

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO(QVT) E A PSICOLOGIA :CAMINHOS PARA O BEM-ESTAR E A PRODUTIVIDADE

Kelly Silva Santos ¹
Auriston Magalhães Vitor ²

auriston.psi.edu@gmail.com

ÁREA DO CONHECIMENTO: Organizacional

RESUMO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem ganhado destaque na Psicologia Organizacional devido às mudanças nas relações de trabalho e às crescentes demandas do ambiente laboral. Este estudo teve como objetivo analisar a relação entre a QVT, o bem-estar e a produtividade dos colaboradores, a partir da experiência de estágio supervisionado em uma instituição de ensino superior. A pesquisa, de natureza qualitativa, foi desenvolvida por meio da observação e da análise de instrumentos institucionais, como a pesquisa de clima organizacional e o questionário QWLQ-bref. Os resultados evidenciaram que a QVT é influenciada por fatores físicos, psicológicos, sociais e organizacionais. Foram identificados aspectos positivos, como comprometimento dos colaboradores e identificação com o trabalho, além de fatores que comprometem o bem-estar, como sobrecarga, falta de reconhecimento, falhas na comunicação e escassez de oportunidades de desenvolvimento profissional. Conclui-se que investir na Qualidade de Vida no Trabalho favorece a saúde mental, o engajamento e a produtividade, reforçando a importância da atuação da Psicologia Organizacional na promoção de ambientes de trabalho mais saudáveis, participativos e eficazes.

PALAVRAS-CHAVE: Qualidade de Vida no Trabalho; Psicologia Organizacional; Saúde Mental; Clima Organizacional; Produtividade.

1 INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, as organizações passaram por intensas transformações em seus processos de gestão e produção, impulsionadas pela globalização, pelos avanços tecnológicos e pelo aumento da competitividade. Esse cenário tornou o ambiente de trabalho mais dinâmico e exigente, marcado por metas cada vez mais desafiadoras, maior intensificação das atividades e cobranças constantes, fazendo

¹ Graduanda em Psicologia pelo Centro Universitário Univértix.

² Psicólogo e Professor do Curso de Psicologia no Centro Universitário Univértix.

com que, muitas vezes, as demandas organizacionais se sobreponham às necessidades individuais dos trabalhadores (Antunes, 2018).

Diante dessa realidade, torna-se fundamental promover o equilíbrio entre os objetivos organizacionais e as expectativas dos colaboradores. Conforme destaca Chiavenato (2004), para que as organizações obtenham melhores resultados, é necessário direcionar os esforços dos trabalhadores de forma que também favoreçam a realização de seus objetivos pessoais, estabelecendo uma relação de benefícios mútuos entre indivíduo e organização.

Nesse contexto, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) assume papel de destaque na Psicologia Organizacional e do Trabalho, por compreender não apenas as condições físicas do ambiente laboral, mas também fatores psicológicos, sociais e organizacionais que influenciam diretamente o bem-estar, a satisfação, a motivação e a saúde dos trabalhadores (Walton, 1973). O aumento das exigências no ambiente corporativo evidencia a necessidade de desenvolver estratégias que promovam equilíbrio entre vida pessoal e profissional, valorização do trabalhador e condições adequadas para o desempenho das atividades.

Segundo Limongi-França (2006), a QVT está diretamente relacionada aos modelos de gestão adotados pelas organizações, especialmente àqueles que estimulam a participação dos colaboradores, a comunicação, o reconhecimento profissional e o envolvimento nos processos decisórios. Organizações que investem nesses aspectos tendem a apresentar melhores níveis de comprometimento, satisfação e produtividade. Nessa perspectiva, compreender a QVT significa reconhecer o trabalhador como um sujeito dotado de necessidades, expectativas, valores e potencialidades, e não apenas como um recurso produtivo (Spector, 2012).

O presente estudo justifica-se pela necessidade de compreender como a Qualidade de Vida no Trabalho influencia o bem-estar dos colaboradores e, consequentemente, o desempenho organizacional. Além disso, busca identificar fatores presentes no ambiente de trabalho que podem favorecer ou comprometer a saúde mental, a motivação e a satisfação dos trabalhadores.

Este artigo resulta das experiências vivenciadas durante o estágio supervisionado em Psicologia Organizacional e do Trabalho, realizado em uma

instituição de ensino superior. Ao longo de 40 horas de estágio, foi possível acompanhar a atuação da psicóloga organizacional em atividades relacionadas à análise do clima organizacional, à aplicação de instrumentos de avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho, ao acompanhamento dos colaboradores e ao desenvolvimento de ações voltadas à promoção do bem-estar no contexto institucional.

