
Qualidade de vida no trabalho

Quality of work life

Andreza de Souza Aquino¹, Angela Cristina Puzzi Fernandes²

¹Curso de Enfermagem da Universidade Paulista, Campinas-SP, Brasil; ²Curso de Graduação e Pós-graduação em Enfermagem da Universidade Paulista, Campinas-SP, Brasil.

Resumo

Objetivo – Identificar os fatores que influenciam na qualidade de vida no trabalho (QVT) e avaliar o nível de motivação e satisfação dos colaboradores. Qualidade de vida no trabalho é uma compreensão abrangente e comprometida das condições de vida no trabalho, que inclui aspectos de bem-estar, garantia da saúde, segurança física, mental, social e capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso da energia pessoal. A construção da QVT ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que se chama de enfoque biopsicossocial. Promover o bem estar e segurança dos trabalhadores são de suma importância para assegurar uma maior produtividade e qualidade no trabalho e maior satisfação na vida familiar e pessoal. Sabe-se que quando há motivação, haverá comprometimento, disposição, energia e orgulho pelos serviços prestados a instituição. **Métodos** – Trata-se de um estudo de caráter quantitativo, exploratório e descritivo. A amostra foi composta por 100 funcionários, com média de idade de 30 anos, sendo 74% homens e 26% mulheres, em sua maioria casados (52%). **Resultados** – Ao avaliar as respostas pode-se verificar que a empresa está buscando melhorar as condições de trabalho e que estas medidas podem ter benefícios tanto para empresa como para os funcionários. Quanto ao clima organizacional 49% dos empregados sentem-se motivados e 54% estão bastante satisfeitos com sua QVT. **Conclusão** – Conclui-se que os fatores que influenciam na QVT são: organizacionais, ambientais e comportamentais. Os programas de QVT são indicadores importantes que diminuem ou promovem a satisfação dos colaboradores.

Descritores: Qualidade de vida; Satisfação no emprego; Motivação; Promoção da saúde; Estresse fisiológico

Abstract

Objective – To identify factors that influence in quality of work life (QWL) and evaluate motivation and satisfaction levels of employees. Quality of work life is a committed and comprehensive understanding of work life's conditions, which includes well-being aspects, health guarantee, physical security, mental, social and qualifying to perform tasks with security and proper use of personal energy. The QWL construction occurs from the moment you look at the company and persons as a whole, which is called as biopsychosocial approach. Promote well-being and security to the employees are really important to ensure greater productivity and quality at work and greater satisfaction in family and personal life. It is well known that when there is motivations, will be available commitment, disposition, energy and proud for the services rendered to the institution. **Methods** – The character of this study is quantitative, exploratory and descriptive. The sample consisted of 100 employees, with an average age of 30 years, 74% men and 26% women, whose are mostly married (52%). **Results** – During the evaluation of the answers could be seen that the company is looking for an improvement at the work conditions and this could be benefic for the company and employees. Considering the organizational climate, 49% of employees feel motivated and 54% are very satisfied with their QWL. **Conclusion** – It is possible to conclude that the factors that influence QWL are: organizational, environmental and behavioral. The QWL programs are important indicators that reduce and promote employees' satisfaction.

Descriptors: Quality of life; Job satisfaction; Motivation; Health promotion; Stress, physiological

Introdução

Qualidade de vida (QV) se tornou um tema importante para a sociedade em geral, na literatura científica, e especialmente no campo de saúde, pois a progressiva desumanização devido ao desenvolvimento tecnológico das ciências de saúde trouxe uma maior preocupação com o tema. É um termo de difícil conceituação, e, durante as últimas décadas, apesar dos debates, não se chegou a um consenso. Conceitos de qualidade de vida tiveram interesse inicialmente por cientistas sociais, filósofos e políticos¹.

O conceito de QV é um termo utilizado em duas vertentes: na linguagem cotidiana, por pessoas da população em geral, jornalistas, políticos, profissionais de diversas áreas e gestores ligados às políticas públicas; no contexto da pesquisa científica, em diferentes campos do saber, como Economia, Sociologia, Educação, Medicina, Enfermagem, Psicologia e demais especialidades da saúde².

