

TÍTULO DO TRABALHO

1-Santos, Elmis; 2-Dellalibera- Joviliano, Renata

1-Universidade do Estado de Minas Gerais – UEMG Unidade Passos, e-mail: elmispasos@gmail.com; 2-Docente do Departamento de Ciências Biomédicas e

Saúde DCBS e do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional e Meio Ambiente, da Universidade do Estado de Minas Gerais, Unidade Passos-

MG. Universidade de Ribeirão Preto, Curso de Medicina, Campus de Ribeirão Preto/SP. e-mail: redellajov@gmail.com

INTRODUÇÃO: A busca constante por produtividade, redução de custos e competência técnica, aliada a longas jornadas de trabalho, transforma muitos espaços colaborativos em ambientes hostis, gerando adoecimento laboral, problemas interpessoais e alta taxa de *turnover*. Diante disso, investir em Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) significa valorizar o maior patrimônio da empresa — o colaborador —, cuidando de sua saúde mental para que entregue melhores resultados. Contudo, a implementação dessas ações de bem-estar ainda enfrenta forte resistência por parte de muitos gestores organizacionais. **OBJETIVO:** Identificar, categorizar e discutir as principais barreiras institucionais que comprometem diretamente a sustentabilidade e a eficácia de iniciativas de bem-estar nas empresas. **MATERIAIS E MÉTODOS:** Este estudo analisa os desafios complexos enfrentados por gestores na implementação de programas de qualidade de vida no trabalho (QVT), sob a ótica analítica da gestão organizacional contemporânea. Para alcançar esse propósito, realizou-se uma revisão integrativa da literatura científica por meio de buscas estruturadas nas bases de dados SciELO, Scopus e Google Acadêmico, selecionando criteriosamente artigos científicos relevantes publicados no período de 2010 a 2026. **RESULTADOS:** Os dados apontam que a escassez crônica de recursos financeiros, o escasso apoio da alta liderança corporativa e a resistência cultural dos próprios colaboradores constituem os obstáculos mais recorrentes no cenário corporativo atual. Adicionalmente, a ausência de indicadores métricos claros de desempenho dificulta sensivelmente a mensuração precisa do retorno sobre o investimento, fazendo com que a administração tradicional encare a QVT meramente como um custo operacional secundário, e não como um pilar estratégico essencial para a retenção de talentos. A sobrecarga de tarefas das chefias intermediárias também esvazia o engajamento contínuo nas ações propostas cotidianamente. **CONCLUSÃO:** Conclui-se que o sucesso definitivo dos programas de QVT exige uma transformação profunda na cultura organizacional, demandando lideranças ativamente capacitadas e o alinhamento rigoroso dos programas aos objetivos macro e micro do negócio. A gestão estratégica e humanizada precisa, portanto, migrar de intervenções isoladas e paliativas para políticas corporativas integradas, perenes e mensuráveis, mitigando com eficiência os gargalos operacionais evidenciados nesta pesquisa científica atual.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho; Gestão Organizacional; Revisão Integrativa; Cultura Corporativa; Desafios Estratégicos

INTRODUÇÃO

A história da cultura empresarial, ao longo do tempo, tem se incorporado a qualidade de vida, num processo ainda construtivo e de passível de alterações, já que a inserção ou não desse conceito na empresa, depende do gestor que responde pela empresa e sua visão acerca da saúde do trabalhador e seu papel social (Bastos; Gutierrez, 2013). Quando falamos em qualidade de vida, QVT, no ambiente laboral, estamos vislumbrando não somente cuidar do trabalhador, mas também fomentar a produtividade da empresa (Nespeca; Cyrillo, 2011); Silva *et al.*, 2026). No mundo atual, o cenário é de competitividade excessiva sendo a modernidade e os meios de comunicação instantânea trouxeram consigo a necessidade do ter e ser, algo ou alguém importantes no contexto o qual o indivíduo está inserido (Gonzaga *et al.*, 2024). Ainda sobre a importância do cultivo de ambientes de trabalho saudáveis, (Souza *et al.*, 2023) considera a atividade laboral, como atividade importante, incorporada no cotidiano do ser humano e por isso mesmo, defende que deva ser algo que traga sensação de bem estar e valorização social, uma vez que através do desempenho profissional, o trabalhador não só assegurar sua subsistência, mas também contribui com o crescimento e sustentabilidade da empresa para qual presta seus serviços.

