Souza; Borges, 2023).

A adoção de programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem se mostrado uma estratégia eficaz para aumentar os níveis de satisfação e motivação, favorecendo, consequentemente, maior dedicação dos profissionais às metas organizacionais. Portanto, investir na promoção da qualidade de vida no ambiente corporativo não apenas eleva o desempenho, como também se consolida como um diferencial competitivo na atração e retenção de talentos (Pereira; Vasconcelos, 2018).

Não há como dissociar o sucesso organizacional das pessoas que a compõem. Ainda que a empresa possua infraestrutura robusta, tecnologia e recursos financeiros, são os indivíduos que, através de suas competências, habilidades e atitudes, direcionam e operacionalizam os processos. Assim, ao priorizar o desenvolvimento do capital humano, a organização fomenta também o fortalecimento da motivação, do engajamento e da capacidade competitiva (Tolfo; Piccinini, 2018).

A relação estabelecida entre a organização e seus colaboradores é de natureza colaborativa e interdependente, configurando um modelo de mutualismo, no qual a empresa busca atender às necessidades dos trabalhadores, enquanto estes, por sua vez, assumem o compromisso de atender às demandas organizacionais. Esse princípio estende-se igualmente às relações interpessoais no

ambiente laboral, incluindo as interações entre líderes, gestores e equipes, que são fundamentais para o desenvolvimento organizacional (Paiva; Dutra, 2017).

2.7. Impactos da Qualidade de Vida no Trabalho Sobre Saúde Mental dos Colaboradores

O papel do psicólogo na promoção do bem-estar no ambiente de trabalho é de extrema relevância, uma vez que esse profissional atua como agente facilitador na construção de ambientes organizacionais mais saudáveis, colaborativos e produtivos. Considerando que o bem-estar no trabalho está intrinsecamente relacionado à saúde mental dos trabalhadores, a atuação desse profissional torna-se indispensável na identificação, prevenção e mitigação de fatores estressores que possam comprometer tanto o desempenho quanto a qualidade de vida no contexto laboral (Esteves, 2026).

Entre suas principais atribuições, destaca-se a formulação de políticas organizacionais que promovam o equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Ademais, os psicólogos oferecem suporte por meio de atendimentos, aconselhamentos e realização de workshops, com o objetivo de desenvolver competências socioemocionais nos colaboradores, fundamentais para o enfrentamento dos desafios cotidianos do trabalho (Silva; Faria, 2018).

Além disso, a atuação do psicólogo se estende à reestruturação de processos organizacionais, considerando práticas que estimulem o autocuidado, a resiliência e o fortalecimento das relações no ambiente de trabalho. Ao adotar uma abordagem tanto preventiva quanto interventiva, esse profissional contribui diretamente para a

redução de índices de absenteísmo, aumento da produtividade e promoção de um clima organizacional mais positivo, inclusivo e sustentável (Gonçalves; Grassi, 2024).

No âmbito da Psicologia Organizacional e do Trabalho, são estabelecidas áreas de especialidade e respectivas atribuições profissionais, que abrangem o desenvolvimento de equipes, os processos de seleção, a consultoria organizacional, a capacitação de pessoal e o acompanhamento das relações de trabalho. Também incluem atividades de análise e planejamento das condições laborais, bem como estudos e intervenções direcionados à promoção da saúde e do bem-estar dos trabalhadores (Passos; Rowe, 2024).

Desempenhando diagnósticos, orienta e elaboram casos na área da saúde ocupacional, considerando níveis de prevenção, reabilitação e promoção da saúde. Cooperando com programas e atividades na área de saúde e segurança do trabalho, contribuindo com aspectos psicossociais para oferecer melhores condições aos trabalhadores. Organizando e aplicando ações voltadas para otimizar as relações de trabalho, promovendo maior produtividade e realização pessoal dos indivíduos e grupos nas organizações, estimulando a criatividade para alcançar uma melhor qualidade de vida no ambiente de trabalho (Cunha et al., 2023).

