

Qualidade de vida no trabalho no Brasil: desafios e oportunidades no contexto atual

Quality of life at work in Brazil: challenges and opportunities in the current context

Paulo Roberto Alves Falk^{1*}, Lilia Aparecida Kanan¹

¹ Programa de Pós-Graduação em Ambiente e Saúde, Universidade do Planalto Catarinense, Lages, Santa Catarina, Brasil.

*Autor para correspondência: pfalk1106@uniplaclages.edu.br

RESUMO

O presente estudo analisa a percepção dos trabalhadores brasileiros sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e identifica os principais desafios enfrentados e as expectativas de melhoria nesse contexto. A pesquisa utilizou uma abordagem documental de base quantitativa, baseada nos dados do Instituto DataSenado, com 4.330 entrevistas realizadas entre 27 de março e 3 de abril de 2024. Os resultados indicam que 48% dos trabalhadores avaliam sua QVT como regular, enquanto 35% a consideram ruim ou péssima e revela um cenário de insatisfação. Entre os principais desafios identificados, destacam-se o valor do salário (67%), o deslocamento até o local de trabalho (13%) e as condições do ambiente laboral (11%). A análise aponta que a QVT está diretamente relacionada a fatores como remuneração justa, ambiente físico e psicológico adequado, segurança e equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Observa-se a importância de uma abordagem holística sobre o trabalhador, para considerar seus aspectos físicos, mentais e sociais. Conclui-se que há uma necessidade urgente de reavaliar as políticas de trabalho no Brasil com a promoção de ações que valorizem o capital humano e resultem em ambientes de trabalho mais saudáveis, motivadores e produtivos. Sugere-se, ainda, o aprofundamento do tema em estudos futuros e a ampliação do debate sobre práticas que favoreçam a QVT de forma ampla e efetiva.

Palavras-chave: qualidade de vida no trabalho; ambiente laboral; bem-estar.

ABSTRACT

This study examines Brazilian workers' perceptions of Quality of Life at Work (QWL) and identifies the main challenges they face and their expectations for improvements in this context. The research used a quantitative, documentary-based approach, drawing on data from the Instituto DataSenado, with 4,330 interviews conducted between March 27 and April 3, 2024. The results show that 48% of workers rate their QWL as average, while 35% consider it poor or very poor, indicating widespread dissatisfaction. Key challenges identified include salary value (67%), commuting to the workplace (13%), and work environment conditions (11%). The analysis highlights that QWL is closely linked to factors such as fair compensation, a suitable physical and psychological environment, safety, and work-life balance. The importance of a holistic approach to workers, considering their physical, mental, and social aspects, is emphasized. The study concludes that there is an urgent need to reassess labor policies in Brazil to promote actions that value human capital and create healthier, more motivating, and productive work environments. Future research is encouraged to further explore the topic and expand the discussion on practices that broadly and effectively support QWL.

Keywords: quality of life at work; work environment; well-being.

1 INTRODUÇÃO

O ser humano, por meio do trabalho, transforma o ambiente em que vive — e isso inclui o espaço laboral. Nas últimas décadas, o conceito de qualidade de vida passou a englobar o contexto do trabalho, considerando que esse ocupa boa parte do tempo das pessoas. O trabalho deixou de ser visto apenas como fonte de remuneração, tornando-se uma atividade associada a bem-estar, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, crescimento e segurança. Cada indivíduo compreende a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) a partir de suas necessidades. Para Maslow, essas necessidades se organizam em uma hierarquia: ao ser satisfeito um desejo, logo outro surge, em um ciclo contínuo (Araújo, 2006).

As inovações tecnológicas aumentaram a produtividade nas organizações, mas também impuseram desafios à saúde dos trabalhadores. O uso constante das tecnologias da informação e comunicação (TICs) intensificou a sobreposição entre o tempo de trabalho e o tempo livre, gerando maior controle e vigilância sobre a produtividade, o que compromete a saúde mental

(Alves; Carvalho; Barboza, 2024). Soma-se a isso a precarização das relações laborais por meio da chamada “uberização”, que substitui vínculos empregatícios por relações instáveis e sem garantias sociais, aprofundando o adoecimento físico e psíquico (Lima, 2022).

Jornadas prolongadas, ritmo intenso e exigências elevadas de desempenho estão associados a doenças cardiovasculares, transtornos mentais e lesões ocupacionais, revelando a urgência de políticas públicas e estratégias de saúde do trabalhador mais efetivas e adaptadas à realidade atual (Assunção *et al.*, 2024).

