

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E PRODUTIVIDADE ORGANIZACIONAL

QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL PRODUCTIVITY

CALIDAD DE VIDA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD ORGANIZACIONAL

Roberta Silva de Lima¹

RESUMO: A qualidade de vida no trabalho (QVT) tem se tornado um tema de grande relevância nas organizações contemporâneas, especialmente devido à sua relação direta com a motivação, satisfação e produtividade dos colaboradores. O presente estudo teve como objetivo analisar a influência da qualidade de vida no trabalho na produtividade organizacional, destacando os principais fatores que contribuem para o bem-estar dos trabalhadores e para o desempenho das empresas. A pesquisa caracteriza-se como uma revisão de literatura, de natureza qualitativa e abordagem descritiva, realizada por meio da análise de artigos científicos, livros, trabalhos acadêmicos e publicações relacionadas ao tema. Os resultados demonstraram que ambientes organizacionais saudáveis, condições adequadas de trabalho, valorização profissional, reconhecimento e equilíbrio entre vida pessoal e profissional contribuem significativamente para o aumento da motivação, do comprometimento e da produtividade dos colaboradores. Além disso, verificou-se que a ausência de práticas voltadas à qualidade de vida pode gerar impactos negativos, como estresse, desmotivação, absenteísmo e síndrome de Burnout. Conclui-se que a QVT representa um importante diferencial estratégico para as organizações, favorecendo melhores resultados organizacionais, fortalecimento do clima corporativo e desenvolvimento sustentável das empresas.

1

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Produtividade organizacional. Motivação. Bem-estar organizacional. Desempenho profissional.

ABSTRACT: Quality of work life (QWL) has become a highly relevant topic in contemporary organizations, especially due to its direct relationship with employee motivation, satisfaction, and productivity. This study aimed to analyze the influence of quality of work life on organizational productivity, highlighting the main factors that contribute to employee well-being and company performance. The research is characterized as a literature review, with a qualitative and descriptive approach, carried out through the analysis of scientific articles, books, academic papers, and publications related to the topic. The results showed that healthy organizational environments, adequate working conditions, professional appreciation, recognition, and work-life balance significantly contribute to increasing employees' motivation, commitment, and productivity. Furthermore, it was found that the absence of practices focused on quality of work life can generate negative impacts, such as stress, demotivation, absenteeism, and Burnout syndrome. It is concluded that QWL represents an important strategic differential for organizations, promoting better organizational results, strengthening the corporate climate, and supporting sustainable business development.

Keywords: Quality of work life. Organizational productivity. Motivation. Organizational well-being. Professional performance.

¹Pós-Graduação Lato Sensu em Gestão de Pessoas e departamento pessoal FACUMINAS, Bacharelado em Administração, Centro Universitário UniCarioca.

RESUMEN: La calidad de vida en el trabajo (CVT) se ha convertido en un tema de gran relevancia en las organizaciones contemporáneas, especialmente debido a su relación directa con la motivación, satisfacción y productividad de los colaboradores. El presente estudio tuvo como objetivo analizar la influencia de la calidad de vida en el trabajo en la productividad organizacional, destacando los principales factores que contribuyen al bienestar de los trabajadores y al desempeño de las empresas. La investigación se caracteriza como una revisión de literatura, de naturaleza cualitativa y enfoque descriptivo, realizada mediante el análisis de artículos científicos, libros, trabajos académicos y publicaciones relacionadas con el tema. Los resultados demostraron que ambientes organizacionales saludables, condiciones adecuadas de trabajo, valorización profesional, reconocimiento y equilibrio entre la vida personal y profesional contribuyen significativamente al aumento de la motivación, compromiso y productividad de los colaboradores. Además, se verificó que la ausencia de prácticas orientadas a la calidad de vida puede generar impactos negativos, como estrés, desmotivación, absentismo y síndrome de Burnout. Se concluye que la CVT representa un importante diferencial estratégico para las organizaciones, favoreciendo mejores resultados organizacionales, fortalecimiento del clima corporativo y desarrollo sostenible de las empresas.

Palabras clave: Calidad de vida en el trabajo. Productividad organizacional. Motivación. Bienestar organizacional. Desempeño profesional.

1 INTRODUÇÃO

A qualidade de vida no trabalho (QVT) representa um dos principais fatores para o desenvolvimento saudável das organizações contemporâneas, pois está diretamente relacionada ao bem-estar físico, psicológico e social dos colaboradores dentro do ambiente corporativo.

