



SÃO PAULO
GOVERNO DO ESTADO

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA
PAULA SOUZA
ETEC JOÃO JORGE GERAISSATE
Curso Técnico em Recursos Humanos**

Jessica Caroline Freire Dias

Jessyca de Souza Taveira

Luana Ferreira Zaura

Robson Dias de Jesus

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: Saúde e segurança no
trabalho, o impacto da alteração da NR-1 nas organizações.**

**Barbosa - SP
2025**

Jessica Caroline Freire Dias

Jessyca de Souza Taveira

Luana Ferreira Zaura

Robson Dias de Jesus

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: Saúde e segurança no trabalho, o impacto da alteração da NR1 nas organizações.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso Técnico em Recursos Humanos da Etec João Jorge Geraissate, orientado pela Prof. Esp. Danilo Marques Madureira, como requisito parcial para obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos.

Aprovado em: 09 / 12 / 2025.

Examinadores:

Prof. Esp. DANILO MARQUES MADUREIRA

Instituição: Etec João Jorge Geraissate

Prof: EDUARDO DA SILVA ALVES

Instituição: Etec João Jorge Geraissate

Prof: LEANDRO MARTINS ARRIERO

Instituição: Etec João Jorge Geraissate

**Barbosa - SP
2025**

DEDICATÓRIA

Esta pesquisa é dedicada às nossas famílias, pelo suporte leal e pelo estímulo contínuo ao longo de toda a nossa trajetória educacional.

Dedicamos igualmente aos nossos educadores e amigos, que dividiram saberes, vivências e ânimo, tornando viável a conclusão deste trabalho de conclusão de curso.

Por último, dedicamos este projeto a todos os trabalhadores de Recursos Humanos e Segurança no Trabalho, que se empenham dia após dia na implementação e fiscalização das Normas Regulamentadoras, em especial a NR-1, promovendo locais de trabalho mais seguros, saudáveis e humanizados.

RESUMO

O estudo mostra através de uma pesquisa exploratória e bibliográfica, como a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) evoluiu, passando do foco na produtividade para a valorização do bem-estar e equilíbrio entre vida pessoal e profissional, destacando a relação entre trabalhador, ambiente e organização. Abordamos também as mais recentes alterações na NR1 e seus impactos no ambiente organizacional

Palavras-chave: QVT, NR1, Bem-estar, Doenças Psicossociais

ABSTRACT

The study, through an exploratory and bibliographical investigation, examines the evolution of Quality of Work Life (QWL), highlighting its shift from a productivity-centered approach to an emphasis on employee well-being and the balance between personal and professional life. It underscores the interrelation between the worker, the work environment, and organizational structures. The text also discusses the most recent amendments to Regulatory Standard NR-1 and their impacts on the organizational context.

Keywords: QWL, NR-1, Well-being, Psychosocial Disorders

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	7
2. PROBLEMA DE PESQUISA.....	7
2.1. Hipótese.....	7
2.2. Justificativa	8
2.3. Objetivo Geral	8
2.4. Objetivos específicos	9
2.5. Metodologia.....	9
3. REFERENCIAL TEÓRICO	10
3.1. Contexto histórico e evolução da qualidade de vida no trabalho	10
3.2. Surgimento das NRs - Normas Regulamentadoras no Brasil.....	11
4. QUALIDADE DE VIDA, SATISFAÇÃO E PRODUTIVIDADE NO TRABALHO	14
4.1. As doenças psicossomáticas e as causas do aumento de absenteísmo e afastamento das organizações.	14
5. ESTRATÉGIAS DE RH PARA PROMOVER A QVT E SAÚDE MENTAL.....	17
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	19
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	20

1. INTRODUÇÃO

A qualidade de vida no trabalho (QVT) surge como um conceito resultante da evolução do pensamento administrativo e das lutas laborais por melhores condições. A Revolução Industrial evidenciou a necessidade de atenção à QVT, com jornadas exaustivas e condições insalubres de trabalho. Engels (2010) relata que, nesse período, os trabalhadores eram submetidos a ambientes sem higiene, saúde ou dignidade.

