



**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA
PARAÍBA CAMPUS JOÃO PESSOA
DIRETORIA DE ENSINO SUPERIOR
UNIDADE ACADÊMICA DE GESTÃO E NEGÓCIOS
CURSO SUPERIOR DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

HELOISA DE MOURA COSTA

**A RELAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) E
PRODUTIVIDADE DENTRO DO CONTEXTO DA ORGANIZAÇÃO.**

**João Pessoa
2024**

HELOISA DE MOURA COSTA

**A RELAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) E
PRODUTIVIDADE DENTRO DO CONTEXTO DA ORGANIZAÇÃO**



TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
apresentado ao Instituto Federal de Educação,
Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), curso
Superior de Bacharelado em Administração, como
requisito institucional para a obtenção do Grau de
Bacharel(a) em **ADMINISTRAÇÃO**.

Orientador(a): Taline Regina Pereira Cabral

**JOÃO PESSOA
2024**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Biblioteca Nilo Peçanha do IFPB, *campus* João Pessoa

C837r Costa, Heloisa de Moura.
A relação da qualidade de vida no trabalho (QVT) e
produtividade dentro do contexto da organização /Heloisa
de Moura Costa. - 2024.
30 f. : il.

TCC (Graduação – Bacharelado em Administração) –
Instituto Federal de Educação da Paraíba / Unidade
Acadêmica de Gestão e Negócios, 2024.

Orientação : Profa. Taline Regina Pereira Cabral.

1.Qualidade de vida no trabalho (QVT). 2. Produtivi-
dade. 3. Estratégia de gestão. I. Título.

CDU 331.101.3(043)

Bibliotecária responsável: Lucrecia Camilo de Lima – CRB 15/132



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA

FOLHA DE APROVAÇÃO

Heloisa de Moura Costa
Matrícula 20181460096

**A RELAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) E PRODUTIVIDADE
DENTRO DO CONTEXTO DA ORGANIZAÇÃO.**

**TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO apresentado em 18/09/2024
no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), Curso
Superior de Bacharelado em Administração, como requisito institucional para a
obtenção do Grau de Bacharel(a) em ADMINISTRAÇÃO.**

Resultado: Aprovado

João Pessoa, 18/09/2024.

BANCA EXAMINADORA:
(assinaturas eletrônicas via SUAP)

Taline Regina Pereira Cabral (IFPB)
Orientador(a)

Marina Elizabeth Dias Altidis (IFPB)
Examinadora

Cristovam Augusto de Carvalho Sobrinho (IFPB)
Examinador

Documento assinado eletronicamente por:

- **Taline Regina Pereira Cabral**, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 18/09/2024 21:39:34.
- **Cristovam Augusto de Carvalho Sobrinho**, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 18/09/2024 22:04:10.
- **Marina Elizabeth Dias Altidis**, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 23/09/2024 18:19:22.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 17/09/2024. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código: 606893
Verificador: 2a2537d447
Código de Autenticação:



Av. Primeiro de Maio, 720, Jaguaribe, JOAO PESSOA / PB, CEP 58015-435
<http://ifpb.edu.br> - (83) 3612-1200

DEDICATÓRIA

*Dedico este trabalho a Deus.
Como está escrito em Romanos 11:36:
“Pois dele, por ele, e para ele são todas as coisas. A ele seja
a glória pelos séculos! Amém.”*

AGRADECIMENTOS

Quero começar agradecendo a Deus, que fez com que este sonho se tornasse realidade, mesmo quando parecia distante. Hoje, vejo que tudo aconteceu no tempo certo e de acordo com os planos d'Ele. Sem Ele, nada disso seria possível.

Agradeço também aos meus pais, que foram meus primeiros professores na vida. À minha mãe, por toda a educação e apoio, e ao meu pai, minha eterna gratidão pelas tabuadas cobradas e pelo investimento em minha educação. Espero um dia conseguir retribuir metade do que vocês fazem por mim.

Um agradecimento especial à minha orientadora, Taline, que com toda a sua experiência e paciência me guiou de maneira excepcional durante todo esse processo.

E, claro, agradeço ao meu namorado, Daniel, que, em momentos de dúvidas e desânimo, me ofereceu apoio e encorajamento, acreditando sempre que tudo daria certo.

A todos vocês, minha profunda gratidão e admiração.

*"Tudo o que você sempre quis está do
outro lado do medo." — George Addair*

RESUMO

A qualidade de vida no trabalho (QVT) dos colaboradores de uma organização é essencial para promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo. Este estudo analisa como a qualidade de vida no trabalho está diretamente relacionada à produtividade organizacional, analisando as conexões específicas entre os elementos que formam a QVT e os indicadores de produtividade dentro da organização e propondo recomendações baseadas em evidências. Além disso, para essa pesquisa realiza-se um levantamento de dados e uma pesquisa bibliográfica. Contudo, os resultados mostram que a qualidade de vida no trabalho é influenciada por diversos fatores, enfatizando o fato de que os colaboradores que são valorizados demonstram maior engajamento e produtividade. Logo, investir na qualidade de vida no contexto organizacional é uma estratégia essencial para garantir bons resultados nas empresas.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho. Produtividade. Resultados.

