

**FACULDADE DE TECNOLOGIA DE SÃO CARLOS**

**ANA CLARA DA SILVA CARDOSO  
KETILLI VITÓRIA DE SOUZA MATOS**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT): O IMPACTO DO ESTRESSE  
NO DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL**

**São Carlos  
2025**

**ANA CLARA DA SILVA CARDOSO  
KETILLI VITÓRIA DE SOUZA MATOS**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT): O IMPACTO DO ESTRESSE  
NO DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL**

Trabalho de Graduação do tipo Artigo  
apresentado como requisito parcial para obtenção  
do título de Tecnólogo em Gestão de Recursos  
Humanos, pelo Curso de Tecnologia em Gestão de  
Recursos Humanos da Faculdade de Tecnologia  
de São Carlos do Centro Paula Souza.

Orientador: Prof. Me. Luis Aparecido Paioli

**São Carlos  
2025**

# QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT): O IMPACTO DO ESTRESSE NO DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL<sup>1</sup>

Ana Clara da Silva Cardoso<sup>2</sup>

Ketilli Vitória de Souza Matos<sup>3</sup>

Luis Aparecido Paioli<sup>4</sup>

**Resumo:** Este artigo aborda a relação entre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e o estresse ocupacional, destacando os impactos que esse fator pode causar no desenvolvimento profissional e na saúde dos colaboradores. A pesquisa combina revisão bibliográfica e levantamento de dados por meio de questionário aplicado a 180 trabalhadores, revelando que a maioria enfrenta altos níveis de estresse devido à sobrecarga de tarefas, prazos apertados e falta de apoio institucional. Os resultados demonstram que, apesar de alguns adotarem estratégias individuais para lidar com o estresse, a ausência de políticas organizacionais estruturadas agrava a situação. Conclui-se que promover a QVT é essencial para prevenir o adoecimento ocupacional, aumentar o engajamento e garantir a sustentabilidade dos resultados organizacionais.

**Palavras-chave:** Desenvolvimento profissional; Estresse ocupacional; Gestão de pessoas; Qualidade de vida no trabalho; Saúde mental.

**Abstract:** This article examines the relationship between Quality of Work Life (QWL) and occupational stress, emphasizing the impacts that this factor can have on professional development and employees' health. The study integrates a literature review with data collection through a questionnaire administered to 180 workers, revealing that the majority experience high levels of stress due to workload overload, tight deadlines, and lack of institutional support. The findings indicate that, although some employees adopt individual strategies to cope with stress, the absence of structured organizational policies exacerbates the situation. It is concluded that promoting QWL is essential to prevent occupational illness, enhance employee engagement, and ensure the sustainability of organizational outcomes.

---

<sup>1</sup> Trabalho apresentado em Gestão de Recursos Humanos no ano de 2025 na Faculdade de Tecnologia de São Carlos – FATEC

<sup>2</sup> Discente do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade de Tecnologia de São Carlos - FATEC. E-mail: [anaclaradasilvacardoso0@gmail.com](mailto:anaclaradasilvacardoso0@gmail.com)

<sup>3</sup> Discente do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade de Tecnologia de São Carlos - FATEC. E-mail: [ketillimatos@gmail.com](mailto:ketillimatos@gmail.com)

<sup>4</sup> Mestre em Engenharia de Produção; Docente do Programa de Graduação em Gestão de Carreira e Gestão de Conflitos no curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos – Fatec São Carlos. E-mail: [luis.paioli@fatec.sp.gov.br](mailto:luis.paioli@fatec.sp.gov.br)

**Keywords:** Mental health; Occupational stress; People management; Professional development; Quality of Work Life.

## 1 INTRODUÇÃO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem ganhado destaque nas discussões sobre gestão organizacional e desenvolvimento humano, especialmente em contextos de alta competitividade e exigências crescentes. De acordo com Brito Soares, Borges e Oliveira dos Santos (2020), a QVT envolve fatores físicos, ambientais e psicológicos, visando o equilíbrio entre as demandas profissionais e o bem-estar dos colaboradores. Nesse mesmo sentido, Santos, Sousa e Rezende (2020) destacam que a QVT está diretamente relacionada à motivação interna, satisfação e enriquecimento das funções desempenhadas no ambiente de trabalho.

No entanto, o estresse surge como um dos maiores desafios à promoção da QVT. O estilo de vida contemporâneo, aliado ao avanço tecnológico, dificulta a conciliação entre vida pessoal e profissional, gerando impactos negativos como absenteísmo, licenças médicas, queda de produtividade e desmotivação. Pesquisadores como Pereira e Trevelin (2020) alertam que o estresse mal gerido pode comprometer tanto a saúde dos trabalhadores quanto os resultados organizacionais.

Diante desse cenário, torna-se essencial que as organizações adotem estratégias eficazes para prevenir e gerenciar o estresse ocupacional. Brito Soares, Borges e Oliveira dos Santos (2020) ressaltam que a QVT renova o clima organizacional e reflete diretamente no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas. Partindo desse princípio, a promoção da QVT pode se tornar um diferencial competitivo, contribuindo não apenas para a saúde dos colaboradores, mas também para o sucesso e a sustentabilidade das organizações.

