

**RITMO ACELERADO E BEM-ESTAR X CANSAÇO:
ESTRATÉGIAS PARA PROMOVER O BEM-ESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO
FAST-PACED AND WELL-BEING VS. FATIGUE:
STRATEGIES TO PROMOTE WELL-BEING IN THE WORKPLACE**

ISSN: 2595-8704. DOI: 10.29327/2323543.25.1-5

Marco Antonio Vivolo Filho¹
Kesy Marino Valverde Gonçalves de Vasconcelos²

RESUMO

O ambiente de trabalho desempenha papel crucial na vida das pessoas, afetando significativamente sua qualidade de vida e bem-estar. Este estudo acadêmico aborda como as organizações podem efetivamente promover o bem-estar dos colaboradores, transcendendo a mera busca por produtividade e lucratividade para criar um ambiente onde os funcionários se sintam valorizados, engajados e satisfeitos. Fundamentando-se em literatura acadêmica e estudos empíricos, a pesquisa examina a complexidade do bem-estar no trabalho, um conceito multifacetado que envolve desde emoções positivas e equilíbrio entre vida pessoal e profissional até o desenvolvimento de habilidades e a segurança no ambiente laboral. Fatores-chave identificados incluem a relevância da psicologia positiva, valores organizacionais fortes, e liderança eficaz, que juntos influenciam a felicidade e as dimensões específicas do bem-estar no trabalho. A psicologia positiva contribui para o cultivo de emoções positivas e o desenvolvimento pessoal, enquanto valores organizacionais sólidos como justiça e honestidade criam uma cultura de trabalho respeitosa e produtiva. Liderança eficaz é essencial para inspirar confiança e promover um ambiente de trabalho positivo e produtivo. O artigo propõe estratégias concretas e a análise crítica destaca como a implementação dessas estratégias pode melhorar a qualidade de vida no ambiente de trabalho. Conclui-se que investir no bem-estar dos colaboradores não é apenas uma responsabilidade social, mas uma estratégia crucial para o sucesso sustentável das organizações. O estudo destaca a importância de uma abordagem holística e interdisciplinar para enfrentar as complexidades do bem-estar no trabalho, visando o desenvolvimento de organizações mais saudáveis e produtivas.

PALAVRAS-CHAVE: Bem-Estar no Trabalho; Psicologia Positiva; Valores Organizacionais; Liderança Eficaz; Qualidade de Vida no Trabalho.

ABSTRACT

The workplace environment plays a crucial role in people's lives, significantly affecting their quality of life and well-being. This academic study explores how organizations can effectively promote employee well-being, transcending the mere pursuit of productivity and profitability to create an environment where employees feel valued, engaged, and satisfied. Grounded in academic literature and empirical studies, the research examines the complexity of well-being at work, a multifaceted concept that encompasses everything from positive emotions and work-life balance to skill development and safety in the work environment. Key factors identified include the relevance of positive psychology, strong organizational values, and effective leadership, which together influence happiness and the specific dimensions of well-being at work. Positive psychology contributes to the cultivation of positive emotions and personal development, while solid organizational values such as fairness and honesty create a respectful and productive work culture. Effective leadership is essential in inspiring trust and fostering a positive and productive work environment. The paper proposes concrete strategies, and its critical analysis highlights how the implementation of these strategies can improve the quality of life in the workplace. It concludes that investing in employee well-being is not just a social responsibility but a crucial strategy for the sustainable success of organizations. The study underscores the importance of a holistic and interdisciplinary approach to addressing the complexities of well-being at work, aiming for the development of healthier and more productive organizations.

KEYWORDS: Workplace Well-being; Positive Psychology; Organizational Values; Effective Leadership; Quality of Life at Work.

