



QUALIDADE DE VIDA NO **TRABALHO**

**Soluções inteligentes para melhorar a
qualidade no ambiente organizacional**

**BEATRIZ LEITE SILVA
CARLA EMILIE CAVALCANTE BRITO
LIANA DE ANDRADE ESMERALDO PEREIRA**



QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

**Soluções inteligentes para melhorar a
qualidade no ambiente organizacional**

**BEATRIZ LEITE SILVA
CARLA EMILIE CAVALCANTE BRITO
LIANA DE ANDRADE ESMERALDO PEREIRA**

Qualidade de vida no trabalho: soluções inteligentes para melhorar a qualidade de vida no ambiente organizacional

Copyright© 2023 by Beatriz Leite Silva, Carla Emilie Cavalcante Brito, Liana de Andrade Esmeraldo Pereira.
Efetuado depósito legal na Câmara Brasileira do Livro (CBL).



**UNIVERSIDADE
FEDERAL DO CARIRI**

Av. Ten. Raimundo Rocha, 1639 - Cidade Universitária,
Juazeiro do Norte - CE CEP 63048-080
Telefone: (88) 3221-9200

Autoria

Beatriz Leite Silva

Discente da Universidade Federal do Cariri (UFCA), no curso de Administração,
e membro do Programa Núcleo em Gestão de Pessoas (NUGEP)

Carla Emilie Cavalcante Brito

Discente da Universidade Federal do Cariri (UFCA), no curso de Administração,
e membro do Programa Núcleo em Gestão de Pessoas (NUGEP)

Liana de Andrade Esmeraldo Pereira

Docente da Universidade Federal do Cariri (UFCA), no curso de Administração,
e coordenadora do Programa Núcleo em Gestão de Pessoas (NUGEP)

Diagramação, Capa e Projeto Gráfico

Bárbara Larissa Alexandre Filgueira Mota

Revisora

Ariane da Silva Vieira Linhares

Dados internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Cariri
Sistema de Bibliotecas

S586q

Silva, Beatriz Leite.

Qualidade de vida no trabalho: soluções inteligentes para melhorar a qualidade de vida no ambiente organizacional / Beatriz Leite Silva, Carla Emilie Cavalcante Brito, Liana de Andrade Esmeraldo Pereira. - Juazeiro do Norte : UFCA, 2023.

E-book.

Disponível em: <https://ebooks.ufca.edu.br/catalogo/>

Pró-Reitoria de Extensão - UFCA

Núcleo em Gestão de Pessoas - NUGEP

Universidade Federal do Cariri - UFCA

ISBN 978-65-88329-61-0

1. Qualidade de vida no trabalho. 2. Gestão de pessoas. 3. Clima organizacional. I. Brito, Carla Emilie Cavalcante. II. Pereira, Liana de Andrade Esmeraldo.

CDD 301.15

Bibliotecária: Glacínésia Leal Mendonça
CRB 3/925

Sumário

1 CONCEITO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - QVT	5
2 SAÚDE DO TRABALHADOR SEM A QVT É POSSÍVEL?	5
3 ATUALIDADES - QVT.....	6
3.1 No mundo pós pandemia, o trabalho ainda dignifica o homem?.....	6
3.2 Na busca por qualidade de vida e sentido no trabalho, jovens “pulam” mais de emprego	6
3.3 Burnout: 1 a cada 5 profissionais de grandes corporações sofre de esgotamento no Brasil, mostra pesquisa inédita	7
4 EVOLUÇÃO QVT	7
5 IMPORTÂNCIA E BENEFÍCIOS DA QVT.....	8
6 COMO MELHORAR A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	8
6.1 Feedbacks	9
6.2 Foco e disciplina são fundamentais.....	9
6.3 Organizações no ambiente de trabalho.....	9
6.4 Remuneração e benefícios competitivos	10
6.5 Organize a rotina.....	10
6.6 Priorize o clima organizacional	10
6.7 Buscar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional	10
6.8 Incentive/realize práticas saudáveis na empresa.....	11
6.9 Qualificações do ambiente de trabalho.....	11
7 NORMA REGULAMENTADORA 17 – ERGONOMIA	11
8 CONCLUSÃO	12
REFERÊNCIAS.....	13

1 CONCEITO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - QVT

A QVT é um conjunto de práticas e ações que visam facilitar e satisfazer as necessidades do trabalhador ao desenvolver suas atividades na organização, tendo como pressuposto o fato de que as pessoas são mais produtivas quanto mais estiverem satisfeitas. Trata-se de uma compreensão abrangente e comprometida com as condições de vida no trabalho, que incluem aspectos de bem-estar, garantia da saúde, segurança física, mental, social e capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso da energia pessoal (COGO, 2014).