A investigação sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e estresse ocupacional é essencial diante das exigências crescentes do ambiente corporativo. A ausência de QVT está relacionada à desmotivação, queda de produtividade e rotatividade (Chiavenato, 2009). Empresas que investem no bem-estar dos colaboradores tendem a obter melhores resultados Ribeiro e Santana (2015). Além disso, a QVT contribui para alinhar saúde mental e objetivos organizacionais. Segundo Equipo Betterfly (2022). A justificativa da pesquisa está na necessidade de práticas de gestão que respondam às demandas

contemporâneas por saúde emocional, engajamento e eficiência, reforçando o papel da QVT como diferencial competitivo e fator de sustentabilidade nas organizações.

De acordo com Chiavenato (2008), “A qualidade de vida implica em criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho, seja em suas condições físicas, psicológicas e sociais”. Considerando a crescente valorização da saúde mental no ambiente corporativo, torna-se imprescindível que as empresas se comprometam com ações que promovam ambientes mais saudáveis, equilibrados e produtivos. Neste contexto, o objetivo deste artigo é analisar a relação entre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e o estresse ocupacional, propondo estratégias que contribuam para o bem-estar dos colaboradores e para a melhoria dos resultados organizacionais.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.1 Estresse Versus Qualidade de Vida no Trabalho**

O estresse e a qualidade de vida são conceitos fundamentais para o bem-estar individual, principalmente no ambiente de trabalho, onde exigências constantes podem comprometer a saúde física e emocional dos profissionais. Compreender a interação entre esses fatores é essencial para construir ambientes laborais mais equilibrados e produtivos.

Segundo Robbins (2005), o estresse é uma resposta natural do organismo a demandas externas, mediado pelo sistema nervoso e hormônios como adrenalina e cortisol. Quando presente em excesso, pode causar danos físicos e psicológicos. Ele se divide em eustresse, que estimula positivamente a produtividade, e distresse, que, de forma contínua, está relacionado a quadros como ansiedade, fadiga e doenças cardiovasculares (Genuíno et al., 2010).

A exposição prolongada ao estresse afeta o sistema imunológico, a concentração e o desempenho profissional. Por isso, o manejo adequado é essencial. Estratégias como exercícios físicos, técnicas de respiração, meditação, sono regular e apoio social são recomendadas. Em situações mais severas, a ajuda profissional se faz necessária.

Nesse contexto, a discussão sobre qualidade de vida ganha força. A OMS (1994) define qualidade de vida como a percepção do indivíduo sobre sua posição na vida, influenciada por saúde, segurança, estabilidade econômica e relações interpessoais. No ambiente de trabalho, ela está ligada às condições laborais, crescimento profissional e reconhecimento (Diener & Seligman, 2004).

Portanto, estresse e qualidade de vida mantêm uma relação direta e interdependente. Ambientes que promovem diálogo, valorização humana e saúde mental contribuem para a satisfação e o engajamento dos colaboradores. Já a ausência desses cuidados pode gerar prejuízos como absenteísmo, queda de produtividade e adoecimento. Investir em práticas que reduzam o estresse e fortaleçam a QVT é indispensável para organizações sustentáveis e saudáveis.

## **2.2 Qualidade de Vida no Trabalho e o Impacto do Estresse no Ambiente Organizacional**

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um conceito amplo que vai além do bem-estar físico, incluindo também dimensões mentais, emocionais e sociais da experiência profissional. Trata-se de um conjunto de práticas que visam proporcionar ambientes saudáveis, equilibrados e motivadores. De acordo com Limongi-França (2009), a QVT envolve aspectos como motivação, satisfação, segurança e bem-estar, sendo essencial para a sustentabilidade das organizações.

Diversos fatores influenciam diretamente a QVT, como a ergonomia, segurança, iluminação e carga de trabalho adequada. A conciliação entre vida pessoal e profissional, oportunidades de crescimento e um clima organizacional pautado pela comunicação e pelo respeito são fundamentais. Segundo Souza Lima (2024), iniciativas que incentivam esse equilíbrio reduzem o risco de burnout e promovem a saúde mental.

Entretanto, o estresse surge como um dos principais desafios à promoção da QVT. Trata-se de uma resposta natural a estímulos exigentes, mas que se torna nociva quando constante ou intensa. No ambiente corporativo, sobrecarga de tarefas, prazos apertados, conflitos interpessoais e falta de reconhecimento aumentam significativamente os níveis de estresse (Selye, 1976).

As consequências do estresse excessivo são diversas: desde sintomas físicos e emocionais até impactos diretos no desempenho organizacional. Funcionários estressados tendem a apresentar baixa concentração, desmotivação e maior propensão ao absenteísmo e turnover. Além disso, ambientes tensos podem resultar em burnout e queda geral de produtividade (Hirschle & Gondim, 2020).