O trabalho, no decorrer da história, foi ocupando a maior parte do tempo do ser humano. O que de início era para suprir suas necessidades básicas de subsistência,

passa a ser, principalmente após a Revolução Industrial, o ponto central da vida do homem³⁻⁴. O homem, desta forma passa a ficar a maior parte de sua vida no trabalho, dedicando sua força, energia e esforços para as empresas. Ou seja, disponibilizando maior parte de seu tempo ao trabalho do que aos seus familiares e amigos³⁻⁵.

Indo mais além, mesmo quando o homem tenta “se desligar”, não estando no local de trabalho e nem mesmo “conectado”, utilizando os recursos tecnológicos, mesmo assim, a vida do homem gira em torno do trabalho. O nível de pressão por resultados, a concorrência e a complexidade por um espaço no mercado, fazem com que o trabalho seja uma constante na vida do homem moderno³⁻⁶.

Atualmente as empresas vivem em um ambiente globalizado e competitivo e a busca por resultados torna-se cada vez mais desafiadora. Isto exige cada vez mais dos trabalhadores a capacidade de suportar cobranças e viver constantemente sobre pressão⁵⁻⁷. Por outro lado, as empresas vêem a necessidade de investir em programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), visando, assim, uma melhora

no bem-estar dos funcionários, de sua capacidade produtiva e consequentemente nos resultados³⁻⁶.

A empresa, por outro lado, percebe cada vez mais, a importância do ser humano para o alcance dos resultados. Pois a capacidade de raciocínio, de criatividade, de solucionar problemas, está presente nas pessoas e não nas máquinas^{4,6,8}.

Desta forma, a empresa passa a se preocupar em oferecer um ambiente que traga ao indivíduo: conforto, respeito, segurança e bem-estar, entre outros. Ou seja, a organização deve oferecer um ambiente propício e que favoreça o uso de suas capacidades³⁻⁶.

A origem do conceito está ligada às condições humanas e à ética do trabalho, que compreende desde exposição a riscos ocupacionais observáveis no ambiente físico, padrões de relação entre trabalho contratado e a retribuição a esse esforço com suas implicações éticas e ideológicas até a dinâmica do uso do poder formal e informal: enfim, inclui o próprio significado do trabalho^{5,7,9}.

A construção da QVT ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que se chama de enfoque biopsicossocial^{4,7}.

Hoje percebe-se que as empresas estão buscando melhorar o relacionamento com seus colaboradores e os níveis de satisfação com a QVT, devido à necessidade de atrair e manter bons funcionários, os quais satisfeitos proporcionarão à empresa benefícios como: redução de custos, aumento de produtividade e qualidade, diminuição do absenteísmo, maior satisfação dos colaboradores, melhoria na comunicação e imagem da empresa no mercado. Para os trabalhadores podem-se mencionar benefícios como: motivação, alegria, disposição e energia, comprometimento, segurança, admiração e orgulho, desenvolvimento pessoal, profissional e social^{4,6,10-12}. Passa-se a maior parte de nossas vidas dentro das organizações, produzindo serviços e valores econômicos indispensáveis às sociedades, o ideal então seria que transformássemos as mesmas em lugares agradáveis e saudáveis para a execução do trabalho^{5-6,8,13}.

Este estudo teve como finalidade avaliar a satisfação dos colaboradores, com relação aos fatores interligados à qualidade de vida no trabalho.

Vive-se hoje num mundo de constantes mudanças, as pessoas não param, estão sempre trabalhando, o nível de estresse das pessoas é muito alto, pois as responsabilidades são muitas. A competitividade e cobrança no trabalho são muito intensas, por isso faz-se necessário que seja oferecido um ambiente de trabalho, onde ofereçam qualidade para realizar as tarefas e meios, para que se possa eliminar de alguma forma o estresse, melhorando assim a qualidade de vida no trabalho.

Objetivou-se identificar os fatores que influenciam na qualidade de vida no trabalho dos empregados de uma empresa farmacêutica da região metropolitana de Campinas-SP.

Métodos

Trata-se de um estudo qualitativo, descritivo e exploratório, aplicado de modo a avaliar o nível de motivação e satisfação dos funcionários em relação ao trabalho.

A pesquisa foi realizada no ano de 2011, em uma empresa do ramo farmacêutico, com 1.600 funcionários, situada no município de Campinas-SP.