¹ Mestrando em Psicologia Organizacional, Must University, Flórida, EUA. Bacharel em Turismo, UNIP. MBA em Economia do Turismo, FIPE, USP. Especialista em Gestão de Artes, Entretenimento e Mídia, Disney University. **E-MAIL:** kito@nr.com.br. **CURRÍCULO LATTES:** lattes.cnpq.br/3795644069551541

² Mestranda em Psicologia Organizacional, Must University, Flórida, EUA. *Master* em Neuroarquitetura, Instituto de Pós-graduação - IPOG. Especialista em Iluminação e *Design* de Interiores, Instituto de Pós-graduação - IPOG. Especialista em Educação Ambiental e Desenvolvimento Sustentável com ênfase em Metodologia do Ensino Superior, AVM. Especialista em Docência Superior, Unyleya. MBA em Gestão EaD, Unyleya. Bacharel em Ciências Econômicas, Universidade de Vila Velha. Tecnóloga em *Design* de Interiores, Uniplan. Licenciada em Matemática, Faculdade IBRA de Brasília. Licenciada em Artes Visuais, Centro Universitário Etep. Pianista, Conservatório Brasileiro de Música do Rio de Janeiro. **E-MAIL:** kesyaulas@gmail.com. **CURRÍCULO LATTES:** lattes.cnpq.br/3985157261149528

INTRODUÇÃO

O ambiente de trabalho é uma esfera fundamental da vida de muitas pessoas, onde passam a maior parte de seu tempo diário e realizam atividades que podem influenciar diretamente sua qualidade de vida e bem-estar. Nesse contexto, as organizações desempenham um papel crucial na promoção do bem-estar dos colaboradores, buscando não apenas maximizar a produtividade e lucratividade, mas também proporcionar um espaço onde as pessoas possam se sentir valorizadas, engajadas e satisfeitas.

Neste trabalho, explora-se o tema central que questiona que tipo de propostas as organizações podem desenvolver em suas operações no mercado para proporcionar a inclusão de projetos de bem-estar no trabalho. A literatura acadêmica e os estudos empíricos examinados oferecem insights valiosos sobre como as organizações podem abordar essa questão complexa e multifacetada. Em particular, os trabalhos de SIQUEIRA & PADOVAM (2008), RISSI *et al.* (2017), NARDI & PALMA (2015) e ESPÍRITO SANTO (2022) lançam luz sobre diferentes aspectos do bem-estar no trabalho e destacam estratégias que podem ser adotadas pelas organizações para promover um ambiente de trabalho saudável, satisfatório e feliz.

Esses estudos identificaram fatores-chave que afetam o bem-estar no trabalho, incluindo a psicologia positiva, valores organizacionais, liderança eficaz e a relação entre felicidade no trabalho e dimensões específicas do bem-estar. Com base nessas descobertas, este artigo busca fornecer propostas que as organizações podem desenvolver para incorporar projetos de bem-estar no trabalho. Através de uma análise crítica das evidências disponíveis, examinou-se como as estratégias relacionadas a esses fatores podem ser implementadas para aprimorar a qualidade de vida no ambiente de trabalho e, por consequência, contribuir para o desenvolvimento de organizações mais saudáveis e produtivas, (ZERBINATTI, 2019).

O QUE É O BEM-ESTAR NO TRABALHO?

O Bem-Estar no Trabalho (BET) é um conceito complexo e multifacetado que desafia uma definição única e linear. A literatura acadêmica e os estudos empíricos revelam uma série de perspectivas que abordam essa construção psicológica fundamental para a qualidade de vida dos trabalhadores. A fim de compreender a natureza do bem-estar no trabalho, é essencial explorar os principais elementos que compõem essa noção, bem como as diversas influências que moldam essa experiência no contexto laboral, (ZERBINATTI, 2015).

Segundo SIQUEIRA & PADOVAM (2008), o bem-estar no trabalho é composto por dois componentes interconectados: as relações positivas com o trabalho e as relações positivas com a organização. Isso se traduz em satisfação e envolvimento no trabalho e no comprometimento organizacional afetivo, que, por sua vez, resultam em emoções positivas no ambiente de trabalho. Essa perspectiva enfatiza a importância das experiências emocionais dos trabalhadores e como elas influenciam sua visão global do trabalho e da organização.