Historicamente, o ser humano sempre se empenhou em tornar o trabalho menos penoso, desenvolvendo ferramentas, métodos e inovações que minimizam esforços e desconfortos (SANT'ANNA; KILIMNIK, 2011). A qualidade de vida no trabalho (QVT) busca reduzir desigualdades entre empregadores e trabalhadores, promovendo ambientes laborais mais saudáveis e produtivos (VELHO, 2003).

Diante desse contexto, esse trabalho busca compreender a evolução da qualidade de vida no trabalho a fim de analisar seu papel nas organizações contemporâneas, permitindo identificar práticas que promovam bem-estar, produtividade e equilíbrio entre vida pessoal e profissional através das Normas Regulamentaras (NRs) tendo como foco as mudanças propostas na NR-1 por meio da inserção de fatores psicossociais

2. PROBLEMA DE PESQUISA

- Quais as principais causas do alto índice de afastamentos e absenteísmo nas organizações?
- Qual a visão dos empresários sobre as atualizações propostas pela atualização da NR-1?

2.1. Hipótese

- A falta de motivação tem sido uma das maiores justificativas do absenteísmo dentro das organizações, tendo em vista que os funcionários sentem-se pressionados dentro da jornada de trabalho;
- Os empresários em geral veem a adaptação da NR-1 como um desafio, mas também como uma oportunidade para melhorar o ambiente de trabalho.

2.2. Justificativa

Um estudo sobre o tema qualidade de vida no trabalho NR-1 pode ser visto como de grande importância pois procura entender o motivo do absenteísmo por saúde mental dentro das organizações.

Desde a sua elaboração, a NR-1 foi projetada para abordar as condições de trabalho que impactam a segurança e saúde dos trabalhadores. Sua função primordial tem sido reduzir os riscos e promover condições de trabalho adequadas. (MELO; SOUZA, 2025).

A escolha pelo tema da pesquisa foi motivada pelo grande número de afastamentos dos colaboradores noticiado pelos meios de comunicação na atualidade, gerando dúvidas e questionamentos sobre o tema.

As principais vantagens sobre o estudo do tema atualização da NR-1 é que contribui para entender e buscar soluções para os motivos de afastamentos por doenças mentais, compondo as principais estratégias de gestão de pessoas.

Diante do exposto, esse projeto justifica-se por trazer clareza de como está funcionando as diretrizes da NR-1, tendo como principais público-alvo os profissionais de RH, técnicos de segurança do trabalho e empresários, visando contribuir para uma melhor adaptação da lei e proposta de ações e estratégicas.

2.3. Objetivo Geral

Analisar o Impacto das doenças psicossociais nas organizações, conforme atualização da NR-1.

2.4. Objetivos específicos

- Descrever a evolução histórica da qualidade de vida no trabalho e da NR-1.
- Identificar as causas do aumento de afastamentos e absenteísmos nas organizações por doenças psicológicas.
- Identificar quais as principais estratégias de RH promovidas para a melhora da saúde mental no trabalho.

2.5. Metodologia

Este trabalho tem como característica ser um estudo exploratório, de abordagem qualitativa com pesquisa bibliográfica.

Gil (1999) considera que a pesquisa exploratória tem como objetivo principal desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores.

Para Gil (1999), o uso da abordagem qualitativa propicia o aprofundamento da investigação das questões relacionadas ao fenômeno em estudo e das suas relações. Segundo Vergara (2000), a pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído, principalmente, de livros e artigos científicos e é importante para o levantamento de informações básicas sobre os aspectos direta e indiretamente ligados à nossa temática. A principal vantagem da pesquisa bibliográfica reside no fato de fornecer ao investigador um instrumental analítico para qualquer outro tipo de pesquisa.

3. REFERENCIAL TEÓRICO

3.1. Contexto histórico e evolução da qualidade de vida no trabalho

A qualidade de vida no trabalho (QVT) surge como uma evolução no pensamento administrativo e das lutas laborais por melhores condições. Velho (2003) aponta que essa abordagem buscou diminuir as desigualdades entre empregadores e trabalhadores, tornando-se relevante entender sua trajetória para compreender seu significado hoje.