ABSTRACT

The quality of life at work (QWL) of an organization's employees is essential to promote a healthy and productive work environment. This study analyzed how quality of life at work is directly related to organizational productivity, analyzing the specific connections between the elements that make up QWL and productivity indicators within the organization and proposing evidence-based recommendations. In addition, for this research, a survey of data and literature was carried out in scientific articles and electronic books. However, the results showed that the quality of life at work is influenced by several factors, emphasizing that employees who are valued demonstrate greater engagement and productivity. Therefore, investing in quality of life in the organizational context is an essential strategy to ensure good results in companies.

Keywords: Quality of life at work. Productivity. Results.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	12
1.1 Objetivos.....	14
1.2 Objetivo geral.....	14
1.3 Objetivo específico.....	14
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	15
2.1 Conceito e Importância da Qualidade de Vida no Trabalho.....	15
2.2 Fatores que Influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho.....	16
2.3 Avaliando a Qualidade de Vida no Trabalho sob a Visão dos Colaboradores.....	17
2.4 Relação da Qualidade de Vida no Trabalho com a Produtividade.....	18
2.5 Integração entre práticas de QVT e estratégias de gestão para maximizar a produtividade.....	19
3. METODOLOGIA DA PESQUISA.....	21
3.1 Caracterização da Pesquisa.....	21
4. ANÁLISE DE DADOS.....	23
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	27
REFERÊNCIAS.....	28

1 INTRODUÇÃO

No cenário atual, a realidade do ambiente organizacional enfatiza uma crescente preocupação com a qualidade de vida no trabalho, reconhecendo-a como um fator crucial para promover o bem-estar dos colaboradores e, por conseguinte, atingir níveis mais elevados de produtividade. Portanto, a necessidade entre a satisfação dos indivíduos no contexto laboral e o melhor desempenho das organizações instiga pesquisas e reflexões sobre a relação intrínseca entre a qualidade de vida no trabalho e a eficácia organizacional.

A qualidade de vida no trabalho é considerada uma abordagem holística no que se refere à maneira como a QVT é analisada de forma ampla e integrada, abrangendo diversos aspectos do ambiente laboral, incluindo condições físicas e psicológicas, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, relações interpessoais e oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional (SILVA, 2018, p. 42). Portanto, a influência da qualidade de vida no trabalho impacta não apenas na produtividade organizacional, mas também no desempenho pessoal e profissional.

A relevância desse estudo reside na compreensão de que a satisfação e o bem-estar dos colaboradores não foram apenas indicadores de um ambiente laboral saudável, mas também elementos catalisadores do sucesso organizacional. O entendimento das interconexões entre qualidade de vida no trabalho e produtividade permite às organizações desenvolverem estratégias mais eficazes para promover ambientes de trabalho que estimulam o engajamento, a motivação e o desempenho excepcional dos colaboradores.

Em consonância com a contemporaneidade, uma pesquisa recente de Silva e Santos (2022, p. 67) destaca que "a qualidade de vida no trabalho torna-se um fator determinante para a produtividade organizacional, influenciando diretamente a satisfação e o comprometimento dos colaboradores." Essa afirmação ressalta a importância crucial da relação entre qualidade de vida no trabalho e produtividade

Segundo Walton (1973), a qualidade de vida no trabalho consiste em uma estratégia estruturada que busca melhorar o bem-estar dos colaboradores. Para isso, são implementadas mudanças nos processos e na organização, visando criar um ambiente mais saudável e satisfatório. Logo, o foco é garantir que as condições de trabalho favoreçam tanto o desenvolvimento profissional quanto o pessoal dos funcionários.

Desta forma, este trabalho propõe analisar a relação entre a qualidade de vida no trabalho e a produtividade organizacional: existe uma relação entre esses dois fatores? Essa análise contribuirá para o avanço do conhecimento nessa área e fornecerá subsídios para a implementação de práticas que promovam ambientes laborais mais saudáveis e eficientes.

1.1 OBJETIVOS

Antes de apresentar o objetivo geral deste trabalho, é importante estabelecer a conexão com a problematização da introdução. A pergunta problema: “existe uma relação entre a qualidade de vida no trabalho e a produtividade organizacional?” guia a pesquisa, buscando entender esse vínculo. Logo, ao alcançar o objetivo geral, este estudo esclarecerá essa questão e contribuirá para práticas que promovam ambientes laborais mais saudáveis e eficientes.

1.2 Objetivo Geral

Realizar uma análise da inter-relação entre a qualidade de vida no trabalho (QVT) e a produtividade organizacional, considerando-se as dinâmicas contemporâneas do ambiente laboral.