Nesse cenário, destaca-se a atuação da psicóloga organizacional como mediadora das relações entre indivíduo e organização, contribuindo para a promoção da saúde mental, para a melhoria do clima organizacional, para o desenvolvimento de lideranças e para a implementação de estratégias que favoreçam a Qualidade de Vida no Trabalho.

Diante do exposto, o objetivo geral deste estudo é analisar a relação entre a Qualidade de Vida no Trabalho e o bem-estar dos colaboradores a partir das observações realizadas durante o estágio em Psicologia Organizacional. Como objetivos específicos, busca-se compreender os principais fatores que influenciam a QVT no ambiente institucional e refletir sobre os desafios, potencialidades e contribuições da atuação da psicóloga organizacional na construção de ambientes de trabalho mais saudáveis, humanizados e produtivos.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A trajetória da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) está diretamente relacionada às transformações históricas do trabalho e da organização social, sendo compreendida como um processo contínuo de aprimoramento das condições laborais. Conforme Chiavenato (2004), embora práticas voltadas ao bem-estar sejam observadas desde períodos antigos, foi a partir do século XX que a QVT passou a ser sistematizada como campo de estudo. Nesse processo, destacam-se as contribuições de Eric Trist, na década de 1950, por meio da abordagem sociotécnica desenvolvida no Instituto Tavistock, posteriormente ampliada por Louis Davis (Rodrigues, 2001).

Com a transição da era industrial para a era da informação, a percepção sobre o trabalhador sofreu mudanças significativas. Segundo Chiavenato (2004), o indivíduo deixou de ser visto apenas como recurso produtivo e passou a ser reconhecido como

elemento estratégico para o sucesso organizacional. Dessa forma, a QVT passou a ser compreendida não apenas como um fator de bem-estar, mas também como elemento essencial para a produtividade e a competitividade. Ferreira (2011) e Dejours (1992) reforçam que a QVT contempla simultaneamente a satisfação dos trabalhadores e os interesses da organização.

Na Psicologia Organizacional e do Trabalho, a Qualidade de Vida no Trabalho corresponde ao conjunto de ações voltadas à promoção do bem-estar físico, psicológico e social dos trabalhadores. Nesse contexto, o psicólogo organizacional atua na compreensão dos fatores que influenciam a satisfação, a motivação, a saúde mental e o desempenho profissional, contribuindo para ambientes laborais mais saudáveis e humanizados.

Entre os principais referenciais sobre o tema, destaca-se o modelo de Walton (1973), que considera dimensões como remuneração adequada, condições seguras de trabalho, oportunidades de crescimento, integração social, respeito aos direitos individuais e equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Complementando essa perspectiva, Limongi-França (2006) propõe uma abordagem biopsicossocial, segundo a qual a qualidade de vida resulta da interação entre fatores biológicos, psicológicos e sociais, envolvendo saúde física, motivação, satisfação, relações interpessoais e integração no ambiente organizacional.

Albuquerque e França (1998) definem a QVT como um conjunto de ações voltadas à implementação de práticas gerenciais e tecnológicas que favoreçam o desenvolvimento humano nas organizações. Nessa perspectiva, produtividade e qualidade de vida devem caminhar de forma integrada, pois, conforme Spector (2012), o ambiente de trabalho influencia diretamente emoções, atitudes, comportamentos e desempenho dos colaboradores.

Entretanto, diversos fatores podem comprometer a Qualidade de Vida no Trabalho. Lazarus e Folkman (1984) definem o estresse ocupacional como resultado da percepção de que as demandas do trabalho excedem os recursos disponíveis para enfrentá-las. Situações como sobrecarga, pressão por resultados, conflitos interpessoais e baixa autonomia favorecem o sofrimento psíquico. Associada a esse

contexto, a Síndrome de Burnout, descrita por Maslach e Jackson (1981), caracteriza-se pela exaustão emocional, despersonalização e redução da realização profissional.

As teorias da motivação também contribuem para a compreensão da QVT. A Hierarquia das Necessidades, proposta por Maslow (1954), demonstra que os indivíduos buscam satisfazer necessidades que vão desde a sobrevivência até a autorrealização. Já Herzberg (1959), por meio da Teoria dos Dois Fatores, diferencia fatores higiênicos, relacionados às condições de trabalho, e fatores motivacionais, ligados ao reconhecimento, crescimento profissional e realização pessoal, destacando estes últimos como fundamentais para a satisfação e o engajamento.

