



CENTRO PAULA SOUZA
ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL – ETEC PAULINO BOTELHO
Curso Técnico em Administração

Ana Alice de Souza

QUALIDADE DE VIDA NO
AMBIENTE DE TRABALHO

São Carlos

2022

Ana Alice de Souza

**QUALIDADE DE VIDA NO
AMBIENTE DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em Administração da Etec Paulino Botelho, orientado pela Professora Jacqueline Valério de Aquino e Professor Rafael Zorzenon, como requisito parcial para a obtenção do título de Técnico em Administração.

São Carlos

2022

DEDICATÓRIA

Agradeço a Deus que me deu forças para a conclusão deste trabalho.

Aos meus pais que sempre me apoiaram e são pilares da minha formação. Em especial minha mãe que me deu apoio e incentivo nos momentos de cansaço, sempre esteve disposta a ajudar. Ao meu irmão e minha avó materna pelo companheirismo e paciência em todos os momentos. Obrigada por contribuírem para construção deste trabalho, pela oração e ao amor de vocês, minha família.

Aos professores orientadores Rafael Zorzenon e Jacqueline Valério de Aquino que me auxiliaram durante o processo de desenvolvimento deste presente projeto.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus por me permitir a realização deste trabalho, por me dar coragem e força para superar cada desafio.

Agradeço em especial minha família, minha mãe Fabiana, meu pai João, meu irmão Afonso e minha avó Aparecida, que proporcionaram momentos de lazer, me ajudaram a permanecer firme durante essa caminhada e me permitiram desenvolver um melhor desempenho durante esse processo. Por chegar ao fim de mais uma etapa importante da minha vida.

Aos meus colegas de curso, pela amizade e troca de experiências que me permitiram crescer.

Aos professores orientadores Jacqueline Valério de Aquino e Rafael Zorzenon, que com competência e instrução passaram a me auxiliar neste trabalho de conclusão de curso.

A todos que contribuíram para o desenvolvimento deste trabalho de pesquisa, enriquecendo o meu processo de aprendizado.

EPÍGRAFE

“A esperança tem duas filhas lindas, a indignação e a coragem; a indignação nos ensina a não aceitar as coisas como estão; a coragem, a mudá-las.”

Santo Agostinho

SOUZA, Ana Alice. **Qualidade de vida no ambiente de trabalho**. 2022. 22 folhas. Trabalho de Conclusão de Curso (Técnico em Administração) – ETEC Paulino Botelho, São Carlos, 2022.

RESUMO

O objetivo deste trabalho de conclusão de curso é analisar as informações a respeito da Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho. Este tema abrange vários conhecimentos, dentre eles a ergonomia, produtividade, motivação, bem-estar e as principais necessidades para a saúde dos colaboradores dentro das organizações, sejam de pequeno ou grande porte. Os procedimentos metodológicos foram realizados através de pesquisas qualitativas e exploratórias no *Google Scholar*, cuja amostra final foi composta por aproximadamente 33 documentos. Os resultados encontrados para os programas de QVT envolvem inovações tecnológicas e execução do clima organizacional; devem ser discutidos e atualizados sempre que necessários, compreendendo e aplicando as Normas Regulamentadoras (NR's), designando os direitos, obrigações e deveres a serem cumpridos por empregadores e colaboradores, promovendo a conservação da segurança, integridade e saúde dos funcionários. Os estudos deste trabalho demonstram a importância da qualidade de vida no ambiente de trabalho, cujos os fatores de bem-estar, saúde e segurança são significativos durante o cotidiano dos funcionários nas organizações, pois com o aumento da motivação e o ambiente agradável, os resultados são mais compreensíveis, durante o alcance de metas e crescimento nas empresas. Portanto, os colaboradores precisam ser reconhecidos como um cidadão com direitos e deveres cuja a vida deve ser valorizada de modo integral. Desta forma estas pesquisas são uma humilde contribuição às organizações empresariais.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho. Bem-estar. Clima Organizacional. Saúde. Normas Regulamentadoras.

ABSTRACT

The objective of this course conclusion work is to analyze the information regarding the Quality of Life in the Work Environment. This theme covers several areas of knowledge, including ergonomics, productivity, motivation, well-being and the main needs for the health of employees within organizations, whether small or large. The methodological procedures were carried out through qualitative and exploratory research on Google Scholar, whose final sample consisted of approximately 33 documents. The results found for the QWL programs involve technological innovations and execution of the organizational climate; must be discussed and updated whenever necessary, understanding and applying the Regulatory Standards (NR's), designating the rights, obligations and duties to be fulfilled by employers and employees, promoting the conservation of safety, integrity and health of employees. The studies in this work demonstrate the importance of quality of life in the work environment, whose well-being, health and safety factors are significant during the daily lives of employees in organizations, because with increased motivation and a pleasant environment, the results are more understandable, during the achievement of goals and growth in companies. Therefore, employees need to be recognized as citizens with rights and duties whose life must be fully valued. In this way these surveys are a humble contribution to business organizations.

Keywords: *Quality of Life at Work. Welfare. Organizational Climate. Health. Regulatory Standards.*

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	17
1.2 Justificativa	18
1.3 Problema de pesquisa	19
2 OBJETIVOS	21
2.1 Objetivo geral	21
2.2 Objetivos específicos	21
3 METODOLOGIA	23
3.1 Descrição do método adotado na pesquisa	23
4 REFERENCIAL TEÓRICO	25
4.1 Benefícios dos programas de Qualidade de Vida No Trabalho	28
4.2 Qualidade de vida no ambiente de trabalho e saúde	30
5 ESTUDOS DE CASO	33
5.1 A ergonomia	33
5.2 Programa de participação nos resultados	34
5.3 Parâmetros que impactam na QVT em uma organização pública	36
6 CONCLUSÃO	39
6.1 Dificuldades enfrentadas na pesquisa	40
REFERÊNCIAS	42

1 INTRODUÇÃO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador (RODRIGUES, 1994). Começou a ser implantada e discutida pelas organizações com técnicas de ergonomia, visando evitar doenças profissionais ou acidentes.

Um planejamento eficiente de QVT pode promover a saúde dos trabalhadores. Os colaboradores satisfeitos com as condições das funções exercidas no local de trabalho são mais engajados, produzem mais e erram menos.

Segundo Castro (2015), Prestes (2017), a empresa ganha aumento de resultados tanto financeiros como operacionais, quando desenvolve uma estratégia que oferece benefícios para todos os envolvidos.

Quando são estabelecidos programas de QVT para proporcionar melhorias no âmbito laboral, é vantajoso para as empresas, garantir as satisfações dos colaboradores dentro do ambiente de trabalho, proporcionando maiores níveis de rendimento pessoal, profissional e organizacional.

Questões como o desenvolvimento de ansiedade, depressão e Síndrome de *Burnout* se tornaram recorrentes no ambiente profissional, também durante o período de *home office* (escritório em casa), ocasionado pela pandemia de Covid-19. (PETRENKO, 2021).