Reconhecendo que a QVT é estratégica para o sucesso organizacional, empresas têm buscado promover ambientes mais saudáveis e humanos. A valorização do capital humano — com foco em bem-estar, motivação e excelência — impacta positivamente a produtividade (Giovelli, 2012). Além disso, QVT está atrelada aos direitos fundamentais do trabalhador, envolvendo aspectos físicos, psicológicos, sociais e tecnológicos que moldam a cultura e o clima organizacional (Fernandes, 1996; Ferreira; Medeiros, 2011).

Dessa forma, este estudo busca responder à seguinte questão: quais são os principais desafios que impactam a qualidade de vida no trabalho dos brasileiros e quais as expectativas em relação à sua melhoria? O objetivo desta pesquisa é analisar como os brasileiros percebem sua Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e identificar os principais obstáculos que impactam essa qualidade no ambiente laboral.

2 MATERIAIS E MÉTODOS

Trata-se de uma análise documental de base quantitativa, a partir dos dados da pesquisa nacional conduzida pelo Instituto DataSenado entre os dias 27 de março e 3 de abril de 2024. A pesquisa contou com 4.330 entrevistas, com nível de confiança de 95%. A amostragem foi estratificada por região e as entrevistas foram realizadas por telefone. Para este trabalho, foram analisados os dados apresentados nos Gráficos 1 e 2 do relatório. O gráfico 1 apresenta uma avaliação sobre a qualidade de vida dos trabalhadores brasileiros. O Gráfico 2 trata da percepção dos principais desafios enfrentados pelos trabalhadores brasileiros sobre sua qualidade de vida no trabalho.

Além da análise dos dados quantitativos provenientes dos Gráficos 1 e 2, a discussão foi pautada por uma busca extensiva em literatura acadêmica. Foram consultados artigos, teses,

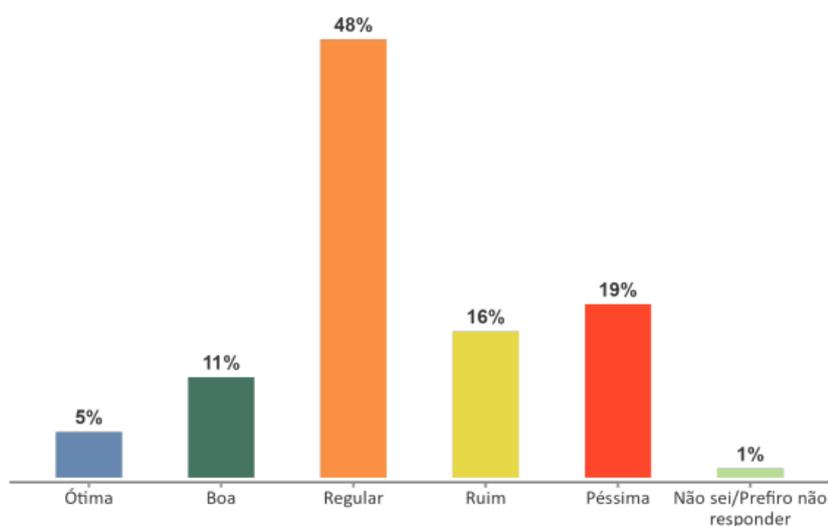
livros e outros estudos especializados que tratam da qualidade de vida no trabalho, com o objetivo de amplificar e qualificar o debate sobre o tema da pesquisa.

3 RESULTADOS

De acordo com os dados do Gráfico 1 da pesquisa, a maior parte dos brasileiros (48%) avalia sua Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) como regular. Além disso, 19% a consideram péssima, 16% a classificam como ruim e apenas 5% a definem como ótima. Por fim, 11% dos entrevistados indicam que sua QVT é boa e 1% não sabe ou prefere não responder.