Em um cenário marcado por constantes transformações tecnológicas, competitividade de mercado e mudanças nas relações de trabalho, as empresas passaram a reconhecer que investir na valorização humana não é apenas uma questão de responsabilidade social, mas também uma estratégia essencial para elevar a produtividade e alcançar melhores resultados organizacionais. Nesse sentido, a QVT envolve aspectos como condições adequadas de trabalho, segurança, reconhecimento profissional, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, motivação, saúde emocional e oportunidades de crescimento, fatores que contribuem significativamente para a satisfação e o desempenho dos trabalhadores.

De acordo com Araújo e Lua (2021), as mudanças ocorridas no contexto laboral, especialmente após a pandemia da COVID-19, modificaram profundamente a dinâmica do trabalho, tornando ainda mais evidente a necessidade de ambientes organizacionais saudáveis e humanizados.

O avanço do trabalho remoto, a intensificação das cobranças profissionais e os impactos emocionais causados pelas novas formas de organização do trabalho reforçaram a importância

da qualidade de vida como elemento indispensável para a manutenção da saúde mental e da produtividade dos colaboradores. Dessa maneira, empresas que negligenciam o bem-estar de seus funcionários tendem a enfrentar problemas relacionados à desmotivação, aumento do absenteísmo, rotatividade de pessoal, conflitos internos e queda no desempenho organizacional.

Além disso, a literatura demonstra que colaboradores satisfeitos e emocionalmente equilibrados apresentam maior comprometimento com os objetivos da organização, desenvolvendo suas funções com mais eficiência, criatividade e engajamento. Segundo Silva e Boehs (2022), os princípios da psicologia positiva aplicados ao ambiente de trabalho contribuem para fortalecer sentimentos de pertencimento, felicidade e realização profissional, influenciando diretamente os níveis de produtividade e a qualidade das atividades desempenhadas. Assim, a valorização das pessoas dentro das empresas deixa de ser vista apenas como benefício individual e passa a ser considerada uma importante vantagem competitiva para as organizações.

Outro ponto relevante refere-se à necessidade de compreender que produtividade organizacional não depende exclusivamente de recursos tecnológicos ou financeiros, mas também do capital humano presente nas instituições. Nesse contexto, práticas voltadas à promoção da qualidade de vida no trabalho, como programas de saúde ocupacional, ações motivacionais, desenvolvimento profissional, comunicação eficiente e ambientes organizacionais colaborativos, podem gerar impactos positivos tanto para os trabalhadores quanto para os resultados empresariais. Conforme destacam Barbieri Lirio, Gallon e Costa (2020), diferentes gerações presentes no mercado de trabalho possuem percepções distintas sobre qualidade de vida laboral, o que exige das organizações uma gestão mais flexível e humanizada.

Dessa forma, compreender a relação entre qualidade de vida no trabalho e produtividade organizacional torna-se fundamental para analisar como o bem-estar dos colaboradores influencia diretamente o desempenho das empresas. O presente estudo busca discutir a importância da QVT no ambiente corporativo, evidenciando seus impactos na motivação, satisfação e eficiência dos trabalhadores, além de demonstrar como organizações que investem em políticas voltadas ao cuidado com as pessoas tendem a alcançar melhores níveis de produtividade, competitividade e desenvolvimento sustentável.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 CONCEITO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) refere-se ao conjunto de ações e práticas desenvolvidas pelas organizações com o objetivo de promover melhores condições físicas, psicológicas, sociais e profissionais aos colaboradores dentro do ambiente laboral. O conceito está relacionado à busca pelo equilíbrio entre produtividade organizacional e bem-estar humano, considerando aspectos como satisfação profissional, motivação, saúde ocupacional, segurança, valorização do trabalhador e relações interpessoais saudáveis. Dessa forma, a QVT tornou-se um elemento estratégico para as empresas que desejam melhorar o desempenho organizacional e fortalecer o comprometimento de seus funcionários.

Historicamente, a temática da qualidade de vida no trabalho passou a ganhar destaque a partir das transformações ocorridas nas relações de trabalho e da crescente preocupação com a saúde física e mental dos trabalhadores. Segundo Garcia (2020), a evolução histórica da QVT demonstra que as organizações deixaram de priorizar apenas os resultados produtivos e passaram a considerar também as necessidades humanas dentro do ambiente corporativo. Nesse contexto, a valorização do colaborador passou a ser compreendida como fator essencial para o crescimento sustentável das empresas.

Além disso, a qualidade de vida no trabalho envolve diferentes dimensões que influenciam diretamente a experiência do trabalhador na organização. Entre esses fatores destacam-se as condições adequadas de trabalho, a remuneração justa, o reconhecimento profissional, a participação nas decisões organizacionais, o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e a promoção da saúde física e emocional. Conforme afirmam Ferreira, Silva e Diniz (2021), a QVT representa uma necessidade fundamental no ambiente organizacional, pois trabalhadores satisfeitos tendem a apresentar maior motivação, comprometimento e eficiência no desenvolvimento de suas atividades.