A principal forma que muitos gestores vislumbram como investimento nos seus colaboradores, diz respeito a atividades voltadas ao treinamento com foco no desenvolvimento técnico (Pietrani; Feijoo, 2020). É preciso enfatizar porém, implantando programas de qualidade de

vida, no espaço laboral, indicadores de redução da taxa de absenteísmo, comportamento de excelência segundo os padrões da empresa, aumento na produtividade, melhoria do clima organizacional, redução da taxa de turnover, além comprometimento e satisfação do trabalhador para com a empresa, são excelentes resultados para qualquer companhia (Borges; Henig, 2020). Porém, gestores empresariais, precisam compreender que, cobrança excessiva, de maior tempo de dedicação a empresa, tendem a contribuir com um espaço laboral conflituoso, com relação interpessoal inadequada, e carga de trabalho excessiva, situações compreendidas como fatores determinantes num processo de adoecimento e absenteísmo (Gonzaga *et al.*, 2024).

Vale ressaltar, que o cenário de saúde no meio corporativo as longas jornadas de trabalho, um apelo mais produtivo pelo mercado mais competitivo, tem levado cada dia mais trabalhadores a consumirem medicação, sem contudo muitas vezes, proporcionar um processo de cura, causando afastamento, sucateando ainda mais o SUS e agências do INSS (Medeiros et al., 2021). Outro aspecto a ser considerado em relação ao impacto das doenças ocupacionais, nos cofres públicos, se dá a partir da incidência de empresas com ambiente laboral, com altas cargas de estresse, com estores empresariais sem comprometidos com a qualidade de vida e saúde do trabalhador, contribuindo para o acometimento de doenças crônicas não transmissíveis (DCNT) incluindo Diabetes, hipertensão,

obesidade além de outros agravos ambientais (Fonseca et al. 2026).

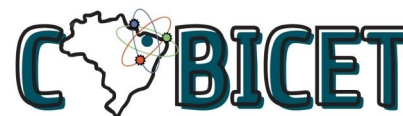
É importante estabelecer junto aos gestores empresariais, que cuidar da saúde do trabalhador, investir na redução de riscos, na promoção da saúde e reter talentos satisfeitos com o espaço laboral, contribui com a melhora de resultados, passando uma imagem positiva da empresa (Luciano et al. 2020). Ainda segundo Luciano *et al.* (2020), as normas reguladoras vigentes, estão sofrendo alterações significantes, buscando promover espaços laborais cada vez mais seguros, humanizados e saudáveis, fazendo com que gestores seguindo essas normas, gerencie melhor os riscos ocupacionais, investindo nos seus colaboradores. Apesar do pensamento retrógrado de alguns gestores empresariais, o gerenciamento de riscos ocupacionais, é uma ferramenta que pode facilitar a implantação de programas de qualidade de vida em companhias de diferentes segmentos, já que já há documentação recomendando que além da redução dos riscos de agravos laborais, haja nos espaços corporativos, investimento em uma cultura saudável e de saúde do trabalhador (Brasil, 2025). É preciso que os gestores saibam que a política de premiação e punições, não geram um clima organizacional saudável, nem torna sustentável a relação do trabalhador com a empresa, que só são possíveis, quando há uma gestão humanizada capaz de influir positivamente na qualidade de vida (Viana et al. 2022). Este estudo, busca analisar os desafios complexos enfrentados por gestores na implementação de programas de qualidade de vida no trabalho (QVT), sob a ótica analítica da gestão organizacional contemporânea.

