



Quality of Life at Work Programs and their Contribution to Employee Well-being: a Literature Review

Authors: Cledson Correa de Quadros, Luiz Fernando Corrêa Lobato
Submitted: 24. March 2024
Published: 27. May 2024
Volume: 11
Issue: 3
Affiliation: University of Amazon, Belém, Brazil
Languages: Portuguese
Keywords: Well-being at work, Quality of Life Programs, Quality of life at work, Workers' health.
Categories: News and Views, Life Sciences, Humanities, Social Sciences and Law
DOI: 10.17160/josha.11.3.980

Abstract:

With the changes brought about by globalization in the business context, companies today have recognized the importance of well-being at work as a crucial element in promoting employees' quality of life. The general objective of this study was to analyze how quality of life at work programs can contribute to employee well-being, as well as to describe the concepts of well-being and quality of life at work, analyze the relationship between work and the individual's subjectivity and identify the main programs that companies and institutions make available to their employees. The method used was an integrative literature review, which analyzed 10 studies published between 2013 and 2023, collected from scientific databases; collected in the scientific databases of Google Scholar and BVS. Some of the strategies identified were physical activities, conversation circles, self-care actions, mental health promotion, etc. The results showed that the implementation of OWL programs favors well-being within the occupational

JOSHA

josha.org

**Journal of Science,
Humanities and Arts**

JOSHA is a service that helps scholars, researchers, and students discover, use, and build upon a wide range of content



Programas de Qualidade de Vida no Trabalho e sua Contribuição para o Bem-estar dos Colaboradores: uma Revisão da Literatura - Quality of Life at Work Programs and their Contribution to Employee Well-being: a Literature Review

[Cledson Correa De Quadros, Luiz Fernando Corrêa Lobato](#)
cledsonquadros2@gmail.com
University of Amazon, Belém, Brazil

Abstract

With the changes brought about by globalization in the business context, companies today have recognized the importance of well-being at work as a crucial element in promoting employees' quality of life. The general objective of this study was to analyze how quality of life at work programs can contribute to employee well-being, as well as to describe the concepts of well-being and quality of life at work, analyze the relationship between work and the individual's subjectivity and identify the main programs that companies and institutions make available to their employees. The method used was an integrative literature review, which analyzed 10 studies published between 2013 and 2023, collected from scientific databases; collected in the scientific databases of Google Scholar and BVS. Some of the strategies identified were physical activities, conversation circles, self-care actions, mental health promotion, etc. The results showed that the implementation of QWL programs favors well-being within the occupational environment, thus promoting health and more pleasant and meaningful work experiences.



Resumo

Com as mudanças ocasionadas pela globalização no contexto empresarial, hodiernamente as empresas têm reconhecido a importância do bem-estar no trabalho como elemento crucial para promover a qualidade de vida dos colaboradores. O objetivo geral deste estudo foi analisar de que forma os programas de qualidade de vida no trabalho podem contribuir para o bem-estar dos colaboradores, além de descrever os conceitos de bem-estar e qualidade de vida no trabalho, analisar a relação do trabalho na subjetividade do indivíduo e identificar os principais programas que as empresas e instituições disponibilizam para seus funcionários. O método utilizado foi o de revisão integrativa da literatura, no qual analisou-se 10 estudos, publicados entre 2013 e 2023, coletados nos bancos de dados científicos do Google Acadêmico e BVS. Algumas das estratégias identificadas foram: atividades físicas, rodas de conversas, ações de autocuidado, promoção da saúde mental etc. Os resultados evidenciaram que a implementação de programas de QVT favorecem o bem-estar dentro do ambiente ocupacional, favorecendo assim, a promoção de saúde e experiências de trabalho mais agradáveis e significativas.

Palavras-Chave: Bem-estar no trabalho. Programas de qualidade de vida. Qualidade de vida no trabalho. Saúde do trabalhador.



Introdução

O cenário organizacional contemporâneo tem destacado a importância do bem-estar no trabalho como um dos elementos necessários para a promoção da qualidade de vida dos colaboradores. A busca por ambientes de trabalho saudáveis ultrapassa a simples preocupação com a produtividade e abrange dimensões mais amplas da vida profissional. Neste sentido, o conceito de bem-estar no trabalho surge como uma variável essencial, referindo-se ao estado de equilíbrio físico, emocional e social que os trabalhadores vivenciam nas suas atividades profissionais. O reconhecimento de que o bem-estar no local de trabalho está diretamente ligado à qualidade de vida aumenta a necessidade de investigação sobre programas que possam reforçar estas condições.

Entende-se que hodiernamente as organizações devem encarar os programas de QVT como um investimento estratégico e que com ele, está acompanhado o aumento do bem-estar no ambiente laboral. Com os efeitos da globalização no mundo corporativo observou-se o aumento das exigências no ambiente empresarial no qual reverbera em situações de adoecimento, alguns específicos do trabalho, como a ansiedade, o estresse e o burnout. Neste contexto, os programas de QVT surgem como uma resposta necessária, apresentando-se não só como um paliativo, mas também como uma abordagem integrada que visa prevenir e atenuar estes problemas. A implementação eficaz destes programas não só reduz a incidência de problemas relacionados com a saúde física e mental, mas também ajuda a criar um ambiente organizacional mais positivo e saudável.

Diante disso, esta pesquisa concentra-se na ideia central de que os programas de qualidade de vida no trabalho têm o potencial não só de reduzir situações adversas, mas também de melhorar de forma eficaz o bem-estar no contexto ocupacional.

O projeto consistiu em realizar uma pesquisa com o propósito de verificar artigos que dissertam sobre programas de qualidade de vida no ambiente de trabalho e de que forma esses contribuíram no bem-estar dos colaboradores, além de descrever os conceitos de bem-estar e qualidade de vida no trabalho, analisar a relação do trabalho na subjetividade do indivíduo e identificar os principais programas que as empresas e instituições disponibilizam para seus colaboradores. A pesquisa foi realizada a partir de uma revisão integrativa da literatura, realizada em duas plataformas acadêmicas: a Biblioteca Virtual em Saúde (BVS) e o Google



Acadêmico. O artigo divide-se em 4 itens substanciais, na qual buscou-se trabalhar no primeiro tópico a introdução à temática e a proeminência da pesquisa enquanto ferramenta de análise à implementação dos programas e seus principais objetivos. No segundo tópico, exploramos nosso referencial teórico, trazendo conceitos relacionados ao bem-estar, trabalho e subjetividade e qualidade de vida no trabalho (QVT). No terceiro tópico, apresentamos o método escolhido para a elaboração da pesquisa, bem como os critérios de inclusão e exclusão dos artigos que foram selecionados. O quarto tópico foi composto pela análise dos resultados bem como a discussão que surge a partir disso. No último tópico a conclusão da pesquisa é trabalhada em conjunto de uma reflexão sobre as discussões emergentes do trabalho, sintetizando os principais achados e oferecendo insights práticos sobre os programas de QVT e sua relação com o bem-estar no contexto organizacional.