Outro aspecto importante refere-se à relação entre qualidade de vida e saúde mental no trabalho. Em ambientes organizacionais marcados por excesso de cobranças, pressão psicológica e condições inadequadas de trabalho, é comum o surgimento de problemas como estresse, ansiedade e síndrome de Burnout. De acordo com BORGES et al. (2023), a ausência de práticas voltadas à qualidade de vida no trabalho pode comprometer significativamente a saúde dos colaboradores e reduzir a produtividade organizacional. Dessa maneira, investir em políticas de

bem-estar tornou-se uma necessidade tanto para a preservação da saúde dos trabalhadores quanto para a melhoria dos resultados empresariais.

A QVT também está relacionada às mudanças contemporâneas nas formas de trabalho, especialmente após a pandemia da COVID-19, período em que o trabalho remoto passou a fazer parte da realidade de muitas organizações. Segundo Araújo e Lua (2021), as transformações no ambiente laboral intensificaram os desafios relacionados ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional, reforçando a importância de práticas organizacionais voltadas ao cuidado com os colaboradores. Assim, empresas que promovem ambientes saudáveis e humanizados conseguem aumentar a satisfação dos trabalhadores e fortalecer o desempenho coletivo.

2.2 A IMPORTÂNCIA DA QVT NAS ORGANIZAÇÕES

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) possui grande importância dentro das organizações, pois está diretamente relacionada ao bem-estar dos colaboradores e ao desempenho das atividades organizacionais. Em um mercado cada vez mais competitivo e exigente, as empresas passaram a compreender que o capital humano representa um dos principais fatores para o alcance de resultados positivos e para o crescimento sustentável. Nesse contexto, investir na qualidade de vida dos trabalhadores tornou-se uma estratégia fundamental para promover ambientes mais saudáveis, motivadores e produtivos.

5

A QVT contribui significativamente para a satisfação profissional dos colaboradores, influenciando aspectos como motivação, comprometimento, engajamento e desempenho no trabalho. Quando os trabalhadores se sentem valorizados e possuem condições adequadas para desenvolver suas funções, tendem a apresentar maior eficiência e melhor relacionamento interpessoal. Segundo Silva (2023), a qualidade de vida no trabalho é essencial para o fortalecimento das organizações, uma vez que trabalhadores satisfeitos demonstram maior disposição para colaborar com os objetivos institucionais e desenvolver suas atividades com qualidade.

Além disso, a promoção da QVT reduz problemas relacionados ao estresse ocupacional, à sobrecarga emocional e ao adoecimento físico e psicológico dos colaboradores. Ambientes organizacionais marcados por excesso de pressão, falta de reconhecimento e condições inadequadas de trabalho podem gerar impactos negativos tanto para os trabalhadores quanto para a produtividade empresarial. Conforme Borges et al. (2023), a ausência de práticas voltadas

ao bem-estar pode favorecer o surgimento da síndrome de Burnout, comprometendo a saúde mental dos profissionais e diminuindo sua capacidade produtiva.

Outro aspecto relevante refere-se ao impacto da qualidade de vida no clima organizacional. Empresas que promovem relações interpessoais saudáveis, valorização profissional e equilíbrio entre vida pessoal e profissional tendem a construir ambientes mais harmoniosos e colaborativos. De acordo com Barbieri Lirio, Gallon e Costa (2020), a percepção da qualidade de vida no trabalho pode variar entre diferentes gerações, mas, de forma geral, todos os trabalhadores valorizam ambientes organizacionais que ofereçam respeito, reconhecimento e oportunidades de crescimento.

A importância da QVT também está relacionada à retenção de talentos e à redução da rotatividade de funcionários. Organizações que investem em benefícios, saúde ocupacional, programas motivacionais e desenvolvimento profissional conseguem aumentar a satisfação dos colaboradores, reduzindo índices de absenteísmo e turnover. Segundo Massi e Camargo (2021), empresas que valorizam a qualidade de vida no trabalho apresentam melhores resultados em produtividade e lucratividade, demonstrando que o bem-estar dos trabalhadores influencia diretamente o desempenho organizacional.

Além disso, as mudanças ocorridas nas relações de trabalho após a pandemia da COVID-19 reforçaram ainda mais a necessidade de atenção à qualidade de vida no ambiente laboral. O crescimento do trabalho remoto trouxe novos desafios relacionados à saúde mental, ao equilíbrio emocional e à adaptação profissional. Conforme destacam Araújo e Lua (2021), as transformações no mundo do trabalho evidenciaram a necessidade de práticas organizacionais mais humanizadas e voltadas ao cuidado com os colaboradores.

