

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL  
CAMPUS DE CHAPADÃO DO SUL  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

**BEM-ESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA  
DA LITERATURA**

MARCELA KAROLINE SANTOS OLIVEIRA

Chapadão do Sul - MS

2025

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL  
CAMPUS DE CHAPADÃO DO SUL  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

**BEM-ESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA  
DA LITERATURA**

MARCELA KAROLINE SANTOS OLIVEIRA

Artigo científico apresentado como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharela em Administração, pelo curso de Graduação em Administração da UFMS.

Orientadora: Prof. <sup>a</sup> Dr. <sup>a</sup> Rocío del Pilar López Cabana.

Coorientadora: Prof. <sup>a</sup> Dr. <sup>a</sup> Michele Aparecida Nepomuceno Pinto

Chapadão do Sul - MS

2025

Dedico este trabalho a minha família, especialmente  
a minha mãe, por me ouvir, aconselhar e apoiar  
durante toda a minha trajetória.

## **Agradecimentos**

Gostaria de agradecer, primeiramente, a Deus, por me sustentar, capacitar e permitir que eu chegassem até aqui. Obrigada por permitir que todos os dias eu tivesse um motivo para levantar e tentar novamente. Sem a Tua graça, eu não seria nada.

Agradeço à minha família, especialmente à minha mãe, por ser minha base e meu apoio. Sem a senhora, eu não chegaria até aqui. Obrigada por todo amor, apoio e paciência e obrigada por sempre me inspirar e me incentivar a ser uma pessoa melhor. Através do seu suor, cheguei até aqui. A senhora tem a minha eterna gratidão e amor.

Agradeço ao meu parceiro de vida, por todo apoio e incentivo na busca pelos meus sonhos. Obrigada por sempre me encorajar a não desistir e por me lembrar do quanto sou capaz. Sua paciência e apoio foram fundamentais na minha trajetória.

Agradeço às minhas amigas e companheiras diárias, pelo apoio, pelas risadas e pelo companheirismo. Vocês, com certeza, tornaram esses quatro anos mais leves e animados.

Gostaria de agradecer à minha orientadora, pela paciência e dedicação durante a execução desse trabalho. Agradeço também à minha coorientadora, por todas as dicas, conselhos e pela paciência ao longo desses meses.

Agradeço à Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, por me permitir caminhar em direção aos meus sonhos. Por fim, agradeço a todos os professores que fizeram parte da minha trajetória acadêmica. Sou imensamente grata por todo conhecimento compartilhado. Levo para a vida tudo que aprendi e ouvi, cada palavra e cada gesto de apoio foram essenciais para que eu chegassem até aqui.

"A saúde não é apenas a ausência de doença, mas também a presença de bem-estar físico, mental e social."

(René Descartes).

# **BEM-ESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA**

## **RESUMO**

Este trabalho teve como objetivo analisar os principais temas abordados na literatura científica da área de Administração, com foco na identificação dos fatores que influenciam o bem-estar no ambiente de trabalho. Para atingir esse objetivo, realizou-se uma Revisão Sistemática da Literatura (RSL), na base de dados *Spell*, abrangendo todo o período de publicações disponível. Após a aplicação dos critérios de seleção, restaram para análise 34 artigos que compõem o *corpus* deste trabalho. Os resultados encontrados apontam que promover um ambiente voltado ao bem-estar gera benefícios tanto para a organização que passa a contar com profissionais mais engajados quanto para os indivíduos que vivenciam emoções mais positivas no ambiente laboral. A percepção positiva do bem-estar no ambiente de trabalho está atrelada a mais de uma variável. Entre os fatores identificados que influenciam o bem-estar no trabalho estão: as políticas e práticas de gestão de pessoas, a qualidade de vida no trabalho, o comprometimento organizacional, o suporte organizacional e social, o clima social, o capital psicológico e a qualidade da liderança. Portanto, é crucial que os gestores atuem de forma estratégica na promoção e construção de um ambiente organizacional mais saudável e produtivo, visando manter seus funcionários engajados, satisfeitos e motivados em sua jornada de trabalho.

**Palavras-chave:** Bem-estar no trabalho; Gestão de pessoas; Suporte organizacional; Suporte social; Revisão Sistemática da Literatura.

# **WELL-BEING IN THE WORK ENVIRONMENT: A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW**

## **ABSTRACT**

This study aimed to analyze the main themes addressed in the scientific literature in the field of Administration, focusing on identifying the factors that influence well-being in the work environment. To achieve this objective, a Systematic Literature Review (SLR) was conducted in the Spell database, covering the entire period of publications. After applying the selection criteria, 34 articles remained for analysis, comprising the *corpus* of this work. The results indicate that promoting a well-being-oriented environment generates benefits both for the organization, which has more engaged professionals, and for individuals, who experience more positive emotions in the workplace. A positive perception of well-being in the workplace is linked to more than one variable. Among the identified factors that influence well-being at work are: human resource management policies and practices, quality of work life, organizational commitment, organizational and social support, social climate, psychological capital, and leadership quality. Therefore, it is crucial that managers act strategically in promoting and building a healthier and more productive organizational environment, aiming to keep their employees engaged, satisfied, and motivated in their work journey.

**Keywords:** Workplace well-being; People management; Organizational support; Social support; Systematic Literature Review.

## 1 INTRODUÇÃO

O bem-estar no trabalho (BET) ainda não possui uma definição única, podendo abordar na literatura, aspectos que envolvam fatores psicológicos e/ou emocionais. Porém, o mesmo pode ser definido, de acordo com Paschoal e Tamayo (2008, p.16), como sendo, a “prevalência de emoções positivas no trabalho e a percepção do indivíduo de que, no seu trabalho, expressa e desenvolve seus potenciais/habilidades e avança no alcance de suas metas de vida”.

É crescente, nos últimos anos, o interesse das organizações pelo bem-estar dos seus colaboradores dentro do ambiente de trabalho. Um dos motivos que gerou esse interesse gradual no decorrer dos anos, e que explica a importância da pesquisa envolvendo o tema, diz respeito ao impacto negativo que o estresse ocupacional gera nos colaboradores, o que, por consequência, impacta diretamente no funcionamento e na efetividade das organizações como um todo (Paschoal; Tamayo, 2004).

Pesquisas na área apontam que o nível de bem-estar no ambiente de trabalho no Brasil, é considerado abaixo do esperado. Uma pesquisa recente, realizou um levantamento com 20 mil profissionais de setores diversos, e apresentou como resultado dados que demonstram a insatisfação dos colaboradores dentro das empresas, concluindo que o nível de satisfação está abaixo do que é considerado o mínimo. A pesquisa apontou que entre as mulheres, o nível de insatisfação com o ambiente de trabalho é maior, com avaliações piores entre profissionais mais jovens, entre 18 e 25 anos (Forbes, 2024). Pesquisas como esta tornam perceptível o porquê é cada vez maior o interesse dos colaboradores por empresas que se preocupam com o bem-estar de seus funcionários.

Pesquisas Na Área (Agapito, Polizzi Filho; Siqueira, 2015; Polizzi Filho; Claro, 2019) apontam que empresas que priorizam o bem-estar dos seus colaboradores possuem índices de rotatividade menor, possuindo em seu quadro trabalhadores que se sentem mais motivados e engajados. A promoção de um ambiente organizacional focado no bem-estar pode ser um fator determinante na decisão de escolher ou não a organização. Partindo disso, é importante que as empresas criem políticas que priorizem os seus colaboradores, visando proporcionar um ambiente de trabalho adequado e saudável.

Considerando que os indivíduos passam uma quantidade de tempo significativa de suas vidas no trabalho, e levando em consideração a importância do trabalho para a sobrevivência do ser humano, é importante identificar quais as variáveis que afetam o bem-estar dos indivíduos no ambiente de trabalho.

Diante deste contexto, a pergunta de pesquisa que orienta este artigo é: quais são os principais fatores que influenciam o bem-estar no ambiente de trabalho, conforme a literatura científica da área de administração? Para responder à questão proposta, este artigo tem como objetivo analisar os principais temas abordados na literatura científica da área de Administração, com foco na identificação dos fatores que influenciam o bem-estar no ambiente de trabalho. Para atingir este objetivo, metodologicamente, foi realizada uma Revisão Sistemática da Literatura (RSL). A pesquisa foi conduzida entre janeiro e abril de 2025, utilizando o repositório de artigos científicos Spell como base de dados. Esta pesquisa visa aprofundar a compreensão de um tema crítico para a dinâmica e cotidiano organizacional, assim como apontar algumas possibilidades que as empresas podem adotar para promover ações que visem melhorar a qualidade do ambiente laboral.

Este artigo está estruturado de forma a apresentar, após esta introdução, o referencial teórico, abordando conceitos sobre o trabalho e bem-estar no trabalho. Em seguida, foi descrita a metodologia adotada no desenvolvimento da pesquisa. Na sequência, foram apresentados os dados e os resultados encontrados. E finalmente, foram apontadas as considerações finais deste artigo.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 TRABALHO

O termo trabalho tem passado por diversas alterações em suas definições ao longo dos anos e períodos históricos, possuindo significados diversos para a humanidade. Historicamente, o termo trabalho vem do latim *tripalium*, que representava uma espécie de instrumento de tortura, que era usado para castigar os escravos. Inicialmente o trabalho era visto como algo depreciativo, não sendo valorizado socialmente, sendo realizado por escravos ou pessoas consideradas socialmente inferiores. Na Grécia antiga, o trabalho manual era estigmatizado pela estrutura escravocrata, o que lhe atribuiu um indicativo de inferioridade, sendo considerado motivo de vergonha (Ribeiro; Léda, 2004; Dourado *et al.*, 2009). O período renascentista fez surgir uma certa admiração pelo trabalho e o valor que foi atribuído ao mesmo, principalmente o trabalho artesanal e artístico (Dourado *et al.*, 2009). “A partir dessa época, uma outra visão passou a vigorar, o trabalho longe de escravizar o homem, propicia o seu desenvolvimento, preenche a sua vida, transforma-se em condição necessária para a sua liberdade” (Ribeiro; Léda, 2004, p. 77).

Com a revolução industrial, o trabalho adquiriu, mais uma vez, um novo significado. Segundo Oliveira (2004), nas fábricas as máquinas estabeleciam o ritmo que os trabalhadores deveriam seguir. As evoluções e inovações técnicas moldaram um novo formato de produção, criando assim, uma nova forma de trabalhar. Conforme apresenta Oliveira (2004, p.86):

A Revolução Industrial trouxe a intensidade da exploração da mão-de-obra, o tempo começou a ser controlado por industriais e não mais pelos artesãos. O trabalhador perdeu o saber do produto todo ao ir trabalhar nas indústrias, já que não poderia concorrer com elas, tornaram-se, assim, subordinados às mesmas e expropriados do seu saber.

Com a mudança na forma de trabalhar, mulheres e crianças foram inseridas no trabalho fabril, uma vez que a introdução dos maquinários aconteceu, o esforço na execução das atividades diminuiu, e por consequência, houve uma redução no custo dos salários (Oliveira, 2004). Neste contexto, Burko (2022, p.97) aponta que:

As péssimas condições de trabalho, incluindo trabalho de crianças desde os 6 anos de idade, jornadas de até 16 horas de trabalho por dia, espacamento de empregados e salários miseráveis, levaram os trabalhadores a se unirem em busca de melhorias nas condições de trabalho. Imperativo neste contexto o surgimento de regras que regulamentassem e protegessem o trabalhador.

Dante disso, surge a necessidade de se criar regulamentações legais acerca do trabalho humano, e é a partir dessa necessidade de garantir os direitos e deveres dos trabalhadores, que se origina o Direito do Trabalho (Burko, 2022).

Em termos jurídicos, a Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943, no Art.3 considera “empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (Brasil, 1943, s. p.). Na sociedade atual, o trabalho passou a ser realizado em função de sua posição central na vida das pessoas, o trabalhador atual presta serviços e em contraprestação, recebe um salário por isso. Logo, assimila-se que com o passar do tempo, e a evolução do termo, o trabalho deixou de ser algo considerado indigno e passou a ser algo essencial para a existência humana, sendo fonte indispensável de sustento.

Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), um trabalho decente é condição fundamental para a superação da pobreza, para a redução das desigualdades sociais, e para a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável (OIT, 2024). Silva e Mafra (2014, p.3), fundamentam que “o trabalho é uma das formas mais importantes de socialização do ser humano, e é por intermédio dele que o indivíduo estabelece suas relações sociais, busca atingir seus objetivos, suas necessidades e realizações”. Desse modo, entende-se que o trabalho desempenha um papel fundamental na existência humana, indo além de questões

que envolvam apenas a subsistência humana, sendo responsável por inserir os indivíduos na comunidade, ao permitir que os seres humanos contribuam de forma ativa com a sociedade, e para além disso, o trabalho possibilita que os indivíduos se sintam realizados.

