

QUALIDADE DE VIDA NA SAUDE DO TRABALHADOR: OLHAR DO GESTOR

QUALITY OF LIFE IN WORKER'S HEALTH: MANAGER'S GAZE

Edlaine P. S. Zechi¹, Vânia C. L. Santos², Alessandra M. Porto³

¹Faculdade de Tecnologia Professor José Camargo – Fatec Jales, edlainezechi@gmail.com

²Faculdade de Tecnologia Professor José Camargo – Fatec Jales, vaniapower10@gmail.com

³Faculdade de Tecnologia Professor José Camargo – Fatec Jales, alessandra.porto@fatec.sp.gov.br

Gestão e Negócios

Subárea: Gestão de Pessoas e Comportamento Organizacional

RESUMO

A qualidade de vida é o método utilizado de forma que seja possível medir as condições de vida dos trabalhadores em relação ao bem estar psicológico, mental, físico e emocional, incluindo os relacionamentos sociais, as circunstâncias da vida, educação e saúde. A Política Nacional de Segurança e Saúde do trabalhador almeja e tem o propósito de oferecer ambientes saudáveis no trabalho, pois a organização e as condições laborais estão relacionadas à redução de fatores estressantes, bem como a promoção da qualidade de vida, à qual está associada a fatores ambientais, psicológicos e físicos. O objetivo desta pesquisa foi compreender a importância do olhar do gestor para a qualidade de vida na saúde do trabalhador. Os resultados concluem que a qualidade de vida dentro de uma empresa é importante para a saúde do trabalhador, sendo que um dos fatores que mais interfere na qualidade de vida é apontado como sendo a sobrecarga de trabalho, seguido do estresse e relações no ambiente de trabalho. A pesquisa indica, ainda, que a qualidade de vida no trabalho mostra-se fundamental para que haja o bom desempenho das atividades do trabalhador, influenciando no desenvolvimento de atividades em sua saúde, e aponta ser o olhar do gestor relevante para promover qualidade de vida dentro das empresas, bem como a importância de um investimento das empresas em relação a esta questão.

Palavras-chave: qualidade de vida; saúde; trabalhador.

ABSTRACT

Quality of life is the method used to make possible to measure the living conditions of workers in relation to psychological, mental, physical and emotional well-being, including social relationships, life circumstances, education and health. The National Occupational Safety and Health Policy aims and has the purpose of offering healthy environments at work, as the organization and working conditions are related to the reduction of stressors, as well as the promotion of quality of life, which is associated with environmental, psychological and physical factors. The objective of this research was to understand the importance of the manager's view of quality of life in the worker's health. The results conclude that the quality of life within a company is important for the worker's health, and one of the factors that most interferes with the quality of life is pointed out as being work overload, followed by stress and relationships in the work environment. The research also indicates that the quality of life at work is essential for the good performance of the worker's activities, influencing the development of activities in their health, and points out that the manager's perspective is relevant to promoting quality of life within companies, as well as the importance of investment by companies in relation to this issue.

Keywords: quality of life; health; worker.

1 INTRODUÇÃO

Falar em qualidade de vida no ambiente de trabalho vai muito além de cumprir com obrigações trabalhistas por conta da empresa e, em contrapartida, da corresponsabilidade também do trabalhador que tem obrigações a cumprir.

O conceito de trabalho decente, o qual foi introduzido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), refere-se a um conjunto de condições laborais que buscam garantir a dignidade e o respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores, englobando a eliminação do trabalho infantil, o trabalho forçado, a não discriminação, a liberdade sindical, a segurança e saúde no trabalho, bem como a remuneração justa (OIT, 1999).

A temática vem sendo alvo de diálogos nas empresas em função das mudanças que se observa nas atividades dos trabalhadores nos últimos tempos, desencadeadas pelas transformações ocorridas no meio social, as quais impulsionaram uma sobrecarga de serviços, trazendo exigências quanto ao aumento da produtividade e empenho do trabalhador. Sem dúvida, o capitalismo na realidade pós-moderna tem pressionado o mercado e, como uma “homologia de processos” que, literalmente, arrebenta no trabalhador: aumento da concorrência, controle de qualidade, regulação governamental, especulação, pressão do sindicato, qualificação de mão de obra etc.

