

## **Qualidade De Vida E Segurança No Trabalho: Perspectivas Para O Bem-Estar Nas Organizações**

**Hevelynn Franco Martins**

*Universidade Estadual De Feira De Santana (UEFS)*

**Avelar Alves Da Silva**

*Universidade Federal Do Piauí*

**Luiz Fernando De Oliveira**

*Universidade Federal De Goiás*

**Samara Linhares Carlos**

*Universidade Estadual Vale Do Acaraú*

**Erick Ximenes De Souza**

*Especialização Em Fisioterapia Intensiva Adulto, Pediátrica E Neonatal.*

**Thiago Daniel Ribeiro Tavares**

*Instituto Municipal De Ensino Superior De Bebedouro-SP - IMESB E Centro Estadual De Educação  
Tecnologia Paula Souza - CPSCTEC*

**Alessandra Zucco**

*Faculdade Uniguaçu*

**Claudio Eduardo Dos Santos**

*Universidade Salgado De Oliveira*

**Aline Raimunda Dos Santos**

*Faculdade Figueiredo Costa - Fic Unifal*

**Priscila Alves Da Silva Machado**

*Universidade Federal De Minas Gerais*

**Sussumu Yukawa**

*Universidade Tecnológica Federal Do Paraná - UTFPR*

**Karla Suzany O De Andrade**

*Escola Baiana De Medicina E Saúde Pública*

---

### **Resumo:**

*Esta pesquisa teve como objetivo analisar as perspectivas sobre qualidade de vida e segurança no trabalho, investigando como essas dimensões podem ser integradas para promover o bem-estar nas organizações. Trata-se de uma pesquisa exploratória qualitativa, realizada com uma amostra de 22 profissionais de diferentes áreas e cargos dentro de uma organização, por meio de entrevistas semiestruturadas. Os resultados indicaram que, embora existam políticas voltadas para a segurança no trabalho e qualidade de vida, essas práticas ainda enfrentam desafios na implementação, principalmente no que se refere à efetividade e integração entre segurança física e saúde mental. Os participantes destacaram a necessidade de maior transparência nas políticas, reconhecimento profissional e investimentos em programas de apoio psicológico. A conclusão aponta que, para alcançar um ambiente saudável e produtivo, as organizações devem adotar uma abordagem holística que*

*combine medidas de segurança com práticas de bem-estar emocional, além de melhorar a comunicação e a cultura organizacional para engajar e motivar os colaboradores.*

**Palavras-chave:** *Qualidade de vida; Segurança no trabalho; Organizações.*

---

Date of Submission: 15-12-2024

Date of Acceptance: 25-12-2024

---

## **I. Introdução**

A qualidade de vida no trabalho (QVT) e a segurança no ambiente laboral são dois elementos centrais para o bem-estar dos colaboradores em qualquer organização. Nos últimos anos, essas questões têm ganhado uma relevância crescente, principalmente devido ao impacto direto que elas exercem sobre a produtividade, a satisfação dos empregados e a saúde mental e física. A compreensão desses aspectos não se limita apenas a garantir condições mínimas de trabalho, mas se expande para uma abordagem holística, que considera o equilíbrio entre o ambiente físico, psicológico e social dentro do contexto profissional (Albino; Vidal; Pescada, 2022).

A qualidade de vida no trabalho envolve um conjunto de condições e práticas que buscam proporcionar uma experiência laboral saudável e satisfatória. Ela abrange desde o ambiente físico (iluminação, ergonomia, espaços de descanso) até fatores mais subjetivos, como o reconhecimento profissional, o respeito entre colegas e superiores, e a cultura organizacional. As empresas que priorizam a QVT geralmente apresentam melhores resultados em termos de retenção de talentos, motivação e, conseqüentemente, produtividade (Fiorese; Martinez, 2016).

Por outro lado, a segurança no trabalho diz respeito à prevenção de riscos e à adoção de medidas que protejam a integridade física e psicológica dos colaboradores. Acidentes de trabalho e doenças ocupacionais não apenas afetam a vida do trabalhador, mas também geram custos elevados para as organizações, como os gastos com seguros, licenças médicas e a diminuição da produtividade. Assim, garantir um ambiente seguro é uma responsabilidade fundamental das empresas, que deve ser integrada a suas práticas cotidianas (Marques et al., 2021).