Apesar disso, é possível mitigar os efeitos do estresse com políticas de QVT bem estruturadas. Ações como apoio psicológico, pausas regulares, incentivo a hábitos saudáveis e horários flexíveis ajudam a construir ambientes mais saudáveis. O

reconhecimento, a autonomia e o suporte social são essenciais para fortalecer o bem-estar e a resiliência. Como destaca Chiavenato (2014), “a Qualidade de Vida no Trabalho está diretamente relacionada à satisfação das necessidades humanas e à criação de um ambiente organizacional saudável e produtivo”. Investir na QVT, portanto, é uma estratégia que promove tanto a saúde dos colaboradores quanto a inovação e o desempenho sustentável das empresas.

### **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

A metodologia utilizada foi a exploratória-descritiva, de natureza qualitativa e quantitativa para analisar a relação entre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e estresse ocupacional. Inicialmente, foi realizado um estudo bibliográfico que reuniu conceitos centrais sobre estresse, saúde mental e QVT, fundamentando teoricamente o trabalho. Segundo Gil (2008), a pesquisa bibliográfica permite ao pesquisador familiarizar-se com a área de estudo.

Com o conhecimento científico sobre o tema adquirido na revisão bibliográfica, foi possível elaborar as questões compatíveis com a teoria que permitiu a criação de um formulário por meio da plataforma Microsoft Forms, contendo 13 perguntas abordando, gênero, idade, formação, área de atuação, e a percepção sobre processos seletivos atuais com utilização de plataformas tecnológica, focando no tema chave do artigo.

O formulário foi enviado no começo do primeiro semestre de 2025 aos profissionais de diversas áreas através de mensagens e grupos de Whatsapp. As questões ficaram disponíveis na internet por meio dos grupos citados e 180 profissionais participaram da pesquisa permitindo um estudo de campo nos moldes de Berto e Nakano (2014).

#### **3.1 Estudo Bibliográfico**

A pesquisa bibliográfica foi conduzida com o objetivo de identificar e sistematizar os conceitos fundamentais relacionados ao estresse e à QVT. Foram explorados textos clássicos e contemporâneos que abordam:

- A natureza do estresse e seus tipos (eustresse e distresse), conforme definido por Selye (1976);

- Os impactos do estresse crônico na saúde física e mental, incluindo alterações hormonais e problemas cardiovasculares, como apresentado por Hirschle & Gondim (2020);
- A influência do estresse no desempenho ocupacional, absenteísmo e presenteísmo, além de sua relação com o burnout, segundo Limongi-França e Arellano (2021);
- Estratégias e práticas organizacionais para reduzir o estresse e promover a QVT, incluindo ergonomia, apoio psicológico e equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

A revisão bibliográfica serviu como base para o desenvolvimento do questionário aplicado na pesquisa de campo, proporcionando embasamento teórico sólido para o estudo.

### **3.2 Integração das Abordagens**

A combinação do estudo bibliográfico e da pesquisa de campo permite:

- Compreender os principais fatores que contribuem para o estresse no ambiente ocupacional e seus impactos na QVT;
- Identificar práticas organizacionais que podem prevenir ou mitigar o estresse laboral;
- Propor recomendações práticas para a implementação de políticas de QVT que beneficiem tanto os trabalhadores quanto as organizações.

Essa abordagem metodológica contribui para uma análise robusta e fundamentada do tema, oferecendo uma base sólida para o desenvolvimento de estratégias e soluções voltadas para o bem-estar e o equilíbrio no ambiente de trabalho.