3. METODOLOGIA

3.1. Tipo de Pesquisa

O presente trabalho consiste em uma abordagem qualitativa, de natureza descritiva, um método de pesquisa que tem a função desenvolvida por meio da revisão bibliográfica do tipo revisão

integrativa. A revisão bibliográfica é um método que visa ser reproduzido por outros pesquisadores, indicando de forma explícita as bases de dados bibliográficos que foram utilizadas, táticas de pesquisas empregadas em cada base, o procedimento de escolhas dos artigos científicos, os critérios de exclusão e inclusão dos mesmos e também o processo de investigação de cada artigo (Galvão; Ricarte, 2019).

A pesquisa bibliográfica é uma metodologia que envolve embasamento teórico, e o pesquisador procura obras relevantes para investigar e conhecer temas que tem as problemáticas da pesquisa. Os autores abordam que esse método tem o papel de auxiliar no processo inicial, visto que ela é realizada para constatar se já existe o trabalho científico no assunto especifico da pesquisa realizada, possibilitando no método e adaptando para que se possam basear nas pesquisas já desenvolvidas e publicadas (Guerra et al., 2023).

As pesquisas que aplicam a revisão integrativa mostram que elementos como o ambiente de trabalho, a motivação e variáveis psicológicas têm um impacto direto no bem-estar e na saúde mental dos funcionários. Isso ressalta a necessidade de examinar e integrar de maneira crítica as contribuições já existentes, permitindo uma compreensão mais abrangente sobre a qualidade de vida no trabalho e suas repercussões na produtividade. Conforme afirmam (Saraiva et al., 2023).

3.2. Procedimento de Coleta de Dados

O presente estudo foi realizado do por meio da coleta de dados secundários, acerca do tema e das análises específicas sobre: os

principais fatores que impactam a qualidade de vida e o bem-estar psicológico dos trabalhadores esses dados foram obtidos de artigos catalogados em bases de dados científicas. Esse processo ocorreu de forma organizada e sistemática.

Inicialmente, foi determinada o problema norteador, logo em seguida os identificadores associados a temática. A posteriori, foram selecionadas as bases dos dados para a procura das publicações, incluindo, Scientific Electronic Liberary Online (SciELO).

A abordagem de busca foi executada através da junção dos descritores “saúde mental no trabalho”, “qualidade de vida no trabalho”, “produtividade”, “estresse ocupacional” e “ambiente organizacional”, com a utilização de operadores booleanos, como AND e OR, com o objetivo de expandir e aperfeiçoar os resultados obtidos.

Subsequentemente, os artigos encontrados foram passados por uma triagem inicial que envolveu a leitura dos títulos e resumos, com o objetivo de reconhecer aqueles com maior potencial e relevância. Em seguida, os estudos escolhidos foram submetidos a uma análise detalhada, na qual as informações principais foram coletadas e estruturadas para apoiar a análise de conteúdo.

Para este levantamento dos artigos apresentados, priorizou estudos sobre bem-estar e produtividade dentro do ambiente corporativo, foram adotados critérios de inclusão e exclusão previamente definidos. Para os critérios de inclusão, foi realizado a seleção das fontes que priorizaram plataformas reconhecidas, como estudos disponíveis gratuitos por meio digital, publicados em língua Portuguesa e nos últimos 10 anos visando a confiabilidade do

embasamento, estes estudos se estabelecem também entre os anos de 2016 – 2026, sendo este intervalo definido para a coleta e análise dos dados relacionados ao objetivo do estudo.

Foram eliminados artigos que foram publicados em idiomas distintos do português, documentos que exigiam pagamento para acesso e textos que estavam fora do intervalo de 2016 a 2026. Trabalhos que não tinham conexão direta com os temas de saúde mental e bem-estar no trabalho também foram excluídos, assim como estudos repetidos ou que não ofereciam o texto na íntegra.

