BEM-ESTAR E SATISFAÇÃO NO TRABALHO: Uma Revisão da Literatura Atual

João Victor Ferreira Guimarães

Graduação em Administração de Empresas – Faculdade de Integração do Sertão - FIS.

Epitacio Nunes de Souza Neto

Doutor em Psicologia Cognitiva – Universidade Federal de Pernambuco – UFPE

Doutor em Psicologia – Universidad del Salvador – USAL – Buenos Aires/AR

Professor Faculdade de Integração do Sertão – FIS

ensouzaneto@gmail.com

RESUMO

Bem-estar é definido como uma autoavaliação do próprio indivíduo sobre sua situação no mundo, considerando suas experiências de prazer e apreciações sobre as recompensas da vida. O trabalho se revela como instrumento e meio para a satisfação das necessidades humanas. O bem-estar no trabalho está diretamente relacionado à satisfação do sujeito resultante do reconhecimento e valorização do que produz. A satisfação no trabalho produz felicidade e eleva o estado de bem-estar subjetivo, garantindo sucesso nas organizações. Este estudo avalia a partir da literatura especializada os fatores que impactam o bem-estar do trabalhador durante o exercício laboral. Para tanto, identifica a concepção e percepção dos trabalhadores sobre bem-estar; averigua a partir dos estudos publicados sobre a temática os discursos e concepções de prazer e sofrimento construídos pelos trabalhadores; e, registra os principais fatores que impactam a saúde biopsicossocial dos empregados. O mesmo se apresenta como pesquisa bibliográfica, de base qualitativa. A partir das plataformas digitais foram selecionados 29 artigos científicos que serviram de base à análise dos dados. Os resultados evidenciam que condições de trabalho adversas provocam sofrimento e comprometem o bem-estar dos trabalhadores, gerando prejuízos às organizações.

Palavras-chave: Bem-Estar; Bem-Estar Subjetivo; Satisfação no Trabalho; Qualidade de Vida no Trabalho.

WELFARE AND SATISFACTION AT WORK

ABSTRACT

Welfare is defined as a self-evaluation of the individual about their own situation in the world, considering their experiences of enjoyment and appreciation about life rewards. Work plays the role of an instrument and mean for the satisfaction of human necessities. Welfare at work is directly connected to an individual's satisfaction, result of the recognition and valuation of what they produce. Satisfaction in the work environment produces happiness and elevates the subjective state of welfare, guaranteeing success in companies. This study evaluates, through specialized literature, the factors that influence the employee's welfare during workdays. For this, it identifies the conceptions and perceptions the employees have about welfare; investigates, by means of the studies that have been

published about this matter, the speeches and ideas of enjoyment and suffering built by workers; and registers the main factors that impact the employees' psychosocial health. This is a bibliographic study with qualitative bias. Using digital platforms, 29 scientific articles have been selected, which served as foundation for the analysis of data. The results have highlighted that adverse work conditions cause suffering and compromise the welfare of employees, which causes damage to companies.

Keywords: Welfare; Subjective Welfare; Satisfaction at Work; Life Quality at Work.

INTRODUÇÃO

Em 1948 a Organização Mundial da Saúde – OMS definiu saúde como o estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não apenas como a ausência de doenças ou enfermidades (BEZERRA e SORPRESO, 2016). Segundo Scliar (2007) tal concepção reflete as conjunturas sociais, econômicas, políticas e culturais envolvidas, uma vez que a concepção de saúde está diretamente associada as questões de época, lugar, classe social, bem como de valores individuais, concepções científicas, religiosas e filosóficas (SILVA, SCHRAIBER e MOTA, 2019).

A partir destas premissas, Paschoal e Tamayo (2008) propuseram a ampliação do conceito de bem-estar, enfatizando o elemento felicidade como fator subjetivo fundamental à saúde. Assim, apresentam duas linhas de pensamento divergentes, considerando: o bem-estar subjetivo como elemento associado à presença de prazer; e, o bem-estar psicológico, não relacionado exclusivamente ao prazer, mas também à natureza de cada indivíduo.

Bem-Estar Subjetivo pode ser compreendido como um conjunto de fenômenos que incluem respostas emocionais, domínios de satisfação e julgamentos globais de satisfação de vida. Três componentes se revelam como básicos a sua constituição: satisfação de vida; altos níveis de afeto positivo; e, baixos níveis de afeto negativo (RYFF, 1989). Relativo as características que o determinam, o bem-estar subjetivo inclui a adoção de atitudes positivas em relação a si mesmo; aceitação dos múltiplos aspectos da própria personalidade; o estabelecimento de relacionamentos acolhedores, seguros, íntimos e satisfatórios com outras pessoas; a independência; a capacidade de avaliar experiências pessoais segundo critérios próprios; a competência em manejar o ambiente para satisfazer necessidades e valores pessoais; o senso de

direção; os propósitos e objetivos de vida; a percepção contínua do desenvolvimento pessoal; e, a abertura às novas experiências (RYFF e KEYES, 1995).

Destaca-se que os primeiros relatos acerca do conceito de bem-estar subjetivo datam da década de 1950, quando estudiosos passaram a investigar com maior afinco a influência da qualidade de vida na produção de mudanças sociais. Land (1975) salienta que bem-estar subjetivo está diretamente associado a fundamentos positivos e negativos presentes na vida dos sujeitos, bem como às suas vivências de prazer e desprazer. Contudo, para o autor, tal definição não trata da inexistência de condições negativas, mas, especialmente, do predomínio de condições positivas no que se refere às mesmas (ALBUQUERQUE e TRÓCCOLI, 2004).

Ainda seguindo Ryff (1989), o bem-estar subjetivo compreende seis dimensões: a) relação de afeto, relativo a capacidade do sujeito em alcançar seus desejos, satisfazendo suas necessidades, pela qual busca a autorrealização; b) autoaceitação, referente a atitude positiva do indivíduo consigo mesmo, princípio fundamental ao estado psicológico positivo; c) relacionamento positivo com outras pessoas, ou seja, sentimentos de afeição e empatia para com o outro; d) crescimento pessoal, associado a necessidade de aprimoramento constante e aceitação de novas experiências; e) autonomia, entendida como independência relacionada a aprovações externas; e, e) domínio do ambiente, que traduz a capacidade do sujeito em escolher e desenvolver o ambiente para satisfação de suas necessidades, assim como lidar com a complexidade da vida.

A literatura especializada evidencia que o bem-estar no trabalho tem sido foco de constantes debates e estudos no campo da academia científica (PANTALEÃO e VEIGA, 2019; MATAMÁ et al, 2017). Trabalho pode ser concebido como atividade humana complexa, multifacetada, polissêmica, permitindo e exigindo diferentes olhares acerca de sua concepção (SIQUEIRA e PADOVAM, 2008). Conforme Coutinho (2009), ao se falar de trabalho torna-se necessário, primeiro, caracterizá-lo como atividade humana, individual ou coletiva, de caráter social, complexa, dinâmica, mutante e diferente de qualquer outro tipo de prática animal por sua natureza reflexiva, consciente, propositiva, estratégica, instrumental e moral (NEVES ET AL, 2017). Já na concepção de Marx (1983, *apud* TUMOLO, 2005), o trabalho assume o status de capacidade humana de transmitir importância através de uma atividade planejada, com a utilização de sua força, transformando tudo que está ao seu redor.