2.3 FATORES QUE INFLUENCIAM A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é influenciada por diversos fatores que interferem diretamente no bem-estar físico, emocional, social e profissional dos colaboradores dentro das organizações. Esses fatores estão relacionados às condições oferecidas pelo ambiente de trabalho, às relações interpessoais, à valorização profissional e às práticas organizacionais desenvolvidas pelas empresas. Quando tais elementos são positivos, contribuem para o aumento da satisfação, motivação e produtividade dos trabalhadores. Por outro lado, ambientes organizacionais inadequados podem gerar desmotivação, estresse, conflitos internos e comprometimento da saúde ocupacional.

Entre os principais fatores que influenciam a QVT destacam-se as condições físicas do ambiente laboral. Aspectos como segurança, ergonomia, iluminação, ventilação, higiene e conforto são fundamentais para garantir melhores condições de trabalho e preservar a saúde dos colaboradores. Segundo Ferreira, Silva e Diniz (2021), ambientes organizacionais adequados favorecem o desempenho profissional e reduzem problemas relacionados ao desgaste físico e emocional dos trabalhadores. Dessa forma, proporcionar um espaço de trabalho seguro e confortável torna-se essencial para a promoção da qualidade de vida.

Outro fator importante refere-se à saúde física e mental dos colaboradores. O excesso de cobranças, a sobrecarga de tarefas, jornadas exaustivas e a pressão constante podem desencadear problemas como ansiedade, estresse e síndrome de Burnout. Conforme Borges et al. (2023), a ausência de políticas voltadas ao cuidado com a saúde ocupacional pode comprometer significativamente o equilíbrio emocional dos trabalhadores e afetar negativamente a produtividade organizacional. Assim, empresas que investem em programas de saúde, apoio psicológico e ações preventivas conseguem melhorar o bem-estar dos profissionais e fortalecer o desempenho organizacional.

A motivação e o reconhecimento profissional também exercem forte influência sobre a qualidade de vida no trabalho. Colaboradores que se sentem valorizados tendem a apresentar maior comprometimento, satisfação e engajamento nas atividades desempenhadas. Nesse contexto, práticas como feedback positivo, oportunidades de crescimento, valorização das competências e recompensas profissionais contribuem para fortalecer a autoestima e a motivação dos trabalhadores. Segundo Silva e Boehs (2022), sentimentos de felicidade e realização profissional possuem relação direta com ambientes organizacionais mais saudáveis e produtivos.

Além disso, as relações interpessoais no ambiente de trabalho representam um fator essencial para a construção de uma boa qualidade de vida organizacional. Relações baseadas em respeito, cooperação, empatia e comunicação eficiente favorecem a criação de um clima organizacional harmonioso e colaborativo. Por outro lado, conflitos constantes, assédio moral e falta de diálogo podem gerar impactos negativos tanto na saúde emocional quanto no desempenho profissional dos colaboradores. Conforme Barbieri Lirio, Gallon e Costa (2020), diferentes gerações presentes no ambiente corporativo possuem percepções distintas sobre qualidade de vida, tornando necessário o desenvolvimento de práticas organizacionais mais inclusivas e humanizadas.

2.4 RELAÇÃO ENTRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E PRODUTIVIDADE

A relação entre a qualidade de vida no trabalho (QVT) e a produtividade organizacional tem sido amplamente discutida no contexto empresarial, uma vez que o bem-estar dos colaboradores influencia diretamente o desempenho das atividades desenvolvidas dentro das organizações. Empresas que investem em condições adequadas de trabalho, saúde ocupacional, valorização profissional e equilíbrio emocional tendem a alcançar melhores resultados, maior eficiência operacional e aumento da competitividade no mercado. Nesse sentido, a qualidade de vida no trabalho deixou de ser vista apenas como benefício ao trabalhador e passou a ser considerada uma estratégia organizacional voltada ao fortalecimento da produtividade.

A produtividade organizacional está relacionada à capacidade que os colaboradores possuem de desempenhar suas funções de maneira eficiente, alcançando resultados satisfatórios para a empresa. Quando os trabalhadores atuam em ambientes saudáveis e motivadores, apresentam maior comprometimento, concentração e disposição para executar suas atividades. Segundo Massi e Camargo (2021), organizações que valorizam a qualidade de vida no trabalho conseguem melhorar significativamente os índices de produtividade e lucratividade, demonstrando que o desempenho organizacional depende diretamente das condições oferecidas aos colaboradores.