MATERIAL E MÉTODOS

A revisão integrativa da literatura, foi o caminho metodológico preconizado

para esse estudo, com uma abordagem qualitativa, visando coletar evidências científicas, capazes de retratar os desafios na implementação de programas de qualidade de vida no trabalho (QVT), sob a ótica organizacional, visto que esse modelo metodológico, propicia a construção de uma análise dos resultados obtidos a partir do critério pré estabelecido do estudo, de forma a possibilitar uma melhor compreensão do fenômeno estudado e a reprodução de novos estudos. A revisão integrativa como método de pesquisa, possibilita produzir uma análise crítica, vindo a corroborar estudos já realizados (Botelho et al. 2011).

O processo de revisão ocorreu a partir da definição da pergunta norteadora, determinados os critérios de inclusão e exclusão para o estudo, busca sistemática da literatura, coleta, organização e avaliação dos estudos do material trabalhado, concluindo com apresentação dos resultados, observando também, as recomendações atualizadas da declaração PRISMA 2020, em relação a processo de busca, seleção e uso dos artigos acessados, confiando maior credibilidade e rigor científico ao estudo. Para que o material produzido, gere valor a diferentes públicos, há necessidade do cuidado de se utilizar uma linguagem transparente e precisa de como o estudo foi conduzido e o que encontrou durante o processo de produção científica (Ribeiro et al., 2022). o problema norteador deste estudo, foi assim formulado: Quais as principais barreiras institucionais que comprometem diretamente a sustentabilidade e a eficácia de iniciativas de bem-estar nas empresas. Como fonte de pesquisa, foram utilizadas as seguinte bases de dados: Cadernos de saúde pública, Scielo, Google Scholar e Portal de



periódicos CAPES, que constituem mais reconhecidas e acreditadas fontes de pesquisas nacionais e internacionais. No processo de pesquisa, foram utilizados descritores em português e inglês, de forma a filtrar melhor os resultados.

Como critério de inclusão, foram preconizadas produções científicas, entre os anos de 2010 a 2026, produzidas na íntegra, nos idiomas: Português e inglês, preferencialmente revisados em pares, que trouxesse como objeto de estudo: Programas de qualidade de vida, desafios organizacionais e modelos de gestão e como critérios de exclusão, demais conteúdos que ainda que tratassem da temática em estudo, não traziam rigor científico, ou que tratassem de qualidade de vida de forma indireta e distante da proposta do estudo. Foram encontrados na literatura, pré selecionados 65 estudos relacionando o objeto de estudo e desses, 16 foram considerados elegíveis. Os estudos foram selecionados nas bases de dados utilizadas, primeiramente com vistas a identificar os que tratassem do objeto de estudo proposto, seguido de leitura do material selecionado, buscando filtrar os que realmente tinham relevância e por fim, leitura na íntegra, dos artigos a serem incluídos no estudo.

Os resultados foram analisados, buscando categorizar tópicos relacionados aos principais desafios da implantação de programas de qualidade de vida QVT no meio corporativo, frente ao posicionamento gerencial que são: Limitações financeiras, culturais organizacionais e dificuldades estratégicas para envolver trabalhadores, dificuldade de percepção de resultados, falta de comprometimento com adesão e sustentabilidade de programas de QVT, que

foram analisados e compilados à luz da construção científica.

Em relação às questões éticas, uma vez que o estudo se traz somente a revisão literária, utilizando material de domínio público, não envolvendo pesquisa de campo, não houve exigência legal de submissão do estudo ao comitê de ética em pesquisa.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os achados desta investigação científica permitiram certificar a subsistência de uma incidência considerável de gestores que manifestam severa resistência diante da implementação de programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Esse comportamento refratário encontra suas principais causas na persistência de uma busca corporativa por resultados imediatistas e exclusivamente passíveis de mensuração monetária, uma realidade frequentemente observada em companhias estruturadas sob modelos organizacionais obsoletos que reproduzem linhas tradicionais e Tayloristas de gestão. Adicionalmente, identificou-se a consolidação de um processo de descrédito por parte desse corpo diretivo no que tange à eficácia real e aos resultados efetivos de tais intervenções de bem-estar. Essa barreira é perpetuada pela manutenção de uma velha política empresarial que visa estritamente o retorno financeiro sob uma lógica de curto prazo, negligenciando o valor estratégico do capital humano para o desenvolvimento sustentável da firma (Veiga, 2025; Wellhub, 2025).