1.3 Objetivos Específicos

- Identificar a relevância da qualidade de vida no trabalho no contexto organizacional atual;
- Examinar as condições de trabalho impactam a satisfação, o comprometimento e a motivação dos colaboradores;
- Analisar as inter-relações entre as variáveis que compõem a QVT e os indicadores de produtividade organizacional;

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 CONCEITO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Nas organizações, tem se tornado cada vez mais importante criar um ambiente que favoreça a QVT dos colaboradores, proporcionando condições adequadas para a satisfação no trabalho e o desenvolvimento pessoal e profissional. De acordo com Walton (1973, p. 14) “os empregados não estão mais dispostos a aceitar um trabalho apenas como fonte de renda; eles esperam satisfação e desenvolvimento pessoal como parte integral do seu trabalho.” Essa afirmação reflete uma mudança nas expectativas dos funcionários atuais, que agora valorizam a satisfação no trabalho, mais do que apenas cumprir suas obrigações, os profissionais buscam um ambiente que ofereça condições favoráveis ao seu bem-estar.

Outros autores, como Hackman e Oldham (1976), também contribuí para a compreensão do conceito, destacando a importância das características do trabalho como a variedade de habilidades, identidade da tarefa, significância da tarefa, autonomia e feedback, para a satisfação e motivação dos trabalhadores. Contudo, essas características são vistas como determinantes para um ambiente de trabalho que não só atende às necessidades básicas dos funcionários, mas também promove um sentido de realização e propósito.

Além disso, Nadler e Lawler (1983) ampliam essa visão ao incorporar a importância de um ambiente de trabalho que considere tanto aspectos físicos quanto psicológicos para a promoção de um ambiente saudável e motivador. Do mesmo modo, a Organização Mundial da Saúde (2021), afirma que a qualidade de vida no trabalho também abrange aspectos como saúde física, mental e social, devendo ser integrada às políticas de saúde ocupacional das empresas. Logo, a integração desses aspectos às políticas corporativas reflete a evolução contínua do conceito de QVT e sua relevância para a eficácia e sustentabilidade das organizações.

2.2 FATORES QUE INFLUENCIAM A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Sob a ótica de Walton (1973), a qualidade de vida no trabalho é fortemente influenciada por fatores como segurança, condições de trabalho, autonomia e oportunidades de desenvolvimento pessoal, que promovem o bem-estar e a satisfação dos funcionários. Nesse contexto, aspectos físicos e ergonômicos, como iluminação, ventilação, controle de ruído, layout, segurança, acessibilidade e higiene, desempenham papel essencial na criação de um ambiente saudável. Manter essas condições favorece não apenas o bem-estar dos colaboradores, mas também eleva a produtividade e reduz o risco de lesões e problemas de saúde relacionados ao trabalho (SILVA, 2022).

Para Lima (2021 p. 32) "a QVT é aprimorada quando as empresas valorizam as relações interpessoais, criando um ambiente social que promove o respeito, à diversidade e o apoio aos funcionários, resultando em colaboradores mais satisfeitos, engajados e produtivos". Por isso, as relações interpessoais e o ambiente social no trabalho são igualmente determinantes para a qualidade de vida no trabalho, relações positivas entre colegas, comunicação eficiente e redução de conflitos promovem um ambiente saudável.

Além disso, a remuneração e os benefícios também desempenham um papel essencial na QVT, uma remuneração competitiva reconhece o valor dos funcionários, motivando e proporcionando equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Benefícios como seguro de saúde, previdência e flexibilidade promovem não apenas a segurança financeira, mas também contribui para um ambiente de trabalho mais satisfatório. Segundo Nadler e Lawler (1983) "A remuneração e os benefícios são componentes críticos da motivação no trabalho, afetando tanto a satisfação dos funcionários quanto sua disposição para se empenhar no trabalho".

Ademais, de acordo com a Teoria das Características do Trabalho, proposta por Hackman e Oldham (1976) o feedback no ambiente de trabalho é um fator importante que influencia diretamente a qualidade de vida no trabalho, pois permite que os colaboradores obtenham informações diretas e claras sobre o seu desempenho, permitindo ajustes e melhorias contínuas, criando um ambiente de trabalho participativo e justo.

2.3 A AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DIANTE DA VISÃO DOS COLABORADORES

A mensuração da qualidade de vida no trabalho é um desafio complexo que envolve a consideração de aspectos subjetivos e objetivos. Para Walton (1973 p. 19), a qualidade de vida no trabalho deve ser medida não apenas pela ausência de problemas, mas também pela presença de características positivas que promovam o bem-estar e a realização no local de trabalho, assim entende-se a importância da avaliação da QVT na perspectiva dos colaboradores. Ademais, a utilização de métodos de avaliação subjetiva e objetiva proporciona uma compreensão abrangente e equilibrada do ambiente laboral.

