

SUSTENTABILIDADE NO CONTEXTO DAS INSTITUIÇÕES PÚBLICAS: QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Deise Palaver (IFMT/Barra do Garças) deise.palaver@bag.ifmt.edu.br
Rosani de Castro (UNESP/Bauri) rosani@feb.unesp.br

Resumo:

Temas como qualidade de vida e sustentabilidade estão cada dia mais presentes na sociedade, principalmente no ambiente de trabalho, seja ele público ou privado. Nesse sentido surge o questionamento: se as problemáticas envolvendo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e Sustentabilidade também estão presentes no cotidiano do setor público, qual a relação entre elas? Em vista disso, o objetivo desse artigo é apresentar a relação entre esses temas. Para isso, nesse trabalho foi adotada a pesquisa bibliográfica sobre os assuntos no âmbito do setor público brasileiro que tem um programa, a A3P que está voltado à sustentabilidade do setor. Na literatura apresentada foi possível constatar que é nítida a relação entre os temas, pois na proposta da A3P essa ligação é evidenciada pelo fato de que o sucesso do programa se dá por ações ligadas aos eixos temáticos, sendo um deles sobre QVT.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho, desenvolvimento sustentável, A3P.

SUSTAINABILITY IN THE CONTEXT OF PUBLIC INSTITUTIONS: QUALITY OF LIFE AT WORK

Abstract

Themes as quality of life and sustainability are more and more present in society, mainly in the work environment, whether public or corporate. In this regard it arises a question: if the problems involving Quality of Life at Work (QLW) and Sustainability are also present in every day life of the public sector, what is there relation between them? So, this article aims to present the connexion between these themes. Thereunto, in this work, it was adopted the bibliographic research about the matters in Brazilian public sector, which has a program called A3P, that is related to the sustainability of the sector. In literature presented it was possible to note that there relation between the themes clear, because in the proposal of A3P this connexion is high lighted by the fact hat the succession this program happens because of the actions connected to the thematic streams, one being about QLW.

Keywords: Life quality at work, sustainable development, A3P.

1. Introdução

O ser humano em sua essência anseia por um mundo melhor, frequentemente busca e ouve informações a respeito de temas sobre qualidade de vida e sustentabilidade. Itens esses que permeiam os vários segmentos da sociedade, e no meio corporativo se fazem cada dia mais presentes. Nas organizações é consenso que “as pessoas são o ativo mais importante das empresas e supõe-se que devam ser valorizadas como tal” (PILATTI E BEJARANO, p.86, 2005).

A globalização vem marcando o mundo do trabalho com rápidas mudanças, na era da

informação as inovações tecnológicas, o tempo de ciclo de vida dos produtos (cada vez menor) e processos de produção estão em constantes alterações, essas mudanças tem influenciado as organizações a buscarem a eficiência, no entanto, não basta focar somente a qualidade do produto ou serviço final, é preciso também qualidade de vida no trabalho (FERREIRA et. al., 2009).

Segundo Sampaio (2012) não há um conceito claro que defina Qualidade de Vida do Trabalho, o que se tem é uma noção do que seja, no entanto, é possível encontrar pontos comuns entre autores que relacionam o termo com trabalho humanizado e bem-estar do trabalhador.

Com a finalidade de reduzir os impactos que as Instituições Públicas causam sobre o meio ambiente, o governo tem proposto estratégias que auxiliem na minimização desses, como por exemplo, a Agenda Ambiental da Administração Pública (A3P). A Agenda possui um programa que objetiva sensibilizar os gestores públicos para as questões socioambientais, dividido em seis eixos temáticos, sendo que o terceiro está voltado à Qualidade de Vida no Trabalho (MMA-A3P, 2015).

O objetivo desse trabalho é descrever a relação entre Sustentabilidade e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no âmbito da Administração Pública, pois as inquietudes socioambientais também se fazem presente nesse setor. A grande questão a ser respondida é: se a sustentabilidade e a QVT estão presentes no cotidiano do setor público, qual a relação entre elas?

