



**UNEB**  
UNIVERSIDADE DO  
ESTADO DA BAHIA

**UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA (UNEB)  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS HUMANAS (DCH) - CAMPUS I  
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

**ALINE PINHEIRO DE ARAUJO**

**SAÚDE, TRABALHO E BEM-ESTAR: UMA INVESTIGAÇÃO SOBRE QUALIDADE  
DE VIDA NO CONTEXTO OCUPACIONAL**

Salvador

2025

ALINE PINHEIRO DE ARAÚJO

**SAÚDE, TRABALHO E BEM-ESTAR: UMA INVESTIGAÇÃO SOBRE  
QUALIDADE DE VIDA NO CONTEXTO OCUPACIONAL**

**Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado ao Curso de Bacharelado em Administração do Departamento de Ciências Humanas do *Campus I* (DCH I) da Universidade do Estado da Bahia (UNEB), como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Administração. Sob orientação da Profa. Dra. Manuela Barreto de Araújo Madjwane.**

Salvador

2025

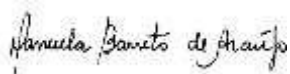
ALINE PINHEIRO DE ARAÚJO

SAÚDE, TRABALHO E BEM-ESTAR: UMA INVESTIGAÇÃO SOBRE QUALIDADE  
DE VIDA NO CONTEXTO OCUPACIONAL

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado ao Curso de Bacharelado em Administração do Departamento de Ciências Humanas do *Campus I* (DCH I) da Universidade do Estado da Bahia (UNEB), como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Aprovado em: 09 de dezembro de 2025.

Banca Avaliadora:



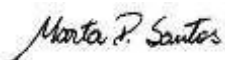
---

Prof<sup>a</sup>. Dra. Manuela Barreto de Araújo Madjwane  
Universidade do Estado da Bahia - UNEB



---

Prof<sup>a</sup>. Dra. Leliana Santos de Sousa  
Universidade do Estado da Bahia - UNEB



---

Prof<sup>a</sup>. Esp. Marta Pereira Santos  
Universidade do Estado da Bahia – UNEB

## AGRADECIMENTOS

*Meu coração transborda de gratidão a Deus por essa conquista. Sei que nada acontece por acaso, e que cada passo dessa caminhada foi guiado por Suas mãos poderosas. Foram dias de luta, oração e esperança, mas o Senhor, em Sua infinita bondade, me concedeu a vitória no tempo certo. A Ele entreguei meus medos, minhas dúvidas e minhas forças, e Ele me respondeu com amor e providência. Agradeço também a todos que oraram, terceram e acreditaram junto comigo — que Deus retribua com bênçãos multiplicadas. Que essa conquista seja não apenas um motivo de alegria, mas também um testemunho de fé, lembrando-me sempre de que, quando colocamos nossa confiança no Senhor, nada é impossível.*

*Toda honra e toda glória sejam dadas a Ele!*

*Quero expressar aqui minha profunda gratidão à minha família, por todo amor, carinho e compreensão.*

*Agradeço também a Professora Manuela Barreto por ter aceitado ser minha orientadora, por toda ajuda ofertada nessa caminhada.*

*Gratidão!*

*Deixo aqui o meu sincero agradecimento a Professora Mary Valda pelo apoio e incentivo. Obrigada!*

*Ào celebrar esta conquista, não posso deixar de agradecer de todo coração aos meus amigos: Sandra, Seninha, Antonio, Tiago, Vitara, Debora e em especial a Dino, Pamela, Paulo, que estiveram ao meu lado durante toda essa jornada. Cada palavra de apoio e incentivo, cada gesto de amor e carinho fizeram toda a diferença. Nos dias em que pensei em desistir, foram vocês que me lembraram do meu propósito e me deram forças para continuar. A amizade de vocês foi um refúgio, uma fonte de motivação e alegria, e essa vitória é também de cada um de vocês que acreditou em mim.*

*Que essa conquista seja um lembrete do poder da amizade verdadeira e do quanto é valioso ter pessoas boas caminhando ao nosso lado.*

## RESUMO

A promoção da saúde no ambiente de trabalho buscando ambientes saudáveis para o trabalhador deve fazer parte de um conjunto de ações articuladas entre as diferentes esferas de governos e setores privados. Os gestores também devem desenvolver ações neste sentido, para colaborar com a saúde de seus funcionários. O objetivo geral do presente estudo foi analisar por meio de uma revisão sistemática a saúde e a qualidade de vida no ambiente de trabalho e as condições oferecidas aos trabalhadores. Trata-se de uma pesquisa de natureza exploratória e descritiva de abordagem qualitativa. Valendo-se de análise documental e pesquisa bibliográfica como procedimento. A metodologia utilizada nesse trabalho foi desenvolvida com base na Revisão Sistemática da Literatura (RSL), através de pesquisa de artigos científicos publicados na base de dados Biblioteca Virtual Saúde do Trabalhador (MS), Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS), Google Acadêmico e em Fontes Documentais - Política Nacional de Promoção da Saúde, Política Estadual de Humanização da Atenção e da Gestão do SUS - Bahia, Política de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora do Estado da Bahia (PSTT-BA), Promoção da saúde na agenda governamental do estado da Bahia: política ou retórica?, Resolução Nº 1.581/2023 - ligados à temática em questão. Os critérios de exclusão envolveram a retirada de todos aqueles artigos que fugiam ao tema proposto do trabalho ou que não tratavam especificamente da problemática do estudo e artigos publicados fora do período de busca aos últimos sete anos (2019-2025). Resultando em um total de 19 artigos finais, que compuseram o corpus da revisão. Alguns artigos selecionados trazem alguns impactos não só da ergonomia em si, como também a importância de promover a saúde e a qualidade de vida do trabalhador no ambiente laboral, bem como do suporte das organizações voltado para a orientação ergonômica e das ações de promoção e proteção à saúde no ambiente de trabalho. É preciso salientar que há uma escassez de estudos que abordem a temática discutida nesta revisão e assim sugere-se que sejam realizados mais estudos que investiguem os benefícios da promoção de saúde e da qualidade de vida no ambiente de trabalho para os funcionários.

**Palavras-chave:** saúde do trabalhador; qualidade de vida; ambiente laboral; bem-estar.

## RESUMEN

La promoción de la salud en el entorno laboral, buscando ambientes saludables para el trabajador, debe formar parte de un conjunto de acciones articuladas entre las diferentes esferas de gobierno y el sector privado. Los gerentes también deben desarrollar acciones en este sentido, para colaborar con la salud de sus empleados. El objetivo central del presente estudio fue analizar, a través de una revisión bibliográfica, la salud en el entorno laboral y las condiciones ofrecidas a los trabajadores. Se trata de una investigación de naturaleza exploratoria y descriptiva con un enfoque cualitativo-cuantitativo. Valiéndose del análisis documental y la investigación bibliográfica como procedimiento. La metodología utilizada en este trabajo se desarrolló con base en la Revisión Sistemática de la Literatura (RSL), a través de la búsqueda de artículos científicos publicados en la base de datos Biblioteca Virtual de Salud del Trabajador (Ministerio de Salud), Literatura Latinoamericana y del Caribe en Ciencias de la Salud (LILACS), Google Académico y en Fuentes Documentales - Política Nacional de Promoción de la Salud, Política Estatal de Humanización de la Atención y Gestión del SUS - Bahía, Política de Salud del Trabajador del Estado de Bahía (PSTT-BA), Promoción de la salud en la agenda gubernamental del estado de Bahía: ¿política o retórica?, Resolución n.º 1.581/2023 relacionadas con la temática en cuestión. Los criterios de exclusión implicaron la retirada de todos aquellos artículos que se desviaban del tema propuesto del trabajo o que no trataban específicamente la problemática del estudio, así como de los artículos publicados fuera del período de búsqueda de los últimos siete años (2019-2025). Resultando en un total de 19 artículos finales, que compusieron el corpus de la revisión. Algunos artículos seleccionados abordan no solo los impactos de la ergonomía en sí, sino también la importancia de promover la salud y la calidad de vida del trabajador en el entorno laboral, así como el apoyo de las organizaciones en cuanto a la orientación ergonómica y las acciones de promoción y protección de la salud en el lugar de trabajo. Es necesario destacar que existe una escasez de estudios que aborden la temática discutida en esta revisión, por lo que se sugiere que se realicen más estudios que investiguen los beneficios de la promoción de la salud y la calidad de vida en el entorno laboral para los empleados.

