

QVT: Um estudo teórico sobre a saúde do trabalhador no ambiente profissional

Leandro Gasparello de Oliveira (Faculdade União-UTFPR) leandro.gasparello@gmail.com
Myller Augusto Santos Gomes (UNICENTRO-UTFPR) myller_3@hotmail.com
Angélica Biagi Bertocco (UEPG-UTFPR) contato.bertagi@gmail.com

Resumo:

O objetivo deste artigo é apresentar conceitos relacionados com a qualidade de vida no trabalho e destacar a sua importância no ambiente profissional. A principal função da QVT é buscar melhoria nas condições de trabalho, proporcionando o bem-estar e a satisfação do ser humano durante a jornada profissional nas organizações. Justifica-se a importância deste estudo destacando o surgimento e o aumento das doenças relacionadas com o trabalho e o impacto que as mesmas podem causar na vida e na saúde dos trabalhadores.

Palavras chave: Qualidade de vida, Saúde, Bem-estar.

QLW: A theoretical study on the health of the worker in the professional environment

Abstract:

The article aims to analyze some concepts related to the quality of life at work and point out their importance in the workplace. The main function of QLW is to seek improvement in working conditions, providing the welfare and satisfaction of the human being during the professional journey in organizations. Justifies the importance of this study highlighting the rise and the increase in diseases related to work and the impact they can have on the life and health of workers.

Key words: Quality of life, Health, Welfare.

1. Introdução

A saúde do trabalhador em um ambiente profissional saudável e harmonioso tem desafiado inúmeras organizações a desenvolverem estratégias ocupacionais, buscando-se valorizar a qualidade de vida (QV) e a qualidade de vida no trabalho (QVT) dos trabalhadores. Nas últimas décadas, as doenças ocupacionais e os problemas relacionados com o trabalho têm aumentado significativamente, devido ao avanço da tecnologia, condições muitas vezes precárias e jornadas excessivas.

Devido à correria do dia a dia, a maioria das pessoas está estressada e torna-se vulnerável a desenvolver qualquer tipo de doença. Sob esta perspectiva,

Na atualidade, fruto de um longo processo de transmutações ocorridas em seu curso histórico, o trabalho tornou-se singular. Convive-se, num mesmo cenário, com alta tecnologia e condições sub-humanas – elementos diversos de uma peça que muitos chamam de pós-modernidade. Nessa época, os sujeitos sociais são coisificados e alienados. O pano de fundo do enredo é a globalização, que derrubou fronteiras nacionais e produziu, em um mesmo palco, riqueza, melhoria na qualidade de vida, sofrimentos e doenças para uma legião de trabalhadores (PEDROSO; PILATTI, 2012, p. 9).

Através de todas as transformações na sociedade, há uma grande necessidade em trabalhar conjuntamente vários fatores como, por exemplo, a ergonomia, a medicina do trabalho e a psicologia organizacional, para que os trabalhadores tenham proteção da sua saúde física e mental contribuindo de forma positiva para a produtividade e o crescimento socioeconômico.

A ergonomia é uma ciência que busca o “bem-estar”, a adaptação do trabalho ao homem, ou seja, as interações do mesmo com suas atividades, promovendo a ele a saúde, a segurança e o conforto. Para Abrahão et al. (2000, p.50), “as contribuições da ergonomia, a introdução de melhorias nas situações de trabalho, se dão pela via da ação ergonômica que busca compreender as atividades dos indivíduos em diferentes situações de trabalho”.

Todo projeto de melhoria na qualidade de vida deve ser aplicado de forma ampla em todas as áreas de uma empresa, pois em todos os setores, pode-se melhorar a saúde, a segurança e a eficiência do trabalhador.

Nesta perspectiva, o presente trabalho tem como objetivo contribuir para com os avanços nas discussões teóricas sobre as relações trabalhistas e a qualidade de vida no ambiente profissional. Com a utilização da pesquisa bibliográfica de natureza básica e com abordagem qualitativa, tem seu objetivo de forma descritiva e procedimentos técnicos de caráter bibliográfico.

A empresa que investe na qualidade de vida dos funcionários está investindo no seu ativo mais importante, que são as pessoas e a sua capacidade de criar e produzir. Porém, não basta somente investir em qualidade de vida, é necessário disseminar uma cultura neste sentido, entre os seus gestores e empregados. É de fundamental importância a inserção da participação dos interessados no processo de gestão, para se promover a qualidade de vida no trabalho.

