

QUALIDADE DE VIDA E ESTRESSE NO TRABALHO

Juliano Martins (UTFPR) *
Ariel Orlei Michaloski (UTFPR) **

RESUMO

A preocupação com a saúde e a qualidade de vida nas organizações vem se tornando cada vez maior, pois há uma relação direta entre o estresse dos colaboradores sua saúde e a qualidade de vida no trabalho, dentre os principais fatores associados encontram-se as condições físicas e psicológicas e a segurança no meio ambiente laboral.

O enfoque metodológico compreende uma pesquisa qualitativa através de uma revisão da literatura e um estudo de caso. O objetivo deste estudo foi o levantamento dos principais desconfortos de estresse dentro das organizações, apontar suas causas, consequências e mostrar sua associação com a qualidade de vida no trabalho. Os casos apresentados ilustram os conceitos apresentados na revisão, bem como fatores que levam a desconfortos e os problemas musculoesqueléticos relacionados a prática instrumental.

Por fim, o trabalho permite abrir possibilidades para o desenvolvimento de novas pesquisas sobre o tema.

Palavras chave: Estresse, Qualidade de Vida no Trabalho, Saúde, Trabalhador.

1. SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA

A saúde no trabalho tem sido tratada com menos importância do que a segurança, pois é uma questão que demanda maior esforço para ser identificada e diagnosticada, os dois assuntos estão interligados, pois um ambiente de trabalho saudável é também um local de trabalho seguro.

A Organização Mundial de Saúde (OMS) define saúde não apenas como a ausência de doença, mas como a situação de perfeito bem-estar físico, mental e social. (OMS, 1946).

A Constituição da República Federativa do Brasil (1988, p.41), em seu artigo 196 afirma que:

"A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação."

Em resumo, a saúde depende principalmente das condições que o ambiente de trabalho oferece e representa uma importante forma de controle de doenças tanto físicas quanto mentais, promovendo a melhora na qualidade de vida do trabalhador visando à redução dos riscos de saúde e de acidentes de trabalho.

Já a qualidade de vida é um conceito muito complexo que pode ser determinado por vários parâmetros e indicadores, afinal, muitos aspectos da vida não podem ser mensurados, sendo de caráter individual e pessoal.

"Não é possível existir um conceito único e definitivo sobre qualidade de vida, mas se podem estabelecer elementos para pensar nessa noção enquanto fruto de indicadores ou esferas objetivas (sociais) e subjetivas, a partir da percepção que os sujeitos constroem em seu meio (BARBOSA, 1998)."

Para a Organização Mundial da Saúde, é "a percepção do indivíduo de sua inserção na vida no contexto da cultura e sistemas de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações." (THE WHOQOL GROUP apud FLECK, 2000, p.34).

Segundo CHIAVENATO (1999, p.391) "O conceito QVT refere-se à preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos trabalhadores no desempenho de suas tarefas".

Mesmo com toda preocupação com qualidade de vida no ambiente profissional muitas empresas ainda estão longe de um padrão ideal, na qual tem uma visão fechada somente na produção e aos custos atrelados a indicadores de aproveitamento, produtividade e a qualidade dos produtos ou serviços, dessa maneira abre-se uma grande lacuna para problemas de saúde de seus colaboradores e ainda os acidentes de trabalho.

Nos dias atuais é inadiável a implementação de estratégias e programas de qualidade de vida dentro das empresas, por isso é muito importante destacar que o ser humano é movido por sentimentos, ambições e expectativas, a satisfação não depende exclusivamente de salário, mas sim de crescimento pessoal e profissional além de respeito de gestores que em muitos casos tratam o colaborador como mais um objeto do processo produtivo.

Wanderley Pires (1997), em seu livro Qualidade de vida, afirma que:

"Muitos empresários admitem que estiveram tão ocupados com a implementação de uma administração competitiva que não deram a devida importância à qualidade de vida de seus subordinados. Ao contrário, os métodos de cobrança e promoção através da avaliação de desempenho levam as pessoas a tentar superar continuamente seus próprios limites, sacrificando as horas de esporte e lazer e prejudicando a própria saúde e bem-estar."