**Palabras clave:** salud del trabajador; calidad de vida; ambiente laboral; bienestar.

## LISTA DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> - Linha do tempo da evolução trabalho e saúde.....	17
--	----

## LISTA DE QUADROS

<b>Quadro 1</b>	<b>Artigos selecionados nesse estudo - Google Acadêmico.....</b>	<b>29</b>
<b>Quadro 2</b>	<b>Portifólio LILACS.....</b>	<b>35</b>
<b>Quadro 3</b>	<b>Fontes documentais.....</b>	<b>36</b>

## LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CONSU	Conselho Universitário
IA	Inteligência Artificial
IEA	Associação Internacional de Ergonomia
LER/DORT	Lesões por Esforços Repetitivos/Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho
LILACS	Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde
MS	Ministério da Saúde
NR 17	Norma Regulamentadora 17
OMS	Organização Mundial de Saúde
PSTT-BA	Política de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora da Bahia
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
RSL	Revisão Sistemática de Literatura
SESAB	Secretaria da Saúde do Estado da Bahia
SUS	Sistema único de Saúde
UNEB	Universidade do Estado da Bahia

## Sumário

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	12
<b>1. REVISÃO SISTEMÁTICA DE LITERATURA (RSL)</b> .....	14
<b>2. METODOLOGIA</b> .....	25
<b>2.1 Bases de Dados e Período de Publicação</b> .....	27
<b>2.2 Triagem, Exclusão e Análise de Dados</b> .....	27
<b>2.3 Gerenciamento das Referências</b> .....	28
<b>2.4 Fontes de Pesquisa</b> .....	36
<b>3. RESULTADOS</b> .....	36
<b>4. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	38
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	40

## INTRODUÇÃO

A saúde no trabalho está diretamente ligada ao ambiente e às condições de trabalho oferecidas nas instituições e/ou organizações. A exposição a agentes de risco, como posturas inadequadas e estresse, podem impactar na saúde física e mental dos colaboradores. É fundamental que as organizações priorizem a saúde ocupacional, promovendo um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Pensando na essência humana, suas potencialidades e limitações enquanto corpo humano, necessita de cuidado com a saúde em todos os aspectos (físico, mental, emocional, cognitivo, espiritual e sistêmico). Cuidar da saúde mental dos funcionários, ofertando apoio psicológico, gerenciamento do estresse, e a prática de autocuidado, bem como caminhos de relações saudáveis e frutíferas.

Todavia, a busca desse ambiente apropriado para a harmonia e construção coletiva, vai para além dos aspectos físicos, tendo de suma importância os arranjos de gestão, a disposição dentro da expertise e vocação de cada funcionário, a adaptabilidade no ambiente físico, as relações interpessoais.

O ambiente de trabalho tem impactos significativos na saúde física e mental, na produtividade e na qualidade de vida dos colaboradores. Um ambiente desorganizado ou tóxico pode levar a estresse, ansiedade, depressão, síndrome de burnout, distúrbios visuais e déficits auditivos, fadiga pela sobrecarga de trabalho, além de reduzir a concentração, aumentar erros e diminuir a satisfação profissional. E colaboradores desmotivados e insatisfeitos com o ambiente e as condições de trabalho tendem a procurar melhores oportunidades ou se tem fragilidades e/ou dependências emocionais-relacionais, permanecem adoecendo nos postos de trabalho.

Já por outro lado, um ambiente saudável e estimulante, com boa infraestrutura, ergonomia adequada e políticas de saúde mental, onde existe a cultura de respeito, colaboração e apoio, tende a promover o bem-estar, aumentar a motivação e a produtividade, além de melhorar o desempenho individual e da equipe.

Este trabalho tem por objetivo geral analisar por meio de uma revisão sistemática a saúde no ambiente de trabalho e as condições oferecidas aos

trabalhadores, nas bases acadêmicas e científicas, sendo elas: Biblioteca Virtual Saúde do Trabalhador (MS), Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS), Google Acadêmico e em Fontes Documentais - Política Nacional de Promoção da Saúde, Política Estadual de Humanização da Atenção e da Gestão do SUS - Bahia, Política de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora do Estado da Bahia (PSTT-BA), Promoção da saúde na agenda governamental do estado da Bahia: política ou retórica?, Resolução Nº 1.581/2023 - as produções referentes a saúde e bem-estar do trabalhador entre os anos de 2019 a 2025, através dos termos: promoção da saúde e bem-estar; saúde do trabalhador; gestão de recursos humanos; ergonomia; qualidade de vida no trabalho; clima organizacional.

Assim, os objetivos específicos é elencar as produções/trabalhos extraídas das bases acadêmicas e científicas de pesquisa; analisar os documentos institucionais referentes à saúde do colaborador e com isto evidenciar como é desenvolvida a saúde e qualidade de vida para o colaborador no que se refere a benefícios para todos os envolvidos.

É preciso que os gestores das organizações identifiquem quais os problemas que podem afetar o desempenho dos colaboradores. Entre os principais problemas, destacam-se as más condições de trabalho, a sobrecarga de tarefas, falha na comunicação e o estresse. Ambientes inadequados, com pouca ventilação, iluminação deficiente ou equipamentos obsoletos, prejudicam tanto a saúde física quanto a concentração dos funcionários. Além disso, a sobrecarga de trabalho, as dificuldades relacionais e a pressão constante levam ao esgotamento físico e mental, aumentando os índices de absenteísmo e de rotatividade de colaboradores dentro das organizações.

A importância da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é cientificamente justificada por seu impacto direto e mensurável na saúde do trabalhador, na produtividade organizacional e na sustentabilidade do capital humano. Não se trata apenas de um benefício social, mas de um imperativo estratégico comprovado por diversas áreas do conhecimento, como a Psicologia Organizacional, a Medicina do Trabalho e a Gestão de Pessoas.

A base da justificativa social para a QVT reside no reconhecimento do trabalho como um direito fundamental e uma fonte de dignidade humana. O trabalho, quando realizado em condições justas e saudáveis, permite ao indivíduo desenvolver seu potencial, contribuir para a comunidade e sustentar a si e a sua família, exercendo plenamente sua cidadania.

Sob a perspectiva pessoal, a importância da QVT, se justifica no fato de residir em uma porção significativa da vida adulta, que busca a realização pessoal de crescimento bem como o sentido de identidade do indivíduo. Pois ele sente que está evoluindo e que seu potencial está sendo aproveitado, o que contribui diretamente para a sua autoestima e autoconfiança.

Este trabalho está dividido da seguinte forma: fundamentação teórica feita a partir da Revisão Sistemática de Literatura (RSL), onde se buscou os principais conceitos e teorias que fundamentam esta pesquisa; a metodologia, por tratar-se de abordagem qualitativa, foi feita a partir do levantamento de dados digitais nas bases acadêmicas e científicas e fontes documentais de instituições, com delimitação de tema e tempo; resultados, onde os 19 artigos finais foram utilizados para a discussão desta revisão sistemática.

## **1. REVISÃO SISTEMÁTICA DE LITERATURA (RSL)**

Para a fundamentação teórica deste estudo, faz-se necessário contemplar sobre os seguintes assuntos: qualidade de vida no trabalho (QVT), o conceito de bem-estar no trabalho, clima organizacional e ergonomia. A relação do trabalho passou por profundas transformações ao longo da história da humanidade, acompanhando as mudanças sociais, econômicas, tecnológicas e políticas.

O trabalho sempre esteve presente na história da humanidade, desde a “Idade da Pedra” onde o homem vivia por meio da caça, até os dias atuais onde o homem utiliza da tecnologia para otimizar suas atividades diárias. Ao passo em que a humanidade foi evoluindo, o conceito de trabalho foi se transformando, deixando de ser visto apenas como uma atividade humana que transformava a natureza para a satisfação das necessidades básicas, até chegarmos aos dias de hoje.

No século XVIII, com a revolução industrial, passou-se a pleitear um novo paradigma de organização do trabalho, o qual caracterizou-se pela especialização e divisão das tarefas. A partir de tal marco, as preocupações do bem-estar no trabalho acentuaram-se, resultando assim no surgimento do termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) (Buss et. al, 2020).

A introdução das máquinas, a mecanização da produção e o surgimento das fábricas transformaram profundamente a dinâmica do trabalho. O artesão deu lugar ao operário, o trabalho passou a ser assalariado, e o ritmo da produção foi imposto pela máquina. Essa nova forma de organização trouxe também graves problemas sociais: jornadas exaustivas, trabalho infantil e condições precárias.

Segundo Fernandes (1996, p.40), o termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) surgiu na década de 1950. A qualidade de vida é um conceito que vai além das condições materiais ou da ausência de doenças. Ela está relacionada ao bem-estar físico, mental, emocional, social e até espiritual de uma pessoa ou de uma comunidade. Ter qualidade de vida significa viver de forma equilibrada, com acesso a recursos básicos como saúde, educação, moradia, segurança, lazer, trabalho digno e relações sociais saudáveis.

Com o tempo, surgiram os movimentos operários que lutaram por direitos básicos — como jornada de 8 horas, salário digno, descanso semanal e segurança. O século XX foi marcado pela consolidação dos direitos trabalhistas, com o surgimento de leis, sindicatos e políticas públicas voltadas à proteção do trabalhador, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no Brasil, em 1943.

Atualmente, se reconhece o trabalho como um “exercício que pode resultar em sentimentos de satisfação, realização e prazer, mas também pode ter como consequência mal-estar, doenças e acidentes” (Morgado e Cardoso, 2019, p.170). Ou seja, há uma forte relação entre trabalho e saúde.

Para evitar esses efeitos danosos, é necessário que ocorra uma interação saudável entre os papéis assumidos pelo indivíduo, para que o tempo dedicado à família e ao desenvolvimento profissional seja equivalente e possibilite a manutenção de uma vida social saudável e de melhor qualidade, para o trabalhador e seus familiares (Lemos et. al., 2020).

Bencsik (2023) aponta o bem-estar físico, mental e social como os componentes que formam a noção geral de bem-estar, que é um conceito que busca determinar como alguém se sente em relação ao seu corpo, mente e relacionamentos, incluindo relações pessoais e de trabalho.