Sant'Anna, Kilimnik (2011) destacam que, desde os primórdios da civilização, o ser humano se empenha em tornar o trabalho menos penoso, criando ferramentas, métodos e inovações para reduzir o desconforto e facilitar a tarefa. Rodrigues (1999) complementa que essas preocupações sempre existiram, mesmo sob diferentes nomes e contextos; ele menciona Euclides de Alexandria, por exemplo, há cerca de 300 a.C., e Arquimedes, com a Lei das Alavancas em 287 a.C., cujos conhecimentos foram aplicados para aliviar esforço físico no trabalho.

Nos séculos XX e XXI, a noção de QVT tomou forma mais explícita. Massena; Pereira; Wibeling, (2023) registram que o termo “qualidade de vida” apareceu pela primeira vez em 1920 obras acadêmicas como “The Economics of Welfare” de Pigou, focando até então em indicadores econômicos. Fleck et al. (1999) citam que em 1964, nos EUA, Lyndon Johnson enfatizou que a qualidade de vida de uma nação não se mede apenas pela riqueza, mas pelo bem-estar de seu povo. Rodrigues (1999) divide o século XX: antes, majoritariamente foco em produtividade; depois, crescente preocupação com satisfação humana e significado no trabalho.

A Revolução Industrial instaurou condições duras, jornadas exaustivas e ambientes insalubres. Engels (2010) relata que tais condições desumanas marcavam o cotidiano dos operários, sem higiene, saúde ou dignidade. Foi somente na Inglaterra dos anos 1950, com estudos do Instituto Tavistock liderados por Eric Trist, que emergiu formalmente uma abordagem que considera o indivíduo, o ambiente e as organizações como interdependentes a abordagem sociotécnica (RODRIGUES, 1999).

Crises econômicas como a de 1974 deslocaram o foco da QVT para medidas de sobrevivência empresarial, deixando de lado o bem-estar dos trabalhadores (VIEIRA,

1996). Mas já em 1979, observa-se um ressurgimento da QVT nos EUA, estimulado pela competição internacional e pela necessidade de retenção de talentos (VIEIRA, 1996; NADLER & LAWLER, 1983).

Modelos e discursos acadêmicos incorporaram o termo QVT de maneira definitiva apenas nas décadas seguintes, ampliando o debate para saúde psicológica, ergonomia, participação, estrutura organizacional, ideais de justiça social e democracia no trabalho. O termo foi adotado internacionalmente, mas com diferentes ênfases segundo cultura e contexto.

3.2. Surgimento das NRs - Normas Regulamentadoras no Brasil

Quando o assunto é Segurança e Saúde do Trabalho (SST), um conceito central são as Normas Regulamentadoras – NRs, essenciais para garantir ambientes de trabalho seguros, saudáveis e humanos. Elas nasceram com a Lei nº 6.514/77, que atualizou a CLT (artigos 154 a 201), e foram formalizadas pela Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho.

Inicialmente 28, hoje já são 37 NRs, e todas têm algo em comum: preservar a vida, a integridade física e mental dos trabalhadores, além de promover qualidade de vida no ambiente laboral.

Dentre as principais normas e suas contribuições para a vida no trabalho, destacamos as seguintes NRs:

- NR-01 a NR-03: Estabelecem as bases legais, critérios para abertura de estabelecimentos e medidas em caso de risco iminente, como embargos e interdições.
- NR-04 a NR-07: Criam estruturas essenciais como SESMT, CIPA, fornecimento de EPIs e programas de saúde ocupacional (PCMSO).
- NR-08 a NR-10: Tratam de segurança em edificações, prevenção de riscos ambientais (PPRA) e atividades com eletricidade.
- NR-11 a NR-14: Garantem segurança em máquinas, equipamentos, caldeiras, fornos e transporte de cargas.
- NR-15 e NR-16: Definem atividades insalubres e perigosas, com direito a adicionais de remuneração.

- NR-17: Traz a ergonomia para o centro do debate — conforto, prevenção de doenças ocupacionais e eficiência com saúde.
- NR-23 a NR-26: Focam em incêndios, higiene, conforto e sinalização de segurança.
- NR-27 e NR-28: Lidam com registro de profissionais (revogada) e fiscalização.