2. Qualidade de Vida no Trabalho

As mudanças do mundo moderno tem levado as pessoas a novos padrões de vida, tanto fora quanto dentro de seus locais de trabalho, conseqüentemente surgem novas demandas relacionadas à QVT, várias ciências tem contribuído com estudos na área, segundo Albuquerque e França (1998):

- a) Saúde - os estudos levam em consideração os aspectos relacionados com a integridade física, mental e social do homem, os avanços levam para o aumento da expectativa de vida;
- b) Ecologia - o ser humano é visto como parte do ecossistema e assim também responde pela preservação do mesmo;
- c) Ergonomia - as condições de trabalho das pessoas são estudadas, o objetivo é levar maior conforto ao desempenhar as funções;
- d) Psicologia - juntamente com a filosofia, busca compreender as atitudes e perspectivas de vida das pessoas em seus ambientes de trabalho, assim como o significado e envolvimento com o trabalho;
- e) Sociologia - estuda a dimensão simbólica do trabalho, o que é compartilhado, construído, o que influencia e é influenciado na dinâmica cultural das organizações;
- f) Economia - atua na ideia de que os bens e recursos naturais são finitos, assim a distribuição e utilização deve ser de forma equilibrada e responsável;
- g) Administração - em ambientes cada vez mais complexos, mutáveis e competitivos, essa ciência procura aumentar a mobilização dos recursos necessários para se alcançar os objetivos organizacionais;
- h) Engenharia - os estudos são voltados para a flexibilização da produção, armazenagem de materiais, uso de tecnologias, organização e controle do trabalho e processos.

O mundo do trabalho está em constante metamorfose, muitos empregos permanentes

desaparecem, ao mesmo tempo porque novas tecnologias invadem os ambientes organizacionais, enquanto muitas pessoas buscam um emprego e outras trabalham em excesso. O trabalho é importante e influencia consideravelmente na motivação, satisfação e na produtividade de um trabalhador (MORIN, 2001). “Os momentos de transformação organizacional constituem potencialmente uma oportunidade para reorganizar o trabalho de tal forma que a qualidade de vida e a eficácia organizacional sejam melhoradas” (MORIN, p.19, 2001).

A importância da QVT é evidenciada em algumas pesquisas que apontam que o trabalhador feliz também é produtivo, que um ambiente de trabalho com qualidade impacta significativamente nos aspectos comportamentais dos trabalhadores, influenciando no comprometimento, identificação organizacional, satisfação, desenvolvimento, esforço e desempenho no trabalho (SIRGY et al., 2001).

Partindo do entendimento de Pilatti e Bejarano (2005) o termo QVT pode ser compreendido como um indicativo qualitativo sobre os fatores que influenciam a vida do trabalhador em seu ambiente de trabalho, os quais

“são amplos e multidisciplinares (ou interdisciplinares, em alguns casos), portanto, polissêmicos. Temas como saúde, satisfação, motivação, condições de trabalho, estresse, estilos de liderança, ecologia, condições econômicas, dentre outros, permeiam esses conceitos” (PILATTI E BEJARANO, p.87, 2005).

Segundo Ebner e Baumgartner (2006), no mundo corporativo não somente os aspectos econômicos são relevantes, mas o ambiental e o social também. O desenvolvimento econômico deve contribuir para com a melhoria da comunidade na qual está inserido, inclusive com a melhoria da qualidade de vida dos seus trabalhadores. Essa perspectiva vai de encontro ao que se espera de uma organização mais sustentável.

São muitos os estudos sobre QVT e como resultados, vários modelos. Um modelo muito difundido é o proposto por Richard Walton, que não se limita a uma abordagem somente ambiental, mas sim ao trabalho como um todo. O Quadro 1 apresenta a associação das oito dimensões que compõem o modelo de Walton às mais diversas áreas ligadas ao trabalho (PEDROSO, PILATTI, 2009).