A população como um todo já se deu conta que as questões de caráter físico, psicológico, emocional e social são quesitos de grande importância para o ambiente de trabalho, sendo que ausências desses impactam de maneira negativa como um todo, tanto para os profissionais quanto para as empresas.

As situações constantemente estressantes tornam o indivíduo oprimido no ambiente de trabalho. Para evitar estas situações vem à importância no estudo do perfil do funcionário e o da função, que devem ser muito bem avaliados antes da contratação, para poder colocar a pessoa certa no lugar certo, evitando o estresse ocupacional, que ocorre quando as cobranças do trabalho não satisfazem às capacidades, recursos ou necessidades do trabalhador. As condições estressantes de trabalho pode ter uma influência direta na saúde e na segurança do trabalhador.

"Em geral, o estresse se instala quando os estressores ocupacionais interagem com as características individuais e resultam em uma interrupção aguda da homeostasia psicológica ou fisiológica" (ROSSI, PERREWÉ e MEURS, 2011).

Quando uma pessoa começa a apresentar um quadro de estresse ocupacional ele apresenta falta de concentração, indecisão, esquecimento, sensibilidade para críticas e atitudes rígidas e também pode demonstrar distúrbios emocionais.

Os profissionais atuais estão submetidos a constante pressão e estresse devido ao aumento da competitividade provocada pelas mudanças rápidas no mercado em busca de lucratividade.

A consequência disso reflete na organização, pois terá crescimento do índice de evasão, baixa de qualidade, aumento dos conflitos e a insatisfação dos colaboradores, além da baixa produtividade e rendimento.

2. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO- ORIGEM E EVOLUÇÃO

Para entender um pouco como surgiu essa ferramenta que é de extrema importância dentro das organizações esse artigo faz uma pequena retrospectiva do conceito da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) até os dias atuais.

A qualidade de vida sempre foi de grande preocupação, podemos constatar isso já nos primórdios, quando o homem para se proteger do frio, dos predadores, cozinhar seus alimentos, começou a dominar técnicas mais avançadas na produção de fogo no período Neolítico. Foi um fator preponderante para o desenvolvimento de toda civilização humana até os dias atuais.

Os ensinamentos de Euclides (300 a.C) de Alexandria, sobre os princípios da geometria que inspirou a melhoria do trabalho dos agricultores a margem do Rio Nilo pela necessidade de medir terras, assim como a Lei das Alavancas, de Arquimedes 287 a.C, tinha como objetivo a diminuição do esforço físico dos trabalhadores.

Mais tarde na revolução industrial com a mecanização dos processos industriais o esforço humano passou a ser exercido por máquinas.

O importante era que cada pessoa pudesse produzir a maior quantidade possível dentro de um padrão aceitável de qualidade, objetivo que somente poderia ser atingido por uma relativa automatização na atividade humana baseada na repetição constante da mesma tarefa. (CHIAVENATO, 1983, p. 18).

Além da desumanização do trabalho, causado pela implementação das primeiras máquinas, um rígido controle foi imposto causando aumento da jornada de trabalho, redução de salários, emprego em condições insalubres e escassez de higiene, falta de segurança e outros problemas, pois os únicos objetivos eram a produtividade e o lucro, a qualidade de vida no trabalho não existia.

Para Henry Ford o homem era considerado mais uma peça para sua grande produção, esse conceito perdurou por anos e ainda há resquícios dessa mentalidade nos dias atuais, há lugares que a mão-de-obra ainda é considerada um custo para organização.

Entretanto essa visão tem mudado devido à globalização da economia e o aumento da competição entre as empresas, antes o trabalho era focado no produto, hoje é na qualidade dos produtos, serviços e manutenção de clientes, mas para que isso se torne real é necessário uma visão mais humana por parte dos empresários. O colaborador que se sentir importante e satisfeito, produzirá mais, prestará melhores serviços.

Portanto a qualidade de vida é uma estratégia competitiva, o objetivo ainda continua sendo o lucro, mas a maneira de se obter esse lucro depende dos seus colaboradores que compõe a organização, por isso as empresas tem se preocupado com a qualidade de vida dos seus colaboradores, sendo considerado fator crucial para o sucesso.