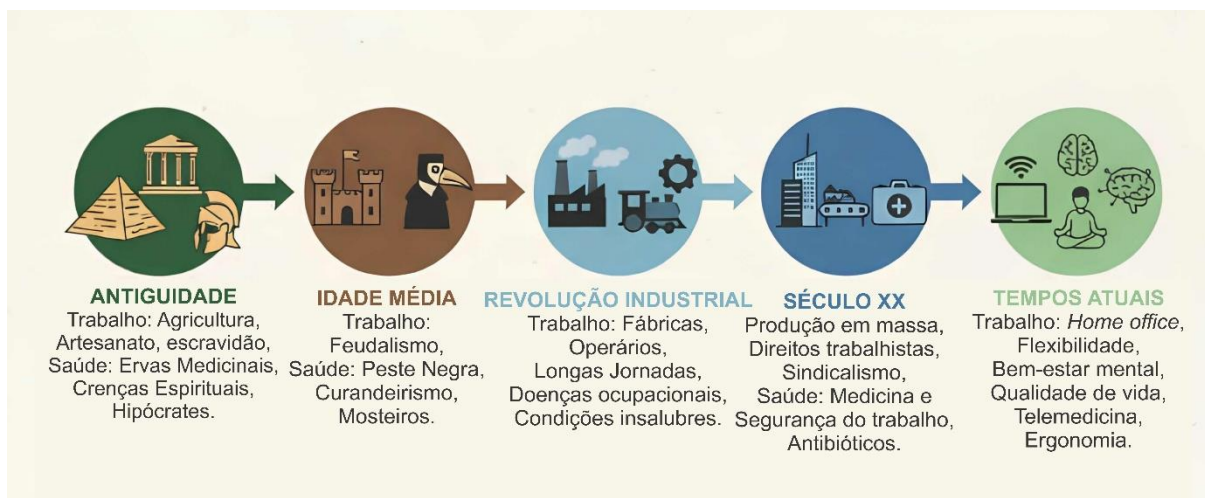
A melhoria das relações interpessoais, a gestão organizacional, o fortalecimento da cultura de segurança, o treinamento e desenvolvimento de competências, e o aumento da produtividade estão entre outras práticas relevantes que refletem o interesse crescente pelo bem-estar no trabalho em estudos e intervenções da Psicologia Organizacional e do Trabalho (Carneiro e Bastos, 2020).

Matos (2022) infere que o sofrimento psíquico, quando ocorrido dentro do ambiente de trabalho, remete-se a um estado de angústia, estresse e ansiedade, podendo emergir diante das mais diversas condições e exigências excessivas provenientes do ambiente laboral.

O estresse no ambiente de trabalho é resultado de uma complexa interação entre fatores organizacionais, interpessoais e individuais, os quais, quando não adequadamente gerenciados, impactam negativamente a saúde psíquica e física dos trabalhadores, bem como a produtividade e a sustentabilidade das organizações (Barbosa e Moisés, 2025).

O desafio contemporâneo é equilibrar inovação com dignidade e proteção social, repensando as relações entre capital, trabalho e bem-estar social, para o equilíbrio humano. O qual ainda está às voltas entre os grandes desafios da saúde global e sustentabilidade planetária.

**FIGURA 1 - LINHA DO TEMPO DA EVOLUÇÃO TRABALHO E SAÚDE**



Fonte: Construção da autora. Imagem gerada com IA (2025)

A Organização Mundial da Saúde (OMS) ressalta que a saúde vai além da ausência de doenças, exigindo um estado de bem-estar completo para uma vida plena (OMS, 2016). Portanto, cuidar da saúde é essencial para uma vida satisfatória, englobando a saúde física, mental e emocional, relações sociais, realização pessoal, o significado atribuído à vida, autonomia e a capacidade de gerenciar os desafios do cotidiano, tudo dentro do contexto cultural e de valores de cada indivíduo; e produtiva no que se refere ao seu ambiente laboral.

As condições de trabalho têm um impacto significativo na saúde dos trabalhadores, podendo desencadear problemas de saúde físico e mental. A gestão pode mitigar esses impactos através de medidas que promovam um ambiente de trabalho mais seguro, um clima organizacional saudável e que valorize o bem-estar dos colaboradores.

Segundo a OMS (2020) o ambiente de trabalho saudável é aquele em que colaboradores e gestores contribuem ativamente para a promoção e a proteção da saúde, da segurança e do bem-estar de todos.

De acordo com a literatura recente, as empresas precisam priorizar o suporte à saúde emocional para a melhora do desempenho do colaborador e para assegurarem sua continuidade de maneira sustentável (Figueiredo et al., 2024).

Sampaio (2019) destaca que os gestores precisam promover a qualidade de vida no trabalho (QVT), pela circunstância da saúde dos indivíduos, que está influenciada pelo comportamento humano no local de trabalho.

A qualidade do clima organizacional reflete a individualidade dos colaboradores, que possuem diferentes percepções, hábitos e personalidades. Assim, o mesmo ambiente pode ser avaliado de formas distintas, influenciando positivamente ou negativamente a produtividade de cada pessoa (Keller e Aguiar, 2020).

O clima organizacional é a percepção coletiva que os colaboradores têm sobre o ambiente de trabalho, incluindo suas relações, processos, cultura e condições, que influencia seu comportamento e satisfação. Ele se manifesta no dia a dia e pode ser positivo (motivador e engajador) ou negativo (desmotivador e desqualificado), dependendo de fatores como liderança, reconhecimento, segurança e oportunidades de crescimento.

Segundo Trentin (2023), o clima organizacional impacta as sensações e comportamentos dos colaboradores, influenciando a organização. Climas favoráveis estimulam proatividade e bons relacionamentos, enquanto climas neutros geram indiferença e estagnação.

Já climas desfavoráveis, marcados por desmotivação, resultam em absenteísmo, baixa produtividade e alta rotatividade (Da Costa Oliveira et al., 2021, p.27).

Para Mateus (2014) a Abordagem Humanística é uma vasta teoria onde ressalta-se a introdução de muitos conceitos como: liderança, motivação, satisfação, dinâmica de grupos, clima organizacional e a fundamental comunicação organizacional.

A teoria das relações humanas tem suas origens nos Estados Unidos, como resultado das experiências de Elton Mayo, denominadas Experiências de Hawthorne. Originaram-se quando Mayo percebeu a necessidade de tornar a administração mais humana e democrática e quando as ciências humanas influenciaram as organizações.

O efeito Hawthorne proposto por Elton Mayo, preocupava-se em se realizar a “humanização” da produção, com a criação de incentivos morais e psicológicos,

estimulando a criação de uma atitude positiva no trabalho e substituição de comportamentos individualistas por atividades coletivas e colaborativas (Lida; Guimarães, 2016).

O movimento de relações humanas prestou atenção a aspectos como necessidades humanas, motivos e relações. De acordo com essa abordagem, as pessoas respondem basicamente ao ambiente social do que das necessidades econômicas, e empregados satisfeitos trabalham mais arduamente que empregados insatisfeitos (Shultz, 2014).

As conclusões do estudo surpreenderam os pesquisadores: fatores sociais e psicológicos eram potencialmente mais importantes no ambiente de trabalho que na iluminação, temperatura e/ou umidade. Os estudos de Hawthorne abriram novas áreas de investigação a serem exploradas, como motivação e liderança (Rothmann, 2017).

Klein, Pereira e Lemos (2019) afirmam que quando os trabalhadores não conseguem aplicar de forma efetiva suas habilidades e conhecimentos na solução de problemas no trabalho, o mesmo promove insatisfação, produzindo efeitos e impactos negativos na vida pessoal, com significativas consequências à saúde física e mental dos sujeitos.

Para Ferreira (2011), as representações de bem-estar e de mal-estar no trabalho têm origem em cinco fatores: condições de trabalho, organização do trabalho, relações socioprofissionais de trabalho, reconhecimento e crescimento profissional, e o elo trabalho-vida social.

Diante disso, o documento da Política Nacional de Promoção da Saúde (2010), do Ministério da Saúde, tem por objetivo promover a qualidade de vida e reduzir vulnerabilidade e riscos à saúde relacionados aos seus determinantes e condicionantes – modos de viver, condições de trabalho, habitação, ambiente, educação, lazer, cultura, acesso a bens e serviços essenciais.

Com esse olhar mais preocupado com a saúde dos trabalhadores, a Secretaria da Saúde do Estado da Bahia (SESAB) vem, desde 2003, aprimorando as discussões sobre a humanização da atenção à saúde prestada pelos serviços do Sistema Único

de Saúde no Estado (SUS), por meio de estratégias que buscam qualificar o cuidado e a gestão das unidades de saúde e, conseqüentemente, assegurar os direitos e deveres dos usuários do SUS, através da Política Estadual de Humanização da Atenção e da Gestão do SUS Bahia (2017).

No ambiente de trabalho, a busca pela qualidade de vida está relacionada à conciliação entre vida pessoal e profissional, ao respeito aos direitos dos trabalhadores, à valorização do indivíduo e à promoção de ambientes saudáveis e acolhedores.

Instituições que investem na qualidade de vida de seus funcionários tendem a obter melhores resultados, já que trabalhadores saudáveis e motivados produzem mais e com maior satisfação. Já de acordo com o estudo desenvolvido por Moreira e Sousa (2019), à medida que o impacto do trabalho na vida humana e nas relações sociais foi se tornando cada vez mais evidente, tornou-se fundamental destacar as múltiplas dimensões que influenciam a interação entre o ser humano e o trabalho, e como isso passou a afetar as suas vidas em todos os aspectos.