No Brasil a jornada de trabalho é regulamentada pela Consolidação das leis de trabalho CLT, prevista no decreto-lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que se assegura de garantir que os empregadores e empregados estejam cientes de suas funções e obrigações. Dentre os direitos assegurados aos trabalhadores no Brasil, pode-se citar que a duração normal da jornada de trabalho é de 8 horas diárias, totalizando 44 horas semanais, o trabalhador possui direito a férias remuneradas após 12 meses de registro, tendo direito também a descanso semanal remunerado. Além disso, assegura-se também o direito ao salário-mínimo, que é definido pelo governo federal, o decreto Nº 12.342, de 30 de dezembro de 2024, prevê que a partir de janeiro de 2025 o salário-mínimo é R\$1.518,00 (Brasil, 2024 s. p.).

Em síntese, considerando todas as mudanças que ocorreram ao longo do tempo no conceito trabalho e as evoluções nas formas de desempenhá-lo, sabe-se que os seres humanos dedicam grande parte do seu tempo e energia ao desempenho das atividades laborais, as quais são primordiais para a sobrevivência e o desenvolvimento humano. Portanto, é essencial que as empresas promovam um ambiente de trabalho saudável e que integrem, em sua cultura organizacional, a prioridade e foco no bem-estar de seus funcionários.

## 2.2 BEM-ESTAR NO TRABALHO

O trabalho desempenha um papel crucial na vida dos seres humanos, sendo fonte de segurança para os indivíduos. Segundo a Organização Mundial de Saúde – OMS (2017), um ambiente de trabalho negativo pode levar a problemas de saúde física e mental de trabalhadores, faltas e perda de produtividade. Para além disso, a experiência dos indivíduos em seu local de trabalho é um dos fatores que devem ser considerados para determinar o seu bem-estar geral (OMS, 2017).

O estudo do bem-estar no ambiente de trabalho tem se tornado um tema cada vez mais difundido e pesquisado no meio trabalhista, e isso ocorre porque acredita-se que é possível alcançar a felicidade pessoal no ambiente laboral, essa crença tem estimulado pesquisas que buscam compreender quais as formas de promover o bem-estar no ambiente de trabalho (Paschoal; Torres; Porto, 2010).

O termo bem-estar é apresentado na literatura com diferentes significados e sob diferentes perspectivas, a depender dos fundamentos e correntes teóricas que os autores utilizam como base para discorrer sobre o assunto.

Para Siqueira e Padovam (2008. p. 206) o bem-estar no trabalho pode ser entendido como sendo “um conceito integrado por três componentes: satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo”. Em virtude disso, torna-se necessário que o trabalhador possua uma percepção positiva desses três construtos, para que se possa avaliar um nível elevado de bem-estar no trabalho. Assim sendo, pode-se observar que o bem-estar no trabalho implica diretamente na percepção pessoal de cada indivíduo de felicidade e de satisfação pessoal.

Por sua vez, para Ferreira *et al.*, (2007, p.3) o bem-estar no trabalho pode ser caracterizado como “um construto super-ordenado, composto de uma dimensão cognitiva, associada à satisfação no trabalho, e de uma dimensão afetiva, manifesta em afetos positivos e negativos dirigidos ao trabalho”. Já para Warr (2007), para compreender o bem-estar no trabalho é necessário investigar características organizacionais, para que se torne possível melhorar as experiências dos funcionários no ambiente de trabalho, e características pessoais, uma vez que a felicidade no ambiente de trabalho também deriva dos próprios indivíduos e de suas percepções.

Por outro lado, Van Horn *et al.*, (2004) utilizaram como base teórica os modelos de Ryff's e Warr, para definir as dimensões que podem ser utilizadas para avaliar o bem-estar ocupacional, os autores definiram cinco dimensões que podem ser avaliadas e utilizadas na contextualização e definição do bem-estar ocupacional, sendo elas: bem-estar afetivo, social, profissional, bem-estar cognitivo e psicossomático. Na dimensão afetiva, inclui-se na análise a exaustão emocional, satisfação no trabalho e comprometimento organizacional, na dimensão de bem-estar social abrange-se conceitos de despersonalização e ao grau de funcionamento positivo das relações sociais no trabalho, a dimensão de bem-estar profissional refere-se a autonomia, aspiração e competência profissional, o bem-estar cognitivo trata-se do funcionamento cognitivo dos funcionários, por fim, a dimensão psicossomática se refere à presença ou ausência de queixas psicossomáticas (Van Horn *et al.*, 2004).

Desse modo, diversos fatores podem ser citados e considerados para analisar a percepção do indivíduo sobre o bem-estar nas organizações, como o estresse laboral que é influenciado pela percepção que o indivíduo tem em relação a sua demanda de trabalho. Bem como a percepção que o mesmo possui em relação a sua capacidade de decisão. Para além disso, fatores positivos vivenciados pelos seres-humanos, como por exemplo entusiasmo ou alegria, e estados

afetivos negativos impactam na mesma intensidade, logo, pode-se considerar estados cognitivos como aspirações, metas e julgamentos pessoais como fatores que impactam a percepção de satisfação que o trabalho traz (Hirschle; Gondim, 2020).

De forma complementar, figura na Lei N° 14.681, de 18 de setembro de 2023, que dispõe sobre a criação da Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e Valorização dos Profissionais da Educação. A definição de bem-estar, apresentada no Artigo 2º, inciso II, definindo que “bem-estar no trabalho: a percepção de emoções positivas e o sentimento de satisfação do trabalhador com relação à organização e às condições de trabalho, às práticas de gestão, ao envolvimento afetivo com o desenvolvimento de suas tarefas e às possibilidades de reconhecimento simbólico” (Brasil, 2023, s.p.).

Para além disso, na Lei N.º 14.831, de 27 março de 2024, fica estipulado ações que as empresas devem desenvolver e critérios que elas devem atender, para conseguirem o Certificado Empresa Promotora de Saúde Mental. No artigo 3º, inciso II, fica estipulada as seguintes diretrizes relacionadas ao bem-estar dos trabalhadores: a) promoção de ambiente de trabalho seguro e saudável; b) incentivo ao equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional; c) incentivo à prática de atividades físicas e de lazer; d) incentivo à alimentação saudável; e) incentivo à interação saudável no ambiente de trabalho; f) incentivo à comunicação integrativa; (Brasil, 2024, s.p.).

Dante do exposto, torna-se perceptível que desenvolver o bem-estar dos colaboradores é essencial para o bom funcionamento das empresas e organizações, sendo um tema que vem ganhando reconhecimento e destaque nos últimos anos. As leis que abordam o bem-estar dos trabalhadores são recentes, confirmado o fato de que o tema vem sendo cada vez mais explorado e reconhecido pelo governo, demonstrando a importância de as organizações priorizarem o bem-estar dos seus funcionários.

### **3 METODOLOGIA**

Para a elaboração deste trabalho, utilizou-se a abordagem qualitativa, concebida como sendo o “desenvolvimento de conceitos a partir de fatos, ideias ou opiniões, e do entendimento indutivo e interpretativo que se atribui aos dados descobertos” (SOARES, 2019, p.169). Nesse modelo de abordagem, é realizada a análise de dados previamente selecionados, visando facilitar a compreensão sobre determinados assuntos.

Quanto aos objetivos, é do tipo descriptiva, que possui como principal propósito “descrever um fenômeno ou situação em detalhe, especialmente o que está ocorrendo,

permitindo abranger, com exatidão, as características de um indivíduo, uma situação, ou um grupo, bem como desvendar a relação entre os eventos” (Sellitz *et al.*, 1965, apud Oliveira, 2011, p. 21). Essa abordagem descreve os fenômenos de forma clara, sendo utilizada para entender os conceitos abordados de forma analítica.

O percurso da pesquisa foi norteado por uma Revisão Sistemática da Literatura – RSL. De acordo com Sampaio e Mancini (2007), a RSL é uma forma de pesquisa que reúne e utiliza como fonte dados literários já existentes sobre um determinado assunto. Para que isso se torne possível, é importante considerar três etapas, “quais sejam: definir o objetivo da revisão, identificar a literatura e selecionar os estudos possíveis de serem incluídos” (Sampaio; Mancini, 2007, p.85).

A base de dados escolhida para desenvolver a pesquisa e coletar os estudos que compõem o *corpus* analisado foi o repositório de artigos científicos Spell - *Scientific Periodicals Electronic Library*. A plataforma Spell foi selecionada por se tratar de um repositório de acesso aberto que disponibiliza gratuitamente artigos técnico-científicos publicados nas áreas de Administração, Ciências Contábeis e Turismo (SPELL, 2025).

A busca foi realizada entre janeiro e abril de 2025, abrangendo todo o período de publicações disponíveis, contemplando trabalhos publicados entre os anos de 2010 e 2024, sem restrições quanto ao idioma dos documentos ou à data de publicação. A tabela 1 apresenta as palavras-chave utilizadas para realizar a busca na base de dados, seguidas pelo índice e pela quantidade de arquivos encontrados.

**Tabela 1.** Resultado da busca realizada.

Palavra-chave	Índice	Quantidade de arquivos encontrados
Bem-estar no trabalho	Título	27
Bem-estar no trabalho	Palavra-chave	33

**Fonte:** Elaboração própria (2025).

A busca identificou 60 trabalhos. O primeiro filtro aplicado foi a exclusão dos artigos duplicados, restando 39 artigos. Em seguida, foi realizada a categorização de acordo com o tipo de pesquisa desenvolvida em cada artigo, resultando em 35 artigos de pesquisa de campo e 4 artigos teóricos. Os dados detalhados desta classificação encontram-se no Apêndice A. Essa categorização possui como objetivo selecionar apenas os artigos que são classificados como pesquisa de campo. Após essa categorização, aplicou-se primeiro critério de inclusão, que objetivava selecionar apenas artigos que abordassem de forma prática o bem-estar no ambiente de trabalho, restando 34 artigos. A seguir, o quadro 1 apresenta os artigos que formam o *corpus* da pesquisa.