Já NARDI & PALMA (2015), ampliam o escopo do bem-estar no trabalho ao considerar uma perspectiva holística que engloba aspectos físicos, psicológicos e sociais. Além disso, eles destacam a necessidade de equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, o desenvolvimento de capacidades, a segurança e outros fatores que contribuem para a realização e satisfação dos colaboradores em seu ambiente de trabalho. Essa visão incorpora a dimensão da qualidade de vida e o impacto do equilíbrio entre esses elementos na experiência de bem-estar.

ESPÍRITO SANTO (2022) ressalta a complexidade do bem-estar no trabalho, que é influenciado por uma série de fatores, incluindo a relação do colaborador com a organização, condições financeiras, saúde e segurança no trabalho, nível hierárquico, desenvolvimento de

competências, variedade de tarefas e desenvolvimento de carreira. Ademais, ele enfatiza que as características individuais, grupais e organizacionais desempenham papéis cruciais na determinação do comportamento e da atitude dos colaboradores em relação ao trabalho.

FARSEN *et al.* (2018) destacam o caráter multidimensional do bem-estar no trabalho, que abrange a experiência de vínculos afetivos positivos com o trabalho e a organização, a prevalência de emoções positivas, a percepção de expressão e desenvolvimento de potenciais e competências, bem como a avaliação subjetiva da qualidade de vida e felicidade no ambiente de trabalho. Essa abordagem ampla reconhece a importância de um ambiente de trabalho que promove não apenas o contentamento, mas também o desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores.

Em resumo, o bem-estar no trabalho é um conceito multifacetado que vai além da mera satisfação no emprego. Envolve uma interação complexa de fatores que incluem emoções positivas, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, desenvolvimento de habilidades, segurança e relacionamento com a organização. Entender esses aspectos é fundamental para que as organizações possam criar ambientes de trabalho que promovam o bem-estar dos colaboradores, contribuindo para o desenvolvimento de organizações mais saudáveis e produtivas.

COMO AS ESTRATÉGIAS DE PSICOLOGIA POSITIVA, VALORES ORGANIZACIONAIS E LIDERANÇA EFICAZ APRIMORAM A QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO

A psicologia positiva, como ressaltada por FARSEN *et al.* (2018), oferece um conjunto de ferramentas e princípios que podem ser aplicados no contexto organizacional. Ela enfatiza o cultivo de emoções positivas, o desenvolvimento de forças e virtudes pessoais, como resiliência e otimismo, e a busca da

autorrealização. Promover a psicologia positiva no ambiente de trabalho implica criar um espaço onde os colaboradores se sintam encorajados a desenvolver suas capacidades e a experimentar emoções positivas. Isso não apenas contribui para o bem-estar dos funcionários, mas também pode aumentar a satisfação e o comprometimento organizacional.

Os valores organizacionais desempenham um papel crucial na promoção do bem-estar dos colaboradores, como enfatizado por RISSI *et al.* (2017). Valores que promovem a justiça, igualdade, tolerância, sinceridade e honestidade não apenas moldam a cultura organizacional, mas também contribuem para um ambiente onde os trabalhadores se sentem valorizados, engajados e orgulhosos de fazer parte da organização. Tais valores organizacionais criam uma base sólida para o bem-estar, promovendo relações interpessoais saudáveis e um ambiente de trabalho positivo.

A liderança eficaz, como explorada por ESPÍRITO SANTO (2022), desempenha um papel central na criação de um ambiente de trabalho saudável e produtivo. Líderes que demonstram preocupação pelos seus colaboradores, inspiram confiança e promovem relações de qualidade que tendem a aumentar o comprometimento dos funcionários com os objetivos da organização. Além disso, as emoções desempenham um papel crítico nessa dinâmica, onde emoções positivas são impulsionadas pela eficácia da liderança. Líderes que promovem relações de qualidade e consideram o bem-estar emocional dos colaboradores contribuem para um clima organizacional mais positivo, (IPA, 2020).

Além desses fatores, outros elementos relevantes podem ser explorados para aprimorar a qualidade de vida no ambiente de trabalho. A promoção de equilíbrio entre vida pessoal e profissional, o desenvolvimento de competências, a segurança no trabalho, a variedade de tarefas e o desenvolvimento de carreira são todos fatores que merecem atenção. A abordagem interdisciplinar, como mencionada por NARDI & PALMA (2015), é essencial para impactar as dimensões

subjetivas, funcionais e objetivas do bem-estar no trabalho de maneira holística.