É importante ressaltar, de acordo com Ferreira (2016, apud KLEIN et al, 2018), a Qualidade de Vida no Trabalho é um princípio da gestão organizacional que apresenta um conjunto de normas, diretrizes e práticas organizacionais considerando as relações socioprofissionais, ou seja, interações entre chefes e subordinados, que apontam a valorização do bem-estar individual e coletivo, visam o crescimento pessoal dos trabalhadores e o exercício da cidadania organizacional no ambiente profissional.

Segundo Albuquerque e Limongi (1998, apud CASTRO, 2015), a Qualidade de Vida no Trabalho, portanto, é um grupo de ações de uma organização que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações tecnológicas dentro do ambiente de trabalho.

A melhoria da produtividade não pode ser discutida sem o reconhecimento do conceito de uma boa produção, dignidade, motivação e desempenho do processo de trabalho na organização.

Faz-se necessário o aprofundamento e entendimento da presente questão, no pertencente a qualidade de vida no trabalho e suas respectivas consequências.

1.2 Justificativa

A Qualidade de Vida no ambiente de Trabalho abrange todos os conjuntos da organização, não se limita apenas a prevenção de acidentes de trabalho.

A QVT são um conjunto de ações que promovem melhores condições e levam a resultados satisfatórios, como exemplo: iluminação, comodidade, temperatura, modificando elementos parciais dos postos de trabalho; conforme Limongi-França (2004).

De acordo com o estudo feito por Lorensi e Perini (2017), as ações preventivas de cuidado à saúde do trabalho são importantes, a produtividade está na questão qualitativa, reduzindo desperdícios e acidentes, em outros termos, o colaborador saudável, que se sente confortável, produz muito mais, melhora os relacionamentos, traz clareza mental, comunicação, motivação e confiança.

O lazer e o descanso são peças-chave para uma boa Qualidade de Vida no Trabalho, a explicação é melhorar o clima organizacional e a saúde integral dos colaboradores, são ferramentas bem-vindas, diminuem o estresse, diminuem a ansiedade, aumentam a disposição, melhoram o processo criativo, melhoram a sociabilidade e bem-estar geral (MARTINS, 2021).

O termo Qualidade de Vida nas organizações começou a ser tratado como um fator de importância na gestão de pessoas, por volta do século XX, colaboradores motivados e saudáveis passaram a ser sinônimo de melhoria e produtividade, desenvolvendo uma série de métodos, técnicas e equipamentos que permitiam avaliar o desempenho físico do ser humano.

De acordo com Lida (2002) a ergonomia busca a satisfação, o bem-estar dos trabalhadores e enfatiza a segurança, busca o desempenho eficiente para auxiliar em um melhor desenvolvimento de trabalho.

Empresas que investem na qualidade de vida do trabalhador melhoram seus resultados de forma mais rápida e eficiente e o desempenho financeiro da organização. A valorização dos funcionários é positiva, pois ter um clima organizacional mais leve e agradável, diminui os conflitos e aumenta a confiança entre as equipes.

Segundo Macedo (1993), na QVT observa-se a saúde, a higiene, os fundamentos básicos da ergonomia para a segurança dos trabalhadores e melhor atuação durante a realização de sua tarefa.

De acordo com França, a QVT tem despertado interesse em alguns empresários brasileiros, portanto, a QVT deve atingir os programas que proporcionam a saúde física e social dos funcionários.

Muitas vezes, o colaborador sente-se sobrecarregado no seu dia de trabalho, fica sem energia ou esperança. Com essas situações, gestores devem levar em consideração a Qualidade de Vida no Trabalho que causam o impacto na saúde mental e física dos trabalhadores, pois é uma compreensão de bem-estar e garantia da saúde, dependendo simultaneamente da organização e do trabalhador.

1.3 Problema de pesquisa

- a) Ajudar a compreender os aspectos de como a saúde do trabalhador deve ser um tema mais presente nas discussões atuais, bem como as condições de trabalhos, que podem vir a desencadear as doenças do trabalho, como a Síndrome de *Burnout*, um distúrbio emocional que decorre diretamente das relações de trabalho, geralmente causado por um conjunto de fatores que acabam estressando em demasia, degradando a qualidade de vida do indivíduo, ocasionando diversos sintomas que podem levar a incapacitação para o trabalho.
- b) Incentivar para o bem-estar dos funcionários em suas empresas, sejam de grande ou pequeno porte, sendo considerável que as instituições estabeleçam práticas que resultem em maior motivação, principalmente para realizar tarefas com segurança e bom uso da energia pessoal.

Principais questões: Qual a importância da qualidade de vida no trabalho? Qual a sua influência no rendimento dos trabalhadores?

2 OBJETIVOS

2.1 Objetivo geral

Os objetivos deste presente trabalho são:

1. Visar a saúde e o bem-estar do colaborador, no âmbito social, profissional, econômico e ambiental;
2. Prevenir o desenvolvimento de doenças como a depressão, a ansiedade e a Síndrome de *Burnout* nos colaboradores, as quais estão diretamente ligadas à sobrecarga no trabalho e ao ambiente de trabalho;
3. Conceito sobre gestão de pessoas no ambiente organizacional, produtividade nas organizações, motivação no ambiente de trabalho, qualidade de vida no trabalho;
4. Identificar os principais autores que publicam sobre o assunto.

2.2 Objetivos específicos

a) compreender as ações desenvolvidas nas empresas voltadas para a Qualidade de Vida no Trabalho;

b) conhecer ações que promovam resultados positivos voltados à Qualidade de Vida no Trabalho para os trabalhadores.

A qualidade de vida no trabalho e os modelos de liderança participativa acabam por se combinar tão perfeitamente que se tornam um moto-contínuo, em que um viabiliza e impulsiona o outro, mantendo a coesão da equipe. O modelo de liderança promove envolvimento das pessoas com a tarefa e participação no processo decisório; e isso acaba por se refletir na QVT, aumentando os índices de satisfação e motivação do empregado (LIMONGI-FRANÇA, 2006, p. 79).

3 METODOLOGIA

O presente trabalho visa analisar o comportamento das empresas referente à Qualidade de Vida dos trabalhadores. Realizados através de pesquisas qualitativas que desenvolvem um entendimento em um assunto específico, e exploratórias.

A ciência faz parte do nosso cotidiano, aproveitando os materiais para aumento dos novos conhecimentos, argumentação lógica e melhoria da condição da vida humana. As metodologias podem se relacionar com os conhecimentos científicos, que oferecem explicações a respeito do objetivo em questão.

Conforme Prodanov (2013), a metodologia é a aplicação de técnicas e procedimentos que devem ser analisados para a formação dos conhecimentos, com a disposição de evidenciar os diversos âmbitos da sociedade.

3.1 Descrição do método adotado na pesquisa

Inicialmente foi realizada uma revisão de artigos científicos através do *Google Scholar*, fornecendo artigos, livros, resumos, estudos em organizações, revistas, editoras, entre outras, que se desenvolve do tema de Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho.

De acordo com GIL, 2007 a pesquisa exploratória é uma metodologia que envolvem: análise de exemplos que estimulem a compreensão e levantamento bibliográfico.