**Quadro 1.** Artigos que formam o *corpus* da pesquisa

HENIG, E. V.; SILVA, L. E. S. Bem-estar no trabalho e serviço público: uma análise do tribunal de justiça de Roraima. <b>Perspectivas em Gestão &amp; Conhecimento</b> , v. 14, n. 3, p. 0-0, 2024.
DEMO, G.; NEIVA, E. R.; COURA, K. V.; GOMIDE JÚNIOR, S.; COSTA, A. C. R. Do organizational virtues enhance work well-being? The mediator role of hrm practices. <b>Revista de Administração Contemporânea</b> , v. 26, n. 6, p. 1-16, 2022.
D'SOUZA, M. F.; CÉSAR, A. M. R. V. C. Liderança, bem-estar no trabalho e o Dark Triad: análise da percepção de colaboradores brasileiros. <b>Contabilidade Vista &amp; Revista</b> , v. 33, n. 2, p. 209-231, 2022.
GNOATTO, D. C. G.; MASCHIO, C. S. R.; DANETTE, A. R.; ZAWADZKI, P.; TESTON, S. F. Qualidade de vida e bem-estar no trabalho de motoristas chapecoenses. <b>GESTÃO.Org - Revista Eletrônica de Gestão Organizacional</b> , v. 20, n. 1, p. 1-21, 2022.
PASCHOAL, T.; SILVA, P. M.; DEMO, G.; FOGAÇA, N.; FERREIRA, M. C. Qualidade de vida no teletrabalho, redesenho do trabalho e bem-estar no trabalho de professores de ensino público no Distrito Federal. <b>Contextus - Revista Contemporânea de Economia e Gestão</b> , v. 20, n. 1, p. 1-12, 2022.
AMORIM-RIBEIRO, E.; NEIVA, E.; MACAMBIRA, M.; MARTINS, L. Bem-Estar no Trabalho em Processos de Mudança Organizacional: O Papel das Redes Sociais Informais. <b>Revista de Administração Mackenzie</b> , v. 23, n. 1, p. 1-27, 2022.
ZAWADZKI, P.; TESTON, S.; LIZOTE, S.; ORO, I. Valores Organizacionais: Antecedentes de Bem-Estar no Trabalho para Sucessores Rurais. <b>Revista de Administração Mackenzie</b> , v. 23, n. 1, p. 1-27, 2022.
SILVA, D. C.; TESTON, S. F.; ZAWADZKI, P.; LIZOTE, S. A.; ORO, I. M. Autonomia, multitarefas e bem-estar: Percepções no teletrabalho. <b>Contextus - Revista Contemporânea de Economia e Gestão</b> , v. 20, n. 1, p. 151-167, 2022.
FOGAÇA, N.; COELHO JUNIOR, F.; PASCHOAL, T.; FERREIRA, M.; TORRES, C. Relações entre Desempenho, Bem-Estar no Trabalho, Justiça e Suporte Organizacional: Uma Perspectiva Multinível. <b>Revista de Administração Mackenzie</b> , v. 22, n. 4, p. 1-27, 2021.
SOUSA, A. A.; ZERBINI, T. Escala de Bem-Estar no Trabalho: Evidências de Validade em Contexto De Saúde Pública. <b>Revista Alcance</b> , v. 28, n. 2, p. 212-224, 2021.
OLIVEIRA, Á. F. GOMIDE JÚNIOR, S.; POLI, B. Antecedentes de Bem-Estar no Trabalho: Confiança e Políticas de Gestão de Pessoas. <b>Revista de Administração Mackenzie</b> , v. 21, n. 1, p. 1-26, 2020.
LAGUE, J. D.; GALLON, S.; CERUTTI, P. A Percepção de Bem-Estar no Trabalho para Imigrantes Senegaleses. <b>Revista de Administração da Unimep</b> , v. 18, n. 1, p. 269-292, 2020.
OLIVEIRA, E. J.; CASTRO, D. S. P.; COELHO, M.; LOPES, R. H.; ANDRADE, D. Felicidade no Trabalho: Uma Comparação com os Resultados da Pesquisa Guia Você S/A. <b>NAVUS - Revista de Gestão e Tecnologia</b> , v. 10, n. 1, p. 1-19, 2020.
CORRÊA, J.; LOPES, L.; ALMEIDA, D.; CAMARGO, M. Bem-Estar no Trabalho e Síndrome de 'Burnout': Faces Opostas no Labor Penitenciário. <b>Revista de Administração Mackenzie</b> , v. 20, n. 3, p. 1-30, 2019.
FREITAS, S. B.; PAIVA, L. E. B.; LIMA, T. C. B.; PINTO, F. W. S. V. Qualidade de Vida e Bem-Estar no Trabalho: O Olhar dos Funcionários de uma Secretaria sobre as Condições de Trabalho. <b>Pensamento &amp; Realidade</b> , v. 34, n. 2, p. 92-118, 2019.
POLIZZI FILHO, A.; CLARO, J. O Impacto de Bem-Estar no Trabalho e Capital Psicológico sobre Intenção de Rotatividade: Um Estudo com Professores. <b>Revista de Administração Mackenzie</b> , v. 20, n. 2, p. 1-27, 2019.
ERLER, K.; D'ANGELO, M. J. Percepção de Bem-Estar entre Funcionários Ativos e Demissionários de uma Organização da Saúde na Região Metropolitana da Grande Vitória. <b>Gestão &amp; Regionalidade</b> , v. 35, n. 104, p. 144-163, 2019.
PAULI, J.; CERUTTI, P. S.; ANDRÉIS, S. A. Cidadania Organizacional, Suporte e Bem-Estar no Trabalho em Organizações Públicas. <b>Revista Eletrônica de Estratégia &amp; Negócios</b> , v. 11, n. Ed. Especial 1, p. 50-73, 2018.
BRAGA, L. T.; ANDRADE, T.; ESTIVALETE, V. F. B.; OLIVEIRA, J. M.; COSTA, V. F. Valores Organizacionais: Preditores do Bem-Estar no Trabalho? <b>Gestão &amp; Regionalidade</b> , v. 33, n. 99, p. 170-187, 2017.
ESTIVALETE, V. F. B.; ANDRADE, T.; FALLER, L. P.; STEFANAN, A. A.; SOUZA, D. L. Suporte Social e Suporte Organizacional como Antecedentes do Bem-Estar no Trabalho: a Perspectiva de Colaboradores de uma Empresa de Logística Ferroviária. <b>Revista de Administração da Unimep</b> , v. 14, n. 2, p. 31-56, 2016.
VASCONCELLOS, V. C.; NEIVA, E. R. What Tomorrow Brings? Examining a Model of Antecedents of Career Expectations. <b>Revista de Administração Mackenzie</b> , v. 17, n. 5, p. 36-60, 2016.
AGAPITO, P. R.; POLIZZI FILHO, A.; SIQUEIRA, M. M. Bem-Estar no Trabalho e Percepção de Sucesso na Carreira como Antecedentes de Intenção de Rotatividade. <b>Revista de Administração Mackenzie</b> , v. 16, n. 6, p. 71-93, 2015.

FOGAÇA, N.; COELHO JUNIOR, F. A. A hipótese 'trabalhador feliz, produtivo': o que pensam os servidores públicos federais. <i>Cadernos EBAPE.BR</i> , v. 13, n. 4, p. 759-775, 2015.
SOUZA, W. S.; SIQUEIRA, M. M. M.; MARTINS, M. C. F. Análise da interdependência do capital psicológico, percepções de suporte e bem-estar no trabalho. <i>Revista Administração em Diálogo</i> , v. 17, n. 2, p. 151-184, 2015.
CAVALCANTE, M. M.; SIQUEIRA, M. M. M.; KUNIYOSHI, M. S. Engajamento, bem-estar no trabalho e capital psicológico: um estudo com profissionais da área de gestão de pessoas. <i>Pensamento &amp; Realidade</i> , v. 29, n. 4, p. 42-64, 2014.
SOUZA, J.; BERTOLINI, G. R. F.; RIBEIRO, I. Bem-estar no trabalho e políticas de gestão de pessoas em uma organização sem fins lucrativos. <i>Revista Eletrônica de Estratégia &amp; Negócios</i> , v. 7, n. 2, p. 3-22, 2014.
VASCONCELLOS, V. C.; NEIVA, E. R. Avaliação de futuro profissional e sua relação com bem-estar no trabalho e intenção de desligamento. <i>Revista Gestão &amp; Planejamento</i> , v. 15, n. 2, p. 410-427, 2014.
SOUZA, W. S.; CONCEIÇÃO, G. S. A influência do capital psicológico no bem-estar de trabalhadores: estudo com operadores de caixa de supermercados. <i>RAUnP - Revista Eletrônica do Mestrado Profissional em Administração da Universidade Potiguar</i> , v. 5, n. 2, p. 9-21, 2013.
SANT'ANNA, L. L.; PASCHOAL, T.; GOSENDO, E. E. M. Bem-estar no trabalho: relações com estilos de liderança e suporte para ascensão, promoção e salários. <i>Revista de Administração Contemporânea</i> , v. 16, n. 5, p. 744-764, 2012.
ROCHA SOBRINHO, F.; PORTO, J. B. Bem-Estar no Trabalho: um Estudo sobre suas Relações com Clima Social, Coping e Variáveis Demográficas. <i>Revista de Administração Contemporânea</i> , v. 16, n. 2, p. 253-270, 2012.
KUNKEL, F. I. R.; VIEIRA, K. M. Bem-estar no trabalho: um estudo junto aos servidores públicos da Prefeitura Municipal de Cerro Largo, Rio Grande do Sul. <i>Gestão &amp; Regionalidade</i> , v. 28, n. 83, p. 49-63, 2012.
HORTA, P.; DEMO, G.; ROURE, P. Políticas de gestão de pessoas, confiança e bem-estar: estudo em uma multinacional. <i>Revista de Administração Contemporânea</i> , v. 16, n. 4, p. 566-585, 2012.
TRALDI, M. T. F.; DEMO, G. Comprometimento, bem-estar e satisfação dos professores de administração de uma Universidade Federal. <i>REAd. Revista Eletrônica de Administração</i> , v. 18, n. 2, p. 290-316, 2012.
PASCHOAL, T.; TORRES, C.; PORTO, J. B. Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social. <i>Revista de Administração Contemporânea</i> , v. 14, n. 6, art. 4, p. 1054-1072, 2010.

**Fonte:** Elaboração própria (2025)

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

### 4.1 OBJETIVOS, METODOLOGIAS E RESULTADOS DOS ARTIGOS SELECIONADOS

Os resultados encontrados foram sistematizados em uma tabela, em ordem decrescente de publicação dos artigos. A estrutura da tabela contempla, inicialmente, o ano de publicação dos artigos, seguido pelo nome do(s) autor(es), o objetivo de cada estudo, a metodologia empregada e, por fim, os principais resultados obtidos. Essa organização permite uma visualização mais clara e comparativa dos achados, além de favorecer uma análise aprofundada das contribuições de cada pesquisa sobre o tema bem-estar no trabalho.

Analizando a metodologia adotada nos artigos científicos selecionados, observou-se que a maioria dos artigos (32) utilizaram a abordagem de natureza quantitativa e apenas dois estudos adotaram a abordagem qualitativa: qualitativas-exploratória (1), qualitativa-descritiva (1). Os artigos utilizaram questionários e entrevistas como instrumentos de coleta de dados. A seguir,

o quadro 2 apresenta os objetivos, metodologias e principais resultados abordados nos artigos selecionados para compor o *corpus* da pesquisa.

**Quadro 2 :** Objetivo, metodologia e resultados encontrados

<b>Ano</b>	<b>Artigos</b>	<b>Autor</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Metodologia</b>	<b>Resultados encontrados</b>
2024	Bem-estar no trabalho e serviço público: uma análise do tribunal de justiça de Roraima	Henig e Silva	O artigo tem como objetivo discutir as perspectivas do Bem-estar no trabalho e da qualidade de vida no trabalho.	A pesquisa utilizou o método quantitativo, sendo uma pesquisa bibliográfica elaborada com base em material já publicado, como instrumento de coleta de dados, foi elaborado um questionário, que contou com 65 participantes.	Considerando os resultados do estudo, é possível afirmar que as ações promovidas pela instituição apresentam relevância no desempenho das atividades, na ergonomia laboral e na promoção de Qualidade de Vida e Bem-Estar no Trabalho.
2022	As virtudes organizacionais estimulam o bem-estar no trabalho? O papel mediador das práticas de gestão de pessoas	Demo <i>et al.</i>	Este estudo teve como objetivo avaliar a relação entre as virtudes organizacionais e bem-estar no trabalho, mediado pela percepção das práticas de GP.	Pesquisa quantitativa, realizada por meio de um survey, com 286 participantes, utilizando a modelagem de equações estruturais, por meio do software JASP.	Os resultados deste estudo sugerem que práticas organizacionais, efetivamente percebidas como mais humanísticas e com conteúdo ético e moral, tendem a levar os trabalhadores a perceberem a organização como promotora de virtudes que possibilitam emoções positivas, orientando-os a agir proativamente em relação ao empregador, em conformidade com seus objetivos.
2022	Liderança, Bem-estar no trabalho e o Dark Triad: análise da percepção de colaboradores brasileiros	D'Souza e César	O estudo objetiva a análise da influência dos traços de personalidade do <i>Dark Triad</i> em líderes sobre o bem-estar no trabalho de colaboradores.	Foi aplicado um survey com 268 colaboradores brasileiros. Estatística descritiva, teste de hipóteses, regressões múltiplas e logística foram aplicadas.	Ao analisar a probabilidade de os líderes com traços do Dark Triad afetarem o bem-estar laboral, verificou-se que quanto mais fortes os traços maquiavélicos dos líderes, maior a propensão para afetos negativos e menor a propensão para afetos positivos e de realização.
2022	Qualidade de vida e bem-estar no trabalho de motoristas chapecoenses	Gnoatto <i>et al.</i>	O objetivo deste estudo é analisar a relação entre qualidade de vida e bem-estar no trabalho de motoristas do transporte coletivo urbano chapecoense.	O estudo adotou uma abordagem quantitativa, de caráter descritivo, utilizando o método <i>survey</i> com corte transversal. Os sujeitos da pesquisa foram motoristas da empresa exclusiva responsável pelo transporte coletivo urbano na cidade de Chapecó, Santa Catarina.	Identificou-se que o contexto do trabalho e fora do trabalho dos motoristas se influenciam mutuamente no que diz respeito à qualidade de vida e ao bem-estar. Este aspecto sugere que as políticas e práticas de gestão de pessoas adotadas pelas empresas influenciam a vida laboral, mas também a vida extra laboral dos motoristas.