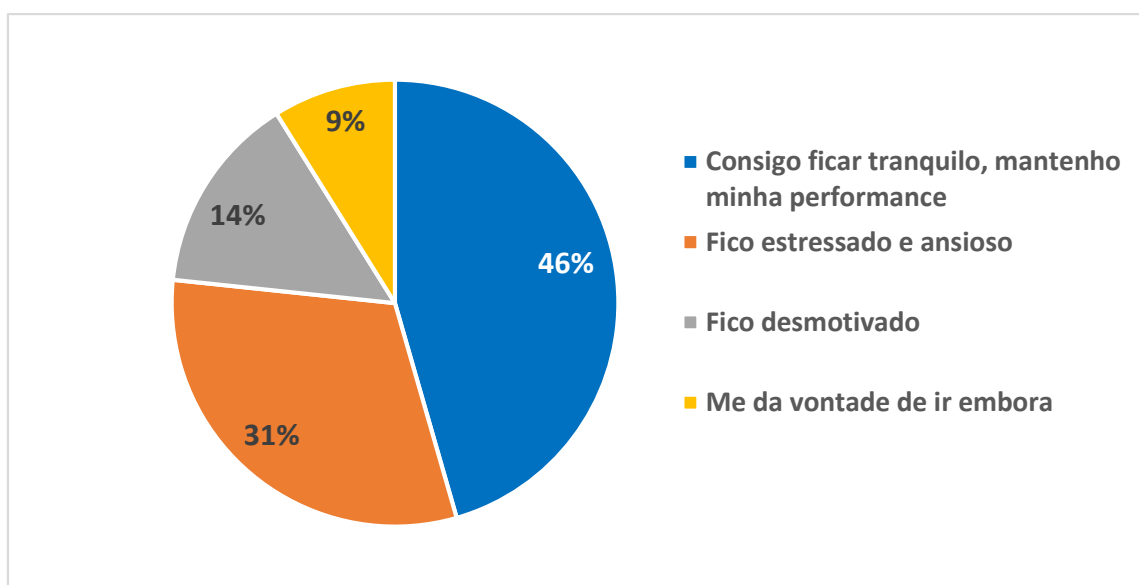
## **4 RESULTADOS**

A pesquisa de campo teve como propósito compreender a percepção dos trabalhadores em relação à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e identificar de que maneira o estresse interfere no desenvolvimento profissional. Os dados obtidos oferecem

elementos relevantes para refletir sobre as condições de trabalho, a saúde mental e o papel das organizações na promoção do bem-estar dos colaboradores.

O instrumento de coleta utilizado foi um formulário online, elaborado na plataforma Forms, que reuniu 180 respondentes. Do total, 70 declararam-se do gênero masculino e 110 do gênero feminino. A amostra é composta majoritariamente por indivíduos do gênero feminino, concentrados na faixa etária entre 14 e 24 anos. Quanto ao turno de trabalho, destacou-se o matutino, seguido pelo integral. Esse perfil é importante para a análise, visto que, como ressaltam Brito Soares, Borges e Oliveira dos Santos (2020), a percepção sobre o ambiente organizacional varia conforme a etapa de vida, a experiência profissional e a carga horária desempenhada.

Gráfico 1 – Influência do ambiente de trabalho em sua saúde mental



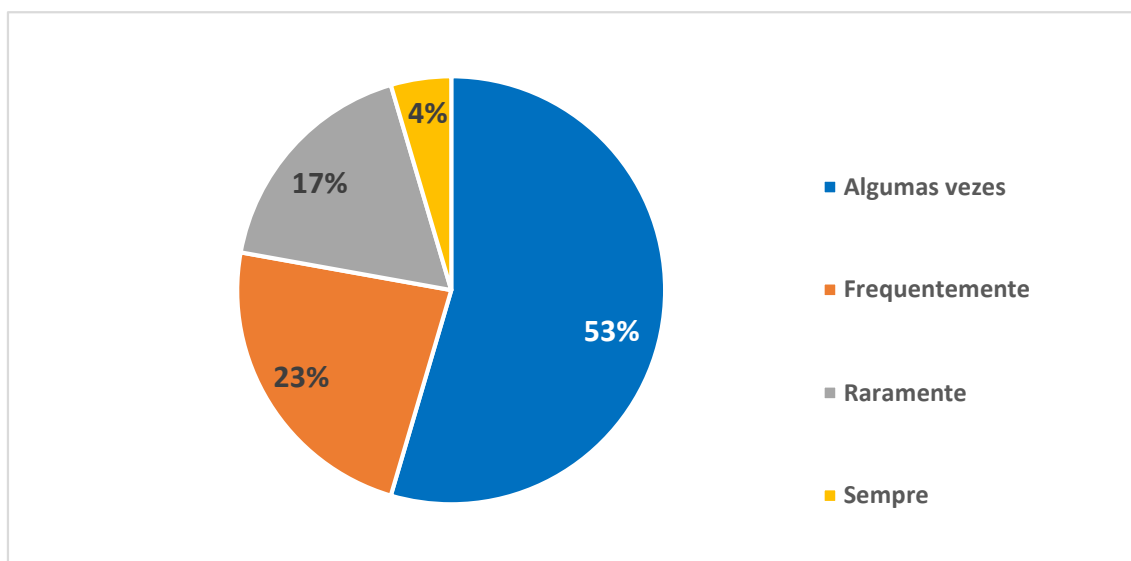
Fonte: Pesquisa realizada pelas autoras

O Gráfico 1 evidencia os impactos do ambiente de trabalho sobre a saúde mental dos participantes. Verificou-se que 46% afirmaram conseguir manter a tranquilidade e a performance no exercício de suas atividades, demonstrando certa resiliência diante das pressões cotidianas. Entretanto, 31% relataram sentimentos de estresse e ansiedade, 14% revelaram desmotivação e 9% afirmaram sentir vontade de se afastar do ambiente laboral. Esses achados reforçam que o trabalho pode atuar tanto como fator protetivo quanto como elemento gerador de sofrimento psíquico, dependendo da forma como é estruturado e gerido (Santos; Sousa; Rezende, 2020).

Os resultados ainda revelam que grande parte dos participantes percebe relação direta entre o estresse e o seu desempenho profissional. Tal constatação dialoga com Pereira e Trevelin (2020), ao destacarem que altos níveis de estresse, quando não gerenciados, comprometem não apenas a saúde do trabalhador, mas também a produtividade organizacional. Nesse sentido, fica evidente que as condições oferecidas pelas empresas exercem papel determinante na construção de um ambiente saudável ou, em contrapartida, no desencadeamento de sobrecargas emocionais.