Marconi e Lakatos (2010) explicam que a abordagem qualitativa se trata de uma pesquisa para interpretar e analisar os aspectos estudados, descrevendo análises mais detalhadas e tendências de comportamento humano.

Para a promoção da QVT, o fornecimento de suporte organizacional é indispensável, reduzindo riscos à segurança e a saúde do trabalhador, facilitando o processo de adaptação às exigências do trabalho.

Está delimitado, de acordo com a seleção de dados, os principais termos de busca utilizados, foram: “Qualidade de Vida no Trabalho”, “Bem-estar”, “Clima organizacional”, “Saúde”, “Segurança” e “Normas Regulamentadoras”, conforme os critérios e também com a base de dados utilizada.

Do ponto de vista acadêmico, o trabalho apresenta, no atual contexto, o avanço

da QVT, por meio de estudo, publicações e práticas. É importante contribuir ao meio organizacional, de forma a identificar os principais resultados sobre o tema, permitindo que melhorias empresariais sejam realizadas.

4 REFERENCIAL TEÓRICO

Cumpra trazer a pauta a seguinte visão de Chiavenato:

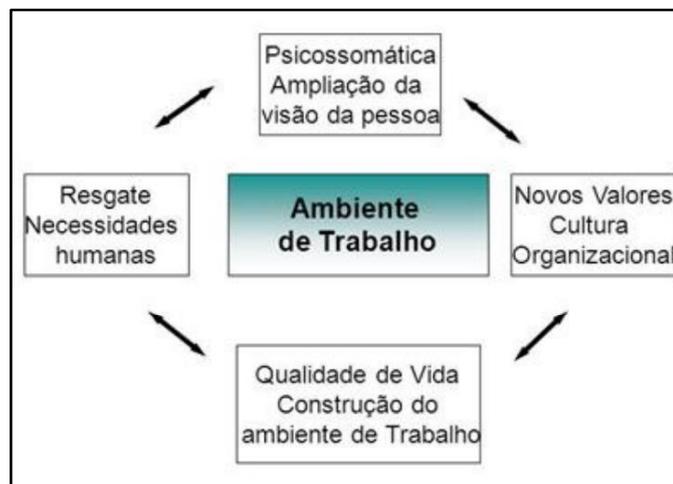
A palavra qualidade de vida no trabalho foi estabelecida por Louis Davis, nos anos 1970, quando estava sendo desenvolvida uma análise sobre a estrutura de cargos e, dessa forma, para ele, a definição de qualidade de vida no trabalho não é nada mais, nada menos, que a preocupação com o bem-estar global e da saúde dos funcionários no decorrer da realização de suas atividades diárias”. (Chiavenato, 2004, p. 448).

Colaboradores satisfeitos com o trabalho são mais engajados, produzem mais e são também motivados. É favorável para as empresas desenvolverem e manterem a QVT nas organizações; investir nos funcionários para maior desenvolvimento e crescimento organizacional; inserir programas voltados à saúde física e mental, produzir mecanismos com seus colaboradores e desenvolver programas de comunicação, desenvolvimento e crescimento que fidelize inovações no ambiente de trabalho.

Segundo Mendes; Costa Dias (1991), a saúde do trabalhador é um campo que está em constante evolução, estabelecendo a relação entre o processo: saúde e trabalho, com características multidisciplinares, envolvendo profissionais de engenharia, medicina, psicologia, fisioterapia, direito, entre outros.

Manter a motivação dos trabalhadores com promoção de produtividade, promoção de saúde e melhor clima organizacional são programas da Qualidade de Vida no Trabalho, como o quadro abaixo exemplifica:

Quadro 1 – Benefícios dos Programas de Qualidade de Vida



Fonte: França (2007,p.195)

O direito à saúde dos trabalhadores é assegurado por meio da legislação, que pode contribuir de forma significativa para a implantação de melhorias nessa área. Nas relações empregatícias, o empregador assume grandes obrigações trabalhistas.

A legislação que garante o direito dos trabalhadores no Brasil é a Consolidação das leis do Trabalho (CLT), que regulamenta as relações de contrato de trabalho entre o empregado e a empresa.

As Normas Regulamentadoras (NR), desenvolvidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, descrevem e identificam as condições do ambiente de trabalho, para assegurar a manutenção da saúde do trabalhador, são de execução obrigatória, podendo gerar falta grave passível de multa o não cumprimento do disposto na legislação.

Atualmente, existem 36 NR em vigor, cada uma com um tema distinto e atendendo segmento específico. Dentre as normas mais divulgadas estão a 7 - Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO), e a 9 - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), que todas as empresas devem implantar (BRASIL, 1978).

O responsável pela elaboração do PCMSO é o médico do trabalho, que deve ser um médico com especialização em medicina do trabalho (BRASIL, 2013). Verificam os ambientes de trabalho que as empresas oferecem, levando em consideração os aspectos estruturais, como iluminação, ventilação e entre outras circunstâncias que podem considerar na saúde dos trabalhadores.

É obrigatório para todas as organizações, as diretrizes do PCMSO são:

- a) rastrear e detectar precocemente os agravos à saúde relacionados ao trabalho;
- b) detectar possíveis exposições excessivas a agentes nocivos ocupacionais;
- c) definir a aptidão de cada empregado para exercer suas funções ou tarefas determinadas;
- d) subsidiar a implantação e o monitoramento da eficácia das medidas de prevenção adotadas na organização;
- e) subsidiar análises epidemiológicas e estatísticas sobre os agravos à saúde e sua relação com os riscos ocupacionais;

- f) subsidiar decisões sobre o afastamento de empregados de situações de trabalho que possam comprometer sua saúde;
- g) subsidiar a emissão de notificações de agravos relacionados ao trabalho, de acordo com a regulamentação pertinente;
- h) subsidiar o encaminhamento de empregados à Previdência Social;
- i) acompanhar de forma diferenciada o empregado cujo estado de saúde possa ser especialmente afetado pelos riscos ocupacionais;
- j) subsidiar a Previdência Social nas ações de reabilitação profissional;
- k) subsidiar ações de readaptação profissional;
- l) controlar da imunização ativa dos empregados, relacionada a riscos ocupacionais, sempre que houver recomendação do Ministério da Saúde.

O PPRA é para gestão das condições do ambiente de trabalho com o objetivo de prevenir riscos que podem gerar algum dano aos trabalhadores, como riscos ergonômicos e mecânicos; prevenir doenças, ou sugerir através da NR 6 equipamentos de Proteção Individual (EPIs), evitando riscos e agentes químicos, físicos, biológicos e mecânicos presentes no ambiente de trabalho.

Assim como a NR 9 considera esses riscos de agentes físicos sendo: radiações, vibrações, pressões anormais e temperaturas extremas, infrassom e ultrassom, as bactérias, bacilos, fungos, vírus, parasitas, protozoários, entre outros, são considerados agentes biológicos.