2022	Qualidade de vida no teletrabalho, redesenho do trabalho e bem-estar no trabalho de professores de ensino público no Distrito Federal	Paschoal <i>et al.</i>	O objetivo precípua deste estudo consistiu em testar empiricamente os impactos e percepções de QVTe e do redesenho do trabalho no bem-estar no trabalho.	Pesquisa de levantamento (survey), de caráter explicativo, que adotou recorte transversal e abordagem quantitativa. Os dados foram levantados por meio de questionário e a amostragem foi não probabilística, a pesquisa contou com 184 participantes.	O afeto negativo está intimamente ligado ao estresse no trabalho, o qual, tornando-se crônico e elevado, pode levar a vivências de burnout (Warr, 2013). Os resultados também reforçam a importância da participação efetiva dos trabalhadores em decisões gerenciais e o fornecimento de suporte organizacional como medidas estratégicas para a prevenção de agravos para a saúde dos trabalhadores e o alcance dos objetivos organizacionais.
2022	Bem-estar no trabalho em processos de mudança organizacional: o papel das redes sociais informais	Amorim-Ribeiro <i>et al.</i>	O objetivo deste estudo é avaliar o papel das redes de apoio, informação e confiança no bem-estar no trabalho, quanto aos afetos positivos e negativos e à realização profissional de trabalhadores em processos de mudança organizacional.	Estudo de caráter exploratório, para coleta de dados, aplicou-se um questionário, que contou com 151 respondentes, para análise, adotaram-se estatísticas descritivas e regressões múltiplas.	O aumento de bem-estar no trabalho também esteve associado à proximidade de atores centrais ( <i>eigenvector centrality</i> ). A influência do padrão de interação entre gestores e colaboradores deve ser considerada na promoção de bem-estar em organizações em processo de mudança.
2022	Valores organizacionais: antecedentes de bem-estar no trabalho para sucessores rurais	Zawadzki <i>et al.</i>	Este estudo buscou explorar a relação entre bem-estar no trabalho e valores organizacionais em sucessores de propriedades rurais em sistema cooperativista.	Abordagem quantitativa, com alcance relacionais, do tipo survey e de corte transversal. Participaram do estudo 119 sucessores que representam 119 propriedades rurais.	A principal conclusão do estudo sugere que os valores de domínio do ambiente e autonomia estão associados ao compromisso, à satisfação e ao envolvimento com o trabalho para sucessores de propriedade rurais em sistema cooperativista. Constatou-se que os valores organizacionais podem ser considerados antecedentes do bem-estar no trabalho para os sucessores.
2022	Autonomia, multitarefas e bem-estar: percepções no teletrabalho	Silva <i>et al.</i>	O objetivo do estudo consistiu em avaliar a percepção de trabalhadores em relação à autonomia, controle atencional para multitarefas e bem-estar.	Pesquisa conduzida sob abordagem quantitativa, descritiva, survey e de corte transversal, obteve-se 303 servidores respondentes.	Concluiu-se que há relação negativa entre controle atencional para multitarefas e bem-estar no trabalho, que a dimensão de motivação autônoma de autonomia se relaciona com o bem-estar e que o controle atencional para multitarefas se relaciona com motivação autônoma de autonomia.
2021	Relações entre desempenho, bem-estar no trabalho, justiça e suporte organizacional: uma perspectiva multinível	Fogaça <i>et al.</i>	O objetivo foi analisar as relações preditivas, por meio de abordagem multinível, entre as variáveis bem-estar no trabalho, justiça organizacional e suporte organizacional e a variável critério desempenho individual no trabalho.	Modelo multinível, coletaram-se os dados por meio de questionários, que contaram com 730 participantes.	O modelo explicativo apresentou uma relação preditiva entre realização (fator de bem-estar no trabalho), operacionalizada como variável de nível individual, e desempenho individual do trabalho; relação preditiva entre justiça interacional, também operacionalizada como variável individual, e desempenho individual do trabalho; e relação preditiva entre as percepções coletivas de suporte organizacional, operacionalizada como variável de nível de equipe, e desempenho individual do trabalho.

2021	Escala de bem-estar no trabalho: evidências de validade em contexto de saúde pública	Sousa e Zerbini	O objetivo deste estudo foi verificar as evidências de validade e a confiabilidade da escala de bem-estar no trabalho de Paschoal e Tamayo (2008).	A coleta de dados contou com a aplicação de questionários realizados pela internet através do software de desenvolvimento SurveyMonkey, a coleta contou com 169 participantes da área da saúde. Análises estatísticas descritivas e fatoriais exploratórias.	Conclui-se, que a escala de bem-estar no trabalho serve para mensurar os afetos e a realização/expressividade percebidos no trabalho pelos profissionais que atuam no contexto da saúde pública. Este instrumento pode ser útil para a realização de diagnósticos organizacionais, podendo guiar os processos de gestão de pessoas na área da saúde. Pode servir também para identificar os aspectos mais prejudiciais e os que mais contribuem para o bem-estar.
2020	Antecedentes de bem-estar no trabalho: confiança e políticas de gestão de pessoas	Oliveira, Gomide Júnior e Poli	Este estudo teve por objetivo investigar o impacto de políticas de gestão de pessoas e da confiança organizacional sobre o bem-estar no trabalho.	A coleta de dados contou com 212 participantes e três instrumentos foram aplicados. O modelo foi testado pela modelagem de equações estruturais.	Os resultados deste estudo incentivam os gestores a incluir no planejamento estratégico como mecanismo para a promoção do bem-estar no trabalho, a partir de mudanças nas PPGP. A contribuição das PPGP e da confiança do empregado na organização se constitui em instrumento útil no gerenciamento de pessoas.
2020	A percepção de bem-estar no trabalho para imigrantes senegaleses	Lague, Gallon Cerutti	O objetivo deste estudo é analisar os fatores que influenciam o bem-estar no trabalho de imigrantes senegaleses em uma empresa brasileira no norte do estado do Rio Grande do Sul.	A pesquisa é de abordagem qualitativa exploratória com base em dados coletados em um grupo focal com imigrantes senegaleses e entrevista semiestruturada com gestores desses imigrantes.	Como resultados, identificou-se que os fatores que afetam o bem-estar no trabalho dos imigrantes senegaleses são, de modo geral, a remuneração, o suporte organizacional, a percepção de justiça organizacional e a sobrecarga de trabalho.
2020	Felicidade no trabalho: uma comparação com os resultados da pesquisa guia você S/A	Oliveira <i>et al.</i>	O objetivo dessa pesquisa é comparar os resultados das correlações entre o Bem-estar no trabalho (BET), bem-estar-estar psicológico (BEP) e bem-estar-estar subjetivo (BES), com os resultados apontados pelo Índice de Felicidade no Trabalho (IFT) publicado pela Revista Guia Você S/A.	Utilizou-se neste estudo, a modelagem de equações estruturais para identificar as relações entre o bem-estar psicológico e subjetivo e o bem-estar no trabalho, e estatística descritiva numa primeira etapa da pesquisa. A coleta de dados foi realizada através de um questionário, que contou com 121 respondentes.	No que diz respeito às comparações dos achados deste estudo com os índices apresentados pelo Guia Você S/A, a maior parte dos resultados desta pesquisa se equipara aos do Guia Você S/A e confirma-se a necessidade de a empresa investir na estruturação de uma área de gestão de pessoas, o que já vem sendo motivo de ações por parte da Distribuidora. A correlação dos sentimentos de autorrealização e expressividade com os afetos positivos como preditores da felicidade no trabalho demonstra a relação entre a vida pessoal e a vida profissional e a importância do espaço para os afetos e emoções nas organizações.
2019	Bem-estar no trabalho e síndrome de Burnout: faces opostas no labor penitenciário	Corrêa <i>et al.</i>	O objetivo deste estudo é analisar a perspectiva dos servidores penitenciários do estado do Rio Grande do Sul, no que tange à relação entre os componentes do bem-estar no trabalho e os da síndrome de burnout.	Fez-se uso de uma pesquisa descritiva, do tipo survey, com abordagem quantitativa. A amostra foi não probabilística e constituída de 433 respondentes.	Os resultados da pesquisa indicaram que o bem-estar no trabalho está parcialmente presente no cotidiano dos servidores penitenciários e que não foram evidenciados estresse laboral e síndrome de <i>burnout</i> . Quanto às correlações entre os constructos, todas demonstraram ser significantes. Os resultados revelaram quatro associações significativas entre os níveis dos constructos de bem-estar no trabalho e os de síndrome de <i>burnout</i> .

2019	Qualidade de vida e bem-estar no trabalho: o olhar dos funcionários de uma secretaria sobre as condições de trabalho	Freitas <i>et al.</i>	O estudo teve como objetivo analisar as condições de trabalho de funcionários do setor de atendimento de uma secretaria municipal, por meio da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e do Bem-Estar no Trabalho (BET).	A metodologia se fundamentou em uma pesquisa qualitativa, de natureza descritiva, mediante entrevista com 12 funcionários.	A análise de resultados aponta insatisfação relacionada a questões de pagamento de horas extras, realização de treinamento adequado e oportunidades de crescimento. Enquanto fatores como remuneração adequada, estrutura física do local, jornada de trabalho e relação de companheirismo entre os colegas de trabalho obtiveram bons níveis de satisfação.
2019	O impacto de bem-estar no trabalho e capital psicológico sobre intenção de rotatividade: um estudo com professores	Polizzi Filho e Claro	O objetivo deste trabalho é investigar um modelo conceitual teórico para intenção de rotatividade, analisando sua relação com bem-estar no trabalho, capital psicológico e intenção de rotatividade.	Trata-se de uma pesquisa de natureza empírica com abordagem quantitativa. Testou quatro hipóteses relativas às interações das variáveis. A investigação foi realizada com 85 professores universitários.	As hipóteses foram confirmadas, indicando que docentes detêm um quadro de bem-estar no trabalho composto por satisfações maiores com colegas, chefias e tarefas, e menores com salários e promoções, índices medianos de envolvimento com o trabalho e de compromisso afetivo com a universidade em que atuavam, revelando baixa intenção de rotatividade.
2019	Percepção de Bem-Estar entre Funcionários Ativos e Demissionários de uma Organização da Saúde na Região Metropolitana da Grande Vitória	Erler e D'Angelo	Este estudo objetiva comparar os impactos sobre o bem-estar no trabalho dos profissionais ativos e de profissionais que decidiram pela demissão voluntária de uma organização de grande porte no segmento da saúde na Grande Vitória.	Estudo quantitativo com corte transversal, questionários foram aplicados, a pesquisa contou com 256 questionários válidos, sendo 132 de funcionários ativos e 133 de funcionários que pediram demissão.	Por meio da análise de Teste t, os resultados mostram que há diferenças significativas entre esses dois grupos de funcionário, no tocante à realização no trabalho, mas não tocante aos afetos positivos e negativos. Quanto aos sentimentos negativos, os funcionários percebem ou perceberam só um pouco tais emoções, não havendo diferenças significativas entre os dois grupos. E, para ambos os grupos, ganhar recompensas importantes é pouco percebida.
2018	Cidadania organizacional, suporte e bem-estar no trabalho em organizações públicas	Pauli, Cerutti e Andréis	O objetivo deste estudo é descrever a relação entre comportamentos de cidadania organizacional e percepção de bem-estar no trabalho para funcionários de organizações públicas.	Foi realizada uma pesquisa quantitativa-descritiva do tipo survey, com corte transversal, participaram deste estudo 195 funcionários públicos.	As análises confirmaram as hipóteses da influência do suporte organizacional na percepção de cidadania e da influência dos comportamentos de cidadania no bem-estar no trabalho. Constatou-se também que o suporte organizacional é um mediador da relação entre cidadania e bem-estar, reforçando a interrelação entre aspectos subjetivos e organizacionais para o surgimento de ações de cidadania nas organizações públicas.
2017	Valores organizacionais: preditores de bem-estar no trabalho?	Braga <i>et al.</i>	Este estudo teve o propósito de compreender a influência dos valores organizacionais sobre a percepção de bem-estar no trabalho, na perspectiva dos	O estudo possui caráter descritivo, e foi conduzido pelo método survey, 351 servidores responderam ao questionário.	Os principais resultados encontrados expõem que os valores organizacionais prioritários da instituição foram prestígio, conformidade e realização. Em relação ao bem-estar no trabalho, a maior incidência foi atribuída aos fatores valorização, realização e identificação com a organização.