Assim, a análise demonstra que o estresse no trabalho constitui um desafio real e frequente, exigindo das organizações estratégias eficazes para prevenção e manejo. Entre elas, destacam-se ações de apoio psicológico, programas de bem-estar, políticas de conciliação entre vida profissional e pessoal e iniciativas que favoreçam maior autonomia e participação dos colaboradores nos processos internos.

Gráfico 2 – Frequência de estresse relacionado às demandas do trabalho



Fonte: Pesquisa realizada pelas autoras

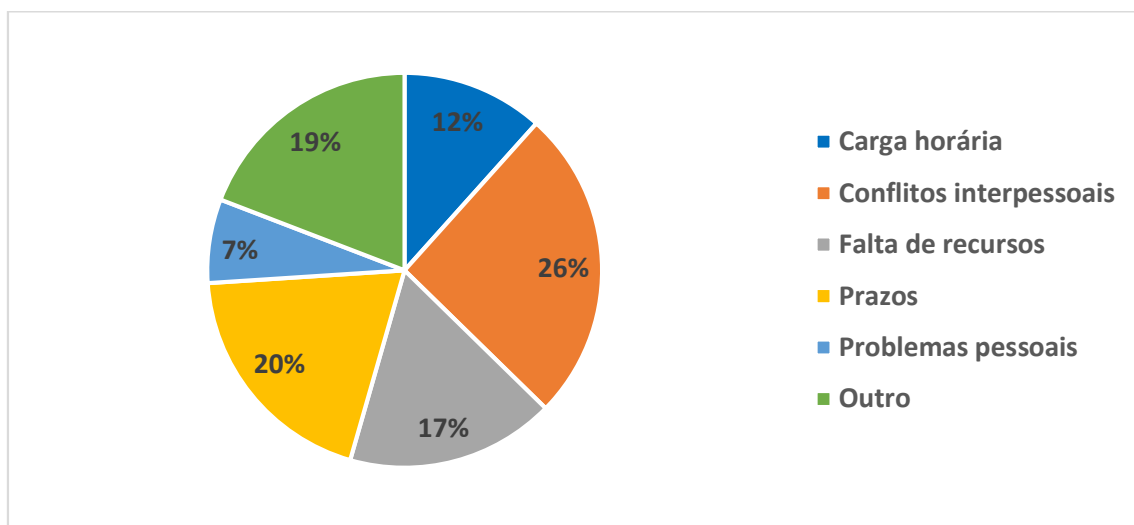
O Gráfico 2 demonstra que uma parcela significativa dos participantes relatou vivenciar estresse “algumas vezes” ou “frequentemente” em decorrência das demandas laborais. Essa constatação evidencia que a pressão organizacional se tornou um elemento constante na rotina de trabalho, afetando diretamente a percepção de bem-estar.

De forma mais ampla, 54% dos participantes reconheceram impactos negativos do trabalho sobre sua saúde mental, sendo 31% relacionados a estresse e ansiedade, 14% à desmotivação e 9% ao desejo de se afastar do ambiente laboral. Tais resultados corroboram a análise de Brito Soares, Borges e Oliveira dos Santos (2020), ao afirmarem

que a organização do trabalho pode atuar como fonte de satisfação e realização, mas também como catalisador de adoecimento quando não oferece condições favoráveis ao equilíbrio entre demandas e recursos.

Nesse sentido, os dados reforçam a importância de repensar práticas de gestão, priorizando estratégias de apoio ao colaborador, ambientes mais cooperativos e a promoção de políticas que previnam a sobrecarga, visto que a frequência elevada de estresse compromete tanto a qualidade de vida quanto o desempenho profissional (Pereira; Trevelin, 2020).

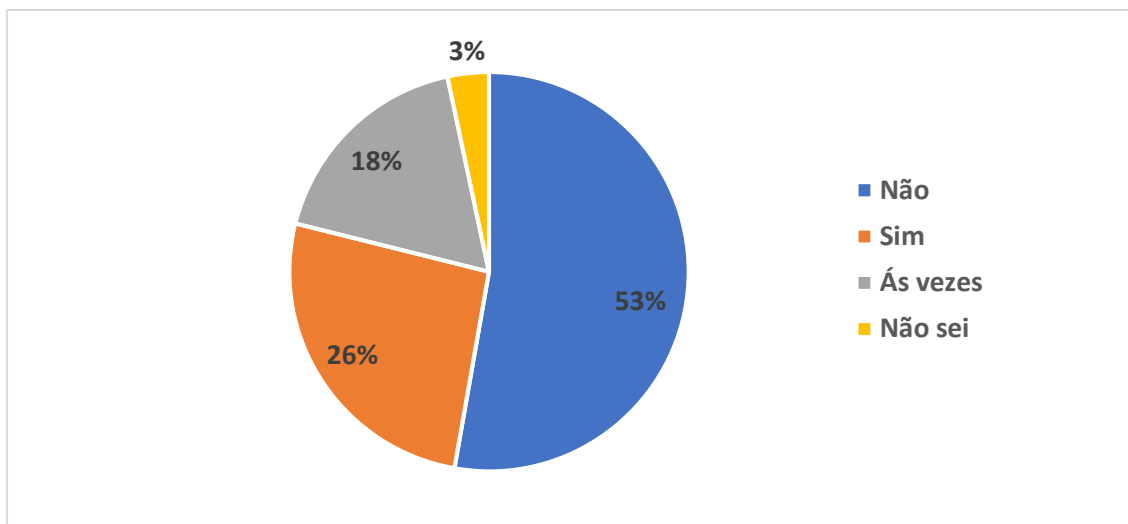
Gráfico 3 – Fatores estressantes no ambiente de trabalho