Nesse contexto, a qualidade de vida no trabalho reflete-se em uma preocupação crescente em todas as empresas que buscam competitividade em mercados que se mostram cada vez mais modernizados, considerando que há uma atenção voltada para mesma proporção da necessidade eficiência das empresas para aumentar a produção e produzir em menos tempo surgem demandas internas ligadas à saúde do cliente interno. Tudo isso tem potencializado preocupação das organizações na resolução de problemas voltados aos possíveis fatores que possam estar influenciando na qualidade de vida do trabalhador.

“De acordo com o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), em 2022, 209.124 mil pessoas foram afastadas do trabalho por transtornos mentais, entre depressão, distúrbios emocionais e Alzheimer” (FIOCRUZ, 2023). A questão da qualidade de vida no trabalho vem sendo uma temática cada vez mais abordada no ambiente laboral, mas também como sendo tema de estudo pela OMS (Organização Mundial de Saúde). Na empresa, vem caracterizando-se como uma preocupação dos gestores e trabalhadores em função dos impactos sobre a saúde física e emocional, provocando baixo desempenho das atividades laborativas; na sociedade e órgão de saúde, impactos também econômicos, devido aos altos índices de afastamentos e, possível dispensa do trabalhador.

Nesse contexto, busca-se compreender os fatores que têm um impacto direto na saúde dos trabalhadores dentro das empresas. A qualidade de vida no trabalho é tão relevante quanto a qualidade de vida pessoal de um indivíduo, e uma empresa que valoriza a qualidade de vida de seus colaboradores pode promover a satisfação e contribuir para o bem-estar de toda a equipe de trabalho.

Partindo desse cenário, o problema da pesquisa buscou responder a seguinte questão: qual a importância do olhar do gestor para a qualidade de vida na saúde do trabalhador? Para tanto, o objetivo geral da pesquisa foi: compreender a importância do olhar do gestor para a qualidade de vida na saúde do trabalhador e, mais especificamente, conceituar a qualidade de vida no trabalho; identificar aspectos que interferem na qualidade de vida no trabalho; pontuar ações no ambiente de trabalho que impactam na qualidade de vida e saúde do trabalhador.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

No ano de 1950 ocorreu a primeira disseminação em relação à qualidade de vida no trabalho por meio de pesquisadores que propunham uma vertente técnica social para a

organização do trabalho, reunindo a tarefa, o colaborador e a instituição, tendo como objetivo aperfeiçoar a produtividade da empresa e o desempenho dos trabalhadores melhorando assim suas condições de trabalho (FERNANDES, 1996).

A relação homem e trabalho está ligada com o processo de criação e evolução da produção, pois havia a necessidade do desenvolvimento de variadas funções para garantir a subsistência do ser humano. O desenvolvimento e a amplitude dessa relação andam em conjunto com a evolução da organização do meio social, sendo que as formas de conhecimento do indivíduo e também as relações de produção, contribuem para as mudanças ligadas ao trabalho na história de formação da humanidade (NEVES et al., 2018).

Nesse ínterim, a qualidade de vida no trabalho vem sendo um tema bastante discutido em função de sua importância para a saúde do trabalhador no desempenho de suas atividades laborais, considerando os desafios e a presença de situações estressantes no ambiente de trabalho que afetam de forma importante a saúde e rendimento. É tão relevante que a Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador almeja possibilitar ambientes saudáveis no trabalho, considerando que a organização e as condições do trabalho, encontram-se ligados à redução de fatores estressantes, bem como a promoção da qualidade de vida, a qual está associada a fatores ambientais, psicológicos e físicos (LIMA; GOMES; BARBOSA, 2020).

