



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS

ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS E DA SAÚDE

GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

Revisão Sistemática com Análise Bibliométrica sobre Treinamentos Corporativos e Bem-Estar no Trabalho

Beatriz Santana Marinucci Martins

Goiânia, GO

2025

BEATRIZ SANTANA MARINUCCI MARTINS

Revisão Sistemática com Análise Bibliométrica sobre Treinamentos Corporativos e Bem-Estar no Trabalho

Estudo apresentado ao Curso de Psicologia da Pontifícia Universidade Católica de Goiás como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Psicologia.

Orientador: Prof. Ariana Fidelis

Goiânia-GO

2025



**PUC
GOIÁS**

Pontifícia Universidade Católica de Goiás
Pontifical Catholic University of Goiás
Av. Universitária, 1069, Setor Universitário
Caixa Postal 86 - CEP 74.605-910
Goiânia - Goiás - Brasil

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS E DA SAÚDE
CURSO DE PSICOLOGIA**

**ATA DE DEFESA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO (TCC)
DE PSICOLOGIA**

Aos **13** dias do mês de **junho** do ano de **2025**, às **19** horas, na PUC Goiás, reuniu-se a banca examinadora composta pelos seguintes membros: Professor orientador(a) e presidente da banca **Ariana Fidelis**; Professor convidado e membro avaliador(a): **Dra. Rose Helen Shimabuku e Dra. Maria Tereza Godoy** para proceder à avaliação do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) do(a) acadêmico(a) **Beatriz Santana Marinucci Martins**, do curso de Psicologia, cujo título de referido TCC é **Revisão Sistemática com Análise Bibliométrica sobre Treinamentos Corporativos e Bem-Estar no Trabalho**.

A sessão teve início às 19 h 00 min e foi finalizada às 20 h 35 min, com a apresentação do trabalho pelo(a) acadêmico(a), seguida da arguição pelos membros da banca. Após defesa e discussão, a banca avaliou o trabalho com base nos seguintes critérios A), B) e C): (sublinhar na escala de avaliação 1, 2, 3, 4, e 5 abaixo).

A) Qualidade técnica e científica da escrita, incluindo uso das normas da APA (American Psychological Association):

1. O trabalho demonstrou qualidade técnica e científica, com estrutura adequada ao padrão acadêmico exigido: excelente / boa / regular / insuficiente.
2. O uso das normas da APA foi aplicado, contribuindo para a clareza e organização das referências e citações: corretamente / parcialmente / inadequadamente.

B) Capacidade de argumentação e defesa do acadêmico:

3. Durante a apresentação e arguição, o(a) acadêmico(a) apresentou sobre o tema abordado: domínio / bom entendimento / conhecimento parcial / dificuldade.
4. Respondeu às questões da banca, demonstrando capacidade de argumentação com: clareza / segurança e coerência / alguma inconsistência / dificuldade.

C) Relevância da pesquisa ou da intervenção:

5. A trabalho realizado, em relação à contribuição para a área de conhecimento do curso, foi considerado: relevante / relevância parcial / pouco relevante.



**PUC
GOIÁS**

Pontifícia Universidade Católica de Goiás
 Pontifical Catholic University of Goiás
 Av. Universitária, 1069, Setor Universitário
 Caixa Postal 86 - CEP 74.605-010
 Goiânia - Goiás - Brasil

Após deliberação, a banca examinadora considerou o trabalho:

☒ **Aprovado**

☐ **Aprovado com ressalvas**

☐ **Reprovado**

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão e lavrada a presente ata,
assinada pelos membros da banca e pelo(a) acadêmico(a).

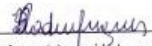
Goiânia, 13 de Junho de 2025



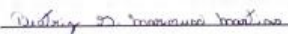
 Professor(a) orientador(a), presidente da banca



 Professor(a) convidado, membro da banca



 Professor(a) convidado, membro da banca



 Acadêmico(a), autor do trabalho

3

+55 (62) 2944.1000

retornar@pucgoias.edu.br

www.pucgoias.edu.br

Agradecimentos

Aos meus pais, agradeço especialmente por serem a base sólida da minha vida, por acreditarem em mim mesmo nos momentos de incerteza, por me ensinarem com seu exemplo o valor da persistência, do trabalho honesto e do amor incondicional. A compreensão, a força nos momentos desafiadores e a fé na realização dos meus sonhos foram fundamentais para que esta conquista se tornasse possível.

Ao meu noivo, que foi muito mais que um apoio durante essa jornada, foi meu parceiro, meu confidente, meu ombro amigo. Esteve presente em cada desafio, acreditando em mim quando eu mesma duvidava, segurando minha mão com firmeza quando a insegurança me paralisava. Seu amor e sua paciência foram âncoras nos dias mais turbulentos. A cada gesto, a cada palavra, você me lembrava que eu era capaz, que este sonho era possível.

À minha orientadora, Professora e Doutora Ariana Fidelis, sou imensamente grata pela paciência durante as aulas, pela escuta atenta às minhas demandas, pelos ensinamentos preciosos sobre a vida e a disciplina, pela sensibilidade diante das minhas dificuldades, e pelo apoio e dedicação na elaboração deste trabalho.

Por fim, deixo registrados meus mais sinceros agradecimentos a todos que, de alguma forma, contribuíram para que esta caminhada fosse possível.

Resumo

O presente estudo visa **compreender** o estado da arte da produção científica acerca da relação entre *treinamento organizacional e bem-estar no trabalho*. Para tanto, realizou-se uma revisão sistemática da literatura, pautada nos critérios do protocolo PRISMA 2020, e uma análise bibliométrica dos artigos indexados nas bases Web of Science e Scopus, no período de 2016 a 2025, por meio do software RStudio/Biblioshiny. Os resultados indicam um crescimento gradual da produção acadêmica nos últimos anos, com destaque para pesquisas quantitativas, baseadas em dados autorrelatados e metodologias transversais e longitudinais. Foram identificados os principais autores, países, periódicos e artigos mais influentes, bem como tópicos emergentes e lacunas de pesquisa no campo. Conclui-se que, diante da diversidade de abordagens e da ausência de consenso sobre os impactos diretos e indiretos dos treinamentos no bem-estar, há necessidade de aprofundar as investigações sobre variáveis contextuais e individuais, ampliando o alcance geográfico e metodológico. Essa sistematização contribui para o avanço teórico e prático sobre o tema e oferece subsídios para a construção de políticas organizacionais mais eficazes e humanas.

Palavras-chave: *treinamento organizacional e bem-estar no trabalho.*

Comentado [BM1]: Mudei a palavra "representar" para "compreender" (corrigi na abstract também)

Abstract

This study aims to investigate the state of the art in scientific literature concerning the relationship between organizational training and well-being at work. To achieve this, a systematic literature review was conducted following the PRISMA 2020 protocol, along with a bibliometric analysis of articles indexed in the Web of Science and Scopus databases, covering the period from 2016 to 2025, using the RStudio/Biblioshiny software. The results indicate a gradual increase in academic publications over the past decade, with a predominance of quantitative studies based on self-reported data and cross-sectional or longitudinal methodologies. Key authors, countries, journals, and the most influential articles were identified, as well as emerging topics and research gaps in the field. It is concluded that, given the diversity of approaches and the lack of consensus on the direct and indirect impacts of training on well-being, further investigations are needed, particularly those that consider contextual and individual variables and expand geographic and methodological diversity. This systematization contributes to both theoretical and practical advances in the field and provides a foundation for developing more effective and human-centered organizational policies.

Keywords: *organizational training, wellbeing at work.*

Sumário

1. Introdução.....	7
2. Metodologia.....	14
3. Resultados e Discussões.....	17
4. Considerações Finais.....	29
5. Referências Bibliográficas.....	33

Introdução

O ambiente organizacional contemporâneo exige respostas rápidas, profissionais qualificados e estratégias que promovam tanto o desempenho quanto o bem-estar dos colaboradores. Nesse cenário, o treinamento organizacional se destaca como uma ferramenta estratégica que vai além da simples capacitação técnica, promovendo a aprendizagem contínua, o desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes, além de fortalecer a cultura corporativa e a saúde ocupacional (Noe, Hollenbeck, Gerhart, 2017).

Diferentemente de ações pontuais de capacitação, o treinamento organizacional é planejado de forma estratégica, com foco tanto nas demandas imediatas quanto no desenvolvimento sustentável das competências profissionais. Segundo Mourão e Marins (2009), esse processo não se restringe à transmissão de conteúdos, mas envolve variáveis psicológicas, como a motivação, o envolvimento e a percepção de aplicabilidade por parte dos participantes, influenciando diretamente os resultados no nível de aprendizagem.

O investimento em treinamento tem se expandido nas empresas, pois está diretamente relacionado ao aumento da produtividade, à maior inovação e à melhor adaptação às mudanças do mercado. Características cada vez mais valorizadas no ambiente corporativo. À medida que as demandas do mercado de trabalho evoluem, as organizações reconhecem a importância de investir em programas de treinamento eficazes para garantir sua competitividade e sustentabilidade. Para que o treinamento seja verdadeiramente eficaz, é necessário levar em consideração fatores como os métodos utilizados e a relevância do conteúdo para as necessidades específicas da organização (Aguinis & Kraiger, 2009).