Dimensão	Fatores de Influência
Compensação Adequada e Justa	Renda adequada ao padrão da sociedade e pagamento justo se comparado a outras organizações do ramo.
Condições de Trabalho	Condições físicas de trabalho, redução de riscos, ambiente adequado a jornada de trabalho, horas extras.
Uso e Desenvolvimento das Capacidades	Autonomia, múltiplas habilidades, perspectivas e informação, possibilidade de realizar o trabalho do começo ao fim, planejamento das atividades.
Oportunidade de Crescimento e Segurança	Possibilidade de desenvolvimento das habilidades, oportunidade de crescimento na carreira.
Integração Social na Empresa	Respeito às diferenças individuais, igualdade social, companheirismo, senso comunitário, troca de informações.
Constitucionalismo	Privacidade, liberdade de expressão, respeito a legislação, tratamento igualitário.
O Trabalho e a Vida	O cotidiano do trabalho afeta a vida familiar, o trabalho exaustivo impede uma boa convivência familiar.
Relevância social da vida no trabalho	Responsabilidade social, atividades de preservação ambiental e engajamento da empresa na resolução de problemas sociais, a forma como a organização é percebida pelo trabalhador afeta a auto-estima.

Quadro 1 – As oito dimensões que compõem o modelo de Walton

Fonte: Adaptado de Pedroso e Pilatti (2009)

Para Ferreira et al. (2009) as mudanças do mundo do trabalho também afetam as instituições públicas. A promoção da qualidade de vida nesse ambiente é um desafio, pois envolve questões como bem-estar do servidor, satisfação do usuário/cidadão, eficiência e eficácia dos serviços prestados. Para isso as práticas precisam estar alicerçadas em modelos que priorizem a valorização do trabalhador, reconhecimento, estímulo à autonomia, criatividade e desenvolvimento do indivíduo e do coletivo.

Entre os autores que trabalham com QVT ainda não há um consenso sobre o conceito a respeito do tema (SAMPAIO, 2012).

2.1 Sustentabilidade

São variados os conceitos sobre sustentabilidade, porém, o mais comum é adotar a definição que a Comissão Brundtland apresentou em 1987 que afirma: “o desenvolvimento que satisfaz as necessidades do presente sem comprometer a capacidade das gerações futuras de satisfazerem suas próprias necessidades” (Brundtland, 1987).

De acordo com Hart e Milstein (2004) a percepção sobre sustentabilidade vai ao encontro do desempenho social e ambiental, associando-se também ao desenvolvimento do ser humano. Sob essa percepção, uma organização mais sustentável é aquela que presa por gerar benefícios “econômicos, sociais e ambientais”, o famoso tripé do desenvolvimento sustentável.

As preocupações relacionadas ao meio ambiente não são recentes, começaram na década de 1940 e a partir de 1970, a Organização das Nações Unidas (ONU) passou a debater o tema com mais intensidade e como resultado aconteceram, a nível mundial, vários eventos sobre o desenvolvimento sustentável (Cóffani-Nunes, 2012). O Quadro 2 descreve os principais eventos globais e os principais documentos resultantes do mesmo.

Local/ano	Evento	Principais Documentos
Estocolmo (Suécia)/1972	Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano.	Declaração sobre o Meio Ambiente.
Rio de Janeiro (Brasil)/1992	Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento - ECO 92	Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento Agenda 21 Princípios para a Administração Sustentável das Florestas Convenção da Biodiversidade Convenção sobre Mudança do Clima
Quioto (Japão)/1997	3ª Conferência das Partes da Convenção das Nações Unidas sobre Mudanças Climáticas	Protocolo de Quioto
Haia (Holanda)/2000	6ª Conferência das Partes da Convenção das Nações Unidas sobre Mudanças Climáticas	Estabelecimento do Crédito de Carbono.
Bonn (Alemanha)/2001	II parte da 6ª Conferência das Partes da Convenção das Nações Unidas sobre Mudanças Climáticas	Acordo de Bonn (auxílio financeiro aos países em desenvolvimento).
Copenhague (Dinamarca)/2009	15ª Conferência das Partes da Convenção das Nações Unidas sobre Mudanças Climáticas	Acordo de Copenhague (necessidade de limitar o aumento da temperaturas globais).
Cancun (México)/2010	16ª Conferência das Partes da Convenção das Nações Unidas sobre Mudanças Climáticas	Green Climate Fund (Fundo Climático Verde). Acordo de Cancún