A empresa possui alguns benefícios que são oferecidos aos funcionários, com o intuito de motivação e atrativos aos funcionários que nesta empresa estão inseridos, sendo alguns destes descritos abaixo:

- Assistência médica e odontológica e farmácia, sendo extensivo a todos os funcionários; quanto à assistência odontológica o benefício é exclusivo aos funcionários.
- Alimentação: a empresa possui restaurante próprio, com serviço terceirizado. É fornecido: desjejum, almoço, jantar e ceia
- Cartão Visa Vale Alimentação mensalmente com valor de R\$ 150,00.
- Transporte: a empresa fornece transporte fretado aos funcionários.
- Seguro de vida: oferecido de forma gratuita para os funcionários.
- Creche: atende aos filhos dos trabalhadores(as) e também disponibiliza algumas vagas para crianças da comunidade vizinha.
- Festa de aniversário: todos os aniversariantes do mês comemoram seus aniversários junto a seus convidados.
- Kit bebê: oferecido aos recém-nascidos filhos dos funcionários(as) efetivos(as).
- Premiação por tempo de casa: tem o objetivo de reconhecer os funcionários pela sua dedicação à empresa. Os elegíveis são funcionários com cinco anos de serviço completos e acima deste tempo.
- Programa de Participação nos Resultados (PPR): está ligado diretamente aos resultados da empresa.

Os sujeitos foram funcionários da área industrial, que trabalham no 3º turno, esta coleta de dados correspondeu a um total de 100 funcionários.

Foram incluídos na pesquisa os funcionários que estiveram presentes nos dias das coletas de dados e assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, e excluídos os funcionários ausentes por motivo de férias ou licenças médicas.

Foi utilizado um questionário composto por 17 questões em conjunto com o instrumento validado em português WHOQOL 100 adaptado pelo pesquisador, tendo como suporte teórico literatura sobre o tema em questão.

O projeto foi submetido ao Comitê de Ética e Pesquisa da UNIP.

Os dados obtidos através de entrevista foram compilados e tabulados em planilha de Excel de acordo com a sequência das questões. Posteriormente foram submetidos ao cálculo de porcentagem simples para qualificação das variáveis.

Resultados e Discussão

O presente trabalho teve como objetivo identificar os fatores que influenciam na QVT. As respostas foram obtidas através de um questionário aplicado aos sujeitos.

Para conhecer o gênero predominante entre os participantes da pesquisa, identificaram-se os sujeitos, percebeu-se que o gênero masculino é a maioria com 74% (74), enquanto o sexo feminino corresponde a apenas 26%(26) (Tabela 1).

Tabela 1. Distribuição do perfil demográfico dos sujeitos da pesquisa. Campinas-SP, 2011

Características	N	%
Sexo		
Feminino	26	24
Masculino	74	76
Idade		
18 a 25	21	21
26 a 30	27	27
31 a 35	21	21
36 a 40	22	22
41 a 45	8	8
46 a 50	1	1
Estado civil		
Amasiado	1	1
Casado	52	52
Solteiro	44	44
Divorciado	3	3
Escolaridade		
2º Grau	53	53
Curso técnico	16	16
Superior completo	23	23
Superior incompleto	8	8

Para conhecer a faixa etária dos trabalhadores da instituição que atuam no 3º turno, perguntou-se a idade dos mesmos, verificando que 21% (21) possuem a faixa etária de 18-25 anos, 27% (27) a faixa etária de 26-30 anos, 21% (21) a faixa etária de 31-35 anos, 22% (22) a faixa etária de 36-40, 8% (8) a faixa etária de 41-45 anos e 1% (1) a faixa etária de 46-50 anos (Tabela 1).

Os resultados indicam uma predominância de profissionais adulto-jovens, fase da vida onde a capacidade física e funcional é mais exigida, tanto por parte das instituições de trabalho, quanto pelo próprio funcionário, que necessita de uma boa produção no trabalho para se manter inserido no mercado.

Para identificar o estado civil dos sujeitos investigou-se quais eram amasiados 1% (1), casados 52% (52), solteiros 44% (44), divorciado 3% (3), observando-se que a predominância é de funcionários casados (Tabela 1).

Para identificar o nível de escolaridade dos sujeitos perguntou-se qual a escolaridade dos mesmos, 2º grau completo 53% (53), curso técnico 16% (16), superior completo 23% (23), superior incompleto 8% (8) (Tabela 1).