			colaboradores de um hospital público de ensino.		
2016	Suporte Social e Suporte Organizacional como Antecedentes do Bem-Estar no Trabalho: a Perspectiva de Colaboradores de uma Empresa de Logística Ferroviária	Estivalete <i>et al.</i>	O objetivo deste trabalho consistiu em verificar a influência do suporte social e organizacional sobre o bem-estar no trabalho, a partir da perspectiva dos colaboradores de uma empresa de logística ferroviária localizada no Rio Grande do Sul.	Estudo descritivo, guiado pelo método survey, como método de coleta de dados foi aplicado um questionário, a pesquisa totalizou 247 respondentes.	Constatou-se também a maior relação entre os fatores Suporte Organizacional e Identificação com a organização, sendo positiva e alta a correlação entre os fatores, o que ilustra que quanto maior for a percepção de suporte organizacional maior será a identificação do indivíduo com a organização. Os resultados indicaram que o suporte social e organizacional consistem em variáveis promissoras e importantes para a compreensão de experiências subjetivas positivas no trabalho.
2016	Como será amanhã? examinando um modelo de antecedentes de expectativa de carreira	Vasconcellos e Neiva	O objetivo deste estudo é avaliar se percepções de políticas e práticas de recursos humanos (RH), bem-estar no trabalho e expectativas de futuro organizacional atuam como antecedentes de expectativas de carreira na organização.	Pesquisa quantitativa, onde 305 profissionais de um órgão governamental responderam a um questionário eletrônico com escalas validadas no Brasil. Os dados foram analisados por meio de modelos de equações estruturais.	Em termos práticos, os dados sugerem que o aprimoramento das políticas e práticas de RH pode aumentar o bem-estar no trabalho e as expectativas de futuro da organização e, por fim, fomentar expectativas de carreira positivas na organização.
2015	Bem-Estar no Trabalho e Percepção de Sucesso na Carreira como Antecedentes de Intenção de Rotatividade	Agapito, Polizzi Filho e Siqueira	O objetivo geral deste estudo foi analisar, interpretar e discutir as relações entre as percepções de sucesso na carreira e bem-estar no trabalho e a intenção de rotatividade em trabalhadores da Região Sudeste do Brasil	Pesquisa de natureza transversal com abordagem quantitativa. A coleta de dados contou com 500 respondentes.	Os resultados obtidos demonstraram que as dimensões de bem-estar no trabalho exercem forte e significativo impacto sobre a intenção de rotatividade dos profissionais. A pesquisa possibilitou concluir que quanto mais a empresa se preocupa em proporcionar um ambiente de trabalho que seja animador, interessante e que cause entusiasmo, menos os profissionais pensarão em deixá-la.
2015	A hipótese 'trabalhador feliz, produtivo': o que pensam os servidores públicos federais	Fogaça e Coelho Junior	O objetivo deste estudo é analisar a percepção dos trabalhadores em relação à hipótese "trabalhador feliz, produtivo".	A pesquisa foi empreendida em caráter exploratório, grupo focal contou com 7 pessoas. A pesquisa também tem caráter descritivo.	Sintetizando os achados, as evidências obtidas aqui apontam o desenvolvimento de estudos que contribuam para estabelecer uma teoria que sustente empiricamente a relação entre satisfação no trabalho, bem-estar no trabalho, desempenho individual no trabalho e estrutura organizacional e que, dessa forma, possa fundamentar a tão disseminada hipótese "trabalhador feliz, produtivo".

2015	Análise da interdependência do capital psicológico, percepções de suporte e bem-estar no trabalho	Souza, Siqueira e Martins	O objetivo deste estudo foi estudar a interdependência de algumas variáveis do comportamento organizacional, testando um modelo conceitual composto do capital psicológico, percepções de suporte e bem-estar no trabalho.	O instrumento de coleta de dados utilizado foi um questionário de autopreenchimento, participaram do estudo respondendo ao questionário 176 trabalhadores, sendo 152 respostas consideradas válidas.	Os resultados obtidos demonstraram que os níveis das três dimensões de bem-estar no trabalho são impactados diretamente pelas percepções de suporte e estes por sua vez são influenciados pelo capital psicológico.
2014	Engajamento, bem-estar no trabalho e capital psicológico: um estudo com profissionais da área de gestão de pessoas	Cavalcante, Siqueira e Kuniyoshi	O estudo teve como objetivo analisar as relações entre engajamento, bem-estar no trabalho e capital psicológico em profissionais da área de gestão de pessoas.	Pesquisa transversal e de caráter quantitativo correlacional. A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário, e contou com 159 profissionais de recursos humanos.	Os resultados revelaram a existência de correlações positivas e significativas entre engajamento no trabalho, capital psicológico e as dimensões de bem-estar no trabalho. Dessa forma, pode-se inferir que o indivíduo que apresenta vigor e absorção têm também níveis acentuados de otimismo, resiliência, esperança e eficácia e as dimensões de bem-estar: satisfação no trabalho, envolvimento no trabalho e comprometimento organizacional afetivo.
2014	Bem-estar no trabalho e políticas de gestão de pessoas em uma organização sem fins lucrativos	Souza, Bertolini e Ribeiro	O estudo teve o objetivo de identificar a percepção das políticas de GP em uma organização sem fins lucrativos do estado do Paraná – Brasil, buscando apresentar uma descrição sobre o nível de bem-estar vivenciado pelos seus empregados, e relacionando-o com as políticas de GP.	Pesquisa com abordagem quantitativa, de caráter exploratório e descritivo, utilizando Survey como procedimento de coleta de dados, tendo 34 participantes respondentes.	Em relação às correlações, houve associações moderadas entre os fatores do constructo de bem-estar no trabalho e fortes correlações entre os fatores relacionados às políticas de GP. Contudo, a única correlação entre políticas de GP e bem-estar no trabalho foi observada entre os fatores afeto negativo e condições de trabalho.
2014	Avaliação de futuro profissional e sua relação com bem-estar no trabalho e intenção de desligamento	Vasconcellos e Neiva	Esta pesquisa teve o objetivo de investigar como os indivíduos avaliam seu futuro profissional na atual organização, explorando a relação dessa variável com perfil demográfico dos respondentes, intenção de desligamento e bem-estar no trabalho.	Estudo exploratório, análise quantitativa utilizou o método de estimação stepwise, um questionário foi aplicado tendo um total de 75 trabalhadores respondentes. Para avaliar as respostas, utilizou-se análise de conteúdo, teste de hipótese e regressão múltipla.	Entre os resultados, a análise de conteúdo indicou oportunidades/crescimento na carreira e salários/benefícios/recompensas como os aspectos mais recorrentes no discurso sobre o futuro profissional. Na análise quantitativa, cumpre destacar que avaliação de futuro profissional se associou fortemente a intenções de desligamento, além de ser predicta por dois fatores de bem-estar no trabalho (afetos positivos e realização).

2013	A influência do capital psicológico no bem-estar de trabalhadores: estudo com operadores de caixa de supermercados	Souza e Conceição	Este estudo tem como objetivo geral analisar as relações entre o capital psicológico, e o quanto este influencia no bem-estar no trabalho dos operadores de caixa de supermercado.	Pesquisa de natureza transversal, com abordagem quantitativa, o instrumento de coleta de dados utilizado foi um questionário de autocompletamento, que contou com 41 participantes.	Os resultados obtidos demonstraram que os níveis das três dimensões de bem-estar no trabalho estão correlacionados. Confirmou-se também, o capital psicológico como preditor direto das dimensões de bem-estar no trabalho, satisfação no trabalho e envolvimento com o trabalho. Por fim, este trabalho evidenciou que trabalhadores com um capital psicológico elevado tendem a manter vínculos com seu trabalho e com sua organização empregadora, os quais representam bem-estar no trabalho.
2012	Bem-estar no trabalho: relações com estilos de liderança e suporte para ascensão, promoção e salários	Sant'anna, Paschoal e Gosendo	O objetivo geral da pesquisa foi testar a relação de variáveis organizacionais percebidas com o bem-estar do trabalhador.	Levantamento, com delineamento correlacional, recorte transversal e abordagem quantitativa. A pesquisa contou com 157 participantes.	Os resultados indicaram que tanto os estilos gerenciais quanto o suporte para ascensão, promoção e salários apresentam associações significativas com o bem-estar no trabalho. Quanto mais positiva é a percepção de suporte, maiores são o afeto positivo e a realização do trabalhador, e menor é o afeto negativo. As ações e práticas da organização parecem ser mais importantes para o bem-estar laboral do que comportamentos específicos de gestores.
2012	Bem-Estar no Trabalho: um Estudo sobre suas Relações com Clima Social, Coping e Variáveis Demográficas	Rocha Sobrinho e Porto	Teve como objetivo identificar o impacto de variáveis demográficas, do clima social, coping no bem-estar no trabalho.	Estudo caracterizado como correlacional. Pesquisa de corte transversal, 2.438 funcionários de uma organização confessional do ramo da educação participaram da pesquisa.	A partir dos resultados dessa pesquisa, concluiu-se que as variáveis demográficas, o clima social e o coping impactam no bem-estar no trabalho. Todavia, as variáveis demográficas - gênero, idade, estado civil e escolaridade - apontaram relações fracas. Assim, é possível afirmar que o contexto de trabalho é mais importante para favorecer o nível de bem-estar dos trabalhadores do que características demográficas. Concluiu-se que o clima social e as estratégias de enfrentamento do estresse impactam no bem-estar no trabalho.
2012	Bem-estar no trabalho: um estudo junto aos servidores públicos da Prefeitura Municipal de Cerro Largo, Rio Grande do Sul	Kunkel e Vieira	Este estudo teve por objetivo avaliar o nível de bem-estar no trabalho de servidores públicos da Prefeitura Municipal de Cerro Largo, no Rio Grande do Sul.	Realizou-se uma pesquisa de caráter descritivo e abordagem quantitativa com os servidores públicos da Prefeitura Municipal de Cerro Largo, os dados foram coletados através de um questionário, que obteve 163 respondentes.	Os resultados revelam que os servidores apresentam níveis positivos de satisfação, envolvimento e comprometimento afetivo, o que contribui para a percepção favorável quanto ao bem-estar no ambiente laboral. Constatasse, ainda, a forte associação entre os fatores "satisfação", "envolvimento", "comprometimento afetivo" e "bem-estar no trabalho", indicando a necessidade de os gestores desenvolverem políticas de valorização dos funcionários, com vistas a tornar os colaboradores mais satisfeitos.
2012	Políticas de gestão de pessoas, confiança e bem-estar: estudo em uma multinacional.	Horta, Demo e Roure	Esta pesquisa propôs-se a responder ao seguinte questionamento: existe relação entre políticas de gestão de pessoas, confiança e bem-estar no trabalho a partir da percepção dos colaboradores da	Foram feitas análises de regressão linear múltipla e foi utilizada modelagem por equações estruturais (SEM) por meio do método da máxima verossimilhança, de modo a testar os modelos propostos de relações entre as variáveis. O instrumento de coleta de dados utilizado foi o	O presente estudo alcançou seu objetivo precípua ao mostrar relações positivas entre políticas de GP, confiança na organização e bem-estar no trabalho. Políticas de GP influenciam tanto a confiança quanto o bem-estar que, por sua vez, também é influenciado pela confiança. Foi possível verificar a forte relação de predição entre as variáveis. Além disso, são as políticas de GP, especialmente envolvimento e recompensas, capazes de explicar grande parte da confiança do

			filial de Brasília de uma multinacional de tecnologia da informação?	questionário, e a pesquisa contou com 141 colaboradores respondentes.	empregado na organização e do bem-estar no trabalho. Já a confiança do empregado na organização, especialmente com reconhecimento financeiro organizacional, foi importante preditora desse bem-estar.
2012	Comprometimento, bem-estar e satisfação dos professores de administração de uma Universidade Federal	Traldi e Demo	O objetivo da pesquisa foi investigar as relações entre comprometimento organizacional, bem-estar e satisfação no trabalho.	Trata-se de uma pesquisa de campo, explicativa-descritiva, possuindo caráter transversal e natureza quantitativa, a pesquisa contou com 81 professores respondentes.	Os resultados mostraram que os professores apresentaram bons níveis de realização no trabalho e afetos positivos prevalentes em relação aos afetos negativos; declararam-se satisfeitos no trabalho quanto à chefia, aos colegas e à natureza do trabalho. O comprometimento organizacional normativo foi o único que contribuiu para a explicação da satisfação com o salário. O comprometimento organizacional calculativo contribuiu para a explicação dos fatores satisfação com a chefia e satisfação com as promoções. Finalmente, o comprometimento organizacional afetivo foi o principal preditor do bem-estar e da satisfação no trabalho.
2010	Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social	Paschoal, Torres e Porto	O estudo teve como objetivo testar o impacto do suporte organizacional e do suporte social sobre o bem-estar no trabalho.	Neste estudo foi utilizado um questionário, que contou com 403 respondentes. Utilizou-se regressão múltipla.	Os resultados indicaram que o suporte organizacional e o suporte social têm impacto direto no bem-estar. A gestão do desempenho foi o principal preditor de afeto positivo e realização no trabalho. Carga no trabalho foi o principal preditor de afeto negativo no trabalho.

**Fonte:** Elaboração própria (2025)

#### 4.1 DISCUSSÃO DOS PRINCIPAIS RESULTADOS ENCONTRADOS

A análise do *corpus* da pesquisa revelou os principais temas recorrentes na literatura científica selecionada, permitindo compreender os fatores que influenciam o bem-estar no ambiente de trabalho. Esses achados possibilitaram a categorização dos estudos em seis eixos temáticos relevantes: Qualidade de Vida no Trabalho e Bem-estar no Trabalho; Suporte Organizacional; Suporte Social, Clima Social e Capital Psicológico; Comprometimento Organizacional; Gestão de Pessoas; e Liderança.

