

## A IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES

Thaís Gonçalves da Silva<sup>1</sup>

<https://orcid.org/0009-0007-0754-6814>

### RESUMO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) envolve tanto aspectos físico e ambiental, quanto aspectos psicológicos. Uma melhor qualidade de vida pode impactar de forma positiva no desempenho dos trabalhadores. A QVT se preocupa com o fornecimento de um local de trabalho mais adequado, benéfico e fundamental para a atividade de qualquer organização e seria mais do que um benefício para o colaborador, mas também um fator necessário para a sobrevivência da empresa, pois a satisfação dos trabalhadores também influencia no desempenho e sucesso da organização. A qualidade de vida no trabalho deve envolver a avaliação do nível de saúde dos funcionários, estilo de vida e clima organizacional como um todo e não há um padrão satisfatório de qualidade de vida no trabalho para todos, já que cada pessoa tem sua própria necessidade a ser atingida, colocando em evidência a importância das necessidades pessoais dos trabalhadores para que a organização tenha sucesso. Assim, é importante que as empresas se preocupem com a QVT de seus colaboradores, uma vez que práticas inapropriadas no ambiente de trabalho geram impacto negativo na saúde física e emocional dos empregados e, conseqüentemente, na saúde financeira da empresa.

**Palavras-chave:** Qualidade de vida no trabalho; Satisfação; Trabalho; Saúde do trabalhador.

## THE QUALITY OF LIFE AT WORK (QLW) WITHIN ORGANIZATIONS

### ABSTRACT

Quality of Life at Work (QLW) involves both physical and environmental aspects, as well as psychological aspects. A better quality of life can have a positive impact on the performance of workers. QLW is concerned with providing a more adequate, beneficial and fundamental workplace for the activity of any organization and would be more than a benefit to the employee, but also a necessary factor for the survival of the company, since the satisfaction of workers also influences the performance and success of the organization. Quality of life at work should involve the assessment of the level of health of employees, lifestyle and organizational climate as a whole and there is no satisfactory standard of quality of life at work for all, since each person has their own need to be achieved, highlighting the importance of the personal needs of workers for the organization to succeed. Thus, it is important that companies worry about the QWL of their employees, since inappropriate practices in the work environment generate a negative impact on the physical and emotional health of employees and, consequently, on the financial health of the company.

**Keywords:** Quality of Life at Work; Satisfaction; Work; Worker health.

**Submetido em:** 05/04/2023 – **Aprovado em:** 17/04/2023 – **Publicado em:** 20/04/2023

<sup>1</sup> Psicóloga, Centro Universitário Augusto Motta - Unisuam, Rio de Janeiro/RJ [thaisgoncalves.psi@gmail.com](mailto:thaisgoncalves.psi@gmail.com).



## 1 INTRODUÇÃO

A temática da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem se destacado nos últimos anos, além disso, o mercado de trabalho atual está bastante competitivo devido à globalização, fazendo com que as organizações precisem de uma força de trabalho produtiva, motivada e preparada. Trabalhadores mais felizes são mais comprometidos e produzem mais. As empresas que se atentam a este fato investem mais em seus talentos internos e os desenvolvem, conseguindo fazê-los permanecer na empresa (COSTA, 2014).

A preocupação do homem com sua qualidade de vida não é tão recente, visto que não é de hoje que existe a vontade de manter uma vida melhor e mais saudável e essa preocupação também se aplica ao mundo do trabalho. O ritmo cada vez mais agitado e toda essa competitividade existente no ambiente empresarial, favorece o aumento do esgotamento físico e mental dos trabalhadores, o estresse, a insatisfação, a desmotivação e o adoecimento de forma geral (COSTA, 2014).

Uma melhor qualidade de vida pode impactar positivamente no desempenho dos trabalhadores e os programas de QVT estão sendo cada vez mais espalhados pelo mundo, pois com sua implantação é possível proporcionar condições de desenvolvimento pessoal do trabalhador e o seu bem-estar (TOMAZ et al., 2016).

A qualidade de vida pode ser definida como um agente motivador para os colaboradores, além de ser uma vantagem competitiva para a organização. Como dito anteriormente, implantar um programa de qualidade de vida no ambiente de trabalho pode trazer ações que visem promover um ambiente de trabalho mais saudável e mais prazeroso aos funcionários.