GRÁFICO 1

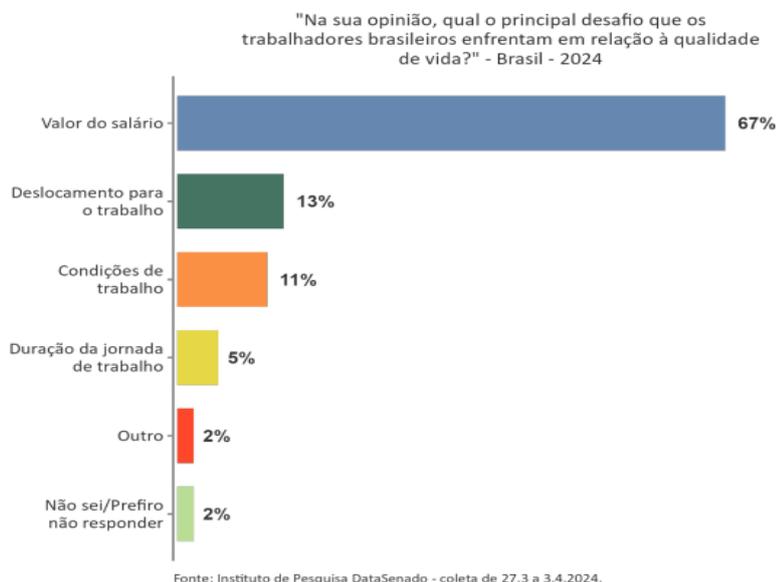
"Em geral, como você avalia a qualidade de vida dos trabalhadores brasileiros:" - Brasil - 2024



Fonte: Instituto de Pesquisa DataSenado - coleta de 27.3 a 3.4.2024.

Diante deste cenário nota-se a insatisfação dos trabalhadores brasileiros em relação a qualidade laboral. Assim a pesquisa analisada traz uma segunda pergunta para entender os fatores que levaram a estas respostas. A pergunta feita foi a seguinte: Na sua opinião, qual o principal desafio que os trabalhadores brasileiros enfrentam em relação à qualidade de vida? E os dados foram apresentados no seguinte gráfico:

GRÁFICO 2



Segundo os dados do Gráfico 2 da pesquisa, os brasileiros apontam como principais desafios para a qualidade de vida no trabalho: o valor do salário (67%), o deslocamento até o trabalho (13%), as condições de trabalho (11%). A duração da jornada aparece como preocupação para 5% dos entrevistados, 2% elencam outros fatores e 2% não sabem/ou preferem não responder.

4 DISCUSSÃO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um reflexo direto da percepção dos trabalhadores sobre diferentes aspectos do ambiente laboral, como remuneração, benefícios, condições físicas e psicológicas, além do deslocamento até o local de trabalho. Uma percepção positiva da QVT está associada ao aumento da motivação, produtividade e bem-estar, enquanto avaliações negativas podem gerar estresse, ansiedade, depressão e desmotivação (Aguiar; Burgardt, 2018).

Segundo dados de pesquisa nacional, 67% dos trabalhadores brasileiros apontam o salário como o principal fator determinante da QVT. Tal dado reforça a relevância da categoria “compensação justa e adequada”, proposta por Walton (apud Fernandes, 1996), que considera

a remuneração uma condição essencial para a sobrevivência e valorização do trabalho. Pedroso (2010) também destaca que o salário, junto a incentivos e benefícios, é fundamental para garantir uma boa qualidade de vida laboral. Esses dados sugerem a necessidade de constante reavaliação das políticas de compensação por parte das organizações.

A mobilidade urbana, por sua vez, é outro elemento de impacto na QVT. De acordo com Pereira e Schwanen (2013), a renda influencia significativamente o acesso ao transporte e o tempo gasto no deslocamento diário. Trabalhadores de baixa renda, geralmente residentes nas periferias, enfrentam longos trajetos devido à centralização das oportunidades nas regiões urbanas mais valorizadas (Vianna; Machado, 2017). Esse fator aparece na percepção de 13% dos entrevistados como relevante para sua qualidade de vida no trabalho, sinalizando que o tempo de deslocamento deve ser incluído nas estratégias organizacionais de bem-estar.

O ambiente de trabalho em si é apontado por 11% dos participantes como um aspecto determinante da QVT. Ambientes que promovem interação, liberdade e prazer tendem a favorecer a dedicação e o entusiasmo (Ribeiro; Santana, 2015). Esses autores enfatizam que é necessário avaliar não só as condições físicas, mas também os aspectos psicológicos e sociais do espaço laboral.

Já a duração da jornada de trabalho é apontada por apenas 5% dos trabalhadores como um fator negativo relevante, o que sugere que variáveis culturais, sociais e econômicas podem influenciar mais fortemente essa percepção.