Na atualidade, trabalho faz direta referência à ocupação profissional, seja esta, remunerada ou não, exercida com um determinado objetivo (NEVES, 2018). Neste aspecto, consideramos importante a ênfase dada por Dejours (1992) à relação dialética que se estabelece entre prazer e sofrimento produzida pelo exercício laboral. Para o teórico, a insatisfação no trabalho se traduz em sofrimento, não apenas de natureza física, mas também psíquica. Por tal premissa, entende-se que o sofrimento se origina sempre quando o sujeito não consegue mais adaptar as atividades e tarefas laborais às suas necessidades e desejos, interrompendo a relação homem-trabalho (DEJOURS, 1992).

A busca pelo prazer e o escape do desprazer se caracterizam como desejo humano, visto que, muitas vezes, os indivíduos se encontram em condições laborais adversas, o que produz sofrimento. A insatisfação tende a transformar o trabalho em mera necessidade de sobrevivência, e não mais em fonte de felicidade (ANDRADE et al, 2017; GIONGO e MONTEIRO, 2017). Tal compreensão encontra respaldo na literatura, que frequentemente tem destacado que a insatisfação no trabalho se estabelece como fonte geradora de estresse ocupacional, fator de severo impacto sobre a saúde humana. Diversos estudos tem revelado que as sobrecargas de estresse geralmente decorrem do excesso das jornadas de trabalho, que em maior proporção, causam desconforto, insatisfação e irritação (MARQUES, BORGES e ALMADA, 2016; MARTINS e MICHALOSKI, 2015; MARQUEZE e MORENO, 2005).

A partir destes pressupostos, este estudo avalia os principais fatores que impactam o bem-estar no trabalhador durante o exercício laboral. Para tanto, busca identificar a partir da literatura especializada a concepção e percepção dos trabalhadores sobre bem-estar; averiguar a partir de estudos científicos os discursos e concepções relativos ao prazer e sofrimento construídos pelos trabalhadores; e, reconhecer os principais fatores que comprometem a saúde biopsicossocial dos empregados.

A referida investigação se caracteriza como pesquisa bibliográfica, de base qualitativa. Parte da concepção de que condições de trabalho adversas geram sofrimento físico e psíquico capaz de comprometer o bem-estar no trabalho, produzindo frustração, redução da motivação e da capacidade produtiva dos indivíduos.

1 FUNDAMENTAÇÃO

Qualidade de vida e o bem-estar no trabalho têm estimulado constantes discussões e debates no campo científico e na sociedade em geral. Estudos apontam que trabalhadores que dispõem de condições favoráveis e adequadas ao exercício laboral se mostram mais felizes e produtivos (NEVES, 2018).

Bem-Estar é concebido como a autoavaliação que um sujeito realiza sobre sua própria situação no mundo. Caracteriza-se como uma avaliação própria que o indivíduo realiza partir das experiências de prazer que vivencia e da apreciação das recompensas da vida (SNYDER e LOPEZ, 2009). Por sua vez, Qualidade de Vida faz referência direta às condições de vida de um sujeito, onde se integram saúde mental e física, e harmonia entre a vida pessoal e profissional. Tais concepções evidenciam os variados elementos que favorecem o bem-estar e o equilíbrio humano (MARTINS e MICHALOSKI, 2015).

A Qualidade de Vida no Trabalho está diretamente associada à motivação. Estudos apontam que trabalhadores motivados exercem suas funções com melhores resultados, o que favorece também a estabilidade da autoestima (SILVA e FURTADO, 2015). Tal indicativo contribui para promover saúde e disposição para o trabalho, gerando resultados positivos e significativos para o trabalhador e para as organizações. Conforme Ribeiro e Santana (2015), as ações comportamentais se estabelecem como impulsionadoras para a busca da satisfação das necessidades humanas, evidenciando que o desempenho laboral se estabelece pela identificação com as atribuições que o sujeito desenvolve.

O Bem-Estar no Trabalho caracteriza o predomínio dos sentimentos positivos e sensações do empregado dirigidos ao desenvolvimento de suas habilidades e ao alcance de seus propósitos de vida. Configura-se como meio de satisfação, comprometimento em atingir metas e adequado desenvolvimento da função estabelecida no ambiente organizacional. Estudos evidenciam que para um empregado se envolver e comprometer de forma positiva com a realização de suas atividades laborais é necessário que a empresa de vínculo ofereça um ambiente organizacional satisfatório e gerador de prazer (MACHADO e BANDEIRA, 2012).

Os estudos também evidenciam que o envolvimento e a responsabilidade dos empregados com as organizações resultam do estado de bem-estar que experimentam ao se adaptarem às mesmas, processo que os leva a atingir seus objetivos e a revelar emoções positivas sobre as organizações

(GARCEZ e ANTUNES, 2018). Como salientado por Kaneshiro (2004), ambiente de trabalho favorável é o que possibilita que trabalhadores e gestores contribuam simultaneamente para o desenvolvimento da saúde, da segurança e do bem-estar coletivo (HIPÓLITO et al, 2017). Assim, o objetivo da qualidade de vida no trabalho é proporcionar melhores condições ao exercício laboral, independentemente do nível hierárquico em que o trabalhador se encontre (VIEIRA e HANASHIRO, 1990).

Ressalta-se que qualidade de vida, satisfação e motivação se estabelecem como importantes fatores estratégicos de gestão, aumentando os níveis de produtividade e o rendimento profissional. Deste modo, é necessário que as empresas estimulem constantemente seus empregados, conduzindo-os ao aprimoramento de seus potenciais (CARVALHO et al, 2013). Ao adotar métodos adequados ao trabalho, as organizações contribuem para que os funcionários se mantenham comprometidos com o que executam, desenvolvendo relações de trabalho mais produtivas e saudáveis (MARTINS et al, 2018).

Segundo Dejours (1993), quando o trabalho pode ser escolhido pelo empregado, por livre e espontânea vontade, o mesmo proporciona prazer e equilíbrio, gerando satisfação. Quando motivado, o trabalhador exerce suas funções com entusiasmo, o que favorece seu crescimento pessoal e profissional. Em consonância, Callefi e Teixeira (2021) destacam que quando os empregados aplicam de forma efetiva suas habilidades e conhecimentos na solução de problemas, o trabalho passa a produzir satisfação através dos resultados alcançados. Ao contrário, no entanto, o trabalho promove insatisfação, produzindo efeitos e impactos negativos na vida pessoal, com significativas consequências à saúde física e mental dos sujeitos (KLEIN, PEREIRA e LEMOS, 2019; RIBEIRO e SANTANA, 2015).

A literatura especializada também tem destacado que alguns fatores comprometem fortemente o desempenho profissional, especialmente, a remuneração, que se refere a recompensa justa pelo trabalho exercido, compatível com padrões aceitáveis pela sociedade; e, as circunstâncias físicas, psicológicas e ambiente de trabalho, que compreendem tanto o ambiente e as condições de trabalho disponíveis para desempenho das funções como o cuidado com promoção da socialização, harmonização e igualdade, e também o controle sobre as situações de riscos e condições insalubres envolvidas no trabalho (PENA e REMOALDO, 2019; MASLOW, 1954; 1962).