Mais recentemente, a Psicologia Positiva ampliou as discussões sobre qualidade de vida e bem-estar. Segundo Seligman (2011), o modelo PERMA, composto por emoções positivas, engajamento, relacionamentos, propósito e realização, favorece o desenvolvimento humano e fortalece a saúde mental no contexto organizacional.

Para avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho, um dos instrumentos mais utilizados é o Quality of Working Life Questionnaire – Bref (QWLQ-bref), desenvolvido por Reis Júnior (2008). Composto por 20 questões distribuídas nos domínios físico/saúde, psicológico, pessoal e profissional, o instrumento possibilita identificar potencialidades e fragilidades do ambiente organizacional, subsidiando estratégias de promoção da saúde e do bem-estar dos trabalhadores.

Por fim, a Organização Mundial da Saúde define qualidade de vida como a percepção do indivíduo sobre sua posição na vida, considerando seu contexto cultural, seus valores, objetivos e expectativas (Harnois; Gabriel, 2000). Nessa perspectiva, a qualidade de vida ultrapassa a ausência de doenças e abrange aspectos físicos, psicológicos, sociais e ambientais. Assim, conforme Chiavenato (2004), a Qualidade de Vida no Trabalho deve ser compreendida como um processo contínuo, capaz de acompanhar as transformações organizacionais e contribuir simultaneamente para o bem-estar dos trabalhadores e para o desenvolvimento sustentável das organizações.

3 METODOLOGIA

O presente estudo caracteriza-se como uma pesquisa de abordagem qualitativa e caráter descritivo, desenvolvida por meio da técnica de observação. Segundo Minayo (2001), a pesquisa qualitativa busca compreender os fenômenos sociais a partir da perspectiva dos sujeitos, valorizando a subjetividade, os significados e a complexidade das relações humanas. Nesse contexto, a observação constitui um importante procedimento de coleta de dados, pois permite acompanhar os fenômenos em seu ambiente natural e registrar comportamentos, práticas e interações de forma sistemática (Lüdke; André, 1986).

A pesquisa foi realizada durante o estágio supervisionado obrigatório do curso de Psicologia, no Centro Universitário Vértice (Univértix), localizado em Matipó (MG), entre os meses de março e abril de 2026, totalizando 40 horas de atividades. Nesse período, foram realizadas observações sistemáticas das dinâmicas institucionais, com foco nas condições de trabalho, nas relações interpessoais, nos processos de gestão e nos fatores relacionados à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Os registros foram organizados em diário de campo, permitindo a análise das experiências observadas no contexto organizacional.

Como fonte complementar de dados, utilizaram-se os resultados de uma pesquisa institucional realizada em 2024, que avaliou a Qualidade de Vida no Trabalho dos colaboradores por meio do instrumento Quality of Working Life Questionnaire – Bref (QWLQ-bref), desenvolvido por Reis Júnior (2008). O instrumento contempla os domínios físico/saúde, psicológico, pessoal e profissional, possibilitando uma avaliação ampla da percepção dos trabalhadores sobre sua qualidade de vida no ambiente laboral.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A análise da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) realizada na instituição investigada permitiu compreender diferentes fatores que influenciam o bem-estar dos colaboradores e o funcionamento organizacional. Os resultados foram construídos a partir da integração entre os dados obtidos por meio da pesquisa institucional

realizada em 2024, utilizando o instrumento QWLQ-bref, e as observações desenvolvidas durante o estágio supervisionado em Psicologia Organizacional.

De modo geral, os resultados evidenciaram que a Qualidade de Vida no Trabalho constitui um fenômeno multifatorial, influenciado por aspectos físicos, psicológicos, pessoais e profissionais. Essa compreensão está alinhada à perspectiva biopsicossocial defendida por Limongi-França (2006), segundo a qual a qualidade de vida no contexto laboral resulta da interação entre diferentes dimensões da experiência humana.

Durante o estágio, foi possível acompanhar parte do processo de análise da pesquisa de clima organizacional e observar aspectos relacionados à rotina institucional, às relações interpessoais e às estratégias adotadas pela organização para promoção do bem-estar dos colaboradores. Essas observações permitiram compreender de forma mais concreta como os indicadores de QVT se manifestam no cotidiano organizacional.