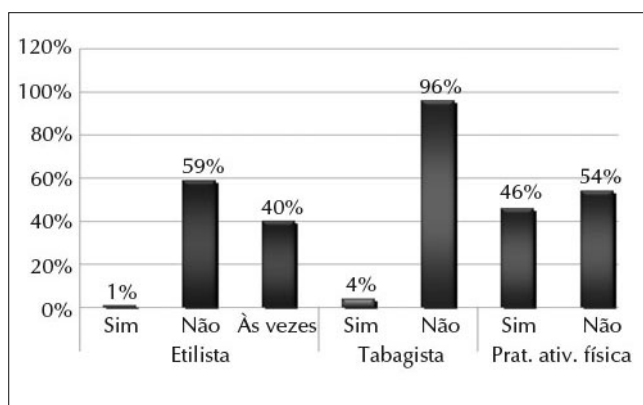


Gráfico 1. Distribuição dos hábitos de vida dos sujeitos. Campinas-SP, 2011

Para identificar se os sujeitos da pesquisa ingerem algum tipo de bebida alcoólica, perguntou-se aos mesmos, sendo que 1% (1) responderam sim, 59% (59) responderam não e 40% (40) responderam que às vezes costumam ingerir algum tipo de bebida alcoólica, principalmente no finais de semana (Gráfico 1).

Para saber se os sujeitos da pesquisa possuem vício de fumar, perguntou-se quais são fumantes, observou-se que 4% (4) dos sujeitos possuem hábito de fumar e 96% (96), não fumam, visto que quando os indivíduos são indagados quanto a hábito de fumar, não são todos que admitem que possuem o vício do fumo, pois os mesmos interpretam que como fumam somente 2 cigarros ao dia, não pode ser considerado como fumante (Gráfico 1).

Para identificar se os sujeitos da pesquisa realizam algum tipo de atividade física, perguntaram-se quais realizam atividade diariamente ou frequentemente. As respostas mostraram-se satisfatórias demonstrando que 46% (46) dos sujeitos praticam atividade física, sendo que 54% (54) não praticam frequentemente, as atividades mais relatadas foram, caminhada, musculação e ginástica (Gráfico 1).

A atividade física faz com que o indivíduo libere substâncias de seu organismo que lhe traz prazer, sentimento de calma e alívio do estresse, além de outros diversos benefícios, como o bom humor, condicionamento físico, diminuição do triglicerídeos e uma melhor qualidade de vida.

Ao identificar os controles de saúde dos sujeitos observou-se que 5% (5) fazem controle de pressão arterial e 95% (95) não fazem o controle, pois não apresentam sintomas, 23% (23) realizam controle de colesterol e 77% (77), não fazem controle, pois não necessitam de acordo com o último exame realizado, somente 6% (6) apresentam alguma doença, enquanto que 94% (94) não apresentam nenhuma queixa até o momento, e 98% (98) dos sujeitos realizam visita anual ao cirurgião-dentista, enquanto 2% (2), não o fazem, demonstrando que a população é bem orientada quanto aos cuidados necessários à manutenção de sua saúde (Gráfico 2).

Para verificar como os sujeitos da pesquisa avaliam seu sono, perguntou como eles avaliam o período desti-

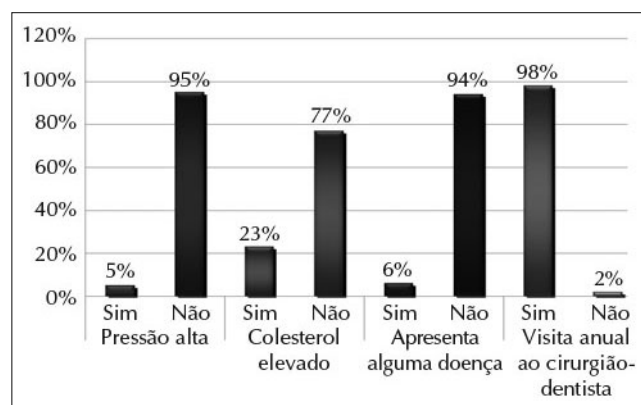


Gráfico 2. Distribuição dos sujeitos com relação aos controles de saúde. Campinas-SP, 2011