Além disso, a promoção da QVT contribui para a redução de problemas que comprometem a produtividade, como absenteísmo, rotatividade de funcionários, estresse ocupacional e desmotivação. Ambientes organizacionais negativos, marcados por pressão excessiva, falta de reconhecimento e condições inadequadas de trabalho, tendem a afetar a saúde física e emocional dos trabalhadores, reduzindo sua capacidade produtiva. Conforme Borges et al. (2023), a ausência de práticas voltadas ao bem-estar pode favorecer o surgimento da síndrome de Burnout, impactando negativamente o desempenho profissional e os resultados organizacionais.

Outro fator importante refere-se à motivação dos colaboradores. Trabalhadores que se sentem valorizados, respeitados e reconhecidos desenvolvem maior satisfação profissional e comprometimento com os objetivos da organização. Nesse contexto, ações voltadas ao reconhecimento profissional, desenvolvimento de carreira e fortalecimento das relações interpessoais contribuem para o aumento do engajamento e da eficiência no trabalho. Segundo Silva e Boehs (2022), ambientes organizacionais positivos favorecem sentimentos de felicidade

e realização profissional, influenciando diretamente a produtividade e o desempenho das equipes.

A relação entre QVT e produtividade também se tornou mais evidente após as mudanças ocorridas nas relações de trabalho durante a pandemia da COVID-19. O crescimento do trabalho remoto trouxe novos desafios relacionados à saúde mental, gestão do tempo e equilíbrio entre vida pessoal e profissional. De acordo com Araújo e Lua (2021), as transformações no ambiente laboral reforçaram a necessidade de práticas organizacionais mais humanizadas, capazes de preservar o bem-estar dos trabalhadores e garantir a continuidade da produtividade mesmo diante de cenários adversos.

Além disso, empresas que investem em qualidade de vida no trabalho conseguem fortalecer o clima organizacional e melhorar o relacionamento entre líderes e colaboradores. Relações interpessoais saudáveis favorecem a cooperação, a comunicação eficiente e o trabalho em equipe, elementos essenciais para o alcance de melhores resultados organizacionais. Conforme Barbieri Lirio, Gallon e Costa (2020), diferentes gerações possuem expectativas distintas em relação ao ambiente de trabalho, tornando necessário o desenvolvimento de práticas organizacionais que valorizem as necessidades humanas e promovam maior satisfação profissional.

2.5 BENEFÍCIOS DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PARA AS EMPRESAS

A qualidade de vida no trabalho (QVT) proporciona diversos benefícios para as empresas, uma vez que está diretamente relacionada ao desempenho dos colaboradores e aos resultados organizacionais. Organizações que investem em práticas voltadas ao bem-estar físico, emocional e profissional dos trabalhadores tendem a alcançar melhores índices de produtividade, fortalecimento do clima organizacional e maior competitividade no mercado. Nesse sentido, a QVT tornou-se uma estratégia essencial para o desenvolvimento sustentável das empresas.

Um dos principais benefícios da qualidade de vida no trabalho é o aumento da produtividade organizacional. Colaboradores motivados, satisfeitos e saudáveis desenvolvem suas atividades com maior eficiência, comprometimento e qualidade. Segundo Massi e Camargo (2021), empresas que valorizam a qualidade de vida dos trabalhadores apresentam melhores resultados produtivos e maior lucratividade, demonstrando que o investimento no capital humano influencia diretamente o desempenho organizacional.

Além disso, a QVT contribui para a redução do absenteísmo e da rotatividade de funcionários. Ambientes organizacionais saudáveis favorecem a satisfação profissional e diminuem problemas relacionados ao adoecimento físico e emocional dos colaboradores. Conforme Borges et al. (2023), práticas voltadas à saúde ocupacional ajudam a prevenir problemas como estresse e Burnout, reduzindo afastamentos e melhorando a permanência dos profissionais na organização.

Outro benefício importante refere-se à melhoria do clima organizacional. Empresas que promovem relações interpessoais saudáveis, respeito e valorização profissional conseguem fortalecer o trabalho em equipe e a cooperação entre os colaboradores. De acordo com Barbieri Lirio, Gallon e Costa (2020), ambientes organizacionais positivos favorecem a integração entre diferentes gerações presentes nas empresas, contribuindo para relações mais harmoniosas e produtivas.

A qualidade de vida no trabalho também influencia positivamente a imagem organizacional. Empresas reconhecidas por valorizar seus colaboradores tendem a atrair e reter talentos com maior facilidade, fortalecendo sua reputação no mercado. Além disso, trabalhadores satisfeitos tornam-se mais engajados e comprometidos com os objetivos institucionais, contribuindo para o crescimento e a inovação organizacional.