Revisão da Literatura

Nesta sessão, adentraremos a temática dos Programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e sua relação com o bem-estar dos colaboradores por meio de uma revisão criteriosa da literatura. À medida que as organizações buscam adaptar-se aos desafios contemporâneos e oferecer ambientes de trabalho mais humanizados, compreender as nuances, teorias e evidências que permeiam os programas de QVT torna-se essencial. Esta revisão se propõe a explorar as tendências emergentes, conceitos fundamentais e impactos observados, proporcionando uma visão aprofundada sobre como essas iniciativas podem moldar positivamente a experiência dos colaboradores e, por conseguinte, contribuir para o bem-estar no ambiente laboral.

Bem-estar no trabalho

A psicologia ao longo de sua história, teve diversas modificações no foco de suas pesquisas, do início do século XX até início do século XXI, grande parte do que se via sendo discutido era diretamente ligado às psicopatologias, o que de certa forma não favorecia pesquisas relacionadas a outros aspectos humanos, como a felicidade. Entretanto, no final do século XX, se iniciou o movimento pela psicologia positiva, contendo nessa nova proposta, a promessa de direcionar o seu foco nas melhorias da qualidade de vida dos indivíduos (PALUDO; KOLLER, 2007).

A partir do início da psicologia positiva, alguns termos que outrora não se faziam visíveis, como felicidade e qualidade de vida, tornam-se mais presentes nos



estudos modernos, o que nos faz refletir sobre como alcançar tais feitos. Entender o processo de saúde como não sendo somente a ausência da doença, nos influencia a procurar outras formas de alcançá-la. Para Diener, Scollon e Lucas (2003) um dos principais componentes para alcançar uma vida saudável é justamente a felicidade.

Desde a Grécia antiga, filósofos como Aristóteles já tentavam decifrar o enigma da existência feliz. Enquanto filósofos ainda debatem a essência do estado de felicidade, pesquisadores empenharam-se, nas últimas três décadas, para construir conhecimento e trazer evidências científicas sobre bem-estar. Desses desafios estão participando diversos estudiosos que conseguiram, após décadas de investigações, instalar o conceito de bem-estar no campo científico da psicologia e transformá-lo em um dos temas mais enfaticamente discutidos e aplicados para compreender os fatores psicológicos que integram uma vida saudável (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008, p. 201)

Quando a felicidade se torna um conceito discutido pela psicologia, torna-se necessário entendê-la como algo que é comum a todos, por se tratar de uma emoção básica, mas que se presentifica de maneira subjetiva através de um estado emocional positivo e que traz consigo sentimentos de bem-estar e prazer (FERRAZ; TAVARES; ZILBERMAN, 2007). Sendo o bem-estar um sentimento que pode emergir a partir da felicidade, é necessário conceituá-lo também. Para isso, trazemos duas concepções que se destacam no que diz respeito ao bem-estar no campo da psicologia. Segundo Ryan e Deci (2001) o bem-estar é organizado em duas perspectivas: o bem-estar subjetivo (BES), que por se basear na corrente filosófica hedônica, traz consigo a ideia de bem-estar como busca por prazer e aborda o lado subjetivo da felicidade, e o bem-estar psicológico (BEP), que diferente do BES, baseia-se na corrente filosófica eudemônica, e define o bem-estar como o pleno funcionamento das potencialidades de uma pessoa, portanto investiga o potencial humano do indivíduo.

Considerando que este artigo tem como foco o bem-estar, é necessário entender como esse se presentifica no ambiente de trabalho, pois com a atual conjuntura do mercado, grande parte dos trabalhadores passam a maior parte do seu tempo dentro das instituições e empresas, de modo que alguns vivem mais no trabalho do que em suas próprias residências. Vale ressaltar que a definição de bem-estar no trabalho tem sofrido diversas alterações ao longo das décadas, pois ela acompanha a evolução dos processos trabalhistas bem como a própria evolução humana. Siqueira e Padovam (2008) concluem em sua obra que um nível elevado de bem-estar no trabalho só será possível caso os colaboradores relatem que



sentem satisfação com o trabalho, reconheçam o envolvimento com as tarefas que realizam e se comprometam efetivamente com a organização ou empresa em que trabalham.

Hodiernamente, o bem-estar no trabalho passou a ser visto de uma forma mais ampla, em que engloba inúmeras variáveis. Segundo Ferreira et al. (2007), o bem-estar no trabalho é um estado de satisfação e realização pessoal que se manifesta no contexto ocupacional e sua caracterização é composta por um conjunto de fatores que contribuem para a saúde física e mental do trabalhador, bem como para sua satisfação com o trabalho e a vida profissional.

A influência do trabalho na subjetividade do indivíduo

A relação das pessoas com o trabalho sempre existiu, com o passar do tempo essas nuances foram se modificando e tomando consigo singularidades específicas, de cada momento, lugar e posição. Assim dizendo, o significado do trabalho se modifica e se molda a cada nova geração. Para Clot (2006) o trabalho desempenha papel vital e insubstituível no desenvolvimento do homem, contribuindo inclusive para a formação do patrimônio histórico-cultural do ser humano. Nesse sentido, trabalhar significa mais do que a venda de mão de obra em troca de uma remuneração. Significa desenvolvimento pessoal, social e afetivo.

Além de satisfazer as necessidades básicas do ser humano, o trabalho contribui para o estabelecimento e desenvolvimento das relações sociais, afetivas e de produção (MARX; ENGELS, 2007; BRAVERMAN, 1977), sendo de fundamental importância para a saúde física e mental do homem (JACQUES e AMAZARRAY, 2006). Diante do pensamento dos autores, podemos destacar que a identidade do sujeito sofre influência do trabalho, pois o trabalho ultrapassa a esfera física e contempla também o âmbito psicológico e social.