3.3. Análise de Dados

A abordagem de análise de conteúdo é bastante reconhecida em investigações qualitativas pela sua eficácia em organizar, classificar e interpretar informações de maneira sistemática e imparcial. Este método possibilita a identificação de significados que estão presentes em discursos, documentos e outros materiais examinados, ajudando a obter uma compreensão mais profunda do fenômeno em questão. a análise qualitativa visa entender aspectos subjetivos vinculados às vivências, percepções e interpretações dos indivíduos, permitindo um exame mais detalhado dos conteúdos analisados (Minayo, 2021).

Em seguida, ocorreu a exploração do material, caracterizada pela catalogação e classificação dos dados. Os conteúdos são divididos em unidades de registro, viabilização da identificação de temas recorrentes. Posteriormente, essas unidades foram agrupadas em categorias temáticas, considerando suas semelhanças e relevância para o objeto de estudo, permitindo uma sistematização mais aprofundada das informações analisadas (Bardin, 2016).

Por fim, foi realizado o tratamento dos resultados, bem como a inferência e interpretação dos dados obtidos. A análise de conteúdo constitui uma metodologia estruturada voltada à interpretação de dados qualitativos, permitindo organizar e classificar informações de forma sistemática e favorecendo a construção de inferências acerca dos conteúdos examinados (Ferreira et al., 2023).

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES OU ANÁLISE DOS DADOS

Quadro 1. Síntese dos resultados encontrados na literatura

ASPECTOS ANALISADOS	RESULTADOS ENCONTRADOS
Condições de trabalho	Condições adequadas de trabalho colaboram para práticas profissionais mais satisfatórias e favoráveis para o bem-estar dos colaboradores.
Bem-estar psicológico	A QVT no trabalho apresenta correlação com diferentes proporções do bem-estar, abrangendo a captação de integração, respeito e autonomia.
Estresse ocupacional	A insatisfação profissional e as condições laborais podem estar atreladas ao estresse notados pelos colaboradores;
Reconhecimento profissional	A valorização, reconhecimentos e oportunidades de crescimento são vertentes essenciais para a satisfação para os trabalhadores.
Relações interpessoais	A estima, qualidade de vida e a integração das relações no ambiente organizacional são relevantes para o bem-estar profissional.
Produtividade	Condições organizacionais adequadas, flexibilidade, remuneração justa e oportunidades de desenvolvimento tendem a favorecer o bem-estar e contribui para a produtividade.

Fonte: Elaborado pelas autoras (2026).

Carneiro e Bastos (2020) o bem-estar psicológico dos trabalhadores é determinado por uma multiplicidade de fatores que podem ser classificados em categorias individuais, organizacionais e sociais. Conforme as características pessoais, como resiliência, autoconfiança e condições gerais de saúde mental, permanecem como elementos individuais fundamentais para a manutenção do equilíbrio psicológico no ambiente laboral.

Cortesão (2025) por sua vez, destaca que os fatores organizacionais, incluindo o ambiente de trabalho, a cultura organizacional e as políticas de gestão de recursos humanos, exercem influência decisiva sobre o bem-estar dos colaboradores. A satisfação no trabalho, a clareza quanto aos papéis e responsabilidades, bem como o apoio social recebido, são apontados como fatores essenciais para o desenvolvimento desse equilíbrio.

Carvalho (2024) a literatura enfatiza a importância do equilíbrio entre vida pessoal e profissional como elemento mitigador do estresse ocupacional e potencializador da satisfação no trabalho. Hirschle e Gondim (2020) ressaltam que a harmonização desses aspectos está diretamente relacionada à melhora da sensação de bem-estar psicológico; esses achados ao indicarem que o apoio social, tanto por parte de colegas quanto de supervisores, configura uma barreira eficaz contra os efeitos adversos do estresse no contexto ocupacional.