Os programas de qualidade de vida no trabalho têm como finalidade proporcionar ambientes de trabalho mais agradáveis e condições melhores nos aspectos: físico, emocional e social. Desenvolver esses programas e oferecer um bom ambiente de trabalho não deve ser apenas para que a empresa melhore a sua saúde econômica, mas também para que os profissionais que ali trabalham possam continuar tendo saúde dentro do contexto diário das organizações.

Segundo Ribeiro e Santana (2015) em algumas empresas a saúde física e mental dos colaboradores não é uma preocupação e não existe uma promoção da Qualidade de Vida no Trabalho. Entretanto, a QVT é mais do que um benefício para o trabalhador, uma vez que é fator necessário para a sobrevivência da organização, já que a satisfação dos membros influencia diretamente no desempenho da empresa.

Para Tomaz et al. (2016) o estresse elevado tem sido apresentado por muitos trabalhadores por diversos motivos. Dentre esses motivos estão: a elevada carga de trabalho, a pressão, a cobrança etc. Além disso, os trabalhadores passam mais horas do dia no ambiente de trabalho do que em casa ou no momento de lazer. Sendo assim, vários elementos permeiam o mundo do trabalho, como: as relações sociais, o estilo de vida, entre outros, e as

empresas precisam olhar seus funcionários como seres humanos e não apenas como recursos organizacionais e assim, “criar ações voltadas para a qualidade de vida no trabalho entendendo que tais ações refletem, positivamente, na comunicação, na confiança entre as pessoas e na imagem da empresa para seus clientes e empregados” (TOMAZ et al., 2016, p. 185).

Práticas inapropriadas no ambiente de trabalho geram impactos negativos na saúde física e emocional dos empregados e, conseqüentemente, na saúde financeira da empresa. No mundo do trabalho perpassam muitos desafios e eles podem, por vezes, ser apontados como um dos responsáveis pela necessidade de qualidade. Um adequado programa de Qualidade de Vida no Trabalho busca uma organização mais humanizada, proporcionando condições de desenvolvimento pessoal ao indivíduo.

## 2 REVISÃO DE LITERATURA

### *2.1 Contexto Histórico e Evolução da Qualidade de Vida no Trabalho*

Os princípios que nortearam a qualidade de vida no trabalho têm origem na Inglaterra em meados dos anos de 1950, através de um psicólogo chamado Eric Trist, que na época se destacava na área de Desenvolvimento Organizacional e juntamente com seus colaboradores, realizou estudos para compreender a relação existente entre trabalhadores e organizações. Ele queria entender como os indivíduos tinham satisfação em realizar suas atividades na empresa (RIBEIRO; SANTANA, 2015).

Após a Segunda Guerra Mundial, a mecanização nas organizações estava se iniciando e começaram a surgir questões ligadas ao absentismo, conflitos intergrupais e interpessoais, ou seja, entre as relações sociais, os comportamentos individuais e o conjunto das estruturas sociais no local de trabalho (TOMAZ et al., 2016).

Em meados dos anos de 1960, por meio da iniciativa de cientistas, líderes sindicais, governantes e empresários, os impulsos se iniciaram e os trabalhadores passaram a se interessar mais pelo seu próprio bem-estar. Dessa forma, o movimento de QVT passou a ter mais forças e as empresas começaram a buscar formas de organizar melhor o trabalho e, assim, minimizar os efeitos negativos na saúde física e mental dos funcionários. Contudo, somente nos anos de 1970 foi que o movimento tornou-se conhecido mundialmente e a preocupação com a saúde e bem-estar dos trabalhadores se intensificou (MORETTI; TREICHEL, 2003).

A expressão “Qualidade de Vida no Trabalho” foi introduzida nessa época, também nos anos 70, pelo professor Louis Davis, da Universidade da Califórnia, em Los Angeles, que estava desenvolvendo sua pesquisa sobre o delineamento de cargos. Para ele, a qualidade de vida no trabalho se refere à preocupação com o bem-estar e a saúde dos trabalhadores no desempenho de tarefas (MORETTI; TREICHEL, 2003).