Portanto, qualidade de vida é viver com dignidade, com acesso a direitos fundamentais e em harmonia com o meio em que se vive. Promover a qualidade de vida é uma responsabilidade compartilhada entre o indivíduo, a sociedade e o Estado, e envolve escolhas conscientes, políticas públicas eficazes e um olhar atento às necessidades humanas em todas as suas dimensões.

Oferecer intervenções de saúde no local de trabalho é reconhecido como uma estratégia viável e potencialmente eficaz para a prevenção e controle de condições clínicas (Proper & van Oostrom, 2019).

No ambiente de trabalho a inatividade física somada às mudanças na estrutura do trabalho, aumento do número de funções, longas jornadas laborais e a precarização podem interferir negativamente na saúde, e conseqüentemente na qualidade de vida do trabalhador (Pimenta, et.al., 2019; Ferigollo; Fedosse; Filha, 2016).

Nunes et.al. (2023) afirma que práticas como: exercícios físicos, ginástica laboral, ergonomia, musicoterapia, yoga, escalda-pés, jogos educativos, oficinas de

motivação e promoção da saúde, entre outras, contribuem, significativamente, para a elevação da autoestima, da produtividade, da disposição e da satisfação dos trabalhadores.

Um ensaio teórico feito por Fontes (2021) buscou descrever e discutir a abordagem clínica nas ciências humanas e o conceito de atividade, diferenciando-o da perspectiva positivista.

Entre os principais elementos que promovem o bem-estar, além das boas condições de trabalho, reconhecimento profissional, valorização do colaborador, clima organizacional saudável, está a ergonomia.

A ciência ergonômica deve atuar sempre que possível de forma preventiva posto que, sua função mediadora nem sempre consegue reverter plenamente situações complexas já instaladas. Seu compromisso está diretamente vinculado à promoção da saúde e da qualidade de vida do indivíduo.

Segundo Wisner (1994), a ergonomia complementa o trabalho por intermédio de boas condições, por meio de melhorias na segurança, conforto e eficácia para que então, o trabalhador possa usufruir de melhores condições ocupacionais e desta forma desenvolver atividades com suas ferramentas, máquinas e dispositivos.

O estresse ocupacional, muitas vezes presente nos locais de trabalho, também pode desencadear ou agravar as LER/DORT devido às tensões musculares e posturas inadequadas (Zavarizzi et al., 2022).

Além disso, as LER/DORT têm consequências significativas que impactam a vida do trabalhador. Os indivíduos afetados por essas condições frequentemente enfrentam limitações ou restrições da capacidade de realizar suas atividades ergonômicas de maneira produtiva e eficaz, podendo ocorrer devido a dor, desconforto, e até mesmo perda de renda causada pelos tratamentos médicos e afastamento do trabalho (Francisco; Rodolpho, 2021).

Cardoso e Silva (2023), afirmam que a satisfação dos funcionários emerge como um indicador crucial do clima organizacional, pois representa o nível de contentamento dos colaboradores tanto com suas atividades laborais quanto com a empresa como um todo.

Diante do colocado, é de suma importância que os colaboradores não sejam vistos como recurso e sim como sustentáculos da vida de uma organização.

Os riscos a que os colaboradores são expostos muitas vezes, comprometem à saúde. Os fatores de riscos ergonômicos podem contribuir para o prejuízo da saúde do trabalhador. Deste modo, investir em prevenção é fundamental para um mundo globalizado e capitalista, onde o fator humano é a mola-mestre dessa engrenagem (Cunha, 2023).

O bem-estar no trabalho é um conjunto de estratégias e ações adotadas para criar um ambiente de trabalho harmônico ao colaborador. Dessa forma, é possível motivar os colaboradores e engajá-los com suas tarefas diárias, além de garantir saúde e segurança no ambiente laboral.

Sigursteinsdóttir (2020) afirma que o estresse relacionado ao trabalho ocorre quando há uma discrepância entre as exigências, habilidades, necessidades e características do trabalho.

O Conselho Universitário (CONSU), através da Resolução Nº 1.581/2023, aprovou a criação e regulamentação do Programa de Qualidade de Vida e Promoção da Saúde da UNEB, no âmbito da UNEB.

O Programa de Qualidade de Vida e Promoção da Saúde da UNEB é um programa instituído na Universidade do Estado da Bahia que funciona através de uma rede articulada de ações, projetos e serviços voltados para a atenção multidisciplinar e multirreferencial de saúde para servidoras/es, colaboradoras/es terceirizadas/os e discentes desta instituição.

O servidor público, também sofre os impactos das mudanças contemporâneas no mundo do trabalho sobre sua saúde. Estudos apontam que entre as causas de afastamento do servidor público estão o aumento das doenças osteomusculares, doenças psíquicas, neoplasias e doenças do aparelho circulatório (Gonçalves et al., 2016)

Visando atender os agravos a saúde pensando na diminuição dos adoecimentos, temos documentos norteadores como: A Política de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora da Bahia (PSTT-BA) de 2021, que é um conjunto de

diretrizes que visa garantir a promoção, proteção e recuperação da saúde dos trabalhadores baianos, através do Sistema Único de Saúde (SUS).

Ela estabelece a necessidade de ações de atenção e vigilância em saúde, com foco na prevenção de doenças ocupacionais e na redução de morbimortalidade relacionadas às condições de trabalho. A política também prevê a participação social, a descentralização das ações e a integração entre as instâncias de gestão estadual e municipal.

É imprescindível para uma organização realizar trabalho de motivação com os colaboradores, de modo que essa força motivadora é responsável pelo engajamento dos funcionários em direção ao objetivo de cada um e ao objetivo organizacional. Uma gestão organizacional que busca realizações pessoais visando os interesses das organizações cria funcionários motivados, que geram produtividade e têm mais envolvimento com a empresa (Silva e Estender, 2015, p.83).

Na ergonomia física, faz-se um estudo e avaliação das demandas físicas quanto às características da anatomia e fisiologia humana, antropométricas e biomecânicas do homem, e sua relação com a atividade física, focalizando na identificação, quantificação e controle do risco de dores e lesões decorrentes dessas demandas. Já a ergonomia cognitiva se preocupa com processos mentais, como percepção, memória, raciocínio e resposta motora, visto que afetam as interações entre humanos e outros elementos de um sistema. Isso inclui a carga de trabalho mental, tomada de decisão, desempenho qualificado, interação humano-computador, confiabilidade humana, estresse no trabalho e treinamento, visto que podem estar relacionados ao design humano-sistema. (IEA, 2025).

A ergonomia visa otimizar as condições de trabalho para garantir o conforto, segurança e bem-estar dos colaboradores, além de melhorar a eficiência do trabalho. Isso inclui a avaliação e adaptação do espaço de trabalho, mobiliário, equipamentos e atividades, visando minimizar riscos e otimizar a postura e os movimentos.

A Ergonomia, tem por objetivo, conciliar a eficiência do desempenho dos sistemas organizacionais com o bem-estar das pessoas, buscando práticas que favoreçam ótimas condições de trabalho, o que contribui para o desenvolvimento das organizações e a proteção e prevenção da saúde dos trabalhadores (Falzon, 2007).

A ergonomia organizacional se preocupa com a otimização de sistemas sociotécnicos, incluindo suas estruturas organizacionais, políticas e processos. Ou seja, a comunicação, gestão de recursos de equipe, projeto de trabalho, planejamento de tempos de trabalho, trabalho em equipe, projeto participativo, ergonomia comunitária, trabalho cooperativo, novos paradigmas de trabalho, organizações virtuais, teletrabalho e gestão da qualidade (IEA, 2025).

Para Lida e Guimarães (2016) o trabalho tem que ser adaptado ao ser humano, na maioria das vezes, o estudo da ergonomia deve-se iniciar primeiro buscando entender as características dos trabalhadores, suas capacidades e limitações, para depois desenvolver suas tarefas.

A ergonomia é um aspecto fundamental a ser considerado, quando se enfatizam problemas associados às doenças ocupacionais, à qualidade de vida, às questões fisiológicas e biomecânicas no ambiente físico.

Os objetivos da ergonomia estão voltados à melhor adequação ou adaptação dos objetos aos seres vivos em geral. Dessa forma, a promoção da saúde, segurança, satisfação e eficiência do usuário durante sua operacionalidade com produtos, são resultados dos objetivos da ergonomia (Corrêa; Boletti, 2022).

O investimento em ergonomia traz benefícios para todos os envolvidos, desde os colaboradores até a instituição, criando um ambiente de trabalho mais seguro, saudável, eficiente e agradável. Entre esses benefícios podemos citar: a redução de riscos de lesões; aumento da concentração e desempenho dos funcionários; redução de tratamento de doenças ocupacionais, ausências e rotatividade de funcionários.

Araújo (2021) destaca que a valorização das pessoas dentro das organizações é essencial, uma vez que são elas que constituem a parte "viva" da empresa, trazendo singularidade aos serviços, produtos e atendimentos.