O conceito de treinamento organizacional, embora amplamente difundido, deve ser compreendido dentro de um espectro mais amplo, que envolve o planejamento sistemático de ações voltadas à aquisição de conhecimentos, habilidades e atitudes (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006). Diferencia-se da simples capacitação operacional, pois está alinhado aos objetivos

Comentado [BM2]: Citação em formato APA

Comentado [BM3]: Mudei o parágrafo e a citação pois trazia artigo de outro tema

estratégicos da organização, promovendo não apenas o desempenho imediato, mas também o crescimento a médio e longo prazo. Além disso, ao integrar abordagens da psicologia organizacional e da aprendizagem significativa, o treinamento fortalece o desenvolvimento humano de forma integral (Mourão & Marins, 2009)

Historicamente associado à simples transmissão de conteúdos técnicos, o treinamento passou a ser compreendido como uma ferramenta estratégica voltada para o desenvolvimento de competências essenciais ao desempenho organizacional. Nessa perspectiva, o treinamento integra-se à gestão por competências, visando identificar lacunas entre as capacidades atuais dos colaboradores e as exigências do cargo ou da organização, a partir de diagnósticos precisos e programas personalizados (Chiavenato, 2014).

Múltiplas teorias sustentam a importância do treinamento no contexto organizacional. A teoria da aprendizagem experiencial, proposta por Kolb (1984) e atualizada em estudos recentes, sugere que os adultos aprendem de forma mais eficaz quando vivenciam situações reais ou simuladas que exigem reflexão, experimentação e adaptação.

Outro referencial importante é o modelo de avaliação de eficácia de treinamento desenvolvido por Kirkpatrick & Kirkpatrick (2006), que propõe quatro níveis de análise: reação, aprendizagem, comportamento e resultados. Essa estrutura permite às organizações avaliarem o impacto real do treinamento não apenas em termos de satisfação, mas também de mudanças efetivas no desempenho e nos resultados organizacionais.

Na psicologia organizacional, há também o reconhecimento da influência dos fatores contextuais, como clima organizacional, liderança e suporte social, na efetividade dos programas de treinamento (Grossman & Salas, 2011). Além disso, o conceito de aprendizagem organizacional amplia o entendimento do treinamento como um processo que extrapola o indivíduo, promovendo a construção de conhecimento coletivo e a transformação das práticas de trabalho (Senge, 2006).

Comentado [BM4]: Citação errada (mesmo caso do comentário anterior)

Comentado [BM5]: Troquei a citação (mesmo caso do comentário anterior)

Comentado [BM6]: Troquei a palavra "diversas" por "múltiplas"

Para as organizações, investir em treinamento organizacional representa uma estratégia eficaz para aumentar a produtividade, otimizar processos e reduzir falhas operacionais. Empresas que adotam programas contínuos de desenvolvimento de pessoas apresentam maior capacidade de adaptação às mudanças, bem como inovação em seus produtos e serviços (Ravid et al., 2020). Além disso, o treinamento contribui para a melhoria do clima organizacional, promovendo uma cultura de aprendizado, cooperação e reconhecimento. Essa valorização impacta diretamente nos índices de desempenho coletivo e na vantagem competitiva da organização (Nieves & Quintana, 2018).

Do ponto de vista do colaborador, os treinamentos representam oportunidades para o desenvolvimento profissional e pessoal, com impacto direto na empregabilidade e na satisfação com o trabalho. Além de aperfeiçoar competências técnicas e comportamentais, os programas de capacitação favorecem o reconhecimento interno, o crescimento na carreira e o fortalecimento da autoestima (Salanova et al., 2021).

Em nível macro, os benefícios do treinamento ultrapassam os limites organizacionais, contribuindo para a formação de um mercado mais inovador, sustentável e resiliente. Empresas que priorizam o desenvolvimento contínuo constroem uma reputação positiva, atraem talentos e promovem práticas de gestão mais humanas, fortalecendo o tecido econômico e social (Clarke & Mahadi, 2017).

No que se refere aos tipos de treinamento, é importante destacar que a capacitação técnica continua sendo um dos pilares tradicionais das estratégias organizacionais. Direcionado à aquisição de habilidades específicas, esse tipo de treinamento é fundamental em setores como engenharia, TI e produção (Salas et al., 2012). Com o avanço da tecnologia, novas metodologias têm sido incorporadas, como o uso de simuladores, plataformas de e-learning e realidade virtual (VR), que tornam a aprendizagem mais dinâmica, acessível e eficaz (Mikropoulos & Natsis, 2011; Spector, 2015).

Complementando essa dimensão técnica, o desenvolvimento de competências comportamentais vem ganhando protagonismo. A transição para esse tipo de competência reflete a crescente valorização das interações humanas no ambiente de trabalho. Habilidades como liderança, comunicação, inteligência emocional, resolução de conflitos e trabalho em equipe passaram a ser consideradas essenciais para o desempenho organizacional. Essas competências impactam diretamente a dinâmica das equipes, o clima organizacional e a capacidade de adaptação a mudanças (Goleman, 2017). Treinamentos focados em competências comportamentais geralmente são conduzidos por meio de dinâmicas de grupo, coaching, mentoring e workshops, estimulando a empatia, o autoconhecimento e as habilidades interpessoais (Boyatzis, 2018).

Além dos treinamentos técnicos e comportamentais, as organizações também têm investido em programas de integração, que são fundamentais para a adaptação inicial dos novos colaboradores. Esses programas não apenas apresentam os processos e políticas da empresa, como também promovem a socialização e o alinhamento cultural desde o primeiro contato com a organização. Uma integração bem conduzida fortalece o vínculo emocional com o novo ambiente e favorece o desempenho precoce do colaborador (Bauer, 2010).

Dando continuidade ao desenvolvimento ao longo da trajetória profissional, destaca-se a importância da capacitação contínua. Essa abordagem reforça a ideia de que aprender é um processo permanente, alinhado às transformações do mercado e às demandas internas. A educação corporativa, nesse contexto, apoia a formação de lideranças, a inovação constante e a retenção de talentos, promovendo um ciclo sustentável de crescimento (Marsick & Watkins, 2015).

Para que todo esse esforço alcance seus objetivos, é imprescindível realizar um diagnóstico das necessidades de treinamento (DNT). Essa etapa inicial permite identificar lacunas e alinhar as ações de capacitação às metas organizacionais e aos perfis dos colaboradores. Técnicas como entrevistas, análises de desempenho e pesquisas de clima são fundamentais para esse mapeamento (McGehee & Tharp, 2016).

A definição clara de objetivos também se mostra essencial. Se uma organização deseja melhorar sua comunicação interna, por exemplo, os treinamentos devem ser direcionados para o desenvolvimento de escuta ativa, feedback construtivo e resolução de conflitos (Tannen, 2017). Após a aplicação dos programas, o monitoramento contínuo e a avaliação dos resultados que garantem a sustentabilidade do aprendizado. O uso de feedbacks frequentes e avaliações formativas permite que os treinamentos sejam ajustados e mantidos relevantes ao longo do tempo (London, 2014).

Se tratando da temática sobre bem-estar no trabalho observa-se que tem evoluído paralelamente às transformações no mundo do trabalho e nas abordagens de gestão de pessoas. Embora suas raízes estejam ligadas aos primeiros debates sobre saúde ocupacional e qualidade de vida no século XX, foi a partir da década de 2010 que o conceito passou a ocupar um espaço central na literatura científica, sendo tratado como um fator estratégico para a sustentabilidade organizacional (Ferreira et al., 2021).

O foco passou da prevenção de danos para a promoção de experiências positivas, incluindo engajamento, realização e sentido no trabalho. Estudos mais recentes destacam que o bem-estar no contexto laboral não se limita à ausência de sofrimento, mas envolve a criação de condições que favorecem o florescimento humano no ambiente profissional (Silva & Oliveira, 2022). Nesse cenário, autores como Paschoal & Tamayo (2019) têm se destacado ao propor modelos que articulam afetos positivos, expressividade de valores pessoais e senso de realização.

As conceituações sobre bem-estar no trabalho variam conforme as perspectivas teóricas adotadas, refletindo diferentes ênfases sobre o que constitui uma vivência laboral positiva. Enquanto abordagens mais tradicionais analisam o bem-estar com base na satisfação e na presença de afetos positivos (Diener et al., 2017), abordagens contemporâneas têm ampliado essa visão, incorporando fatores como sentido no trabalho, alinhamento de valores e autonomia (Paschoal & Tamayo, 2019; Silva & Oliveira, 2022).

De acordo com Mendes & Pereira (2020), o bem-estar pode ser analisado a partir de três dimensões principais: afetiva, instrumental e relacional, sendo influenciado tanto por aspectos individuais quanto por condições organizacionais. A literatura recente também reconhece a importância de fatores como liderança empática, suporte social no ambiente de trabalho e oportunidades de desenvolvimento como preditores significativos do bem-estar (Ferreira et al., 2021).

É **fundamental** distinguir o bem-estar no trabalho de outras formas de bem-estar que também são discutidas nas ciências psicológicas. O bem-estar psicológico, por exemplo, está ligado ao funcionamento positivo do indivíduo em diversas esferas da vida e envolve elementos como autonomia, crescimento pessoal e autoaceitação (Torres & Mendonça, 2020).