Rio de Janeiro (Brasil)/2012	Rio + 20 – Conferência das Nações Unidas sobre Desenvolvimento Sustentável	Contribuiu para a definição de uma agenda de Desenvolvimento Sustentável para as próximas décadas.
------------------------------	--	--

Quadro 2 – Principais eventos globais

Fonte: INPE (2012)

Dos vários documentos que surgiram com o objetivo de orientar as ações em prol da sustentabilidade, um dos mais importantes foi a Agenda 21, um instrumento que serve de base no delineamento de ações voltadas para a construção de uma sociedade sustentável, “para concretizá-las em estratégias, planos, políticas e processos nacionais” (Agenda 21, p.11, 1995). O documento é composto por 40 capítulos e quatro seções:

- Sociais e Econômicas;
- Conservação e Gestão dos Recursos;
- Fortalecimento dos Grupos Sociais;
- Meios de Implementação.

Na última seção, no capítulo 38 fica evidente que um dos objetivos é que todas as organizações, públicas ou privadas, encontrem meios de implementar a Agenda 21, seja no âmbito local ou regional (Agenda 21, p.11, 1995).

O Ministério do Meio Ambiente (MMA) criou a Agenda Ambiental para a Administração Pública (A3P) que “é uma ação voluntária que busca a adoção de novos padrões de produção e consumo, sustentáveis, dentro do governo” (MMA-A3P, p. 28, 2015).

A A3P foi concebida inicialmente como um projeto em 1999 tendo “como principal objetivo estimular a reflexão e a mudança de atitude dos servidores para que os mesmos incorporem critérios de gestão socioambiental em suas atividades rotineiras” (MMA-A3P, p. 33, 2015).

Em 2001 o Ministério do Meio Ambiente o lança formalmente como um programa. Em 2002 o programa recebe o reconhecimento da Unesco pelo relevante trabalho e resultados positivos obtidos, ganhando o prêmio “o melhor dos exemplos” na categoria meio ambiente. “Atualmente, o principal desafio da A3P é promover a Responsabilidade Socioambiental como política governamental” (MMA-A3P, p. 30, 2015).

As ações da A3P estão estruturadas em torno de 6 eixos temáticos, descritos no Quadro 3 com sua respectiva abrangência.

Eixo Temático	Abrangência
1-Gestão de Resíduos	Esse eixo temático tem como alicerce a Lei nº 12.304/2010 que trata da Política Nacional de Resíduos Sólidos (PNRS). A proposta é de aderir práticas e hábitos sustentáveis, além de incentivar a reciclagem e reutilização de resíduos sólidos ou destinar adequadamente aqueles que não tem mais utilização. Nesse eixo é possível verificar a ênfase na logística reversa e o estabelecimento de metas para reduzir os lixões do Brasil.
2-Licitação Sustentável	Tem-se como alicerce as Leis 8.666/1993 e 12.349/ 2010, que orientam a aquisição de bens e serviços, para a Administração Pública, que contribuam com o desenvolvimento sustentável do país, assim as compras públicas devem visar a geração de benefícios econômicos, sociais e ambientais.
3-Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho	Como o intuito de melhorar a satisfação dos servidores no ambiente organizacional a Administração Pública deve buscar a melhoria contínua da Qualidade de vida no Trabalho, deve-se desenvolver ações e programas que levem ao desenvolvimento pessoal e profissional.