A Psicologia do trabalho, a partir da aproximação com a Psicologia social crítica, trouxe a possibilidade de novos significados para a atuação, como, por exemplo, o olhar sobre a saúde dos trabalhadores (JACQUES, 1999). Portanto, considerar a saúde do trabalhador dentro do ambiente laboral é de extrema importância, levando em consideração os aspectos subjetivos e sociais dele. Assim sendo, se volta o olhar para a subjetividade do trabalhador em seu ambiente laboral e de que forma as instituições e empresas têm gerenciado esses aspectos, pois para que se obtenha uma qualidade de vida no trabalho, se faz necessário a existência de ações, programas e projetos que visem a saúde do colaborador.



Qualidade de vida no trabalho (QVT)

Chiavenato (2009, p. 334) define qualidade de vida no trabalho como "um conjunto de ações que visam proporcionar aos trabalhadores condições de vida e de trabalho favoráveis ao seu bem-estar físico, mental e social".

Conforme Rodrigues (2001), a qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do indivíduo desde o início de sua existência, em diversos outros contextos, mas sempre voltada em trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de suas tarefas. Com as mudanças ocasionadas no cenário do trabalho, as empresas seguem acompanhando e se (re)estruturando de acordo com as transformações no contexto corporativo. Nesse sentido, observa-se grande ênfase no bem-estar geral e na saúde do colaborador, bem-estar esse que envolve vários aspectos a serem considerados no ambiente laboral. Dessa forma o QVT traz uma visão panorâmica que envolve olhar o sujeito de forma mais abrangente. Fernandes (1996, p.12) aponta que QVT:

É um conjunto de fatores que, quando presentes numa situação de trabalho, tornam os cargos mais satisfatórios e produtivos. Na prática, QVT consiste na reformulação do desenho dos cargos/postos de trabalho, na criação de grupos de trabalho autônomos ou semiautônomos, melhorias no ambiente com reflexos na produtividade e na satisfação dos empregados da empresa.

Nesse sentido, a gestão de programas de QVT quando inserido no empreendimento traz uma reformulação de modos, cultura, práticas em saúde dentre outros que corrobora para a satisfação do trabalhador no ambiente de trabalho. Além de se tornar um facilitador do desenvolvimento pessoal e profissional do sujeito. Segundo Soares e Moura (2016, p. 43):

O comportamento que as pessoas têm, indicam se estão satisfeitas ou insatisfeitas, estatísticas relacionadas ao absenteísmo e a rotatividade altos e a insatisfação com o trabalho. QVT envolve vários fatores como satisfação do trabalho, reconhecimento de resultados, salário, benefícios, relacionamentos, ambiente psicológico e físico, poder de decisão, motivação, aceitação de mudanças, inovação e criatividade.

Tal comportamento é um indicador se algo vai bem ou não. Pois quando temos uma empresa na qual o nível de turnover e absenteísmo estão ocorrendo com muita frequência, é de suma importância investigar o que faz esse índice ser tão elevado. Tal investigação envolve analisar as condições em que esse trabalhador está sendo exposto. Na rotina diária, os trabalhadores passam a maior parte do dia



no local de trabalho à vista disso, é imprescindível assegurar que esse colaborador tenha condições dignas de trabalho tais como: ambiente físico com suporte necessário para o desempenho da função, segurança, clima organizacional saudável, ausência de preconceitos (seja de raça, sexo, estilo de vida ou aparência física) entre outras condições que promova uma qualidade de vida no trabalho. Conforme Ferreira e Dias (2017, p. 40):

Uma empresa que se preocupa com a QVT, com a satisfação de seus funcionários e tem um clima organizacional motivador, sempre tende a elaborar planos de ações para suprir as necessidades de seus funcionários, para uma melhor eficácia organizacional. A satisfação e a motivação não se resumem somente no salário auferido, mas também pelo respeito e reconhecimento de sua importância dentro da organização.

Para obter êxito no programa de qualidade de vida no trabalho a empresa precisa levar em conta as especificidades do empreendimento, para que as estratégias de QVT se adequem ao ramo de atuação e aos funcionários. Empresas que investem em programas de QVT conseguem promover bem-estar enquanto asseguram a produtividade e a saúde dos colaboradores. Uma organização que possui um clima organizacional que promove o bem-estar psicológico e físico, a integridade moral e que incentiva e capacita seus colaboradores, garante um desempenho eficaz no mercado (FERREIRA; DIAS, 2017).

Metodologia

Trata-se de uma revisão bibliográfica de cunho integrativa. Para Gil (2002) a revisão bibliográfica tem como objetivo fornecer ao pesquisador uma base teórica para o seu estudo, além de identificar lacunas na literatura existente e evitar redundâncias com estudos anteriores. Em sua especificidade, a revisão do tipo integrativa tem como objetivo identificar, analisar e sintetizar resultados de estudos independentes sobre o mesmo assunto (SOUZA; SILVA; CARVALHO, 2010; BARDIN, 2011).

Souza, Silva e Carvalho (2010) descrevem que a revisão integrativa apresenta seis fases em seu processo de revisão, sendo elas sintetizadas da seguinte forma: 1) a elaboração da pergunta norteadora; 2) a busca na literatura; 3) a coleta de dados; 4) a análise crítica dos estudos incluídos; 5) a discussão dos resultados; 6) a apresentação da revisão integrativa.

A pergunta norteadora foi definida como: os programas de qualidade de vida no trabalho, além de reduzir situações adversas, também podem melhorar de forma eficaz o bem-estar no contexto ocupacional? Desde então, a pesquisa foi realizada



a partir das seguintes palavras-chave: “Bem-estar no trabalho”, “Programas de qualidade de vida”, “Qualidade de vida no trabalho” e “Saúde do trabalhador”.

A busca ocorreu nas bases de dados Google Acadêmico e Biblioteca Virtual de Saúde (BVS). As plataformas de busca que foram usadas trouxeram resultados distintos, enquanto a Biblioteca Virtual em Saúde (BVS) gerou vinte e dois mil resultados ao pesquisarmos as palavras-chave “bem-estar no trabalho”, o Google acadêmico, por ser uma plataforma de busca global, gerou quase dois milhões de resultados, o que ratifica a necessidade da aplicabilidade dos critérios de inclusão e exclusão na execução das pesquisas.