A insatisfação no trabalho pode ser identificada e mensurada através destes vários fatores, especialmente através do número elevado de solicitação de demissões, da redução do nível de responsabilidades por parte dos empregados, da constância de reclamações sobre as condições de trabalho (LIMA, GARCIA e TOMAZ, 2015). Estes fatores impactam a satisfação do trabalhador, diretamente associada ao esforço e persistência do mesmo em traçar objetivos e atingir metas (ANDRADE e PEREIRA, 2007). Tais concepções encontram respaldo nos debates sobre a Qualidade de Vida no Trabalho, iniciados na década de 1950, momento em que se buscou avaliar e analisar as melhores estratégias e condições para a maior produtividade dos empregados, com foco na redução de conflitos e na preservação da saúde dos mesmos (PORCIUNCULA, VENÂNCIO e SILVA, 2020).

Importantes pesquisadores contribuíram à fundamentação dos estudos sobre a satisfação no trabalho. Entre estes, destaca-se Elton Mayo (1959; 1957), psicólogo australiano, que desenvolveu relevantes pesquisas sobre a motivação para o trabalho e estudos associados ao comportamento humano, dando origem a Escola de Relações Humanas. Por sua vez, Abraham Maslow (1908 – 1970), psicólogo norte-americano, investiu esforços na análise dos fatores envolvidos na satisfação do homem e na qualidade de vida no trabalho. A partir de seus estudos, agrupou as necessidades humanas em cinco níveis ou categorias, estratificadas entre: fisiológicas; de segurança; sociais; de estima; e, de autorrealização (MASLOW, 1954;1943).

A farta literatura nacional e internacional atual ressalta a possível associação entre o considerável aumento de doenças ocupacionais e a sobrecarga de trabalho (SILVA e FURTADO, 2015). Aponta ainda que com o acréscimo de funções laborais, as condições e situações impróprias ao trabalho, o medo relativo ao desemprego, a falta de reconhecimento, as cobranças para cumprimento de metas e os conflitos organizacionais, têm caracterizado o mercado de trabalho, revelando-se como principais fatores de risco ao sofrimento e ao desencadeamento de doenças ocupacionais (FARID et al, 2015; KAYA, 2011).

Neste novo contexto, a Síndrome de Burnout tem se apresentado como um dos mais sérios riscos à saúde física e psíquica dos trabalhadores brasileiros, cuja a origem e agravamento se associam diretamente as condições de insalubridade presentes nos espaços laborais (CARDOSO et al, 2017). Cabe destacar que Burnout se caracteriza como a síndrome do esgotamento total, derivada do estresse e do esgotamento físico e psicológico produzidos pelos ambientes de trabalho.

Estudos têm frequentemente apontado o estresse como principal fator produtor de doenças ocupacionais da modernidade, sendo o mesmo decorrente das inadequadas condições de trabalho, o que torna as organizações principais responsáveis e promotoras do desgaste e sofrimento biopsíquico dos empregados (FERNANDES e SANTOS, 2019; SILVA et al, 2015). A promoção e a manutenção do bem-estar e da satisfação dos funcionários depende diretamente da adequada adaptação do homem ao trabalho, processo que se efetiva a partir da construção e do desenvolvimento de ambientes organizacionais saudáveis ao exercício laboral (WELLICHAN e SANTOS, 2017; CORREA e BOLETTI, 2015).

Deve-se compreender que a qualidade de vida no trabalho não está associada apenas à estruturação física e operacional das empresas, mas correlacionada a promoção de melhorias no ambiente de trabalho, o que exige a adoção de estratégias de automotivação e investimentos na saúde do trabalhador, visando promover equilíbrio emocional, satisfação e prazer, fatores essenciais à felicidade e ao desenvolvimento pessoal e profissional do homem.

2 METODOLOGIA

O presente estudo se caracteriza como pesquisa bibliográfica, de base qualitativa. Avalia os principais fatores que impactam o bem-estar do trabalhador durante o exercício laboral. Busca ainda, identificar a partir da literatura especializada a concepção e percepção dos trabalhadores sobre bem-estar; averiguar a partir de estudos científicos os discursos e concepções relativos ao prazer e sofrimento construídos pelos trabalhadores; e, reconhecer os principais fatores que comprometem a saúde biopsicossocial dos empregados.

As pesquisas qualitativas se fundamentam especialmente no fato de o pesquisador ser o instrumento-chave, bem como, de o ambiente ser considerado fonte direta dos dados, o que dispensa o uso de técnicas e métodos estatísticos (BARDIN, 2011). Por sua vez, as pesquisas bibliográficas se caracterizam como estratégia de investigação necessária à condução de qualquer estudo científico. Contudo, diferente da revisão bibliográfica, este tipo de investigação se propõe a explicar e a discutir determinados fenômenos com base em referenciais científicos (GODOY, 1995).

A pesquisa bibliográfica favorece não apenas a produção de conhecimento, mas também a análise e explicações acerca de determinadas temáticas, se revelando como adequado instrumento à formação científica. A mesma dispensa a necessidade da elaboração de uma ou mais hipóteses, o que permite ao investigador a possibilidade de acessar uma quantidade de fenômenos muito maior do que a que poderia pesquisar diretamente (MARTINS e THEÓPHILO, 2016). Segundo Gil (2010), tal vantagem, todavia, exige redobrado cuidado tanto no processo de verificação das fontes como na busca de incoerências e contradições.

Exige ainda, a efetivação e o cumprimento de uma sequência de etapas, que incluem: coleta de dados a partir de obras de caráter geral, pela qual se acessa fontes mais específicas; pré-leitura, viabilizando a primeira seleção das obras que servirão à análise; leitura seletiva, com o objetivo de localizar as obras, capítulos ou partes dos documentos com informações úteis e significativas ao estudo; e, leitura crítica ou reflexiva, que favorece a apreensão das ideias fundamentais de cada texto, etapa principal da pesquisa (Gil, 2011).

Estas quatro etapas fundamentais são propostas por Andrade (2010), modelo metodológico que nos serviu à operacionalização dos processos. Neste sentido, ressaltamos que a realização da consulta à literatura especializada se deu através de periódicos eletrônicos disponíveis para acesso gratuito nas plataformas digitais (*Google Acadêmico e Scielo*). Na pré-seleção dos documentos que compõem o corpo de análise estabelecemos inicialmente como filtros de pesquisa os termos *Satisfação Pessoal; bem-estar; e trabalho – Artigos em PDF*, sem aspas. Esta consulta originou um total de 55 artigos publicados em revistas científicas.

Na segunda etapa, utilizamos os mesmos scores, acrescidos do período de “2015 a 2020” para a seleção dos documentos, gerando um total de 29 artigos científicos, em diferentes áreas do conhecimento. Destaca-se, por fim, que os processos de coleta de dados; pré-leitura; leitura seletiva e leitura crítica compreenderam os meses de fevereiro a junho de 2021; e que, durante a leitura integral dos trabalhos, nos concentramos nas contribuições teóricas sobre satisfação, na direta interface com bem-estar pessoal e profissional; qualidade de vida e saúde no trabalho.

3 DISCUSSÃO E RESULTADOS

Para melhor compreensão do leitor, destacamos que a análise dos resultados do presente estudo está organizada a partir das áreas de conhecimento.