O binômio qualidade de vida e segurança no trabalho está diretamente ligado ao conceito de bem-estar organizacional. Organizações que se preocupam com a saúde física e mental de seus colaboradores tendem a criar um ambiente mais harmônico e produtivo, além de reduzir o turnover e melhorar a imagem institucional. Em um mundo cada vez mais competitivo e globalizado, a busca por um diferencial competitivo passa por práticas que assegurem a qualidade de vida no trabalho e um ambiente seguro (Lima; Domingues Junior; Gomes, 2023).

Além disso, a integração de programas de segurança e qualidade de vida no trabalho pode resultar em melhorias substanciais no clima organizacional. Quando os colaboradores se sentem valorizados e protegidos, há uma tendência natural para maior engajamento e satisfação com as tarefas diárias. A criação de políticas que favoreçam tanto a segurança quanto o bem-estar dos colaboradores é um investimento estratégico que traz benefícios a longo prazo para as empresas (Lima; Domingues Junior; Silva, 2024).

Em um cenário onde a saúde mental ganha cada vez mais destaque nas discussões sobre qualidade de vida no trabalho, novas práticas de gestão têm sido adotadas para promover um equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. A implementação de ações preventivas, como programas de gestão do estresse, apoio psicológico e atividades de lazer e integração, pode ser uma resposta eficaz para os desafios impostos pelas rotinas intensas de trabalho. Este enfoque não apenas melhora a saúde mental, mas também reforça a relação de confiança entre empregador e empregado (Lima; Silva; Domingues Júnior, 2024).

Portanto, a qualidade de vida e segurança no trabalho devem ser vistas como componentes interdependentes para o alcance do bem-estar nas organizações. A pesquisa sobre esse tema visa investigar as melhores práticas que as empresas podem adotar para melhorar a QVT e garantir a segurança no trabalho, promovendo um ambiente mais saudável e produtivo. O objetivo da pesquisa é analisar as perspectivas para o bem-estar nas organizações, buscando compreender como essas duas dimensões podem ser integradas de forma eficiente para gerar benefícios mútuos para empregadores e empregados.

## **II. Materiais E Métodos**

A pesquisa foi realizada com o objetivo de investigar as perspectivas sobre qualidade de vida e segurança no trabalho, buscando identificar as práticas e desafios enfrentados pelas organizações para promover o bem-estar no ambiente laboral. Trata-se de uma pesquisa do tipo exploratória qualitativa, que visa compreender e explorar as variáveis envolvidas no tema de forma profunda, sem a intenção de realizar uma generalização ampla, mas sim uma análise detalhada do contexto específico de cada participante. Esse tipo de pesquisa é apropriado para o entendimento das experiências, percepções e necessidades dos indivíduos envolvidos, permitindo uma análise mais rica e subjetiva dos dados.

A amostra da pesquisa foi composta por 22 profissionais que atuam em diferentes áreas dentro de uma organização. Esses participantes foram selecionados por conveniência, levando em consideração a diversidade de cargos e funções, o que possibilitou uma visão ampla sobre o tema. A escolha dos profissionais envolveu tanto colaboradores de níveis operacionais quanto gestores, com o intuito de captar diferentes perspectivas sobre a

qualidade de vida e a segurança no trabalho. Essa diversidade no perfil dos participantes contribuiu para uma análise mais completa das práticas adotadas pelas organizações e das percepções dos trabalhadores sobre o ambiente laboral.

A coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas semiestruturadas, que permitiram explorar de forma flexível as opiniões, experiências e sentimentos dos participantes sobre o tema em questão. Durante as entrevistas, os entrevistados foram estimulados a compartilhar suas vivências relacionadas à segurança no trabalho, as condições de saúde e bem-estar no ambiente organizacional, e as políticas implementadas pelas empresas para promover essas áreas. Além das perguntas principais, foram feitas questões complementares que permitiram aprofundar as respostas e obter insights mais detalhados sobre como os participantes percebem a integração entre qualidade de vida e segurança no ambiente de trabalho.