Após a aplicação do primeiro critério de inclusão, sendo esse incluir apenas pesquisas realizadas nos últimos dez anos (2013-2023), os resultados demonstraram uma imensa redução. Ao realizar a pesquisa no Google Acadêmico com as palavras-chave supracitadas, os resultados caíram dos iniciais 1.760.000 milhão para 284.000, uma diminuição de aproximadamente 85%, enquanto a pesquisa na BVS foi reduzida para 7.581, sendo uma diminuição de mais da metade. O segundo critério de inclusão foi usar para a pesquisa somente artigos publicados em português, a partir disso o Google Acadêmico trouxe 233.000 resultados, enquanto a BVS 2679, o que nos trouxe uma diminuição significativa especialmente na BVS.

Por conta de o quantitativo ainda ser consideravelmente extenso, usamos como critério de exclusão: 1) artigos no qual detectamos a partir dos seus respectivos resumos a ausência de recursos necessários para nossa fundamentação e discussão; 2) Artigos que não descrevessem programas, projetos ou ações de QVT; 3) Artigos que fossem duplicatas de artigos já vistos; 4) Artigos em que sua versão completa era paga.

Embora a quantidade fosse significativa, foram raros os artigos que de fato se enquadraram no perfil necessário para o alcance dos nossos objetivos, pois, apesar de muitos tocarem na temática, a grande maioria não nos trazia projetos, programas e ações de QVT. Portanto, usamos como meta encontrar 10 artigos que fossem avaliados como fundamentais para nossa pesquisa. Dessa forma, selecionamos criteriosamente os 10 artigos incluídos para a amostra final (figura 1).

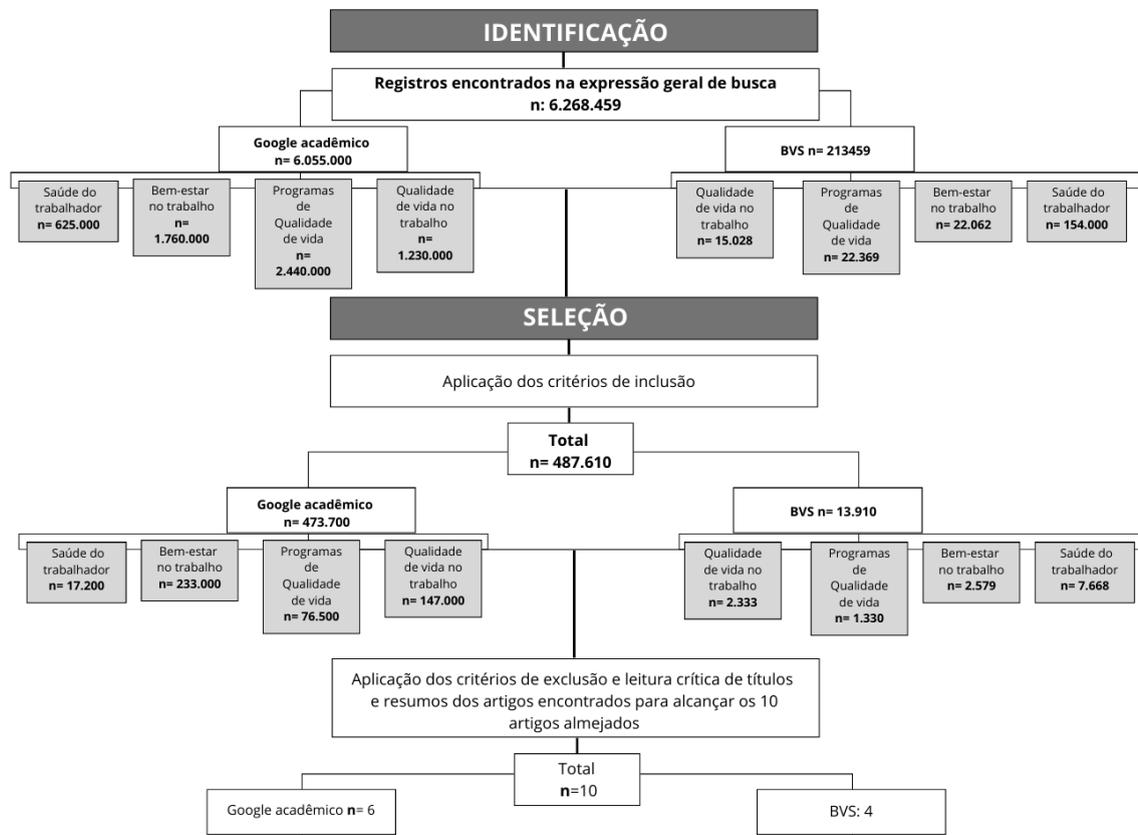


Figura 1 - Etapas de Seleção dos Estudos Incluídos na Revisão em Fluxograma.

Fonte: Elaboração própria.

O processo de busca e coleta de dados foi realizado no período de setembro a novembro de 2023, instrumentalizado por dois pesquisadores. Usou-se uma padronização em relação às etapas, para que assim a pesquisa se fizesse de maneira organizada e coesa segundo a metodologia. A realização e a execução ocorreram de maneira simultânea e independente, para que assim fosse possível comparar os resultados obtidos. A partir disso, elaborou-se uma sistematização dos dados a partir de duas tabelas: a primeira contendo o título do artigo; os autores da obra; o ano em que foram publicadas, seus objetivos bem como a metodologia aplicada, enquanto a segunda conteve quais os projetos, programas e ações que as empresas e instituições disponibilizam para seus colaboradores. As tabelas I e II disponibilizam um código na lateral esquerda que tem sua variação de A1 a A10, sendo esses denominadores respectivos em ambas as tabelas.



Resultados e Discussões

Para que o leitor possa compreender melhor os resultados da pesquisa, organizamos a análise por meio de quadros.

Quadro 1 - Síntese dos achados da revisão, 2023.