A NR 12 “Segurança no trabalho com máquinas e equipamentos” cita risco mecânico, também indicando a inclusão desse risco no PPRA, simultaneamente, a NR 17 aponta a Ergonomia.

Devido ao E-social, que foi criado pelo governo federal para facilitar a administração das informações relativas aos trabalhadores, os mesmos precisam submeter-se a exames médicos periódicos, de acordo com a função, em clínicas com médico do trabalho para avaliar riscos e segurança do trabalho. O exame médico é essencial para avaliação das condições mentais e físicas.

Atualmente o prazo para regularização do E-Social é até janeiro de 2023.

No local de trabalho são elaborados laudos referentes a ergonomia, ruído, temperatura, exposição a produtos químicos, riscos de saúde, para averiguar a insalubridade e periculosidade, isso vem a colaborar com a Qualidade de Vida no Trabalho.

É direito do trabalhador estar em um ambiente de trabalho saudável, onde o empregador deve garantir o implemento de todos os protocolos de salubridade e segurança:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Os trabalhadores que apresentam insalubridade e periculosidade são beneficiados no tempo de aposentadoria.

4.1 Benefícios dos programas de Qualidade de Vida No Trabalho

Os gestores devem contribuir para amenizar o estresse de seus colaboradores como: criar um plano de carreira, proporcionando oportunidade de crescimento; melhorar a comunicação com seus colaboradores; investir em programas de qualidade de vida.

Algumas empresas demonstram preocupação com o bem-estar dos colaboradores, implementando os programas de qualidade de vida no trabalho, que passou a ser algo inovador, trazendo benefícios e bem-estar aos funcionários percebendo sua importância para a organização. Com os funcionários mais motivados, a produtividade é maior.

Um programa de Qualidade de vida no trabalho pode ser desenvolvido através das fases:

- a) Sensibilização:** a implantação do programa QVT;
- b) Planejamento:** todas as etapas do projeto, desde a elaboração do projeto até o plano de ação;
- c) Diagnostico:** coleta das informações sobre a empresa, sendo realizadas pesquisas sobre o ambiente de trabalho dos colaboradores;

d) Execução e implementação: análise dos dados coletados, se relacionam as condições estabelecidas no ambiente, como políticas de gestão e práticas organizacionais.

É considerável a inserção da QVT, pois traz vários benefícios para o trabalho e favorece o clima organizacional mais saudável, trazendo motivação aos colaboradores, como sugere a tabela abaixo:

Quadro 3 – Benefícios dos Programas de Qualidade de Vida

 Investimento em Treinamento e Desenvolvimento	 Maior engajamento dos profissionais a partir de sua valorização	 Criação de áreas comuns para a integração de colaboradores
 Maior valorização das competências e habilidades dos funcionários	 Promoção de relacionamentos interpessoais mais positivos	 Respeito individual e coletivo aos direitos dos trabalhadores
 Atenção maior à segurança e saúde dos profissionais no trabalho	 Maior produtividade individual e coletiva dos funcionários	 Implantação de projetos ergonomia e ginástica laboral
 Diminuição das doenças provenientes do trabalho	 Criação de um ambiente mais saudável para o capital humano	 Criação de acesso específico para portadores de deficiências físicas
	 Defesa da liberdade de expressão e participação de todos	

Fonte: Adaptado de Exame (2013)

Para minimizar os impactos, os colaboradores podem: se desconectar da empresa nos momentos em que não estiverem na mesma; otimizar suas atividades de acordo com a Administração do Tempo; alimentar-se bem.

Para diminuir os sintomas de ansiedade e estresse, descansar o corpo e a mente, através de exercícios físicos para promover o foco e aumentar a produtividade, ginastica laboral; é possível incluir pausas durante o expediente. São exemplos: momentos para distração ou para praticar alguma atividade de lazer ou intervalo para o café.

Pode-se criar um canal de comunicação, no qual os colaboradores podem expor as questões emocionais, conflitos, sugestões, para que o ambiente de trabalho se torne mais seguro.

Há exemplos de empresas que se associam a um clube composto por academia, piscina, quadras de esportes, salões de jogos, dos quais os funcionários podem usufruir antes ou depois do expediente, aos finais de semana ou durante as férias, tornando-se sócios, através de um pequeno valor de contribuição mensal.

4.2 Qualidade de vida no ambiente de trabalho e saúde

O bem-estar no trabalho é um conjunto de estratégias e ações adotadas para a criação de um ambiente de trabalho harmônico e benéfico aos colaboradores, seja à distância, em *home office*, ou em modo híbrido, que se tornaram tendência durante a pandemia.

A origem do termo 'Qualidade de Vida no Trabalho' atribuiu-se a Eric Trist e seus Colaboradores do TavistockInstitute, em 1950. Eles desenvolveram uma abordagem sócio técnica da organização do trabalho, agrupando o indivíduo, o trabalho e a organização, com base na análise e na reestruturação da tarefa, buscando melhorar a produtividade, reduzir os conflitos e tornar a vida dos trabalhadores menos penosas (FERNANDES, 1996, p. 40).

Organização Mundial de Saúde (OMS) define saúde não apenas como a ausência de doença, qualidade de vida é:

A percepção do indivíduo de sua inserção na vida, no contexto da cultura e sistemas de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações. E envolvem o bem-estar espiritual, físico, mental, psicológico e emocional, além de relacionamentos sociais, como família e amigos e, também, saúde, educação, habitação, saneamento básico e outras circunstâncias da vida.