Na área de *Administração de Empresas*, as temáticas “qualidade de vida no trabalho”, “ergonomia” e “motivação” aparecem como principais focos das investigações científicas, e são apontadas como significativos fatores promotores de satisfação no trabalho. Entre os estudiosos evidencia-se o consenso de que a qualidade de vida no trabalho se caracteriza como condição fundamental ao exercício laboral, e elemento essencial ao adequado ambiente de trabalho, condição básica à satisfação dos empregados (ANDRADE et al, 2020; RIBEIRO e SANTANA, 2015).

Os artigos analisados apontam o estresse ocupacional como um dos principais fatores que compromete a qualidade de vida dos funcionários, revelando-se como potente e severo agente produtor de sofrimento e insatisfação (SILVA, 2019). Neste âmbito, evidencia-se que atividades laborais que exigem elevado nível de esforço físico; ou ainda, que são realizadas em ambientes que apresentam condições e/ou situações de riscos à integridade física e/ou mental dos trabalhadores, se estabelecem como geradoras de tensão, preocupação constante e insegurança, fatores que impactam o estado de bem-estar dos sujeitos (LÍRIO, SEVERO e GUIMARÃES, 2018).

Estes estudos, de modo geral, propõem que para o trabalhador alcançar o estado de bem-estar se faz necessário que o mesmo se sinta realizado no trabalho, e que este garanta as condições necessárias à promoção da saúde, da satisfação pessoal e profissional (LAVOR et al, 2016). Salienta-se que a insatisfação no trabalho se caracteriza como adversidade que sensibiliza e comove os trabalhadores, em todas as áreas da organização, tendendo a se estabelecer como fator de sofrimento, comum e presente nas organizações, especialmente quando o ambiente de trabalho está associado a condições de insalubridades, remunerações incompatíveis com o mercado, ausência de reconhecimento e valorização por parte da gestão e excesso de trabalho (OLIVEIRA, 2019).

Tais fatores são frequentemente apontados pelos trabalhadores como influenciadores de suas capacidades produtivas, física e intelectual; de suas motivações para o trabalho; e, especialmente, como geradores de insatisfação com o ambiente laboral e com a empresa de vínculo (DEJOURS, 1998; 1992). Assim, destaca-se a importância de as organizações investirem em estratégias de gestão que atenuem os impactos de tais vivências por parte dos funcionários, contribuindo para a melhor harmonização entre os interesses dos empregados e os das empresas (BICHETT e VARGAS, 2021). Sinaliza-se ainda a necessidade de a gestão

investir maiores recursos em estratégias motivacionais, garantindo a maior autonomia dos empregados; remunerações compatíveis com a complexidade dos cargos exercidos; ambientes de trabalho saudáveis e seguros; condições adequadas ao desenvolvimento das atividades laborais; e, oportunidades justas de crescimento na organização (Ribeiro e Santana, 2015).

Na área de *Saúde*, e mais especificamente no campo da *Psicologia*, a análise sobre a satisfação no trabalho concentra-se nas questões relacionadas à "qualidade de vida" e "saúde física e mental dos trabalhadores". Os estudos analisados destacam o estresse como fator capaz de produzir transtornos físicos e emocionais, com severas consequências para a saúde e bem-estar dos funcionários e para os resultados das organizações (FERREIRA e DIAS, 2017).

Ressalta-se que o estresse ocupacional tem se revelado como potente agente promotor de sofrimento, comum e inerente ao cenário atual das organizações, especialmente devido à constante e acelerada necessidade de adaptação do homem às demandas do mercado, cada vez mais exigente e competitivo. O estresse tem contribuído para a sobrecarga de compromissos profissionais, originária da velocidade com que os empregados são forçados a atingir metas e objetivos, assim como a cumprir com suas responsabilidades em prazos cada vez mais curtos (HIRSCHLE e GONDIM, 2020). Estresse pode ser concebido como reação natural do organismo, que ocorre quando o homem vivencia situações de perigo ou ameaça. Tal mecanismo de defesa coloca os sujeitos em estado de alerta, provocando alterações físicas e emocionais (CHEN, WONG e YU, 2009).

Na Psicologia, o estresse tem sido constantemente apontado como fator capaz de comprometer a saúde física e psíquica dos sujeitos, com destaque para as três principais perspectivas teóricas que embasam sua análise: a) estudos que enfatizam as respostas fisiológicas e reações do homem aos agentes estressores; b) estudos que investigam os fatores estressores e seus danos ao bem-estar e saúde dos indivíduos; e, c) investigações que se concentram na avaliação sobre as formas como os sujeitos avaliam e percebem os eventos estressores (MARTINS e GONÇALVES, 2019; SCHAUFELI e TARIS, 2014).

Segundo Lazarus (1999), a maneira como o indivíduo avalia um evento, determina sua reação emocional. Compreende-se assim, que o estresse ocupacional é influenciado significativamente pela percepção do empregado acerca das condições oferecidas pelo ambiente de trabalho e de

sua capacidade para enfrentá-las, o que pode gerar reações com efeitos negativos sobre o seu estado de bem-estar (CUNHA et al, 2016).

Os estudos revelam também que o estresse ocupacional compromete a qualidade da produtividade e da prestação dos serviços por parte dos empregados. Sinalizam assim, a necessidade de as organizações investirem em atividades e práticas promotoras de saúde, tais como os programas de ginástica laboral e alimentação balanceada, voltados a à manutenção do estado de bem-estar de seus empregados, visando também o aumento da produtividade dos mesmos (CARVALHO, 2016; REIS, FRAGA e SOUZA, 2015).

A *Ergonomia* também se apresenta como área do conhecimento que muito tem contribuído para a melhor adaptação e desenvolvimento do sujeito humano ao trabalho. A análise ergonômica do trabalho tem como principal objetivo adaptar as determinadas funções e atividades laborais aos seus respectivos operadores, contribuindo para a redução dos riscos de acidentes e doenças ocupacionais (MARQUEZE e MORENO, 2005).

Os estudos em tal campo salientam a necessidade de as empresas se empenharem no desenvolvimento e implementação de ações e estratégias de gestão voltadas a garantia da segurança e integridade física e mental de seus empregados durante o exercício laboral. Conforme Bernardo et al (2017), por exemplo, somente assim será possível às mesmas proporcionarem maior conforto e satisfação no trabalho, sendo tais medidas apontadas pela academia científica como práticas de gestão essenciais e capazes de contribuir para melhores índices de produtividade, para a redução de custos, saúde e satisfação no trabalho (ANDRADE, 2020; ALMEIDA et al, 2018).

Ressalta-se que ao investirem na qualidade de vida no trabalho e no bem-estar dos empregados, as empresas não estão ofertando ou oferecendo benefícios, mas apenas efetivando investimentos na qualificação e produtividade de seus recursos humanos. Como evidenciado pelos estudos avaliados, ao desfrutarem de ambientes de trabalho mais salubres, os empregados desenvolvem e apresentam maior nível de motivação para o trabalho e estabelecem alto grau de confiança na operacionalização e prática de suas respectivas atividades laborais (CARVALHO, 2016). Deste modo torna-se fundamental aos gestores a identificação das necessidades físicas, cognitivas, emocionais e afetivas de seus subordinados para que possam

contribuir de forma efetiva para o alcance de suas metas e objetivos, bem como para a sua realização pessoal no âmbito profissional (PAZ et al, 2020; DAROSCI e SILVA, 2018).