Código	Artigo Pesquisado	Autores e Ano	Objetivo Principal	Método de Pesquisa
A1	Entre o adoecimento e trabalho: ações de qualidade de vida no âmbito de saúde mental.	Hernandes, Gonçalves, Da Silva (2023)	Descrever sobre o processo de saúde e doença nos profissionais de saúde mental, identificando como as condições de trabalho interferem na qualidade de vida. Apresentar estratégias e benefícios de ações voltadas para a promoção do bem-estar no trabalho.	Revisão integrativa
A2	Promoção da saúde do trabalhador e humanização no trabalho: relato das atividades realizadas na atenção primária e secundária	Nunes, A. A. S. et al. (2023)	Relatar a experiência do desenvolvimento das atividades de sensibilização dos trabalhadores relacionadas à promoção da saúde no ambiente laboral e à humanização no trabalho de profissionais da área da saúde.	Relato de Experiência
A3	Reflexões sobre a saúde mental do professor: possibilidades para promover a saúde do trabalhador	Antonini F.O, Heidemann IT et al. (2021)	Compreender os fatores que influenciam a saúde mental dos professores de cursos técnicos da saúde. Promover e analisar os diálogos e reflexões resultantes dos círculos de cultura.	Pesquisa Qualitativa
A4	Engajamento profissional e qualidade de vida entre trabalhadores de enfermagem de uma unidade hospitalar, São Paulo - Brasil	Zogheib et al. (2023)	Analisar a associação entre engajamento e o programa de qualidade de vida da equipe de enfermagem. Entender, de maneira individualizada, as causas dos problemas de saúde já presentes nos trabalhadores e estabelecer ações para envolver os profissionais em uma cultura de busca por saúde e bem-estar.	Pesquisa Quantitativa
A5	Bem-estar no trabalho: Um estudo sobre o impacto de ações de qualidade de vida	Homrich, Augusto Meira. (2014)	O objetivo geral do estudo é verificar se as ações do programa de qualidade de vida da ANEEL influenciam o	Pesquisa de Levantamento



			bem-estar de seus servidores efetivos.	
A6	Programas de qualidade de vida no trabalho: Contribuições para o bem-estar e a produtividade do profissional de secretariado executivo	Oliveira, Dayane. (2019)	Apresentar os programas de QVT oferecidos por uma multinacional suíça instalada no Brasil e examinar, fundamentalmente, se esses programas contribuem para o bem-estar e a produtividade dos seus profissionais do secretariado executivo.	Estudo de Caso
A7	Qualidade de vida do trabalhador: “como os programas de Qvt podem melhorar o desempenho dos motoristas de transporte de produtos perigosos.”	Soares, Juliana Felix & Cesar, Júlio. (2019)	Apresentar sugestões de ações e programas de QVT adaptados à realidade dos motoristas de transportes perigosos, visando a melhoria da qualidade de vida do trabalhador.	Análise Reflexiva
A8	Análise do programa de QVT aplicado em uma agência bancária – quick massage	Suginoshita, Eliane Cristina de Couto & Da Silva, Flávia Pereira & Da Costa, Sílvia Generali. (2013)	Avaliar a satisfação dos funcionários em relação ao programa de QVT – Quick Massage.	Estudo de Caso
A9	Efeitos de um programa de qualidade de vida no trabalho e ginástica laboral nos colaboradores da justiça federal no Ceará.	Melo, Isabele Islai da Silva. (2019)	Analisar os efeitos dos Programas de QVT e do Programa de Ginástica Laboral na qualidade de vida no trabalho dos colaboradores da Justiça Federal no Ceará (JFCE).	Pesquisa Quantitativa
10	Qualidade de vida no trabalho em uma organização pública federal	Macedo, Cecília Lourenço de Oliveira. (2015)	Analisar a visão que os funcionários de uma organização Pública Federal possuem a respeito de sua Qualidade de Vida no Trabalho.	Pesquisa Qualitativa

Fonte: Elaboração própria.

Os anos em que mais houveram publicações foram 2019 e 2023, com três publicações cada, enquanto as demais pesquisas foram realizadas em 2013, 2014, 2015 e 2021, com uma publicação em cada ano.



A respeito dos métodos de pesquisa empregados nos estudos, dois foram realizados a partir de pesquisas quantitativas e dois a partir de pesquisas qualitativas, enquanto os demais são compostos por estudo de caso (2), relato de experiência (1), pesquisa de levantamento (1), análise reflexiva (1) e revisão integrativa (1).

Em relação aos objetivos gerais das pesquisas, os artigos A1 e A3 exploraram mais afincado a saúde mental como tema, enquanto os artigos A9 e A10 buscaram analisar os efeitos e a visão em relação à QVT, respectivamente. Quatro artigos se voltaram para a compreensão e influência das ações no bem-estar dos indivíduos, o que nos contempla diretamente na obtenção de subsídio para alcançar o nosso objetivo principal. Apenas no artigo A7 os programas e ações de QVT emergem a partir da sugestão dos autores, porém a permanência dessa pesquisa se dá por meio da discussão em relação a quais sugestões os autores podem ter a partir de determinadas ausências.

Por se tratar de um termo que é referenciado em quatro objetivos dos artigos acima (A1, A2, A3 e A4), torna-se importante iniciarmos a discussão trazendo o conceito de saúde. De acordo com a definição da Organização Mundial da Saúde (OMS, 1960) a saúde é caracterizada como "um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não apenas a ausência de doença ou enfermidade". Dessa forma, saímos do modelo biomédico e adentramos em uma abordagem que não leva somente em conta os aspectos físicos, mas considera também aspectos mentais e sociais, em que o equilíbrio entre as dimensões da vida é fundamental para promover saúde. Nesse contexto, o trabalho tem um impacto significativo na vida e na saúde das pessoas. Se tornando tanto um fator de proteção quanto de risco à saúde.

De acordo com De Couto Suguioshita et al. (2013), o adoecimento está diretamente ligado à modernização do trabalho, sendo causados por excessiva cobrança aos trabalhadores na geração de lucros e resultados e sem um olhar atento sobre a subjetividade de cada indivíduo. É importante ressaltar que dentre os 10 artigos selecionados, apenas o A6 buscou entender de que forma os programas contribuem para a produtividade de seus colaboradores, entretanto essa busca também visou o bem-estar, pois quando focamos somente na produtividade, deixamos em segundo plano o trabalhador e conseqüentemente a subjetividade desse sujeito, fazendo com que ele deixe de ocupar o lugar de ser humano e se torne apenas um objeto.