10

Outro aspecto relevante está relacionado à adaptação das empresas às mudanças nas relações de trabalho contemporâneas. Após a pandemia da COVID-19, tornou-se ainda mais necessário desenvolver práticas organizacionais voltadas ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Segundo Araújo e Lua (2021), organizações que investem em políticas de apoio aos colaboradores conseguem enfrentar melhor os desafios do ambiente corporativo atual e preservar a produtividade das equipes.

3 METODOLOGIA

O presente estudo caracteriza-se como uma pesquisa de revisão de literatura, de natureza qualitativa e abordagem descritiva, tendo como objetivo analisar a relação entre a qualidade de vida no trabalho (QVT) e a produtividade organizacional. A pesquisa qualitativa busca compreender fenômenos relacionados ao comportamento humano, às relações organizacionais

e aos impactos da qualidade de vida no ambiente corporativo, permitindo uma análise mais aprofundada sobre o tema estudado.

A revisão de literatura foi desenvolvida por meio do levantamento de materiais científicos publicados em livros, artigos acadêmicos, revistas científicas, trabalhos de conclusão de curso, dissertações e publicações eletrônicas relacionadas à temática da qualidade de vida no trabalho e produtividade organizacional. Foram utilizados autores e estudos que abordam aspectos relacionados ao bem-estar dos colaboradores, motivação, saúde ocupacional, clima organizacional e desempenho profissional.

Para a realização da pesquisa, foram consultadas bases de dados científicas, periódicos acadêmicos e plataformas digitais, utilizando palavras-chave como: “qualidade de vida no trabalho”, “QVT”, “produtividade organizacional”, “motivação no trabalho”, “saúde ocupacional” e “bem-estar organizacional”. Os materiais selecionados compreenderam publicações entre os anos de 2020 e 2025, priorizando estudos mais recentes e relevantes para o desenvolvimento da pesquisa.

Os critérios de inclusão utilizados envolveram trabalhos que apresentassem relação direta com a temática proposta, disponíveis em língua portuguesa e que abordassem os impactos da qualidade de vida no trabalho no desempenho e produtividade das organizações. Já os critérios de exclusão envolveram materiais incompletos, publicações sem relevância científica ou que não apresentassem relação com os objetivos do estudo.

A análise dos dados foi realizada de forma descritiva e interpretativa, buscando identificar os principais conceitos, fatores e benefícios relacionados à qualidade de vida no trabalho e sua influência na produtividade organizacional. Dessa forma, a metodologia adotada permitiu reunir diferentes contribuições teóricas para ampliar a compreensão sobre a importância da QVT no contexto das organizações contemporâneas.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A partir da análise das referências utilizadas nesta pesquisa, foi possível identificar que a qualidade de vida no trabalho (QVT) possui influência direta sobre a motivação, o desempenho e a produtividade organizacional. Os estudos analisados demonstram que empresas que investem no bem-estar físico, emocional e profissional dos colaboradores conseguem alcançar melhores resultados organizacionais, fortalecer o clima corporativo e aumentar os níveis de satisfação dos trabalhadores.

Os resultados apresentados por Ferreira, Silva e Diniz (2021) evidenciam que a qualidade de vida no trabalho é uma necessidade fundamental dentro das organizações, uma vez que trabalhadores inseridos em ambientes saudáveis e humanizados tendem a apresentar maior comprometimento e motivação profissional. Nesse sentido, os autores destacam que práticas voltadas ao reconhecimento profissional, valorização humana e melhoria das condições de trabalho contribuem significativamente para a construção de ambientes organizacionais mais produtivos.

De maneira semelhante, Massi e Camargo (2021) afirmam que a relação entre qualidade de vida no trabalho e produtividade organizacional é diretamente proporcional, pois empresas que oferecem melhores condições aos colaboradores conseguem elevar os índices de produtividade e lucratividade. Os autores ressaltam ainda que funcionários satisfeitos desenvolvem suas atividades com maior eficiência, criatividade e comprometimento, favorecendo o alcance dos objetivos organizacionais.

Os estudos de Silva e Boehs (2022) reforçam a importância da psicologia positiva nas organizações, destacando que sentimentos de felicidade, pertencimento e realização profissional influenciam diretamente o desempenho dos trabalhadores. Segundo os autores, ambientes organizacionais positivos favorecem relações interpessoais saudáveis, fortalecem o engajamento das equipes e contribuem para a melhoria da produtividade empresarial.

Além disso, os resultados apontam que a ausência de práticas voltadas à qualidade de vida no trabalho pode gerar impactos negativos tanto para os colaboradores quanto para as organizações. Borges et al. (2023) identificaram que ambientes marcados por excesso de pressão, sobrecarga de tarefas e falta de apoio organizacional favorecem o surgimento da síndrome de Burnout, comprometendo a saúde física e emocional dos trabalhadores e reduzindo sua capacidade produtiva. Dessa forma, os autores defendem a necessidade de estratégias organizacionais voltadas à promoção da saúde ocupacional e do equilíbrio emocional.