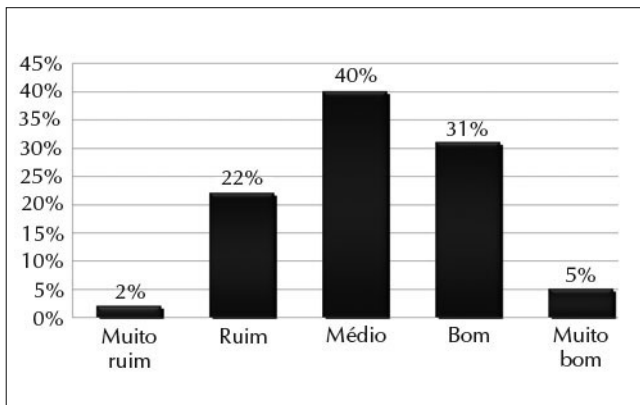


Gráfico 3. Distribuição dos sujeitos de acordo com a qualidade do sono. Campinas-SP, 2011

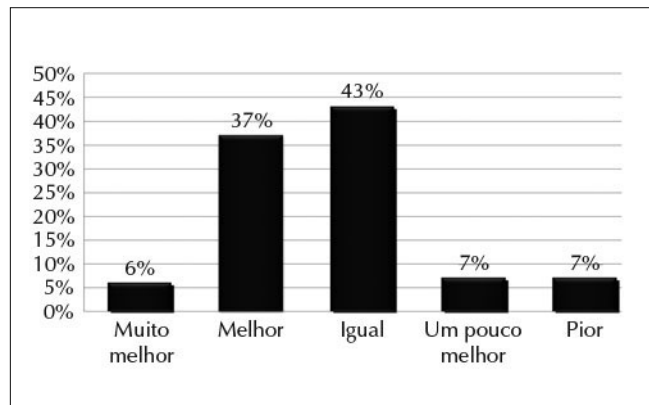


Gráfico 5. Distribuição da saúde dos sujeitos da pesquisa, comparada a de outras pessoas da mesma idade. Campinas-SP, 2011

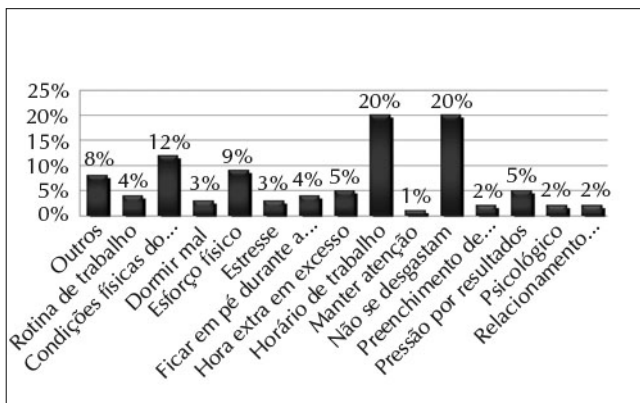


Gráfico 4. Distribuição dos sujeitos de acordo com desgaste de tarefas no trabalho. Campinas-SP, 2011

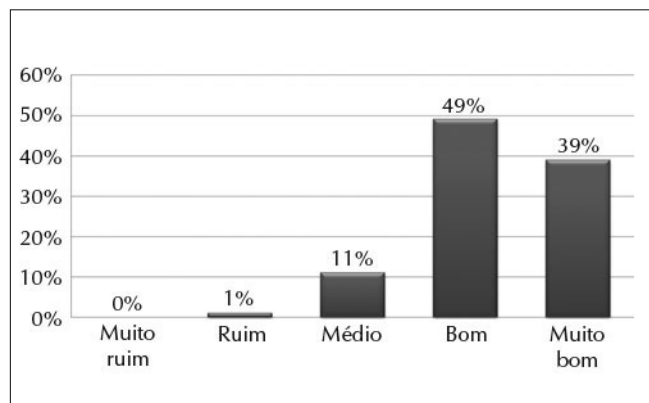


Gráfico 6. Distribuição dos sujeitos de acordo com a avaliação dos familiares em relação ao trabalho. Campinas-SP, 2011

nado ao repouso, sendo que 2% (2) consideram o período muito ruim, 22% (22) consideram ruim, 40% (40) consideram médio, 31% (31) consideram bom e 5% (5) consideram muito bom (Gráfico 3).

Os trabalhadores do serviço noturno têm um desgaste psicofisiológico maior do que aqueles que trabalham durante o dia, pois trabalham no momento em que suas funções orgânicas encontram-se diminuídas¹⁴⁻¹⁵.