As organizações precisam humanizar suas visões e tratar com mais carinho quando se refere aos seus trabalhadores, a final, são estes os responsáveis pelos processos produtivos e o sucesso da empresa como um todo. Um bom ambiente de trabalho faz a diferença em cada dia, impactando na vida do ser humano. Para Rossi et al. (2005, p.152), “os autênticos líderes transformacionais apresentam uma saúde executiva positiva e podem desempenhar um papel chave na criação de ambientes de trabalho emocionalmente saudáveis”.

2. Referencial Teórico

2.1 Qualidade de Vida

Existem muitos conceitos e reflexões a respeito da qualidade de vida (QV) do ser humano, em decorrência de fatores que influenciam na sociedade como, por exemplo, praticar e executar atividades que nos proporcionem prazer, saúde e bem-estar, adotar hábitos saudáveis que promovam a funcionalidade do corpo, buscando-se o equilíbrio entre o físico e o mental, etc.

A qualidade de vida atualmente é um termo muito comum, abordado em diversos âmbitos, de várias maneiras. Ao escolhermos uma estratégia prática como, por exemplo, um hobby, algo que seja prazeroso, contribuimos para a melhoria da qualidade de vida. Para Nahas (2006, p.5),

“num sentido mais amplo qualidade de vida pode ser medida da própria dignidade humana, pois pressupõe o atendimento das necessidades humanas fundamentais”.

A vida moderna coloca o homem num circuito extremamente agitado, devido à nova sistemática criada pela globalização. Entre os principais avanços tecnológicos e as novas descobertas, há certo descompasso, pois, este novo cenário tornou o ser humano escravo de máquinas e métodos de trabalho.

Añes (2003, p.31) diz que “a qualidade de vida relacionada à saúde representa a satisfação geral de uma pessoa e inclui as dimensões: cognitiva, social, física, emocional, produtiva emocional e a intimidade”. Em um outro panorama, Freitas, (1999, p. 7) esclarece que:

Não está sendo solicitado que as empresas e seus dirigentes abram mão de sua visão monetarizada de mundo, mas que elas honrem em ações o que costumam pregar em discursos que dizem que o ser humano é o seu principal ativo. O ser humano, mortal e frágil, tem lá seus defeitos, comete erros e faz suas bobagens, mas quando ele é estimulado a substituir o coração por um chip ou máquina registradora, o mundo deve ter medo.

A qualidade de vida, portanto, representa uma transformação cultural a ser almejada pela sociedade e organizações com e sem fins lucrativos com o objetivo de humanizar as relações entre empregador e empregado, sensibilizando, desta forma, a consolidação de um ambiente saudável e harmônico.

2.2 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

Diversos estudos surgiram nas últimas décadas voltadas para a satisfação e o bem-estar no trabalho. As empresas se preocupam cada vez mais com a saúde dos funcionários, pois se percebe que a qualidade de vida no trabalho (QVT) é como um aditivo para a melhoria da produtividade e do clima organizacional. Os seres humanos são complexos e não funcionam apenas motivados pelos salários, afinal, são muitas as variáveis que mexem com as suas emoções, com a sua saúde e com o seu estado de espírito.

Zanetti (2002, p.39) define a QVT como “a soma das condições que a organização oferece, permitindo aos trabalhadores um ambiente de trabalho saudável e tranquilo”.

As ações voltadas para a qualidade de vida no ambiente profissional, nem sempre exigem grandes investimentos, desde que a empresa de pequeno ou médio porte seja criativa o suficiente para encontrar meios de fazer muito com pouco.

A primeira etapa para a melhor qualidade de vida para os seus funcionários começa evidentemente com a criação de um ambiente seguro e a adoção de equipamentos e procedimentos de segurança.

A avaliação da qualidade de vida ganhou uma grande dimensão e se tornou extremamente importante para o ser humano. O método WHOQOL-100 é um instrumento que foi desenvolvido pela Organização Mundial da Saúde e consiste em um questionário com 100 questões referentes a seis domínios: físico, psicológico, nível de independência, relações sociais, meio ambiente e espiritualidade/religiosidade/crenças pessoais. Numa versão mais abreviada, existe o WHOQOL-bref que corresponde a um questionário com 26 questões tem os seus domínios: físico, psicológico, relações sociais e meio ambiente.

Existem vários instrumentos que são utilizados para avaliar as escalas da qualidade de vida das pessoas como, por exemplo, o QWB, que afere o bem-estar dos indivíduos, o DCP, que avalia

fatores psicológicos e sociais relacionados com diabetes, etc. A aplicação destes e outros instrumentos, consiste não somente na prática individual, mas também a avaliação da efetividade de tratamentos e subsidia o bem-estar das pessoas.