Destaca-se, por fim, o consenso no entendimento de que investir na promoção da qualidade de vida no trabalho e no bem-estar dos empregados diminui ou, ao menos minimiza, o desconforto físico e emocional dos empregados, reduzindo os níveis de ansiedade, depressão, angústias e estresse originados pelo trabalho (FERREIRA e DIAS, 2017; OLIVEIRA e SOUZA, 2016; ROCHA e BUSSINGUER, 2016).

Nas áreas de *Gestão de Pessoas* e de *Recursos Humanos*, os estudos se concentram nos “fatores de satisfação versus insatisfação no trabalho”, “qualidade de vida e trabalho” e “autorrealização no trabalho”. De acordo com os dados avaliados os altos índices de sobrecarga no trabalho podem provocar efeitos negativos sobre o estado físico e emocional dos empregados, produzir riscos à saúde e comprometer significativamente suas capacidades produtivas, e conseqüentemente, a produtividade e os resultados das organizações (COELHO et al, 2016). Neste sentido, a literatura especializada tem evidenciado que as empresas ainda pouco investem na qualidade de vida dos colaboradores, não oferecendo condições adequadas ao exercício laboral (FERREIRA e DIAS, 2017; RIBEIRO e SANTANA, 2015).

Os estudos em questão destacam a ginástica laboral como atividade física destinada à promoção de saúde dos empregados dentro das empresas, objetivando à prevenção e proteção contra os acidentes de trabalho e doenças associadas à atividade laboral (PEREIRA e TREVÉLIN, 2020). Sua prática contribui especialmente para a prevenção e redução dos danos relacionados aos distúrbios e doenças provocadas por atividades profissionais que exigem movimentos repetitivos e frequentes, contribuindo para a redução não apenas do estresse ocupacional, mas também para a promoção do bem-estar e da saúde dos empregados (LÍRIO e SEVERO, 2018; LAUX et al, 2016).

Estudos apontam que os resultados obtidos a partir da adoção e da implementação das práticas e programa de saúde ocupacional nas empresas evidenciam a redução dos índices de absenteísmo, dos acidentes do trabalho, do afastamento por doenças ocupacionais e da rotatividade nas contratações e demissões dos recursos humanos (SOARES, 2019; COUTO e PASCHOAL, 2017; REIS, FRAGA e SOUZA, 2015). Estas investigações sinalizam que o absenteísmo está diretamente relacionado ao afastamento do empregado de suas atividades

laborais, o que compromete não apenas o desenvolvimento pessoal e profissional do trabalhador, mas também a capacidade produtiva das organizações (ALMEIDA, 2018).

Ressalta-se que a elevada taxa de absenteísmo sinaliza possíveis problemas de gestão, geralmente, revelados pela queda na motivação das equipes de trabalho e por constantes conflitos internos (OLIVEIRA, 2016; SANTOS, BORGES e MACHADO, 2018). Os estudos indicam ainda que um dos principais fatores da baixa motivação e aumento do absenteísmo está relacionado ao pagamento das horas extras em folgas e não em remuneração financeira. O pagamento destas horas em dinheiro funciona como complemento salarial para muitos trabalhadores, e se efetivam como forma real de atenderem as suas necessidades, o que justificaria seus reais esforços (SILVA, FURTADO e ZANINI, 2015; SABINO e CUNHA, 2016).

ANÁLISE GERAL:

Os estudos avaliados ressaltam a importância da promoção da saúde e da qualidade de vida no trabalho dentro das empresas, elementos essenciais à satisfação e a motivação dos empregados e melhores resultados para as organizações. A ausência de estratégias de gestão voltadas à satisfação e ao bem-estar dos trabalhadores produzem impactos negativos a saúde dos mesmos, desencadeando distúrbios biopsíquicos e sofrimento. Nas diferentes áreas do conhecimento, confirma-se o consenso de que funcionário satisfeito com o trabalho que executa ou realiza apresenta maior motivação e produtividade laboral. A satisfação no trabalho promove maior harmonização dos empregados com os interesses das organizações, contribuindo ainda para a redução dos conflitos internos. Empregados satisfeitos com, e no trabalho, se tornam mais criativos, receptivos e competentes no alcance de seus objetivos e metas, agregando valor à organização. Evidencia-se assim a indispensável vivência por parte dos empregados de uma experiência positiva, pautada na satisfação e no bem-estar para que se desenvolvam como sujeitos e profissionais realizados e produtivos. Neste sentido, a satisfação pessoal e profissional dos funcionários se revela como elemento essencial também à saúde das organizações, viabilizando o sucesso em suas metas e objetivos.

CONSIDERAÇÕES

Nas últimas décadas a felicidade humana tem se destacado como alvo dos estudos científicos, nas mais diversas áreas do conhecimento. As investigações no campo têm buscado por

compreensões mais amplas acerca das experiências de prazer em contraposição as de desprazer vivenciadas pelo homem.

Vários teóricos e estudiosos têm investido esforços na identificação do quanto as pessoas se consideram felizes. Cabe ressaltar que o termo felicidade foi substituído ao longo dos tempos, abrindo espaços para concepções mais atualizadas sobre o estado de bem-estar, elemento fundamental e constituinte do conceito de saúde.

Sinônimo de alegria e deleite, o bem-estar se caracteriza como autoavaliação de um sujeito sobre a própria condição no mundo, o que envolve sua percepção sobre as experiências prazerosas vivenciadas e as recompensas de vida alcançadas. O trabalho por se caracterizar como elemento fundamental à própria constituição do sujeito, também se revela como instrumento e meio de satisfação das necessidades tanto físicas quanto emocionais e cognitivas.

O bem-estar no trabalho desponta na atualidade como elemento produtor de saúde. Como diz o ditado popular, o trabalho dignifica o homem. Contudo, tal dignidade passa primeiro pelos sentimentos de reconhecimento e valorização sobre o que se produz e realiza. Neste aspecto, a literatura especializada em muito tem contribuído para evidenciar que a compreensão mais ampla acerca dos fatores e contextos que promovem satisfação no trabalho, contribui de maneira significativa para a promoção da saúde dos trabalhadores e sucesso das organizações.

A partir de tais premissas, destaca-se que os objetivos do estudo aqui proposto foram alcançados em sua totalidade, uma vez que se evidenciou a partir da literatura especializada que fatores como, remuneração incompatíveis com o cargo ocupado, e também com o mercado de trabalho; ambientes organizacionais insalubres; condições de riscos que comprometem a integridade física e mental dos trabalhadores; entre outros, impactam direta e negativamente a motivação e a satisfação dos funcionários, reduzindo o bem-estar durante o exercício laboral.