Fernandes et al. (2025) afirmam que, para promover o bem-estar psicológico no ambiente de trabalho, as organizações devem adotar práticas gerenciais que abranjam essas múltiplas dimensões. Nesse

sentido, a implementação de programas de apoio psicológico e desenvolvimento pessoal tem apresentado resultados positivos na promoção da saúde mental dos colaboradores. Conforme Carneiro e Bastos (2020), a valorização das opiniões dos colaboradores por parte das lideranças está associada a níveis mais elevados de bem-estar psicológico. da mesma forma, a transparência nos processos decisórios e o incentivo à participação dos trabalhadores nas decisões organizacionais contribuem para fortalecer o sentimento de pertencimento, a valorização profissional e o engajamento no ambiente de trabalho.

Silva e Barros (2021) apontam que a construção de um clima organizacional positivo, pautado pelo respeito mútuo e pelo reconhecimento dos desempenhos excepcionais, é fundamental para o estabelecimento de relações interpessoais harmoniosas e para o aumento do bem-estar dos trabalhadores. Práticas efetivas de reconhecimento institucional, quando genuínas e frequentes, tornam o ambiente laboral mais estimulante e satisfatório, contribuindo para a saúde mental dos colaboradores. Carneiro e Bastos (2020) Dessa forma, o bem-estar psicológico dos trabalhadores depende de uma complexa interseção entre fatores pessoais, organizacionais e sociais. Para a criação de ambientes de trabalho saudáveis e produtivos, faz-se necessária uma abordagem integrada que contemple todas essas dimensões. Empresas que investem no cuidado com a saúde mental de seus colaboradores tendem a alcançar melhores índices de produtividade, inovação e satisfação geral, consolidando uma base sólida para o sucesso organizacional sustentável a longo prazo.

5. CONCLUSÃO/CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante deste estudo, compreende-se que a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) está em intermédio ao bem-estar psicológico dos colaboradores e se expressam em forma de grande impacto na produtividade no âmbito da Organização. A bibliografia do estudo analisado comprova que o trabalho não deve ser percebido tão somente como um lugar destinado à execução de tarefas, mas também às condições oferecidas pelas organizações e suas experiências no ambiente laboral.

Após a revisão da literatura realizada, foi possível atingir os objetivos estabelecidos nesta pesquisa, evidenciando a conexão entre a Qualidade de Vida no Trabalho, o bem-estar psicológico e a produtividade dos funcionários.

Com relação ao objetivo geral, constatou-se que a qualidade de vida no contexto da organização está intimamente ligada à percepção de bem-estar do trabalhador, englobando múltiplas dimensões de sua vivência, como os elementos físicos e psicológicos, os relacionamentos sociais e as condições do ambiente em que se encontra, enquanto fatores como pressões excessivas, desmotivação, estresse e falta de reconhecimento tendem a prejudicar tanto a qualidade de vida quanto a produtividade.

Foi identificado que aspectos como um ambiente de trabalho adequado, suporte social, valorização, satisfação, clareza das funções, equilíbrio entre vida profissional e pessoal e condições gerais de saúde exercem influência sobre a qualidade de vida e o bem-estar dos colaboradores.

Por último, observou-se que as práticas organizacionais desempenham um papel crucial na promoção ou no

comprometimento da saúde mental dos colaboradores, sendo ações relevantes como programas de apoio psicológico, comunicação clara, participação nas decisões, desenvolvimento pessoal, valorização profissional, e políticas focadas na Qualidade de Vida no Trabalho.

Assim essa revisão possibilitou o melhor entendimento sobre a Qualidade de Vida no Trabalho: Um Estudo Acerca da Relação entre Bem-estar Psicológico e Produtividade para que sejam fundadas pesquisas novas nesse formato referente ao tema elaborado. Viabilizando seguimentos como qualidade de vida e bem-estar dentro da produtividade do colaborador e sua importância para relações interpessoais dentro ou fora da empresa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho.** 6. ed. São Paulo: Brasiliense, 2017.

ALMEIDA, Vitória Aparecida; REIS, Ernane Júnior da Silva; BONVICINI, Constance Rezende. Estilos de lideranças e sua relação com o adoecimento mental. **Psicologia e Saúde em Debate,** v. 6, n. 1, p. 227-243, jul. 2020.