Já o bem-estar subjetivo refere-se à avaliação global que o indivíduo faz sobre sua vida, sendo medido pela satisfação geral e pelo balanço entre afetos positivos e negativos (Diener et al., 2017). Por sua vez, o bem-estar no trabalho diz respeito especificamente à vivência subjetiva do indivíduo no contexto laboral, envolvendo a percepção de justiça, reconhecimento, relações interpessoais, suporte organizacional e possibilidades de realização (Paschoal & Tamayo, 2019; Mendes & Pereira, 2020). Por exemplo, um colaborador pode apresentar alto bem-estar psicológico geral, mas experimentar baixos níveis de bem-estar no trabalho devido a um ambiente organizacional hostil ou à ausência de significado nas tarefas executadas.

Promover o bem-estar no trabalho tem se mostrado uma estratégia eficaz para a melhoria da performance organizacional e da saúde dos trabalhadores. Ambientes que estimulam a confiança, o respeito mútuo e a valorização da pessoa colaboradora contribuem diretamente para o aumento do engajamento, da motivação e da produtividade (Ferreira et al., 2021; Torres & Mendonça, 2020). Além disso, um clima organizacional voltado ao bem-estar reduz os riscos de adoecimento mental, como estresse crônico, ansiedade e burnout, que são crescentes nas organizações contemporâneas (Silva & Oliveira, 2022).

Comentado [BM7]: Troquei a palavra "essencial" por "fundamental"

Nesse cenário, o treinamento desponta como uma ferramenta estratégica, não apenas para o desenvolvimento de competências técnicas, mas também para fortalecer o bem-estar. De acordo com Silva, Vieira & Mendonça (2023), programas de capacitação que integram habilidades socioemocionais, inteligência emocional, comunicação interpessoal e propósito de carreira promovem uma percepção mais positiva do ambiente de trabalho e favorecem o comprometimento com os objetivos organizacionais. Assim, o investimento em treinamentos bem estruturados torna-se um aliado essencial na construção de culturas organizacionais mais saudáveis e humanas.

O presente trabalho tem como objetivo realizar uma revisão sistemática da literatura, acompanhada de uma análise bibliométrica, sobre a relação entre treinamentos corporativos e o bem-estar no trabalho. Busca-se identificar as principais abordagens teóricas, metodologias empregadas, áreas organizacionais mais investigadas, autores e periódicos de destaque, bem como as lacunas existentes na produção científica sobre o tema. A intenção é mapear e compreender o estado da arte desse campo de estudo, oferecendo subsídios para futuras pesquisas e para a prática organizacional.

A escolha do termo “treinamento” foi uma decisão metodológica, tendo em vista sua recorrência na literatura presentes nas bases analisadas e seu uso como categoria ampla que engloba diferentes formas de capacitação e desenvolvimento no contexto organizacional. Essa delimitação visa garantir coerência e consistência na busca, análise e interpretação dos dados, respeitando a terminologia predominante nas publicações científicas.

A escolha por uma revisão sistemática justifica-se pela necessidade de reunir e analisar de forma criteriosa, as evidências científicas disponíveis sobre a relação entre treinamentos corporativos e bem-estar no trabalho. Esse método permite identificar padrões, lacunas e tendências na produção acadêmica, oferecendo uma base sólida para orientar futuras pesquisas e práticas organizacionais fundamentadas. Ao mesmo tempo, treinamentos corporativos vêm sendo amplamente utilizados como ferramentas para promover tanto o desenvolvimento profissional

Comentado [BM8]: Adicionei a justificativa do termo treinamento como solicitado

Comentado [BM9]: Mudei um pouco a justificativa como solicitado por ser o método e para não ficar confuso

quanto o equilíbrio psicossocial dos trabalhadores. No entanto, apesar da relevância prática desses temas, ainda se observa certa dispersão conceitual e metodológica na literatura, o que dificulta a consolidação de evidências robustas sobre os efeitos dos treinamentos no bem-estar no contexto corporativo.

A sistematização crítica da produção científica permite não apenas identificar tendências e lacunas, mas também orientar políticas organizacionais e práticas de gestão mais eficazes. Além disso, a análise bibliométrica agrega valor ao estudo ao oferecer indicadores quantitativos sobre a evolução do conhecimento na área, facilitando a visualização de redes de colaboração, evolução temporal e concentração temática.

Dessa forma, este trabalho contribui tanto para o avanço acadêmico quanto para a melhoria da atuação de profissionais de Recursos Humanos, psicólogos organizacionais e gestores interessados em alinhar o desenvolvimento de pessoas com o cuidado com a saúde e o bem-estar no ambiente de trabalho.

Metodologia

O método selecionado para este estudo descritivo, exploratório e de natureza qualitativa foi a revisão sistemática da literatura com análise bibliométrica sobre as práticas de Treinamentos Corporativos e Bem-Estar no Trabalho. A revisão sistemática é um tipo de investigação que disponibiliza um resumo das evidências científicas sobre um determinado tema, mediante a aplicação de métodos explícitos e sistematizados da busca, apreciação crítica e síntese da informação selecionada (Garcia, 2014).

O protocolo eleito para a pesquisa bibliográfica foi o *“Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-analyses”* – PRISMA – DTA 2020 (Page, Moher, et al., 2021; Salameh et al., 2020). A abordagem PRISMA 2020 reúne um conjunto de 27 itens que estabelece critérios sistematizados de busca, apreciação crítica e síntese da informação selecionada.

A escolha da abordagem PRISMA 2020, se deu devido às vantagens em termos da diminuição da subjetividade ao se analisar os estudos e da utilização de critérios explícitos e sistematizados que possibilitam a síntese das pesquisas de um determinado campo do conhecimento, onde o cumprimento dos protocolos formais permite a reprodutibilidade e redução do viés, trazendo mais confiabilidade à investigação (Gurevitch et al., 2018; Page, McKenzie, et al., 2021).

No procedimento de seleção dos artigos, primeiramente, foi realizada uma busca na base de dados eletrônicos de periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES, incluindo as bases *Web of Science – Clarivate Analytics (WoS)* e *Scopus*. A escolha dessas bases se deu por ambas serem consideradas como as principais fontes de informação para pesquisa em bases de dados acadêmicos (Aria & Cuccurullo, 2017). Além de oportunizar uma busca com abrangência temporal maior, se comparada às outras bases, a *WoS* e *Scopus* privilegiam periódicos de alto impacto, propiciando maior qualidade às revisões de literatura (Aghaei Chadegani et al., 2013).

A partir da opção pesquisa avançada, procedeu-se à busca com o operador booleano *and* por tópico para a sequência de descritores: "*Wellbeing at work*" AND "*Organizational training*". Assim, o acesso à literatura científica foi realizado em setembro e outubro de 2024 / abril e maio de 2025 retornando 159 documentos incluindo ambas as bases de dados.

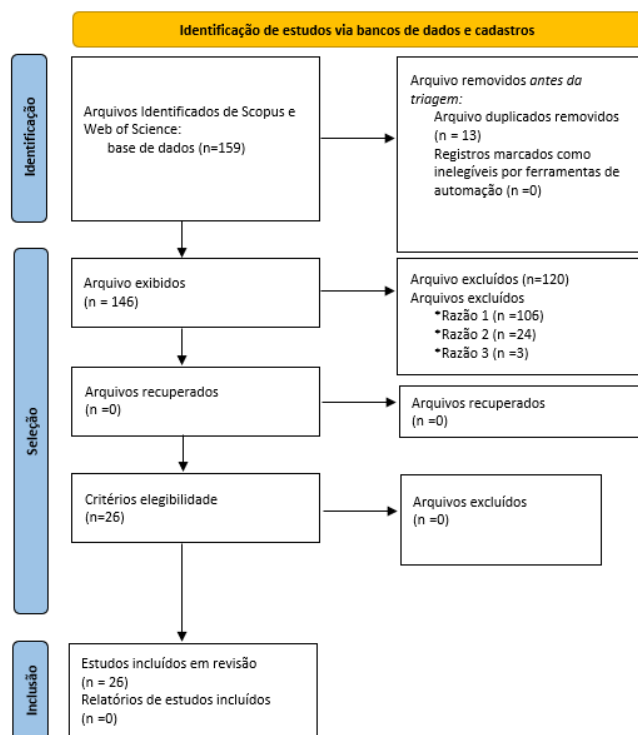
Os estudos identificados pela estratégia de busca inicial foram avaliados, conforme os seguintes critérios de inclusão: artigos publicados em revistas nacionais e internacionais, escritos em qualquer idioma, nos últimos dez anos (de 2016 a 2025). A escolha pelo formato de artigo ocorreu em função da qualidade desse tipo de publicação, já que sua aprovação requer uma avaliação de pareceristas *ad hoc*.

Após a seleção, foram excluídos artigos duplicados, não analisados por pares, e que não estavam disponibilizados na íntegra, estudos realizados fora do contexto da temática, além dos estudos de caso e artigos de revisão sistemática. Em seguida, os resumos foram lidos efetivando a

etapa de decisão sobre a pertinência e elegibilidade dos artigos selecionados. Nos casos em que a leitura do resumo não foi suficiente para determinar se o artigo deveria ser incluído no estudo, procedeu-se à leitura na íntegra do texto para determinar sua elegibilidade conforme a decisão dos juízes de forma independente. Assim, a composição do *corpus* final para a revisão sistemática contou com 26 artigos científicos. Os resultados das aplicações dos critérios de inclusão e exclusão possibilitaram o resultado de composição dos estudos elegíveis para uma análise bibliométrica. Para melhor compreensão dos procedimentos adotados, apresentamos o fluxo das ações, conforme a Figura 1 a seguir.