Outro aspecto observado refere-se às mudanças nas relações de trabalho após a pandemia da COVID-19. Araújo e Lua (2021) destacam que o crescimento do trabalho remoto trouxe novos desafios relacionados à gestão do tempo, saúde mental e equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Segundo os autores, as transformações no ambiente laboral reforçaram a importância de práticas organizacionais humanizadas, capazes de preservar o bem-estar dos colaboradores mesmo diante de cenários de instabilidade e mudanças constantes.

Os estudos de Barbieri Lirio, Gallon e Costa (2020) demonstram que a percepção sobre qualidade de vida no trabalho pode variar entre diferentes gerações presentes no ambiente organizacional. Entretanto, os autores apontam que fatores como reconhecimento profissional, respeito, comunicação eficiente e oportunidades de crescimento são valorizados por trabalhadores de diferentes faixas etárias, influenciando diretamente a satisfação e o desempenho profissional.

A pesquisa desenvolvida por Campara et al. (2025), realizada no contexto do Nubank, evidencia que organizações que investem em práticas voltadas ao bem-estar e valorização dos colaboradores conseguem fortalecer a cultura organizacional e melhorar os resultados empresariais. O estudo demonstra que políticas de flexibilidade, incentivo ao desenvolvimento profissional e ambientes colaborativos favorecem a motivação e aumentam os níveis de produtividade.

Costa (2024) ressalta que a qualidade de vida no trabalho deve ser compreendida como um fator estratégico dentro das organizações contemporâneas, pois influencia diretamente a eficiência operacional e a retenção de talentos. Segundo a autora, empresas que investem em saúde ocupacional, liderança humanizada e valorização profissional conseguem reduzir índices de absenteísmo, rotatividade e conflitos internos.

Santos, Conceição e Evangelista (2025) também identificaram que a qualidade de vida no ambiente operacional influencia significativamente o desempenho dos trabalhadores, especialmente em atividades que exigem esforço físico e alta demanda produtiva. Os autores destacam que condições inadequadas de trabalho podem gerar desmotivação, desgaste físico e redução da produtividade.

Os estudos de Silva Neto, Pedroso e Freitas Júnior analisam a influência da teoria de Walton nas pesquisas sobre QVT e demonstram que fatores como segurança, remuneração adequada, integração social e equilíbrio entre trabalho e vida pessoal continuam sendo elementos essenciais para a promoção do bem-estar organizacional. Essa perspectiva reforça a ideia de que a produtividade não depende apenas de fatores econômicos, mas também da valorização humana dentro das organizações.

Dessa forma, os resultados obtidos na revisão de literatura evidenciam que a qualidade de vida no trabalho representa um importante diferencial estratégico para as organizações. Empresas que promovem ambientes saudáveis, relações interpessoais positivas e políticas de valorização profissional conseguem melhorar o desempenho dos colaboradores, fortalecer a

produtividade organizacional e alcançar maior competitividade no mercado. Assim, a QVT demonstra ser um elemento indispensável para o desenvolvimento sustentável das organizações e para a construção de relações de trabalho mais equilibradas e humanizadas.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa possibilitou compreender a importância da qualidade de vida no trabalho (QVT) como fator essencial para o desenvolvimento organizacional e para o fortalecimento da produtividade nas empresas. A partir da revisão de literatura realizada, observou-se que a QVT está diretamente relacionada ao bem-estar físico, emocional e profissional dos colaboradores, influenciando significativamente aspectos como motivação, satisfação, desempenho e comprometimento no ambiente de trabalho.

Os estudos analisados demonstraram que organizações que investem em práticas voltadas à valorização humana, saúde ocupacional, reconhecimento profissional e melhoria das condições de trabalho tendem a alcançar melhores resultados organizacionais. Além disso, verificou-se que ambientes corporativos saudáveis favorecem o fortalecimento das relações interpessoais, a redução de conflitos internos e a construção de um clima organizacional mais harmonioso e produtivo.

A pesquisa também evidenciou que a ausência de políticas voltadas à qualidade de vida no trabalho pode gerar consequências negativas para as organizações e para os colaboradores, como desmotivação, estresse, síndrome de Burnout, absenteísmo e aumento da rotatividade de funcionários. Dessa maneira, torna-se fundamental que as empresas desenvolvam estratégias capazes de promover equilíbrio entre vida pessoal e profissional, segurança, reconhecimento e bem-estar no ambiente laboral.