Alguns direitos foram adquiridos com o passar do tempo, tais como descanso semanal, férias e a jornada de apenas oito horas que foi conquistada após intensas lutas sindicais.

Em 1920 parte da mão-de-obra em alguns países já tinha férias remuneradas.

Na década de 1940, movida pela necessidade de contrapor-se a desumanização no trabalho surgida com a aplicação de métodos rigorosos, surge Teoria das Relações Humanas com a concepção do homem social, que considera os trabalhadores como seres complexos, com sentimentos, desejos e temores. As pessoas são motivadas por certas necessidades e alcançam satisfação através de grupos com quais interagem. (Chiavenato, 1983).

Somente na década de 70 a QVT se tornou público, pelo professor Louis Davis, quando ele desenvolvia um projeto sobre desenho de cargo.

FURLANETTO (2008) mostra a evolução da QVT através de Nadler e Lawler apud Fernandes (1996):

"De 1959 a 1972, QVT era entendida como uma variável caracterizada pelo impacto do trabalho sobre o indivíduo.

De 1969 a 1974, QVT era vista como uma abordagem. O foco era o indivíduo, buscando melhorias para os empregados e para a administração;

De 1972 a 1975, QVT significava um conjunto de métodos ou técnicas para melhorar as condições de trabalho e tornar este mais produtivo e satisfatório;

De 1975 a 1980, QVT era compreendida como um movimento, uma ideologia sobre a natureza do trabalho e as relações entre os trabalhadores e a empresa;

De 1979 a 1982, QVT era vista como tudo, um recurso global para problemas de qualidade, produtividade e outros problemas organizacionais; e

De 1982 em diante, QVT pode vir a significar 'nada', sendo apenas um modismo passageiro, caso alguns projetos de QVT fracassem. Os autores colocam que isso pode acontecer devido ao entendimento vago do conceito de QVT."

A maior valorização em seus estudos é a retrospectiva histórica das concepções da QVT, que engloba as perspectivas associadas ao conceito desta, desde 1959 até 1982, acrescidas de um conceito da QVT projetando um futuro próximo. Os autores verificaram que não se pode perder de vista as diferenças individuais, uma vez que duas pessoas que trabalhem em uma mesma atividade na mesma empresa, têm expectativas diferenciadas com relação ao seu trabalho.

Atualmente esses ensinamentos evoluíram muito, a QVT tornou-se uma ferramenta gerencial efetiva, que tem como objetivo tornar o trabalho mais produtivo e satisfatório.

De acordo com CONTE, (2003, p. 33)

"Podemos entendê-la como um programa que visa facilitar e satisfazer as necessidades do trabalhador ao desenvolver suas atividades na organização, tendo como ideia básica o fato de que as pessoas são mais produtivas quanto mais estiverem satisfeitas e envolvidas com o próprio trabalho."

Em resumo a QVT não é um assunto atual, mas sua aplicação dentro das organizações tem sido ineficiente. De acordo com LIMONGI e ASSIS, (1995,p.28):

"(...) existe uma grande distancia entre o discurso e a pratica. Filosoficamente, todo mundo acha importante a implantação dos programas de QVT, mas na pratica prevalece o imediatismo e os investimento de médio e longo prazo são esquecidos. Tudo esta por fazer. A maioria dos programas de QVT tem origem nas atividades de segurança e saúde no trabalho e muitos nem sequer se associam a programas de qualidade total ou de melhoria do clima organizacional. "

Os aspectos acima relacionados demonstram que o ser humano é parte integrante das empresas onde trabalham e mostram a evolução da importância dos mesmos. Podemos citar como exemplo, a tendência da participação nas decisões que é substituída pela ideia predominante de que exista os funcionários que deviam ser simples executores e outros com mais capacidades, os planejadores e “pensadores”.

QVT só faz sentido quando deixa de ser restrita a programas internos de saúde ou lazer e passa a ser discutida num sentido mais amplo, incluindo qualidade das relações de trabalho e suas consequências na saúde das pessoas e da organização.