Mais do que obrigações legais, as NRs são instrumentos de cidadania corporativa, elas não apenas evitam acidentes e penalidades legais, mas também: preservam vidas e saúde; reduzem afastamentos e doenças ocupacionais; criam ambientes produtivos e respeitosos; fortalecem a imagem e sustentabilidade da empresa; promovem a qualidade de vida no trabalho (MELO; SOUZA, 2025).

Assim como o mundo do trabalho evolui, as NRs também estão em constante atualização. Novas normas, revisões e modernizações são esperadas, e necessárias. Por isso, estar atento a elas é uma forma de investir em segurança, produtividade e bem-estar coletivo.

A Saúde e Segurança no Trabalho (SST) é uma construção diária, ela nasce do conhecimento, se fortalece com a prática e se traduz em qualidade de vida para trabalhadores, empregadores e toda a sociedade. Conhecer e aplicar as NRs é cuidar de gente. E gente bem cuidada trabalha melhor, vive melhor e transforma o ambiente ao seu redor.

3.2. Atualização da NR-1: riscos psicossociais no radar da segurança do trabalho.

A Portaria MTE nº 1.419/2024 incluiu oficialmente os riscos psicossociais na Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), pois tais riscos podem levar a ansiedade, depressão e burnout.

Resumo das alterações da NR-1

- O que muda: Integração dos riscos ao PGR/AEP
- Período educativo: até maio/2026; depois, autuações para descumprimento

- Como se adequar: mapear riscos e incluí-los no PGR; implementar medidas preventivas e corretivas; promover treinamentos e canais de escuta; monitorar e revisar periodicamente as ações.
- Importância: A atualização fortalece a integração com normas como a NR-17 (Ergonomia) e valoriza o bem-estar emocional. Empresas que cuidam da saúde mental têm mais engajamento, menos afastamentos e melhor reputação.

Os riscos psicossociais são fatores ligados à organização do trabalho e relações interpessoais que afetam a saúde mental, como:

Sobrecarga e jornadas exaustivas

- Assédio moral ou sexual
- Metas abusivas ou pressão excessiva
- Falta de apoio ou comunicação
- Insegurança no emprego .

Desde 26 de maio de 2025, empresas devem identificá-los, avaliá-los e gerenciá-los em seus Programas de Gerenciamento de Riscos (PGR) e Avaliações Ergonômicas Preliminares (AEP).

O PGR é o programa que identifica, avalia e controla riscos no ambiente de trabalho, garantindo a saúde e segurança dos trabalhadores.

O AEP (Análise Ergonômica do Trabalho) é um estudo que avalia as condições de trabalho para identificar riscos ergonômicos, como posturas inadequadas, esforço repetitivo e sobrecarga física ou mental, propondo melhorias para prevenir doenças ocupacionais e aumentar o bem-estar e a produtividade.

4. QUALIDADE DE VIDA, SATISFAÇÃO E PRODUTIVIDADE NO TRABALHO

A qualidade de vida no trabalho (QVT) vai além de benefícios e condições físicas, englobando saúde mental, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, desenvolvimento profissional e relacionamentos interpessoais saudáveis. Investir em QVT aumenta a produtividade, reduz turnover e absenteísmo, e fortalece a organização (FERREIRA, ALBUQUERQUE, 2008).

O setor de Recursos Humanos desempenha papel central na implementação da QVT por meio de: pesquisas de clima organizacional para identificar melhorias; programas de bem-estar como yoga, meditação e apoio à saúde mental; políticas de diversidade e inclusão; desenvolvimento contínuo por meio de treinamentos e workshops; benefícios flexíveis que atendam às necessidades individuais dos colaboradores.

Garantir QVT é, portanto, não apenas uma responsabilidade ética, mas um diferencial estratégico que promove um ambiente produtivo, motivador e harmonioso.

4.1. As doenças psicossomáticas e as causas do aumento de absenteísmo e afastamento das organizações.

Absenteísmo, embora não definido diretamente na NR-1, está relacionado à frequência de faltas ao trabalho, para Chiavenato (1994) o absenteísmo diz respeito a soma dos períodos em que os colaboradores se encontram ausentes do trabalho, desde que essa ausência não seja motivada por desemprego, doença prolongada ou licença legal” No contexto da NR-1, a gestão adequada da saúde e segurança do trabalho — por meio do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) — visa prevenir doenças ocupacionais e acidentes, contribuindo para a redução do absenteísmo nas organizações.