Existem fatores que são contribuintes para um bom andamento do desenvolvimento das atividades do trabalhador, que são as condições ligadas ao ambiente físico da organização, como a operação de recursos mecânicos e os fatores psicológicos no ambiente, pois estes exercem influência direta sobre a saúde dos indivíduos e sua funcionalidade (CARVALHO et al., 2013). A qualidade de vida no ambiente de trabalho busca considerar as necessidades que podem ser identificadas e que influenciam diretamente o desenvolvimento das atividades dos trabalhadores dentro da empresa e sua saúde.

Não há um padrão em relação à qualidade de vida dentro da empresa que venha satisfazer a todos os trabalhadores, haja vista que cada indivíduo possui suas necessidades particulares, todavia o que se torna necessário é o desenvolvimento de uma adequada gestão de qualidade de vida, minimizando as necessidades dentro da organização (RIBEIRO; SANTANA, 2015).

A presença do bem-estar e saúde no trabalho envolvem empatia e corresponsabilidade quanto ao respeito do indivíduo e de sua vida no ambiente de trabalho, propiciando uma relação de troca com os demais trabalhadores, buscando o conhecimento e lutando contra a precariedade no trabalho, permitindo, dessa forma um avanço em melhores condições de trabalho, qualidade de vida e saúde (AGOSTINI, 2002).

Considerar a importância da qualidade de vida dentro de uma empresa mostra-se essencial para que haja melhorias no ambiente de trabalho, contribuindo para o clima da organização e melhor desempenho das funções dos trabalhadores, considerando, nesse contexto, o tempo em que o trabalhador permanece no trabalho.

Toda ação que leva ao aumento do bem-estar, independente do lugar onde ocorra, irá necessariamente expandir-se e refletir-se no aumento da qualidade de vida percebida. Sendo o ambiente de trabalho o lugar onde o adulto costuma passar, senão a maior parte, pelo menos as horas mais concentradas de seu dia - se faz necessário que os profissionais comprometidos com o exercício profissional e conscientes de sua responsabilidade social, não meçam esforços para incrementar ações genuínas e verdadeiras que possam contribuir para aumentar a qualidade de vida do trabalhador (BUHLER; SILVA, 2010, p. 13).

O trabalho é considerado algo inerente ao homem, sendo a qualidade de vida no trabalho algo que se faz necessário em função das melhorias que isto pode trazer ao ambiente onde ocorre o desenvolvimento das atividades laborais. Deve-se pensar, portanto, o trabalho como uma atividade de transformação da natureza, a qual é realizada pelo ser humano, não devendo significar o entendimento de sofrimento e sim, considerando a sua importância para a vida do

indivíduo e da coletividade. A realização do trabalho deve considerar os aspectos éticos, promovendo a participação e a solidariedade do trabalhador na execução das atividades, bem como na análise e verificação dos resultados de seus esforços junto ao meio social (AGOSTINI, 2002).

As mudanças no mundo do trabalho, no decorrer do tempo mostraram necessidades de alterações no ambiente de trabalho, porém trouxeram maior preocupação e pressão para todos os envolvidos, tanto gestores quanto trabalhadores. Não se negar as influências drástica da pandemia do Covid - 19 sobre o trabalhador, entretanto, bem antes dela chegar, por isso não será dado recorte a ela neste estudo.

A crescente da indústria a organização e divisão do trabalho, as extensas jornadas de trabalho, a aceleração do ritmo de produção e escassa participação no processo produtivo, o cansaço físico, desencadeiam prejuízos para a saúde mental e física do trabalhador, interferindo em sua qualidade de vida (MENDES, 1995). Dentro de uma organização, a qualidade de vida é considerada importante a fim de propiciar um espaço agradável para que o trabalhador possa desenvolver suas atividades em um ambiente que lhe propicie segurança e conforto, ou seja, isso se refere ao bem estar do indivíduo em qualquer lugar. De forma especial, dentro de uma organização ou empresa, deve-se primar pelo bom desempenho de suas funções para que haja satisfação e condições adequadas ao desenvolvimento do trabalho.