Figura 1

Fluxograma Prisma 2020 que incluem pesquisa dos bancos de dados Scopus e Web of Science (WoS)



Nota: *Razão 1- arquivos não disponibilizados na íntegra; **Razão 2- arquivos excluídos após leitura na íntegra por não apresentavam as práticas de bem-estar no trabalho como tema central de análise; ***Razão 3- artigos de estudo de caso e revisões sistemáticas.

Diante dos achados da revisão sistemática, aplica-se a bibliometria, que, de maneira quantitativa, avalia a relevância das publicações selecionadas através de indicadores e norteia o processo de seleção do referencial bibliográfico que melhor se aproxime do interesse do assunto pesquisado. A análise bibliométrica é um tratamento de dados oriundos da revisão sistemática, onde os componentes fundamentais de cada estudo, aqui chamados de indicadores bibliométricos são estudados (Gutiérrez-Salcedo et al., 2018).

Para este estudo contemplou-se os seguintes indicadores bibliométricos: (a) distribuição anual das publicações científicas; (b) a distribuição geográfica da produção científica; (c) autores mais relevantes da produção científica; (d) Nuvem de palavras com maior frequência nas pesquisas; (e) dos países dos autores correspondentes.

Para fins de operacionalização, os dados bibliográficos completos foram exportados no formato de arquivo BibTeX (.bib) e posteriormente analisados no pacote *Bibliometrix* (versão 3.0.4) instalado e carregado no ambiente RStudio (versão R-4.1.2), que dar suporte ao aplicativo *Biblioshiny* (Aria & Cuccurullo, 2017; Moral-muñoz et al., 2020).

Resultados e Discussões

Os resultados das análises foram viabilizados em formato gráfico representando o acoplamento bibliográfico dos artigos de modo a alcançar os objetivos deste, que constitui em demonstrar o estado da arte da produção internacional e nacional e a prevalência de estudos sobre as práticas de Treinamentos Corporativos e Bem-Estar no Trabalho.

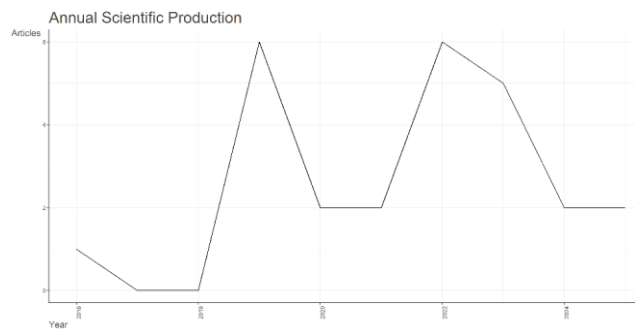
Panorama das publicações sobre Treinamentos Corporativos e Bem-Estar no Trabalho

O levantamento bibliográfico aponta que o panorama atual das investigações no campo teórico das práticas de Treinamentos Corporativos e Bem-Estar no Trabalho é dominado pela pesquisa quantitativa, que embasa aproximadamente 99% dos artigos selecionados nesta amostra com predomínio do uso de instrumentos autorrelatados e escalas, além de desenhos de pesquisa transversais e longitudinais. Essa predominância reflete a tradição metodológica consolidada da pesquisa quantitativa, que busca validar teorias e hipóteses por meio de análises estatísticas, possibilitando uma compreensão mais objetiva dos padrões comportamentais no contexto organizacional (Van der Weijden, Teelken & de Boer, 2023; Roffey & McCarthy, 2024).

Distribuição anual das publicações científicas sobre Treinamentos Corporativos e Bem-Estar no Trabalho.

A figura 2 apresenta a distribuição anual das publicações científicas sobre o tema entre 2015 e 2024, demonstrando oscilações significativas na produção. Destacam-se picos de publicações nos anos de 2018 e 2022, com seis artigos publicados em cada período (Molina & Ortega, 2018; D’Oliveira & Persico, 2022; Kluge & Sauer, 2022). Tais picos indicam o crescente interesse acadêmico pela interface entre treinamentos corporativos e bem-estar no trabalho, que pode ser atribuído às mudanças no cenário organizacional global, incluindo a valorização da saúde ocupacional e a necessidade de adaptação a novos modelos laborais.

Figura 2
Distribuição anual das publicações científicas sobre Treinamentos Corporativos e Bem-Estar no Trabalho.



Nota: Dados extraídos no Biblioshiny, indicando o número de artigos publicados por ano.

No período inicial (2015-2017), a produção foi modesta, com média inferior a um artigo anual (Müller et al., 2015; Van Loon & Vandenabeele, 2018). Já entre 2019, 2020 e 2024, observou-se relativa estabilidade, com dois artigos publicados por ano (Silva & Farias, 2020; Roffey & McCarthy, 2024; Koskinen & Salminen, 2024), indicando manutenção do tema na agenda de pesquisa, embora em volume reduzido. Esse padrão sugere uma resiliência do interesse nas relações entre treinamento e bem-estar, que acompanha a evolução das

práticas corporativas e a crescente preocupação com a saúde mental e a qualidade de vida dos colaboradores (Verbeek & van Dijk, 2023; Carver et al., 2022).

As variações identificadas podem estar associadas a fatores como a adoção de práticas mais humanizadas e preocupadas com o bem-estar psicológico após eventos disruptivos, como a pandemia de COVID-19, que trouxe novas necessidades de gestão da saúde mental no trabalho (Brooks et al., 2019; Kim & Hunter, 2023).

Além disso, o avanço das pesquisas sobre ações práticas voltadas para a promoção da saúde ocupacional e o desenvolvimento de novas estratégias de adaptação ao ambiente de trabalho, como os estudos focados em mudanças no local de trabalho e modelos híbridos, têm contribuído para a consolidação desse campo (Verbeek & van Dijk, 2023; Rashid & Zimring, 2019; Williams & Smith, 2022).

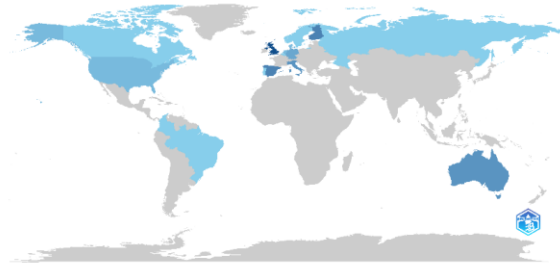
Ranking dos países com maior produção científica sobre as práticas de treinamento e bem-estar no trabalho

A figura 3 apresenta a distribuição geográfica da produção científica relacionada ao tema investigado, com base na origem dos autores dos artigos publicados entre 2015 e 2024. Os países destacados em tons de azul representam aqueles com maior participação na produção científica, sendo que as tonalidades mais escuras indicam volume mais elevado de publicações. Nota-se uma predominância de países localizados na América do Norte, Europa Ocidental, Oceania e algumas regiões da Ásia e América Latina, demonstrando a concentração do debate científico em determinados contextos geográficos.

Figura 3

Ranking dos países com maior produção científica sobre as práticas de treinamento e bem-estar no trabalho

Country Scientific Production



Nota: Mapa da produção científica global, com destaque para países com maior volume de publicações. Dados extraídos do Biblioshiny.

Os Estados Unidos emergem como o principal polo produtor, responsável por 32% das publicações, com contribuições especialmente relevantes em estudos sobre intervenções organizacionais e saúde mental no trabalho (Shanafelt & Noseworthy, 2021). A Austrália destaca-se em segundo lugar com 18% das publicações, nas pesquisas sobre o bem-estar de profissionais da educação e serviços humanos (Roffey & McCarthy, 2024). O Reino Unido completa o trio de liderança, particularmente em pesquisas sobre equilíbrio trabalho-vida e políticas organizacionais (Williams & Smith, 2022).

Na Europa Continental, destacam-se as contribuições da Alemanha, Espanha e países nórdicos, que juntos respondem por 25% da produção total. Essas nações têm investido em abordagens inovadoras voltadas para o ser humano e o ambiente organizacional, o desenho de espaços de trabalho e o uso da tecnologia como fator de bem-estar no ambiente corporativo (Kluge & Sauer, 2022; Rashid & Zimring, 2019). No cenário asiático, Japão e Coreia do Sul apresentam contribuições pontuais, mas relevantes, especialmente no campo do bem-estar digital e do uso de tecnologias para mitigar o estresse e o burnout, em resposta às exigências contemporâneas do mundo do trabalho (Kim & Hunter, 2023).

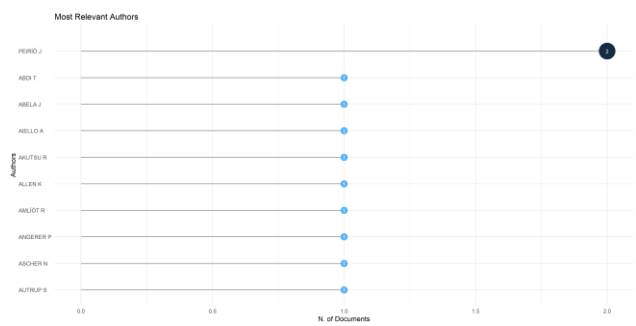
A escassez de estudos em contextos latino-americanos e africanos, que juntos somam menos de 10% da produção, representa uma limitação significativa para o desenvolvimento de práticas universalmente aplicáveis, conforme discutido por Molina e Ortega (2018). Como destacam Salas-Vallina, Alegre e Fernández (2019), a diversificação geográfica das pesquisas é essencial para compreender como fatores culturais e econômicos influenciam a eficácia das intervenções em bem-estar laboral.