Diante desse cenário, os dados empíricos revelam mecanismos fundamentais para transpor a bolha de desconfiança e neutralizar a resistência

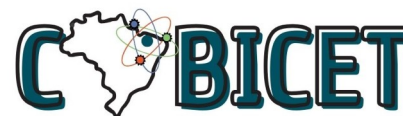
gerencial à adoção de programas de QVT. O principal vetor de mudança reside na transição para um olhar holístico direcionado aos trabalhadores, sustentado por pesquisas científicas internas e diagnósticos organizacionais capazes de produzir indicadores robustos de melhoria na performance individual e na otimização do ambiente laboral. A validação empírica de métricas de produtividades atreladas ao bem-estar opera como um potente argumento técnico no convencimento das lideranças de que o cuidado com o funcionário não constitui um centro de custos, mas sim um investimento estratégico de alto impacto (Avidon Health, 2025); (HolistiCare, 2025).

Somado ao pragmatismo econômico dos indicadores de desempenho, o avanço de legislações específicas voltadas a uma abordagem humanizada — com destaque imperativo para a salvaguarda da saúde mental dos trabalhadores — constitui uma das ferramentas mais urgentes e impositivas no contexto corporativo contemporâneo. A convergência entre exigências regulatórias rigorosas de mitigação de riscos psicossociais e o imperativo ético da dignidade humana reposiciona a QVT de uma esfera discricionária para um patamar de conformidade legal inegociável. Dessa forma, resta corroborado que a implementação de programas estruturados de bem-estar mitiga litígios e passivos trabalhistas, consolidando benefícios multidimensionais que resguardam a integridade biopsicossocial do trabalhador e elevam a resiliência, a reputação e a própria rentabilidade da organização (Lucca et al.2025); (Meneses, 2025).

O referencial teórico acerca da temática em estudo, retrata um cenário de desconfiança e resistência por parte de gestores conservadores ou alocados em empresas com política de gestão tradicional, quando se fala de programa de qualidade de vida no trabalho QVT, não por ineficácia das propostas apresentadas, ou abordagem inespecífica de profissionais não se tratando também por se tratar de alto investimento monetário agregado, mas sim, da falta de conhecimento dos benefícios reais que um programa de qualidade de vida pode trazer para todos nas suas mais variadas versões e métodos operacionais empregados.

Fica também evidente a partir da revisão literária, que as alterações trazidas nas normas regulamentadoras, constituem uma importante ferramenta de acesso a esses gestores resistentes a mudanças na forma de olhar e tratar a saúde do trabalhador, e também a produção, organização e disponibilização de indicadores p positivos desses programas no meio corporativo, são estratégias que podem facilitar o convencimento das organizações no que diz respeito aos benefícios dos programas que qualidade de vida no trabalho QVT, para todos.

Assim, cabe ao meio acadêmico, desenvolver pesquisas capazes de utilizar dados científicos, apoiar esses gestores em suas tomadas de decisões, em especial mostrando quais os reais benefícios para a empresa ao implementar um programa ou mesmo ações de qualidade de vida no meio corporativo. Por fim, partindo se do princípio da pertinência e relevância da temática em estudo, fica explícito que mais do que



convencer gestores, os esforços de pesquisadores e consultores de programas de qualidade de vida, devem se concentrar mais na produção, organização e demonstração de indicadores com linguagem empresarial, que o simples fato de convencer os gestores.