Segundo Souza (2019 p. 21), a avaliação subjetiva é fundamentada nas percepções, opiniões e sentimentos pessoais de um indivíduo em relação a uma situação, evento ou objeto. No contexto da QVT, essa abordagem incorpora aspectos como satisfação no trabalho, felicidade, qualidade de vida, dor, estresse e bem-estar emocional. Além disso, os métodos para coletar dados subjetivos, como questionários, entrevistas, escalas de classificação e avaliação auto informadas, são cruciais para obter uma compreensão sobre as percepções dos colaboradores.

Já a avaliação objetiva, como salientado por Lima (2020 p. 15), fundamenta-se em observações mensuráveis, fatos e critérios tangíveis, minimizando a influência da subjetividade. Nesse contexto, o ambiente de trabalho pode ser mensurado por meio de medições físicas, testes de desempenho e resultados quantitativos, como indicadores de vendas ou dados de exames médicos. Esses métodos, que envolvem medições diretas e observações imparciais, proporcionam uma abordagem mais objetiva na análise da QVT.

Santos (2015) destaca que ferramentas e questionários de pesquisa são essenciais para avaliar a qualidade de vida no trabalho, permitindo identificar problemas e implementar melhorias. Esses instrumentos ajudam a coletar dados sobre satisfação e equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, embasando decisões e intervenções. No entanto, como enfatiza Silva (2018), é crucial garantir a confidencialidade e a transparência para obter respostas honestas e promover ambientes de trabalho mais saudáveis e produtivos.

2.4 RELAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO COM A PRODUTIVIDADE

O entendimento de produtividade passou por transformações desde a sua origem na Revolução Industrial até as abordagens contemporâneas que levam em conta fatores como eficiência, qualidade e impacto. De tal forma que essa evolução no conceito reflete mudanças nas práticas econômicas, tecnológicas e organizacionais ao longo dos anos. Contudo, existem muitos estudos sobre a produtividade organizacional que investigam diversos conceitos e abordagens diferentes.

Sob a ótica de Peter Drucker (1954) a produtividade deve ser medida pela eficácia na realização dos objetivos da organização, não apenas pela eficiência na utilização dos recursos, em sua obra "The Practice of Management" (1954) Drucker destaca que a produtividade deve ser medida pela capacidade da organização de alcançar seus objetivos e gerar valor, não apenas pela eficiência no uso dos recursos. Além disso, em uma frase atribuída a Drucker (1963), ele enfatiza: "Não há nada tão inútil quanto fazer eficientemente o que não deveria ser feito", destacando a importância de focar em atividades que realmente importam para o sucesso organizacional.

Em contrapartida, Michel Porter (1990) em seu estudo "The Competitive Advantage of Nations" aborda a produtividade como "a eficiência com que os recursos são utilizados para produzir bens e serviços". Contudo, Porter encara a produtividade como essencial para a competitividade e o desempenho das organizações, afirmando que não só ajuda a reduzir custos e melhorar a eficiência, mas também desempenhando um papel importante para a criação e manutenção de uma vantagem competitiva no mercado.

A relação entre a qualidade de vida no trabalho e a produtividade é uma questão crucial para a compreensão dos impactos positivos que um ambiente de trabalho saudável pode ter nas organizações. Segundo Warr (2007) "a satisfação dos funcionários é fundamental para o desempenho organizacional, pois colaboradores felizes tendem a ser mais produtivos, comprometidos e criativos em seu trabalho." Logo, trabalhadores que desfrutam de um ambiente de trabalho com alta QVT tendem a estar mais motivados e engajados em suas tarefas.

Ademais, sabe-se que as organizações estão cada vez mais buscando por resultados melhores, associados à produtividade, visando o sucesso e a longevidade das empresas. Diante disso, Harter et al. (2002) afirmam que “empresas com altos níveis de bem-estar entre os funcionários tendem a apresentar melhores resultados de negócio, incluindo maior produtividade, menor rotatividade e maior satisfação do cliente.” Contudo, esses resultados podem ser obtidos através do empenho da organização em investir na qualidade vida no trabalho, estimulando uma relação de aprimoramento contínuo para ambas as partes.

"Investir em QVT é investir na produtividade da empresa, pois ambientes de trabalho que priorizam o bem-estar resultam em menores taxas de erro e maior eficiência" (SILVA; SANTOS, 2022, p. 82). De forma complementar, Ribeiro e Santana (2015, p. 81) afirmam que “as organizações funcionam por meio de pessoas”, sendo elas fundamentais para a produção, o atendimento ao cliente e o sucesso no mercado. Portanto, funcionários satisfeitos e saudáveis tendem a entregar um trabalho de melhor qualidade, com mais foco, menos erros e maior disposição para contribuir com ideias e soluções que melhorem processos e aumentem a produtividade.