As entrevistas foram gravadas com a autorização dos participantes e transcritas para garantir que todos os detalhes fossem capturados com precisão. Após a transcrição, os dados foram organizados e analisados utilizando a técnica de análise de conteúdo, que permite identificar padrões e temas recorrentes nas respostas dos participantes. A análise foi feita por meio de categorização das informações, o que facilitou a identificação das principais áreas de interesse, como as condições físicas de trabalho, os programas de saúde mental, e as iniciativas de segurança no ambiente laboral. Além disso, foram observadas as relações entre os fatores que contribuem para o bem-estar geral dos colaboradores.

Durante a análise dos dados, também foi possível identificar algumas divergências nas respostas dos profissionais, especialmente em relação ao impacto das políticas de segurança e qualidade de vida. Alguns participantes relataram uma sensação de que as iniciativas de bem-estar nas empresas ainda são insuficientes ou pouco eficazes, enquanto outros destacaram avanços significativos nos últimos anos. Essas discrepâncias revelaram a complexidade do tema e a necessidade de um aprofundamento nas práticas específicas adotadas por cada organização, bem como a relevância de personalizar as ações para atender às diferentes necessidades dos colaboradores.

### **III. Resultados E Discussões**

A pesquisa revelou que, apesar das políticas existentes em muitas organizações, a integração entre qualidade de vida e segurança no trabalho ainda enfrenta desafios significativos. Segundo os respondentes E03 e E08, "apesar da empresa oferecer programas de bem-estar, como apoio psicológico, há uma falta de efetividade na implementação desses programas, principalmente em relação ao estresse do dia a dia." A percepção de que as iniciativas de bem-estar não são completamente eficazes foi comum entre diversos entrevistados. E06 complementa, afirmando que "os programas existem, mas muitas vezes não são aplicados da forma que deveriam, deixando os colaboradores com a sensação de que não há real cuidado com a saúde mental."

Por outro lado, as questões relacionadas à segurança no trabalho foram amplamente abordadas pelos participantes, que destacaram a importância das medidas preventivas. E07 comentou que "a segurança no ambiente de trabalho tem melhorado ao longo dos anos, com investimentos em equipamentos de proteção e treinamentos constantes", evidenciando que algumas áreas da organização têm se esforçado para reduzir riscos. Porém, essa segurança parece ser tratada de maneira mais preventiva e não necessariamente associada ao bem-estar psicológico dos colaboradores. E10 afirmou que "os cursos e treinamentos sobre segurança são bem realizados, mas a pressão por resultados às vezes desmotiva e gera ansiedade."

Outra questão abordada por diversos entrevistados foi o ambiente físico de trabalho, que impacta diretamente na qualidade de vida no trabalho. E01, ao falar sobre as condições do escritório, destacou que "a iluminação e a ergonomia do ambiente são bons, mas há uma grande falta de espaços de descanso adequados." Essa falta de espaços destinados ao descanso e relaxamento foi um ponto comum entre os entrevistados, como evidenciado também por E12, que disse: "sentimos falta de uma área tranquila onde podemos nos desconectar um pouco antes de voltar para as atividades."

Em relação ao reconhecimento profissional, a maioria dos participantes manifestou que o reconhecimento é um fator chave para a motivação e satisfação no trabalho. E04 afirmou: "Quando um esforço extra é reconhecido, a satisfação no trabalho aumenta consideravelmente. Acredito que a falta de reconhecimento impacta diretamente no nosso engajamento." Esse ponto foi corroborado por outros respondentes, que mencionaram que, embora a empresa invista em treinamentos e cursos, o reconhecimento do esforço e das conquistas diárias é algo que ainda precisa ser mais valorizado.

Com relação à interação entre a qualidade de vida e a segurança no trabalho, E09 observou que "embora as práticas de segurança sejam importantes, elas precisam estar mais alinhadas com programas que promovam o bem-estar emocional dos colaboradores. A segurança física não pode ser tratada isoladamente." Essa percepção foi reiterada por vários outros respondentes, que indicaram que a segurança no trabalho não deve ser uma preocupação exclusiva das áreas de saúde e segurança, mas um fator que deve ser integrado aos demais aspectos da vida organizacional. E05 apontou que "uma abordagem mais integrada, que leve em conta o psicológico e o físico, seria fundamental para o desenvolvimento de um ambiente saudável."