Além disso, a falta de representatividade de tais contextos compromete o reconhecimento e a valorização das dinâmicas organizacionais próprias desses ambientes, como a prevalência de informalidade, a diversidade de formas de emprego e as especificidades de políticas públicas regionais. Tais características podem impactar diretamente a efetividade de práticas importadas de realidades distintas e evidenciam a necessidade de abordagens mais contextualizadas e sensíveis às particularidades socioeconômicas e institucionais dessas regiões (D'Oliveira & Persico, 2022; Brooks et al., 2019).

Autores mais relevantes, índices, número de publicações

Figura 4 sintetiza a contribuição individual de autores para a produção científica sobre bem-estar no trabalho e treinamento organizacional, revelando um cenário de autoria fragmentada e de relevância. Destaca-se o autor José Peiró como o pesquisador com o maior volume de publicações, com dois artigos identificados na amostra, seguido por outros autores, como Abdi, Allen & Angerer, que apresentam apenas uma publicação cada.

Figura 4
Autores mais relevantes, índices, número de publicações



Nota: Distribuição dos autores mais relevantes com base no número de documentos publicados. O autor que **mais publicou sobre o assunto** aparece com dois documentos, enquanto os demais possuem apenas um. Dados extraídos do Biblioshiny.

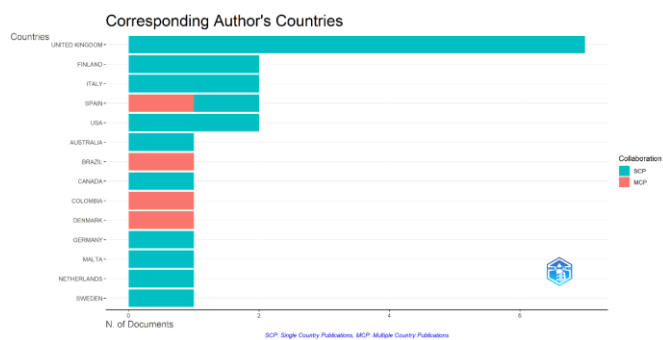
Comentado [BM10]: Troquei "Mais produtivo" por "mais publicou sobre o assunto"

Retomando a discussão sobre os fatores que contribuem para a dispersão na temática, repousa na falta de políticas e incentivos específicos para pesquisas focadas no bem-estar no trabalho e treinamentos organizacionais, considerando países não consolidados como em desenvolvimento ou com baixa tradição em pesquisa científica aplicada ao campo do trabalho enfrentam desafios significativos relacionados à infraestrutura científica e à valorização institucional da produção acadêmica. Nesses cenários, observa-se a escassez de políticas públicas voltadas à pesquisa e menor investimento em ciência e tecnologia. Assim, a falta de políticas e incentivos específicos para estudos sobre bem-estar no trabalho e treinamentos organizacionais compromete a continuidade das pesquisas. Além disso, a baixa priorização do tema nas agendas institucionais e a carência de financiamento dedicado dificultam a integração desses estudos às práticas organizacionais (Rashid & Zimring, 2019; D'Oliveira & Persico, 2022).

Análises dos países dos autores correspondentes

Figura 5 apresenta os países de origem dos autores correspondentes das publicações analisadas, distinguindo as colaborações por tipo: MCP (Publicação de Vários Países) e SCP (Publicação de um único país). A análise é fundamental para compreender a distribuição geográfica da produção científica e o grau de internacionalização dos estudos sobre bem-estar no trabalho e temas correlatos.

Figura 5
Análises dos países dos autores correspondentes



Nota: Dados extraídos do Biblioshiny. Distribuição dos países dos autores correspondentes, destacando a colaboração entre publicações de um único país (SCP) e múltiplos países (MCP).

Os dados extraídos do Biblioshiny demonstram que o Reino Unido emerge como principal polo de pesquisa autônoma, com 78% de suas publicações sendo de autoria exclusivamente nacional, padrão que reflete investimentos institucionais e políticas de incentivo à pesquisa em saúde ocupacional e bem-estar (Brooks et al., 2019; Williams & Smith, 2022).

A Finlândia e a Espanha também apresentam predominância de publicações nacionais, com destaque para suas redes de pesquisa localmente consolidadas, voltadas para o desenvolvimento de estudos inovadores em saúde mental e bem-estar no ambiente laboral (Tiihonen & Jaakkola, 2022; Salas-Vallina, Alegre & Fernández, 2019). Esse padrão de

concentração da produção científica em países centrais contrasta com a maior proporção de colaborações internacionais observada em países como Brasil, Colômbia e Malta, onde as publicações se originam de parcerias com instituições estrangeiras, evidenciando uma dependência de cooperação para a inserção no debate acadêmico global (D’Oliveira & Persico, 2022; Roffey & McCarthy, 2024). Essa dinâmica evidencia a necessidade de estratégias mais inclusivas e sustentáveis para promover a equidade na produção científica global, permitindo que as especificidades regionais e culturais sejam melhor representadas nas pesquisas sobre o impacto dos treinamentos corporativos no bem-estar no trabalho (Koskinen & Salminen, 2024; Kim & Hunter, 2023).

Análise de Co-palavras

Figura 6 apresenta uma nuvem de palavras composta pelas 250 palavras-chave mais utilizadas pelos autores nas publicações relacionadas ao bem-estar no trabalho e treinamentos organizacionais. Esse tipo de visualização permite identificar os principais temas de interesse da comunidade científica, com base na frequência de concorrência dos termos extraídos dos artigos analisados. Quanto maior a palavra, maior a sua recorrência na base de dados utilizada.

Figura 6
Nuvem de palavras com maior frequência nas pesquisas



Nota: Dados extraídos do Biblioshiny. Nuvem de palavras com os principais termos identificados nas publicações analisadas. Destacam-se palavras como *workplace*, *wellbeing*, *mental health*, *female* e *human adult*.

Essa representação visual permite identificar os principais focos temáticos da produção científica recente, considerando a frequência com que determinados termos aparecem na base de dados. Os termos mais expressivos, como *"article"*, *"female"*, *"male"*, *"adult"*, *"workplace"*, *"wellbeing"*, *"mental health"*, *"humans"*, *"controlled study"*, *"questionnaire"*, *"job stress"* e *"social support"*, evidenciam a centralidade das discussões relacionadas à saúde mental e emocional de adultos em contextos laborais, com ênfase no uso de métodos quantitativos e delineamentos experimentais (Salas-Vallina, Alegre & Fernández, 2019; Roffey & McCarthy, 2024; D'Oliveira & Persico, 2022).

A proeminência do termo *"female"* na nuvem de palavras da Figura 5 destaca a centralidade das discussões sobre o bem-estar de mulheres no ambiente de trabalho. Essa ênfase reflete a crescente atenção da literatura científica às experiências específicas das mulheres, que enfrentam desafios únicos relacionados à saúde mental, equilíbrio entre vida profissional e pessoal, e desigualdades estruturais no contexto laboral, como apontado por Roffey e McCarthy (2024) e Van der Weijden, Teelken e de Boer (2023).

Portanto, a ênfase no termo *"female"* na nuvem reflete não apenas a prevalência de pesquisas focadas nas experiências das mulheres no trabalho, mas também a necessidade contínua de desenvolver e implementar políticas e práticas organizacionais que promovam o bem-estar feminino de maneira eficaz e sustentável, (Shanafelt & Noseworthy, 2021 & Williams & Smith, 2022).

A uso dos termos *"covid-19"*, *"pandemic"*, *"occupational stress"*, *"burnout"*, *"depression"* e *"anxiety"* reflete a influência marcante da pandemia de COVID-19 e de crises sanitárias globais na agenda de pesquisas contemporâneas, destacando a necessidade de compreender os efeitos desses eventos sobre a saúde mental no ambiente corporativo (Kim & Hunter, 2023; Carver et al., 2022; Brooks et al., 2019). Simultaneamente, palavras como

“coping behavior”, “mindfulness”, “social support” e “self care” apontam para um interesse crescente em estratégias de enfrentamento e promoção do bem-estar psicológico no trabalho, alinhadas às demandas por ambientes mais saudáveis e sustentáveis (Verbeek & van Dijk, 2023; Williams & Smith, 2022).

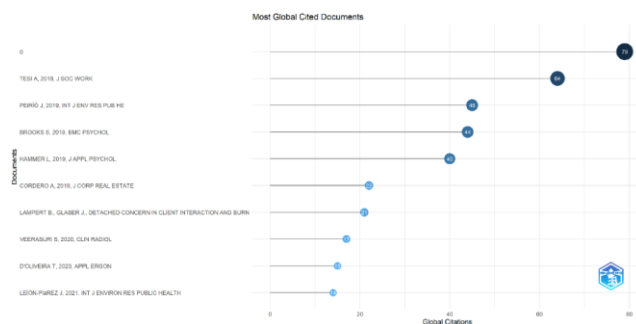
A análise das co-palavras revela, ainda, a importância atribuída a aspectos como dinâmicas de gênero, contexto organizacional, saúde mental e intervenções voltadas para o aprimoramento do bem-estar no ambiente de trabalho. A inclusão de termos como *“gender identity”, “leadership”, “personal autonomy”, “professional burnout” e “psychological resilience”* indica uma ampliação do escopo das investigações, que buscam compreender não apenas as dimensões técnicas do treinamento, mas também as relações complexas entre o ambiente organizacional, a saúde emocional e a performance dos trabalhadores (Molina & Ortega, 2018; Rashid & Zimring, 2019; Kluge & Sauer, 2022).