Fonte: Pesquisa realizada pelas autoras

Entre os principais fatores apontados como geradores de estresse, que podem ser observados no Gráfico 3 acima, destacam-se: a falta de recursos adequados para o desempenho das atividades, os conflitos interpessoais, os prazos curtos e a carga horária excessiva. Esses elementos, quando somados, intensificam a sobrecarga emocional e ampliam o risco de desgaste físico e psicológico.

Gráfico 4 – O local de trabalho oferece recursos ou iniciativas para gerenciar o estresse



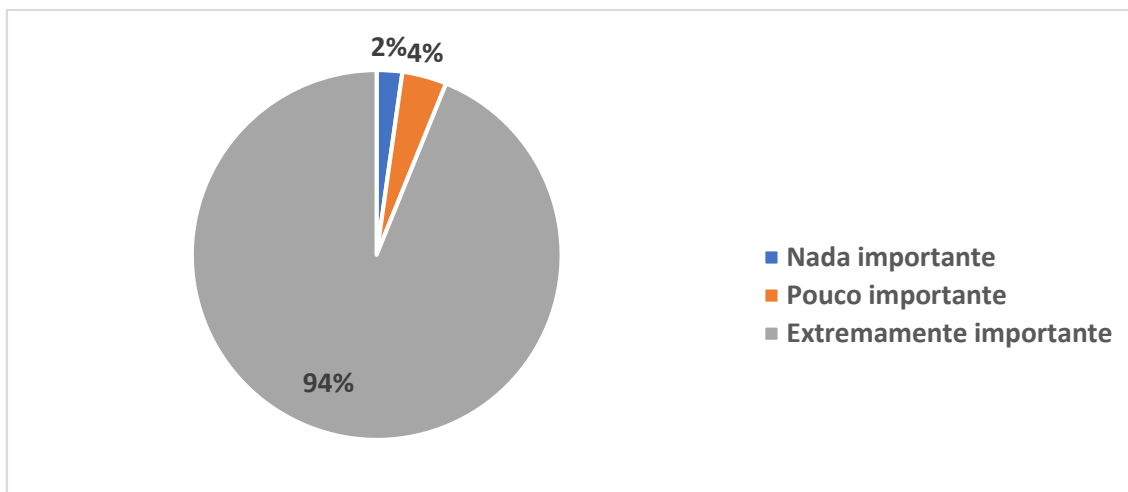
Fonte: Pesquisa realizada pelas autoras

O Gráfico 4 apresenta um dado preocupante: a maioria dos participantes declarou que suas empresas não oferecem recursos ou iniciativas estruturadas para o gerenciamento do estresse. Essa ausência de suporte institucional indica fragilidades nas políticas organizacionais voltadas ao cuidado da saúde mental, o que contribui para a perpetuação de ambientes de trabalho sobrecarregados e pouco acolhedores.

Tal lacuna contrasta com as diretrizes da Organização Mundial da Saúde (2022), que recomenda a criação de ambientes laborais saudáveis como estratégia essencial de prevenção ao sofrimento psíquico e de promoção da qualidade de vida. A falta de programas de apoio psicológico, práticas de gestão participativa ou políticas de conciliação entre vida profissional e pessoal pode potencializar os impactos negativos do estresse relatados nos gráficos anteriores.

Dessa forma, os resultados apontam para a necessidade urgente de que as organizações incorporem ações estruturadas de promoção da QVT, incluindo programas de bem-estar, espaços de escuta ativa, treinamentos em gestão emocional e medidas que favoreçam maior equilíbrio entre demandas e recursos disponíveis. Além de proteger a saúde dos trabalhadores, tais iniciativas representam um diferencial competitivo e um caminho para a sustentabilidade das empresas no longo prazo (Brito Soares; Borges; Oliveira dos Santos, 2020).