O conceito de qualidade de vida relaciona-se à autoestima e ao bem estar pessoal e abrange uma grande gama de aspectos, tais como: a capacidade funcional, o nível socioeconômico, o estado emocional, a interação social, a atividade intelectual, o autocuidado, o suporte familiar, o estado de saúde, os valores culturais, éticos e a religiosidade, o estilo de vida, a satisfação com o emprego e/ou com as atividades da vida diária e com o ambiente em que se vive. Trata-se, portanto, de um conceito subjetivo (DAWALIBI; GOULART; PREARO, 2014. p. 3506).

Como no caso das esferas biológica e fisiológica, que envolvem aspectos de saúde física e mental, tempo de repouso, capacidade para o trabalho e, sobretudo a satisfação do trabalhador, considera-se que todas as esferas são necessárias quanto se fala em qualidade de vida (BARBOSA et al., 2018). Desse modo, a qualidade de vida do trabalhador compreende todas as esferas de sua vida, abrangendo uma diversidade de aspectos que fazem parte de seu cotidiano e são essenciais para a sua saúde e vivência em sociedade.

3 METODOLOGIA

A metodologia da pesquisa, inicialmente, foi composta uma revisão de literatura de natureza qualitativa e integrativa a partir das bases de dados da Scielo e Google Acadêmico, buscando a compreensão e conceituação dos termos que abrangem a temática da qualidade de vida no trabalho. Na pesquisa serão utilizados os seguintes descritores: qualidade de vida, trabalhador, saúde.

Para o universo e amostra da pesquisa foram enviados questionários aos gestores de estabelecimentos comerciais e instituições públicas do município de Aparecida do Taboado - MS, Jales - SP e Aspásia - SP, através da plataforma do *Google Forms*, para que pudessem responder questões relacionadas ao tema da pesquisa. Os gestores não precisaram se identificar na pesquisa e o universo da pesquisa planejado correspondeu ao total 17 pessoas, sendo 7 do sexo masculino e 10 do sexo feminino.

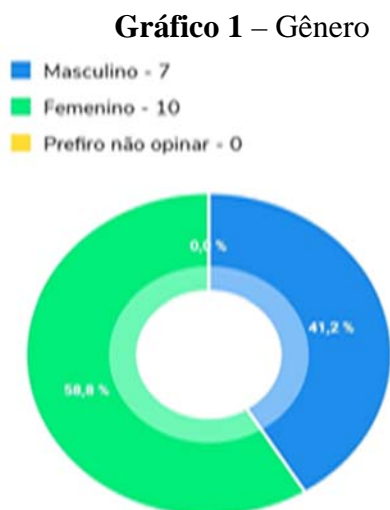
O instrumento da coleta de dados se deu a partir das respostas aos questionários enviados e respondidos através da plataforma do *Google Forms* pelos sujeitos, parte da amostra da pesquisa no mês de março de 2023.

O método de análise seguirá a natureza qualitativa, o qual irá identificar as respostas dos sujeitos, alvos da pesquisa e, em seguida, serão elaborados gráficos dos resultados encontrados.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A seguir, serão apresentados os resultados e as análises das respostas obtidas dos usuários de acordo com os questionários respondidos.

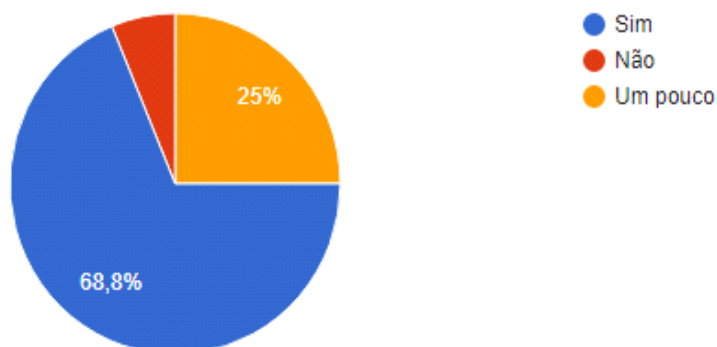
Neste Gráfico 1, os sujeitos da pesquisa compreenderam 58,8% sexo feminino e 41,2% do sexo masculino.



Fonte: Elaborado pelas autoras.

A segunda pergunta refere-se ao conhecimento sobre a qualidade de vida no trabalho. As respostas obtidas estão no Gráfico 2 a seguir.