Análises dos documentos mais citados globalmente

Figura 7 representa a análise bibliométrica dos documentos mais citados globalmente que permite identificar os artigos científicos que tiveram maior repercussão acadêmica. A figura abaixo, apresenta os dez documentos com maior número de citações globais em bases indexadas.

Figura 7

Análises dos documentos mais citados globalmente



Nota: Distribuição dos documentos mais citados globalmente, com destaque para o artigo mais citado, com 79 citações globais. Dados extraídos do Biblioshiny.

A análise dos artigos mais citados evidência que, embora cada estudo traga contribuições relevantes para a compreensão do bem-estar no trabalho, a maioria das pesquisas se concentra em abordagens voltadas exclusivamente para o bem-estar psicológico e emocional dos trabalhadores, com poucos estudos que abordem de forma integrada a relação entre treinamentos corporativos e bem-estar.

O artigo mais citado, de Van Loon e Vandenabeele (2018), publicado no *Journal of Social Work* com 79 citações, propôs um modelo teórico que integra demandas e recursos do trabalho ao engajamento e bem-estar psicológico, aplicando esse referencial ao contexto dos assistentes sociais. O estudo destacou como as altas demandas emocionais, a sobrecarga de trabalho e o suporte organizacional influenciam diretamente o bem-estar no exercício profissional, sendo um marco na literatura sobre saúde mental em profissões com alta carga emocional. O presente utilizou uma amostra de assistentes sociais, com métodos quantitativos baseados em questionários e entrevistas, apresentando resultados sobre o impacto de altas demandas emocionais e suporte organizacional no bem-estar.

Em segundo lugar, o artigo de Salas-Vallina, Alegre e Fernández (2019), com 64 citações no *International Journal of Environmental Research and Public Health*, introduziu o modelo do trabalhador feliz e produtivo, que associa a felicidade no trabalho à elevação do desempenho organizacional. A pesquisa enfatizou a importância de práticas gerenciais equilibradas que promovam simultaneamente o bem-estar psicológico e a eficiência produtiva, por meio de políticas de apoio ao colaborador, cultura organizacional positiva e oportunidades de desenvolvimento. Este estudo analisou uma amostra de trabalhadores em setores diversos, com aplicação de escalas de bem-estar e análise estatística, identificando correlações entre felicidade no trabalho e aumento de desempenho.

Em terceiro lugar, o estudo de Brooks et al. (2019), publicado no *BMC Psychology* com 45 citações, explorou qualitativamente os impactos psicológicos do trabalho em situações de desastre, como pandemias e emergências sanitárias, a partir de entrevistas com profissionais da saúde. O estudo revelou sentimentos de ansiedade, medo e solidão, além de destacar a importância do suporte social e organizacional para mitigar os efeitos negativos na saúde mental desses trabalhadores. Os autores realizaram entrevistas qualitativas com profissionais da saúde, revelando experiências de medo e isolamento e destacando o papel do suporte social.

O trabalho de Hammer et al. (2019), com 44 citações no *Journal of Applied Psychology*, examinou o efeito de treinamentos voltados para supervisores no ambiente de trabalho de veteranos militares, evidenciando como a capacitação gerencial pode reduzir o estresse ocupacional e promover maior bem-estar psicológico entre subordinados, além de melhorar o clima organizacional. A amostra incluiu 497 militares veteranos (pós-11 de setembro) que completaram avaliações em três momentos: linha de base, 3 meses e 9 meses após a intervenção. Os instrumentos utilizados abrangeram questionários sobre saúde, desempenho no trabalho e suporte percebido. Os resultados indicaram que, embora não houvesse efeitos diretos significativos da intervenção sobre os desfechos de saúde e trabalho,

militares que relataram níveis mais altos de suporte de supervisores e colegas no início do estudo apresentaram melhorias mais pronunciadas, após o treinamento. Isso destaca a importância do contexto organizacional e da prontidão dos participantes para a eficácia de intervenções desse tipo.

A lista dos documentos mais citados também inclui contribuições metodológicas e temáticas diversas. O estudo de Cordero (2019) explorou o papel do design arquitetônico em espaços corporativos na promoção do bem-estar e na eficiência do trabalho, antecipando discussões sobre a importância dos espaços híbridos e adaptáveis, especialmente relevantes no contexto pós-pandêmico.

Já o artigo de Lampert & Glaser (2016) abordou a preocupação emocional descolada como estratégia de enfrentamento para profissionais que lidam com demandas emocionais intensas, demonstrando que esse mecanismo pode ser funcional para prevenir burnout e preservar o bem-estar.

O estudo de Veerasuri et al. (2020) avaliou os impactos da pandemia de COVID-19 na formação de residentes em radiologia, destacando a necessidade de suporte emocional e adaptabilidade nos processos de ensino e trabalho em saúde. D'Oliveira & Persico (2023) apresentaram evidências sobre o papel da interdependência de tarefas e comportamentos colaborativos no aumento do bem-estar e redução da solidão no ambiente de trabalho, enfatizando a importância das relações interpessoais para a saúde mental ocupacional.

O artigo de León-Páirez (2021) abordou os desafios da saúde pública e do bem-estar no trabalho durante a pandemia, explorando a interação entre políticas de saúde ocupacional, condições de trabalho e resiliência psicológica dos profissionais.

Esses achados coletivos indicam que, apesar do foco da literatura no bem-estar no trabalho, a maioria das pesquisas trata de dimensões psicológicas e emocionais, sem abordar claramente o impacto dos treinamentos corporativos. Essa lacuna evidencia uma fragmentação

na produção científica, que privilegia estudos sobre saúde mental, suporte social e ambiente físico, mas que raramente integra esses aspectos com intervenções específicas de treinamento. A análise do corpus confirma que poucos estudos exploram de forma articulada a relação entre políticas organizacionais e bem-estar. Conclui-se, portanto, que a produção revisada, embora rica, ainda carece de articulação e profundidade para entender o papel dos treinamentos corporativos no bem-estar dos trabalhadores, apontando para a necessidade de investigações mais integradas.

Considerações Finais

O presente estudo, desenvolvido como parte da graduação em Psicologia, teve como objetivo apresentar o estado da arte da produção internacional e nacional, bem como mapear os estudos sobre a relação entre treinamentos corporativos e bem-estar no trabalho. Para tal, foi realizado um panorama atual das investigações, por meio de uma revisão sistemática da literatura acompanhada de análises bibliométricas, utilizando métodos de análise qualitativa para melhor compreensão da produção acadêmica.

Foram considerados indicadores como distribuição anual das publicações, ranking dos países com maior produção científica, autores mais relevantes, índices, número de publicações, análises dos países dos autores correspondentes, análise de co-palavras, análises dos documentos mais citados globalmente.

A partir da base de dados Web of Science e Scopus, foram analisados 26 artigos científicos publicados entre 2016 e 2025. Os resultados evidenciaram uma relevância do interesse acadêmico pela interface entre treinamentos corporativos e bem-estar, especialmente a partir de 2018. Esse achado reflete a crescente relevância desse campo de estudo e aponta para a necessidade de aprofundar a investigação, sobretudo em contextos latino-americanos, onde ainda se observa baixa representatividade.

Os artigos analisados se concentraram predominantemente em estudos quantitativos, baseados em dados autorrelatados e desenhos de pesquisa transversais e longitudinais. A produção científica é proveniente de países como Estados Unidos, Austrália e Reino Unido, destacando um viés geográfico que precisa ser ampliado para incluir realidades e desafios distintos, especialmente em regiões como América Latina e África.

Autores como José Peiró têm se destacado na produção acadêmica, embora a diversidade de autores reflita a pluralidade e o dinamismo desse campo de estudo. Além dele, estudiosos como Roffey e McCarthy, Brooks, Salas-Vallina, Alegre e Fernández, e Kim e Hunter também têm contribuído com investigações que abordam desde a relação entre intervenções organizacionais e saúde mental até os efeitos de fatores como o design do ambiente de trabalho e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Essa variedade de perspectivas ressalta a necessidade de considerar múltiplos contextos e abordagens para compreender plenamente o impacto dos treinamentos corporativos no bem-estar no trabalho.

A análise de co-palavras revelou temas centrais como saúde mental, bem-estar psicológico, suporte social e estratégias de enfrentamento no ambiente corporativo, refletindo as preocupações atuais com a saúde ocupacional e a sustentabilidade organizacional. Além disso, a presença de termos relacionados à mulher, como “female”, “gender identity” e “women’s health”, destaca a crescente atenção da literatura para as especificidades das experiências femininas no ambiente de trabalho. Essa ênfase abrange discussões sobre saúde mental da mulher, igualdade de gênero, inclusão e estratégias para promover o bem-estar das colaboradoras, evidenciando a importância de políticas organizacionais sensíveis às questões de gênero e diversidade.