Como dito anteriormente, os artigos A1 e A3 trazem a temática da saúde mental e ao dissertar sobre sofrimento psíquico, no ambiente de trabalho, é fundamental compreender o processo de adoecimento que acomete grande parte dos profissionais. Adoecer psíquico, por tratar-se de uma experiência interna, pode se instaurar no indivíduo de forma silenciosa e de difícil percepção. Além disso, a enfermidade psicológica é, na maioria das vezes, confundida com uma simples indisposição, o que provoca um cenário distorcido da realidade e que conseqüentemente impede que as pessoas tratem e cuidem desse adoecer da forma adequada. O cansaço exacerbado, o sentimento de impotência, a perda do sentido de vida e a desvalorização do seu próprio serviço são alguns exemplos de sintomas que podem estar atrelados ao adoecimento no campo mental e que geralmente acontecem em decorrência da ausência da qualidade de vida no trabalho. É interessante que um dos artigos que debatem essa temática trabalhe diretamente com profissionais da psicologia, o que nos direciona a entender que o contexto ocupacional tem grande influência nos processos que acometem os seus ocupantes.

Segundo o Ministério da Saúde do Brasil (2001) o contexto de trabalho é um conjunto de fatores que influenciam a saúde do trabalhador, incluindo as condições físicas, organizacionais e sociais do trabalho. Em consonância com os resultados, notamos como o contexto de trabalho obtém grande influência na saúde do colaborador, como nos mostra os artigos elencados do quadro 1.

O artigo A1, se passa em um serviço de saúde pública voltada para a saúde mental, onde tem como características: quadro reduzido de funcionários, alta demanda de pacientes e falta de investimentos em estrutura física.

O artigo A3, se passa em uma instituição de educação técnica, em que o contexto se baseia na alta demanda de trabalho e relacionamentos interpessoais conflitantes.

Já o artigo A7, se passa com motorista de transportes perigosos, onde não possuem local de trabalho fixo e estão propensos a altas taxas de estresse agudo e ansiedade.

Dessa forma, a compreensão das singularidades e especificidades de cada local de trabalho se faz necessária para a elaboração de estratégias que tenham como foco a promoção de saúde e bem-estar organizacional, contribuindo para promover um ambiente de trabalho com qualidade de vida.



Além da especificidade que cada ambiente traz, é importante entender que na elaboração das ações é necessário entender o porquê de cada criação bem como quem são os responsáveis pela elaboração. No artigo A10 o autor relata que para a organização em que sua pesquisa foi realizada, o bem-estar e a produtividade são componentes inseparáveis da QVT, essa afirmação está presente em um documento interno da instituição, no qual está sob responsabilidade do setor de Gestão de Pessoas. Em consonância com os conceitos supracitados, o documento em questão ratifica que os conceitos de QVT e Bem-estar estão entrelaçados, pois o objetivo dos programas e ações de QVT é justamente proporcionar aos trabalhadores condições de vida e trabalho que os favoreçam em seu bem-estar (CHIAVENATO, 2009).

O autor revela que na instituição existe uma força tarefa responsável pela elaboração dos programas que promovem bem-estar, intitulado de Serviço de Qualidade de Vida no Trabalho (SQVT). Esse por sua vez desenvolve programas que surgem a partir da demanda dos próprios funcionários e que posteriormente sofrem uma avaliação por parte do SQVT, para averiguar a viabilidade e aplicabilidade no contexto organizacional:

(...) é fundamental que todas as funções das empresas se empenhem na obtenção da Qualidade dos produtos e serviços, sob o firme comprometimento da alta administração e, sem dúvida, dos próprios empregados. Ou seja, não somente o setor de produção ou a equipe de coordenação da qualidade, mas igualmente as demais funções administrativas são chamadas a participar. Amplia-se, desta forma, o papel da Gestão dos Recursos Humanos, pois, no âmbito de cada posto de trabalho, todos os empregados são agentes da Qualidade, sem distinção de cargo ou nível hierárquico.” (FERNANDES, 1996, p.23).

Embora culturalmente seja sobre a Gestão de Pessoas que recaia a maior responsabilidade na elaboração e monitoramento das ações de QVT, os serviços ofertados podem ser organizados de uma nova forma, visando assim objetivar tanto sua divulgação, para maior adesão dos programas e conseqüentemente maior promoção de satisfação pessoal, quanto em direcionar-se à uma maior aproximação dos gestores em relação ao setor, visando uma maior participação dos servidores nos processos relacionados ao seu próprio trabalho (FERNANDES, 1996). E isso pode ser visto no relato trazido pelo autor, pois a pesquisa nos mostra que dentro dessa organização os programas são acrescentados a um documento interno que será de acesso a todos os funcionários. Nas palavras de um



entrevistado: “Qualidade de vida e saúde fogem do âmbito de Gestão de Pessoas na instituição, pois no final das contas todo gestor é um gestor de pessoas”.

Quadro 2: Artigos relacionados ao quadro 1 (Programas de promoção de bem-estar no trabalho)

Código	Programas de promoção de bem-estar no trabalho
A1	Treinamentos contínuos, supervisão clínica, rodas de conversas e reflexão.
A2	Alongamento, massagens, escalda-pés, dinâmica de grupo, oficina da beleza, promoção de espaços de integração entre as equipes.
A3	Círculos de cultura, rodas de conversas sobre temas referentes à realidade laboral, tais como: pressão do trabalho; desvalorização do professor; equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, atividade física, relacionamentos interpessoais etc.
A4	Yoga, pilates, ballet fitness, ginástica, musculação, aulas de canto e coral, oficinas de nutrição, ginástica laboral, avaliação postural, grupo de gestantes, campanhas de vacinação, coaching em saúde e bem-estar, acompanhamento nutricional, acolhimento psicológico, palestras e aulas relacionadas à saúde e bem-estar.
A5	Ginástica laboral, Massagem, exames médicos periódicos, orientação nutricional, semana do servidor, programas de vacinação, campanha de doação de sangue, avaliação postural, apoio psicológico, assistência social, comemorações, atendimento médico ambulatorial.
A6	Restaurante interno, frutas e café disponíveis ao longo do dia, picolé 1x na semana, academia do prédio, grupo de corridas, Semana do Bem-estar, sessões <i>Mindfulness in Company</i> , salão de beleza, massagem, <i>Short Friday, Day-off</i> (no mês do aniversário), <i>Pet Day, Free Dress Code</i> , comemoração Dia das crianças (filhos dos funcionários no trabalho), Conexão Viva, presente por nascimento de filho, presente de final do ano, Programa de Previdência Privada Exclusivo, Capacitação e cursos em plataformas digitais (gratuito).
A7	Dicas de alimentação via mensagem, parcerias com hospedagens no trajeto, apoio psicológico, ginástica laboral entre outros...
A8	<i>Quick Massage.</i>
A9	Ginástica Laboral, rodas de conversas itinerantes sobre temas voltados para a saúde, técnicas de respiração e relaxamento, yoga, círculos de cantos, oficinas de arteterapia e de alimentação saudável.
A10	Programas de Educação Alimentar, preparação para a aposentadoria, desenvolvimento de Equipes de trabalho, dignidade e respeito no trabalho, orientação financeira, acompanhamento funcional, pesquisa de clima organizacional, atenção à saúde ocupacional e programa de atenção ao uso de álcool e drogas.