Por fim, mesmo que apenas 2% dos entrevistados mencionem outros fatores, isso indica a importância de uma abordagem holística da QVT. Limongi-França (1996) propõe considerar o trabalhador de forma integral, inspirando-se na medicina psicossomática. Lacaz (2000) complementa ao destacar a relação entre QVT, saúde, satisfação, segurança e as transformações no mundo do trabalho.

5 CONCLUSÃO

O estudo evidencia a urgência de repensar as políticas de trabalho no Brasil, considerando não apenas a remuneração, mas também fatores como o tempo de deslocamento, as condições do ambiente laboral e o bem-estar físico e emocional dos trabalhadores. A pesquisa confirma que o salário é o fator mais influente na percepção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), mas revela também a importância do trajeto e das condições do local de

trabalho na satisfação e desempenho profissional. A insatisfação nesse contexto compromete não só a produtividade, mas também gera impactos sociais, econômicos e ambientais. Para estudos futuros, recomenda-se aprofundar a análise sobre os fatores que compõem a QVT e promover uma abordagem mais holística, voltada à construção de ambientes laborais saudáveis, motivadores e humanizados.

AGRADECIMENTO

À Fundação de Amparo à Pesquisa e Inovação do Estado de Santa Catarina – FAPESC pela bolsa de doutorado de P.R.A.F. (Edital FAPESC nº62 de 2024, Processo 3247/2024)

REFERÊNCIAS

AGUIAR, G. A.; BURGARDT, B. F. A presença ausente: reflexões sobre o presenteísmo nas organizações de serviço público. **Desafios - Revista Interdisciplinar da Universidade Federal do Tocantins**, v. 5, n. 3, p. 79-84, 2018.

ALVES, A. C.; CARVALHO, C. A.; BARBOZA, F. L. G. Impactos da tecnologia no trabalho e na saúde mental da classe trabalhadora. **Temporalis**, [S.l.], v. 24, n. 51, p. 125-144, 2024. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/temporalis/article/view/46140>. Acesso em: 7 abr. 2025.

ASSUNÇÃO, A. Á. *et al.* Saúde dos trabalhadores em face das transformações do trabalho e emprego: caminhos para uma agenda de pesquisa. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 49, p. eedf11, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369/00124pt2024v49eedf11>. Acesso em: 7 abr. 2025.

ARAÚJO, L. C. G. **Gestão de pessoa: estratégias e integração organizacional**. São Paulo: Atlas, 2006.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. 5. ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, M.C.; MEDEIROS, L.F.R. Qualidade de vida no trabalho: uma revisão da produção científica de 1995-2009. **Revista Gestão Contemporânea**, Porto Alegre, v. 8, n. 9, p. 9-34, jan./jul. 2011.

GIOVELLI, R. M. **Manual de Gestão de Pessoas e RH**. São Paulo, 2012.

INSTITUTO DATASENADO. Sete a cada dez brasileiros acreditam que o governo deveria incentivar empresas a adotar a semana de quatro dias. Senado Federal, 2024. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/omv> . Acesso em: 26 mar. 2025.

LACAZ, F. A. C. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. **Ciência e Saúde Coletiva** [online], v.5, n.1, p. 151-161, 2000.

LIMA, M. S. Tecnologia e precarização da saúde do trabalhador: uma coexistência na era digital. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, n. 144, p. 153-172, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ssoc/a/Ct3tfjQXHZYHWyjwxQ5hXTt> . Acesso em: 7 abr. 2025.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: um estudo comparativo entre satisfação dos empregados e esforço empresarial nas empresas com certificação ISO 9000.** (Tese de Doutorado) – Faculdade de Economia e Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo. São Paulo, 1996.

PEDROSO, B. **Desenvolvimento do TQWL-42: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho.** 2010. 129 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) -Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2010.

PEREIRA, R. H. M.; SCHWANEN, T. Tempo de deslocamento casa-trabalho no Brasil (1992-2009): diferenças entre regiões metropolitanas, níveis de renda e sexo. Rio de Janeiro: IPEA, 2013. (Texto para Discussão, n. 1813).

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

ROCHA, D. F.; NETO, J. L. C. A Síndrome de Burnout e os Níveis de Atividade Física em Policiais Militares Ambientais de Alagoas, Brasil. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, v.06, n.01, jan/mar, p. 27-37, 2014.

VIANNA, G. S. B.; MACHADO, D. C. Uma análise dos custos da mobilidade urbana no Brasil: perdas do PIB com deslocamentos. **Revista Brasileira de Estudos Regionais e Urbanos**, v. 11, n. 2, p. 152-172, 2017.