Em 1979 houve o movimento da Qualidade de Vida no Trabalho, que ressurgiu nos EUA, quando se constatou uma diminuição do compromisso dos empregados com o seu trabalho. Outro fator importante foi a preocupação com a competitividade internacional e o grande sucesso dos estilos e técnicas gerenciais de programas de produtividade japonesa, que era centrado no empregado (TOMAZ et al., 2016).

Nos anos de 1990, com a explosão da tecnologia, as informações levavam poucos segundos para chegar ao mundo todo. Devido a isso, aumentou a competitividade entre as empresas e intensificou a globalização. A partir daí, as empresas que buscavam o sucesso de mercado, passaram a se preocupar mais com seus funcionários e com o ambiente de trabalho. Visto que, motivando e deixando os funcionários mais satisfeitos, as empresas conseguiriam ter mais produtividade e se destacar no mercado (RIBEIRO; SANTANA, 2015).

A partir de então, a QVT vem sendo objeto de estudo acadêmico e de experiências em várias partes do mundo. À medida que o interesse pela temática foi crescendo, recebeu contribuições de muitas áreas da ciência, como sociologia, psicologia, economia, administração, ecologia, ergonomia, ciências biomédicas e engenharia (SOUSA et al., 2011). Desta forma, seu conceito passou a sofrer modificações ao longo do tempo, sendo influenciado por diferentes pontos de vista de diversos autores, levando em consideração a cultura, localidade e período. No Brasil, esses interesses podem ser considerados recentes, já que muitas dúvidas ainda existem em relação ao significado exato do termo.

## *2.2 Conceituando a Qualidade de Vida no Trabalho*

A QVT seria a extensa e comprometida compreensão das condições de vida do trabalho, que inclui os aspectos de bem-estar, que garanta saúde e segurança física, social, mental e qualificação para realizar tarefas com segurança e bom uso de energia pessoal (LIMONGI-FRANÇA; 2004).

De acordo com Limongi-França (2004) o conceito de QVT envolve tanto os aspectos físico e ambiental, quanto os aspectos psicológicos do local de trabalho. Sendo construída quando se olha empresas e pessoas como um todo. A QVT seria o conjunto de melhorias gerenciais e tecnológicas no local de trabalho, tendo definições com perspectivas relacionadas à saúde e segurança, até atividades voluntárias na área de lazer, motivação e muitas outras.

Para Chiavenato (2009) a qualidade de vida resulta em criar e manter o ambiente de trabalho agradável, amigável e, ainda, melhorar substancialmente a qualidade de vida das pessoas na organização. Neste sentido, a qualidade de vida no trabalho é a união de vários elementos que possibilitam a estabilidade e satisfação do ser humano no que se refere ao seu estado de bem-estar não só físico, mas também social e psicológico.

Chiavenato (2010) postula que a qualidade de vida no trabalho é uma construção complexa que envolve diversos fatores, dentre eles estão a satisfação com o trabalho, as possibilidades de crescimento e de futuro dentro da empresa, o reconhecimento, salário

percebido, os benefícios concedidos pela empresa, o relacionamento humano dentro da equipe e da organização, o ambiente de trabalho, a liberdade de atuar e responsabilidade de tomar decisões e, ainda, a possibilidade de estar engajado e de participar ativamente na organização.

Ribeiro e Santana (2015) ressaltam que a gestão da qualidade de vida é uma ferramenta essencial para uma empresa, pois reconhece a importância que os funcionários têm para a organização. Os programas de qualidade de vida no trabalho buscam proporcionar ambientes de trabalho mais alegres, com condições melhores em vários aspectos da vida.

De acordo com Alves (2011), a qualidade de vida no trabalho é considerada uma satisfação na atividade laboral que se preocupa em fornecer um local de trabalho mais adequado, benéfico e fundamental para a atividade de qualquer organização. Estando diretamente relacionada à valorização dos recursos humanos dentro das empresas, objetivando que o trabalhador se sinta satisfeito ao desempenhar suas funções, resultando em produtividade.

Ribeiro e Santana (2015) afirmam que no Brasil a qualidade de vida nas empresas ainda é mínima e que não existe uma única definição para este conceito, mas que ela pode ser vista como uma estratégia para alinhar os interesses individuais aos da organização para, desta forma, atingir um bem comum. Os autores enfatizam também que não há um padrão satisfatório de qualidade de vida no trabalho para todos, já que cada pessoa tem sua própria necessidade a ser atingida. É importante que as organizações tenham uma boa gestão da qualidade de vida e consigam diminuir ao máximo as dificuldades do coletivo, e assim tornar o ambiente de trabalho mais produtivo.