Compreende-se que a ergonomia é considerada uma ciência que busca estudar o modo como se relaciona o ser humano com o posto de trabalho. Seu papel é encontrar os problemas que ocorrem nessa interação e propor as mudanças necessárias para melhorar a qualidade de vida do ser humano e o desempenho da empresa (Silva, 2017).

As práticas e conhecimentos da ergonomia possibilitam que o trabalho seja bem dimensionado, otimizando sua eficácia ao mesmo tempo em que permite que as pessoas desenvolvam suas atividades em condições mais favoráveis à sua saúde e à prevenção de possíveis danos, principalmente, das doenças ocupacionais.

No Brasil, a NR-17, ou Norma Regulamentadora 17, é a norma que trata sobre ergonomia no trabalho. Ela estabelece diretrizes e requisitos mínimos para adaptar as condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, visando proporcionar conforto, segurança e saúde. A norma busca garantir um ambiente de trabalho adequado, que minimize riscos e promova um ambiente laboral agradável, seguro, saudável e eficiente para todos. Seus principais objetivos são: Adaptar o trabalho às características dos trabalhadores; Prevenir lesões e doenças ocupacionais; Promover o bem-estar e a produtividade.

Mas Araripe et. al. (2020) e Costa et. al. (2021) afirmam que não basta apenas a orientação, o acompanhamento e a fiscalização profissional, a rotina de auto cuidado deve estar inserida no dia a dia do trabalhador, mas o acompanhamento profissional pode ser considerado um incentivo na mudança de hábitos.

Dessa maneira, as organizações que priorizam esse compromisso social se destacam por favorecerem a melhoria das condições de trabalho, ao promoverem a saúde ocupacional e o bem-estar, trazendo reflexos na motivação dos colaboradores, não apenas no desempenho de suas atividades, mas em sua busca por aprimorar suas competências (Stefana et. al., 2021)

## **2. METODOLOGIA**

Para Gil (1999), o método científico é um conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos utilizados para atingir o conhecimento. Para que seja considerado conhecimento científico, é necessária a identificação dos passos para a sua verificação, ou seja, determinar o método que possibilitou chegar ao conhecimento.

Por sua natureza qualitativa, a metodologia utilizada nesse trabalho foi desenvolvida com base na Revisão Sistemática da Literatura (RSL).

Por tratar-se de um estudo de revisão de literatura, essa pesquisa foi feita a partir de levantamento de dados digitais nas bases acadêmicas e científicas Biblioteca Virtual Saúde do Trabalhador (MS), Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS), Google Acadêmico e em Fontes Documentais - Política Nacional de Promoção da Saúde, Política Estadual de Humanização da Atenção e da Gestão do SUS - Bahia, Política de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora do Estado da Bahia (PSTT-BA), Promoção da saúde na agenda governamental do estado da Bahia: política ou retórica?, Resolução Nº 1.581/2023.

Quanto aos procedimentos técnicos, foi realizada uma pesquisa bibliográfica acerca da temática com o propósito de trazer subsídios e relevância para este trabalho nas bases acadêmicas com as seguintes palavras chaves: promoção da saúde e bem-estar; saúde do trabalhador; gestão de recursos humanos; ergonomia; qualidade de vida no trabalho; clima organizacional, com o corte temporal dos últimos sete anos, entre 2019 a 2025.

O que envolveu a análise de informações já publicadas, com o objetivo de identificar o conhecimento existente sobre o bem-estar no ambiente de trabalho.

Para Andrade (2010), a pesquisa bibliográfica é habilidade fundamental nos cursos de graduação, uma vez que constitui o primeiro passo para todas as atividades acadêmicas. Uma pesquisa de laboratório ou de campo implica, necessariamente, a pesquisa bibliográfica preliminar. Seminários, painéis, debates, resumos críticos, monográficas não dispensam a pesquisa bibliográfica.

Ela é obrigatória nas pesquisas exploratórias, na delimitação do tema de um trabalho ou pesquisa, no desenvolvimento do assunto, nas citações, na apresentação das conclusões. Portanto, se é verdade que nem todos os alunos realizarão pesquisas de laboratório ou de campo, não é menos verdadeiro que todos, sem exceção, para elaborar os diversos trabalhos solicitados, deverão empreender pesquisas bibliográficas.

## **2.1 Bases de Dados e Período de Publicação**

A seleção das bases de dados digitais nas bases acadêmicas e científicas Biblioteca Virtual Saúde do Trabalhador (MS), Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS), Google Acadêmico e em Fontes Documentais - Política Nacional de Promoção da Saúde, Política Estadual de Humanização da Atenção e da Gestão do SUS - Bahia, Política de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora do Estado da Bahia (PSTT-BA), Promoção da saúde na agenda governamental do estado da Bahia: política ou retórica?, Resolução Nº 1.581/2023, levou em conta sua relevância e abrangência em estudos sobre a promoção da saúde e bem-estar; saúde do trabalhador; gestão de recursos humanos; ergonomia; qualidade de vida no trabalho; clima organizacional.

Assim, optou-se por conduzir buscas nas bases Google Acadêmico, reconhecida pela cobertura de periódicos de alto impacto, Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS) e Fontes documentais - Política de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora do Estado da Bahia e Resolução Nº 1.581/2023.

Para delimitar a análise em pesquisas recentes e acompanhar a discussão sobre a saúde do trabalhador, qualidade de vida no trabalho e ergonomia no ambiente laboral e restringiu-se o período de busca aos últimos sete anos (2019-2025).

## **2.2 Triagem, Exclusão e Análise de Dados**

As pesquisas feitas na base Google Acadêmico, forneceu um total de 45 documentos, e foi realizada uma triagem qualitativa dos quais foram excluídas aquelas pesquisas divulgadas antes de 2019 ou não tinham aderência ao tema pesquisado, totalizando 30 artigos, restando 15 artigos que tratam de saúde e qualidade de vida do trabalhador bem como sobre a importância da ergonomia no ambiente de trabalho.

Já as pesquisas feitas na base digital Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS), forneceu um total de 08 documentos, onde foi realizada, também, uma triagem qualitativa dos quais foram excluídas todas aquelas pesquisas divulgadas antes de 2019, totalizando 02 artigos remanescentes.

Pela pesquisa nas fontes documentais, encontramos um total de 05 documentos - Política Nacional de Promoção da Saúde, Política Estadual de Humanização da

Atenção e da Gestão do SUS - Bahia, Política de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora do Estado da Bahia e a Resolução nº 1581/23, Promoção da saúde na agenda governamental do estado da Bahia: política ou retórica? - dos quais 03 foram excluídos por não atenderem a delimitação temporal estabelecida entre os anos de 2019 a 2025, restando 02 documentos, a Política de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora do Estado da Bahia e a Resolução nº 1581/23.

A primeira análise realizada buscou quantificar as pesquisas ao longo dos anos para entender se o assunto está sendo discutido com maior frequência atualmente.

A busca nas bases Google Acadêmico, LILACS e fontes documentais (PSTT-BA e Resolução nº 1581/23), recuperou 58 documentos. Desses, 39 foram excluídos por não atenderem a relevância e abrangência em estudos sobre a promoção da saúde e bem-estar; saúde do trabalhador; gestão de recursos humanos; ergonomia; qualidade de vida no trabalho; clima organizacional e a delimitação temporal entre os anos de 2019 a 2025. Ao final, 19 artigos foram utilizados para a discussão desta revisão sistemática.

Cálculo do percentual de aproveitamento real

a) Total:  $58 = 100\%$

b) Excluídos:  $39/58 = 0,6724$  ou aproximadamente 67,2%

c) Restantes:  $19/58 = 0,3275$  ou aproximadamente 32,8%

Os 19 artigos finais que compuseram o corpus da revisão estão dispostos nas tabelas a seguir.

### **2.3 Gerenciamento das Referências**

A coleta de artigos na base de dados do Google Acadêmico resultou em 15 documentos finais dispostos no **Quadro 1**, acompanhando a delimitação temporal estabelecida de 2019 a 2025, usando também as mesmas chaves de buscas: a saúde do trabalhador, qualidade de vida no trabalho e ergonomia no ambiente laboral.

**QUADRO 1 - Artigos selecionados nesse estudo - Google Acadêmico**

<b>ANO</b>	<b>AUTORES</b>	<b>TÍTULO</b>	<b>CONCLUSÃO</b>
2019	CARDOSO, A. C; MORGADO, L.	Trabalho e saúde do trabalhador no contexto atual: ensinamentos da Enquete Europeia sobre Condições de Trabalho	As problematizações realizadas neste artigo tiveram como finalidade reforçar a importância das reflexões e discussões sobre a construção de uma pesquisa nacional, no Brasil, que identifique a relação entre trabalho e saúde do trabalhador; uma investigação que aporte conhecimentos sobre os determinantes do processo de adoecimento, subsidiando os diversos atores sociais, tanto no espaço micro, da negociação coletiva, como no macro, no qual se elaboram regras e legislações.
2019	KLEIN, L. L.; PEREIRA, B. A. D.; LEMOS, R. B.	Qualidade de vida no trabalho: parâmetros e avaliação no serviço público	Com a realização do trabalho e com base nos resultados encontrados, delinear-se-iam fatores que direcionaram a análise da QVT na universidade pública estudada. Em outras palavras, os fatores encontrados revelam aspectos a serem considerados para a compreensão do ambiente de trabalho dos servidores e que impactam a qualidade de vida deles.