Em suma, a busca pelo bem-estar no trabalho envolve uma interação complexa de estratégias e fatores. A implementação de princípios da psicologia positiva, valores organizacionais sólidos, liderança eficaz e a consideração de diversos outros aspectos relevantes pode contribuir para a promoção do bem-estar no ambiente de trabalho, (ZILBERBERG, 2011). Isso, por sua vez, não apenas beneficia os colaboradores individualmente, mas também contribui para o desenvolvimento de organizações mais saudáveis e produtivas, capazes de alcançar níveis elevados de satisfação e comprometimento de seus membros. Portanto, a consideração e a aplicação dessas estratégias são cruciais para o sucesso a longo prazo das organizações, (ZILBERBERG, 2006).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A compreensão do bem-estar no trabalho como um conceito multifacetado, que abrange tanto as dimensões emocionais quanto as funcionais e objetivas, é fundamental para abordar suas complexidades. A partir das perspectivas apresentadas por diferentes autores, fica claro que o bem-estar no trabalho não se limita à satisfação no emprego, mas também envolve os desenvolvimentos pessoal e profissional, a promoção de emoções positivas e a criação de um ambiente onde os colaboradores se sintam valorizados.

A implementação de estratégias relacionadas à psicologia positiva, valores organizacionais sólidos e liderança eficaz, juntamente com a consideração de outros fatores relevantes, pode ser uma abordagem eficaz para promover o bem-estar no trabalho. Essas estratégias não apenas beneficiam os colaboradores individualmente, aumentando sua satisfação e comprometimento, mas também contribuem para o desenvolvimento de organizações mais saudáveis e produtivas. Portanto, o investimento em iniciativas que

promovam o bem-estar no trabalho não deve ser visto apenas como uma medida de responsabilidade social, mas como uma estratégia fundamental para o sucesso a longo prazo das organizações.

REFERÊNCIAS

ESPÍRITO SANTO, Diogo Cavaco. **O impacto da eficácia da liderança no bem-estar em contexto laboral: o papel mediador das emoções**. 2022, ISG, Lisboa, Portugal. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10400.26/41441>. Acessado em 12 de dezembro de 2023.

FARSEN, Thaís Cristine et al. **Qualidade de vida, bem-estar e Felicidade no Trabalho: sinônimos ou conceitos que se diferenciam?** Interação em Psicologia, v. 22, n. 1, 2018. ISSN: 19818068. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5380/psi.v22i1.48288>. Acessado em 12 de dezembro de 2023.

IPA - International Psychoanalytical Association (2020). PANY - Tele-treatment reading list - Spring 2020.

NARDI, Claudia Fátima Ferrari; PALMA, Domingos Luiz. **Bem Estar no Trabalho: contribuições à prática social nas empresas**. Revista Tecnológica, v. 2, n. 1, p. 119-135, 2015. Disponível em: <https://uceff.edu.br/revista/index.php/revista/article/view/25>. Acessado em: 12 de dezembro de 2023.

RISSE, Liane Terezinha Braga et al. **Valores organizacionais: Preditores do bem-estar no trabalho?** Gestão & Regionalidade, v. 33, n. 99, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.13037/gr.vol33n99.4091>. Acessado em: 12 de dezembro de 2023.

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, v. 24, p. 201-209, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-37722008000200010>. Acessado em: 12 de dezembro de 2023.

ZERBINATTI, B. P. **O ritmo em semiótica: teoria e análise de Catatau e Exlsto**. Tese de doutorado, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2015.

ZERBINATTI, B. P. (2019). **Semiótica tensiva e psicanálise: o andamento na sessão analítica**. Estudos Semióticos, 15 (Edição Especial), 2019.

ZILBERBERG, C. **Eléments de grammaire tensive**. Presses Universitaires de Limoges, 2006.

ZILBERBERG, C. **Des formes de vie aux valeurs**. PUF, 2011.