A revisão da literatura produzida nos últimos cinco anos também possibilitou confirmar que entre os trabalhadores, os investimentos em ações e programas de qualidade de vida no trabalho são percebidos como estratégias de gestão fundamentais à manutenção de suas satisfações com o trabalho e com as empresas de vínculo; que os trabalhadores concebem e identificam o estresse ocupacional como fator de forte potencial produtor de sofrimento no trabalho, com danos severos à saúde física e emocional; que as doenças relacionadas ao trabalho são

percebidas pelos trabalhadores como graves ameaças a subjetividade, com prejuízos para a autoestima, o que compromete o bem-estar subjetivo; que o trabalho satisfatório é concebido pelos empregados como aquele que gratifica, e que contribui de forma direta tanto para seus crescimento profissional e desenvolvimento pessoal; e, que, os trabalhadores percebem a insatisfação no trabalho como resultante de variados fatores como, estilos de liderança; modelos de gestão; inadequadas condições de trabalho; jornadas extenuantes; entre outros, que se revelam como produtores de distúrbios biopsicossociais.

Por último, os resultados do estudo corroboram nossa hipótese de que condições de trabalho adversas geram sofrimento tanto físico como psíquico capazes de comprometer o bem-estar no trabalho, produzindo, frustração; redução da motivação; e, conseqüentemente, menor capacidade produtiva dos indivíduos, e por conseguinte, prejuízos para as organizações.

REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE, Anelise S.; TRÓCCOLI, Bartholomeu. T. Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, Brasília, v. 20, n. 2, p. 154-164, 2004.
- ALMEIDA, Marisol S.; JESUS, Beatriz A. B.; PERILLO, Caroline B.; LUZ, Lucineide B. R. OS MOTIVOS DO ABSENTEÍSMO VOLUNTÁRIO E INVOLUNTÁRIO NAS EMPRESAS. In: *VI Congresso de iniciação científica do IFSP Itapetininga*, 2018. https://eventos.itp.ifsp.edu.br/index.php/VI_IC/VI_IC/paper/viewFile/1070/474
- ANDRADE, Maria Margarida. **Introdução a metodologia do trabalho científico**. 10ª edição, Editora Atlas, 2010.
- ANDRADE, Carolina R.; PEREIRA, Ludiano Z.; CKAGNAZAROFF, Ivan B. Elementos de satisfação e insatisfação no trabalho operacional: revisitando Herzberg. *Revista Gestão & Tecnologia*, v. 7, n. 1, 2007.
- ANDRADE, Diego F. R.; MELO, Daniel C. M.; SANTOS, Jéssica N.; LIMEIRA, Patrícia T. Santos. Análise Ergonômica do Trabalho como Fator motivacional no Ambiente Organizacional: Um Estudo de Revisão. In: **Congresso de Gestão, Negócios e Tecnologia da Informação – CONGENTI**. Sergipe, 2020. file:///C:/Users/ensou/Downloads/13547-51255-1-PB.pdf
- ANDRADE, Taís; COSTA, Vivian F.; ESTIVALETE, Vania F. B.; LENGLER, Leticia. Comportamento de cidadania organizacional: um olhar à luz dos valores e da satisfação no trabalho. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, v. 19, n. 64, p. 236-262, 2017.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BEZERRA, Italla M, Pinheiro; SORPRESO, Isabel C. Esposito. Conceito de saúde e movimentos de promoção da saúde da reorientação de práticas. *Jornal of Human Growth and Development*. Volume 26, nº 1. São Paulo, 2018.

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S010412822016000100002&script=sci_arttext&tlng=pt

BICHETT, Miria; VARGAS, Sandra M. L. Fatores influenciadores na satisfação e motivação ao trabalho no setor público municipal. *Desafio Online*, v. 9, n. 1, 2021.

CALLEFI, Jéssica S.; TEIXEIRA, Paula M. R.; SANTOS, Fernando C. A. Relações entre motivação, satisfação no trabalho e as dimensões competitivas da estratégia de recursos humanos no great place to work. *Revista Administração em Diálogo-RAD*, v. 23, n. 1, p. 106-121, 2021.

CARDOSO, Hugo F.; BAPTISTA, Makilim N.; SOUZA, Denise F. A.; GOULART, Junior E. Síndrome de burnout: Análise da literatura nacional entre 2006 e 2015. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, v. 17, n. 2, p. 121-128, 2017.

CARVALHO, Jéssica F.; MARTINS, Érica P. T.; LÚCIO, Laurenny; PAPADRÉA, Pedro J. Qualidade de vida no trabalho e fatores motivacionais dos colaboradores nas organizações. *Educação em foco*, v. 7, n. 1, p. 21-23, 2013.

CARVALHO, Maiara L. Qualidade de vida no trabalho versus Condições psicossomáticas advindas do mercado de trabalho. *REGRAD - Revista Eletrônica de Graduação do UNIVEM* - ISSN 1984-7866, v. 9, n. 1, p. 67-84, 2016.

CHEN, Wei-Qing; WONG Tze-Wei; YU Tak-Sun. Influence of occupational stress on mental health among chinese off-shore oil workers. *Scand J Public Health*, 2009; 37(7):766-773. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1403494809341097>

COELHO, Eduardo; ANTLOGA, Carla; MAIA, Mariana; TAKAKI, Katsumi. Autoeficácia e qualidade de vida no trabalho: um estudo com policiais militares. *Revista Psicologia Teoria e Pesquisa*, 32 (spe), 2016.

<https://www.scielo.br/j/ptp/a/LTyjDD9zrbnbRbwG3mb7bJb/?lang=pt>

CORREA, Vanderlei M.; BOLETTI, Rosane R. **Ergonomia: fundamentos e aplicações**. Bookman Editora, 2015.

COUTINHO, Maria Chalfin. Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 12, n. 2, p. 189-202, 2009. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v12n2/a05v12n2.pdf>

COUTO, Priscila R.; PASCHOAL, Tatiane. Relação entre ações de qualidade de vida no trabalho e bem-estar laboral. *Psicologia Argumento*, v. 30, n. 70, 2017.

CUNHA, Norival C.; PALMIERE, Tatiane M. R.; CUNHA, Thais N. B.; CUNHA, Nathália B. Estresse dentro das organizações de trabalho. *Revista Gestão Tecnologia e Ciência - Getec*, v.5, n.9, p.1-17/2016.

DEJOURS, Chrístophe. **A loucura do trabalho: estudo da psicopatologia do trabalho**. 5 ed. Ampliada São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

DEJOURS, Chrístophe. **Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações**. O indivíduo na organização: dimensões esquecidas. São Paulo: Atlas, 1993.

DEJOURS, Chrístoph. **A loucura do trabalho: estudo de Psicopatologia do Trabalho**. São Paulo: Cortez, 1998.

DAROSCI, Silva R., Andresa; SILVA, Narbal. Significados de Felicidade orientados pela Psicologia Positiva em Organizações e no Trabalho. *Revista Psicologia desde el Caribe*, v. 35, n. 1, p. 60-80, Fundación Universidad del Norte Puerto Colombia, Barranquilla, Atlántico, Colombia.2018. psicaribe@uninorte.edu.co

BERNARDO, Denise C. R.; NASCIMENTO, João P. B.; SILVEIRA, Patricia R.; SOARES, Keila G. R. O estudo da ergonomia e seus benefícios no ambiente de trabalho: uma pesquisa bibliográfica. *Saberes Interdisciplinares*, v. 6, n. 11, p. 97-112, 2017.