Gráfico 2 – Conhecimento sobre a qualidade de vida no trabalho



Fonte: Elaborado pelas autoras.

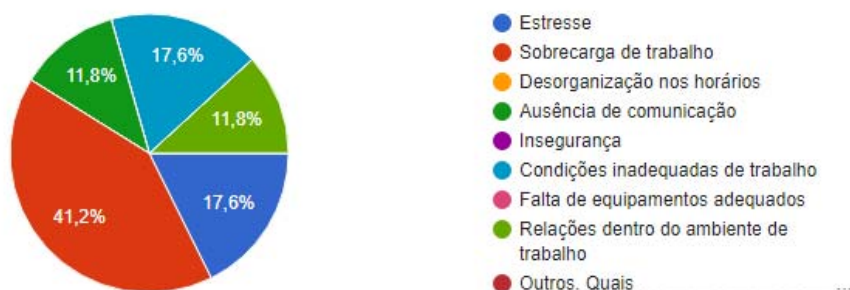
Nesse contexto, as respostas obtidas em termos de porcentagem foram: 68% possuem conhecimento sobre a qualidade de vida e 25% conhecem um pouco sobre a qualidade de vida no trabalho.

Analisando as respostas obtidas na segunda questão, observa-se que a grande maioria dos sujeitos que responderam à pesquisa conhecem sobre a qualidade de vida do trabalhador, enquanto que a minoria possui pouco conhecimento sobre o assunto.

Isso comprova o que Hipólito (2017) afirma sobre a compreensão do termo “qualidade de vida” (QV) ser recente, encontrando-se em processo de afirmação de fronteiras e conceitos.

A terceira pergunta refere-se fatores que influenciam ou prejudicam a saúde do trabalhador dentro da empresa. As respostas obtidas estão no gráfico a seguir.

Gráfico 3 – Fatores que influenciam ou prejudicam a saúde do trabalhador



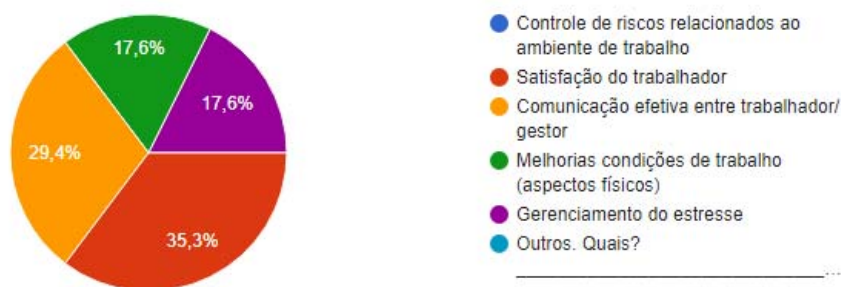
Fonte: Elaborado pelas autoras.

Com base nas respostas, é possível observar que a sobrecarga de trabalho é o fator que mais influencia/prejudica a saúde do trabalhador dentro de uma empresa, representando mais da metade das respostas. O estresse e as condições inadequadas de trabalho aparecem em seguida, ambos com 17,6% das respostas. A ausência de comunicação e as relações dentro do ambiente de trabalho também foram mencionadas, ambas com 11,8% das respostas.

É importante que as empresas adotem medidas para evitar a sobrecarga de trabalho e as condições inadequadas, além de promover uma cultura de comunicação clara e relações saudáveis entre os colaboradores. O estresse também deve ser monitorado e tratado adequadamente, de forma a preservar a saúde mental dos trabalhadores.

Com relação à sobrecarga no ambiente de trabalho, Cardoso e Morgado (2019) afirmam que a jornada laboral impacta diretamente a saúde dos trabalhadores, tanto em nível físico como mental.