**Continua...**

**QUADRO 1 - Artigos selecionados nesse estudo - Google Acadêmico (Continuação)**

<b>ANO</b>	<b>AUTORES</b>	<b>TÍTULO</b>	<b>CONCLUSÃO</b>
2019	SAMPAIO, T. DE F.	Qualidade de vida no trabalho: o impacto do estresse ocupacional na saúde do trabalhador	Ao se reconhecer a satisfação com o trabalho como importante fator protetor da QVT e da percepção do estresse, poderão ser feitas intervenções oportunas para melhoria da saúde do trabalhador. Sugere-se, também, a formação de grupos para discutir os mecanismos de enfrentamento do estresse, a fim de que sejam adotados em momentos oportunos, permitindo, então, um manejo adequado dos estressores, a consequente prevenção do estresse laboral e a melhora na QVT. Por fim, é importante ressaltar a necessidade de realizar estudos longitudinais que permitam verificar a associação causal entre QVT, nível de estresse dos profissionais de saúde e seus fatores associados.
2020	CARNEIRO, L. L.; BASTOS, A. V. B.	Bem-estar relacionado ao trabalho: análise de conceitos e medidas	Conforme demonstrado neste artigo, existe uma grande diversidade de definições e de medidas do bem-estar relacionado ao trabalho. Em alguns casos, terminologias diferentes são utilizadas para designar fenômenos que se fundamentam no mesmo lastro teórico, do mesmo modo em que são usadas nomenclaturas diferentes para designar instrumentos que medem os mesmos fatores. Em contrapartida, muitas vezes termos semelhantes são empregados para descrever fenômenos (e medidas) que se apoiam em aspectos filosóficos e epistemológicos distintos.

**QUADRO 1 - Artigos selecionados nesse estudo - Google Acadêmico (Continuação)**

ANO	AUTORES	TÍTULO	CONCLUSÃO
2020	SIGURSTEINSDÓTTIR, H. et. al.	Fatores estressantes no ambiente de trabalho, falta de sono adequado e dor musculoesquelética entre gerentes de unidade de enfermagem	Dentre os profissionais de enfermagem atuantes em UPAs que apresentaram estresse, observou-se predomínio da fase de resistência e sintomas psicológicos, abrangendo, em sua maioria, técnicos e auxiliares de enfermagem. Evidenciou-se uma associação negativa entre maior idade, maior tempo de formação, maior tempo de atuação e atuação no turno da manhã, sobre a ocorrência de estresse. Estes achados remetem à compreensão de que as características pessoais possam atuar como moderadoras na percepção do estresse, minimizando o impacto e determinando o ritmo do processo desencadeador de níveis exaustivos.
2020	LEMOS, A. H. da C. et. al.	Mulheres em home-office durante a pandemia da covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família	De forma conclusiva, a observação de que o trabalho em home-office parece atender aos anseios de conciliação dessas duas esferas, ao menos para parte das entrevistadas, indica que tal modalidade deva ser considerada pelas organizações que se querem mais inclusivas, ainda que tal discussão precise ser ponderada em função dos diferentes arranjos familiares de sua força de trabalho.

**QUADRO 1 - Artigos selecionados nesse estudo - Google Acadêmico (Continuação)**

ANO	AUTORES	TÍTULO	CONCLUSÃO
2021	ARAÚJO, K. C. de	Gestão de Pessoas: treinamento e desenvolvimento de pessoas em uma empresa supermercadista da cidade de Araguaína	De modo geral, com base nas informações obtidas neste estudo, pode-se destacar que, apesar da empresa ser bem estruturada, ainda há um gargalo no que se refere à gestão de pessoas mais especificamente ao T&D, pois os entrevistados de forma generalizada apontam certa escassez na visão dos funcionários como sendo "colaborador" não por serem completamente descomprometidos, mas também pelo fato da própria empresa não dar a devida importância às pessoas que lhes dão resultados a saber, seus colaboradores.
2021	FONTES, F. F.	A abordagem clínica e o conceito de atividade	Existe uma homologia de características entre a metodologia clínica e o objeto atividade, na medida em que partilham interesse pela singularidade, prioridade da ação, imprevisibilidade, conhecimento a posteriori e estudo de caso
2021	RODOLPHO, D; FRANCISCO, M.	Ergonomia - Ler/Dort E Suas Prevenções Na Saúde E Segurança Do Trabalhador	Portanto, a LER/DORT é um conjunto de fatores que predispõe para o seu surgimento, conhecê-las então cada uma delas e os impactos que podem causar a saúde, é de extrema importância, dando um direcionamento a modificações eficazes, dificultando o seu aparecimento. Lembrando que a situação atual em que vivemos COVID-19 trouxe novas alterações e adaptações ergonômicas não só para as empresa quanto ao trabalho em home office que já existia porem com menor frequência, e hoje passando a ser comum no ramo trabalhista

**QUADRO 1 - Artigos selecionados nesse estudo - Google Acadêmico (Continuação)**

<b>ANO</b>	<b>AUTORES</b>	<b>TÍTULO</b>	<b>CONCLUSÃO</b>
2022	CORRÉA, V. M.; BOLETTI, R. R.	Ergonomia: fundamentos e aplicações (Tekne)	A colaboração de áreas como Design e Ergonomia, que dentre outras perspectivas, objetivam melhorar a qualidade da vida humana, são fundamentais nesse contexto. Tal colaboração, em pesquisas, pode contribuir para entender como essa população se comporta diante dos fatores estudados por ambas as áreas, promovendo assim estudos teóricos e práticos que podem ser utilizados por essa população na melhoria das condições de vida e independência em sociedade.
2022	ZAVARIZZI, P.C. et al.	Notificações de LER/DORT em um serviço especializado em saúde do trabalhador da baixada santista	É crucial que as empresas e os profissionais de saúde ocupacional abordem esses aspectos de forma integrada, implementando medidas que mitiguem tanto os fatores ergonômicos quanto os psicossociais, visando um ambiente de trabalho mais saudável e a prevenção dessas condições. Programas de bem-estar, ginástica laboral e o gerenciamento adequado da carga de trabalho são exemplos de intervenções que podem ajudar a reduzir esses riscos.
2022	MATOS, L. S DE O. et. al.	Cartilha Saúde Mental e Trabalho: Riscos e Prevenção	O programa representa uma tecnologia social sensível ao sofrimento psíquico vivenciado no cotidiano hospitalar, propondo ações concretas de escuta, acolhimento e educação em saúde mental. Sua implementação tem potencial para transformar a cultura organizacional ao inserir o cuidado como valor institucional e cotidiano, reconhecendo que trabalhadores emocionalmente saudáveis produzem ambientes mais humanos, éticos e sustentáveis.

**QUADRO 1 - Artigos selecionados nesse estudo - Google Acadêmico (Continuação)**

<b>ANO</b>	<b>AUTORES</b>	<b>TÍTULO</b>	<b>CONCLUSÃO</b>
2023	BENCSIK, A.	Felicidade organizacional baseada na 'Felicidade Interna Bruta dos Negócios' em um ambiente não budista	No nível organizacional, a produtividade, a disponibilidade dos funcionários para o exercício das suas atividades e o seu sentimento de pertencimento estão intimamente relacionados com sua percepção sobre a disponibilidade da empresa para implementação de programas que melhorem seu bem-estar, priorizando condições de trabalho amigáveis, remuneração justa, horários flexíveis, ambiente de trabalho respeitoso, promoção do desenvolvimento profissional e incentivos emocionais e econômicos.
2024	FIGUEIREDO, E. et. al.	Efeitos do teletrabalho na saúde mental: uma revisão sistemática e uma agenda de pesquisa	Esta revisão sistemática oferece um quadro abrangente sobre a complexa relação entre o teletrabalho e a saúde mental dos trabalhadores, destacando não apenas seus benefícios, mas também as potenciais implicações para a saúde mental dos trabalhadores. Hoje, em um contexto de crescente adoção do teletrabalho, diversos pesquisadores continuam a confirmar os impactos desse recurso na saúde dos teletrabalhadores. Nesse sentido, é pertinente afirmar que, vinte anos depois, as conclusões de Mann e Holdsworth permanecem relevantes.

**QUADRO 1 - Artigos selecionados nesse estudo - Google Acadêmico (Conclusão)**

ANO	AUTORES	TÍTULO	CONCLUSÃO
2025	BARBOSA, E. G.; MOISÉS, J. G.	Estresse Ocupacional e Saúde Mental do Trabalhador	Dessa forma, a construção de ambientes de trabalho psicologicamente saudáveis requer ações articuladas que integrem os diversos níveis de intervenção, promovendo a qualidade de vida laboral e prevenindo o adoecimento mental. Reconhecer a centralidade do trabalho na vida das pessoas, bem como seus potenciais riscos, é condição essencial para o desenvolvimento de estratégias eficazes e sustentáveis que contribuam para a saúde integral do trabalhador e para a efetivação de uma cultura organizacional comprometida com o bem-estar coletivo.

Fonte: elaboração própria (2025)

Complementando a pesquisa feita no Google Acadêmico, a coleta de artigos na base de dados da Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS), resultou em 02 documentos finais dispostos no **Quadro 2**, usando as mesmas chaves de buscas: a saúde do trabalhador, qualidade de vida no trabalho e ergonomia no ambiente laboral e acompanhando a delimitação temporal estabelecida de 2019 a 2025.