FARID, H.; IZADI, Z.; ISMAIL, I. A.; ALIPOUR, F. Relationshipbetween quality of work life and organisational commitment among lecturers in a Malaysian public research university. *The Social Science Journal*, 52(1), 54–61. doi:10.1016/j.soscij.2014.09.003, 2015. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1016/j.soscij.2014.09.003>

FERNANDES, Ciro H. A.; SANTOS, Pedro V. Souza. Ergonomia: Uma revisão da literatura acerca da ginástica laboral. *Nucleus*, v. 16, n. 2, p. 211-220, 2019.

FERREIRA, Geovani B.; DIAS, Cátia C. A importância da qualidade de vida no trabalho e da motivação dos colaboradores de uma organização. *Psicologia e Saúde em Debate*, v. 3, n. 2, p. 30-43, 2017.

GARCEZ, Lívia; ANTUNES, Christianne B. L.; ZARIFE, Pricila S. Bem-estar no trabalho: revisão sistemática da literatura brasileira. *Revista Interdisciplinar de Psicologia e Promoção da Saúde - Aletheia*, v. 51, n. 1 e 2, 2018.

GIONGO, Carmem R.; MONTEIRO, Janine K.; SOBROSA, Gênesis M. R. Suinocultor: vivências de prazer e sofrimento no trabalho precário. *Psicologia & Sociedade*, v. 29, 2017.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GIL, Antônio Carlos. **Metodologia do ensino superior**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2011

GODOY, A. S. A pesquisa qualitativa e sua utilização em administração de empresas. *Revista de Administração de Empresas*. São Paulo, v. 35, n. 4, p.65-71, jul./ago. 1995.

HIPÓLITO, Maiza C. V.; MASSON, Valéria A. MONTEIRO, Maria I. GUTIERREZ, Gustavo L. Qualidade de vida no trabalho: avaliação de estudos de intervenção. *Revista Brasileira de Enfermagem*, v. 70, n. 1, p. 189-197, 2017.

HIRSCHLE, Ana Lucia T.; GONDIM, Sônia M. G. Estresse e bem-estar no trabalho: uma revisão de literatura. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 25, p. 2721-2736, 2020.

KANESIRO, Lidiane A. Qualidade de Vida no Trabalho. *Revista Nucleus*, v. 2, n. 1, 2004.

KAYA, N. Evaluation of working life quality of nurses working in a university hospital and the affecting factors. *Master thesis, Zonguldak Karaelmas University, Zonguldak*, Turkey, 2011.

KLEIN, Leander L.; PEREIRA, Breno A. D; LEMOS, Ricardo B. Qualidade de vida no trabalho: parâmetros e avaliação no serviço público. *Revista de Administração Mackenzie*, v. 20, n. 3, p. 1-35, 2019.

LAND, Kenneth. C.; **Social indicators models: An overview**. In K. C. Land & S. Spilerman (Orgs.), *Social indicator models* (pp. 5-36). New York: Russell Sage Foundation, 1975.
<https://www.russellsage.org/publications/social-indicator-models>

LAUX, Rafael C.; PAGLIARI, Paulo; JUNIOR, João V. E.; CORAZZA, Sara T. Programa de Ginástica Laboral e a Redução de Atestados Médicos. *Revista Ciência & Trabalho*, 2016.

LAVOR, Anna R. A.; BEZERRA, Claudia Q. B.; ALVES, Maria F. Mo.; LIMA, Francica N. S. A importância da Qualidade de Vida no Trabalho para os funcionários e a instituição. *Revista de Psicologia*, v. 10, n. 31, p. 89-103, 2016.

LAZARUS, Richard. S. *Stress and emotion: a new synthesis*. New York: Springer; 1999.
<https://psycnet.apa.org/record/1999-02362-000>

LIMA, Dirce S.; GARCIA, Fernando C.; TOMAZ, Christian M. Prazer e Sofrimento no Trabalho: estudo sobre os motoristas de uma empresa de ônibus da cidade de Belo Horizonte, 2015. *XII Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia (SEGeT)*. At: Resende-RJ, Brazil. Volume: SEGeT Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia XII.
https://www.researchgate.net/publication/286928340_Prazer_e_Sofrimento_no_Trabalho_estudo_sobre_os_motoristas_de_uma_empresa_de_onibus_da_cidade_de_Belo_Horizonte

LÍRIO, Angélica B.; SEVERO, Eliana A.; GUIMARÃES, Julio C. F. A influência da qualidade de vida no trabalho sobre o comprometimento organizacional. *Gestão & Planejamento - G&P*, v. 10, 2018.

MACHADO, Wagner L; BANDEIRA, Denise R. Bem-estar psicológico: definição, avaliação e principais correlatos. *Estudos de Psicologia*, Campinas, v. 29, n. 4, p. 587-595, 2012.

MARQUES, Antônio L.; BORGES, Renata S. G.; ALMADA, Livia. Resistência à mudança organizacional e estresse no trabalho. *Revista de Administração FACES Journal*, v. 15, n. 1, p. 9-24, 2016.

MARQUEZE, Elaine C.; MORENO, Claudia R. de Castro. Satisfação no trabalho: uma breve revisão. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 30, n. 112, p. 69-79, 2005.

MARTINS, Gilberto A.; THEOPHILO, Carlos R. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. 3º Edição. ed. [S. l.]: Atlas, 2016.

MARTINS, Daiane G.; GONCALVES, Júlia. **Estresse** Ocupacional em Profissionais do Serviço de Atendimento Móvel de Urgência (SAMU). *Rev. Psicol. Saúde* [online]. 2019, vol.11, n.3, pp. 3-17. ISSN 2177-093X. <http://dx.doi.org/10.20435/pssa.v0i0.618>.

MARTINS, Cimara S.; RIBEIRO, Emídio O.; ANTONIOLLI, Bianca I.; SILVA, José M. S. Fatores Motivacionais que influenciam no desempenho dos colaboradores no Ambiente de Trabalho. ID on line *Revista De Psicologia*, v. 12, n. 39, p. 262-281, 2018.

MARTINS, Juliano; MICHALOSKI, Ariel O. Qualidade de vida e estresse no trabalho. *Revista Científica Semana Acadêmica*, ISSN 2236-6717, 2015. <https://semanaacademica.com.br/artigo/qualidade-de-vida-e-estresse-no-ambiente-de-trabalho>

MASLOW, Abraham H.. **Motivation and personality**. New York: Harper & Brothers, 1954.

MASLOW, Abraham H. **A Theory of Human Motivation**. 1943. Disponível <http://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>. Acesso em 18/09/2009.

MASLOW, Abraham H. **Introdução à psicologia do ser**. Rio de Janeiro: Eldorado, 1962.

MATAMÁ, Joana.; MENDES, romina.; PINHO-PEREIRA, Suzy; NASCIMENTO, Daniela; CAMPINA, Ana; COSTA-LOBO, Cristina. **Bem-estar subjetivo: Uma revisão narrativa da literatura**. Revista de Estudios e Investigación em Psicología y Educación, 2017. https://www.researchgate.net/publication/321840521_BemEstar_Subjetivo_Uma_Revisao_Narrativa_da_Literatura

MAYO, Elton. **Problemas Humanos de una civilización industrial**. Buenos Aires: Galatea Nueva Vision S. R. L. Cerrito, 1959.

MAYO, Elton. **The Social Problems of an industrial civilization**. London: Routledge & Kegan Paul Ltd, 1957. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/000271624624500154>

NEVES, Diana R. Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. *Cadernos EBAPE. BR*, v. 16, n. 2, p. 318-330, 2018.