Às vezes num mesmo local de trabalho, encontramos pessoas trabalhando em escritórios novos, arejados, com ar condicionado, enquanto outros alocados no chão de fábrica executam suas atividades nas condições mais insalubres e perigosas em que se possa imaginar. Este contraste certamente gera desigualdade e fatalmente irá acarretar danos à produtividade da empresa.

Segundo Limongi-França (2004, p.45) “o bem-estar considera, no referente à qualidade de vida no trabalho, as dimensões biológica, social e organizacional de cada pessoa”.

A industrialização tornou a Inglaterra rica, mas doente. Há 200 anos, as doenças eram misteriosas e assustadoras quanto tinham sido a dois mil anos. As pessoas não sabiam de onde as doenças vinham, o que eram e, na maior parte dos casos, como curá-las. Nas ruas cada vez mais populosas, essas consequências estavam se intensificando. Mas a mesma época em que se viu o aumento das doenças também se testemunharia as descobertas que seriam as bases da medicina atual e que seriam as bases da medicina moderna.

Evidências cresciam de que a saúde das pessoas estava sendo prejudicada por suas condições de trabalho. O espírito de curiosidade científica que tinha levado a tantas invenções mecânicas da revolução industrial estava também começando a desvendar os segredos da maior e mais complexa máquina de todas: o corpo humano.

Naquela época, a jornada de trabalho era desumana, ou seja, as pessoas trabalhavam no mínimo quinze horas por dia, nos péssimos ambientes de trabalho. Quando a revolução industrial transformou a Inglaterra, seus efeitos ficaram marcados na paisagem. Muitos dos aspectos chave da nossa vida atual como, por exemplo, a corporação centralizada, o trabalho em turnos, a linha de montagem, a fotocopiadora e até mesmo o computador, começaram durante a revolução industrial. Para Santana (2002, p.19):

O termo produtividade tem sido usado para significar a eficiência ou a eficácia de indivíduos, grupos, unidades organizacionais, organizações inteiras, indústria e nações. A medida de produtividade é usada para se referir a avaliação de performance, aos sistemas de informação gerencial, a avaliação da capacidade de produção e medida de controle de qualidade.

Considerando a era pós-industrial as discussões começam a ter um tom mais de gestão a partir dos anos 90, com a abertura de novos mercados internacionais, com as questões relacionadas com a qualidade de produtos e serviços, associada às novas síndromes de adaptação. Assim, a forma do corpo responder as pressões do dia a dia no trabalho mudou. Consequentemente, há alguns fenômenos que estão sendo tratados no âmbito da busca do bem-estar no trabalho.

Neste sentido, Detoni (2001, p.45) aborda alguns aspectos:

Salário adequado e satisfatório; segurança e saúde no trabalho (condições físicas de trabalho que reduzam ao mínimo o risco de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho); desenvolvimento das capacidades humanas; autonomia no trabalho; múltiplas habilidades; informação e perspectiva de crescimento profissional; espaço para o desenvolvimento das potencialidades do trabalhador; integração social e senso comunitário dentro das organizações; respeito à individualidade de cada trabalhador; tratamento justo; espaço de vida no trabalho e fora dele.

O que se prevê no mundo atual, é que a tecnologia é fundamental nos processos de produção e gestão empresarial, porém, o diferencial de uma organização líder de mercado é o capital humano. Sob este ponto de vista, Cavalcanti, Gomes e Pereira, (2001, p. 14) relata que:

A tecnologia no fundo iguala as empresas; as pessoas é que fazem a diferença. E a nova economia exige uma nova forma de gestão, tanto das pessoas quanto da tecnologia. Não mais aquela empresa hierarquizada, onde manda quem pode e obedece quem tem juízo, mas uma empresa que valoriza a criatividade e compartilhamento de ideias, uma empresa que aprende com seus colaboradores, parceiros e clientes.

A forma de produção imposta pela maioria das empresas traz uma carga de trabalho excessiva, com um ritmo intenso, desafiando os limites do ser humano. As demandas de mercado e o próprio consumismo do ser humano aumentaram significativamente nos últimos anos, consequentemente, exigiu-se métodos intensos de produção para se atender essas necessidades.

O corpo do homem tem seus limites que por sua vez precisam ser respeitados. Infelizmente, por questões de metas a serem atingidas, ou até mesmo o medo de perder o emprego, certas pessoas não se dão o espaço de que todos nós necessitamos para recuperarmos nossa energia.