As doenças ocupacionais de caráter psicossomáticas surgem como resposta do corpo ao sofrimento emocional vivido no contexto profissional. A prevenção e o tratamento envolvem a promoção da saúde mental no trabalho, redução de fatores estressores, apoio psicológico e melhoria nas condições organizacionais (FISCHER, 2018).

Dentre as diversas razões para o aumento do absenteísmo por doenças psicossomáticas nas empresas, podemos destacar as seguintes doenças ocupacionais:

- Tensões musculares (como dores nas costas, ombros e pescoço): Resultam de tensão psicológica e estresse acumulado, comuns em rotinas intensas e ambientes de alta cobrança.
- Dores de cabeça e enxaquecas: Associadas à sobrecarga emocional, cansaço mental e ansiedade, podem ser frequentes em profissões que exigem decisões rápidas ou trabalho sob pressão.
- Distúrbios gastrointestinais (como gastrite, refluxo e intestino irritável): Emoções negativas, como ansiedade e frustração, afetam o sistema digestivo, situações estressantes tendem a intensificar os sintomas.
- Problemas dermatológicos (ex: psoríase, dermatites): Podem ser agravados por estresse emocional e conflitos internos, a pele reage como reflexo de tensões emocionais constantes.
- Alterações no sistema cardiovascular (pressão alta, palpitações): Emoções como ansiedade e estresse prolongado podem influenciar o funcionamento do coração, exigências excessivas e jornadas intensas são fatores de risco.
- Transtornos de ansiedade e crises de pânico: Surgem em ambientes onde o trabalhador se sente ameaçado, inseguro ou sobrecarregado, sintomas incluem taquicardia, sudorese e sensação de sufocamento.
- Depressão com manifestações físicas: Pode provocar dores no corpo, cansaço extremo, distúrbios do sono e baixa imunidade, está frequentemente ligada à desmotivação e ao sentimento de impotência no trabalho.
- Síndrome de Burnout (esgotamento profissional): Reflete um estado de exaustão causado por trabalho excessivo, pressão constante e falta de reconhecimento, os sintomas incluem esgotamento físico e emocional, perda de interesse e queda de desempenho.

Desde a década de 1990, modelos de gestão que priorizam a produtividade, com metas altas, redução do número de funcionários e contratos instáveis, têm criado ambientes de trabalho mais tensos. Essas transformações elevam os riscos psicossociais e contribuem para o adoecimento mental dos trabalhadores.

As doenças musculoesqueléticas relacionadas ao trabalho, tais como: distúrbios como dores na região lombar, hérnias e compressões nervosas, causados geralmente por condições inadequadas no trabalho, também representam uma parte significativa dos afastamentos.

5. ESTRATÉGIAS DE RH PARA PROMOVER A QVT E SAÚDE MENTAL.

O artigo da Human Solutions França (2024), destaca a importância da saúde mental no ambiente de trabalho e o papel fundamental do RH na promoção do bem-estar dos colaboradores. O RH deve adotar uma abordagem proativa, implementando estratégias que visem prevenir problemas relacionados à saúde mental, em vez de apenas reagir a eles.

Entre as ações recomendadas estão a criação de programas de suporte psicológico, a implementação de políticas de trabalho flexíveis e a promoção de treinamentos que capacitem líderes a identificar e lidar com questões emocionais. Líderes bem preparados são essenciais para cultivar um ambiente onde os funcionários se sintam apoiados e encorajados a buscar ajuda quando necessário (FRANÇA, 2024).

Investir na saúde mental dos colaboradores não é apenas uma responsabilidade ética, mas também uma estratégia inteligente para o sucesso a longo prazo da organização. Colaboradores emocionalmente saudáveis tendem a ser mais produtivos, engajados e leais, resultando em benefícios significativos para a empresa.