No domínio físico, os resultados apontaram que fatores relacionados às condições de trabalho, ao conforto e à saúde influenciam diretamente a percepção de qualidade de vida dos colaboradores. Durante as observações realizadas na instituição, verificou-se a existência de uma estrutura física adequada para o desenvolvimento das atividades profissionais. Entretanto, em períodos de maior demanda institucional, observou-se aumento do ritmo de trabalho em alguns setores, aspecto que pode impactar o bem-estar dos trabalhadores. Esses resultados corroboram o modelo de Walton (1973), que destaca as condições de trabalho como uma das dimensões fundamentais da Qualidade de Vida no Trabalho.

No domínio psicológico, verificou-se que aspectos relacionados à motivação, ao reconhecimento e à satisfação profissional exercem influência significativa sobre a percepção dos colaboradores. Durante o estágio, foi possível identificar elevado comprometimento dos profissionais com suas atividades, bem como forte identificação com a instituição. Contudo, algumas demandas relacionadas ao reconhecimento profissional também foram observadas, especialmente durante as discussões sobre os resultados da pesquisa organizacional. Tais achados dialogam com a Teoria dos Dois Fatores proposta por Herzberg (1959), segundo a qual fatores relacionados ao

reconhecimento e ao crescimento profissional contribuem diretamente para a satisfação no trabalho.

Em relação ao domínio pessoal, os resultados evidenciaram a importância das relações interpessoais para a construção de um ambiente organizacional saudável. As observações realizadas durante o estágio permitiram identificar relações pautadas pelo respeito e pela cooperação entre os colaboradores. Apesar disso, foram percebidas algumas dificuldades de comunicação entre setores, aspecto também apontado pelos participantes da pesquisa institucional. Segundo Chiavenato (2004), a qualidade das relações humanas e dos processos comunicacionais influencia diretamente o clima organizacional e a satisfação dos trabalhadores.

No domínio profissional, destacaram-se aspectos relacionados às oportunidades de desenvolvimento, participação nas decisões e perspectivas de crescimento na organização. Durante o acompanhamento das atividades da psicóloga organizacional, observou-se que questões relacionadas à valorização profissional e às possibilidades de progressão na carreira surgiam de forma recorrente nas discussões sobre os resultados da pesquisa de clima organizacional. Esses fatores demonstram a relevância das práticas de gestão de pessoas para a promoção da Qualidade de Vida no Trabalho e para o fortalecimento do vínculo entre colaborador e instituição.

Os resultados obtidos por meio do QWLQ-bref, instrumento desenvolvido por Reis Júnior (2008), permitiram identificar tanto aspectos positivos quanto fragilidades presentes na organização. Entre os pontos favoráveis destacaram-se a identificação dos colaboradores com a instituição, as relações interpessoais e a percepção de estabilidade profissional. Por outro lado, questões relacionadas ao reconhecimento, às oportunidades de crescimento e à comunicação interna apareceram como aspectos que demandam maior atenção por parte da gestão.

A experiência vivenciada durante o estágio possibilitou compreender que a promoção da Qualidade de Vida no Trabalho não depende exclusivamente de condições estruturais adequadas, mas também de fatores subjetivos relacionados ao reconhecimento, ao sentido atribuído ao trabalho e à valorização profissional. Nessa perspectiva, a Psicologia Positiva contribui para a compreensão da importância de

estratégias que favoreçam o engajamento, o desenvolvimento de potencialidades e o fortalecimento do bem-estar no contexto organizacional (Seligman, 2011).

Dessa forma, os resultados evidenciam que a Qualidade de Vida no Trabalho deve ser compreendida como um processo dinâmico e contínuo, que exige ações articuladas entre gestão institucional, colaboradores e profissionais da Psicologia. A experiência de estágio permitiu observar, na prática, a relevância da atuação da psicóloga organizacional na identificação de demandas, na análise de indicadores organizacionais e na proposição de estratégias voltadas à promoção da saúde, do bem-estar e do desenvolvimento humano no ambiente de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo analisar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) sob a perspectiva da Psicologia Organizacional, compreendendo seus impactos no bem-estar dos colaboradores de uma instituição de ensino superior. A partir da articulação entre o referencial teórico, os resultados da pesquisa institucional realizada com o instrumento QWLQ-bref e as observações desenvolvidas durante o estágio supervisionado, foi possível compreender a QVT como um fenômeno multidimensional, influenciado por aspectos físicos, psicológicos, pessoais e profissionais.