3. ESTRESSE

O estresse tem bases antigas, no século XVII, esse termo foi usado na física para designar o grau de deformidade sofrido por um material quando submetido a um esforço ou tensão. O vocábulo estresse foi empregado pela primeira vez em 1926 por um medico austríaco que trabalhava em Montreal, no Canada chamado Hans Selye, ele levou esse termo para a medicina e biologia, para significar o esforço de adaptação do organismo para enfrentar situações que entenda como intimidantes para sua vida.

Como afirma CATALDI (2002,p.47) "O significado do termo stress pode ser entendido como processo de tensão diante de uma situação de desafio por ameaça ou conquista."

O stress é um estado intermediário entre saúde e doença, onde o corpo ainda luta contra o agente que tenta romper suas defesas.

Em um estudo, Seyle observou que o stress produzia reações de defesa e adaptação frente ao agressor. Seyle que e considerado o "pai do stress" denominou de Síndrome de Adaptação Geral – SAG, que possui três fases:

- Alarme- Fase rápida que identifica o perigo e prepara o corpo para a reação. Muitas vezes essa fase não e identificada como estresse, por isso muitas pessoas não se dão conta que estão passando por essa fase.

- Resistencia- Fase que pode durar anos, e a maneira que o corpo se adapta a novas situações. Parte do stress se divide em dois processos básicos, o Sintóxico e Citotóxica. O primeiro é a aceitação e o segundo é a não aceitação, isso ocorre quando a pessoa tentar retomar seu equilíbrio interno diante da nova situação.

- Exaustão- Ultima fase que consiste na extinção da resistência, seja pelo fim do estressor ou pelo cansaço dos mecanismos de resistência, resultando na doença.

Diante disso o desafio é conhecer melhor os agentes que estão causando stress, para que se haja antes que o limite de tolerância seja ultrapassado, mas isso varia de pessoa para pessoa, por isso da importância de identificar o limite.

O cuidado com a saúde do colaborador tornou-se valioso dentro das organizações, pois o estresse no ambiente de trabalho é causador de diversas doenças ocupacionais.

3.1 Estresse Ocupacional

A preocupação com o stress ocupacional já foi motivo de muitas ações e em vários lugares do mundo, até que começou a ser dada a devida importância. Um dos exemplos foi que em 1999 o Instituto Nacional de Saúde e Segurança do Trabalho dos EUA publicou medidas preventivas a serem tratadas e aplicadas dentro das empresas, pois era um fator que ameaçava não só a saúde do trabalhador, mas também se tornava um problema para as empresas.

Na Inglaterra a Comissão de Saúde e Segurança fez uma publicação que trazia informações sobre preocupação com o estresse ocupacional.

Na Bélgica foi reconhecida a importância da prevenção do stress ocupacional, foi promovido em 1999 acordos entre empregadores e líderes trabalhistas para prevenção desse problema ocupacional, esse acordo mostra que as ações de prevenção coletiva do estresse cabem às empresas e o intuito do acordo era que o empregador deveria tentar adaptar o trabalho ao trabalhador.

Para PIRES (2001, p. 46):

Precisamos reinventar a sociedade. É nosso dever questionar os médicos, os empresários, os políticos, nossos colegas de trabalho e, sobretudo, nós mesmos, como participantes ativos que somos deste processo, sobre o que estamos fazendo para melhorar a Qualidade de Vida de todos nós. Assim, estaremos ajudando a escrever o prefácio de uma Nova Era, na qual a humanidade, finalmente, será contemporânea do seu tempo.

O cuidado com o estresse deve ser visto em todos os sentidos, incluindo os mais diversos setores da sociedade e envolver também todos os níveis, desde os cidadãos comum e empresário até o governo.

Atualmente a grande maioria das doenças do trabalho tem íntima correlação com o estresse. O desgaste a que as pessoas são submetidas nos ambientes e nas relações de trabalho e um dos fatores determinantes nas doenças adquiridas pelos trabalhadores, pois manter a vida, enquanto se luta para ganhar a vida, nem sempre é fácil. (CATALDI, 2002, p.49).