Em resumo, promover a saúde mental no trabalho requer ações deliberadas e contínuas do RH, visando criar um ambiente de apoio, compreensão e desenvolvimento, o que, por sua vez, contribui para o sucesso organizacional sustentável.

Viegas (2025) destaca que os riscos psicossociais no ambiente de trabalho englobam fatores organizacionais que podem comprometer a saúde mental e emocional dos colaboradores, como excesso de demandas, pressões constantes, relações interpessoais tóxicas, assédio moral, e ausência de reconhecimento. Com o avanço das exigências legais, esses aspectos passaram a ser parte obrigatória da gestão de saúde e segurança do trabalho, especialmente por seu impacto direto no bem-estar dos trabalhadores, na produtividade e nos custos com afastamentos.

A autora defende que tanto o setor de Recursos Humanos (RH) quanto o de Saúde e Segurança do Trabalho (SST) devem atuar de forma integrada e estratégica, adotando ferramentas e metodologias que permitam identificar, avaliar e mitigar esses riscos. Enquanto o RH é responsável por promover políticas de bem-estar, ações de

escuta e programas de desenvolvimento humano, o SST deve incorporar esses riscos nos documentos técnicos, como o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), e propor adequações organizacionais baseadas em diagnósticos precisos.

Viegas (2025), também aponta que a utilização de tecnologias especializadas facilita a coleta de dados, a análise de padrões comportamentais e a formulação de ações corretivas, contribuindo para uma gestão mais assertiva. Com isso, as empresas podem melhorar o clima organizacional, reduzir passivos trabalhistas e alinhar-se a práticas sustentáveis e de responsabilidade social.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento deste estudo permitiu compreender de forma ampla a relevância da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e seu impacto direto na saúde física, emocional e no desempenho dos colaboradores. Verificou-se que, ao longo dos anos, a QVT deixou de ser compreendida apenas como um instrumento para elevar a produtividade e passou a incorporar dimensões relacionadas ao bem-estar, ao respeito ao trabalhador e à construção de ambientes organizacionais mais humanos e sustentáveis.

A análise da atualização da NR-1 evidenciou que a inclusão dos riscos psicossociais representa um avanço significativo para a prevenção de adoecimentos mentais e para o fortalecimento das práticas de Saúde e Segurança do Trabalho. Ao estabelecer que as organizações identifiquem, avaliem e controlem tais riscos no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e nas análises ergonômicas, a norma reforça a importância da gestão integrada e consciente do ambiente laboral.

Os dados estudados demonstram que fatores como pressões excessivas, acúmulo de atividades, conflitos interpessoais, falta de reconhecimento e insegurança profissional têm contribuído para o aumento de afastamentos e índices de absenteísmo associados a doenças psicossomáticas. Nesse cenário, o setor de Recursos Humanos desempenha papel fundamental ao promover ações preventivas, programas de apoio emocional, capacitação de lideranças e políticas organizacionais voltadas ao cuidado integral com o trabalhador.

Dessa forma, este trabalho reforça que promover saúde e segurança no ambiente laboral não constitui apenas uma obrigação legal, mas uma estratégia essencial para o crescimento sustentável, a humanização das relações de trabalho e o fortalecimento das organizações no cenário contemporâneo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANFARMAG. Atualização da NR-1: **riscos psicossociais entram no radar da segurança do trabalho**. Blog ANFARMAG, 06 jun. 2025. Disponível em: <https://anfarmag.org.br/conteudos/atualizacao-da-nr-1/> Acesso em: 10 set. 2025.

BRASIL. Ministério da Economia. **NR 1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais**. Aprovada pela Portaria SEPRT nº 6.730, de 9 de março de 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br>. Acesso em: 15 set. 2025.

BRASIL. **Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977**. Altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo à segurança e medicina do trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 23 dez. 1977.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978**. Aprova as Normas Regulamentadoras – NR, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 06 jul. 1978.

BRESSER-PEREIRA, L. C. **Democracia, estado social e reforma gerencial**. Revista de Administração de Empresas, v. 50, n.1, p. 112-116, 2010. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902010000100009> Acesso em: 10 set. 2025.

CHIAVENATO, I. **Administração: teoria, processo e prática**. 2. ed. São Paulo: Makron Books, 1994.