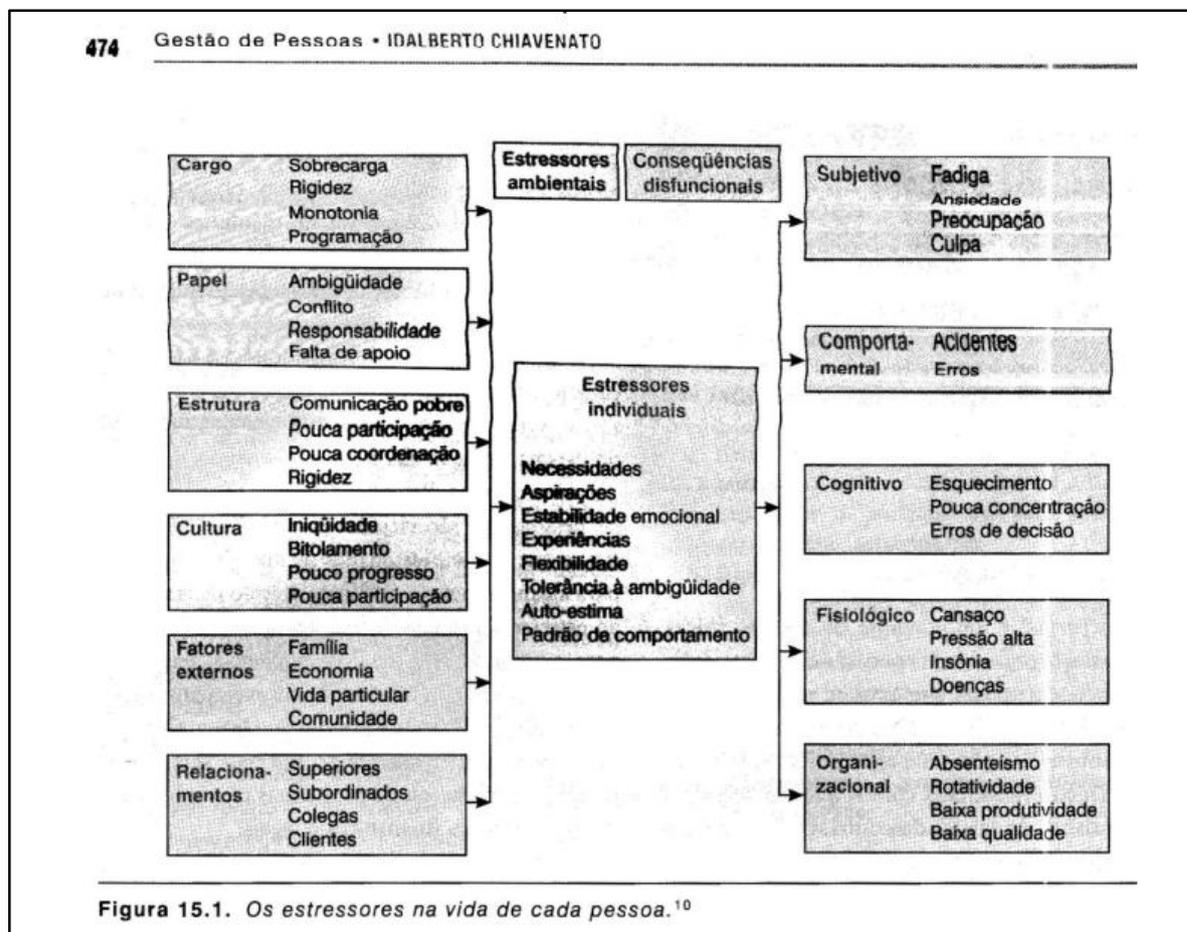
O ambiente físico influencia na saúde emocional dos colaboradores é por isso que a norma número 17 da portaria Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e Ministério de Previdência Social (MPS) número 3751 de 1990 dispõe sobre ergonomia. Para reduzir os impactos e lesões por esforços repetitivos e acidentes de trabalho é possível adquirir cadeiras macias com encosto no ângulo adequado para coluna ombros e braços; mesa reguladas na altura para manter a postura; ambiente bem iluminado e com temperatura apropriada.

Na rotina de trabalho muitos funcionários passam horas sentados, com posturas incorretas e hábitos repetitivos, que geram prejuízos e comprometem o bem-estar e a saúde dos funcionários.

Em conformidade com Oliveira (2019), os riscos ergonômicos são as condições que afetam o bem-estar do trabalhador, entre eles: postura inadequada, repetitividade de ritmo, monotonia, levantamento de peso que podem ter como consequência as lesões por esforços repetitivos (LER).

O estresse se acarreta por duas fontes básicas: atividade emocional ou atividade física e mental. No ambiente de trabalho, o estresse pode ocorrer de diversas formas, ocasionando consequências tanto para a organização quanto para os funcionários (como: depressão, ansiedade, nervosismo, dores de cabeça, entre outros) o quadro abaixo exemplifica alguns fatores.

Quadro 2 – O Estresse na vida de cada pessoa



Fonte: Chiavenato 2008 p.49

Quando as pessoas não se sentem bem no ambiente de trabalho, casos de frustração ou cansaço podem evoluir para distúrbios emocionais como depressão, síndrome de *Burnout* (ou esgotamento), síndrome do Pânico, transtornos de ansiedade.

Um dos fatores da síndrome de *Burnout* é o desgaste físico e exaustão emocional, foi considerada e reconhecida como “risco ocupacional”; quando o trabalhador percebe que seus recursos físicos e emocionais são inadequados para enfrentar as exigências do trabalho e do contexto organizacional.

De acordo com a OMS, a síndrome de *Burnout* é resultado de estresse crônico, cujas características são sensação de esgotamento ou sentimentos negativos relacionados ao trabalho e ao ambiente laboral.

Desde o dia 1º de janeiro de 2022, a Síndrome de *Burnout* foi classificado oficialmente como doença do trabalho pela Organização Mundial da Saúde (OMS).

Com a inclusão na Classificação Internacional de Doenças (CID) da OMS, a pessoa diagnosticada com a Síndrome de *Burnout* terá direito a licença médica remunerada pelo empregador por um período de até 15 dias de afastamento. Quando esse período for superior, o trabalhador terá direito ao auxílio-doença acidentário e quando retornar terá estabilidade por um ano, não podendo ser dispensado sem justa causa nesse período.

O Ministério da Saúde (2020), aponta que durante o período da pandemia de Covid-19, se tornaram frequentes o diagnóstico de depressão atingindo 40% dos adultos brasileiros, assim como ansiedade e nervosismo com 50% deles.

5 ESTUDOS DE CASO

5.1 A ergonomia

Neste estudo de caso, na empresa MEJ TOUR Viagens e Turismo Ltda – EPP, o artigo busca demonstrar como a ergonomia pode melhorar consideravelmente a produtividade e a eficiência às práticas de tarefas com mais segurança e conforto nos postos de trabalho, realizando produtividade, procurando eficiência organizacional, de como a ergonomia pode se tornar um fator importante para um local de trabalho saudável.

O termo Qualidade de Vida no Trabalho passou a ser implantado e discutido pelas organizações com técnicas de ergonomia; foi por volta do século XX que o termo qualidade de vida nas organizações começou a ser ajustado como um fator de importância na gestão de pessoas, os colaboradores saudáveis e motivados passaram a ser sinônimo de produtividade e melhoria.

É importante enfatizar, como os fatores ergonômicos trazem benefícios para a Qualidade de Vida no Trabalho quanto a produtividade da empresa, essas técnicas buscam evitar doenças profissionais ou acidentes.

O objetivo deste estudo de caso é aplicar técnicas para boa execução no trabalho, para proporcionar condições que sejam favoráveis e tornar o ambiente mais produtivo.

As empresas devem buscar melhores desempenhos em termos de produtividade, qualidade de vida no trabalho e ergonomia. No estudo de caso foi adotada a abordagem qualitativa, o trabalhador seguro se sente mais confortável e produtivo.

Segundo Conte (2003), Qualidade de Vida no Trabalho visa facilitar e satisfazer as necessidades do trabalhador no desenvolvimento de suas atividades; uma vez que as pessoas são mais produtivas quanto mais estiverem satisfeitas e envolvidas com o próprio trabalho.

Para Oliveira Neto; Tavares (2006), a Ergonomia é adequar o local de trabalho ao trabalhador, visando evitar acidentes ou doenças profissionais; que busca o bem-estar, a satisfação e a otimização no trabalho, proporcionando um ambiente saudável.

A Norma Regulamentadora 17 estabelece que sempre que o trabalho puder ser executado na posição sentada, o posto de trabalho deve ser planejado ou adaptado para esta posição, as condições ambientais de trabalho devem estar adequadas às características dos trabalhadores e à natureza do trabalho.