O impacto da cultura organizacional sobre a qualidade de vida no trabalho também foi destacado. Segundo E02, "a cultura organizacional precisa refletir as políticas de bem-estar. A pressão por resultados é alta, mas falta apoio na gestão do tempo e nas expectativas em relação à carga de trabalho." E11 fez um comentário semelhante, dizendo que "muitas vezes, as políticas de saúde mental são comprometidas pela sobrecarga de trabalho, o que gera um conflito entre o que é comunicado pela liderança e o que realmente é praticado."

Em termos de segurança, os relatos sobre acidentes e condições de trabalho revelaram que, em algumas áreas, ainda existem lacunas significativas. E14, que trabalha na área de produção, afirmou: "Embora a empresa tenha melhorado a segurança, a pressão para cumprir prazos ainda leva a um relaxamento das normas de segurança. Às vezes, sentimos que, por causa da urgência, algumas práticas são negligenciadas." Esse ponto revela a tensão entre as exigências de produtividade e a manutenção de um ambiente seguro para todos.

A falta de uma abordagem mais preventiva e abrangente em relação ao estresse no ambiente de trabalho também foi um tema recorrente. E15 comentou: "Embora tenhamos acesso a programas de apoio psicológico, o estresse continua sendo um dos maiores problemas. Há uma percepção de que o suporte emocional é insuficiente para lidar com as pressões diárias." E13 concordou, dizendo que "a empresa precisa investir mais em iniciativas de prevenção ao estresse, para que os colaboradores não cheguem ao ponto de precisar de apoio psicológico." O clima organizacional foi outro fator que influenciou diretamente as percepções sobre a qualidade de vida e segurança no trabalho. E16 afirmou: "Quando há uma boa comunicação interna, tudo flui melhor."

No entanto, quando a comunicação falha, pode gerar um ambiente de insegurança, que afeta tanto a produtividade quanto o bem-estar dos colaboradores." Esse ponto foi reforçado por E18, que relatou: "Quando não sabemos claramente as expectativas em relação à nossa performance, sentimos uma tensão que prejudica a saúde mental e a sensação de segurança." A falta de transparência nas políticas internas também foi um fator apontado por muitos entrevistados. E17 disse: "Embora existam políticas de saúde e segurança, muitas vezes não temos informações claras sobre como elas são aplicadas no dia a dia." Isso demonstra que a comunicação e a transparência são aspectos essenciais para garantir que as políticas de segurança e qualidade de vida sejam compreendidas e efetivamente implementadas.

Além disso, a percepção de que as iniciativas de bem-estar ainda são secundárias em relação a metas e resultados foi uma constante entre os relatos. E19 comentou: "A empresa parece se preocupar com nossa saúde e segurança, mas o foco principal ainda é a entrega de resultados. Isso cria uma certa desconexão, pois o colaborador sente que sua saúde não é a prioridade." E20 expressou opinião similar, dizendo que "é necessário equilibrar melhor os aspectos de resultados e bem-estar, pois as pressões por produtividade afetam diretamente a nossa saúde mental." O fator motivacional foi explorado por E21, que destacou que "o bem-estar no trabalho tem um impacto direto na nossa motivação."

Quando a empresa investe em nossa saúde, tanto física quanto emocional, isso nos motiva a trabalhar com mais dedicação." Esse sentimento foi compartilhado por E22, que complementou: "Quando a empresa realmente valoriza o bem-estar dos colaboradores, isso reflete em um engajamento maior com o trabalho e uma sensação de pertencimento." Por fim, a análise geral dos resultados indica que, embora as organizações estejam começando a adotar práticas para promover a qualidade de vida e segurança no trabalho, ainda há muitos aspectos a serem melhorados. A falta de uma integração eficaz entre a segurança física e a saúde mental, a falta de reconhecimento adequado e a pressão constante por resultados foram os principais pontos críticos identificados. As empresas que buscam aprimorar suas políticas de bem-estar devem, portanto, considerar esses fatores de maneira integrada e holística.

#### **IV. Conclusão**

A pesquisa permitiu identificar que, embora as organizações estejam cada vez mais atentas às questões de qualidade de vida e segurança no trabalho, ainda existem desafios significativos que precisam ser superados. A principal conclusão é que as práticas de segurança e bem-estar, embora reconhecidas por muitos colaboradores, precisam ser melhor integradas e mais eficazes na promoção de um ambiente saudável e seguro. Muitas das iniciativas existentes ainda carecem de uma implementação mais consistente e de uma comunicação mais clara, o que impacta diretamente o engajamento e a satisfação dos empregados.