OLIVEIRA, Gleyson S.; SOUSA, Hercilio M. Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam a produtividade nas organizações. *Revista Campo do Saber*, v. 4, n. 2, 2019.

OLIVEIRA, Mariah C. P. A relação entre a qualidade de vida no trabalho e as reclamações trabalhistas: um estudo de caso em uma empresa automotiva. *Revista da UI_IP Santarém - Unidade de Investigação do Instituto Politécnico de Santarém*, p. 21-21, 2016.

PANTALEÃO, Patrícia F.; VEIGA, Heila M. Silva. Bem-estar no trabalho: revisão sistemática da literatura nacional na última década. *HOLOS*, [S.l.], v. 5, p. 1-24, dez. 2019. ISSN 1807-1600. <http://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/HOLOS/article/view/7570>

PASCHOAL, Tatitane.; TAMAYO, Alvaro. Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação Psicológica*, 7(1), 11-22, 2008. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/avp/v7n1/v7n1a04.pdf>

PAZ, Maria G. T.; FERNANDES, Sonia R. P.; CARNEIRO, Laila L.; MELO, Eleuni A. A. Bem-estar pessoal nas organizações e qualidade de vida organizacional: o papel mediador da cultura organizacional. *Revista de Administração Mackenzie*, v. 21, n. 1, p. 1-37, 2020.

PENA, Liliana; REMOALDO, Paula. Psicodinâmica do Trabalho: um estudo sobre o prazer e o sofrimento no trabalho docente na Universidade Óscar Ribas. *Saúde e Sociedade*, v. 28, p. 147-159, 2019.

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

PORCIUNCULA, Alice M.; VENÂNCIO, Sandra A.; SILVA, Cosme M. F. P. Síndrome de Burnout em gerentes da Estratégia de Saúde da Família. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 25, p. 1555-1566, 2020.

REIS, Amanda S.; FRAGA, Eduardo M.; SOUZA, Patrícia N. S. **Benefícios de programas de qualidade total na vida dos trabalhadores**. Programa de Pós-graduação da Escola Baiana de Medicina e Saúde Pública, Salvador – BA, 2015.
<http://www7.bahiana.edu.br/jspui/bitstream/bahiana/765/1/VERS%C3%83O%20FINAL%20ATUALIZADA.pdf>

RIBEIRO, Larissa A.; SANTANA, Lídia C. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. *Revista de Iniciação Científica–RIC Cairu*, v. 2, n. 02, p. 75-96, 2015.

ROCHA, Sarah H.; BUSSINGUER, Elda C. A. A invisibilidade das doenças mentais ocupacionais no mundo contemporâneo do trabalho. *Pensar: Revista de Ciências Jurídicas*, 2016.

RYFF, Carol. D.; KEYES, Corey. L. M. The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69 (4), 719-727, 1995.
<https://psycnet.apa.org/record/1996-08070-001>

RYFF, Carol. D. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57 (6), 1069-1081, 1989. <https://psycnet.apa.org/record/1990-12288-001>

SABINO, Ludymilla A. M.; CUNHA, Norival C. Remuneração e salário numa abordagem administrativa. *Revista GeTeC*, v. 5, n. 10, 2016.

SANTANA, Vitor S.; GONDIM, Sônia M. G. Regulação emocional, bem-estar psicológico e bem-estar subjetivo. *Estudos de Psicologia*, Natal, v. 21, n. 1, p. 58-68, 2016.

SANTOS, Danielle F. B.; BORGES, Renata F.; MACHADO, Humberto C. Medidas para redução do absenteísmo nas empresas. *Qualia: A Ciência Em Movimento*, v. 4, n. 1, p. 77-91, 2018.

SATUF, Cibele V. V.; MONTEIRO, Samuel J. F.; PEREIRA, Henrique; ESGALHADO, Graça; AFONSO, Rosa Marina; LOUREIRO, Manuel. A influência da satisfação laboral no bem-estar subjetivo: uma perspectiva geracional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 34, 2018. <https://www.scielo.br/j/ptp/a/YjVJWyZQbgtQpJvcfdvtVby/abstract/?lang=pt>

SCLIAR, Moacyr. História do Conceito de Saúde. Rev. *Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, 17(1): 29-41, 2007. <https://www.scielo.br/j/physis/a/WNtwLvWQRFbscbzCywV9wGq/?lang=pt&format=pdf>

SCHAUFELI W. B.; TARIS, T. W. **A critical review of the Job Demands-Resources Model: implications for improving work and health.** In: Bauer GF, Hämmig O, editores. *Bridging occupational, organizational and public health a transdisciplinary approach* Netherlands: Springer; 2014. p. 43-68. <https://www.wilmarshaufeli.nl/publications/Schaufeli/411.pdf>

SILVA, Marcelo J. S.; SCHRAIBER, Lilia B.; MOTA, André. O conceito de saúde na Saúde Coletiva: contribuições a partir da crítica social e histórica da produção científica. *Physis: Revista de Saúde Coletiva*, v. 29, p. e290102, 2019.

SILVA, Ana Carolina C. J.; FURTADO, Juliana H.; ZANINI, Roselaine R. Um estudo sobre a qualidade de vida no trabalho (QVT) e os fatores associados. *Iberoamerican Journal of Industrial Engineering*, v. 7, n. 14, p. 182-200, 2015. <http://incubadora.periodicos.ufsc.br/index.php/IJIE/article/view/3669>

SILVA, Salvyana C. P. S.; NUNES, Marco A. P.; SANTANA, Vanessa R.; REIS, Francisco P.; NETO, José M.; LIMA, Sonia O. A síndrome de burnout em profissionais da Rede de Atenção Primária à Saúde de Aracaju, Brasil. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 20, p. 3011-3020, 2015. <https://www.scielo.br/j/csc/a/tMHPSfqgYFQPPDdqKqQrw6b/abstract/?lang=pt>

SIQUEIRA, Mirlene M. M.; PADOVAM, Valquiria A. Rossi. 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, 2008.

SNYDER, C. R.; LOPEZ, Shane J. **Psicologia positiva: Uma abordagem científica e prática das qualidades humanas.** Porto Alegre: Artmed, 2009.

SOARES, Paula Nascimento. **A importância da ginástica laboral na prevenção de doenças ocupacionais: Revisão de literatura.** Programa de Pós Graduação - Instituto Federal da Paraíba, Campus de Patos, 2019. <http://repositorio.ifpb.edu.br/jspui/handle/177683/1031>

TUMOLO, Paulo S. O trabalho na forma social do capital e o trabalho como princípio educativo: uma articulação possível? *Educação Social*, Campinas, vol. 26, n. 90, p. 239-265, Jan./Abr. 2005 239 Disponível em <http://www.cedes.unicamp.br>

VIEIRA, Débora Feijó V. B.; HANASHIRO, Darcy Mitiko M. Visão introdutória de qualidade de vida no trabalho. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, Porto Alegre, v.11, nº 2, p. 41-46, 1990.

WELLICHAN, Danielle S. P.; SANTOS, Marcella G. F. Qualidade de vida em bibliotecas: como a ergonomia e a ginástica laboral contribuem para rotinas mais saudáveis nas bibliotecas universitárias. *Revista ACB: Biblioteconomia*