Segundo Vasconcelos (2001, p.32):

As empresas exigem que seus empregados lhe confiem todo o seu capital intelectual e que se comprometam com o seu trabalho, ao passo em que as empresas não se comprometam com seus empregados. Aliás, elas recomendam que os seus empregados cultivem sua empregabilidade se quiserem continuar ocupando seus postos atuais.

Um ponto de vista que vale ressaltar é que para uma organização se manter competitiva no atual mercado, ela precisa desenvolver estratégias inovadoras e criativas, apresentar produtos e serviços de qualidade com um preço atrativo aos seus clientes, minimizar os custos e maximizar os lucros. Por outro lado, temos um universo de possibilidades, se tratando de pessoas que por sua vez são o capital de maior importância para as empresas.

Apesar da distinção entre os dois lados, ambos são dependentes um do outro para que a organização obtenha sucesso e resultados positivos.

O fato facilmente constatado é que cada vez mais os trabalhadores reclamam de uma rotina de trabalho, de uma subutilização de potencialidades e talentos, e de condições inadequadas. Problemas ligados à insatisfação no trabalho têm consequências que geram um aumento do absenteísmo, uma diminuição do rendimento e uma rotatividade de mão de obra elevada, tendo um efeito marcante sobre a saúde física e mental dos trabalhadores. Maximiano (20016, p. 43) aponta que,

O conceito de QVT baseia-se em uma visão ética da condição humana. A ética, como base da QVT, procura identificar, eliminar ou, pelo menos, minimizar todos os tipos de riscos ocupacionais. Isso envolve desde a segurança do ambiente físico, até o controle do esforço físico mental requerido para cada atividade, bem como a forma de gerenciar situações de crise que comprometam a capacidade de manter salários e empregos.

Para que se mantenha uma vida saudável no ambiente profissional é necessário ter atitudes coerentes. Não basta apenas se preocupar com o momento de lazer, pois o ambiente de trabalho é fundamental neste processo.

Os benefícios das empresas que buscam aumentar a qualidade de vida dos seus funcionários são diversos refletindo tanto no ambiente interno quanto no externo.

Adotar e praticar apenas uma ação preventiva no local de trabalho, não elimina as possibilidades de consequências negativas que o ambiente promove.

Existe um conjunto de fatores impactantes para o ser humano que as empresas devem pensar como, por exemplo, os ruídos, a luminosidade, as questões posturais, a repetitividade dos movimentos e principalmente com as questões organizacionais.

Atualmente a legislação obriga as empresas em cumprir e respeitar as normas e procedimentos de trabalho, independente do ramo de atividades e do número de trabalhadores.

Segundo David; Bruno-Faria (2007, p.432) “fazer investimentos necessários à valorização e a sua capacitação para enfrentar os desafios que ora se apresentam ao mundo do trabalho, tornaram-se interesses fundamentais para o crescimento e competitividade das organizações”.

De um modo geral, o processo de modernização e informatização tem sido feito sem o cuidado devido do ponto de vista de planejamento e de perguntar aos seus usuários finais qual é o melhor modo de fazer.

Os projetos e os programas que as empresas hoje, de um modo majoritário oferecem aos seus trabalhadores, não partem da premissa de envolver os interessados, ou seja, perguntar aos funcionários, o que realmente é a qualidade de vida no trabalho.

Quando perguntado, os resultados que aparecem claramente são aqueles relacionados às causas mais profundas do mal-estar.

O que se define qualidade de vida no trabalho são vivências duradouras de bem-estar. Ir trabalhar tem que ser um momento de prazer, de felicidade, ser reconhecido pelo que o indivíduo faz e principalmente o momento em que provoca o desejo de querer voltar.

Complementando este ponto de vista, Daher (2007, p.22) considera “seu objetivo é melhorar o bem-estar do trabalhador, aliado à melhoria do desempenho organizacional”.

2.3 Avaliação da Qualidade de Vida: Instrumento WHOQOL-100 (*Word Health Organization Quality of Life*).

A avaliação da qualidade de vida possui diversas óticas e este assunto se tornou alvo de muitos estudos e pesquisas. O principal objetivo é buscar o bem-estar para o ser humano. O autor Fleck *et al.* (2008, p.26) menciona que “a busca da operacionalização desse construto e do desenvolvimento de instrumentos capazes de medi-lo vem exigindo empenho considerável em vários níveis: conceituais, metodológicos, psicométricos e estatísticos”.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) buscou desenvolver um instrumento que medisse a qualidade de vida em um âmbito internacional e o resultado foi a elaboração do WHOQOL-100, definido como instrumento de avaliação da qualidade de vida, composto por 100 itens.