Os resultados evidenciaram que a instituição apresenta fatores favoráveis à promoção da Qualidade de Vida no Trabalho, especialmente no que se refere às relações interpessoais, ao comprometimento dos colaboradores e à identificação com a organização. Entretanto, também foram identificados desafios relacionados ao reconhecimento profissional, às oportunidades de crescimento, à comunicação interna e às demandas de trabalho, aspectos que podem influenciar a percepção de bem-estar e satisfação dos trabalhadores.

A experiência de estágio permitiu compreender, na prática, a importância da atuação da psicóloga organizacional na identificação de demandas institucionais e na elaboração de estratégias voltadas à promoção da saúde, do bem-estar e da qualidade de vida no trabalho. Além disso, evidenciou como os resultados da pesquisa

de clima organizacional podem subsidiar ações de gestão e contribuir para o desenvolvimento organizacional.

Dessa forma, conclui-se que a Qualidade de Vida no Trabalho constitui um elemento essencial para o desenvolvimento humano e institucional, favorecendo a saúde dos colaboradores, o fortalecimento das relações de trabalho e a melhoria do clima organizacional. Nesse contexto, a Psicologia Organizacional desempenha papel estratégico ao mediar as relações entre indivíduo e organização e promover ambientes de trabalho mais saudáveis, éticos e humanizados.

Como limitação deste estudo, destaca-se sua realização em uma única instituição e o fato de estar fundamentado nas observações realizadas durante o estágio supervisionado. Assim, recomenda-se que pesquisas futuras ampliem os contextos investigados e o número de participantes, contribuindo para uma compreensão mais abrangente da Qualidade de Vida no Trabalho e de seus impactos nas organizações.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão de; LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho**. Revista de Administração, v. 33, n. 2, 1998. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rausp>. Acesso em: 30 mar. 2026.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018. Disponível em: <https://books.google.com.br>. Acesso em: 30 mar. 2026.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. Disponível em: <https://books.google.com.br>. Acesso em: 30 mar. 2026.

HARNOIS, Gaston; GABRIEL, Peter. **Mental health and work: impact, issues and good practices**. Geneva: World Health Organization, 2000. Disponível em: <https://www.who.int>. Acesso em: 30 mar. 2026.

HERZBERG, Frederick. **The motivation to work**. New York: Wiley, 1959. Disponível em: <https://archive.org>. Acesso em: 30 mar. 2026.

LAZARUS, Richard S.; FOLKMAN, Susan. **Stress, appraisal and coping**. New York: Springer, 1984. Disponível em: <https://books.google.com>. Acesso em: 30 mar. 2026.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho:** conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2006. Disponível em: <https://books.google.com.br>. Acesso em: 30 mar. 2026.

LÜDKE, Menga; ANDRÉ, Marli Eliza Dalmazo Afonso de. **Pesquisa em educação:** abordagens qualitativas. São Paulo: EPU, 1986. Disponível em: <https://books.google.com.br>. Acesso em: 30 mar. 2026.

MASLACH, Christina; JACKSON, Susan E. The **measurement of experienced burnout**. Journal of Occupational Behavior, v. 2, p. 99–113, 1981. Disponível em: <https://www.jstor.org>. Acesso em: 30 mar. 2026.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento:** pesquisa qualitativa em saúde. 8. ed. São Paulo: Hucitec, 2001. Disponível em: <https://books.google.com.br>. Acesso em: 30 mar. 2026.

REIS JÚNIOR, D. R. **Qualidade de vida no trabalho:** construção e validação do QWLQ-bref. 2008. Disponível em: <http://repositorio.ufsc.br>. Acesso em: 30 mar. 2026.

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho:** evolução e análise no nível gerencial. Petrópolis: Vozes, 2001. Disponível em: <https://books.google.com.br>. Acesso em: 30 mar. 2026.

SELIGMAN, Martin E. P. Flourish. **New York: Free Press**, 2011. Disponível em: <https://archive.org>. Acesso em: 30 mar. 2026.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas organizações**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. Disponível em: <https://books.google.com.br>. Acesso em: 30 mar. 2026.

WALTON, Richard E. **Quality of working life: what is it?** Sloan Management Review, v. 15, n. 1, p. 11–21, 1973. Disponível em: <https://sloanreview.mit.edu>. Acesso em: 30 mar. 2026.