A presença desses temas indica uma convergência teórica em torno da valorização do indivíduo nas organizações, destacando a importância de práticas e políticas que promovam ambientes saudáveis, colaborativos e psicologicamente seguros, como será apresentado na continuação.

##### **4.1.1 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e Bem-estar no Trabalho (BET): elementos cognitivos e afetivos.**

Segundo Sousa e Zerbini (2021), o bem-estar laboral é definido como a satisfação com diferentes aspectos da vida e com diversos aspectos do trabalho, contendo tanto elementos cognitivos quanto elementos afetivos. A qualidade de vida no trabalho pode ser entendida como uma forma de manter os colaboradores mais motivados em suas atividades diárias, porém, não se restringe apenas ao fator motivacional, atuando além do auxílio prestado ao colaborador visando um melhor desempenho (Henig; Silva, 2024).

Compreende-se, portanto, que os termos apresentados se complementam, embora possuam diferenças quanto a suas definições adotadas. De acordo com Henig e Silva (2024), o bem-estar no trabalho ainda é um tema pouco abordado quando se fala em Gestão de Recursos Humanos das organizações, sendo muitas vezes substituído por termos como qualidade de vida no trabalho, apesar disso, quando mensurado dentro das organizações, auxilia os gestores na tomada de decisões.

Na pesquisa desenvolvida por Erler e D'Angelo (2019), os resultados indicam que os sentimentos de afeto positivo e afeto negativo, bem como o fator realização no trabalho, influenciam em maior ou menor grau o bem-estar dos colaboradores. Em consonância, o estudo desenvolvido por Corrêa *et al.* (2019) reforça que, à medida que os sentimentos positivos são vivenciados em prol da organização, reduz-se a presença de esgotamento emocional decorrente das atividades desempenhadas. De forma complementar, Sousa e Zerbini (2021) destacam em

seus resultados que as maiores médias obtidas na escala de bem-estar no trabalho foram associadas aos fatores realização e expressividade.

Adicionalmente, o estudo de Oliveira *et al.* (2020) corrobora com os achados anteriores ao demonstrar a existência de uma correlação entre os sentimentos de autorrealização e expressividade com os afetos positivos, os quais servem como parâmetro para mensurar o nível de bem-estar e felicidade. Essa correlação se estende aos sentimentos vivenciados dentro e fora do ambiente laboral. Nesse sentido, essas constatações revelam que a satisfação no trabalho está diretamente relacionada ao sentimento de pertencimento e ao desenvolvimento de habilidades dentro da organização. Essa vivência, por sua vez, influencia de maneira significativa a percepção individual de bem-estar no ambiente laboral.

#### **4.1.2 Suporte Organizacional**

O suporte organizacional relaciona-se à maneira como os empregados percebem a retribuição da organização em relação aos esforços que desempenham. Nesse sentido, conforme Paschoal, Torres e Porto (2010, p.1060), “a percepção do trabalhador de que a organização oferece condições compatíveis com seus esforços devem influenciar diretamente os resultados como as emoções no trabalho”.

De acordo com Henig e Silva (2024), as ações promovidas pelas organizações possuem grande relevância e impactam diretamente tanto no desempenho das atividades realizadas, quanto na percepção dos colaboradores sobre o bem-estar no trabalho. Em consonância, Estivalete *et al.* (2016) indicam que, quanto maior a percepção do colaborador referente ao suporte organizacional, maior será a identificação com a organização. Essa relação é reforçada por Paschoal *et al.* (2022), que destacam o fornecimento do suporte organizacional, tomado como uma medida estratégica, capaz de auxiliar e prevenir os agravos na saúde dos trabalhadores.

Os resultados encontrados por Fogaça *et al.* (2021) destacam que o suporte organizacional, embora tradicionalmente trabalhado no nível individual, deve também ser considerado como uma variável de grupo. Adicionalmente, Estivalete *et al.* (2016) indicam que as variáveis suporte social e suporte organizacional são promissoras e auxiliam na compreensão de experiências subjetivas positivas no ambiente laboral. Esses dados permitem compreender que, quanto mais a instituição investir e aprimorar o suporte organizacional oferecido, maior será a percepção positiva do indivíduo, possibilitando assim, uma melhora na sua percepção e performance profissional.

Destaca-se, portanto, que o investimento contínuo em práticas que reforcem e fortaleçam o suporte organizacional, além de contribuir para a percepção de bem-estar dos colaboradores, auxilia na prevenção de possíveis prejuízos na saúde emocional e desempenha um papel relevante na execução das atividades desenvolvidas diariamente nas organizações. Os resultados obtidos na pesquisa elaborada por Pauli, Cerutti e Andrêis (2018) apontam que o suporte organizacional exerce influência significativa no bem-estar no trabalho, sugerindo que sempre que a empresa oferecer apoio ao seu colaborador, a percepção de bem-estar tende a melhorar. Em suma, quanto mais positiva é a percepção do suporte, mais afeto positivo é sentido e vivenciado no ambiente de trabalho (Sant'anna; Paschoal; Gosendo, 2012).

#### **4.1.3 Suporte Social, Clima Social e Capital Psicológico**

De acordo com Souza, Siqueira e Martins (2015, p.160), a “percepção de suporte social no trabalho tem se mostrado como preditor das dimensões de bem-estar no trabalho”. Consoante a isso, a literatura científica reconhece o suporte social como um fator benéfico relevante na saúde mental e o bem-estar dos colaboradores. Essa influência é evidenciada por ações que impactam positivamente a percepção dos indivíduos sobre o ambiente laboral.

Entre essas práticas, destacam-se a preocupação com o bem-estar dos colegas, a colaboração praticada entre os pares, o apoio mútuo na resolução de problemas, e o apoio da liderança na resolução de questões pessoais, tais fatores contribuem para a redução de emoções negativas e reforçam a importância do suporte social no contexto organizacional (Paschoal; Torres; Porto, 2010).

Nesse mesmo sentido, Rocha Sobrinho e Porto (2012, p.258) afirmam que “clima organizacional compreende um conjunto de percepções globais compartilhadas pelos indivíduos, referente às variáveis organizacionais que compõem o ambiente de trabalho”. Os resultados de sua pesquisa indicam que variáveis como dados demográficos, clima social e coping influenciam diretamente a percepção de bem-estar no trabalho. O clima social destacou-se como o preditor de maior relevância, evidenciando que o contexto do ambiente de trabalho exerce um papel significativo na percepção de bem-estar laboral.

O capital psicológico está associado a quatro dimensões psicológicas: autoeficácia, esperança, otimismo e resiliência. No estudo desenvolvido por Souza e Conceição (2013, p. 14), aponta-se que “pessoas que detêm consideráveis níveis das capacidades psicológicas autoeficácia, esperança, otimismo e resiliência estão mais preparadas para enfrentar situações difíceis e delicadas”.

Além disso, os autores destacam que o capital psicológico influencia positivamente em aspectos como satisfação, comprometimento, perseverança, desempenho no trabalho e a percepção de um clima organizacional positivo. Em consonância, Cavalcante, Siqueira e Kuniyoshi (2014) identificam que o capital psicológico afeta de forma significativa a intensidade da relação entre bem-estar no trabalho e o engajamento no trabalho.

#### **4.1.4 Comprometimento Organizacional**

Souza e Conceição (2013) identificam que o comprometimento organizacional envolve uma relação afetiva entre a organização e seus colaboradores. Essa conexão é percebida pelos trabalhadores como uma forma de pertencimento e identificação com os valores institucionais da organização na qual estão inseridos. De forma complementar, Traldi e Demo (2012) destacam que o comprometimento organizacional afetivo exerce impacto direto tanto no bem-estar quanto na satisfação profissional. Assim, comprehende-se que, quanto maior o grau de comprometimento sentido pelos servidores, maior será sua sensação de pertencimento à organização.

Adicionalmente, Agapito, Polizzi Filho e Siqueira (2015) apontam que quanto maior o grau de comprometimento organizacional afetivo sentido pelo colaborador, menor será a sua intenção de rotatividade. Em consonância, a pesquisa desenvolvida por Kunkel e Vieira (2012), reforça que a presença de sentimentos de comprometimento entre os colaboradores é benéfica tanto para os trabalhadores, que vivenciam mais emoções positivas no ambiente laboral, quanto para a organização, que mantém seus funcionários com maior nível de interesse e dedicação no desempenho de suas atividades.

Os resultados encontrados na pesquisa de Polizzi Filho e Claro (2019) corroboram com os achados anteriores ao destacar que um bom indicador para avaliar a intenção de rotatividade é o comprometimento organizacional afetivo, pois, quanto maior o sentimento de pertencimento à organização, menor será essa intenção. Adicionalmente, a pesquisa de Lague, Gallon e Cerutti (2020) aponta que a falta de crença ou a dificuldade de alinhamento com os valores organizacionais acarreta resistência à aceitação e à identificação com as metas e objetivos da empresa, essa desconexão reduz o grau de comprometimento dos colaboradores e influencia diretamente o bem-estar no trabalho.

Além disso, a ausência de percepção quanto às oportunidades de desenvolvimento profissional gera baixa expectativa de melhoria salarial e funcional, o que, por consequência, pode provocar desmotivação e acomodação (Freitas *et al.*, 2019). Em consonância,

Vasconcellos e Neiva (2014) destacam que as projeções sobre crescimento na carreira, aliadas à perspectiva de melhoria salarial, benefícios e recompensas, desempenham papel relevante na avaliação que o colaborador faz sobre o seu futuro profissional.

Ademais, Zawadzki *et al.* (2022) constataram que os valores organizacionais influenciam diretamente o bem-estar no trabalho, sendo importante que haja um alinhamento entre os valores percebidos na organização e os valores pessoais do colaborador, tal alinhamento permite a identificação com o ambiente organizacional e contribui para a permanência do indivíduo na organização.

Silva *et al.* (2022) reforçam essa perspectiva ao destacarem que a autonomia percebida pelos colaboradores em seu local de trabalho está diretamente relacionada ao bem-estar. Adicionalmente, os autores corroboram os achados anteriores ao destacarem que trabalhar em um local com o qual haja identificação é fundamental para a construção de experiências positivas no contexto organizacional.

Por fim, Braga *et al.* (2017) identificaram os três valores principais que contribuem para a compreensão da natureza do bem-estar no ambiente laboral: a valorização do colaborador, a realização pessoal e profissional e a identificação do colaborador com os princípios e objetivos da organização. Esses valores atuam de forma integrada e contribuem para a promoção de um ambiente de trabalho mais saudável e engajado.

#### **4.1.5 Gestão de Pessoas: políticas e práticas.**

Com o passar do tempo, a gestão de pessoas vem evoluindo e passando por transformações graduais. Atualmente, essa área comprehende o colaborador como um fator estratégico, desempenhando um papel fundamental nas organizações (Horta; Demo; Roure, 2012). De forma similar, a pesquisa desenvolvida por Souza, Bertolini e Ribeiro (2014) considera o indivíduo como parte fundamental no processo de obtenção de vantagem competitiva, dessa forma, cabe à gestão de pessoas proporcionar um ambiente que possibilite maior realização no âmbito pessoal e profissional, promovendo o bem-estar dos colaboradores.

Complementarmente, ao incorporar políticas voltadas à gestão de pessoas, torna-se possível estimular um maior sentimento de bem-estar entre os trabalhadores, tornando possível desencadear uma percepção ampliada de realização pessoal e profissional (Oliveira; Gomide Júnior; Poli, 2020). Adicionalmente, os resultados encontrados por Vasconcelos e Neiva (2016) indicam que as percepções positivas sobre as políticas e práticas de recursos humanos estão

diretamente relacionadas ao bem-estar no trabalho e às expectativas quanto ao futuro organizacional.

Nesse mesmo sentido, Demo *et al.* (2022) destacam que as virtudes organizacionais podem ser compreendidas como impulsionadoras do bem-estar no trabalho, além disso, as práticas de gestão de recursos humanos atuam como mediadoras na relação entre essas virtudes e o bem-estar percebido pelos colaboradores. Amorim-Ribeiro *et al.* (2022) apresentam, em seus resultados, que o acesso a informações funcionais, obtidos por meio da proximidade com atores centrais na organização, facilita a adaptação às mudanças organizacionais, promovendo o bem-estar no trabalho.

Complementarmente, Souza, Bertolini e Ribeiro (2014) enfatizam que os gestores devem direcionar os seus esforços para o desenvolvimento de políticas voltadas ao envolvimento dos colaboradores, visando fortalecer a confiança destes na organização. De acordo com Gnoatto *et al.* (2022), identificou-se que os contextos dentro e fora do trabalho influenciam mutuamente no que se refere à qualidade de vida e ao bem-estar dos colaboradores, essa perspectiva sugere que as políticas e práticas voltadas à gestão de pessoas, quando desenvolvidas e aplicadas pelas instituições, influenciam diretamente a vida dos colaboradores, tanto no ambiente profissional quanto pessoal.