Gráfico 5 – Importância da conciliação entre vida profissional e pessoal



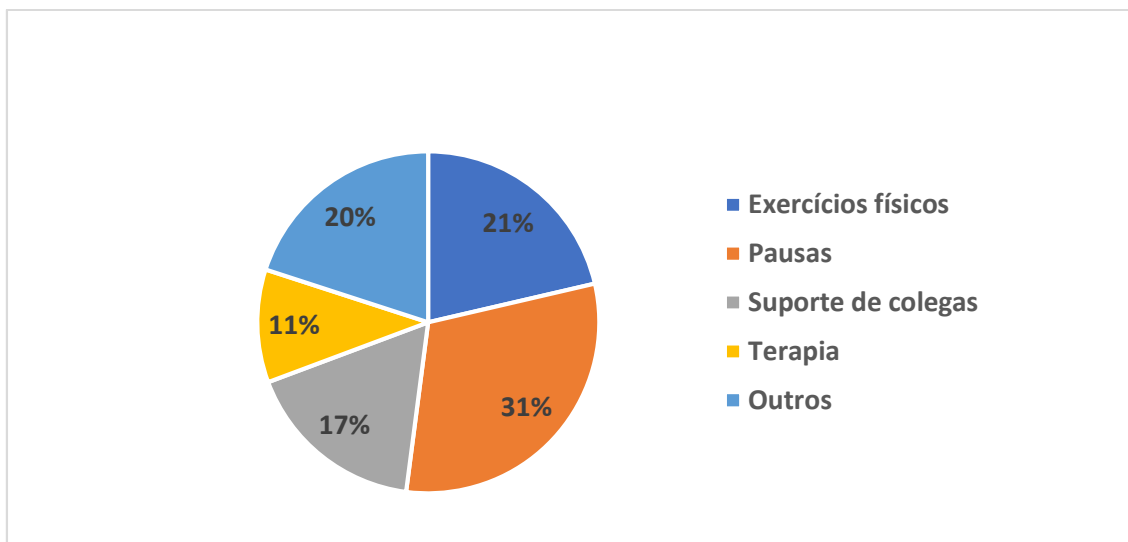
Fonte: Pesquisa realizada pelas autoras

O Gráfico 5 demonstra que a maioria dos participantes considera a conciliação entre vida profissional e pessoal extremamente importante para a manutenção do equilíbrio e do bem-estar. Apesar desse reconhecimento, muitos afirmaram não dispor de tempo suficiente para atividades pessoais fora do expediente, o que evidencia um descompasso entre a valorização dessa dimensão e a realidade vivenciada no cotidiano de trabalho.

Esses dados revelam um cenário de desequilíbrio entre as esferas laboral e pessoal, que pode resultar em exaustão emocional, queda no desempenho e aumento da insatisfação no ambiente organizacional. De acordo com Santos, Sousa e Rezende (2020), a falta de políticas que favoreçam a integração saudável entre trabalho e vida pessoal compromete diretamente a qualidade de vida no trabalho, tornando-se um fator de risco para o surgimento de estresse e desmotivação.

A análise aponta para a necessidade de que as empresas implementem medidas efetivas de conciliação, como flexibilização de horários, incentivo ao lazer, programas de bem-estar e valorização da vida fora do trabalho, de modo a reduzir a sobrecarga e promover um ambiente mais saudável e produtivo.

Gráfico 6 – Estratégias utilizadas para lidar com estresse no ambiente de trabalho



Fonte: Pesquisa realizada pelas autoras

O Gráfico 6 evidencia que, diante da ausência de apoio institucional, os trabalhadores recorrem a estratégias individuais para lidar com o estresse. Entre as práticas mais citadas estão a realização de pausas ao longo da jornada, a prática regular de exercícios físicos e o suporte de colegas. Outras estratégias, como acompanhamento terapêutico e medidas alternativas, também foram mencionadas, embora em menor proporção.

Essas escolhas revelam que os colaboradores buscam formas de autocuidado como resposta às pressões do ambiente de trabalho. No entanto, embora eficazes em certo grau, tais estratégias não substituem a necessidade de políticas organizacionais estruturadas para a prevenção e gestão do estresse. A ausência de iniciativas institucionais transfere a responsabilidade do cuidado exclusivamente ao trabalhador, ampliando os riscos de desgaste emocional.

Nesse sentido, Pereira e Trevelin (2020) destacam que a promoção da Qualidade de Vida no Trabalho deve ser entendida como um compromisso estratégico das organizações, que vai além do esforço individual. Programas de bem-estar, incentivo à atividade física, espaços de escuta e apoio psicológico configuram ações que fortalecem tanto o engajamento dos colaboradores quanto a sustentabilidade das empresas no longo prazo.

## 5 CONCLUSÃO

A análise teórica e os dados obtidos evidenciam que a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um fator essencial para o equilíbrio entre bem-estar e desempenho organizacional. O estresse ocupacional, quando não gerenciado adequadamente, compromete a saúde dos colaboradores e impacta negativamente a produtividade e o clima interno. Diante disso, é fundamental que as empresas adotem práticas de gestão que priorizem ambientes saudáveis, promovam o engajamento e fortaleçam a cultura organizacional.

Este estudo, desenvolvido como um estudo piloto, reforça a importância de integrar ações voltadas à saúde mental como parte estratégica da gestão de pessoas. Além disso, destaca seu potencial para servir como base para investigações futuras mais centradas nas diferentes áreas de trabalho, permitindo análises específicas e aprofundadas conforme as particularidades de cada contexto organizacional. Assim, contribui para a construção de organizações mais humanas, sustentáveis e preparadas para os desafios contemporâneos, estimulando a inovação, a retenção de talentos e a criação de ambientes de trabalho mais equilibrados, colaborativos e resilientes frente às exigências do mercado atual.