A construção da QVT ocorre a partir do momento em que se enxerga a empresa e as pessoas como um todo, o que caracteriza o enfoque biopsicossocial. Após essa conscientização, estabelece-se como meta alcançar os seguintes objetivos:

- » Ter as condições básicas de trabalho satisfeitas: bom ambiente, limpeza, iluminação, equipamentos adequados, salário condizente, possibilidade de inovar, perspectiva de carreira.
- » Ter ambientes material e psicológico de trabalho favoráveis.
- » Ter remuneração adequada.
- » Ter um emprego seguro.
- » Ter reconhecidas as opiniões/sugestões dadas.

A QVT integra, portanto, um tipo de trabalho agradável a boas condições de desenvolvimento das funções, um ambiente que promova saúde e lazer, limpo e com mobília adequada, boas perspectivas de remuneração e carreira.

A partir dessas considerações, pode-se inferir que a qualidade de vida no trabalho é o equilíbrio entre satisfação do trabalhador, bem-estar, condições de trabalho para executar as tarefas e estabilidade financeira das organizações.

2 SAÚDE DO TRABALHADOR SEM A QVT É POSSÍVEL?

Estudos, dentre eles o de Hioneshigue (2022) e o de Oliveira e Mello (2016), têm revelado diversos danos à saúde dos trabalhadores expostos a más condições de trabalho, dentre eles:

- » Danos Psicológicos: sentimento negativo sobre si mesmo e sobre a vida em geral.
- » Danos Sociais: isolamento e dificuldades nas relações familiares e sociais.
- » Danos físicos: dores no corpo e distúrbios biológicos.

- » Insônia ou hipersônica: o excesso de preocupação, ocasionado pelas atividades que parecem nunca ter fim.
- » Depressão: a pessoa passa a dedicar toda a sua vida a uma incansável lista de tarefas, o que desmotiva, pesa no dia a dia, cansa, causa irritação, estresse e ansiedade.
- » Síndrome de *Burnout*: a pessoa tem tanta coisa para fazer, as emoções são tão negligenciadas e a sensação de perda de controle é tão grande que a angústia pode crescer cada vez mais. Isso resulta em uma sobrecarga no corpo e na mente, ocasionando o aparecimento de um esgotamento “total”.

3 ATUALIDADES - QVT

3.1 No mundo pós pandemia, o trabalho ainda dignifica o homem?

No Brasil, entre julho de 2021 e julho de 2022, a cada mês, cerca de 500 mil pessoas pediram demissão. Esse número é o dobro do registrado nos anos anteriores à pandemia, de acordo com o estudo da Lagom Data e da revista Você S/A, provavelmente porque as pessoas estão em busca de uma melhora na qualidade de vida no trabalho, com um ambiente material e psicológico adequado, remuneração condizente, reconhecimento, perspectiva e evolução de carreira.

Apesar disso, nem todas as empresas estão dando a devida atenção aos sinais claros de mudança que a pandemia gerou no mercado. Algumas insistem em oferecer modelos de trabalho do passado e o pensamento de que o “trabalho dignifica o ser humano”, do sociólogo alemão Max Weber, parece estar perdendo, aos poucos, o sentido.

3.2 Na busca por qualidade de vida e sentido no trabalho, jovens “pulam” mais de emprego

Dados do Ministério do Trabalho e Previdência, coletados em 2020, apontam essa discrepância geracional no Brasil, onde quase um quarto dos jovens entre 18 a 24 anos permanece dentro de uma empresa por pouco menos de três meses. Esse grupo, conforme o levantamento, chega a 2,47 milhões de pessoas nessa faixa etária. Em seguida, 2,40 milhões (24,1%) ficam de um a pouco menos de dois anos. Dos trabalhadores de 50 a 64 anos, 41,67% (o equivalente a 4,26 milhões de pessoas) ficam 10 anos ou mais num mesmo emprego (BRASIL, 2020).