Por fim, a pesquisa desenvolvida por Fogaça e Coelho Junior (2015) aponta o clima de descontração como um fator relevante na promoção do bem-estar no trabalho, uma vez que esse clima contribui para aliviar o estresse vivenciado pelos colaboradores. Além disso, a satisfação profissional foi associada a fatores como remuneração, autonomia, chefia, colegas e oportunidades de ascensão funcional. Esses aspectos reforçam a importância de se promover um ambiente organizacional harmonioso e que priorize o bem-estar de seus colaboradores.

#### **4.1.6 Liderança**

A liderança desempenha um papel crucial no desenvolvimento e desempenho dos colaboradores, uma vez que as atitudes e ações tomadas pelos líderes exercem influência direta tanto na percepção quanto no comportamento dos funcionários (Sant'anna; Paschoal; Gosendo, 2012). A pesquisa desenvolvida por D'Souza e César (2022), buscou compreender a influência dos traços do *Dark Triad* em líderes sobre o bem-estar no trabalho. Os resultados demonstraram que os líderes que apresentam características como indiferença, manipulação e necessidade constante de prestígio ou status promovem um ambiente de tensão, nervosismo e frustração, como consequência, esse comportamento impacta o bem-estar sentido no ambiente de trabalho,

uma vez que tal comportamento gera um sentimento de afeto negativo nos colaboradores. Logo, destaca-se a importância de se priorizar um ambiente organizacional positivo e com foco na promoção do bem-estar dos colaboradores.

Em síntese, os resultados obtidos por meio da revisão sistemática indicam que o bem-estar no trabalho está diretamente relacionado a múltiplos fatores, de natureza organizacional e individual. Entre os principais, destacam-se o suporte organizacional e social percebido, o capital psicológico dos colaboradores, as práticas de gestão de pessoas e a qualidade da liderança percebida. Tais fatores demonstraram ser essenciais para a correta análise do bem-estar no trabalho, contribuindo para a compreensão de como as organizações podem promover ambientes mais saudáveis e produtivos.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo analisar os principais temas abordados na literatura científica da área de Administração, com foco na identificação dos fatores que influenciam o bem-estar no ambiente de trabalho. A partir da Revisão Sistemática da Literatura, foram identificados trinta e quatro artigos relevantes publicados entre os anos de 2010 e 2024, o que possibilitou uma análise abrangente e consistente sobre o tema em questão. Esses achados possibilitaram a categorização dos estudos em seis eixos temáticos relevantes: Qualidade de Vida no Trabalho e Bem-estar no Trabalho; Suporte Organizacional; Suporte Social, Clima Social e Capital Psicológico; Comprometimento Organizacional; Gestão de Pessoas; e Liderança.

Os resultados encontrados evidenciam que o bem-estar no trabalho desempenha um papel essencial no desempenho e na retenção dos colaboradores, estando diretamente atrelado a variáveis importantes no contexto organizacional. Empresas que priorizam o bem-estar dos seus funcionários promovem um ambiente de trabalho saudável, o que, por consequência, eleva os níveis de comprometimento dos colaboradores, reduzindo o sentimento de desmotivação e minimizando os riscos de agravos à saúde mental.

Observou-se, ainda, que o bem-estar no ambiente de trabalho atua como um mediador na relação entre desempenho e intenção de rotatividade. Colaboradores que percebem que a organização valoriza e promove um ambiente organizacional voltado ao bem-estar tendem a apresentar uma menor intenção de rotatividade, um maior sentimento de pertencimento, maior satisfação profissional e uma percepção positiva sobre a sua experiência no ambiente laboral. Essa constatação reforça a importância de investimentos contínuos na melhoria do ambiente

organizacional, além da promoção do fornecimento do suporte organizacional com vistas à valorização do capital humano.

Ressalta-se que o foco em políticas e práticas de gestão de pessoas, suporte organizacional, suporte social, qualidade de vida no trabalho e liderança eficaz constitui um conjunto de fatores essenciais para um aumento da percepção de bem-estar e comprometimento dos colaboradores com a organização. É crucial que instituições que almejam equipes engajadas e satisfeitas compreendam que o bem-estar no trabalho não é resultado de uma única variável, mas sim de uma combinação de fatores estruturais e psicológicos que, juntos, promovem um ambiente organizacional mais saudável e produtivo. Em síntese, conclui-se que promover um ambiente organizacional focado no bem-estar dos colaboradores gera benefícios mútuos: para os profissionais, que vivenciam experiências positivas e saudáveis no seu local de trabalho; e para as organizações, que passam a contar com funcionários mais motivados, engajados e produtivos, com um menor índice de rotatividade.

Destaca-se, portanto, que este estudo contribui tanto para o conhecimento acadêmico quanto para a prática organizacional, ao proporcionar uma apresentação sintetizada de evidências que contribuem para uma análise aplicada do tema. Dessa maneira, gestores interessados em promover ambientes organizacionais focados no bem-estar poderão utilizar os achados deste estudo como base para traçar estratégias que favoreçam a construção de espaços laborais mais saudáveis e colaborativos. As evidências apresentadas oferecem subsídios para a implementação de práticas voltadas à valorização do capital humano, com o objetivo de fortalecer o vínculo entre a organização e o colaborador, contribuindo para o aumento da satisfação, do engajamento e da retenção de talentos.

Para além disso, a análise dos estudos selecionados permitiu identificar algumas lacunas relevantes na literatura, que podem orientar futuras pesquisas na área. Observou-se, em especial, a escassez de artigos com abordagem qualitativa sobre um tema que demanda aprofundamento significativo, como o bem-estar no trabalho.

Embora alguns estudos abordem os efeitos dos traços negativos na liderança, ainda são escassas as investigações que explorem os impactos emocionais e comportamentais desses perfis sobre o bem-estar dos colaboradores.

Destaca-se também a ausência de pesquisas que analisem de forma integrada, variáveis organizacionais e características individuais dos colaboradores. Por fim, nota-se uma carência de estudos que detalhem práticas de gestão de pessoas voltadas especificamente à promoção da saúde mental e do bem-estar, como por exemplo, programas de apoio psicológico e ações preventivas no contexto laboral. Como limitações para esta pesquisa, destaca-se a escolha de

uma única base de dados, o que pode ter acarretado a exclusão de artigos relevantes ao tema. Como sugestão, pesquisas futuras podem ampliar o escopo de análise para outras bases e períodos, a fim de possibilitar uma compreensão mais abrangente do bem-estar no ambiente de trabalho, contribuindo para o avanço teórico e empírico na área.

## REFERÊNCIAS

AGAPITO, P. R.; POLIZZI FILHO, A.; SIQUEIRA, M. M. M. Bem-Estar no Trabalho e Percepção de Sucesso na Carreira como Antecedentes de Intenção de Rotatividade. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 16, n. 6, p. 71-93, 2015.

ALBUQUERQUE, F. J. B.; TROCCÓLI, B. T. Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, Brasília, v. 20, n. 2, p. 153–164, maio/ago. 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/85JVntJ3f8WJMYnPVgZDMVz>. Acesso em: 6 out. 2025.

AMORIM-RIBEIRO, E.; NEIVA, E.; MACAMBIRA, M.; MARTINS, L. Bem-Estar no Trabalho em Processos de Mudança Organizacional: O Papel das Redes Sociais Informais. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 23, n. 1, p. 1-27, 2022.

BRAGA, L. T.; ANDRADE, T.; ESTIVALETE, V. F. B.; OLIVEIRA, J. M.; COSTA, V. F. Valores Organizacionais: Preditores do Bem-Estar no Trabalho? **Gestão & Regionalidade**, v. 33, n. 99, p. 170-187, 2017.

BURKO, A. D. S. Direito do trabalho: dos fatos sociais aos dispositivos legais. **Revista Capital Científico - Eletrônica**, v. 20, n. 2, art. 6, p. 105-119, 2022.

CAVALCANTE, M. M.; SIQUEIRA, M. M. M.; KUNIYOSHI, M. S. Engajamento, bem-estar no trabalho e capital psicológico: um estudo com profissionais da área de gestão de pessoas. **Pensamento & Realidade**, v. 29, n. 4, p. 42-64, 2014.

CORRÊA, J.; LOPES, L.; ALMEIDA, D.; CAMARGO, M. Bem-Estar no Trabalho e Síndrome de 'Burnout': Faces Opostas no Labor Penitenciário. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 20, n. 3, p. 1-30, 2019.

D'SOUZA, M. F.; CÉSAR, A. M. R. V. C. Liderança, bem-estar no trabalho e o Dark Triad: análise da percepção de colaboradores brasileiros. **Contabilidade Vista & Revista**, v. 33, n. 2, p. 209-231, 2022.

DEMO, G.; NEIVA, E. R.; COURAS, K. V.; GOMIDE JÚNIOR, S.; COSTA, A. C. R. Do organizational virtues enhance work well-being? The mediator role of hrm practices. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 26, n. 6, p. 1-16, 2022.

DOURADO, D. P.; HOLANDA, L. A.; SILVA, M. M. M.; BISPO, D. A. Sobre o sentido do trabalho fora do enclave de mercado. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 2, p. 349–367, 2009.

ERLER, K.; D'ANGELO, M. J. Percepção de Bem-Estar entre Funcionários Ativos e Demissionários de uma Organização da Saúde na Região Metropolitana da Grande Vitória. **Gestão & Regionalidade**, v. 35, n. 104, p. 144-163, 2019.

ESTIVALETE, V. F. B.; ANDRADE, T.; FALLER, L. P.; STEFANAN, A. A.; SOUZA, D. L. Suporte Social e Suporte Organizacional como Antecedentes do Bem-Estar no Trabalho: a Perspectiva de Colaboradores de uma Empresa de Logística Ferroviária. **Revista de Administração da Unimep**, v. 14, n. 2, p. 31-56, 2016.

FERREIRA, Maria Cristina; PACHECO, Stanley; PINTO, Nelise Maciel; FERNANDES, Helenita de Araújo; SILVA, Ana Paula Correa e. O bem-estar no trabalho e a predição da exaustão emocional. In: **ENCONTRO DA ANPAD**, 31., 2007, Rio de Janeiro. Anais [...]. Rio de Janeiro: ANPAD, 2007

FOGAÇA, N.; COELHO JUNIOR, F. A. A hipótese 'trabalhador feliz, produtivo': o que pensam os servidores públicos federais. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 13, n. 4, p. 759-775, 2015.

FOGAÇA, N.; COELHO JUNIOR, F.; PASCHOAL, T.; FERREIRA, M.; TORRES, C. Relações entre Desempenho, Bem-Estar no Trabalho, Justiça e Suporte Organizacional: Uma Perspectiva Multinível. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 22, n. 4, p. 1-27, 2021.

FORBES. Bem-Estar do brasileiro no trabalho é abaixo do ideal, mostra pesquisa. **Forbes**, 2024. Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2024/01/bem-estar-do-brasileiro-no-trabalho-e-abixo-do-ideal-mostra-pesquisa>. Acesso em: 3 jan. 2025.

FREITAS, S. B.; PAIVA, L. E. B.; LIMA, T. C. B.; PINTO, F. W. S. V. Qualidade de Vida e Bem-Estar no Trabalho: O Olhar dos Funcionários de uma Secretaria sobre as Condições de Trabalho. **Pensamento & Realidade**, v. 34, n. 2, p. 92-118, 2019.

GNOATTO, D. C. G.; MASCHIO, C. S. R.; DANETTE, A. R.; ZAWADZKI, P.; TESTON, S. F. Qualidade de vida e bem-estar no trabalho de motoristas chapecoenses. **GESTÃO.Org - Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, v. 20, n. 1, p. 1-21, 2022.

HENIG, E. V.; SILVA, L. E. S. Bem-estar no trabalho e serviço público: uma análise do Tribunal de Justiça de Roraima. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, v. 14, n. 3, p. 0-0, 2024.

HIRSCHLE, A. L. T.; GONDIM, S. M. G. Estresse e bem-estar no trabalho: uma revisão de literatura. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 25, n. 7, p. 2721-2736, 2020.

HORTA, P.; DEMO, G.; ROURE, P. Políticas de gestão de pessoas, confiança e bem-estar: estudo em uma multinacional. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 16, n. 4, p. 566-585, 2012.

KUNKEL, F. I. R.; VIEIRA, K. M. Bem-estar no trabalho: um estudo junto aos servidores públicos da Prefeitura Municipal de Cerro Largo, Rio Grande do Sul. **Gestão & Regionalidade**, v. 28, n. 83, p. 49-63, 2012.