4-Sensibilização de Capacitação dos Servidores	A redução dos impactos ambientais envolve mudança de hábitos, comportamento e padrões de consumo, para que isso seja possível é imprescindível o engajamento individual e coletivo em busca de uma nova cultura organizacional, voltada para a sustentabilidade. Assim, sensibilizar e capacitar os servidores nas questões socioambientais se torna o grande desafio da A3P.
5-Use Racional dos Recursos	Os atuais padrões de consumo estão voltados ao desperdício, a proteção ambiental e as possibilidades de exploração de novos recursos adquirem extraordinária importância perante ao desenvolvimento. Uma nova perspectiva sobre a utilização dos recursos naturais é necessária para se garantir o futuro, por exemplo a reciclagem pode incorporar valor aos produtos, a conservação de água e energia reduzem gastos de produção.
6-Construções Sustentáveis	Esse eixo é mais recente no programa, porém não menos importante, todas as obras (novas ou não) do setor público devem seguir etapas que visem a sustentabilidade da edificação. Nesse setor a maioria das construções não foram pensadas de forma sustentáveis, porém ainda é possível fazer melhorias com essa perspectiva que deve se iniciar na concepção do projeto, na escolha dos melhores materiais, além de levar em consideração a fase de uso e manutenção. É possível adotar medidas como o uso da energia solar.

Quadro 3 – Eixos Temáticos da A3P e sua respectiva abrangência

Fonte: Agenda da Administração Pública (A3P)

Levando em consideração que são muitos os fatores que estão relacionados à qualidade de vida laboral, o terceiro eixo da A3P, que enfoca QVT prevê algumas ações que podem ser implementadas nas instituições públicas. A Figura 1 mostra a organização do eixo.