Fonte: Elaboração própria.

Os dados contidos no quadro 2, evidenciam a pluralidade de programas desenvolvidos para promover o bem-estar no trabalho. Dessa forma, conseguimos compreender que os programas abrangem diferentes enfoques e se presentifica através de benefícios, ações, programas e treinamentos.



Ao analisarmos o quadro 2, percebemos a presença constante da Ginástica Laboral, essa por sua vez é considerada um exercício físico de extrema eficácia na prevenção de doenças relacionadas ao trabalho (DE OLIVEIRA, 2007). Isso nos permite perceber que as empresas comumente têm buscado ações que busquem não somente o tratamento de doenças, mas também sua prevenção no ambiente ocupacional.

A busca pela prevenção das doenças e promoção de saúde pode se dar a partir da integração dos colaboradores e isso pode ser visto nas empresas dos artigos A1, A3 e A9, que comumente disponibilizam rodas de conversas. Por tratar-se de uma metodologia de trocas e compartilhamento, as rodas tem uma grande potência interventiva, possibilitando às pessoas um espaço para verbalizar, ouvir e dialogar sobre seus devidos problemas, o que contribui de forma significativa trazendo um sentimento de pertencimento e alívio para os participantes.

Alguns programas buscam atingir os mais diversificados tipos de colaboradores. É possível notar isso a partir de ações como: Preparação para aposentadoria presente no artigo A10, Dia das crianças tendo os filhos dos funcionários no trabalho no artigo A6, Oficina da beleza no artigo A2 e Grupo de gestantes no A4. Todos exemplos da diversidade na busca pela obtenção do bem-estar.

Em relação ao desenvolvimento dos colaboradores, é possível observar que no artigo A1 existem treinamentos contínuos sendo desenvolvidos pela organização. Já no artigo A6 o investimento se dá em capacitações e em cursos disponibilizados em plataformas digitais de forma gratuita, além do desenvolvimento de equipes de trabalho da empresa do artigo A10. Essas ações contribuem diretamente para a obtenção do bem-estar psicológico, pois trabalha diretamente o desenvolvimento profissional dos colaboradores bem como o alcance de suas potencialidades.

O estudo A2, se passou em unidades de saúde como: UPA E UBS, dessa forma as autoras levaram em análise o ambiente e suas variáveis, a fim de verificar o impacto do trabalho nas relações interpessoais e no atendimento aos usuários. Foi observado o investimento precário em ações de promoção de saúde do trabalhador. Além de constatar vários fatores que contribuem para a desmotivação, estresse, insatisfação entre outros. Tais como: precarização das condições de trabalho, desrespeito entre as categorias profissionais entre outros.

Nesse contexto, as estratégias que ocorreram estão organizadas no quadro 2, código A2. Dentre os programas estão: massagens, escalda-pés, oficina da beleza



etc. E, após a execução dos programas, foi realizada uma pesquisa por meio de um questionário. Os trabalhadores avaliaram as atividades como "excelentes" e manifestaram benefícios como melhoria do dia de trabalho, sensação de valorização e disposição aprimorada. Eles também expressaram o desejo de continuidade dessas ações.

Em consonância com a literatura revisada, "o bem-estar no trabalho é caracterizado por uma experiência de autonomia, competência e relacionamentos positivos no trabalho" (DECI; RYAN, 2000, p. 70). Dessa forma, podemos observar que as ações desenvolvidas no artigo A2, tiveram um impacto positivo na avaliação dos participantes. Em que proporcionou momentos de reflexão, integração entre as equipes, autocuidado e pausas laborais benéficas. Cumprindo assim com o objetivo proposto de promover o bem-estar ocupacional e facilitar relações saudáveis da equipe.

Conclusão

Este estudo teve como objetivo geral analisar como os programas de qualidade de vida no trabalho podem contribuir para o bem-estar dos colaboradores. Além disso, buscou-se descrever os conceitos de bem-estar e qualidade de vida no trabalho, analisando a relação do trabalho na subjetividade do indivíduo e identificando os programas QVT utilizados nas organizações.

Assim, a observação dos resultados permitiu vislumbrar a diversidade de estratégias de QVT voltadas para o bem-estar do trabalhador, trazendo benefícios não só para a empresa, mas também para o seu público interno.

Observou-se que os programas de QVT podem ser adaptados de diversas formas para promover o bem-estar dos funcionários, como por meio de atividades físicas, rodas de conversas, ações de autocuidado e promoção da saúde mental.

A análise do estudo, evidencia a melhora nas relações interpessoais, satisfação no trabalho e redução de adoecimento laboral. A implementação de programas de QVT reforçam a importância de se pensar no bem-estar dentro do ambiente ocupacional, favorecendo assim, a promoção de saúde e experiências de trabalho mais agradáveis e significativas.

Por fim, é importante destacar, como limitação do estudo, a falta de pesquisas que envolvam os programas de QVT focados no bem-estar dos trabalhadores.



Consequentemente, por ser um tema tão relevante e atual, sugere-se a realização de novos estudos com o objetivo de investigar a temática em questão.



References

ANTONINI, F. O. et al. **Reflexões sobre a saúde mental do professor: possibilidades para promover a saúde do trabalhador.** *Enfermagem em Foco*, v. 14, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.21675/2357-707x.2023.v14.e-202354>. Acesso em: 15 set. 2023.

BARDIN, L.. **Análise de conteúdo.** 5. ed. São Paulo: Edições 70, 2011.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Saúde da família: conceitos, princípios e diretrizes.** Brasília: Ministério da Saúde, 2001.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX.** Rio de Janeiro: Zahar, 1977.