LAGUE, J. D.; GALLON, S.; CERUTTI, P. A Percepção de Bem-Estar no Trabalho para Imigrantes Senegaleses. **Revista de Administração da Unimep**, v. 18, n. 1, p. 269-292, 2020.

OLIVEIRA, A.F.; GOMIDE JÚNIOR, S.; POLI, B. Antecedentes de Bem-Estar no Trabalho: Confiança e Políticas de Gestão de Pessoas. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 21, n. 1, p. 1-26, 2020.

OLIVEIRA, E. J.; CASTRO, D. S. P.; COELHO, M.; LOPES, R. H.; ANDRADE, D. Felicidade no Trabalho: Uma Comparação com os Resultados da Pesquisa Guia Você S/A. **NAVUS - Revista de Gestão e Tecnologia**, v. 10, n. 1, p. 1-19, 2020.

OLIVEIRA, Elisângela Magela. TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO, DA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL AOS NOSSOS DIAS. **Caminhos de Geografia**, Uberlândia, v. 5, n. 11, p. 84–96, 2004. DOI: [10.14393/RCG51115327](https://doi.org/10.14393/RCG51115327). Disponível em: <https://seer.ufu.br/index.php/caminhosdegeografia/article/view/15327>. Acesso em: 5 abr. 2025.

OLIVEIRA, Maxwell Ferreira de. METODOLOGIA CIENTÍFICA: UM MANUAL PARA A REALIZAÇÃO DE PESQUISAS EM ADMINISTRAÇÃO. MANUAL (PÓS-GRADUAÇÃO) – Universidade Federal de Goiás, 2011. Disponível em: <[https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/567/o/Manual\\_de\\_metodologia\\_cientifica\\_Prof\\_Maxwell.pdf](https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/567/o/Manual_de_metodologia_cientifica_Prof_Maxwell.pdf)>. Acesso em: 23 de mar. de 2025.

OMS: empresas devem promover saúde mental de funcionários no ambiente trabalho. **As Nações Unidas no Brasil**, 2017. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/77852-oms-empresas-devem-promover-sa%C3%A9de-mental-de-funcion%C3%A1rios-no-ambiente-trabalho>. Acesso em: 20 jan. 2025.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, Á. Validação da escala de estresse no trabalho. **Estudos de psicologia**, v. 9, n. 1, p. 45–52, 2004.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, Á. Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. **Avaliação Psicológica**, v. 7, n. 1, p. 11-22, 2008.

PASCHOAL, T.; TORRES, C.; PORTO, J. B. Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 14, n. 6, art. 4, p. 1054-1072, 2010.

PASCHOAL, T.; SILVA, P. M.; DEMO, G.; FOGAÇA, N.; FERREIRA, M. C. Qualidade de vida no teletrabalho, redesenho do trabalho e bem-estar no trabalho de professores de ensino público no Distrito Federal. **Contextus - Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v. 20, n. 1, p. 1-12, 2022.

PAULI, J.; CERUTTI, P. S.; ANDRÉIS, S. A. Cidadania Organizacional, Suporte e Bem-Estar no Trabalho em Organizações Públicas. **Revista Eletrônica de Estratégia & Negócios**, v. 11, n. Ed. Especial 1, p. 50-73, 2018.

POLIZZI FILHO, A.; CLARO, J. O Impacto de Bem-Estar no Trabalho e Capital Psicológico sobre Intenção de Rotatividade: Um Estudo com Professores. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 20, n. 2, p. 1-27, 2019.

RIBEIRO, Carla Vaz dos Santos; LEDA, Denise Bessa. O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva. **Estud. pesqui. psicol.**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 2, dez. 2004. Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S180842812004000300006&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S180842812004000300006&lng=pt&nrm=iso)>. acesso em 06 mar. 2025.

ROCHA SOBRINHO, F.; PORTO, J. B. Bem-Estar no Trabalho: um Estudo sobre suas Relações com Clima Social, Coping e Variáveis Demográficas. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 16, n. 2, p. 253-270, 2012.

SAMPAIO, R. F.; MANCINI, M. C. Estudos de revisão sistemática: um guia para síntese criteriosa da evidência científica. **Revista Brasileira de Fisioterapia**, v. 11, n. 1, p. 83–89, 2007.

SANT'ANNA, L. L.; PASCHOAL, T.; GOSENDO, E. E. M. Bem-estar no trabalho: relações com estilos de liderança e suporte para ascensão, promoção e salários. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 16, n. 5, p. 744-764, 2012.

SILVA, I. C. da; MAFRA, F. L. N. Trabalho Docente, Trabalho Decente ou Trabalho Doente? Reflexões sobre o Trabalho de Professores Universitários na Contemporaneidade. **Anais**. In: VIII Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD, Rio Grande do Sul, 2014.

SILVA, D. C.; TESTON, S. F.; ZAWADZKI, P.; LIZOTE, S. A.; ORO, I. M. Autonomia, multitarefas e bem-estar: Percepções no teletrabalho. **Contextus - Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v. 20, n. 1, p. 151-167, 2022.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias; PADOVAM, Valquiria Aparecida Rossi. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 24, n. 2, p. 201–209, 2008.

SOARES, Simaria de Jesus. Pesquisa Científica: Uma Abordagem Sobre o Método Qualitativo. **Revista Ciranda** –Montes Claros, v. 1, n.3, pp.168-180, jan/dez-2019. Disponível em:  
<https://www.periodicos.unimontes.br/index.php/ciranda/article/view/314/348>. Acesso em: 23 de mar. de 2025.

SOUSA, A. A.; ZERBINI, T. Escala de Bem-Estar no Trabalho: Evidências de Validade em Contexto De Saúde Pública. **Revista Alcance**, v. 28, n. 2, p. 212-224, 2021.

SOUZA, W. S.; CONCEIÇÃO, G. S. A influência do capital psicológico no bem-estar de trabalhadores: estudo com operadores de caixa de supermercados. **RAUnP - Revista Eletrônica do Mestrado Profissional em Administração da Universidade Potiguar**, v. 5, n. 2, p. 9-21, 2013.

SOUZA, J.; BERTOLINI, G. R. F.; RIBEIRO, I. Bem-estar no trabalho e políticas de gestão de pessoas em uma organização sem fins lucrativos. **Revista Eletrônica de Estratégia & Negócios**, v. 7, n. 2, p. 3-22, 2014.

SOUZA, W. S.; SIQUEIRA, M. M. M.; MARTINS, M. C. F. Análise da interdependência do capital psicológico, percepções de suporte e bemestar no trabalho. **Revista Administração em Diálogo**, v. 17, n. 2, p. 151-184, 2015.

SPELL. **Scientific Periodicals Electronic Library**. 2025. Disponível em:  
<https://www.spell.org.br/>. Acesso em 10, out., 2025.

TRALDI, M. T. F.; DEMO, G. Comprometimento, bem-estar e satisfação dos professores de administração de uma Universidade Federal. **REAd. Revista Eletrônica de Administração**, v. 18, n. 2, p. 290-316, 2012.

VAN HORN, J. E.; TARIS, T. W.; SCHAFELI, W. B.; SCHREURS, P. J.G. The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 77, p. 365–375, 2004.

VASCONCELLOS, V. C.; NEIVA, E. R. Avaliação de futuro profissional e sua relação com bem-estar no trabalho e intenção de desligamento. **Revista Gestão & Planejamento**, v. 15, n. 2, p. 410-427, 2014.

VASCONCELLOS, V. C.; NEIVA, E. R. What Tomorrow Brings? Examining a Model of Antecedents of Career Expectations. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 17, n. 5, p. 36-60, 2016.

WARR, PETER. *Learning about employee happiness*. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 7, n. 2, p. 133–140, jul./dez. 2007.

ZAWADZKI, P.; TESTON, S.; LIZOTE, S.; ORO, I. Valores Organizacionais: Antecedentes de Bem-Estar no Trabalho para Sucessores Rurais. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 23, n. 1, p. 1-27, 2022.

## APÊNDICE

### Apêndice A – Artigos identificados na primeira busca

<b>Artigos identificados</b>	<b>Tipo de pesquisa</b>
Bem-estar no trabalho e serviço público: uma análise do tribunal de justiça de Roraima	Pesquisa de campo
As virtudes organizacionais estimulam o bem-estar no trabalho? O papel mediador das práticas de gestão de pessoas	Pesquisa de campo
Liderança, Bem-estar no trabalho e o Dark Triad: análise da percepção de colaboradores brasileiros	Pesquisa de campo
Liderança transformacional e bem-estar no trabalho em instituições de ensino: uma proposta teórico-metodológica e reflexões para uma agenda de pesquisa	Artigo teórico
Qualidade de vida e bem-estar no trabalho de motoristas chapecoenses	Pesquisa de campo
Qualidade de vida no teletrabalho, redesenho do trabalho e bem-estar no trabalho de professores de ensino público no Distrito Federal	Pesquisa de campo
Bem-estar no trabalho em processos de mudança organizacional: o papel das redes sociais informais	Pesquisa de campo
Valores organizacionais: antecedentes de bem-estar no trabalho para sucessores rurais	Pesquisa de campo
Relações entre desempenho, bem-estar no trabalho, justiça e suporte organizacional: uma perspectiva multinível	Pesquisa de campo
Escala de bem-estar no trabalho: evidências de validade em contexto de saúde pública	Pesquisa de campo
Antecedentes de bem-estar no trabalho: confiança e políticas de gestão de pessoas	Pesquisa de campo
Reflexões sobre bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho	Artigo teórico
A percepção de bem-estar no trabalho para imigrantes senegaleses	Pesquisa de campo
Bem-estar no trabalho e síndrome de Burnout: faces opostas no labor penitenciário	Pesquisa de campo
Qualidade de vida e bem-estar no trabalho: o olhar dos funcionários de uma secretaria sobre as condições de trabalho	Pesquisa de campo
O impacto de bem-estar no trabalho e capital psicológico sobre intenção de rotatividade: um estudo com professores	Pesquisa de campo
Cidadania organizacional, suporte e bem-estar no trabalho em organizações públicas	Pesquisa de campo
Valores organizacionais: preditores de bem-estar no trabalho?	Pesquisa de campo
Panorama das Publicações sobre Bem-Estar no Trabalho na Última Década (2006-2015): Um Estudo Bibliométrico	Artigo teórico
Suporte Social e Suporte Organizacional como Antecedentes do Bem-Estar no Trabalho: a Perspectiva de Colaboradores de uma Empresa de Logística Ferroviária	Pesquisa de campo
Bem-Estar no Trabalho e Percepção de Sucesso na Carreira como Antecedentes de Intenção de Rotatividade	Pesquisa de campo
Engajamento, bem-estar no trabalho e capital psicológico: um estudo com profissionais da área de gestão de pessoas	Pesquisa de campo
Bem-estar no trabalho e políticas de gestão de pessoas em uma organização sem fins lucrativos	Pesquisa de campo
Avaliação de futuro profissional e sua relação com bem-estar no trabalho e intenção de desligamento	Pesquisa de campo
Bem-estar no trabalho: relações com estilos de liderança e suporte para ascensão, promoção e salários	Pesquisa de campo
Bem-Estar no Trabalho: um Estudo sobre suas Relações com Clima Social, Coping e Variáveis Demográficas	Pesquisa de campo
Bem-estar no trabalho: um estudo junto aos servidores públicos da Prefeitura Municipal de Cerro Largo, Rio Grande do Sul	Pesquisa de campo
Estresse no trabalho de gestores do setor público	Pesquisa de campo
Felicidade e riqueza: a relação entre satisfação, bem-estar e ROA	Artigo teórico
Autonomia, multitarefas e bem-estar: percepções no teletrabalho	Pesquisa de campo
Felicidade no trabalho: uma comparação com os resultados da pesquisa guia você S/A	Pesquisa de campo
Percepção de Bem-Estar entre Funcionários Ativos e Demissionários de uma Organização da Saúde na Região Metropolitana da Grande Vitória	Pesquisa de campo

Como será amanhã? examinando um modelo de antecedentes de expectativa de carreira	Pesquisa de campo
A hipótese 'trabalhador feliz, produtivo': o que pensam os servidores públicos federais	Pesquisa de campo
Análise da interdependência do capital psicológico, percepções de suporte e bem-estar no trabalho	Pesquisa de campo
A influência do capital psicológico no bem-estar de trabalhadores: estudo com operadores de caixa de supermercados	Pesquisa de campo
Políticas de gestão de pessoas, confiança e bem-estar: estudo em uma multinacional.	Pesquisa de campo
Comprometimento, bem-estar e satisfação dos professores de administração de uma Universidade Federal	Pesquisa de campo
Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social	Pesquisa de campo

**Fonte:** Elaboração própria (2025).