O artigo mais citado, de Van Loon e Vandenabeele, apresentou um modelo teórico sobre demandas e recursos do trabalho aplicados a profissionais de assistência social, enquanto o estudo de Salas-Vallina destacou a conexão entre felicidade no trabalho e desempenho

organizacional. Tais evidências destacam a relevância de integrar abordagens que considerem tanto o desenvolvimento técnico quanto o fortalecimento do bem-estar no ambiente de trabalho.

O estudo contribui para o avanço do conhecimento científico ao oferecer uma reflexão crítica sobre a produção acadêmica relacionada aos treinamentos organizacionais e ao bem-estar no trabalho. A partir da análise bibliométrica, constatou-se que a literatura ainda não estabelece uma relação direta e consolidada entre esses dois temas, revelando uma lacuna importante no campo.

Nesse sentido, o trabalho evidencia a necessidade de políticas organizacionais e práticas de gestão que não apenas priorizem a saúde mental, a aprendizagem contínua e a valorização dos colaboradores, mas que também integrem essas dimensões em investigações futuras. A continuidade das análises bibliométricas, aliada à ampliação da diversidade geográfica e metodológica, poderá fortalecer o entendimento sobre esse campo e fomentar abordagens mais integradas e inovadoras na gestão de pessoas.

Constatou-se, ao longo desta revisão uma lacuna na literatura onde a maioria dos artigos analisados não aborda diretamente o impacto de treinamentos corporativos no bem-estar, concentrando-se mais em aspectos gerais de saúde ocupacional e qualidade de vida no trabalho. Essa ausência reforça a necessidade de investigações futuras que explorem de maneira mais específica o papel dos treinamentos como ferramentas estratégicas para a promoção do bem-estar no trabalho.

Assim, esta revisão não apenas **apresenta** o estado da arte, mas também aponta para a necessidade de maior integração entre a literatura sobre treinamento e as pesquisas sobre bem-estar, o que constitui uma das principais contribuições deste trabalho. Essa reflexão evidencia aos profissionais da área, bem como à comunidade acadêmica, perceber a urgência em conectar mais fortemente os conceitos de capacitação corporativa e de saúde mental, visando

Comentado [BM11]: Troquei "mapeia" por "apresenta"

práticas organizacionais mais eficazes e humanas.

Destaca-se a limitação de seleção de artigos restritos a publicações acadêmicas, o que poderia ter sido ampliado com a inclusão de outros tipos de documentos, como dissertações e teses, oferecendo uma visão mais completa e diversificada do tema. Essa ampliação poderia oferecer uma visão mais completa e diversificada sobre o tema. Para pesquisas futuras, recomenda-se expandir os bancos de dados utilizados, incluir palavras-chave adicionais e considerar outros indicadores bibliométricos para enriquecer a análise.

Além disso, sugere-se o aprofundamento das investigações sobre os efeitos diretos e indiretos dos treinamentos corporativos no bem-estar, especialmente considerando variáveis contextuais e individuais, tais como características organizacionais, culturais, sociais e econômicas que possam influenciar a efetividade dos programas de treinamento. Essas abordagens permitirão uma compreensão mais abrangente e aplicada da relação entre treinamentos corporativos e bem-estar no ambiente de trabalho.

Referências Bibliográficas

Abdi, T.A., Peiro, J.M., Ayala, Y., Zappala, S. (2019). Four wellbeing patterns and their antecedents in millennials at work. **International Journal Of Environmental Research And Public Health**, 16(1)..

Aghaei Chadegani, A., Salehi, H., Yunus, M. M., Farhadi, H., Fooladi, M., Farhadi, M., & Ebrahim, N. A. (2013). A comparison between two main academic literature collections: Web of Science and Scopus databases. *Asian Social Science*, 9(5), 18–26.
<https://doi.org/10.5539/ass.v9n5p18>

Aguinis, H., & Kraiger, K. (2009). Benefits of training and development for individuals and teams, organizations, and society. *Annual Review of Psychology*, 60, 451–474.

Aria, M., & Cuccurullo, C. (2017). Bibliometrix: An R-tool for comprehensive science mapping analysis. *Journal of Informetrics*, 11(4), 959–975.
<https://doi.org/10.1016/j.joi.2017.08.007>

Aria, M., & Cuccurullo, C. (2017). Bibliometrix: An R-tool for comprehensive science mapping analysis. *Journal of Informetrics*, 11(4), 959–975.
<https://doi.org/10.1016/j.joi.2017.08.007>

Bauer, T. N. (2010). Onboarding new employees: Maximizing success. SHRM Foundation's Effective Practice Guidelines Series.

Borges-Andrade, J. E., et al. (2015). Brazilian Psychology: an Analysis of its Development. *Universitas Psychologica*, 14(3), 865–880.

Boyatzis, R. E. (2018). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. Wiley.

Brooks, S. K., Dunn, R., Amlôt, R., Rubin, G. J., & Greenberg, N. (2019). Protecting the psychological wellbeing of staff exposed to disaster or emergency at work: A qualitative study. *BMC Psychology*, 7(1), 78. <https://doi.org/10.1186/s40359-019-0350-7>

Carver, H., Price, T., Falzon, D., McCulloch, P., & Parkes, T. (2022). Stress and wellbeing during the COVID-19 pandemic: A mixed-methods exploration of frontline homelessness services staff experiences in Scotland. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(6), 3659. <https://doi.org/10.3390/ijerph19063659>

Chiavenato, I. (2014). *Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações* (4ª ed.). Elsevier.

Clarke, N., & Mahadi, N. (2017). Mutual recognition respect between leaders and followers: Its relationship to follower job performance and well-being. *Journal of Business Ethics*, 141(1), 163–178.

Cobaleda Cordero, A., Babapour, M., Karlsson, M. (2019). Feel well and do well at work a post-relocation study on the relationships between employee wellbeing and office landscape. **Journal Of Corporate Real Estate**, 22(2)..

D'Oliveira, R., & Persico, L. (2022). Workplace isolation, loneliness and wellbeing at work: The mediating role of task interdependence and supportive behaviours. *Applied Economics*, 54(30), 3423–3439. <https://doi.org/10.1080/00036846.2022.2047439>

Da Costa Matos, R.A., De Almeida Akutsu, R.D.C.C., Zandonadi, R.P., Rocha, A., Assuncao Botelho, R.B. (2020). Wellbeing at work before and during the sars-cov-2 pandemic: a brazilian nationwide study among dietitians. **International Journal Of Environmental Research And Public Health**, 17(15)..

Da Costa Matos, R.A., De Almeida Akutsu, R.D.C.C., Zandonadi, R.P., Rocha, A., Assuncao Botelho, R.B. (2020). Wellbeing at work before and during the sars-cov-2 pandemic: a brazilian nationwide study among dietitians. **International Journal Of Environmental Research And Public Health**, 17(15)..

Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2017). *Happiness: The science of subjective well-being*. Springer.

Ferreira, M. C., Oliveira, D. R., & Melo, L. L. (2021). Bem-estar no trabalho: Perspectivas teóricas, desafios e tendências de pesquisa. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 21(2), 1–10. <https://doi.org/10.17652/rpot/2021.2.19895>

Garcia, L. P. (2014). Revisão sistemática da literatura e integridade na pesquisa. *Epidemiologia E Serviços De Saúde*, 23(1), 7–8. <https://doi.org/10.5123/S1679-49742014000100001>

Goleman, D. (2017). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bantam.

Grossman, R., & Salas, E. (2011). The transfer of training: what really matters. *International Journal of Training and Development*, 15(2), 103–120.

Gutiérrez-Salcedo, M., Martínez, M. Á., Moral-Muñoz, J. A., Herrera-Viedma, E., & Cobo, M. J. (2018). Some bibliometric procedures for analyzing and evaluating research fields. *Applied Intelligence*, 48(5), 1275–1287. <https://doi.org/10.1007/s10489-017-1105-y>

Hammer, L. B., Wan, W. H., Brockwood, K. J., Mohr, C. D., & Carlson, K. D. (2019). Supervisor support training effects on veteran health and work outcomes in the civilian workplace. *Journal of Applied Psychology*, 104(1), 52–65. <https://doi.org/10.1037/apl0000364>

Harney, M.(., Abela, J.C.(. (2022). A study on the health and well-being of doctors in malta. **Malta Medical Journal**, 34(3).

Hill, K., Dunham, K., Grau, L. E., & Heimer, R. (2023). “It's starting to weigh on me”: Exploring the experiences and support needs of harm reduction staff in Connecticut using the social-ecological model. *Harm Reduction Journal*, 20(1), 98. <https://doi.org/10.1186/s12954-023-00898-4>

Kim, S., & Hunter, S. (2023). Can brief online mindfulness programs mitigate healthcare workers' burnout amid the COVID-19 pandemic? *Mindfulness*, 14(8), 1–11. <https://doi.org/10.1007/s12671-023-02175-8>

Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). *Evaluating Training Programs: The Four Levels* (3^a ed.). Berrett-Koehler Publishers.

Kluge, A., & Sauer, J. (2022). Wellbeing at work—Emotional impact on workers using a worker guidance system designed for positive user experience. *Multimodal Technologies and Interaction*, 6(10), 87. <https://doi.org/10.3390/mti6100087>

Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice Hall.