O estresse ocupacional é decorrente de tensões vivenciadas no ambiente de trabalho e na vida profissional, assim como também- condições econômicas, políticas, exigências culturais e cobranças sociais.

Existem também os agentes físicos tais como: trabalhos de turno, trabalhos noturnos, sobrecarga de trabalho e a exposição de riscos, dessa forma o trabalho que deveria possibilitar a autoestima, transformações benéficas, independência e reconhecimento pessoal acabam acarretando em problemas como a insatisfação, desinteresse, apatia e irritação.

4. PRINCIPAIS DOENÇAS

Um relatório da Organização Mundial da Saúde (OMS), com o título de ‘A prevenção de doenças não infecciosas no trabalho com dieta e atividade física’, revela que 60% das mortes do mundo são causadas por doenças crônicas provocadas pelo trabalho. É estimado que essas doenças causem morte de mais de 47 milhões de pessoas nos próximos 25 anos.

De acordo com uma pesquisa publicada pelo jornal O Estado de São Paulo (Agência do Estado, 2007):

As doenças mentais são responsáveis por cinco das dez principais causas de afastamento do trabalho no País- sendo a primeira delas a depressão-, o que representa um gasto de R\$ 2,2 bilhões por ano, equivalente a 19% dos custos com auxílios-doença pagos pela Previdência Social a um universo de 1,5 milhões de pessoas.

Algumas doenças como esquizofrenia, transtorno bipolar, alcoolismo, episódios de violência, podem estar associadas a diversas patologias. Isso só ressalta a importância de levar em consideração a mudança de comportamento dos empregados por causas psicológicas e emocionais.

Outra doença bastante comum são os acidentes cardiovasculares, que são cada vez mais frequentes, atingindo todas as idades.

As doenças influenciam os comportamentos, fazendo com algumas pessoas comecem a fumar ou fumem mais, comam excessivamente, se alcoolizem ou a correr riscos desnecessários no trabalho.

No topo da lista de doenças ocupacionais aparecem as Lesões por Esforço Repetitivo (L.E.R) e que de acordo com CATALDI (2002, p.17)

Consiste nas afecções que podem acometer tendões, sinóvias, músculos, nervos, fâscias, ligamentos, isolada ou associadamente, com ou sem degeneração de tecidos, atingindo inclusive os membros superiores, região escapular do pescoço, de origem ocupacional, em razão do uso repetido de grupos musculares uso forçado de grupos musculares e da manutenção da postura inadequada.

Essa doença que atinge, na maioria das vezes jovens entre 20 e 39 anos, pode causar invalidez. Algumas formas de prevenção são as adequações de mobiliários e equipamentos, ergonomia e ginástica laboral, em caso de tratamentos é recomendado fazer a fisioterapia e uso de medicação.

Fruto do aumento da produtividade, maior concorrência e trazida pela alta tecnologia e produção em massa as doenças ocupacionais aumentam a cada dia, o gráfico a seguir mostra o desenvolvimento das chamadas doenças do trabalho, a partir dos anos 70.