Gráfico 4 – Aspectos para uma maior qualidade de vida dentro de uma empresa



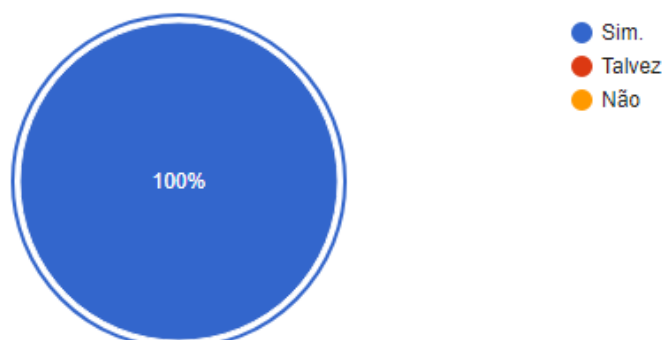
Fonte: Elaborado pelas autoras.

As respostas obtidas em termos de porcentagem foram: 60% apontam a comunicação efetiva entre trabalhador e gestor; seguido de 20% da satisfação do trabalhador; e outros 20% apontam as melhorias físicas no ambiente de trabalho.

Analisando as respostas obtidas na quarta questão, observa-se que a comunicação efetiva entre trabalhador e gestor é apontado como um dos principais aspectos que deve ser considerado para que haja maior qualidade de vida dentro de uma empresa; seguido dos outros dois fatores que compreendem melhorias nos aspectos físicos do ambiente de trabalho, quando se refere às condições e, ainda, a satisfação do trabalhador.

A quinta pergunta refere-se à importância do papel do gestor na garantia da qualidade de vida ao trabalhador. As respostas obtidas estão no gráfico a seguir.

Gráfico 5 – Importância do papel do gestor



Fonte: Elaborado pelas autoras.

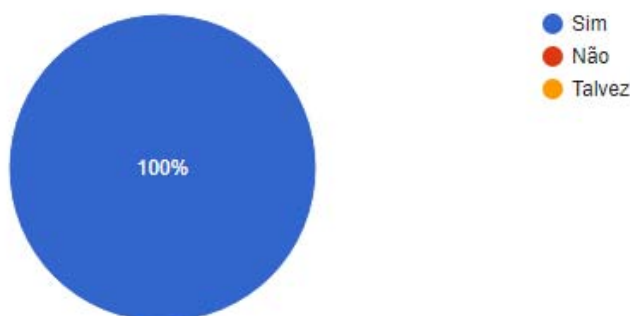
Nesse Gráfico 5, as respostas obtidas em termos de porcentagem apontam que 100% dos sujeitos consideram importante o papel do gestor na qualidade de vida do trabalhador.

Isso caracteriza que todos os respondentes consideram que o papel do gestor é relevante para que haja maior qualidade de vida dentro de uma empresa.

Em relação ao papel do gestor, Trierweiler e Silva (2007) ressaltam que o papel do gestor, aponta para novas competências gerenciais necessárias, de forma que possam lidar com a perspectiva atual nas organizações de trabalho.

A sexta pergunta refere-se ao investimento em qualidade de vida dos colaboradores por parte da empresa. As respostas obtidas estão no gráfico a seguir.

Gráfico 6 – Investimento em qualidade de vida dos colaboradores por parte da empresa



Fonte: Elaborado pelas autoras.

Há um consenso quanto às respostas obtidas em termos de porcentagem, pois apontam que 100% dos sujeitos consideram que a empresa deve investir para melhorar a qualidade de vida do trabalhador.

Analisando as respostas obtidas na sexta questão, fica evidenciado que todos os respondentes consideram que a empresa deve investir para melhorar a qualidade de vida do trabalhador, ou seja, que veem a qualidade de vida como relevante no desempenho de suas atividades no cotidiano.

Isso comprova o que Brunstein e Domenico (2020) afirmam que a qualidade de vida interfere no desempenho e produtividade dos trabalhadores desencadeando efeitos positivos na saúde do trabalhador.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

De um modo geral, com o desenvolvimento da pesquisa é possível afirmar que o trabalhador evidencia uma maior necessidade da valorização da qualidade de vida no ambiente de trabalho por parte dos gestores, ressaltando os aspectos físicos e psicológicos que estão envolvidos e que impactam diretamente na saúde e no desempenho dos trabalhadores dentro da empresa.