Aconselha-se verificar os riscos para prevenir os problemas de má postura, falta de iluminação, descanso insuficiente e outras situações que se traduzem por uma má condição de equilíbrio físico, emocional e postural.

Nesta pesquisa foi feita uma análise em duas etapas: a) análise e compreensão das pesquisas bibliográficas e/ou documentais feitas sobre o tema; b) análise e compreensão das entrevistas realizadas.

Entre os entrevistados a semelhança entre os grupos é a insatisfação à falta de qualidade de vida, há cansaço, desgaste físico (dores no corpo), stress, falta de equilíbrio no horário de almoço e saída, causando aos colaboradores desmotivação; com isso exigem um clima organizacional mais favorável e apropriado.

Nos cargos de gerente, a maior exigência é com os fatores ambientais, como ventilação, qualidade do ar, iluminação, ventilação e também com mobiliários adequados.

Para melhor qualidade de vida e um ambiente de trabalho mais saudável, é importante aplicar a ergonomia em um ambiente propício ao desenvolvimento de tarefas, junto com uma Análise Ergonômica do Trabalho (AET).

É fundamental atualizar os meios de trabalho, para que os profissionais e gestores tenham mais empenho e motivação, mediante conforto e melhoria nas condições laborais.

5.2 Programa de participação nos resultados

Hoje é possível perceber os avanços tecnológicos e as transformações na sociedade, é necessário que o papel dos Recursos Humanos seja motivar e capacitar os colaboradores.

O estudo de caso analisado, relaciona a importância da “Qualidade de Vida no Trabalho”, consta qual a relação da gestão de pessoas com a organização, quais ações os gestores devem desempenhar para buscar a maior qualidade de vida de seus colaboradores.

Para ter motivação e resultados positivos, os recursos humanos é fundamental, com a valorização positiva, o colaborador passa a ter maior qualidade de vida, criando resultados, levando eficiência no trabalho, motivando a alcançar os objetivos organizacionais; segundo Silva (2002) e De Marchi (1997), implementar programas de promoção a saúde e qualidade de vida, proporcionam aumento motivacional e melhora no relacionamento eficiente do trabalho.

A qualidade de vida no trabalho abrange: autoestima, equilíbrio entre trabalho e lazer, vida emocional satisfatória, renda capaz de satisfazer às expectativas, horários e boas condições de trabalho, orgulho pelo trabalho realizado e respeito aos direitos.

Ter uma qualidade de vida para os gestores entrevistados, em suma, é ter uma boa gestão, liberdade de expressão, segurança, saúde, oportunidade de crescimento, bom relacionamento e reconhecimento.

O Programa de Participação nos Resultados (PPR) é um programa incrementado pelos Recursos Humanos das empresas. De acordo com Gil (2001) para que as empresas tenham sucesso, é preciso que seus recursos humanos proporcionem motivação aos colaboradores. O PPR é considerado uma motivação, assim, a gestão de pessoas atua de forma estratégica, conciliando rendimentos, e qualidade de vida no trabalho.

É um processo importante de integração do funcionário com a empresa, uma boa integração, traz benefícios para ambos envolvidos, contribuindo assim, para a qualidade de vida.

Só faz sentido quando inclui a qualidade nas relações de trabalho. Aonde o departamento de recursos humanos proporcione espaço para sugestões e reclamações.

O *feedback* é outro aspecto muito importante para o crescimento da empresa e do colaborador, o funcionário precisa estabelecer junto com seu gestor um plano de meta para o seu desenvolvimento.

5.3 Parâmetros que impactam na QVT em uma organização pública

Este estudo tem o objetivo analisar os parâmetros de avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em uma organização pública e a percepção dos servidores em relação a esses fatores. Esta pesquisa estudada foi desenvolvida em uma Universidade federal de ensino superior no interior do estado do Rio Grande do Sul

Avaliação teórica da QVT, em contexto público, apresentam padrões de comportamento em diferentes grupos, foi desenvolvido uma pesquisa quantitativa, realizado através de coleta de dados por meio de um questionário.

Os funcionários são os executores das organizações, tendo habilidades técnicas com o conhecimento e trabalho, as organizações por meio de seus trabalhadores atingem os objetivos de missão, resultados e metas.

Campos e Ferreira (2016) enfatizam que o desgaste psicológico e físico, a pressão por resultados e a insatisfação são aspectos ligados a esse mundo de trabalho, a partir da questão da QVT passam a obter demanda para buscar solução para esses problemas.

Para considerar às demandas sociais as organizações públicas precisam revisar e adequar os métodos e processos de gestão, principalmente na gestão de pessoas, onde é o capital intelectual das instituições, Siqueira e Mendes (2014).

A empresa deve visar o bem-estar desses servidores públicos, agregar a eficiência ao trabalho, com satisfação; no ponto de vista das organizações, deve compreender ou amenizar diversos problemas existentes.

Para Fernandes (1996), a QVT é uma gestão dinâmica, ocasional de fatores físicos e tecnológicos que afetam a cultura e o clima organizacional, o apoio as necessidades humanas é fundamental na ideia do trabalho e responsabilidades da empresa enfatizando no bem-estar do trabalhador e em sua produtividade em conjunto.

O 1º fator é o “Espaço físico”, refletem às condições do ambiente de trabalho, o crescimento e aperfeiçoamento profissional são essenciais para ter oportunidades e para QVT.

O fator 2 “Oportunidades de crescimento profissional”, e fator 3 “Satisfação no trabalho”, são possibilidades de desenvolvimento e crescimento na carreira, se o

trabalhador se sente feliz no lugar em que trabalha. O fator 4 “Relacionamento com os colegas” se aproxima do que Silva e Ferreira (2013) denominaram de “relacionamento interpessoal com os colegas de trabalho”, engloba afirmativas associadas à qualidade das relações entre os empregados no ambiente de trabalho.

É importante também o 5º fator “Reconhecimento pelo trabalho realizado”, que avaliam o reconhecimento pelo esforço das atividades executadas e a dedicação. O fator 6, “Relacionamento com a chefia”, indicam identificar a satisfação entre subordinado e superior, um fator que liga e interferem na QVT e no dia a dia de cada pessoa.

“Execução das atividades”, fator 7 avalia a quantidade de trabalho a ser realizada e o tempo para a execução. O fator 8, denominado “Avaliação de desempenho e resultados”, uma prática comum nas instituições e empresas, visa verificar os problemas e melhorar a realização de aumentar o desempenho e serviço, a percepção de cobrança por resultados e prazos e a fiscalização do desempenho são maiores para servidores com pouco tempo no cargo público.

Segundo Braga (1998), no dia a dia do servidor público, são comuns conflitos decorrentes do desentendimento da conduta profissional, alterações de procedimentos, a interpretação de normas, entre outros, que levam à tensão pessoal.