Além disso, a pesquisa mostrou que, embora a segurança no trabalho seja amplamente reconhecida e aplicada, ela não é suficiente quando isolada das questões de saúde mental e emocional. As empresas que buscam melhorar o bem-estar de seus colaboradores devem adotar uma abordagem mais holística, que integre tanto a segurança física quanto o cuidado com a saúde mental, para criar um ambiente mais equilibrado e produtivo.

Outro ponto importante identificado foi a necessidade de mais transparência e clareza nas políticas internas relacionadas à qualidade de vida e segurança. A comunicação clara e a disseminação efetiva dessas políticas são essenciais para que os colaboradores compreendam as medidas de segurança e bem-estar e se sintam verdadeiramente amparados pelas ações da organização. A pesquisa também revelou que a cultura organizacional desempenha um papel fundamental na promoção do bem-estar no trabalho. Empresas que adotam uma cultura de

respeito, colaboração e valorização do colaborador tendem a ter melhores resultados na implementação de programas de qualidade de vida.

Por outro lado, ambientes organizacionais com forte pressão por resultados podem prejudicar a saúde mental e a motivação dos trabalhadores. Com base nas respostas dos participantes, a pesquisa sugere que as organizações invistam mais em programas de apoio psicológico, em espaços de descanso adequados e em políticas que reconheçam o esforço dos colaboradores. A integração dessas práticas pode ajudar a melhorar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, além de diminuir o estresse e a sobrecarga de trabalho.

Por fim, a pesquisa evidencia a importância de um enfoque integrado nas práticas de qualidade de vida e segurança no trabalho. Empresas que priorizam tanto o aspecto físico quanto o psicológico do bem-estar de seus colaboradores têm mais chances de alcançar um ambiente saudável, produtivo e com maior satisfação entre os empregados. A implementação de ações práticas e bem estruturadas é crucial para o sucesso de qualquer organização que deseje promover um verdadeiro bem-estar para seus colaboradores.

### **Referências**

- [1] Albino, C. S. R.; Vidal, J. C. A.; Pescada, S. S. P. V. A Importância Da Cultura Organizacional Na Gestão Da Satisfação Dos Trabalhadores De Três Serviços De Saúde Públicos. *Rev. Port. Inv. Comport. Soc*, V. 8, N. 1, P. 1-17, 2022.
- [2] Fiorese, L.; Martinez, M. Influência Da Cultura E Clima Organizacional Na Qualidade De Vida No Trabalho: Revisão Da Literatura. *Destques Acadêmicos*, V. 8, N. 1, 2016.
- [3] Marques, W. R. Et Al. Estresse E Cultura Organizacional: O Papel Do Psicólogo Na Prevenção E Tratamento Da Síndrome De Burnout. *Conjecturas*, [S. L.], V. 22, N. 1, P. 193–207, 2021.
- [4] Lima, L. A. O.; Domingues Junior, Gomes, O. V. O. Saúde Mental E Esgotamento Profissional: Um Estudo Qualitativo Sobre Os Fatores Associados À Síndrome De Burnout Entre Profissionais Da Saúde. *Boletim De Conjuntura Boca*, 2023. <https://doi.org/10.5281/Zenodo.10198981>
- [5] Lima, L. A. O.; Domingues Junior, P. L. ; Silva, L. L. . Estresse Ocupacional Em Período Pandêmico E As Relações Existentes Com Os Acidentes Laborais: Estudo De Caso Em Uma Indústria Alimentícia. *Rgo. Revista Gestão Organizacional (Online)*, V. 17, P. 34-47, 2024. <https://doi.org/10.22277/Rgo.V17i1.7484>
- [6] Lima, L. A. O; Silva, L. L.; Domingues Júnior, P. L. Qualidade De Vida No Trabalho Segundo As Percepções Dos Funcionários Públicos De Uma Unidade Básica De Saúde (Ubs). *Revista De Carreiras E Pessoas*, V. 14, P. 346-359, 2024. <https://doi.org/10.23925/Recap.V14i2.60020>