ANTLOGA, Carla Sabrina; CARMO, Marina Maia do; KRÜGER, Larissa. Qualidade de vida no trabalho em um instituto de pesquisa brasileiro. **Psicologia Revista,** v. 29, n. 1, p. 83-108, 2020. Disponível em: https://revistas.pucsp.br/index.php/psicorevista/article/view/38571. Acesso em: 18 maio 2026.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão:** o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2020.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho.** Boitempo Editorial, 2025.

ARENDT, Hannah. **A condição humana.** 13. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2016.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo.** Tradução: Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. São Paulo: Edições 70, 2016.

BRASIL. **Transtorno Mental Relacionado ao Trabalho.** (2022). Disponível em: https://www.gov.br/saude/pt-br/composicao/svsa/saude-do-trabalhador/vigilancia-em-saude-do-trabalhador-vigisat/doencas-e-agravos-relacionados-ao-trabalho/transtorno-mental-relacionado-ao-trabalho. Acesso em: 18 Set 2026.

CARNEIRO, Laila Leite; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. Bem-estar relacionado ao trabalho: análise de conceitos e medidas. **Arquivos Brasileiros de Psicologia,** v. 72, n. 2, p. 121-140, 2020.

CARVALHO JR, Odair José Lima de. **Bem-estar psicológico e o ambiente organizacional no brasil: reflexos na motivação e produtividade dos colaboradores.** 2026. Disponível em: https://bia.ifpi.edu.br/server/api/core/bitstreams/59a44e21-780a-43cb-bb98-a6a72d295d39/content. Acesso em: 10 Ago 2026.

CARVALHO, Virgínia. Papéis na organização, conflito trabalho-família, satisfação laboral e saúde mental de docentes em relação com o

comprometimento organizacional afetivo. **Cadernos de Saúde Pública,** v. 40, n. 10, p. 01-12, 2024.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede.** 20. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2020.

CORTESÃO, Jéssica. **O impacto da gestão de recursos humanos na cultura organizacional.** 2025. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/388224958_O_impacto_da_Gestao_de_Recursos_Humanos_na_Cultura_Organizacional_The_impact_of_Human_Resources_Management_on_Organizational_Culture. Acesso em: 10 Ago 2026.

CUNHA, Andreza Costa; RODRIGUES, Talitta Tuana Alvez; SILVA, Ronald Tavares Pires. A Importância da psicologia organizacional nas empresas. **Revista Mato-grossense de Gestão, Inovação e Comunicação,** v. 1, n. 2, p. 118-129, 2023.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho:** estudo de psicopatologia do trabalho. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2017.

DURKHEIM, Émile. **Da divisão do trabalho social.** 4. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2016.

ESTEVES, Germano Gabriel Lima. Diretrizes para o relato de análise fatorial confirmatória em Psicologia Organizacional e do Trabalho. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho,** v. 26, n. contínuo, p. 01-09, 2026.

FEITOSA, V. G. et al. Desafios enfrentados pelos profissionais de saúde que adoeceram por tuberculose em época de epidemia.

JMPHC – Journal of Management & Primary Health Care, v. 14, p. 01-17, 2022.

FERNANDES, Allysson Barbosa et al. **Administração contemporânea:** práticas, desafios e perspectivas. Editora MultiAtual, 2025, p. 107.

FERREIRA, Jefferson Tiago; MANEZZI, Lucas Ferreira; PARDO, Tatiana Fernandes. Saúde mental e trabalho. São Paulo: Editora SESI-SP, 2023. 42p. Disponível em: https://dspace.unisa.br/server/api/core/bitstreams/3e6329f2-7906-4e7d-8c7f-8cffc15380b6/content. Acesso em: 10 Ago 2026.

FERREIRA, Sílvia. A análise de conteúdo como método de pesquisa qualitativa. **Revista Pesquisa Qualitativa,** v.11, n.26, p. 202-224, 2023.