A qualidade de vida no trabalho deve envolver a avaliação do nível de saúde dos funcionários, estilo de vida e clima organizacional como um todo. Além do desenvolvimento de programas que visem proporcionar tanto para a vida profissional como pessoal dos funcionários, tendo em vista que apresentam considerável melhora na motivação, na criatividade e na produtividade das equipes de trabalho.

A QVT relaciona-se com a saúde e bem-estar dos funcionários. Modelos de qualidade de vida foram construídos com o objetivo de avaliar a qualidade de vida no trabalho. Esses modelos, que foram desenvolvidos na literatura científica, além de avaliar a QVT, também identificam quais fatores a influenciam. Os modelos foram propostos por: Walton-1973; Hackman e Oldham-1975; Westley-1979; e Davis e Werther-1983 (SAMPAIO, 2018).

Segundo Moura (2011) o modelo de Walton é um dos mais utilizados, por ser considerado um dos mais amplos e o que contempla o maior número de critérios. Ele objetiva realizar a avaliação dos aspectos que influenciam a satisfação dos trabalhadores, a fim de adotar medidas que estejam ao alcance da organização para melhorá-la. Walton propôs oito fatores que influenciam a qualidade de vida no trabalho, são eles: Compreensão justa e adequada; Condições de segurança e saúde no trabalho; Oportunidade de crescimento contínuo e segurança; Integração social na organização; Constitucionalismo; Trabalho e espaço

total de vida; Relevância social de vida no trabalho; Utilização e desenvolvimento de capacidades.

Logo, a qualidade de vida no trabalho põe em evidência a importância das necessidades pessoais dos trabalhadores para que a organização tenha sucesso. Assim sendo, as duas partes são beneficiadas (colaborador e organização), no que se refere à satisfação do profissional, condições saudáveis no ambiente de trabalho e suas repercussões do desempenho empresarial (BONFANTE; OLIVEIRA; NARDI, 2015).

### *2.3 Saúde do Trabalhador e Qualidade de Vida*

A qualidade de vida no trabalho vem se tornando uma estratégia competitiva para as organizações que a colocam como uma de suas prioridades, visto que os profissionais estão cada vez mais exigentes e selecionando melhor suas escolhas na hora de se candidatar para as empresas, isso faz com que as organizações precisem de diferenciais na hora de captar os seus recursos humanos.

Souza et. al. (2015) enfatizam que o trabalho é um fator relevante na formação da identidade do sujeito e ocupa um papel central na inserção social das pessoas. Sendo assim, as expectativas em relação à atividade laboral, a realização das mesmas e o bem-estar adquirido na relação entre estas duas, é um dos fatores que constituem a qualidade de vida.

As pessoas passam a maior parte do tempo no trabalho, portanto, elas devem se sentir bem com a função que exercem. Diversos fatores podem estar envolvidos para que isso ocorra, dentre os principais, destaca-se: a exigência de uma boa qualidade de vida, que torne o ambiente de trabalho um local agradável e produtivo.

A saúde é o maior bem do ser humano e cada vez mais ele se esforça para promover ações que a mantenham ou a melhorem. O clima organizacional estabelece relação com a cultura da organização e influenciam na saúde do trabalhador, pois podem ser geradores de estresse e doenças ocupacionais, além de ter grande interferência no desempenho das atividades (SOUZA et al, 2015).

As doenças ocupacionais relacionadas ao trabalho são de natureza multifatorial, assim, são vários os fatores que favorecem suas manifestações no dia a dia do trabalho. Como os fatores de natureza ergonômica, os fatores ambientais, as más concepções de postos de trabalho, distância entre o trabalho real e o prescrito, bem como a disposição incorreta dos materiais necessários ao trabalho (SAMPAIO, 2018).

O estresse ocupacional interfere na qualidade de vida do indivíduo e pode alterar a forma como ele interage nas diversas áreas de sua vida. Entre os vários agentes estressores encontram-se a mudança de cargo, pressão para produzir, rotina excessiva, falta de comunicação adequada e ágil, falta de segurança para realizar tarefas (SAMPAIO, 2018).