2.5 INTEGRAÇÃO DE PRÁTICAS DE QVT E ESTRATÉGIAS DE GESTÃO PARA AUMENTAR A PRODUTIVIDADE

Para promover um ambiente de trabalho produtivo, torna-se fundamental integrar práticas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) com estratégias de gestão eficazes. De acordo com Chiavenato (2010), a gestão estratégica de pessoas envolve a adoção de práticas que promovem o desenvolvimento e a satisfação dos funcionários, criando um ambiente propício para a otimização ou maximização do desempenho. Logo, isso significa colocar em prática políticas que conectem os objetivos de cada colaborador com os da empresa, fazendo com que todos se sintam valorizados e motivados a alcançar suas metas, quando os funcionários entendem como suas contribuições fazem a diferença no sucesso da empresa, se sentem mais comprometidos.

Ademais, para promover essa integração, é fundamental que as empresas desenvolvam programas de QVT que estejam diretamente relacionados aos indicadores de desempenho e aos resultados organizacionais. A adoção de horários flexíveis, programas de desenvolvimento profissional e a promoção de um ambiente

de trabalho saudável são estratégias que, além de melhorarem a QVT, elevam o comprometimento e a produtividade dos colaboradores. Segundo Silva (2021), essas ações têm um impacto significativo no bem-estar dos funcionários. Portanto, quando a gestão estratégica de pessoas incorpora práticas de QVT, cria-se uma colaboração que fortalece o engajamento dos funcionários e potencializa o desempenho organizacional.

Além disso, a integração da QVT com as práticas de gestão permite que as empresas adotem uma abordagem mais preventiva na gestão de pessoas. Segundo Ulrich (1997), uma gestão de recursos humanos eficaz deve ir além das práticas tradicionais de compensação e benefícios, abrangendo também políticas voltadas para o desenvolvimento pessoal, saúde e bem-estar. Ao alinhar essas práticas com os objetivos estratégicos da organização, é possível criar uma cultura de alto desempenho que, ao mesmo tempo, cuida dos colaboradores e os incentiva a entregar o seu melhor, contribuindo para um ciclo virtuoso de crescimento e competitividade no mercado.

Diante desse contexto, a combinação dessas práticas de QVT com estratégias de gestão eficazes não só melhora a qualidade de vida no trabalho, mas também contribui para o aumento da produtividade. Assim, ao implementar práticas que atendem às necessidades básicas dos funcionários e promovem seu desenvolvimento, as organizações podem criar um ambiente de trabalho mais saudável e eficiente.

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

De acordo com Michael (2009, p. 35) "Pode-se entender metodologia como um caminho que se traça para se atingir um objetivo qualquer." Diante disso, para facilitar a compreensão dos objetivos propostos nesta pesquisa e considerando os meios que serão empregados, define-se a natureza, o tipo, a abordagem e o método que serão utilizados. Dessa forma, busca-se assegurar que a pesquisa seja conduzida de maneira clara e estruturada, facilitando a obtenção de resultado para a análise sobre a relação da qualidade de vida no trabalho e a produtividade organizacional.

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Esta pesquisa é caracterizada por sua natureza descritiva, portanto, este estudo tem como foco descrever as características e a relação entre QVT e produtividade organizacional, aplicando uma abordagem qualitativa, na qual, possibilita uma análise abrangente das visões e entendimento dos pesquisadores e especialistas.

Além disso, utiliza-se como método a revisão bibliográfica. De acordo com Fonseca (2013, p.27), "A metodologia de revisão bibliográfica envolve a coleta e análise de estudos anteriores para construir um panorama abrangente do conhecimento sobre o tema, possibilitando a identificação de padrões, tendências e áreas para futuras pesquisas". Contudo, esse processo ajuda a identificar como diferentes aspectos da QVT impactam a produtividade no contexto organizacional.

Ademais, para a confecção deste trabalho foi realizado um levantamento bibliográfico de artigos científicos e livros eletrônicos com publicações nas plataformas do Google Acadêmico, na SciELO e Researchgate, utilizando dos seguintes descritores: "qualidade de vida no trabalho; "produtividade organizacional"; "bem-estar no trabalho". Com a finalidade de caracterizar a relação da qualidade de vida no trabalho e a produtividade organizacional.

Contudo, conclui-se então, que essa abordagem metodológica é fundamental para garantir que o estudo não apenas resuma o conhecimento existente, mas também ofereça novas perspectivas e contribuições significativas. Visto que, metodologia é fundamental para garantir a qualidade e a integridade de uma pesquisa

acadêmica, pois fornece a estrutura necessária para a coleta e análise de dados, assegurando rigor, consistência e validade dos resultados (DE SOUSA, 2020).

4 ANÁLISE DE DADOS

A análise dos dados coletados sobre a relação entre qualidade de vida no trabalho (QVT) e produtividade organizacional revela a importância crítica de um ambiente laboral saudável para o desempenho e a eficiência das empresas. Porém, apesar de nossos resultados apoiarem a maioria das teorias analisadas, também encontramos detalhes que precisam ser examinados mais a fundo.