Outro aspecto importante identificado durante o estudo refere-se às transformações ocorridas nas relações de trabalho após a pandemia da COVID-19, período em que surgiram novos desafios relacionados ao trabalho remoto, à saúde mental e à adaptação profissional. Nesse contexto, a necessidade de ambientes organizacionais mais humanizados e flexíveis tornou-se ainda mais evidente, reforçando a importância da QVT para a manutenção da produtividade e da saúde emocional dos trabalhadores.

Portanto, conclui-se que a qualidade de vida no trabalho representa um importante diferencial estratégico para as organizações contemporâneas, pois contribui não apenas para a satisfação e valorização dos colaboradores, mas também para o crescimento sustentável das

empresas. Assim, investir em ações voltadas ao bem-estar humano deve ser compreendido como uma necessidade organizacional, capaz de fortalecer a produtividade, melhorar o desempenho das equipes e aumentar a competitividade no mercado.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Tânia Maria de; LUA, Iracema. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 46, p. 1-20, 2021.

BARBIERI LIRIO, Angelica; GALLON, Shalimar; COSTA, Carlos. Percepções da qualidade de vida no trabalho nas diferentes gerações. *Gestão e Regionalidade*, v. 35, n. 107, 2020.

BOEHS, Samantha de Toledo Martins; SILVA, Narbal. *Psicologia positiva nas organizações e no trabalho: conceitos fundamentais e sentidos aplicados*. São Paulo: Vetor Editora, 2020.

BORGES, M. M. S. et al. Qualidade de vida no trabalho e Burnout em trabalhadores da estratégia saúde da família. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, v. 44, 2023.

CAMPARA, Geisiane de Jesus Silva Gama et al. Qualidade de vida no trabalho e seus benefícios para o ambiente organizacional: estudo de caso Nubank. In: *Congresso Brasileiro de Ciências e Saberes Multidisciplinares*. 2025. DOI: 10.47385/tudoeciencia.2423.2025.

COSTA, Heloisa de Moura. *A relação da qualidade de vida no trabalho (QVT) e produtividade dentro do contexto da organização*. 2024. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) – Instituto Federal da Paraíba, João Pessoa, 2024.

FERREIRA, Andressa Verlane Silva; SILVA, Jokicelene Sodré; DINIZ, Edilson Silva. *Qualidade de vida no trabalho: um estudo sobre sua necessidade no ambiente organizacional*. 2021. 20 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Gestão de Recursos Humanos) – Instituto de Ensino Superior Franciscano, Paço do Lumiar, 2021.

GARCIA, P. *Evolução histórica da qualidade de vida no trabalho*. Editora Álamo, 2020.

MASSI, Maria Lúcia Gili; CAMARGO, Lucas Augusto Alexandre. A qualidade de vida no trabalho e sua relação com a produtividade e lucratividade de uma empresa de serviço de pequeno porte. *Revista ENIAC Pesquisa*, Guarulhos, v. 10, n. 2, set./jan. 2021.

PEDROSO, Bruno et al. Desenvolvimento e validação da versão brasileira do Diagnóstico do Trabalho (Job Diagnostic Survey) de Hackman e Oldham. [S.l.], 2021. Disponível em: SciELO. Acesso em: 15 maio 2026.

SANTANA, Priscila Silva de; SILVA, Matheus Gabriel Gomes Pereira da. *Qualidade de vida no trabalho (QVT), e a influência positiva na produtividade*. Recife: Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA, 2022.

SANTOS, Alberto Borba Couto dos; CONCEIÇÃO, Caio Jorge Santos; EVANGELISTA, Victor Lucas de Oliveira. *A qualidade de vida no trabalho e sua influência na produtividade no setor operacional*. 2025. Trabalho de Conclusão de Curso.

SILVA, Narbal; BOEHS, Samantha de Toledo Martins. Construção e evidências preliminares de validade do Inventário de Felicidade no Trabalho (IFT). *Revista Brasileira de Psicologia Positiva*, v. 8, n. 2, p. 123-140, 2022.

SILVA, Narbal et al. Inventário de Felicidade no Trabalho: evidências preliminares de validade em adultos brasileiros. *Revista Psicologia: Organizações & Trabalho*, v. 22, n. 4, p. 2244-2252, 2022.

SILVA NETO, Eugênio Mauricio da; PEDROSO, Bruno; FREITAS JÚNIOR, Miguel Archanjo de. A influência da teoria de Walton em pesquisas sobre qualidade de vida no trabalho: uma análise nas bases de dados Scopus e Web of Science (2016-2020).

SILVA, Thais Gonçalves. A importância da qualidade de vida no trabalho (QVT) dentro das organizações. *Revista Científica Semana Acadêmica*, Fortaleza, abr. 2023.