Sob o aspecto de desenvolvimento do WHOQOL, Fleck, *et al.* (2008, p. 50) destaca: 1 - Distribuir a definição de qualidade de vida entre os aspectos da vida (facetas) considerados necessários para uma abrangência completa. 2 – Definir essas facetas. 3 – Gerar um conjunto global de questões a partir do qual as perguntas do WHOQOL derivariam.

Sequencialmente a OMS desenvolveu outros instrumentos como,

WHOQOL-bref, em 1998, que é a versão abreviada do WHOQOL-100. Em 2001 teve o início o desenvolvimento do WHOQOL-HIV, que é a versão do WHOQOL-100 com um módulo adicional direcionado para portadores de HIV, seguido em 2002 pelo desenvolvimento da versão abreviada do WHOQOL-HIV, o WHOQOL HIV-bref. Em 2005 foi desenvolvido o WHOQOL-OLD, que é um módulo complementar ao WHOQOL-100 direcionado às pessoas idosas. Por fim, em 2006 foi desenvolvido o WHOQOL-SRPB, que é uma versão do WHOQOL-100 com o

domínio espiritualidade / religião / crenças pessoais ampliadas (PEDROSO, 2010, p.30).

Os instrumentos de avaliação da qualidade de vida podem ser genéricos ou específicos. Os genéricos avaliam vários aspectos da qualidade de vida e estado de saúde. Os específicos podem identificar particularidades em determinadas doenças.

Para o autor Nahas (2006, p.09), “os indicadores populacionais são mais objetivos; porém, não se pode desconsiderar a percepção subjetiva das condições de saúde/doença, de satisfação com a vida e bem-estar psicológico”.

O referido instrumento de avaliação da QV foi desenvolvido pelo grupo WHOQOL, mais precisamente, o WHOQOL - bref, que corresponde a uma versão abreviada do WHOQOL - 100.

Para WHOQOL GROUP (1998), “o desenvolvimento foi testado por meio de um trabalho simultâneo em várias regiões ao redor do mundo, com a finalidade de fornecer uma base transcultural, para o instrumento de avaliação”.

A mensuração de dados através do processo de avaliação da qualidade de vida no trabalho é fundamental para que sensibilize os *stakeholders* no ambiente profissional, com intuito de promover ações estratégicas para que o local de trabalho se torne ainda mais saudável contribuindo assim para a qualidade de vida do indivíduo.

Sob este aspecto, Borralho *et al* (2011, p.10) sugere que,

[...] as organizações que realmente desejam alcançar a excelência organizacional, sintam-se desafiadas a melhorarem cada vez mais o ambiente de trabalho, primando pela qualidade de vida do trabalhador, levando em consideração as condições de trabalho, procurando garantir ao colaborador a devida segurança no que tange a sua saúde física, mental e social, ao ponto de transformar tudo isso em vantagem competitiva.

Neste cenário, é um caminho inevitável para que as organizações desenvolvam estratégias competitivas que ajudem de produtividade, eficiência e resultados, transformados em vantagem competitiva em relação aos demais concorrentes.

3. Considerações Finais

A qualidade de vida no trabalho é um dos principais desafios dentro das organizações, mas para que isto ocorra, as empresas precisam criar uma cultura e promover um conjunto de fatores como, por exemplo, a saúde, a segurança, a melhoria das condições tecnológicas e estruturais no local de trabalho, interação com os gestores e colegas de trabalho.

A partir das informações obtidas através dos estudos, relatórios e pesquisas que apontam dados de afastamentos dos funcionários, faz-se necessário tomar iniciativas para que a realidade das condições e metodologias de trabalho esteja favorável à saúde dos funcionários.

Há duas dimensões com interesses diversos que precisa ser diagnosticado em questões voltadas a qualidade de vida no trabalho, sendo a primeira o empregador e a segunda o empregado, neste contexto, é de conhecimento que variáveis com medidas de mensuração condicionada a incertezas, afeta diretamente na produtividade e a busca constante por resultados satisfatórios.

Tendo por base esses diagnósticos, e após as informações mensuradas, constrói-se um planejamento estratégico condizente com a realidade do empregado e do ambiente profissional.

Diante da perspectiva do empregado, busca-se anseios motivacionais que venham a proporcionar a satisfação, prazer e dinamicidade a realização da atividade laboral.