Conforme o Anuário Estatístico da Previdência Social mostra um aumento de 11,6% nos acidentes de trabalho em 2022, com 648.366 casos, menor que o salto de 24,7% entre 2021 e 2020. Esse cenário ressalta a importância de práticas eficazes da qualidade de vida no trabalho, pois ambientes que oferecem boas condições, elevam o comprometimento dos colaboradores. Esta constatação está alinhada com as afirmações de Walton (1973) e Silva e Santos (2022), que posicionam a QVT como fator essencial para o desempenho organizacional.

No entanto, nossa análise sugere que as práticas de QVT devem ser adaptadas ao contexto específico de cada organização. A pesquisa da Indeed (2022) revela que a remuneração perdeu importância nas prioridades dos profissionais, enquanto fatores como flexibilidade se destacam. Esse cenário se relaciona com o modelo de Herzberg, que separa os fatores higiênicos (como o salário) dos motivacionais (como realização e reconhecimento). Para Herzberg, o salário evita insatisfação, mas a verdadeira satisfação vem da identificação com os valores da empresa.

Por outro lado, Nadler e Lawler defendem que a remuneração ainda é um fator central na motivação, especialmente quando vista como justa e atrelada ao desempenho. Embora os fatores motivacionais sejam importantes, esses autores acreditam que a satisfação no trabalho também depende de recompensas financeiras adequadas, que influenciam diretamente o comprometimento dos colaboradores. Logo, a remuneração, para eles, não pode ser desconsiderada nas estratégias de gestão de pessoas.

Nesse contexto, ambos os modelos têm relevância no cenário atual, enquanto Herzberg enfatiza a importância de fatores intrínsecos para uma satisfação duradoura, Nadler e Lawler destacam que o reconhecimento financeiro continua sendo essencial para a motivação. Diante disso, o equilíbrio entre recompensas

financeiras justas e a promoção de um ambiente de trabalho que ofereça propósito e realização é fundamental para atender às expectativas dos trabalhadores.

No que se refere ao impacto do ambiente psicossocial, nossos dados obtidos com a literatura existente validam as conclusões de Warr (2007) sobre a importância de uma cultura organizacional inclusiva e respeitosa. Uma vez que, organizações que promovem o respeito à diversidade, a inclusão e o apoio mútuo têm colaboradores mais engajados e produtivos.

Entretanto, a análise dos dados também sugere que a mera existência de políticas formais de diversidade e inclusão não é suficiente, sendo crucial que essas políticas sejam efetivamente implementadas e incorporadas à cultura do dia a dia da empresa. Em casos onde as políticas de inclusão são percebidas como meramente simbólicas, os benefícios esperados em termos de QVT e produtividade não se materializam.

Outro ponto observado, foi a eficácia do feedback contínuo e construtivo, como defendido por Hackman e Oldham (1976), que reforça a integração de práticas de QVT com estratégias que aumentam a motivação e o comprometimento, logo empresas que mantêm canais abertos de comunicação e oferecem feedback regular tendem a ter colaboradores mais satisfeitos e produtivos.

A análise mostra que o tipo e a frequência do feedback são fatores críticos para o seu sucesso. Visto que, excessivamente frequentes ou focados exclusivamente em críticas podem gerar ansiedade e insegurança, ao invés de melhorar o desempenho. Portanto, sugiro que o feedback seja balanceado, construtivo e alinhado com os objetivos de desenvolvimento do colaborador.

Em relação à avaliação subjetiva e objetiva da qualidade de vida no trabalho, nossos dados sustentam a necessidade de uma abordagem integrada, como proposto por Souza (2019) e Lima (2020). Dado que, a percepção dos colaboradores sobre suas condições de trabalho é essencial para entender o impacto da QVT na produtividade.

É recomendável que as organizações também utilizem indicadores de desempenho para validar essas percepções e identificar discrepâncias entre o que é sentido pelos colaboradores e o que é observado pelos indicadores de desempenho. Contudo, essa abordagem combinada de dados pode proporcionar uma visão mais precisa e abrangente do ambiente de trabalho.

A análise também revela que as práticas de QVT, mencionado por Chiavenato (2010), contribui para a redução de custos operacionais relacionados à rotatividade e ao absenteísmo. Apesar disso, observo que o sucesso dessas práticas depende da maneira como são comunicadas e implementadas. Uma vez que, organizações que adotam práticas de qualidade de vida no trabalho de maneira proativa e transparente tendem a obter melhores resultados.

Diante disso, concordo que as organizações devem investir não apenas na implementação dessas práticas, mas também na comunicação interna para garantir que todos os colaboradores compreendam e valorizem essas iniciativas. Essa abordagem não apenas maximiza a eficácia das práticas de QVT, mas também fortalece a cultura organizacional e melhora a satisfação dos colaboradores.

Do mesmo modo, Ulrich (1997), argumenta que a autonomia e o feedback constante são suficientes para garantir altos níveis de desempenho. Contudo, discordo parcialmente, embora nossos dados literários confirmem que esses fatores são importantes, eles também indicam que o suporte emocional e o desenvolvimento de habilidades são igualmente cruciais.