A questão é que, em vez de fazer carreira e buscar a vocação para o resto da vida, jovens profissionais tendem a desejar uma carreira um pouco mais movimentada. Qual a explicação para os dados? Segundo especialistas

consultados pela CNN, existem razões sociais, econômicas e comportamentais para que o número de *job-hoppers* crescesse no país. Alexandre Pellaes, professor e palestrante TedX explica que esses jovens estão preocupados com qualidade de vida e impacto do trabalho desde o começo da carreira. A qualidade de vida no trabalho para essa geração Z é imprescindível (PELLAES, 2022).

3.3 Burnout: 1 a cada 5 profissionais de grandes corporações sofre de esgotamento no Brasil, mostra pesquisa inédita

De acordo com a pesquisa conduzida pela empresa Gattaz Health & Results, liderada pelo presidente do Conselho Diretor do Instituto de Psiquiatria da Universidade de São Paulo (IPq - USP), Wagner Gattaz, 18% dos profissionais brasileiros, 1 a cada 5, sofrem com a síndrome do *Burnout*. Além disso, 43% relataram sintomas depressivos, com 13% tendo sido diagnosticados com a doença; e 24%, queixas relacionadas à ansiedade, embora apenas 5% oficialmente com o diagnóstico para o transtorno (HIONESHIGUE, 2022).

A síndrome do *burnout*, incluída na Classificação Internacional de Doenças da Organização Mundial da Saúde (OMS) em 2019, afeta três dimensões. A primeira é relacionada à falta de energia, a um cansaço excessivo. Em seguida, passa a ocorrer a fase chamada de despersonalização, em que o profissional sofre uma instabilidade emocional. Por fim, há como consequência um estado contínuo de insatisfação com o trabalho (HIONESHIGUE, 2022).

Os principais fatores de risco para o quadro são situações de comunicação deficiente, como: falta de *feedback* adequado; baixa autonomia do funcionário; baixo apoio social, como conflitos entre chefes e colegas; um número elevado de demandas e uma pressão relacionada ao tempo, por exemplo, com o simultâneo aumento das responsabilidades. Ou seja, a falta de qualidade de vida no trabalho (HIONESHIGUE, 2022).

4 EVOLUÇÃO QVT

O termo Qualidade de Vida no Trabalho, ou simplesmente QVT, foi usado inicialmente por Louis Davis, na década de 1970, e tinha o seu foco restrito ao desempenho das tarefas dos trabalhadores. Hoje, tal processo é bem mais alargado, contemplando não somente a preocupação do bem-estar físico, mas também psicológico do colaborador em seu ambiente de trabalho (OLIVEIRA; MELLO, 2016).

Em 1990, a qualidade de vida no trabalho começou a ser pensada em muitas organizações a partir das políticas e programas de qualidade total, centrados na satisfação do cliente. Um dos principais marcos da evolução da QVT foram os

estudos realizados por Eric Trist e colaboradores (RODRIGUES, 1991), nos quais se percebe uma mudança de paradigmas referente ao reconhecimento e importância do bem-estar do trabalhador para o funcionamento e a produtividade das empresas. O trabalhador deixou de ser visto apenas como um recurso e passou a ser percebido como um ser que possui necessidades econômicas, mas que também possui necessidades de ordem social e psicológica e mais recentemente a concepção de qualidade de vida no trabalho passa envolver a responsabilidade social da empresa para com seus funcionários na compreensão de que é extremamente importante que o trabalhador desenvolva a qualidade de vida além do seu local de trabalho (OLIVEIRA; MELLO, 2016).