## REFERÊNCIAS

**4 benefícios da qualidade de vida no trabalho e como incentivá-los - Betterfly.**

Disponível em: <<https://betterfly.com/pt-br/blog/beneficios-qualidade-vida-trabalho/>>.

Acesso em: 23 abr. 2025.

BRITO SOARES, Luiza Mariana; DOS SANTOS BORGES, Adriana; OLIVEIRA DOS SANTOS, Daiany. **Calidad de vida en el trabajo (QVT) en profesionales de enfermería. Orientación y Sociedad**, [S. l.], v. 20, n. 2, p. e026, 2020. Acesso em: abr. 2025

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. In: IDALBERTO CHIAVENATO. 3ª ed., Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações/**

Idalberto Chiavenato. 9ª ed., Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

COSTA, R. **Qualidade de vida no trabalho (QVT): indicador do grau de satisfação do trabalhador e do aumento da produtividade da organização**. Congresso Nacional de Excelência em Gestão. Niterói, UFF, 2014

DE, C. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SAÚDE MENTAL NO COMBATE AO BURNOUT: ESTRATÉGIAS PARA SUSTENTABILIDADE ORGANIZACIONAL**. Revista Tópicos, v. 2, n. 16, p. 1–17, 10 dez. 2024.

FERREIRA, M. C.; ALVES, L.; TOSTES, N. **Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais**. Psicologia: Teoria e Pesquisa, v. 25, p. 319–327, 1 set. 2009.

GONÇALVES DA SILVA, T. **A IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES**. Revista Científica Semana Acadêmica, v. 11, n. 232, p. 1–10, 24 abr. 2023.

MAGALI et al. **Bem-estar no trabalho: investigação da influência da qualidade de vida no trabalho**. Gerais : Revista Interinstitucional de Psicologia, v. 16, n. 1, p. -, 2023.

MORETTI, S.; TREICHEL, A. **Qualidade de vida no trabalho x auto-realização humana**. Revista Leonardo pós, ICPG, Blumenau, v. 1, n. 3, p. 1-14, 2003

OLIVESKI, P. **O estresse e seus impactos no ambiente de trabalho e na qualidade de vida**. Disponível em: <<https://wp.ufpel.edu.br/psicologia/files/2019/10/Priscila-Oliveski-TCC-Imprimir-CD.pdf>>. Acesso em: 20 fev. 2025.

PEREIRA, Marriete Nagela; TREVELIN, Ana Teresa Colenci. Qualidade de vida no trabalho: a importância das pessoas nas organizações. **Revista Interface Tecnológica, Taquaritinga**, SP, v. 17, n. 1, p. 219–231, 2020. DOI: 10.31510/infa.v17i1.716. Acesso em: abr. 2025

REIS, A. L. P. P. DOS; FERNANDES, S. R. P.; GOMES, A. F. **Estresse e fatores psicossociais**. Psicologia: Ciência e Profissão, v. 30, n. 4, p. 712–725, dez. 2010.

REVISTA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA, R.; CAIRU. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: FATOR DECISIVO PARA O SUCESSO ORGANIZACIONAL**. v. 02, p. 75–96, 2015.

RIBEIRO, L. A.; SANTANA, L. C. **Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional**. Revista de iniciação científica – RIC. Cairu, Jun. Vol 02, nº 02, p. 75-96, 2015.

SAMPAIO. J.R. **Qualidade de vida no trabalho: perspectivas e desafios atuais**. Revista Psicologia Organizações e Trabalho, v. 12, n. 1, p. 121–136, 2024. Acesso em: abr. 2025

SANTOS, B. R. DE O.; HENRIQUES, F. R. **Qualidade de vida no trabalho: o impacto do estresse na saúde do trabalhador**. Revista Científica Integrada, v. 4, dez. 2020.

SANTOS, Paula Rodrigues; SOUSA, Amanda Tamires Pereira de; REZENDE, Nerci Maria. **A qualidade de vida no trabalho – QVT**. Início / Arquivos / v. 4 n. 2 (2020): EDIÇÃO ESPECIAL: Vida Universitária: saberes e vivências / Artigos. Acesso em: abr. 2025

SELYE, H. **Stress in Health and Disease**. [s.l.] Butterworth-Heinemann, 1976.

TOMAZ, W. L et. al., **A importância da qualidade de vida no trabalho: Um estudo de caso em uma empresa do ramo de seguros da cidade de Bauru/SP**. In: Caderno profissional de administração da UNIMEP. 155-183, Bauru, São Paulo, 2016.

VIEIRA, F. K. N. et. al. **Qualidade de vida no trabalho e clima organizacional em uma empresa ferroviária, um estudo de caso.** In: Braz. Ap. Sci. Rev., Curitiba, v. 2, n. 2, p. 488-507, abr./jun. 2018

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2005. Acesso em: ago. 2025