FREITAS, Claudia Regina de. **Qualidade de vida no trabalho:** uma análise da produção científica a partir da cienciometria. Capítulo 06, p. 87-107, 2024. Disponível em: https://www.editoracientifica.com.br/books/chapter/240316190. Acesso em: 15 Ago 2026.

GALVÃO, Maria Cristiane Barbosa; RICARTE, Ivan Luiz Marques. Revisão sistemática da literatura: conceituação, produção e publicação. **Logeion: Filosofia da Informação,** v. 6, n. 1, p. 57-73, 2019.

GARCEZ, Lívia; ANTUNES, Christianne Bastos Leduc; ZARIFE, Pricila de Sousa. Bem-estar no trabalho: revisão sistemática da literatura brasileira. **Aletheia,** v. 51, n. 1-2, jan./dez. 2018.

GONÇALVES, Beatriz Monteiro de Lima; GRASSI, Pedro Henrique. A importância do psicólogo organizacional no treinamento de

funcionários. **Revista Saúde em Foco,** n. 16, p. 548-, 562, 2024.

GUERRA, Avaetê de Lunetta et al. Metodologia da pesquisa científica e acadêmica. 2023. Disponível em: https://mpra.ub.uni-muenchen.de/126377/1/MPRA_paper_126377.pdf. Acesso em: 10 Ago 2026.

GUIMARÃES, João Victor Ferreira; SOUZA NETO, Epitacio Nunes de. Bem-estar e satisfação no trabalho: uma revisão da literatura atual. **Revista Científica do UniRios,** 2021.

HIRSCHLE, Ana Lucia Teixeira; GONDIM, Sônia Maria Guedes. Estresse e bem-estar no trabalho: uma revisão de literatura. **Ciência & Saúde Coletiva,** v. 25, n. 7, p. 2721-2736, 2020.

HOBSBAWM, Eric. **A era das revoluções:** 1789-1848. 42. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2019.

MACEDO, Maria Neide dos Santos; ALMARIO, Alan; SOARES, Camila. Estratégias organizacionais para qualidade de vida no trabalho – QVT. **Revista Ibirapuera,** São Paulo, n. 25, p. 24-32, 2023.

MARCONDES, Paulo Cesar; LAAT, Erivelton Fontana de. Segurança pública: qualidade de vida no trabalho como direito fundamental para eficiência do sistema. **Brazilian Journal of Development,** v. 7, n. 1, 2021.

MARTINS, Geisse. Inteligência emocional nas organizações: ativo ou passivo na perspectiva dos administradores? **RCMOS – Revista Científica Multidisciplinar O Saber,** v. 1, n. 10, p. 187-196, 2021.

MARTINS, Yasmin Silveira. **Acumulação capitalista, regulação do trabalho e agronegócio no Brasil: uma relação de dependência e subdesenvolvimento.** 2023. Disponível em: https://repositorio.ufmg.br/server/api/core/bitstreams/d6be9309-fd9d-4424-9bf1-cf2e35602385/content. Acesso: 10 Ago 2026.

MARX, Karl. **O capital:** crítica da economia política. Livro 1. São Paulo: Boitempo, 2017.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Pesquisa social:** teoria, método e criatividade. 35. ed. Petrópolis: Vozes, 2021.

MONSORES, Geneci Leme; NOVAES, Guilherme Lima. Qualidade de vida no trabalho e sua relevância para a produtividade. **Revista Eletrônica TECCEN,** v. 15, n. 1, p. 74-80, 2022.

OLIVEIRA, Natália Brenda dos Santos de. A inserção do psicólogo dentro das organizações para a promoção de uma qualidade de vida saudável. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento.** Ano. 07, Ed. 10, Vol. 04, pp. 36-49, 2022.

PAIVA, Kely Cesár Martins; DUTRA, Michelle Regina Santana. Valores organizacionais e valores do trabalho: um estudo com operadores de call center. **Cadernos EBAPE.BR,** Rio de Janeiro, v. 15, n. 1, p. 40-62, 2017.