5 IMPORTÂNCIA E BENEFÍCIOS DA QVT

Os colaboradores de empresas buscam qualidade de vida, e quando não a encontram em determinada organização, muitas vezes vão em busca de outras que possam satisfazê-los, principalmente na junção da remuneração e qualidade de vida baixa. Muitas vezes, isso ocorre quando a empresa acredita que investir em qualidade de vida é um gasto desnecessário, quando, na verdade, geram custos maiores novas seleções, contratações e treinamento.

Quando se investe em qualidade de vida no trabalho o benefício ocorre tanto para a empresa quanto para o trabalhador. Para o funcionário, há benefícios pessoais, profissionais (principalmente motivação para evoluir em suas carreiras), bem-estar e satisfação no ambiente corporativo (COGO, 2014).

Ademais, as vantagens para as empresas são muitas. Além de torná-las mais competitivas, é possível atrair profissionais de alta performance, comprometidos e capazes de entregar os melhores resultados. Oferecer Qualidade de Vida no Trabalho deve ser algo compreendido pela empresa como um investimento em si mesma, pois quanto melhor o trabalhador estiver, maior será sua produtividade. Faltas injustificadas deixam de ocorrer e há uma baixa rotatividade, o que contribui para melhorar a imagem da empresa, que conseguirá se posicionar no mercado competitivo com um diferencial, que é a qualidade ofertada à vida dos trabalhadores (COGO, 2014).

6 COMO MELHORAR A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Melhorar a qualidade de vida no trabalho exige investimento e/ou apenas a mudança na cultura organizacional. Para isso, inicialmente, é necessário realizar a etapa diagnóstica, ou seja, é necessário compreender o que está ou não funcionando bem na empresa, como: o clima organizacional, ambiente de trabalho adequado,

condições de trabalho, as relações socioprofissionais. Assim fica mais fácil ter a visão dos pontos a serem melhorados.

A seguir apresentam-se alguns pontos a serem realizados tanto pelo colaborador quanto pela empresa para que haja uma melhoria na qualidade de vida no trabalho.

6.1 Feedbacks

Feedback é uma forma de avaliar e opinar sobre a realização de uma tarefa. Isso é uma ação muito importante para que o funcionário entenda em que ponto pode estar melhorando profissionalmente, afinal, como melhorar sem conhecer quais têm sido os erros e acertos?

É essencial, portanto, que a empresa inclua em sua cultura organizacional a importância e prática do *feedback*, pois assim os seus funcionários poderão se aperfeiçoar, conhecendo o onde estão errando e acertando naquilo que a empresa espera deles. O colaborador deve absorver o que lhe foi avaliado para melhorar os pontos fracos e aperfeiçoar os pontos positivos. Dessa forma se sentirá mais motivado a ser destaque na empresa e a empresa ganhará um profissional mais engajado (COGO, 2014).

6.2 Foco e disciplina são fundamentais

As empresas lidam com um grande volume de informações diariamente. Esse cenário pode prejudicar a disciplina e a concentração, já que é possível surgirem brechas para a procrastinação, um problema que pode afetar até mesmo o profissional mais dedicado.

O horário comercial normalmente se dá das 07h às 17h. Imagina passar todo esse tempo, todos os dias da semana, sentado, olhando para uma tela de computador, sem uma pausa para descanso, ou até mesmo em pé, realizando as atividades de trabalho. Ao final do expediente você estará esgotado, certo? Isso não faz bem à saúde física e mental do trabalhador, logo, é necessário estabelecer intervalos de descanso bem definidos, sem perder o controle para que a conclusão das tarefas não seja prejudicada. Pare um pouco, alimente-se, realize alongamentos, sente-se ao ar livre, dê uma pausa, mas mantendo o foco evitando a procrastinação (RH PORTAL, 2021).

6.3 Organizações no ambiente de trabalho

Há pessoas que são mais organizadas e agem assim com naturalidade,

outras, porém, precisam se esforçar para ter a vida e o trabalho organizados. O fato é que a desorganização traz insatisfação, além de atrapalhar a produtividade. Por isso, é necessário que a empresa ajude os seus funcionários com muitas técnicas, dicas e orientações para tornar-se uma pessoa mais organizada.