CLOT, Y. **A função psicológica do trabalho.** Petrópolis: Vozes, 2006.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 3ª ed. São Paulo: Manole, 2009.

DECI, E. L., & RYAN, R. M. **O "o que" e o "por que" das buscas por objetivos: Necessidades humanas e a autodeterminação do comportamento.** *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268, 2000.

DE COUTO SUGUINOSHITA, E.C. C.; DA SILVA, F. P.; DA COSTA, S. G. **Análise do programa de qvt aplicado em uma agência bancária–quick massage.** *Revista Acadêmica São Marcos*, v. 3, n. 1, p. 9, 2013.

DE OLIVEIRA, J. R. G. A importância da ginástica laboral na prevenção de doenças ocupacionais. **Revista de educação física**, v. 76, n. 139, 2007.

DIENER, E., SCOLLON, C. N. & LUCAS, R. E. The involving concept of subjective well being: The multifaceted nature of happiness. **Advances in Cell Aging and Gerontology**, 15, 187-219, 2003.

FELIX, J. S.; MOLEDO, J. C. **Qualidade de vida do trabalhador “como os programas de QVT podem melhorar o desempenho dos motoristas de transporte de produtos perigosos.”.** *Revista Terceiro Setor & Gestão de Anais-UNG-Ser*, v. 13, n. 1, p. 42-52, 2019.



FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar** (3a ed.). Salvador, BA: Casa da Qualidade, 1996.

FERRAZ, R. B.; TAVARES, H.; ZILBERMAN, M. L.. Felicidade: uma revisão. **Archives of Clinical Psychiatry** (São Paulo), v. 34, n. 5, p. 234–242, 2007.

FERREIRA, G.; DIAS, C. A importância da qualidade de vida no trabalho e da motivação dos colaboradores de uma organização. **Psicologia e Saúde em Debate**, 3(2), 30-43, 2017.

FERREIRA, M. C. et al. Bem-estar relacionado ao trabalho: análise de conceitos e medidas. **Psico-USF**, v. 12, n. 2, p. 27-36, 2007.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

HERNANDES, L. F.; GONÇALVES, J. A.; DA SILVA, W. C. Entre o adoecimento e trabalho: ações de qualidade de vida no âmbito de saúde mental. **Arquivos de Ciências da Saúde da UNIPAR**, v. 27, n. 5, p. 2758-2775, 2023. Disponível em: <https://revistas.unipar.br/index.php/saude/article/view/9912>. Acesso em: 15 set. 2023.

HOMRICH, Augusto Meira. **Bem-estar no trabalho: um estudo sobre o impacto de ações de qualidade de vida**. 2014.

JACQUES, M. G. C.; AMAZARRAY, M. R. **Trabalho bancário e saúde mental no paradigma da excelência**. Boletim da Saúde, v. 20, n. 1, p. 93-103, 2006.

JACQUES, M. G. C. Contribuições da psicologia social para o trabalho e as organizações. **Cidadania e participação social**, p. 77, 1999.

MACEDO, C. L. O. **Qualidade de vida no trabalho em uma organização pública federal**. 2015.

MARX, K.; ENGELS, F. **A ideologia alemã**. 3a ed. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

MELO, I.I.S. **Efeitos de um programa de qualidade de vida no trabalho e ginástica laboral nos colaboradores da justiça federal no Ceará**. Revista de Educação Física, Saúde e Esporte, v. 2, n. 1, 2019.

NUNES, A. A. S. et al. Promoção da saúde do trabalhador e humanização no trabalho: relato das atividades realizadas na atenção primária e secundária. Seminar. **ciência biol. saúde**, v. 44, n. 2, p. 127-136, 2023.



OLIVEIRA, Dayane de; LUCIANI, Luciana Paula Bento. **Programas de qualidade de vida no trabalho: contribuições para o bem-estar e a produtividade do profissional de secretariado executivo**. 2019.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Documentos básicos**. 10.ed. Genebra: OMS, 1960.

PALUDO, Simone dos Santos; KOLLER, Sílvia Helena. Psicologia Positiva: uma nova abordagem para antigas questões. **Paidéia** (Ribeirão Preto), v. 17, p. 9-20, 2007.

RODRIGUES, N. **Qualidade de vida no trabalho: Um desafio para a administração**. São Paulo: Atlas, 2001.

RYAN, R. M. & DECI, E. L. On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well being. **Annual Review of Psychology**, 52, 141-166, 2001.

SOUZA, M. T.; SILVA, M. D.; CARVALHO, R. **Revisão integrativa: o que é e como fazer**. Einstein (São Paulo), São Paulo, v. 8, n. 1, p. 102-106, mar. 2010. <https://doi.org/10.1590/s1679-45082010rw1134>. Acesso em 20 de setembro de 2023.

SIQUEIRA, M. M. M.; PADOVAN, V. A. R.. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 24, n. 2, p. 201–209, abr. 2008.

SOARES, A.; MOURA, C.. Qualidade de vida no trabalho no setor bancário: uma revisão sistemática da literatura. **Psicologia e Saúde em debate**, v. 2, n. Supl. 1, p. 42-44, 2016.

ZOGHEIB, C. M. T. et al. **Engajamento profissional e qualidade de vida entre trabalhadores de enfermagem de uma unidade hospitalar**. São Paulo - Brasil. O Mundo da Saúde, v. 47, 1 jan. 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.15343/0104-7809.202347e13762022p>. Acesso em: 20 set. 2023.



About the Authors

Cledson Correa de Quadros is a psychologist from the University of Amazon (UNAMA). He has experience in Organizational and Work Psychology, Applied Behaviour Analysis (ABA) and Psychological Care. He is interested in organizational psychology, behavior analysis, mental health and psychological assessment.

Luiz Fernando Corrêa Lobato is studying Psychology at the University of Amazonia (UNAMA). He has experience in Organizational and Work Psychology within the hospital context.

Acknowledgements

This Bachelor's thesis was carried out under the supervision of **Maria Luzia Pantoja Aquime Lourenço**, a Psychologist that holds a Master's degree in Development and the Urban Environment from the University of Amazonia (2011). She is a specialist in Human Resources Management, Psychology and Mental Health, and Teaching in Higher Education. She is also a Career Coach from the Brazilian Coaching Society with experience in teaching and management.