PASSOS, Maria D'Ajuda Costa; ROWE, Diva Ester Okazaki. Estudo longitudinal: qualidade de vida no trabalho, comprometimento e entrincheiramento organizacional. **Psicologia: Organizações e Trabalho,** v. 24, n. contínuo, p. 01-10, 2024.

PEREIRA, Gessika Fernanda dos Santos; VASCONCELOS, Raiany Alves. **A importância da qualidade de vida no trabalho para as organizações.** 2018. Artigo (Graduação) – Faculdade Brasileira Multivix Cariacica, 2018.

PEREIRA, Marriete Nagela; TREVELIN, Ana Teresa Colenci. Qualidade de vida no trabalho: a importância das pessoas nas organizações. **Revista Interface Tecnológica,** v. 17, n. 1, p. 219-231, 2020.

PILATTI, Luis Eduardo et al. Qualidade de vida no trabalho (QVT) no Brasil: revisão narrativa. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida,** 2022. Disponível em: https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/view/16376. Acesso em: 18 maio 2026.

PINTO, Camila C.; CASARIN, Fabio Alexandre. A relação entre ergonomia e qualidade de vida no trabalho: uma revisão bibliográfica. **Revista Ação Ergonômica,** v. 13, n. 1, p. 97-112, 2021.

REZENDE, Marcello Santos; MASSON, Letícia Pessoa. Qualidade de Vida no Trabalho e Promoção da Saúde no Trabalho: quais relações?. **Laboreal,** v. 21, n. 1, p. 01-20, 2025.

RODRIGUES, Jefferson Rayronn de Souza et al. Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso baseado no modelo de Walton (1973). **REVISTA INTERDISCIPLINAR DO MEIO AMBIENTE – RIMA,** v. 1, n.1, p. 01-29, 2019.

RUSSO, Rosangela. Momentos extraordinários na saúde mental: compartilhando algumas histórias. **Nova Perspectiva Sistêmica,** v. 33, n. 80, p. 19-29, 2024.

SARAIVA, Gleyce Anne Queiroz et al. Motivação e saúde mental no trabalho: uma revisão integrativa de literatura. **Facit Business and Technology Journal,** v. 1, n. 45, 2023.

SILVA, Amanda Daniele; BARROS, Vanessa Andrade de. Transformações no mundo do trabalho e impactos na saúde mental. **Revista Psicologia em Pesquisa,** v. 15, n. 3, 2021.

SILVA, Kássia Alves; FARIA, Bráulio Emílio Maciel. Qualidade de vida no trabalho: a contribuição do psicólogo organizacional. **Psicologia e Saúde em Debate,** v. 4, n. 2, 2018.

SILVA, Tayne Gonçalves et al. Qualidade de vida no trabalho: uma análise empírica sob o modelo de Walton. **Revista Inteligência Competitiva,** v. 6, n. 4, p. 20-54, 2016.

SOUZA, Leticia Santos de; BORGES, Lisamara. **Gestão de conflitos:** análise do papel do gestor de pessoas no gerenciamento de conflitos nas organizações. 2023. Projeto (Graduação) – Faculdade de Tecnologia de Franca, São Paulo, 2023.

TOLFO, Suzana da Rosa; PICCININI, Valmíria Carolina. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade,** v. 29, 2018.

VEIGA, Heila Magali da Silva; GONÇALVES NETO, Evandro Ribeiro. Bem-estar no trabalho: investigação da influência da qualidade de vida no trabalho. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia,** Belo Horizonte, v. 16, n. 1, p. 01-25, 2025.

WEBER, Max. **A ética protestante e o espírito do capitalismo.** São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

[1] Discente do Curso Superior de Psicologia da Faculdade de Tecnologia da Amazônia. Manaus. Cintia Pessoa Texeira. E-mail: acesse o artigo original para visualizar o e-mail. Gabriele Simões Miranda. E-mail: acesse o artigo original para visualizar o e-mail.

[2] Docente do Curso da Faculdade de Tecnologia da Amazônia. André Reis Acauan E-mail: acesse o artigo original para visualizar o e-mail