Outra evidência trazida pelo estudo, diz respeito, mostra que apesar de a legislação recomendar indiretamente a implementação de programas de qualidade de vida, com foco no cuidado da saúde mental, verificou-se que ainda há poucos estudos científicos que tratam dessa questão, os desafios observados a partir do estudo, requerem expertise não no convencimento de gestores propriamente dito, mas na abordagem estratégica, de utilizando uma linguagem gerencial, demonstrar indicadores que interessem as companhias, se possível, despertando interesse nos gestores em ter tais iniciativas em sua empresa.

Para Losch et al. (2023), uma pesquisa exploratória, é uma possibilidade metodológica, de destacar o sujeito da pesquisa, como participante efetivo do processo de pesquisa, no que tange, a reflexão e construção do conhecimento. Estudos mostram que trabalhadores imersos em programas de qualidade de vida, tendem a entregar melhores resultados, primarem por uma relação interpessoal humanizada, pacífica e saudável, sempre assíduo a suas atividades laborais, se destacando pela pontualidade e satisfação pelo ambiente de trabalho (Borges; Henig, 2020) Assim, esse estudo sugere, que estudos mais robustos sejam conduzidos de forma a aprofundar na melhor compreensão através de outros prismas não considerados neste estudo, bem como, vindo a corroborar ou

complementar os resultados desta pesquisa. O estudo também pela sua relevância para os dias atuais, fomenta novos estudos de campo, seguindo a mesma abordagem exploratória, visando compreender também os desafios das companhias, a partir de seus gestores, contrastando com a percepção dos trabalhadores sobre a importância ou não dos programas de qualidade de vida no meio corporativo.

De forma colaborativa, os dados evidenciam que a escassez crônica de aportes financeiros, o restrito suporte da alta administração e a barreira cultural corporativa configuram os principais óbices à consolidação de programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Adicionalmente, a escassez de métricas objetivas de desempenho obstaculiza a mensuração do Retorno sobre o Investimento (ROI), induzindo a gestão tradicional a classificar tais iniciativas sob a ótica do custo operacional, em detrimento de sua função estratégica na retenção de capital humano. Esse cenário é agravado pelo acúmulo de demandas operacionais sobre as lideranças intermediárias, fator que dissipa o engajamento contínuo e compromete a sustentabilidade das ações cotidianas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir das considerações tecidas por este estudo, cuja pertinência e complexidade teórica se evidenciam no cenário corporativo contemporâneo, sublinha-se a necessidade imperativa de conduzir novas investigações científicas. Recomenda-se a realização de análises

empíricas subsequentes focadas na contextualização e na caracterização sistemática dos desafios estruturais, culturais e políticos a serem superados para a efetiva implantação de programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) nas organizações. Tais pesquisas futuras desempenharão um papel crítico no avanço da literatura, operando tanto para corroborar os achados aqui produzidos quanto para propor reformulações e refinamentos conceituais ao modelo teórico-prático delineado

Escreva os agradecimentos aqui.

REFERÊNCIAS

AVIDON HEALTH. **Corporate Wellness Trends To Watch For In 2025**. LinkedIn Pulse, [s. l.], 2025. Disponível em: <URL_da_fonte>. Acesso em: 29 jun. 2026.

BASTOS, Ricardo Lima; GUTIERREZ, Gustavo Luis. Ginástica laboral como promotora de qualidade de vida: avaliação de projetos e fatores críticos de sucesso. **Conexões**, [S.l.], v. 11, n. 2, p. 208–222, 17 jun. 2013. DOI: <https://doi.org/10.20396/conex.v11i2.8637624>. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/conexoes/article/view/8637624>. Acesso em: 20 jun. 2026.

BORGES, Amanda Paula Lima; HENIG, Edir Vilmar. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: QUAL PERCEPÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DE APOIO E TÉCNICO DE UMA ESCOLA ESTADUAL EM RONDONÓPOLIS? **Revista Estudo & Debate**, [S.l.], v. 27, n. 4, 30 dez. 2020. DOI: <https://doi.org/10.22410/issn.1983-036X.v27i4a2020.2581>. Disponível em:

<https://univates.br/revistas/index.php/estudoedebate/>. Acesso em: 20 jun. 2026.