Os prejuízos físicos e psíquicos à saúde de profissionais decorrentes da má adequação ao turno de trabalho podem causar falta de motivação e comprometimento com o serviço desenvolvido¹⁵.

Percebe-se que grande quantidade dos sujeitos possuem uma qualidade ruim do sono, as mudanças de rotina e horário ajudam para que isso ocorra. O organismo não está apto a dormir durante o dia e trabalhar a noite, isso faz com que aumente a tensão e dificuldade no sono.

Durante o dia a iluminação, o barulho, são fatores que interferem na qualidade do sono, dificultando a duração do sono, fazendo com que o indivíduo se sinta mais cansado, mesmo que consiga dormir por mais horas durante o dia.

Para saber o que mais desgasta e cansa os sujeitos, perguntou-se quais os fatores que os mesmos consideram mais desgastante, verificando-se que as condições físicas do local de trabalho 12% (12), esforço físico 9% (9), horário de trabalho 20% (20), hora extra em excesso 5% (5), pressão por resultados 5% (5), sendo este os itens mais comentados pelos sujeitos, conforme Gráfico 4.

Ao perguntar aos sujeitos sobre sua saúde comparada com a de outras pessoas da mesma idade, observou-se que 6% (6) relatam estar muito melhor, 37% (37) relatam estar melhor, 43% (43) relatam estar igual, 7% (7) relatam estar um pouco melhor e 7% (7) relatam estar pior, de acordo com a avaliação dos sujeitos os mesmos se encontram com boa saúde, quando comparada aos seus colegas de trabalho (Gráfico 5).

Quando se perguntou aos sujeitos com relação à avaliação de seus familiares em relação ao seu trabalho, observou-se que 0% (0) respondeu muito ruim, 1% (1) respondeu ruim, 11% (11) respondeu médio, 49% (49) respondeu bom e 39% (39) responderam muito bom, indicando que quando o funcionário está satisfeito com seu trabalho, isto é transmitido de forma positiva aos seus familiares, melhorando sua qualidade de vida em seu lar (Gráfico 6).

Ao questionar os sujeitos com relação à sua motivação no trabalho, verificou-se que 2% (2) avalia sua motivação muito baixa, 9% (9) avalia baixa, 11% (11) avalia média, 49% (49) avalia muito boa e 29% (29) avalia boa (Gráfico 7).

A motivação é um item chave para o bom desempenho do funcionário, a motivação faz com que o indivíduo tenha satisfação em realizar suas tarefas, manter o funcionário motivado é um grande desafio. Sabe-se que quando há motivação, haverá comprometimento, disposição, energia e orgulho pelos serviços prestados a instituição.

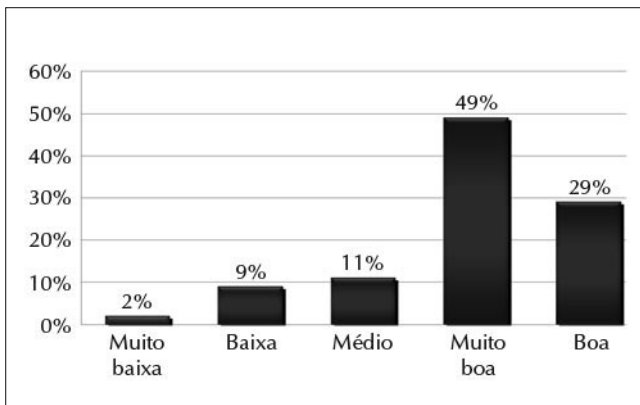


Gráfico 7. Distribuição com relação à avaliação dos sujeitos sobre a motivação ao trabalho. Campinas-SP, 2011

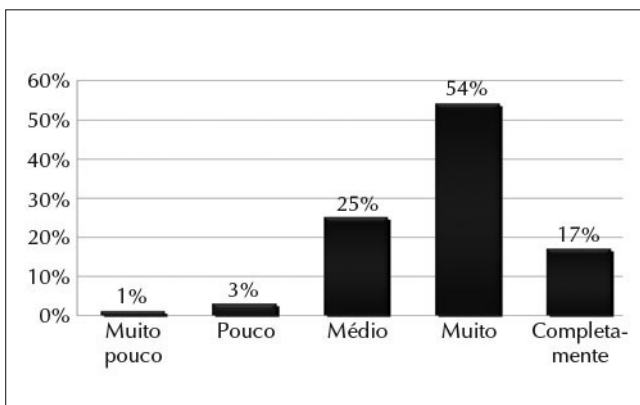


Gráfico 8. Distribuição dos sujeitos quanto ao orgulho pela organização. Campinas-SP, 2011

Qualidade de vida é uma noção eminente humana que se aproxima do grau de satisfação encontrado na vida familiar, amorosa, social e ambiental¹⁴.