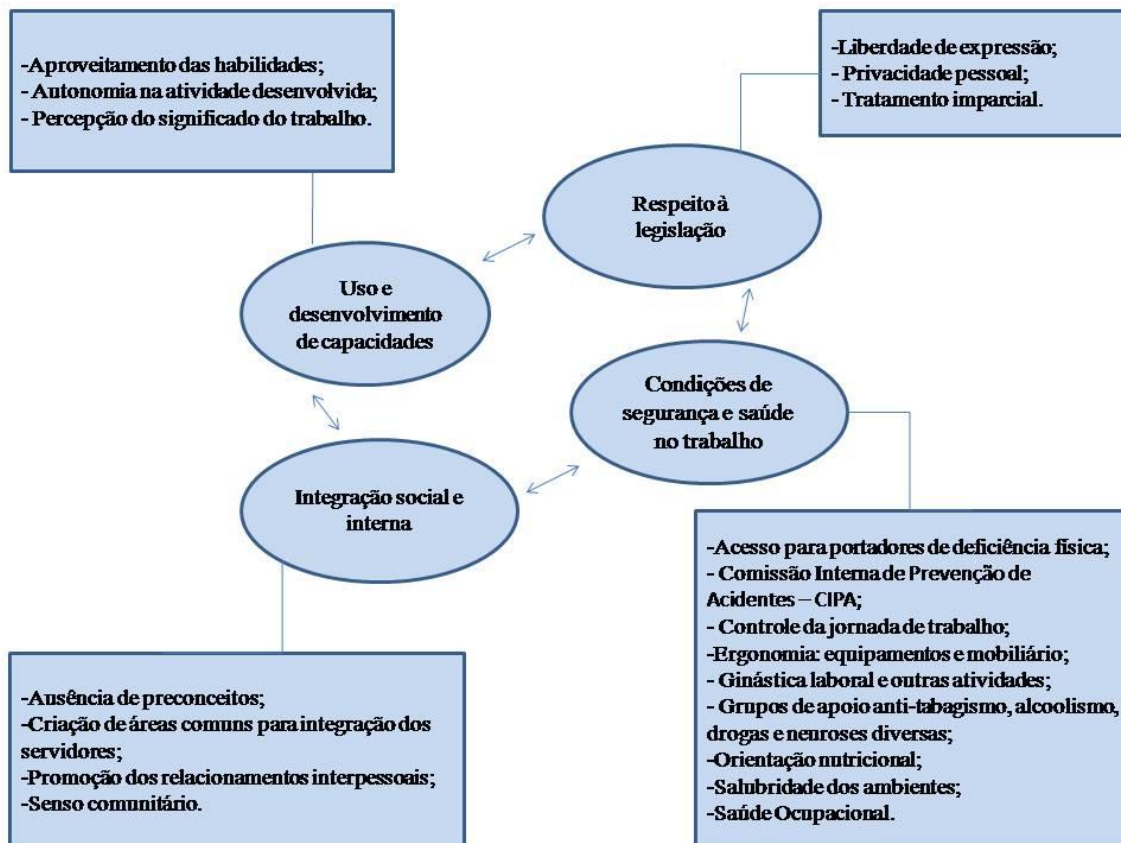


Figura 1 – Organização do 3º Eixo Temático (QVT) da A3P

3. METÓDO DA PESQUISA

A pesquisa se caracterizou como exploratória, pois proporciona maior familiaridade com o objeto de estudo, além de “desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias” (GIL, p. 27, 2008).

Com o intuito de atingir o objetivo proposto, no primeiro momento foi necessário buscar um referencial teórico que possibilitou a ampliação do olhar sobre qualidade de vida no trabalho e sustentabilidade no âmbito das instituições públicas, seja em literatura nacional ou internacional. A pesquisa bibliográfica, de acordo com Gil (2008) é o levantamento de informações a cerca do tema estudado em bibliografias já publicadas, assim a pesquisa buscou principalmente por artigos em base de dados como o Google Scholar, Scielo e Web of Science.

Para responder a questão norteadora desse trabalho, a pesquisa apresentou um referencial básico sobre qualidade de vida no trabalho, sustentabilidade e agenda ambiental para a administração pública, que é um dos principais programa de sustentabilidade para o setor público.

4. RESULTADO E DISCUSSÃO

Sendo o objetivo dessa pesquisa apresentar a relação entre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e Sustentabilidade no âmbito da Administração Pública. Primeiramente é importante destacar o que Hart e Milstein (2004) afirmaram, para se chegar à sustentabilidade é importante que haja bom desempenho no aspecto econômico, ambiental e social. Semelhante a essa perspectiva Ebner e Baumgartner(2006) ressaltaram que as organizações primam pela melhoria contínua e para isso é importante levar em consideração três fatores: o econômico, o ambiental e o social, sendo o social um fator que pode ser evidenciado na QVT.

Além disso, analisando os mais diversos documentos produzidos em eventos sobre a sustentabilidade global, promovidos pela ONU, foi possível observar na Agenda 21, que um dos meios de se alcançar a almejada sustentabilidade é promovendo a Qualidade de Vida, no ambiente de trabalho, seja no setor público ou privado.

O alcance de um ambiente sustentável, a nível global ou local, só é possível com o engajamento e comprometimento de todos. No âmbito da administração pública brasileira, em consonância com a Agenda 21, tem-se o Programa A3P, que é uma Agenda Ambiental para a Administração Pública que objetiva práticas mais sustentáveis nesse setor.

Com relação aos eixos temáticos da A3P, é possível interligar alguns pontos, por exemplo, no sexto eixo, o uso de materiais sustentáveis e adoção de medidas que aproveitem melhor os recursos naturais está interligado com o quinto e segundo eixo, pois saber utilizar e reutilizar de forma racional os recursos influencia nas práticas de compras sustentáveis, práticas essas que somente são adquiridas por meio da sensibilização e capacitação dos servidores (quarto eixo), que também é o caminho mais fácil de impulsionar a implantação de projetos voltados para a gestão de resíduos (primeiro eixo). Aliando-se tudo isso, fomenta-se a interação e engajamento dos servidores em prol da sustentabilidade e isso pode ser o começo para melhoria da qualidade de vida no ambiente de trabalho (terceiro eixo).

A promoção da QVT:

- pode ser o ponto chave para a melhoria dos serviços públicos, assim como no alcance da sustentabilidade, como afirmou Sirgy et.al., (2001), um trabalhador feliz produz mais, o que melhora sua satisfação e comprometimento com seu trabalho, sendo esses os critérios básicos para o sucesso de um programa ou projeto.