BOTELHO, Louise Lira Roedel; CUNHA, Cristiano Castro De Almeida; MACEDO, Marcelo. O MÉTODO DA REVISÃO INTEGRATIVA NOS ESTUDOS ORGANIZACIONAIS. **Gestão e Sociedade**, [S.l.], v. 5, n. 11, p. 121, 2 dez. 2011. DOI: <https://doi.org/10.21171/ges.v5i11.1220>. Disponível em: <http://www.gestaoesociedade.org/gestaoesociedade/article/view/1220>. Acesso em: 26 jun. 2026.

BRASIL, NR-01 DISPOSIÇÕES GERAIS E GERENCIAMENTO DE RISCOS OPERACIONAIS, 2025, 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/nr-01-atualizada-2025-i-1.pdf>. Acesso em: jun.2026.

FONSECA, Nathália Teixeira; DONATO, Tamyres Araújo Andrade; OLIVEIRA, Márcio Galvão Guimarães De; KOCHERGIN, Clavdia Nicolaevna; SOARES, Daniela Arruda; MEDEIROS, Danielle Souto De; LOUZADO, José Andrade; CORTES, Matheus Lopes; MISTRO, Sóstenes; AMORIM, Welma Wildes Cunha Coelho; BEZERRA, Vanessa Moraes. Tempo sentado e fatores associados em trabalhadores homens. **Cadernos Saúde**



Coletiva, [S.l.], v. 34, n. 1, p. e34010101, 2026. DOI: <https://doi.org/10.1590/1414-462x202634010101>. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-462X2026000100602&tlng=pt. Acesso em: 26 jun. 2026.

GONZAGA, Cláudia Oliveira; SANTOS, Enne Helen Albuquerque dos; AGUIAR, Jessie Caroline Couto de; ROBERTO, José Carlos Alves. Fatores organizacionais e a Síndrome do Burnout: um estudo exploratório no setor administrativo. **Revista de Gestão e Secretariado**, [S.l.], v. 15, n. 11, p. e4414–e4414, 5 nov. 2024. DOI: <https://doi.org/10.7769/gesec.v15i11.4414>. Disponível em: <https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/4414>. Acesso em: 21 jun. 2026.

HOLISTICARE. **Corporate Wellness Programs ROI and Strategic Value in 2025**. HolistiCare Insights, [s. l.], 2025. Disponível em: <URL_da_fonte>. Acesso em: 29 jun. 2026.

LIMA, Telma Cristiane Sasso De; MIOTO, Regina Célia Tamaso. Procedimentos metodológicos na construção do conhecimento científico: a pesquisa bibliográfica. **Revista Katálýsis**, [S.l.], v. 10, n. spe, p. 37–45, 2007. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1414-49802007000300004>. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-49802007000300004&lng=pt&tlng=pt. Acesso em: 21 jun. 2026.

LÖSCH, Silmara; RAMBO, Carlos Alberto; FERREIRA, Jacques Lima. A pesquisa exploratória na abordagem qualitativa em educação. **Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação**, [S.l.], p. e023141–e023141, 19 dez. 2023. DOI: <https://doi.org/10.21723/riaee.v18i00.17958>. Disponível em: <https://periodicos.fclar.unesp.br/iberoamericana/article/view/17958>. Acesso em: 21 jun. 2026.

LUCCA, S. R. de; SILVA-JUNIOR, J. S.; BANDINI, M. Análise crítica dos fatores psicossociais no trabalho no Programa de Gerenciamento de Riscos da Norma Regulamentadora-1. **Revista Brasileira de Medicina**, [s. l.], v. 1, n. 1, p. 6, 2025. [1]

LUCIANO, Érik Leonel; RÖHM, Daniel Gobato; ROSA, Jorge Luiz; TIRELLI, Marcelo Alexandre; OKANO, Marcelo Tsuguio; RIBEIRO, Rosinei Batista. GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS: UMA NOVA PROPOSTA DE SEGURANÇA DO TRABALHO. **South American Development Society Journal**, [S.l.], v. 6, n. 17, p. 156–156, 22 ago. 2020. DOI: <https://doi.org/10.24325/issn.2446-5763.v6i17p156-174>. Disponível em: <https://www.sadsj.org/index.php/revista/article/view/319>. Acesso em: 20 jun. 2026.