Quadro 3 – Parâmetros de Produtividade

1- Condições de trabalho:
Apoio organizacional, com equipamentos de trabalho (EPI's), matéria prima, espaço físico adequado. Os colaboradores ao cumprirem com suas metas, podem ter – remuneração, benefícios e treinamentos personalizados.
2- Organização do trabalho:
Adequação do tempo do processo de divisão do trabalho, a gestão e os padrões de conduta devem ser pertinentes às habilidades, vestimentas e higiene.
3- Relações profissionais de trabalho:
A prestação de serviço laboral, as atividades podem ser remuneradas ou voluntárias; também podem se referir as relações hierárquicas do contratante e um contratado, ou com o público externo. É importante a troca de ideias com os outros profissionais e oferecer assistências, ajudando a aumentar as habilidades.

4- Reconhecimento e crescimento profissional:

Reconhecimento pelo trabalho realizado, com dedicação e empenho; uso de plano de carreira, criatividade, incentivos, etc. promovendo a capacitação dos trabalhadores (desenvolvendo, ampliando as habilidades e conhecimentos).

5- Trabalho-Vida social:

Bem-estar no trabalho é imprescindível, trazendo aos colaboradores sentimentos de valorização do tempo (trabalho efetuado), utilidade (fundamental na estrutura da empresa), importância da instituição empregadora; com a vida pessoal e profissional organizada, os colaboradores são mais felizes e se sentem mais perseverantes no ambiente organizacional.

Fonte: Adaptado da própria autora (2022)

As sobrecargas de trabalho trazem consequências, como adoecimento, é pertinente o momento de lazer que equilibram a saúde física, social, ocupacional e a emocional dos colaboradores. Este artigo teve como objetivo analisar quais são os parâmetros que impactam na QVT em uma organização pública e a percepção dos servidores em relação a esses fatores.

6 CONCLUSÃO

A importância da implementação e planejamento de estratégias para promover a Qualidade de Vida no Trabalho dentro das organizações é primordial para melhor produtividade dos colaboradores.

A QVT enfatiza a dimensão da motivação e a busca pelo bem-estar da saúde no ambiente de trabalho; fornecendo produtividade; promoção da saúde; prevenção de doenças; diminuir os riscos de trabalho; entre outros.

A qualidade de vida auxilia e equilibra o desenvolvimento das atividades na organização, contribuindo para a empresa em todos os setores. Junto com os Recursos Humanos, os programas de QVT podem ajudar a garantir a saúde e a vitalidade dos colaboradores, sendo essenciais para a produtividade e para o crescimento das organizações.

A empresa que se preocupa com a QVT tem um clima organizacional motivador, elabora planos para uma melhora constante, também se refere a uma visão ética do ser humano junto com as organizações, com o grau de bem-estar com o desempenho do trabalho.

Capacitar os colaboradores corresponde a importância da QVT, estabelecendo oportunidades de crescimento e reconhecimento do trabalhador como um cidadão com direitos e deveres cuja a vida deve ser valorizada de modo integral.

Com a implementação da QVT os funcionários saudáveis serão pontuais em suas atividades laborais e terão melhor produtividade. As empresas podem fornecer treinamentos, cursos de qualificação em áreas específicas; também o incentivo aos cuidados com a saúde; ela pode variar de acordo com os objetivos, expectativas e a cultura da pessoa.

A qualidade de vida no trabalho abrange, de acordo com SUCESSO (1998): orgulho pelo trabalho realizado; vida emocional satisfatória; autoestima; equilíbrio entre o trabalho e lazer; horários de trabalho flexíveis; perspectivas e oportunidades de carreira; justiça nas recompensas; respeito aos direitos.

A QVT busca amenizar e promover ao trabalhador a saúde e segurança, que diz respeito ao bem-estar, envolve fatores como salário justo, salubridade, programas de capacitações, espírito coletivo, valorização do trabalho pela organização.

A regulamentação prevista na Consolidação das Leis do Trabalho e em leis específicas, como os artigos 157, 158, 191, 192, 193, 443, dentre muitos outros da CLT, estabelecem os tipos de jornada de trabalho de acordo com a modalidade profissional, bem como os equipamentos de proteção individual e os acréscimos sobre insalubridade e periculosidade.

Verifica-se a necessidade da adequação da área de trabalho de acordo com as normas de segurança, evitando também riscos de processos trabalhistas.

Grandes e pequenas empresas devem prezar pela saúde de seus funcionários, sendo importante o bem-estar nas organizações, é necessário que os Recursos Humanos (RH) ajudem a implementar os projetos de QVT.

Os trabalhadores são seres humanos, e não máquinas, por isso precisam de um ambiente favorável no trabalho de forma a preservar a saúde. Condições físicas, financeiras, psicológicas e lazer fazem parte da promoção da dignidade do trabalho humano.

Portanto, determinar o bem-estar emocional nas organizações de pequeno e grande porte são importantes na vida pessoal e no trabalho, bem como apoiar o colaborador minimizando riscos de adoecimento e contribuir para melhoria dos programas de qualidade de vida, de acordo com a cultura de cada empresa.

Transformar o ambiente de trabalho em um local mais saudável e promover melhorias, para que os colaboradores sejam mais motivados ao efetivar suas atividades, é reconhecer uma parte primordial da empresa e prezar pelos seus direitos e deveres.

6.1 Dificuldades enfrentadas na pesquisa

A Qualidade de Vida no Trabalho hoje em dia é muito mais valorizada, do que antigamente, entretanto é necessária a implementação e discussão em diversas empresas que não aderiram a esse Programa de saúde e bem-estar do trabalhador.

Felizmente com as adequações do E-social posteriormente as organizações empresariais deverão ajustar os locais de trabalho, os equipamentos de segurança, promovendo os direitos dos colaboradores, de acordo com as Normas Regulamentadoras.

REFERÊNCIAS

BOSCO, FAECA DOM. TÍTULO: QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA: ESTUDO DESENVOLVIDO JUNTO AOS COMERCIÁRIOS DE UMA PEQUENA CIDADE. Disponível em: <https://www.conic-semesp.org.br/anais/files/2021/trabalho-1000007347.pdf> Acesso em: 25 ago. 2022.

BRAGA, André Luiz Franco. **Sofrer no trabalho é “normal”?** Um olhar da **psicodinâmica do trabalho em meio à pandemia da COVID-19**. 2022. Tese de Doutorado. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/31778> Acesso: 16 maio. 2022.

CAMARGO, Sávio Ferreira et al. Qualidade de vida no trabalho em diferentes áreas de atuação profissional em um hospital. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 26, p. 1467-1476, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.org/article/csc/2021.v26n4/1467-1476/pt/> Acesso em: 07 mar. 2022.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. In: _____. **Mantendo pessoas: saúde e qualidade de vida**. 4.ed. Barueri, SP: Manoele, 2004, 2015. cap.15. p. 401-428.

QUALIDADE DE VIDA E QULIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA. V. 12 N. 40 (2018): Id Online Revista Multidisciplinar, 30 maio 2018. Artigo de Revisão. Disponível em: <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/882> Acesso em: 25 abr. 2022.