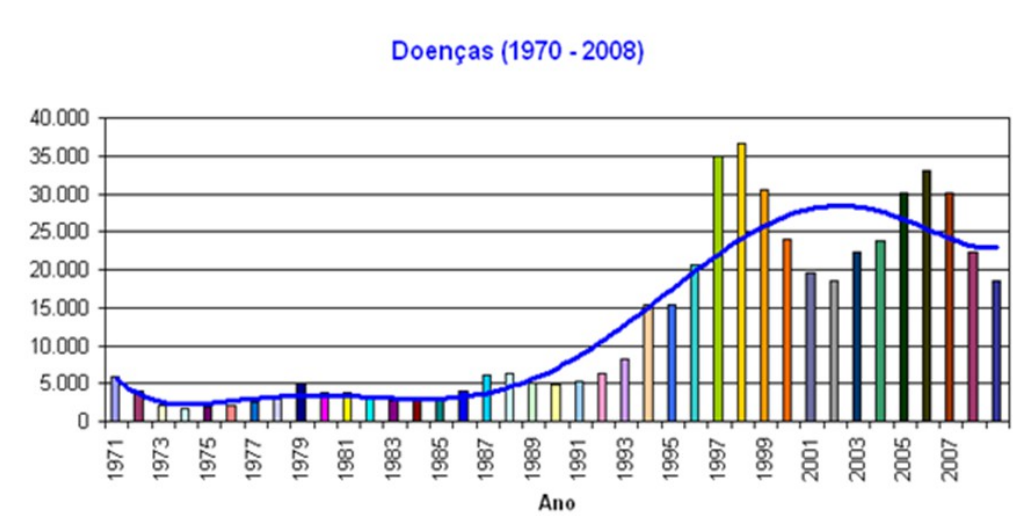


Gráfico 1 – Desenvolvimento de Doenças Ocupacionais no Decorrer dos Anos
Fonte: Carlos Marangon, (2008)

O stress no trabalho deve ser analisado seriamente pelas organizações, a partir de um diagnóstico organizacional, um planejamento e execução de um programa de QVT

valorizando o ser humano. Nesse Programa, o trabalhador deve ter um acompanhamento médico e psicológico; ginástica laboral; dentre outras atividades de apoio.

Seus efeitos podem ser minimizados através de planejamento organizacional, promoção da autoconfiança, promoção de carreira e apoio social, além de vigilância da saúde, segurança e higiene no ambiente de trabalho.

Acidentes e doenças ocupacionais são responsáveis por milhões de mortes todo ano no país. Conforme o Anuário Estatístico sobre Acidente de Trabalho no Brasil, nos últimos anos o número de acidentes de trabalho cresce preocupantemente.

Além disso, vale lembrar que afastando o empregado temporária ou permanentemente, causa prejuízos financeiros, físicos e psicológicos ao empregado e ao empregador. Quando isso ocorre, além de gastos financeiros implicados na situação, a empresa perde em tempo, mão-de-obra, produção e qualidade de vida no trabalho.

4.1 Ergonomia

Alguns métodos são utilizados para minimizar doenças físicas e psicológicas do trabalho.

A adaptação do homem ao trabalho é de extrema importância, deve-se oferecer ao trabalhador, conforto e melhores métodos para prevenir acidentes e problemas de saúde física no seu ambiente laboral, além de ser necessário melhorar as condições gerais de trabalho como iluminação, temperatura, nível de ruídos que são as principais causas de patologias, tais como o estresse.

Segundo SNELL e BOHLANDER (2010, p.142) "[...] a Ergonomia diz respeito à adaptação de todo um sistema de trabalho – ambiente, máquinas, equipamento e processos – para atender as características humanas."

As atividades diárias com mobiliários ou equipamentos inadequados ao corpo e condições desfavoráveis de trabalho, interferem negativamente na saúde do indivíduo, afetando a produtividade da empresa.

Apesar de ser uma preocupação com custos elevados a ergonomia minimiza outros custos relacionados com a saúde e acidentes, além de criar um ambiente favorável de trabalho, deixando os colaboradores mais satisfeitos e conseqüentemente produzindo mais e prestando melhores serviços.

5. CONCLUSÃO

Com um mercado globalizado e cada vez mais competitivo, as organizações têm cada vez mais a função de suprir as expectativas da sociedade, e para isso, deverão voltar suas atenções para a valorização e o respeito ao ser humano. Portanto, pesquisar sobre esse assunto é uma tentativa de conhecer melhor as variáveis que interferem no comportamento do homem às mudanças nas condições de trabalho e o que pode ser feito para aprimorar essa relação, promovendo melhoria na qualidade de vida do trabalhador, proporcionando assim, melhores condições de produtividade aos seus participantes.

O stress é classificado pela medicina como a doença do século, da modernidade, sendo considerado pela Organização Mundial de Saúde como uma epidemia global cercada por demandas e pressões causadas pela sociedade, trabalho, escola, família e meio ambiente, além do somatório de outros fatores, tais como obrigações, dificuldades fisiológicas, psicológicas e responsabilidades, podendo acompanhar-se ou ser agravado por fatores como a vulnerabilidade individual de adaptação.