Doenças físicas e mentais, absenteísmo, fadiga, rotatividade, entre outros, são alguns dos fatores que podemos ser medidos quando se fala em saúde do trabalhador. Já a saúde da

organização pode ser notada pela harmonia entre estrutura, funcionamento e bem-estar dos indivíduos. Muitos benefícios podem ser destacados quando há qualidade de vida no trabalho, dentre eles destaca-se não somente a redução desses fatores mencionados acima, mas também a promoção da saúde e segurança, o desenvolvimento das capacidades e o aumento da produtividade (PEÇANHA, 2005).

#### *2.4 Qualidade de Vida, Satisfação e Produtividade no Trabalho*

A satisfação com o trabalho ou no trabalho é um sentimento positivo resultante de uma avaliação de suas características. A satisfação dos colaboradores é algo muito importante, pois tem influência direta no rendimento de suas atribuições e principalmente no próprio bem-estar. É importante que sejam respeitadas as necessidades e as limitações de cada indivíduo e que os funcionários acreditem que a organização valoriza suas contribuições e se preocupa com seu bem-estar (VIEIRA et al., 2018).

Um dos principais aspectos relacionados à qualidade de vida no trabalho, que é um assunto que vem se destacando cada vez mais no mundo empresarial, está no fato de que a motivação das pessoas no trabalho está ligada inteiramente com a satisfação com o local de trabalho. O comprometimento e a motivação do trabalhador ocorrem de maneira mais natural nos ambientes onde os funcionários tenham maior liberdade de interagir e participar de atividades propostas que transmitam prazer e satisfação (RIBEIRO; SANTANA, 2015).

Ribeiro e Santana (2015) observam a necessidade de se analisar os aspectos psicológicos, físicos e ambientais que a qualidade de vida no trabalho envolve, para que seja possível obter o grau de satisfação de cada colaborador.

A valorização do capital humano é primordial para o desenvolvimento organizacional e a produtividade da organização é influenciada pela motivação dos funcionários. Identificar os fatores que contribuem para a satisfação, realização e desenvolvimento do sujeito e utilizar como ferramenta é essencial para que a empresa alcance seus objetivos, visto que o comprometimento de cada indivíduo com o trabalho depende do grau de satisfação e motivação com o trabalho que executa.

Chiavenato (2009) aponta que a baixa motivação, falta de atenção, baixa produtividade e alta rotatividade dentro de uma empresa estão ligadas à ausência de qualidade de vida no trabalho. Além disso, uma boa gestão de qualidade de vida no trabalho é um fator importante para que a organização alcance o sucesso, se destaque entre os concorrentes, ofereça melhores ambientes de trabalho para os empregados e assim consiga ampliar a produtividade.

De acordo com Bonfante, Oliveira e Nardi (2015) as organizações precisam se esforçar para conduzir os funcionários à realização humana, através das buscas em melhorar o desempenho organizacional como um todo. A valorização do capital humano no ambiente de trabalho, ou seja, dar ao funcionário a oportunidade de se expressar e de participar das decisões é de suma importância para aperfeiçoar os métodos de trabalho, dos produtos e da

racionalização dos custos e, segundo os autores, essas questões estariam relacionadas inteiramente com a produtividade.

A relação entre empregado e empregador precisa ser vista como sendo partes interdependentes uma da outra e que influenciam diretamente na produtividade da organização. Já que a associação da qualidade de vida com a produtividade se dá também através do bem-estar e satisfação no trabalho para o trabalhador e aumenta os efeitos da produção para a organização (CHIAVENATO, 2009).

Sendo assim, a qualidade de vida no trabalho pode ser vista como um indicador do grau de satisfação do trabalhador e do aumento da produtividade da organização. É importante analisar a valorização do capital humano na organização, assim como a motivação, ações e programas importantes. Visto que melhorar a qualidade de vida de uma empresa vem se tornando a melhor maneira de manter a todos motivados e comprometidos com o trabalho (COSTA, 2014).

### 3. CONCLUSÃO

A partir do referencial teórico apresentado, foi possível perceber que a Qualidade de Vida no Trabalho precisa ser um instrumento estratégico para as pessoas dentro das empresas, afinal, são nas organizações que os trabalhadores passam a maior parte de suas vidas e, naturalmente, esse ambiente deve ser o mais saudável possível, não somente para a execução do trabalho, mas para que seja um local onde se passe horas criando, inovando, com satisfação e alegria.