A dinâmica de envolvimento das dimensões é primordial para a realização do processo de harmonização entre empregado e empregador. O ajuste da coletividade é fundamental para que se obtenham resultados positivos sob cada dimensão, sendo um desafio para ambos.

Por fim, o presente estudo provocou algumas reflexões a respeito da qualidade de vida no trabalho, com o intuito de sensibilizar as pessoas para uma visão preventiva.

Através das práticas da QV e QVT, o ser humano tanto do ponto de vista do empregado e do empregador terá melhor qualidade tanto em sua vida profissional quanto pessoal, contribuindo para o bem-estar, a satisfação e o sucesso.

Referências

ABRAHÃO, J. I. *Reestruturação produtiva e variabilidade do trabalho: uma abordagem de ergonomia*. Pisc.: Teor. e Pesq., v. 16, número 1, pp. 49-5, janeiro/abril. 2000.

AÑES, C. R. R. *Sistema de Avaliação para a Promoção e Gestão do Estilo de Vida Saudável e da Aptidão Física Relacionada À Saúde de Policiais Militares*. 2003. 144 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2003.

CAVALCANTI, M.; GOMES, E.; PEREIRA, A. *Gestão de empresas na sociedade do conhecimento: um roteiro para ação*. 6. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2001. 170p

DAHER, A. E. *Qualidade de Vida dos Profissionais de Cerimonial de Campo Grande* – MS. 2007. 119 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Católica Dom Bosco, Campo Grande, 2007.

DAVID, L. M. L.; BRUNO FARIA, M. F. F. *Qualidade de Vida no Trabalho: Construção e Validação de uma escala em Organizações Militares do Exército*. Revista Administração, v. 42, n. 04 Outubro/novembro/dezembro de 2007.

DETONI, D. J. *Estratégias de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho: Estudos de Casos em Agroindústrias*. 2001. 141 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001.

FLECK, M. P. et al. *A Avaliação da Qualidade de Vida: Guia para Profissionais da Saúde*. Porto Alegre: Artmed, 2008.

FRANÇA, T. L.; CAVALCANTI, K. B. *Um olhar histórico acerca do lazer: o encantamento crítico científico sensível de uma pesquisadora no domínio da educação, educação física, esporte*. In: Congresso Brasileiro de História da Educação Física, Esporte, Lazer e Dança. 8. 2002. Ponta Grossa. Anais. Ponta Grossa: UEPG, 2002.

FREITAS, M. E. *O Day-After das Reestruturações: As Irracionalidades e a Coisificação do Humano*. RAE Light. V.6, nº 1. São Paulo: 1999.

LIMONGI FRANÇA, A. C. *Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: Conceitos e Práticas nas Empresas da Sociedade Pós-Industrial*. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MAXIMIANO, A. C. A. *Introdução à Administração: Edição Compacta*. São Paulo: Atlas, 2006.

NAHAS, M. V. *Atividade Física, Saúde e Qualidade de Vida: Conceitos e Sugestões para um estilo de Vida Ativo*. 4 ed. Londrina: Midiograf, 2006.

PEDROSO, B. *Desenvolvimento do TQWL - 42: Um Instrumento de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho*. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2010.

PEDROSO, B.; PILATTI, L. A. *Guia de Avaliação da Qualidade de Vida e Qualidade de Vida no Trabalho*. Ponta Grossa: UEPG, 2012.

ROSSI, A. M. et al. *Stress e Qualidade de Vida no Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2005.

SANTANA, A. M. C. *A Produtividade em uma Unidade de Alimentação e Nutrição: Aplicabilidade de um Sistema de Medida e Melhoria da Produtividade Integrando a Ergonomia.* 2002. 270 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – UFSC: Florianópolis, 2002.

THE WHOQOL GOUP.WHOQOL bref: *Introduction, Administration, scoring and generic version of assessment.* Geneva: World Heath Organization, 1996.

VASCONCELOS, A. F. *Qualidade de Vida no Trabalho: Origem, Evolução e Perspectivas.* Caderno de Pesquisas em Administração. São Paulo, v. 08 n. 01. Janeiro/março de 2001. Disponível em <<http://www.ead.fea.usp.br/cad-pesq/arquivos/v08-1art03.pdf>>. Acesso em 11 mai. /2015.

ZANETTI, E. M. S. P. *Gerenciamento de Recursos Humanos: O Caso das Micro e Pequenas Indústrias de Confecções do Município de Colatina – ES.* 2002. 133 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002.