6.4 Remuneração e benefícios competitivos

Para definir uma boa e justa remuneração é interessante a criação do plano de carreira, para isso é preciso elaborar as possíveis trajetórias profissionais dentro da organização, sendo importante atrelá-las a bons salários e benefícios específicos. Uma vez feito isso, todos esses detalhes relacionados ao plano de carreira devem ser divulgados nos processos de integração, treinamentos, manuais internos e nas vagas divulgadas (G GLAUBER, 2022).

O objetivo é mostrar como a empresa valoriza os profissionais e deseja que tenham uma excelente experiência profissional, tanto dentro da empresa quanto fora dela. Com isso, os colaboradores terão visão do quanto poderão evoluir profissionalmente e assim se sentirão mais motivados a subir de função.

6.5 Organize a rotina

Manter a organização para executar as atividades diárias contribui para otimizar o tempo e priorizar o que realmente é necessário. Uma agenda, física ou eletrônica, pode ajudar nessa tarefa. Então, anote o que precisa fazer, reuniões previstas e outros compromissos, além de definir prazos para realizar as tarefas, pois isso não é só função das lideranças. O RH também pode contribuir organizando cronogramas para a resolução de tarefas que dizem respeito a vários setores. Portanto, divulgue os calendários de produção em redes internas, assim todos poderão acompanhar e se organizar para as entregas. Organizar a rotina torna a vida profissional e também pessoal menos caótica (RH PORTAL, 2021).

6.6 Priorize o clima organizacional

Contar com equipes unidas e motivadas gera um ambiente de trabalho saudável e leve, pois assim os colaboradores sentem prazer em realizar suas funções e buscam alcançar os objetivos previstos pela organização. Por isso é importante promover dinâmicas para qualificar os relacionamentos interpessoais entre gestores e colaboradores.

6.7 Buscar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional

O tempo que passamos no trabalho é bastante longo para ser mal aproveitado

ou frustrante. Muitas das vezes, o tempo que passamos no trabalho é maior do que dentro de casa. Por isso, para evitar o adoecimento físico e mental, os colaboradores precisam saber equilibrar a vida pessoal com a profissional.

Certamente, a gestão de pessoas pode contribuir para isso, através da promoção de políticas claras sobre a jornada de trabalho e de somente cobrar horas extras quando for necessário. Mas, quando elas estiverem acima do aceitável, sugere-se que o colaborador troque horas por períodos de folga (G GLAUBER, 2022).

6.8 Incentive/realize práticas saudáveis na empresa

Incentivar e realizar práticas saudáveis também é uma forma de equilibrar vida pessoal e profissional. Nesse sentido, a gestão de pessoas pode sugerir o uso de transportes alternativos, como a bicicleta. Para isso, é importante ter uma estrutura adequada, com bicicletário e vestiário. Estimular bons hábitos alimentares, mudando o cardápio do refeitório, se for o caso, ou transmitindo informações sobre comida saudável e nutrição é igualmente útil (RH PORTAL, 2021).

Outra iniciativa eficaz é programar a prática de ginástica laboral, além de ser superimportante também a realização de exames periódicos para acompanhamento da saúde do colaborador.

Por fim, se houver possibilidade, sugere-se promover atividades esportivas que envolvam diferentes setores. Além de saudável, isso contribui para o engajamento dos times.

6.9 Qualificações do ambiente de trabalho

Se a empresa tiver orçamento para criar uma sala de descanso ou de jogos isso é perfeito, e o retorno dos recursos aplicados virá no aumento da produtividade e do engajamento. Outras alternativas interessantes são: organizar uma pequena biblioteca para os colaboradores; realizar melhorias na luminosidade dos ambientes; aprimorar a acústica e a temperatura do espaço de trabalho. Por fim, não se deve descuidar da ergonomia dos móveis e equipamentos, já que existe uma regularização para este fim, a [NR17](#) (2021).

7 NORMA REGULAMENTADORA 17 – ERGONOMIA

Há uma norma regulamentadora que estabelece parâmetros que as empresas devem cumprir para proporcionar qualidade de vida no trabalho, reduzir as causas das doenças ocupacionais e, assim, aumentar a produtividade e a permanência dos seus funcionários. Esta **Norma Regulamentadora** “visa a

estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente” (NR17, 2021).