A pesquisa foi realizada a fim de identificar a importância da qualidade de vida no ambiente de trabalho e seu impacto direto na saúde do trabalhador. Considerando que o desenvolvimento e as mudanças ocorridas na sociedade impulsionaram ainda mais o aumento da produtividade nas empresas e as exigências em torno do desempenho e produtividade dos trabalhadores, acarretando por vezes em sobrecargas e condições inadequadas no ambiente de trabalho, impossibilitando o desempenho adequado das funções e influenciando diretamente em sua saúde.

Neste contexto a pesquisa trouxe dados importantes em relação a qualidade de vida na saúde do trabalhador, demonstrando o conhecimento que os mesmos tem sobre o tema, embora recente, o olhar sobre a importância do gestor neste contexto, aspectos que podem ser melhorados para propiciar maior qualidade de vida no trabalho, bem como um destaque para a relevância que foi apontada quanto aos investimentos os investimentos que devem ser considerados pela empresa em relação á esta temática.

A qualidade de vida no trabalho mostra-se relevante, ainda, para que o trabalhador passe a ser visto além de alguém que produz bens ou serviços dentro da empresa, e que receba um olhar diferenciado do gestor para que ações sejam desenvolvidas que tornem o ambiente de trabalho mais adequado de forma que possa desenvolver as suas atividades laborais colaborando para o crescimento da empresa, mas também como pessoa.

As transformações na sociedade têm impactado no aumento da demanda por trabalhadores mais produtivos e, nem sempre, essa demanda tem acompanhado as ofertas de trabalhos decentes. É preciso melhorias para os ambientes laborais proporcionando o desenvolvimento de ações para tornar o ambiente mais acolhedor e propício para o bom desempenho das atividades e conforto do trabalhador.

Reconhecer e importância da qualidade de vida dentro da empresa e sua influência na saúde do trabalhador é essencial ao bom andamento da organização, considerando que ao reconhecer sobre sua importância, o gestor estará colaborando benéficamente para que isso seja uma realidade, promovendo o desenvolvimento de ações que trazer melhorias para que o trabalhador possa desenvolver suas atividades com segurança, satisfação, saúde e bem-estar.

Um dos maiores fatores negativos apontados, que influenciam na qualidade de vida dentro das empresas, encontra-se na sobrecarga de trabalho, seguido do estresse e também das relações no ambiente de trabalho.

A comunicação entre trabalhador e gestor também é essencial para a manutenção da qualidade de vida, além da satisfação do trabalhador no desenvolvimento de suas funções, bem como melhorias na estrutura física dentro das empresas.

A temática não se iniciou, nem se esgota aqui. Com as mudanças da sociedade, é possível perceber ainda mais a necessidade de maior entendimento em relação aos benefícios do investimento em qualidade de vida dentro de uma empresa, considerando seus resultados para a organização, em propiciar um ambiente onde o trabalhador possa desenvolver as suas funções com excelência e segurança, ambas em equilíbrio.