- deve levar em consideração algum modelo teórico, como por exemplo o Modelo de Walton e as diretrizes propostas pela A3P. Se comparado os dois, é possível afirmar que são convergentes, apontam os mesmos caminhos para se chegar à QVT, como mostra a Figura 2.

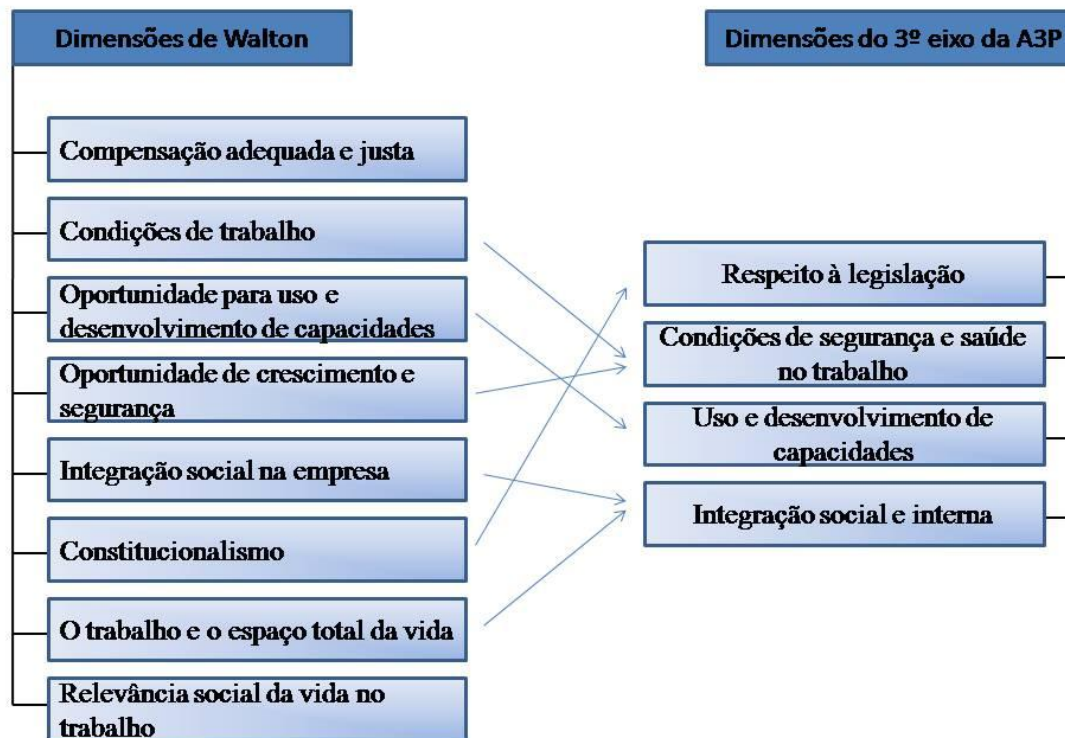


Figura 2 – comparativo entre o Modelo de Walton e o 3º eixo temático da A3P

É importante destacar que apenas dois critérios de Walton não se encaixam nos critérios da A3P: a compensação adequada e justa e a relevância social da vida no trabalho. Como resposta preliminar tem-se:

- a compensação adequada e justa está relacionada ao salário do trabalhador, que na esfera pública é determinado por lei, ou seja, em teoria justo e adequado;
- a relevância social da vida no trabalho, algo subjetivo nesse momento, ou seja, só é possível verificar um indicador de satisfação com a vida laboral por meio de pesquisa, sugerindo-se acrescentar ao 3º eixo temático da A3P um novo critério “Percepção da Instituição”.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Sirgy et al. (2006) acredita que a satisfação em um campo da vida pode afetar outro, assim, um pessoa satisfeita com seu ambiente de trabalho influenciará positivamente outros campos de sua vida, como o familiar, social e outros. Também é importante destacar que esse contentamento é um componente importante que leva as pessoas ao comprometimento, impactando assim na produtividade e e consequentemente na satisfação e produtividade de outros trabalhadores.