Observa-se que as empresas nas quais oferecem oportunidades de crescimento e desenvolvimento pessoal, além de autonomia, apresentam melhores resultados em termos de produtividade e retenção de talentos. Portanto, sugiro que a autonomia seja combinada com programas de desenvolvimento contínuo para maximizar seu impacto positivo.

Quanto ao impacto da QVT na retenção de talentos e na redução do absenteísmo, os dados concordam amplamente com as conclusões de Harter et al. (2002)., na qual, organizações que priorizam o bem-estar dos colaboradores conseguem reduzir significativamente a rotatividade e as faltas. No entanto, é importante observar que o investimento em QVT deve ser contínuo e adaptativo; práticas que funcionaram em um momento ou contexto podem não ser tão eficazes em outro, exigindo revisões e ajustes periódicos.

Em suma, empresas que investem em ações e políticas voltadas para a melhoria do bem-estar de seus colaboradores não apenas promovem um ambiente de trabalho mais saudável e motivador, mas também observam um impacto positivo na produtividade. Dessa forma, a QVT deve ser vista não como um custo adicional, mas como um investimento estratégico que potencializa o engajamento, a eficiência

e a produtividade, resultando em melhores resultados organizacionais, favorecendo a sustentabilidade e o crescimento contínuo dos negócios.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo geral analisar criticamente a relação entre a qualidade de vida no trabalho e a produtividade organizacional. O principal resultado mostrou que para maximizar os benefícios da QVT na produtividade organizacional, é necessário que as empresas adotem uma abordagem personalizada e adaptativa, levando em conta as características únicas de seu ambiente de trabalho e as necessidades específicas de seus colaboradores,

Ademais, os dados indicam que não existe uma fórmula única para implementar a QVT, mas sim um conjunto de práticas que devem ser continuamente avaliadas e ajustadas para garantir que estejam alinhadas com os objetivos estratégicos da organização e com as expectativas dos funcionários. Logo, a literatura consultada, confirma que a QVT deve ser uma prioridade para qualquer empresa que deseja se destacar em um mercado cada vez mais competitivo e exigente.

Quanto às limitações da pesquisa, ressalta-se a grande variedade e divergência das definições de QVT e o conceito de produtividade na literatura, dificultando a comparação entre estudos e a construção de um entendimento unificado. Outra limitação constatada foi o acesso limitado devido a barreiras de pagamento ou restrições de acesso. Além disso, a credibilidade das fontes, visto que, nem todos os artigos podem ser confiáveis, exigindo assim uma seleção cuidadosa para garantir que a revisão seja baseada em estudos de qualidade.

Posto isso, em relação às futuras análises, recomenda-se aplicação de uma pesquisa interna para avaliar o nível de satisfação dos funcionários com as práticas de QVT e como eles percebem que isso afeta sua produtividade. Do mesmo modo, identificar qual modelo de QVT proposto nesta pesquisa está sendo aplicado na organização e como ele pode ser ajustado para melhorar o bem-estar dos funcionários e a produtividade.

Contudo, esta pesquisa reforçou a importância da QVT como um fator determinante para a produtividade organizacional. As evidências sugerem que investir na qualidade de vida dos colaboradores não é apenas uma questão de responsabilidade social, mas uma estratégia de negócios que traz benefícios tangíveis para a organização.

REFERÊNCIAS

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

ABRIL, Elisa Tozzi. **Só salário não basta: estudo revela o que funcionários querem das empresas.** Disponível em: <https://vocerh.abril.com.br/futurodotrabalho/so-salario-nao-basta-estudo-revela-o-que-funcionarios-querem-das-empresas/mobile>. Acesso em: 25 set. 2024

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE QUALIDADE DE VIDA. **Qualidade de Vida.** ABQV, 1999.

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

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

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

DE SOUZA, Kaliane et al. **Qualidade de vida no trabalho.** Anais da Jornada Científica dos Campos Gerais, v. 17, 2019.

FRANÇA, Sullivan. **Relações humanas no trabalho: como promovê-las e seus benefícios.** Human Solutions Brasil, 24 out. 2023. Disponível em: <https://www.humansolutionsbrasil.com.br/artigos/relacoes-humanas-trabalho>. Acesso em: 25 ago. 2024.

GARCIA, João. **Evolução da Qualidade de Vida no Trabalho.** São Paulo: Editora XYZ, 2020.

GARCIA, P. **Evolução Histórica da Qualidade de Vida no Trabalho.** Editora Álamo, 2020.

GLOBO. **Salário maior ou ambiente descontraído? Pesquisa mostra prioridades dos profissionais ao buscar vaga de emprego.** Disponível em: <https://revistapegn.globo.com/Dia-a-dia/Gestao-de-Pessoas/noticia/2022/09/salario-maior-ou-ambiente-descontraido-pesquisa-mostra-prioridades-dos-profissionais-ao-buscar-vaga-de-emprego.html>. Acesso em: 23 set. 2024.