REFERÊNCIAS

- AGOSTINI, M. Saúde do trabalhador. *In*: ANDRADE, A.; PINTO, S. C.; OLIVEIRA, R. S. (org.). **Animais de laboratório**: criação e experimentação. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2002. p. 375-379. Disponível em: <https://books.scielo.org/id/sfwjtj/pdf/andrade-9788575413869-46.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2022.
- BARBOSA, M. L. *et al.* Qualidade de vida no trabalho dos profissionais de saúde no sistema prisional. **Ciência Saúde Coletiva**, v. 23, n. 4, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/t5zgb7S369cKFGPM4x6qDMh/>. Acesso em: 29 out. 2022.
- BRUNSTEIN, J.; DOMENICO, S. M. R. Qual a importância da qualidade de vida e do bem-estar nas organizações? **SciELO em perspectiva**: humanas, mar. 2020. Disponível em: <https://humanas.blog.scielo.org/blog/2020/03/24/qual-a-importancia-da-qualidade-de-vida-e-do-bem-estar-nas-organizacoes/#.ZGDBsXbMLIU>. Acesso em: 13 maio 2023.
- BUHLER, L. V.; SILVA, N. M. B. Qualidade de vida no trabalho: contribuições para o desenvolvimento de trabalhadores e sua repercussão nas organizações. *In*: SEMINÁRIO DE PESQUISA EM TURISMO DO MERCOSUL, 4., 2010, Caxias do Sul. **Anais eletrônicos** [...]. Caxias do Sul: UCS, 2010. Disponível em: https://www.ucs.br/ucs/eventos/seminarios_semintur/semin_tur_6/arquivos/08/Qualidade%20de%20Vida%20no%20Trabalho%20contribuicoes%20para%20o%20desenvolvimento%20de.pdf. Acesso em: 10 ago. 2022.
- CARDOSO, A. C.; MORGADO, L. Trabalho e saúde do trabalhador no contexto atual: ensinamentos da enquete europeia sobre condições de trabalho. **Saude soc.**, v. 28, n. 1, jan./mar. 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/x8rNTW4JkNCJvCdCcM8kwCd/>. Acesso em: 13 maio 2023.
- CARVALHO, J. F. *et al.* Qualidade de vida no trabalho e fatores motivacionais dos colaboradores nas organizações. **Educação em Foco**, v. 9, n. 7, p. 21-31, 2013.
- DAWALIBI, N. W.; GOULART, R. M. M.; PREARO, L. C. Fatores relacionados à qualidade de vida de idosos em programas para a terceira idade. **Ciência e Saúde Coletiva**, v. 19, n. 8, p. 3505-3512, 2014. Disponível em: <https://www.scielo.org/pdf/csc/2014.v19n8/3505-3512/pt>. Acesso em: 2 out. 2022.
- FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho**: como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.
- FIOCRUZ. **Alertas globais chamam a atenção para o papel do trabalho na saúde mental**. 2023. Disponível em: <https://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/reportagem/alertas-globais-chamam-a-atencao-para-o-papel-do-trabalho-na-saude-mental#:~:text=De%20acordo%20com%20o%20Instituto,2021%20foram%20registrados%20200.244%20afastamentos>. Acesso em: 13 maio 2023.
- HIPÓLITO, M. C. V. Qualidade de vida no trabalho: avaliação de estudos de intervenção. **Rev. Bras. Enfermagem**, v. 70, n. 1, jan./fev. 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reben/a/BxsFxTtvZdJjMtv4hdXC5Yx/>. Acesso em: 14 maio 2023.

LIMA, G. K. M.; GOMES, L. M. X.; BARBOSA, T. L. A. Qualidade de vida no trabalho e nível de estresse dos profissionais da atenção primária. **Saúde debate**, v. 44, n. 126, 2020. Disponível em: <https://scielosp.org/article/sdeb/2020.v44n126/774-789/pt>. Acesso em: 7 ago. 2022.

MENDES, A. M. B. Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. **Revista Psicologia. cienc. prof.**, v. 15, n. 1, 1995.

NEVES, D. R. *et al.* Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 2, p. 318-330, abr./jun. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/cebape/v16n2/1679-3951-cebape-16-02-318.pdf>. Acesso em: 13 out. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho**. 1999. Disponível em: https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf. Acesso em: 13 maio 2023.

RIBEIRO, L.; SANTANA, L. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. **Revista de Iniciação Científica**, v. 2, n. 2, p. 75-96, 2015. Disponível em: https://www.academia.edu/33766498/qualidade_de_vida_no_trabalho_fator_decisivo_para_o_sucesso_organizacional. Acesso em: 19 ago. 2022.

TRIERWEILER, M.; SILVA, N. Perspectivas e desafios para a gestão da qualidade de vida nas organizações de trabalho. **Estud. psicol.**, Natal, v. 12, n. 2, ago. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/epsic/a/qQxHJFcwPSHp8dQ9dY4Pdbw/>. Acesso em: 14 maio 2023.

AGRADECIMENTOS

À Instituição de ensino pela oportunidade concedida.

À orientadora pelo profissionalismo e competência com que conduziu esta etapa.