MEDEIROS, Lauany Silva de; CASTRO, Karen Silva de; FERREIRA, Michele Pinheiro; MOREIRA, Nayara Fernanda Alves; GIRARD, Cláudia Cristina Pinto; SALES, Rafael Veiga; FERREIRA, Meriam de Nazaré Marques; MARTINS, Janne de Jesus Bugarim; SANTOS, Rejane Martins;

OLIVEIRA, Soly Guedes de. Cuidando de quem nos cuida: Uma proposta de ação acerca da qualidade de vida do trabalhador / Taking care of those who care for us: A proposed action on the worker's quality of life. **Brazilian Journal of Health Review**, [S.l.], v. 4, n. 2, p. 6369–6379, 24 mar. 2021. DOI:

<https://doi.org/10.34119/bjhrv4n2-190>.

Disponível em:

<https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BJHR/article/view/26934>. Acesso em: 18 jun. 2026.

MENESES, B. L. A. Nova NR-1 e o Impacto Multinível das Exigências Legais sobre Saúde Mental nas Empresas Brasileiras: Da Conformidade à Cultura de Cuidado. **Journal of Convergent Scientific Inquiry**, [s. l.], v. 1, n. 1, 2025.

NESPECA, Milena; CYRILLO, Denise Cavallini. Qualidade de vida no trabalho de funcionários públicos: papel da nutrição e da qualidade de vida. **Acta Scientiarum. Health Sciences**, [S.l.], v. 33, n. 2, p. 187–195, 29 mar. 2011. DOI:

<https://doi.org/10.4025/actascihealthsci.v33i2.7885>. Disponível em:

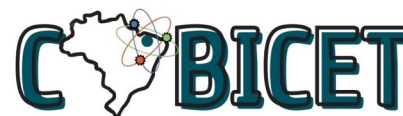
<https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/ActaSciHealthSci/article/view/7885>. Acesso em: 18 jun. 2026.

NR-01 (DISPOSIÇÕES GERAIS E GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS - GRO). [S.l.]: [S.n.], [S.d.]. 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-](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/nr-01-atualizada-2025-i-1.pdf)

regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-01-atualizada-2025-i-1.pdf.

Acesso em: 21 jun. 2026.

PAGE, Matthew J.; MCKENZIE, Joanne E.; BOSSUYT, Patrick M.; BOUTRON, Isabelle; HOFFMANN, Tammy C.; MULROW, Cynthia D.; SHAMSEER, Larissa; TETZLAFF, Jennifer M.; AKL, Elie A.; BRENNAN, Sue E.; CHOU, Roger; GLANVILLE, Julie; GRIMSHAW, Jeremy M.; HRÓBJARTSSON, Asbjørn; LALU, Manoj M.; LI, Tianjing; LODER, Elizabeth W.; MAYO-WILSON, Evan; MCDONALD, Steve; MCGUINNESS, Luke A.; STEWART, Lesley A.; THOMAS, James; TRICCO, Andrea C.; WELCH, Vivian A.; WHITING, Penny; MOHER, David; PAGE, Matthew J.; MCKENZIE, Joanne E.; BOSSUYT, Patrick M.; BOUTRON, Isabelle; HOFFMANN, Tammy C.; MULROW, Cynthia D.; SHAMSEER, Larissa; TETZLAFF, Jennifer M.; AKL, Elie A.; BRENNAN, Sue E.; CHOU, Roger; GLANVILLE, Julie; GRIMSHAW, Jeremy M.; HRÓBJARTSSON, Asbjørn; LALU, Manoj M.; LI, Tianjing; LODER, Elizabeth W.; MAYO-WILSON, Evan; MCDONALD, Steve; MCGUINNESS, Luke A.; STEWART, Lesley A.; THOMAS, James; TRICCO, Andrea C.; WELCH, Vivian A.; WHITING, Penny; MOHER, David. A declaração PRISMA 2020: diretriz atualizada para relatar revisões sistemáticas. **Epidemiologia e Serviços de Saúde**, [S.l.], v. 31, n. 2, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1590/s1679-49742022000200033>. Disponível em: http://scielo.iec.gov.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1679-