HACKMAN, J. Richard; OLDHAM, Greg R. **Motivation through the design of work: test of a theory.** Organizational Behavior and Human Performance, v. 16, n. 2, p. 250-279, 1976.

HARTER, James K.; SCHMIDT, Frank L.; HAYES, Theodore L. **Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis**. *Journal of Applied Psychology*, v. 87, n. 2, p. 268-279, abr. 2002.

HERZBERG, Frederick; MAUSNER, Bernard; SNYDERMAN, Barbara Bloch. **The motivation to work**. New York: John Wiley & Sons, 1959.

LIMA, Maria. **Satisfação e motivação no trabalho**. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 25, n. 3, p. 31-47, 2021.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Maria. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas**. São Paulo: Editora Atlas, 2004.

LÍRIO, Angélica Barbieri; SEVERO, Eliana Andrea; GUIMARÃES, JCF de. **A influência da qualidade de vida no trabalho sobre o comprometimento organizacional**. *Revista Gestão & Planejamento*, Salvador, v. 19, p. 34-54, jul./dez. 2018.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de marketing: metodologia e planejamento**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MCKINSEY & COMPANY. **Diversity wins: How inclusion matters**. McKinsey & Company, 2020.

NADLER, David; LAWLER, Edward. **Quality of Work Life: Perceptions and Directions**. *The Organizational Dynamics*, v. 11, n. 3, p. 20-30, 1983.

OLIVEIRA, Antonio. **História e Evolução da Qualidade de Vida no Trabalho**. Rio de Janeiro: Editora ABC, 2018.

OLIVEIRA, J. **Relação entre Qualidade de Vida no Trabalho e Produtividade**. Editora Cultura, 2021.

PEDROSO, Bruno; KOVALESKI, Aurélio; FERREIRA, Camila Lopes; PILATTI, Luiz Alberto; GUTIERREZ, Gustavo Luis; PICININ, Claudia Tania. **Desenvolvimento e validação da versão brasileira do Diagnóstico do Trabalho** (Job Diagnostic Survey) de Hackman e Oldham. [s.l.], 2021. Disponível em: SciELO - Brasil - Desenvolvimento e validação da versão brasileira do Diagnóstico do Trabalho (Job Diagnostic Survey) de Hackman e Oldham. Acesso em: 24 ago. 2024.

PORTER, Michael E. **The competitive advantage of nations**. New York: Free Press, 1990.

RIBEIRO, Larissa Alves; SANTANA, Lídia Chagas de. **Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional**. *Revista de Iniciação Científica*.

SILVA, Marcos. **Importância da eficiência direcionada: uma reflexão sobre a gestão de processos**. LinkedIn. Disponível em: <https://pt.linkedin.com/pulse/import%C3%A2ncia-da-efici%C3%AAncia-direcionada-uma-reflex%C3%A3o-sobre-silva-mffof>. Acesso em: 20 ago. 2024.

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

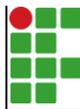
SILVA, Narbal; PIRES, Jeferson Gervasio; DE CARLI, Vinicius; RIBEIRO, Andresa Darosci Silva; BUDDE, Cristiane. **Inventário de Felicidade no Trabalho: Evidências Preliminares de Validade em Adultos Brasileiros**. Revista Psicologia: Organizações & Trabalho, v. 22, n. 4, p. 2244-2252, 2022. Disponível em: <https://submission-pepsic.scielo.br/index.php/rpot/article/view/24191>. Acesso em: 15 ago. 2024.

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

SOUZA, Carla. **Métodos de Avaliação de QVT**. Curitiba: Editora GHI, 2019.

WHO - WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Healthy workplaces: a model for action: for employers, workers, policymakers, and practitioners**. Geneva: WHO, 2021.

WALTON, R. E. **Quality of working life: what is it?** In: DAVIS, L. E.; CHERNS, A. B. (Eds.). The quality of working life. New York: Free Press, 1975. v. 1, p. 91-104.

	INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA
	Campus João Pessoa - Código INEP: 25096850
	Av. Primeiro de Maio, 720, Jaguaribe, CEP 58015-435, Joao Pessoa (PB)
	CNPJ: 10.783.898/0002-56 - Telefone: (83) 3612.1200

Documento Digitalizado Ostensivo (Público)

Entrega da Versão Final TCC 2024 - Heloisa Moura

Assunto:	Entrega da Versão Final TCC 2024 - Heloisa Moura
Assinado por:	Heloisa Costa
Tipo do Documento:	Termo
Situação:	Finalizado
Nível de Acesso:	Ostensivo (Público)
Tipo do Conferência:	Cópia Simples

Documento assinado eletronicamente por:

- **Helois de Moura Costa, ALUNO (20181460096) DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO - JOÃO PESSOA**, em 01/10/2024 14:15:51.

Este documento foi armazenado no SUAP em 01/10/2024. Para comprovar sua integridade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/verificar-documento-externo/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 1264437

Código de Autenticação: aac2c843f5