ENGELS, F. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**. São Paulo: Boitempo, 2010.

FERREIRA, M. C.; ALBUQUERQUE, F. J. B. **Qualidade de vida no trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores**. Psicologia: Teoria e Pesquisa, Brasília, v. 24, n. 3, p. 327-335, 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rac/a/KFsmYNVKMSRHSrx5LWnGGcx/?format=html>. Acesso em: 3 set. 2025.

FISCHER, F. M. et al. **Doenças psicossomáticas no trabalho: impacto do estresse ocupacional na saúde física e mental do trabalhador**. Revista Brasileira de Medicina do Trabalho, São Paulo, v. 16, n. 2, p. 115-123, 2018. DOI: 10.5327/Z1679443520180269. Acesso em: 3 set. 2025.

FLECK, M. P. A. et al. **Aplicação da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL-100)**. Revista de Saúde Pública, v. 33, n. 2, p. 198-205, 1999.

FRANÇA, S. **Saúde mental no trabalho: como o RH pode promover?** Human Solutions Brasil, 2024. Disponível em:

<https://www.humansolutionsbrasil.com.br/artigos/saude-mental-no-trabalho>. Acesso em: 5 out. 2025.

Fundação Dom Cabral. Disponível em: <https://www.fdc.org.br/conhecimento/publicacoes/livro-22374/>. Acesso em: 5 out. 2025.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

MASSENA, F. S.; PEREIRA, J. de J.; WIBELINGER, L. M. **Qualidade de vida: perspectivas, percepções e necessidades**. Revista Ea, v. 12, n. 45, 10 set. 2018. Disponível em: <https://revistaea.org/artigo.php?idartigo=1591>. Acesso em: 28 nov. 2025.

MELO, R. S de; SOUZA, A. B. de. **A importância da atualização da NR-1: uma nova era para a segurança e saúde no trabalho**. Consultor Jurídico, 23 maio 2025. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2025-mai-23/a-importancia-da-atualizacao-da-nr-1-uma-nova-era-para-a-seguranca-e-saude-no-trabalho/>. Acesso em: 3 set. 2025.

MSA RH. **Qualidade de Vida no Trabalho: O Caminho para a Produtividade e Satisfação Profissional**. Blog MSA RH, 20 jan. 2025. Disponível em: <https://msarh.com.br/blog-qualidade-de-vida-no-trabalho-o-caminho-para-a-produtividade-e-satisfacao-profissional/>. Acesso em: 10 set. 2025.

NADLER, D. A.; LAWLER, E. E. **Quality of Work Life: Perspectives and Directions**. Organizational Dynamics, v. 11, n. 3, p. 20–30, 1983.

OLIVEIRA, M. F. de. **Metodologia científica: um manual para a realização de pesquisas em Administração**. Catalão-GO: Universidade Federal de Goiás, Campus Catalão, 2011. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/567/o/Manual_de_metodologia_cientifica_-_Prof_Maxwell.pdf. Acesso em: 12 nov. 2025.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. Petrópolis: Vozes, 1999.

RS DATA. **Como surgiram as normas regulamentadoras e quais as NRs vigentes?** RSData, 23 ago. 2019. Disponível em: <https://www.rsdata.com.br/como-surgiram-as-normas-regulamentadoras-e-quais-as-nrs-vigentes/>. Acesso em: 21 set. 2025.

SANT'ANNA, A. de S; KILIMNIK, Z. M. (orgs.). **Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos**. Rio de Janeiro: Elsevier; Belo Horizonte: Fundação Dom Cabral, 2011.

VELHO, E. C. **Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso no Hospital Geral e maternidade Teresa Ramos**. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Administração) – Universidade Federal de Santa Catarina, 2003.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

VIEGAS, W.. **Como o RH e o SST devem atuar na gestão de riscos psicossociais**. Mapa HDS, 03 jun. 2025. Disponível em: <https://blog.mapahds.com/blog/rh-e-sst-na-gestao-de-riscos-psicossociais/>. Acesso em: 10 set. 2025.

VIEIRA, F. **Qualidade de vida no trabalho: uma abordagem histórica e conceitual**. São Paulo: Atlas, 1996.