**QUADRO 2 - Portifólio Bibliográfico LILACS**

ANO	AUTORES	TÍTULO	FONTE
2023	NUNES, A. A. S. et.al.	Promoção da saúde do trabalhador e humanização no trabalho: relato das atividades realizadas na atenção primária e secundária	LILACS
2023	CUNHA, J. de A.	Ambiente de trabalho seguro e sustentável: como a ergonomia de conscientização e participativa se aplica aos servidores públicos?	LILACS

Fonte: elaboração própria (2025)

Nas fontes bibliográficas documentais, as Políticas Intitucionais de Promoção a Saúde do Trabalhador, resultou em 02 documentos finais que atendiam a delimitação temporal estabelecida de 2019 a 2025.

**QUADRO 3 - Fontes Documentais**

<b>ANO</b>	<b>TÍTULO</b>	<b>ÓRGÃO</b>
2021	Política de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora do Estado da Bahia	SESAB
2023	Resolução Nº 1.581/2023	CONSU/UNEB

Fonte: elaboração própria (2025)

## **2.4 Fontes de Pesquisa**

Na busca por fontes de pesquisas confiáveis, encontramos as bases de dados: Biblioteca Virtual Saúde do Trabalhador (MS), Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS), Google Acadêmico e em Fontes Documentais - Política Nacional de Promoção da Saúde, Política Estadual de Humanização da Atenção e da Gestão do SUS - Bahia, Política de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora do Estado da Bahia (PSTT-BA), Promoção da saúde na agenda governamental do estado da Bahia: política ou retórica?, Resolução Nº 1.581/2023, produções referentes a saúde e bem-estar do trabalhador entre os anos de 2019 a 2025.

## **3. RESULTADOS**

A elaboração deste trabalho, desde a definição de palavras-chave, busca em bases de dados, adoção de filtros, aplicação de critérios de inclusão e exclusão e leitura de títulos, resumos e textos completos, resultou na seleção dos 19 artigos.

A pesquisa permitiu o acesso aos estudos realizados em relação à temática da promoção da saúde, bem-estar e qualidade de vida no trabalho.

Dentre os desafios enfrentados pela organização do trabalho, está o de assegurar condições que minimizem os riscos do surgimento de doenças entre os trabalhadores provenientes de sua atividade laboral.

Com base nos 19 documentos encontrados foi possível identificar que as condições de trabalho impactam a saúde dos colaboradores, e podem gerar sobrecarga física e psíquica, além de desencadear o aparecimento de doenças relacionadas ao trabalho.

No Quadro 1 (p.29), podemos perceber que entre os anos de 2019 a 2022, estão a maior parte de artigos publicados relacionados à saúde, bem-estar e a qualidade de vida no trabalho.

Os estudos mostraram que os benefícios mais consistentes dos programas de promoção da saúde e qualidade de vida no local de trabalho são o aumento da moral e satisfação dos colaboradores, a melhora da imagem da empresa mediante o mercado e a maior produtividade e efetividade dos colaboradores.

Além disso, os estudos também registram que as iniciativas em favor da promoção da saúde e bem-estar são bem-sucedidas quando se investem também na melhoria das condições, organização e ambiente do trabalho, levando em conta os interesses e a experiência dos colaboradores.

Percebe-se a necessidade de mais investimentos por parte tanto do poder público quanto da iniciativa privada no desenvolvimento de políticas que visem à promoção da saúde e qualidade de vida no ambiente de trabalho, pois é reconhecida a influência dessa prática na qualidade de vida do trabalhador, além do mais, a melhoria da qualidade de vida pode implicar em maior satisfação com o trabalho e conseqüentemente melhor rendimento desse colaborador.

Contudo, é preciso salientar que há uma escassez de estudos que abordem a temática discutida nesta revisão, entre os anos de 2023 a 2025. Além disso, os referidos estudos aqui citados têm em grande parte caráter descritivo e não intervencionista.

A síntese dos resultados apresentados contribui para a compreensão mais ampla dos benefícios de promover a saúde, bem-estar e qualidade de vida dos

colaboradores e ressalta a importância da incorporação de estratégias de prevenção das doenças ocupacionais.

#### **4. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente trabalho apresentou alguns conceitos e reflexões relativos às organizações e ao trabalho, ao bem-estar no trabalho, à qualidade de vida do trabalhador, a ferramentas para promoção do bem-estar e qualidade de vida no ambiente laboral e a importância do bem-estar como elemento propulsor da produtividade e da obtenção de vantagens competitivas pelas organizações.

Esse estudo teve o objetivo realizar uma revisão sistemática da literatura sobre as produções referentes à saúde e bem-estar do trabalhador entre os anos de 2019 a 2025 de modo a entender e interpretar o ambiente de trabalho, o que mostrou a importância de promover saúde e qualidade de vida no trabalho.

A investigação resultou em 19 artigos que passaram pelos critérios de inclusão e exclusão. A análise de desses estudos revelou uma percepção relevante de que oferecer boas condições de trabalho, ambientes seguros e ergonômicos, clima organizacional saudável, tem grande impacto na vida do colaborador, o que contribui diretamente para a sua autoestima e autoconfiança.

E assim constatou-se que, cuidar dos colaboradores é uma estratégia de longo prazo que traz benefícios tanto para a organização quanto para os colaboradores, contribuindo para um ambiente de trabalho mais saudável, produtivo e engajado.

Ainda existem muitos obstáculos no que se diz respeito ao cuidado com a saúde do colaborador, pois não é apenas o cuidado com a saúde física, mas também com a saúde mental, emocional e social. Neste cenário, as ações preventivas são essenciais para resultar em ambientes de trabalho e em colaboradores cada vez mais saudáveis, elevando assim, a satisfação e produtividade.

Como limitações para a realização deste estudo, podemos citar a dificuldade de encontrar documentos em algumas bases acadêmicas pesquisadas e a pequena

quantidade de pesquisas na área que satisfizessem as delimitações previamente determinadas.

Conclui-se que os estudos sobre a saúde, trabalho e bem-estar dos colaboradores das organizações permitem a construção de uma base de conhecimento ampla e sólida sobre o tema, podendo contribuir para o desenvolvimento de programas e ações de atenção à promoção da saúde, bem-estar e qualidade de vida dos colaboradores dessas instituições.

Porém, existem diversos outros aspectos a serem investigados, com contribuições relevantes para a área, revelando-se assim ser um tema ainda bastante fértil para a realização de pesquisas futuras.

Sugere-se que sejam realizados mais estudos que investiguem os benefícios da promoção de saúde e da qualidade de vida, bem como a implementação de programas que visam o bem-estar no ambiente laboral, com atividades que possam ser facilmente inseridas no cotidiano de trabalho dos colaboradores das organizações.

E também a ampliação da definição da OMS, que passou a considerar a espiritualidade como componente da qualidade de vida, reconhecendo que o ser humano não pode ser reduzido apenas às dimensões biológica, psicológica e social.

Dessa forma, os profissionais de saúde são incentivados a adotar uma abordagem holística, que respeite a diversidade cultural e espiritual dos pacientes. Hospitais e sistemas de saúde, como o SUS no Brasil, já incorporam essa visão, criando comitês e práticas voltadas ao cuidado espiritual.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, M. M. **Introdução à metodologia do trabalho científico**: elaboração de trabalhos na graduação. São Paulo, SP: Atlas, 2010.

ARARIPE, et al. Aspectos ergonômicos e distanciamento social enfrentados por docentes de graduações a distância durante a pandemia. **Revista Docência do Ensino Superior**. v. 10, n. 1, p. 01-19, mai. 2020.

ARAÚJO, K. C. de. **Gestão de Pessoas**: treinamento e desenvolvimento de pessoas em uma empresa supermercadista da cidade de Araguaína - Araguaína - TO, 2021.

BARBOSA, E. G.; MOISÉS, J. G. Estresse Ocupacional e Saúde Mental do Trabalhador. **Revista Camelotes**. v. 4 n. 1. 2025.

BENCSIK, A. **Felicidade organizacional baseada na 'Felicidade Interna Bruta dos Negócios' em um ambiente não budista**. *Psicologia Atual*. 45(5), 1-19. 2023. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04688-w>

BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista**: A degradação do trabalho no século XX. LTC. 2015.

BUSS, P. M. et. al. **Promoção da saúde e qualidade de vida**: uma perspectiva histórica ao longo dos últimos 40 anos (1980-2020). *Ciência & Saúde Coletiva*. 25(12):4723-4735. 2020.

CARDOSO, A. C; MORGADO, L. **Trabalho e saúde do trabalhador no contexto atual**: ensinamentos da Enquete Europeia sobre Condições de Trabalho. 2019. p. 170. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-12902019170507>.

CARDOSO, A. R.; SILVA, J. C. de O. **A importância da gestão de pessoas no clima organizacional para reter colaboradores**. 10 f. Centro Universitário das Faculdades Integradas de Ourinhos-UniFio/FEMM, Ourinhos, 2023.

CARNEIRO, L. L; BASTOS, A. V. B. **Bem-estar relacionado ao trabalho**: análise de conceitos e medidas. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*. Rio de Janeiro, v. 72, n. 2, p. 121-140, ago. 2020 . Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1809-52672020000200009&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-52672020000200009&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 29 out. 2025. <http://dx.doi.org/10.36482/1809-5267.arbp2020v72i1p.121-140>.