A qualidade de vida acaba sendo um agente motivador para os colaboradores e os programas de qualidade de vida no trabalho têm como finalidade proporcionar ambientes de trabalho com condições melhores e mais agradáveis, uma vez que o ritmo de trabalho cada vez mais acelerado e a competitividade no ambiente empresarial favorecem o aumento do esgotamento físico e mental dos trabalhadores, o estresse, a insatisfação, a desmotivação e o adoecimento de forma geral e não é de hoje que o homem se preocupa com seu bem-estar e qualidade de vida no trabalho. A QVT precisa ser vista como mais do que um benefício para o trabalhador, por ser também um fator necessário para a sobrevivência da organização.

Quando existe uma relação de sincronicidade entre trabalhadores e empresas, torna-se possível satisfazer as exigências dos funcionários, promovendo a motivação e satisfação e em decorrência disso, há um aumento na produtividade da organização, já que, quando se tem uma qualidade de vida melhor nas organizações impacta positivamente no desempenho dos trabalhadores.

Os programas de qualidade de vida são muito importantes, pois proporcionam ao empregado uma forma de lidar com o estresse, maior estabilidade emocional, maior motivação, maior eficiência no trabalho e melhor relacionamento. Com isso a empresa também é beneficiada com funcionários mais saudáveis, com menor rotatividade, acidentes, maior produtividade e conseqüentemente um melhor ambiente de trabalho.



O objetivo deste trabalho foi investigar a importância da Qualidade de vida no trabalho dentro das organizações. Mediante ao que foi encontrado na literatura, observou-se que uma empresa que prioriza a qualidade de vida de seus funcionários, oferecendo programas de QVT não só como um benefício, mas realmente investindo em melhorias na empresa e na satisfação de seus funcionários, acaba se tornando mais produtiva, aumentando a sua competitividade no mercado, retendo mais os seus talentos internos, além de atrair pessoas para trabalhar na organização. Sendo assim, investir em qualidade de vida no trabalho gera ganhos não só para o funcionário, mas também para o sucesso da organização.

## REFERÊNCIAS

- ALVES, E. F. Programas e ações em qualidade de vida no trabalho: possibilidades e limites das organizações. **Revista eletrônica FAFIT/FACIC**, Itararé, SP. V. 2, n. 01, Jan-Jun. 2011.
- BONFANTE, J. G., OLIVEIRA, L. M.; NARDI, A. O impacto da Qualidade de Vida no Trabalho sobre a produtividade. **Rev. Científica Eletrônica UNISEB**, Ribeirão Preto, v.6, n.6, p. 114-129, Jul/Dez. 2015.
- CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações**/ Idalberto Chiavenato. 9ª ed., Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. In: IDALBERTO CHIAVENATO. 3ª ed., Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- 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.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C., **Qualidade de vida no trabalho – QVT: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. In: ANA CRISTINA LIMONGI-FRANÇA – 2ª ed. – São Paulo: Atlas, 2004.
- 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.
- MOURA, L. L. F. **Qualidade de vida no trabalho: uma aplicação prática do modelo de Walton no contexto de uma empresa em picos**. Monografia. Universidade Federal do Piauí (Bacharel em Administração). Picos, Piauí, 2011.
- PEÇANHA, D. L. Organizações e saúde no trabalho – Subsídios sócio-históricos e psicodinâmicos. **Boletim Academia Paulista de Psicologia**, vol. XXV, n.3, setembro-dezembro, Academia Paulista de Psicologia São Paulo, 2005.
- 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, T. F. **Qualidade de vida no trabalho**: o impacto do estresse ocupacional na saúde do trabalhador. Monografia. Universidade Cândido Mendes (Especialização em Gestão de Pessoas). Rio de Janeiro, 2018.

SOUSA, A. R. F. et al. Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso na Secretaria de Estado da Administração e dos Recursos Humanos do Rio Grande do Norte. *In: Connexio*, Universidade Potiguar, 2011.

SOUZA, D. J. et. al. O estresse e a Qualidade de Vida no ambiente de trabalho em organizações do segmento de call center. *In: Psicologia.pt*, 2015.

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.