DE LIMA, Vinicius Zanchet; BAGGIO, Daniela; FERNANDES, Antônio Jorge. A importância da gestão de pessoas para a qualidade de vida no trabalho. **UNIFESO- Humanas e Sociais**, v. 4, n. 4, 2018. Disponível em: <http://unifeso.edu.br/revista/index.php/revistaunifesohumanasesociais/article/view/724> Acesso em: 15 ago. 2022.

DE OLIVEIRA, Gleyson Soares; DE MEDEIROS SOUSA, Hercílio. Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam a produtividade nas organizações. **Revista Campo do Saber**, v. 4, n. 2, 2019. Acesso em: 21 set. 2022.

DE PAULA, FELIPE AUGUSTO; BAIÃO, MARIA ISABELLA ALMEIDA. ESTUDO SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SEUS EFEITOS PARA AS ORGANIZAÇÕES E PARA OS TRABALHADORES. Disponível em: <https://ri.unipac.br/repositorio/wp-content/uploads/tainacan-items/282/107669/Maria-Isabella-Almeida-Baiao.pdf> Acesso em: 11 abr. 2022.

FERNANDES, E. C. Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar. 2. ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FONSECA, T. I. A qualidade de vida no trabalho, o estresse e seus impactos no ambiente de trabalho e a síndrome de Burnout. **Universidade Cândido Mendes. RJ**, 2018. Disponível em: http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/k237741.pdf Acesso em: 27 out. 2022.

FRANÇA, A. C. L.; RODRIGUES, A. L. Stress e trabalho: guia básico com abordagem psicossomática. São Paulo: Atlas, 1997.

FRANÇA, Ana C. L. Qualidade de vida no Trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo: Editora Atlas, 2. ed. 2008.

FRANÇA, A. C. L. Qualidade de vida no trabalho-QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

GIL, A. C..Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais. Antônio Carlos Gil. São Paulo: Atlas, 2001.

KLEIN, Leander L.; PEREIRA, Breno AD; LEMOS, Ricardo B. Qualidade de vida no trabalho: parâmetros e avaliação no serviço público. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 20, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ram/a/V8HdXZYdMG9f6r8h5mCNs4g/?format=pdf&lang=pt> Acesso em: 12 set. 2022.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. Qualidade de Vida no Trabalho – conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial.2. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2004.
LOPES, Bruna Silva et al. O ambiente empresarial e a saúde integral do colaborador. 2021. Disponível em: <http://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/6901> Acesso em: 02 maio 2022.

MAAS, Larissa; GRILLO, Luciane Peter; DE ARAÚJO SANDRI, Juliana Vieira. A saúde e a segurança do trabalhador sob competência de normas regulamentadoras frágeis. **Revista Brasileira de Tecnologias Sociais**, v. 5, n. 1, p. 22-32, 2018. Disponível em: [A SAÚDE E A SEGURANÇA DO TRABALHADOR SOB COMPETÊNCIA DE NORMAS REGULAMENTADORAS FRÁGEIS | Revista Brasileira de Tecnologias Sociais \(univali.br\)](https://www.univali.br/revista-brasiliana-de-tecnologias-sociais/article/view/123456789) Acesso em: 19 set. 2022.

OLIVEIRA, G. S; MEDEIROS, L. Qualidade de vida no Trabalho: fatores que influenciam as organizações. *Revista Campo do Saber*, v. 2(2), p. 69-82, 2016. O que é NR 7 – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr7.htm> Acesso em: 12 out. 2022.

PEREIRA, Marriete Nagela; TREVELIN, Ana Teresa Colenci. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: a importância das pessoas nas organizações. **Revista Interface Tecnológica**, v. 17, n. 1, p. 219-231, 2020. Disponível em: [QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO | Revista Interface Tecnológica \(fatectq.edu.br\)](https://www.fatectq.edu.br/revista-interface-tecnologica/article/view/123456789) Acesso em: 20 mar. 2022.

PRODANOV, Cleber Cristiano; DE FREITAS, Ernani Cesar. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico- 2ª Edição**. Editora Feevale, 2013.

RODRIGUES, M. V. C. Qualidade de vida no trabalho: Evolução e análise no nível gerencial. Petrópolis: Vozes, 1994.

SANTOS, Carla Caldeira dos. Análise da qualidade de vida no trabalho a partir da percepção de jovens estudantes de administração. 2020. Disponível em: [Análise da qualidade de vida no trabalho a partir da percepção de jovens estudantes de administração \(ufrgs.br\)](#) Acesso em: 13 jun. 2022.

SILVA, M. A. D.; DE MARCHI, R..Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho. São Paulo: Editora Best Seller, 1997.

SUCESSO, E. de P. Bom. Trabalho e Qualidade de vida. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora e Dunya Editora, 1998.

TONON, Ariana Trindade de Arruda Camila Reis Dalpino Natalia de Agostini Nascimbem William Faria. **A QUALIDADE DE VIDA NAS ORGANIZAÇÕES COMO FATOR INFLUENCIADOR NA PRODUTIVIDADE DE SEUS COLABORADORES.** 2016. 65 f. Monografia (Especialização) - Curso de Bacharel em Administração de Empresas, Faculdade G & P, Pederneiras, 2016. Disponível em: <https://www.fgp.edu.br/wp-content/uploads/2017/03/TCC-2016-A-qualidade-de-vida-nas-organiza%C3%A7%C3%B5es-como-fator-influenciador-na-productividade-de-seus-colaboradores.pdf>. Acesso em: 25 out. 2022.

VARGEM, Pâmela Kessy Ribeiro Sousa. **QUALIDADE DE VIDA NAS EMPRESAS COMO FATOR IMPORTANTE PARA A AUTOMOTIVAÇÃO DOS TRABALHADORES EM TEMPOS DE COVID-19.** 2021. 78 f. TCC (Graduação) - Curso de Bacharelado em Administração, Nstituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo do Campus Guarapari-Es, Guarapari-Es, 2021. Disponível em: [https://repositorio.ifes.edu.br/bitstream/handle/123456789/924/TCC Qualidade de v ida nas empresas.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ifes.edu.br/bitstream/handle/123456789/924/TCC%20Qualidade%20de%20vida%20nas%20empresas.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 25 abr. 2022.

WONSOSKI, Gabriel Luiz Halmenschlager. A Síndrome de Burnout no Contrato de Trabalho. 2021. Disponível em: [TCC Gabriel Wonsoski\(oficial\) \(1\).pdf \(animaeducacao.com.br\)](#) Acesso em: 09 maio 2022.

ZIMMERMANN, Felipe Andrade; LENNERT, Mariana Ternes. Análise das normas regulamentadoras NR 7, NR 9 e NR 18 na construção civil e cálculo de penalidades pela NR 28. **Engenharia Civil-Pedra Branca**, 2020. Disponível em: [RUNA - Repositório Universitário da Ânima: Análise das normas regulamentadoras NR 7, NR 9 e NR 18 na construção civil e cálculo de penalidades pela NR 28 \(animaeducacao.com.br\)](#) Acesso em: 17 out. 2022.