49742022000201700&lng=pt&nrm=iso&tln
g=pt. Acesso em: 26 jun. 2026.

PIETRANI, Elina Eunice Montechiari;
FEIJOO, Ana Maria Lopez Calvo de. A
Psicologia Organizacional Em Uma
Perspectiva Fenomenológica-Hermenêutica:
A Produtividade Em Questão. **Psicologia
em Estudo**, [S.l.], v. 25, p. 42516, 2020.

Disponível em:

[https://www.redalyc.org/articulo.oa?
id=287165963015](https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=287165963015). Acesso em: 21 jun.
2026.

SILVA, Armistrong Martins Da;
CORREIA, Ana Maria Magalhães; DINIZ,
Luciene Laranjeiras; GONÇALVES, Helen
Silva; SANTOS, Júnior Felipe De Oliveira
Nascimento. Qualidade de vida no trabalho
de servidores públicos: evidências em uma
Instituição Federal de Ensino Superior
(IFES) na Paraíba, Brasil. **Cadernos
Cajuína**, [S.l.], v. 11, n. 5, p. e2668, 7 maio
2026. DOI:

<https://doi.org/10.52641/cadcajv11i5.2668>.

Disponível em:

[https://v3.cadernoscajuina.pro.br/index.php/
revista/article/view/2668](https://v3.cadernoscajuina.pro.br/index.php/revista/article/view/2668). Acesso em: 26
jun. 2026.

SOUZA, Thaís Pedroso Martins; RIBEIRO,
Antônio César; TEIXEIRA, Karlla
Raryagnne; VALIM, Marília Duarte;
SOUZA, Matheus Ricardo Cruz.
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
ENTRE TRABALHADORES DA
ENFERMAGEM NO ESPAÇO DO
HOSPITAL. **Texto & Contexto -
Enfermagem**, [S.l.], v. 32, p. e20230062,
2023. DOI: [https://doi.org/10.1590/1980-
265x-tce-2023-0062pt](https://doi.org/10.1590/1980-265x-tce-2023-0062pt). Disponível em:
<http://www.scielo.br/scielo.php?>

[script=sci_arttext&pid=S0104-
07072023000100392&tln=pt](script=sci_arttext&pid=S0104-07072023000100392&tln=pt). Acesso em:
26 jun. 2026.

VEIGA, R. Estratégias de prevenção e
gestão do burnout e suas contribuições
para a qualidade de vida no trabalho
(QVT). **Caderno Pedagógico**, [s. l.], v.
22, n. 3, 2025.

VIANA, Luciane Pereira; CHITÓ, Ricardo
Ã%fren; HOFFMEISTER, Deise. A
PERCEPÇÃO DA LIDERANÇA SOBRE A
PRODUTIVIDADE NO TRABALHO
HÍBRIDO: UM ESTUDO DE CASO NO
SETOR BANCÁRIO. **CIPPUS -
REVISTA DE INICIAÇÃO
CIENTÍFICA**, [S.l.], v. 10, n. 1, 11 ago.
2022. DOI:

<https://doi.org/10.18316/cippus.v10i1.9736>.

Disponível em:

[https://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/C
ippus/article/view/9736](https://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/Cippus/article/view/9736). Acesso em: 20 jun.
2026.

WELLHUB. **Study Reveals Strong
Return on Investment for Corporate
Wellness Programs**. Wellhub
Research Press, [s. l.], 2025. Disponível
em: <URL_da_fonte>. Acesso em: 29
jun. 2026.