É fundamental que as empresas entendam que a QVT é a base para o sucesso e desenvolvimento, porém, ela só fará sentido e trará resultados satisfatórios quando deixar de ser tratada como programas internos de saúde e lazer e passar a ser discutida num sentido mais amplo, que inclui qualidade nas relações de trabalho e suas consequências na saúde das pessoas e da organização.

Finalmente, a pesquisa permitiu visualizar que funcionários estarão satisfeitos e recompensados, aumenta a sua expectativa, sua motivação, diminuindo assim o estresse e consequentemente as doenças causadas por ele, beneficiando não só a empresa e o ambiente de trabalho como todas as pessoas e o meio que o cerca.

REFERÊNCIAS

- BARBOSA, Sônia Regina da Cal Seixas.** *Qualidade de Vida e ambiente: uma temática em construção.* In: BARBOSA, Sônia Regina da Cal Seixas (org.). A temática ambiental e a pluralidade do Ciclo de Seminários do NEPAM. Campinas: UNICAMP, NEPAM, 1998, p. 401-423.
- BRASIL. Constituição (1988).** *Constituição da República Federativa do Brasil.* 41. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.
- CATALDI, Maria José Giannella.** *O Stress no Meio Ambiente de Trabalho.* São Paulo. LTr, 2002.
- CHIAVENATO, Idalberto.** *Introdução à Teoria Geral da Administração.* 3. ed. São Paulo. McGraw-Hill do Brasil, 1983.
- CHIAVENATO, Idalberto.** *Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações.* Rio de Janeiro. Campus, 1999.
- CONTE, Antônio Lázaro.** *Qualidade de Vida no Trabalho.* Revista FAE Business, n. 7, Novembro, 2003.
- FERNANDES, E.** *Qualidade de vida no trabalho – Como medir para melhorar.* Bahia: Casa da Qualidade, 1996.
- FLECK, M. P. A.** *O instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL-100): características e perspectivas.* Revista Ciência e Saúde Coletiva [online], v. 5, n. 1, p. 33-38, 2000. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/csc/v5n1/7077.pdf>>. Acesso em: 10 ago. 2015.
- FRANÇA, A.C. Limongi e ASSIS, M. P.** *Projetos de Qualidade de Vida no Trabalho: caminhos percorridos e desafios.* RAE Light. São Paulo vol.2 nº 2, 1995
- FRANCA, A.C. Limongi.** *Qualidade de vida no trabalho: Conceito, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras.* Revista Brasileira de Medicina Psicossomática. Rio de Janeiro, vol 1, n.º2, p.79-83, abr/mai/jun.1997.
- FURLANETTO, S.M.** *Qualidade de Vida no Trabalho: A Percepção dos Servidores da Prefeitura Municipal de Porto Alegre.* Porto Alegre, 2008.
- MARAGON, Carlos.** *Gráfico de Desenvolvimento de doenças ocupacionais do decorrer dos anos de 1970 a 2008.* Disponível em <<http://www.areaseg.com/estatisticas/>> acesso em 20 de setembro de 2015.
- OMS – Organização Mundial da Saúde.** *Biblioteca Virtual de Direitos Humanos. Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO) – 1946.* Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMSOrganiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-daorganizacao-mundial-da-saude-omswho.html>>. Acesso em 10 de ago. 2015
- PIRES, Wanderley Ribeiro.** *Qualidade de Vida.* 5. ed. Campinas. Komedi, 2001.
- PIRES, Wanderley Ribeiro.** *Qualidade de Vida,* 3 ed,1997.
- ROSSI, A.; PERREWÉ, P.; MEURS, J.** *Stress e Qualidade de Vida no Trabalho: Stress Social – Enfrentamento e Prevenção.* Editora Atlas. São Paulo, 2011.
- RODRIGUES, Marcos V.C.** *Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial.* Petrópolis: Ed. Vozes, 1999.
- SNELL, Scott; BOHLANDER, George.** *Administração de Recursos Humanos.* 2. ed. - São Paulo: Cengage Learning, 2010.