Para avaliar o nível de satisfação dos sujeitos entrevistados, perguntou-se em que medida os mesmos possuem orgulho pela instituição em que trabalham, verificou-se que 1% (1) possui muito pouco, 3% (3) possui pouco, 25% (25) possui médio, 54% (54) possui muito e 17% (17) sente-se completamente orgulhoso de trabalhar na instituição (Gráfico 8).

Observa-se que quando o funcionário está satisfeito com a empresa, significa que ele tem satisfação em realizar as tarefas diárias, possuindo orgulho da instituição, verifica-se que esta satisfação está relacionada com a motivação recebida, itens de extrema importância na avaliação dos funcionários com relação às instituições.

Promover o bem-estar e segurança dos trabalhadores é de suma importância para assegurar uma maior produtividade e qualidade no trabalho e maior satisfação na vida familiar e pessoal³⁻⁴.

Para avaliar a satisfação da qualidade de vida no trabalho dos sujeitos entrevistados, perguntou-se em que medida os sujeitos estão satisfeitos com sua qualidade de vida no trabalho, verificou-se que 5% (5) está extremamente satisfeito, 52% (52) está bastante satisfeito, 29% (29) possui média satisfação, 12% (12) está pouco satisfeito e 2% (2) está nada satisfeito com sua QVT (Gráfico 9).

Para se ter QVT atualmente é necessário que haja a

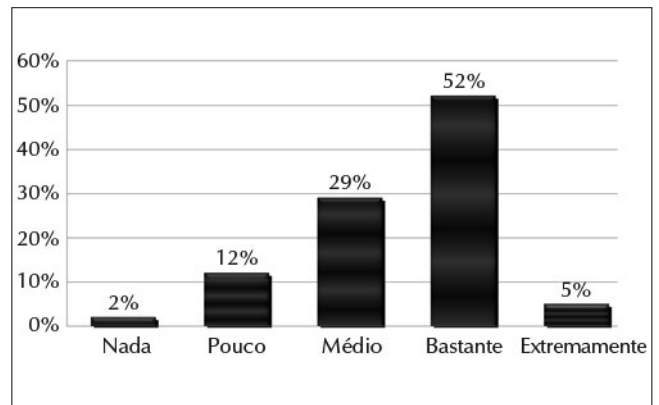


Gráfico 9. Distribuição dos sujeitos de acordo com a satisfação com a QVT. Campinas-SP, 2011

“valorização das condições de trabalho, da definição de procedimentos da tarefa em si, do cuidado com o ambiente físico e dos bons padrões de relacionamento”³⁻⁸.

Os programas de saúde também favorecem para QVT, tendo em vista que são grandes aliados para o combate ao estresse dos indivíduos, além de proporcionarem maior estabilidade emocional, trazer melhorias nos relacionamentos, na autoestima e mais eficiência no trabalho, uma vez que pessoas saudáveis trabalham com mais satisfação e desempenham suas atividades com maior qualidade^{6,9-10}.

A ginástica laboral é uma atividade altamente renovadora, tratando-se de um conjunto de práticas elaboradas a partir da atividade profissional exercida, procurando compensar as estruturas mais utilizadas durante o trabalho e ativar as que não são requeridas¹¹.

Conclusão

Através da caracterização dos sujeitos, pode-se concluir que se trata de trabalhadores adulto-jovens, saudáveis, com boa escolaridade. Com relação ao estilo de vida, a maioria realiza atividade física e de lazer, não fuma e apresenta índice de massa corpórea e circunferência abdominal normais.

Com o presente estudo pode-se verificar que 52% (52) está bastante satisfeito com a QVT e 29% (29) possui média satisfação, isto revela que os programas de qualidade de vida e os benefícios oferecidos pela instituições, promovem satisfação aos trabalhadores.