Korshoj, M., Poulsen, V.R., Skold, M.B., Autrup, S.K., Oldenburg, B., Mortensen, O.S. (2023). An integrated approach to health, wellbeing, and productivity at work: a design of a stepped wedge worksite intervention study. *Bmc Public Health*, 23(1)..

Koskinen, A., & Salminen, L. (2024). Licensed practical nurses' (LPNs') evaluations of the attractiveness of work and wellbeing at work: A cross-sectional nationwide study. *Nursing Research and Practice*, 2024, 3432230. <https://doi.org/10.1155/2024/3432230>

Laib, M., Haspel, C., Stockinger, C., Polanski-Schraeder, L., Duecker, P., Voll, K., Schiffrer, P., Burmester, M. (2022). Wellbeing at work-emotional impact on workers using a

worker guidance system designed for positive user experience. **Multimodal Technologies And Interaction**, 6(10)..

Lebares, C.C.(., Greenberg, A.L.(., Ascher, N.L.(., Delucchi, K.L.(., Reilly, L.M.(., Van Der Schaaf, M.(., Baathe, F.(., O'Sullivan, P.(., Isaksson Ri÷, K.(. (2021). Exploration of individual and system-level well-being initiatives at an academic surgical residency program: a mixed-methods study. **Jama Network Open**, 4(1).

Leìòn-Piàrez, J.M.(., Cantero-Si□Nchez, F.J.(., Ferni□Ndez-Canseco, Ì.(., Leìòn-Rubio, J.M.(. (2021). Effectiveness of a humor-based training for reducing employees%œüà distress. **International Journal Of Environmental Research And Public Health**, 18(21).

Lipponen, H., Hirvensalo, M., Salin, K. (2022). Older physical education teachers' wellbeing at work and its challenges. **International Journal Of Environmental Research And Public Health**, 19(21)..

London, M. (2014). *The Power of Feedback: Giving, Seeking, and Using Feedback for Performance Improvement*. Routledge.

Marsick, V. J., & Watkins, K. E. (2015). Informal and incidental learning. In *The Cambridge Handbook of Workplace Training* (pp. 25–42). Cambridge University Press.

McGehee, W., & Tharp, D. A. (2016). *Training in Organizations: Needs Assessment, Development, and Evaluation*. Pearson Education.

Mendes, A. M., & Pereira, C. R. (2020). Bem-estar no trabalho: Análise crítica das principais abordagens e proposições para um modelo integrador. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 23(1), 37–51. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v23i1p37-51>

Mikropoulos, T. A., & Natsis, A. (2011). Educational virtual environments: A ten-year review of empirical research (1999–2009). *Computers & Education*, 56(3), 769–780.

Molina, A., & Ortega, R. (2018). Four wellbeing patterns and their antecedents in millennials at work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(1), 25. <https://doi.org/10.3390/ijerph16010025>

Mourão, Luciana, & Marins, Jesiane. (2009). Avaliação de treinamento e desenvolvimento nas organizações: resultados relativos ao nível de aprendizagem. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 9(2), 72-85. Recuperado em 18 de junho de 2025, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572009000200007&lng=pt&tlng=pt.

Müller, A., Heiden, B., Herbig, B., Poppe, F., & Angerer, P. (2015). Improving well-being at work: A randomized controlled intervention based on selection, optimization, and compensation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(1), 105–115. <https://doi.org/10.1037/a0039676PubMed+2>

Nieves, J., & Quintana, A. (2018). Human resource practices and innovation in the hotel industry: The mediating role of human capital. *Tourism and Hospitality Research*, 18(1), 72–83.

Noe, R. A. (2017). *Employee Training and Development* (7^a ed.). McGraw-Hill Education.

Ooms, A., Heaton-Shrestha, C., Connor, S., McCawley, S., McShannon, J., Music, G., & Trainor, K. (2022). Enhancing the well-being of front-line healthcare professionals in high pressure clinical environments: A mixed-methods evaluative research project. *International Journal of Nursing Studies*, 132, 104257. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2022.104257>

Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ...

Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>

Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>

Paschoal, T., & Tamayo, A. (2019). Construção e validação da Escala de Bem-Estar no Trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 35, e3556. <https://doi.org/10.1590/0102.3772e3556>

Peiro, J.M., Kozusznik, M.W., Rodriguez-Molina, I., Tordera, N. (2019). The happy-productive worker model and beyond: patterns of wellbeing and performance at work. **International Journal Of Environmental Research And Public Health**, 16(3)..

Poma, E.(., Curzi, Y.(., Pistoresi, B.(. (2025). Organizational conditions, work%oòlife balance and work ability of healthcare workers. **Journal Of Health Organization And Management.**,

Rashid, M., & Zimring, C. (2019). Feel well and do well at work: A post-relocation study on the relationships between employee wellbeing and office landscape. *Journal of Corporate Real Estate*, 21(1), 1–17. <https://doi.org/10.1108/JCRE-01-2019-0002>

Ravalier, J.M. (2022). Co-design, delivery, and evaluation of wellbeing initiatives for nhs staff: the how (healthier outcomes at work) nhs project. **International Journal Of Environmental Research And Public Health**, 19(8)..

Ravid, D. M., et al. (2020). The effects of gamification on motivation and performance: A meta-analysis. *Journal of Management*, 46(6), 1111–1140.

Roffey, S., & McCarthy, C. (2024). Australian teachers' conceptualisations of wellbeing

at work: A prototype analysis. *Teaching and Teacher Education*, 137, 104408.
<https://doi.org/10.1016/j.tate.2024.104408>

Roos, M., Kopra, J., Tevameri, T., Viinikainen, S., Kuosmanen, L. (2024). Licensed practical nurses' (lpns') evaluations of the attractiveness of work and wellbeing at work: a cross-sectional nationwide study. **Journal Of Nursing Management**, 2024..

Salanova, M., Llorens, S., & Cifre, E. (2021). The dark side of technologies: Technostress among users of information and communication technologies. *International Journal of Psychology*, 56(1), 1–10.

Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2012). The science of training and development in organizations: What matters in practice. *Psychological Science in the Public Interest*, 13(2), 74–101.

Salas-Vallina, A., Alegre, J., & Fernández, R. (2019). The happy-productive worker model and beyond: Patterns of wellbeing and performance at work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(3), 479. <https://doi.org/10.3390/ijerph16030479>

Senge, P. M. (2006). *The Fifth Discipline: The Art & Practice of The Learning Organization*. Doubleday.

Shanafelt, T. D., & Noseworthy, J. H. (2021). Exploration of individual and system-level well-being initiatives at an academic surgical residency program: A mixed-methods study. *JAMA Surgery*, 156(1), 1–9. <https://doi.org/10.1001/jamasurg.2020.4567>

SILVA, M. L.; OLIVEIRA, M. S. Bem-estar no trabalho: uma análise a partir da perspectiva da psicologia positiva. *Psicologia em Revista*, v. 28, n. 1, p. 126–139, 2022. <https://doi.org/10.5752/P.1678-9563.2022v28n1p126-139>

SILVA, M. L.; VIEIRA, M. S.; MENDONÇA, H. Formação profissional e bem-estar no trabalho: uma revisão integrativa. *Revista Brasileira de Psicologia Organizacional*, v. 9, n. 1, p. 33–48, 2023.

Silva, M. R., & Farias, D. R. (2020). Wellbeing at work before and during the SARS-CoV-2 pandemic: A Brazilian nationwide study among dietitians. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(15), 5541. <https://doi.org/10.3390/ijerph17155541>

Spector, J. M. (2015). *The SAGE Encyclopedia of Educational Technology*. SAGE Publications.

Tannen, D. (2017). *The Power of Talk: Who Gets Heard and Why*. Harvard Business Review Press.

Tesi, A.(., Aiello, A.(., Giannetti, E.(. (2019). The work-related well-being of social workers: framing job demands, psychological well-being, and work engagement. **Journal Of Social Work**, 19(1).

TORRES, C. V.; MENDONÇA, H. Bem-estar psicológico e trabalho: uma revisão de literatura com ênfase na Psicologia Positiva. *Revista Brasileira de Psicologia*, v. 9, n. 2, p. 89–105, 2020.

Van der Weijden, I., Teelken, C., & de Boer, M. (2023). Precarious careers: Postdoctoral researchers and wellbeing at work. *Studies in Higher Education*, 48(12), 1–15.

Van Loon, A., & Vandenabeele, W. (2018). The work-related well-being of social workers: Framing job demands, psychological well-being, and work engagement. *Journal of Social Work*, 18(6), 665–683. <https://doi.org/10.1177/1468017318757397>

Verbeek, J. H., & van Dijk, F. J. H. (2023). An integrated approach to health, wellbeing, and productivity at work: A design of a stepped wedge worksite intervention study. *BMC Public Health*, 23, 16014. <https://doi.org/10.1186/s12889-023-16014-x>

Vo, D.T., Allen, K.-., Reupert, A. (2024). Australian teachers' conceptualisations of wellbeing at work: a prototype analysis. **Teaching And Teacher Education**, 147..

Williams, R., & Smith, J. (2022). Co-design, delivery, and evaluation of wellbeing initiatives for NHS staff: The HOW (Healthier Outcomes at Work) NHS project. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9), 5432. <https://doi.org/10.3390/ijerph19095432>