CONSELHO UNIVERSITÁRIO (CONSU). Resolução Nº 1.581/2023. 29 jun. 2023. **Aprova a Criação e Regulamentação do Programa de Qualidade de Vida e Promoção da Saúde da UNEB, no âmbito da UNEB**. Diário Oficial do Estado. 30 jun. 2023. p. 65.

CORRÊA, V. M.; BOLETTI, R. R. **Ergonomia: fundamentos e aplicações (Tekne)**. Porto Alegre: Grupo A, 2015. E-book. 9788582603154. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788582603154/>. Acesso em: 06 nov. 2025.

COSTA, C. et al. Vivência acadêmica em programa de ginástica laboral durante a pandemia de covid-19: relato de experiência. **Revista Transformar**, v. 13, n. 1, mai. 2021.

CUNHA, J. de A. et.al. Ambiente de trabalho seguro e sustentável: como a ergonomia de conscientização e participativa se aplica aos servidores públicos?. **Revista Unopar**. 2023.

DA COSTA O. S.; DE MELO, J. A. M.; ALVES, J. R. **Liderança como fator crítico de eficácia no clima organizacional**: um levantamento de campo sobre a eficácia e o estilo de liderança. *Negócios em Projeção*, 12(2), 27-41. (2021).

FEDOSSE, E.; FERIGOLLO, J.P.; FILHA V. **Qualidade de vida de profissionais da saúde pública**. Caderno Terapia Ocupacional. UFSCar, São Carlos, v. 24, n. 3, p. 497-507, 2016.

FERREIRA, M.C. **Qualidade de vida no trabalho**: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. Brasília: LPA; 2011.

FERNANDES, E. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. 2 ed. Salvador: Casa da qualidade, 1996, p.40.

FIGUEIREDO, E. et al. "Efeitos do teletrabalho na saúde mental: uma revisão sistemática e uma agenda de pesquisa. **Revista Internacional de Pesquisa Ambiental e Saúde Pública**, vol 21, n. 3, 2024.

FONTES, F. F. **A abordagem clínica e o conceito de atividade**. *Horizontes*, 39(1), e021031. DOI: <https://doi.org/10.24933/horizontes.v39i1.1265>. (2021).

FRANCISCO, M. J.; RODOLPHO, D. Ergonomia - LER/DORT e suas prevenções na saúde e segurança do trabalhador. **Revista Interface Tecnológica**, 18(2), 613-625. <https://doi.org/10.31510/infa.v18i2.1235>. (2021).

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GOOGLE. Gemini IA (Ferramenta de geração de imagem). **Evolução Histórica do Trabalho e Saúde, 2025**. Imagem gerada com o comando: "Gere uma imagem que reflita a evolução histórica do trabalho e saúde". Disponível em: <https://gemini.google.com/app>. Acesso em: 20 nov. 2025.

GONÇALVES, S. D. et. al. Promoção e vigilância à saúde dos servidores públicos: a experiência da Universidade Federal do Ceará. **Revista de Psicologia**, v. 7, n. 2, p. 151-164, 2016.

IEA – International Ergonomics Association. **Human Factors/Ergonomics**. 2020. Disponível em: <<https://iea.cc/what-is-ergonomics/>>. Acesso em: 02 jul. 2025.

IIDA, I.; GUIMARÃES, L. B. M. **Ergonomia: Projeto e Produção**. 3 ed. São Paulo: Blucher, 2016.

KELLER, E., AGUIAR, M. A. F. **Análise crítica teórica da evolução do conceito de clima organizacional**. Revista Terra & Cultura: Cadernos de Ensino e Pesquisa, 20(39), 91-113. 2020.

KLEIN, LeanderL.; 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.

LEMOS, A. H. da C; BARBOSA, A. de O.; MONZATO, P. P. Mulheres em home office durante a pandemia da covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família. **ERA: Revista de Administração de empresas**. v. 60, n. 6, p. 388-399, 2020.

MATEUS, A. F. La Comunicación en las teorías de las organizaciones. El cruzar del siglo XX y la revolución de las tecnologías-una visión histórica. **Revista Historia y Comunicación Social**. 19 (especial), 195-210. [https://doi.org/10.5209/rev\\_HICS.2014.v19.45021](https://doi.org/10.5209/rev_HICS.2014.v19.45021). 2014.

MATOS, L. S. de O. **Cartilha de Saúde Mental e Trabalho: riscos e prevenção**. Redenção: Universidade da Integração Internacional de Lusofonia Afro-Brasileira, 2022.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Política Nacional de Promoção da Saúde**. 3ª ed. Brasília. 2010.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Norma Regulamentadora No. 17 (NR-17)**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-17-nr-17>. Acesso em: 15 jul. 2025.

MOREIRA, M.; SOUZA, M. Satisfação no trabalho e o clima organizacional: um breve levantamento teórico-conceitual. **Revista Observatório de la Economía Latino americana**, diciembre. 2019. Disponível em: <https://www.eumed.net/rev/oel/2019/12/trabalho-clima-organizacional.html>. Acesso em: 23 ago. 2025.

NUNES, A. A. S. et.al. Promoção da saúde do trabalhador e humanização no trabalho: relato das atividades realizadas na atenção primária e secundária. **Revista UEL**. 2023.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. **OMS: empresas devem promover saúde mental de funcionários no ambiente trabalho**. 2020. Disponível em:

<https://brasil.un.org/pt-br/77852-oms-empresas-devem-promover-sa%C3%BAdem-mental-de-funcion%C3%A1rios-no-ambiente-trabalho>. Acesso em: 25 out. 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. **Saúde mental depende de bem-estar físico e social, diz OMS em dia mundial**. 2016. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/74566-sa%C3%BAdem-mental-depende-de-bem-estar-f%C3%ADsico-e-social-diz-oms-em-dia-mundial#:~:text=A%20constitui%C3%A7%C3%A3o%20da%20OMS%20afirma,de%20transtornos%20mentais%20ou%20defici%C3%AAs>. Acesso em: 03 out. 2025.

PIMENTA, Fausto Aloísio Pedrosa et. al. Qualidade de vida e excesso de peso em trabalhadores em turnos alternantes. **Revista brasileira saúde ocupacional**. São Paulo, v. 44, n.2, 2019.

PROPER, K. I. & van Oostrom, S. H. **A eficácia do local de trabalho saúde promoção intervenções sobre resultados físico e mental saúde** – a revisão sistemática de revisões. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 45(6), 546–559. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3833>. 2019.

ROTHMANN, I. **Fundamentos de Psicologia Organizacional e do Trabalho**. 2ª Edição. Rio de Janeiro, Elsevier, 2017.

SAMPAIO, T. de F. **Qualidade de vida no trabalho: o impacto do estresse ocupacional na saúde do trabalhador**. 2019. Monografia (grau de especialista) – Universidade Candido Mendes. Rio de Janeiro. 2019. Disponível em: <[https://www.avm.edu.br/docpdf/monografias\\_publicadas/N208971.pdf?fbclid=IwAR3l3H-w40QLhQMfNczxg1mSlevTnOaRymDmlspYHnZnh13f-cGhJi-93Uk](https://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/N208971.pdf?fbclid=IwAR3l3H-w40QLhQMfNczxg1mSlevTnOaRymDmlspYHnZnh13f-cGhJi-93Uk)>. Acesso em: 30 jun. 2025.

SECRETARIA DA SAÚDE DO ESTADO DA BAHIA (SESAB). Superintendência de Recursos Humanos. **Política Estadual de Humanização da Atenção e da Gestão do SUS – Bahia**. 2017.

SECRETARIA DA SAÚDE DO ESTADO DA BAHIA (SESAB). Superintendência de Vigilância e Proteção da Saúde. **Política de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora da Bahia (PSTT-BA)**. 2021.

SHULTZ, Kenneth S. **Overqualified employees: perspectives of older workers**. *Industrial and Organizational Psychology*, Inglaterra, v. 4, p. 247-249, 2014.

SIGURSTEINSDÓTTIR H, Skúladóttir H, Agnarsdóttir T, Halldórsdóttir S. Fatores estressantes no ambiente de trabalho, falta de sono adequado e dor musculoesquelética entre gerentes de unidades de enfermagem. **Revista Internacional de Pesquisa Ambiental e Saúde Pública**. 2020; 17(2): 673. <https://doi.org/10.3390/ijerph17020673>.

SILVA, R. A. & ESTENDER, A. C. A Influência da Motivação no Local de Trabalho. **Revista de Administração da UNISAL**. 5(8), 83-102, 2015.

SILVA, F. R. da. **Ergonomia**. Londrina: Editora e Distribuidora Educacional S.A., 2017.

STEFANA, E. et. al. "**Indicadores compostos para medir a qualidade de vida no trabalho na Europa**: uma revisão sistemática ". Pesquisa de Indicadores Sociais. vol. 157, n. 3, 2021.

TRENTIN, L. Organizational climate practices in absorptive capacity: an analysis from the textile industry. **Revista de Administração da UFSM**. 16(3). <https://doi.org/10.5902/1983465973655>. 2023.

ZAVARIZZI, P.C. et al. Notificações de LER/DORT em um serviço especializado em saúde do trabalhador da baixada santista. **Revista Interdisciplinar de Estudos em Saúde**, v. 11, n. 1, p. 1-13, 2022.