A promoção da qualidade de vida está prevista em vários documentos que orientam o desenvolvimento sustentável, como por exemplo a Agenda 21, surge também o conceito de Qualidade de Vida Sustentável no Trabalho que pode ser entendido como “como sendo a

condição de trabalho que fornece qualidade de vida sustentável, considerando os aspectos relacionados à segurança econômica, ao bem-estar social e à qualidade ambiental, definidos pelos valores das pessoas envolvidas ou afetadas (SILVA AT. AL., p.81, 2010).

Ainda são poucos os trabalhos publicados a respeito da relação entre sustentabilidade e QVT, o quanto um impacta no outro. Para futuras pesquisas nesse campo é importante desenvolver pesquisas que possam compreender e explicar melhor essa relação, por exemplo: se ambientes que estimulam a sustentabilidade também melhoram a QVT, ou se ambientes com maiores índices de QV geram maior comprometimento dos trabalhadores com ações sustentáveis. No entanto, para isso é importante o desenvolvimento de métodos que possam mensurar a QVT.

Referências

- ALBUQUERQUE, L. G.; FRANÇA, A.C.L.** Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. Revista Administração, vol. 33 nº2, p. 40-51. São Paulo: 1998.
- EBNER, D.; BAUMGARTNER, R. J.** The Relationship between Sustainable Development and Corporate Social Responsibility. Corporate Responsibility Research Conference, CRRC, Dublin. *Proceedings*, 2006.
- BRASIL.** Ministério do Meio Ambiente. A3P: Agenda Ambiental na Administração Pública. Brasília: MMA, 2015.
- BRASIL.** Câmara dos Deputados. Comissão de Defesa do Consumidor, Meio Ambiente e Minorias. Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento: Agenda 21. Brasília: 1995.
- BRUNDTLAND, G. H. (Org.)** Nosso futuro comum. Rio de Janeiro: FGV, 1987
- CÓFFANI-NUNES, K.** Sustentabilidade Ambiental das Universidades: Avaliação de Seis Universidades sediadas no estado de São Paulo a partir da análise das informações em seus websites. Dissertação de Mestrado (Engenharia de Produção) - UNESP. Bauru-SP, 2012.
- 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. Psic.: Teor. E Pesq. vol.25 no.3 Brasília: 2009
- GIL, A. C.** Métodos e técnicas em pesquisa social. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2008
- HART, S. L.; MILSTEIN, M. B.** Criando Valor Sustentável. RAE Executivo. São Paulo, v. 3, n. 2, p. 65-79, mai/jul. 2004.
- INPE.** O futuro que queremos: Economia verde, desenvolvimento sustentável e erradicação da pobreza. São José dos Campos-SP, 2012.
- MORIN, E. M.** Os sentidos do trabalho. Tradução de Angelo Soares. RAE, São Paulo, v. 41, n. 3, p. 8-19, 2001.
- PILATTI, L. A; BEJARANO, V. C.** Qualidade de Vida no Trabalho: Leituras e possibilidades no entorno. In: Gestão da Qualidade de Vida na Empresa. Aguinaldo Gonçalves, Gustavo LuisGutierrez, Roberto Vilarta (Org). Campinas, SP: Ipêeditorial, 2005.
- PEDROSO, B; PILATTI, L. A.** Notas sobre o modelo de qualidade de vida no trabalho de Walton: Uma revisão literária. Conexões, v. 7, n. 3, p. 28-43, 2009.
- SAMPAIO, J. R.** Qualidade de Vida no Trabalho: Perspectivas e Desafios Atuais. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho. Vol.12, n 1, p. 121-136, 2012.
- SILVA, L.C.; LONGO, O.C.; QUELHAS, O.L.G.** Qualidade de vida no trabalho no contexto da Sustentabilidade: uma estrutura conceitual a partir da revisão de literatura. INGEPRO, v. 2, n 1, p. 75-84, 2010.
- SIRGY, M. J.; EFRATY, D.; SIEGEL, P. ; LEE, D.** A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. Social Indicators Research. p.241–302, 2001.
-