Diante disto, este trabalho teve como objetivo identificar os fatores que influenciam na qualidade de vida no trabalho e avaliar o nível de motivação e satisfação dos colaboradores.

Conclui-se que os fatores que influenciam na QVT são: organizacionais, ambientais e comportamentais. Os programas de QVT são indicadores importantes que diminuem ou promovem a satisfação dos colaboradores.

A qualidade de vida no trabalho é fator de essencial importância tanto na vida pessoal, quanto profissional, tendo em vista que visa trazer satisfação e bem-estar ao cotidiano do empregado, deixando-o motivado e trazendo mais produtividade para a organização.

Quanto maior o investimento em qualidade de vida no trabalho, maior será o retorno em termos de produtividade, qualidade e retorno financeiro.

A qualidade de vida no trabalho é crucial para o crescimento da empresa e de seus colaboradores, sendo um dos desafios do ambiente atual das instituições. É fator de essencial importância tanto na vida pessoal, quanto profissional dos trabalhadores, tendo em vista que ele visa satisfação e bem-estar ao cotidiano de empregado, deixando-o motivado e trazendo mais produtividade para a organização.

Os programas de qualidade de vida no trabalho devem ser utilizados como forma de minimizar o cansaço e estresse, trazendo a tão almejada satisfação e bem-estar para os colaboradores que se sentirão motivados e, neste sentido, engajado a “vestir a camisa” da empresa e buscar o crescimento não apenas individual, mas de toda a organização.

Referências

1. Kluthcovsky ACGC, Takayanagui AMM. Qualidade de vida: aspectos conceituais. *Rev Salus*. 2007;1(1):13-5.
2. Seidl EMF, Zannon CMLC. Qualidade de vida e saúde: aspectos conceituais e epidemiológicos. *Cad Saúde Pública*. 2004;20(2):580-8.
3. Cavassani AP, Cavassani EB, Biazin CC. Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam as organizações. *In: Anais do XIII SIEMPP*. Bauru-SP; 2006.
4. Duarte DVR, Borin ECP, Almeida MA. Qualidade de vida no trabalho – QVT e sua influência na vida dos bancários. *Rev Eletrônica Polêmica*. 2010;9(4):74-81.
5. Karpinski D, Stefano SR. Qualidade de vida no trabalho e satisfação: um estudo de caso no setor atacadista de beneficiamento de cereais. *Rev Eletrônica Lato Sensu*. 2008;3(1):1-32.
6. Fiacco JLMD, Araujo CCR, Souza, MRAP, Mota, MA. Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso numa empresa de contabilidade em Anápolis/GO. *Rev Eletrônica Unievangélica*. 2008;5(5):1-28
7. Conte AL. Qualidade de vida no trabalho. *Rev FAE Business*. 2003;7(7):32-4.
8. Vasconcelos AF. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. *Cad Pesqui Admin*. 2001;8(1):23-35.
9. Rechziegel W, Vanalle RM. Qualidade de vida no trabalho e a gestão da qualidade total. *Rev Negócios*. 1999;4(4):31-5.
10. Benke MRP, Carvalho E. Estresse x qualidade de vida nas organizações: um estudo teórico. *Rev Objetiva*. 2008;8(7):151-60.
11. Lacaz FAC. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. *Ciênc Saúde Coletiva*. 2000;5(1):151-61.
12. Cardoso DI, Stano RCMT. As relações éticas e a qualidade de vida no trabalho: uma questão de gestão. *In: Anais do XIII SIEMPP*. Bauru-SP; 2005.
13. Minayo MCS, Hartz ZMA, Buss PM. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. *Ciênc Saúde Coletiva*. 2000;5(1):7-18.
14. Moretti S. Qualidade de vida no trabalho x auto realização humana. *Rev Leonardo Pós-Órgão Divulg Cient Cult ICPG*. 2003;1(3):73-82.
15. Versão em português dos instrumentos de Avaliação de Qualidade de Vida (WHOQOL) 1998 [acesso 29 maio 2011]. Disponível em: <http://www.ufrgs.br/psiq/whoqol-100.html>

Endereço para correspondência:

Andrezza de Souza Aquino
Rua Luzitania Isabel Paes Segallio, 371 – Vida Nova
Campinas-SP, CEP 13057-503
Brasil

E-mail: andrezza@medley.com.br

Recebido em 21 de novembro de 2011

Aceito em 4 de abril de 2012