Conforto e segurança são pontos importantes para proporcionar a qualidade de vida no trabalho e também melhorar o desempenho dos trabalhadores. As normas foram criadas para que os colaboradores sejam submetidos a menos riscos no ambiente de trabalho e tenham conforto para executar suas atividades. Afinal, uma organização que não proporciona segurança para seu colaborador, irá desviá-lo do seu foco do trabalho, assim como em posto de trabalho que não possua conforto.

A norma regulamentadora dá mais detalhes desses parâmetros com objetivo de garantir melhor qualidade de vida do trabalhador, como: cadeiras ajustáveis à altura do funcionário, de modo que o olho fique à altura da tela do computador; boa iluminação; boa ventilação no local; requisitos das cadeiras e mesas; posturas corretas; entre outros (NR17, 2021).

8 CONCLUSÃO

A qualidade de vida no trabalho pode ser responsável pela satisfação dos profissionais ou o motivo para pedirem desligamento de suas funções. Assim, entre uma opção e outra, a empresa pode perder em produtividade, resultados e engajamento, além de desperdiçar talentos.

É necessário compreender que pessoas não são máquinas, mas seres que querem acolhimento e reconhecimento. Contudo, entende-se que investir seriamente em políticas de gestão em qualidade de vida no trabalho (QVT) é primordial quando os gestores almejam o aumento da produtividade, a redução dos custos, a tranquilidade financeira da empresa e a saúde física e emocional dos seus colaboradores.

A modernização na forma de produção com a inserção das novas tecnologias tem contribuído sobremaneira na execução do trabalho de muitos profissionais, em vários segmentos, sobretudo no que diz respeito à rapidez dos processos. No entanto, as empresas – privadas ou públicas –, não medem esforços para investir na modernização dos seus equipamentos tecnológicos em detrimento da valorização e humanização de seus colaboradores.

Dessa forma, é urgente que as organizações busquem cada vez mais investir e valorizar as competências e habilidades dos colaboradores através de políticas sérias e bem definidas de gestão, ambiente de trabalho agradável e qualificação para que eles se sintam plenamente realizados na vida profissional.

REFERÊNCIAS

- AQUINO, Andrezza de Souza, ;and FERNANDES, Angela Cristina Puzzi Fernandes. "Qualidade de vida no trabalho." **J Health Sci Inst.** v. 31, n. 1, p.53-58, 2013J. Health Sci. Inst (2013). Disponível em: https://repositorio.unip.br/wp-content/uploads/2020/12/V31_n1_2013_p53a58.pdf. Acesso em: 1 nov. 2022.
- COGO, L. **Qualidade de vida no trabalho: um diferencial dentro das organizações.** 2014. Disponível em: <http://www.uniedu.sed.sc.gov.br/wp-content/uploads/2014/04/Lucila-Cogo.pdf>. Acesso em: 1 nov. 2022.
- GLAUBER. **Plano de Carreira: O que é e como fazer de forma eficiente.** Disponível em: <https://mereio.com/blog/plano-de-carreira/>. Acesso em: 4 nov. 2022.
- SOARES, Marcelo. **Eu me Demito: fenômeno da grande resignação chega ao Brasil.** VC S/A. Disponível em: <https://vocesa.abril.com.br/economia/eu-me-demito-fenomeno-da-grande-resignacao-chega-ao-brasil/>. Acesso em: 4 nov. 2022.
- BRASIL. **Discrepância Geracional no Brasil.** Ministério do Trabalho e Previdência. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br>. Acessado em: 3 nov. 2022.
- RODRIGUES, Marcus Vinícius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial.** Fortaleza: UNIFOR, 1991.
- RH PORTAL. **8 dicas essenciais para ter mais qualidade de vida no trabalho.** RH PORTAL. Disponível em: https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/qualidade-vida-trabalho/?utm_source=socialrhportal&utm_medium=chamadablog&utm_campaign=blogpost&utm_id=socialrhportal. Acessado em: 29 out. 2022.
- FREIRE, Matheus Guedes. **"Qualidade de vida no trabalho.** 2013. 35 f. Monografia (Graduação) - Faculdade de Tecnologia e Ciências Sociais Aplicadas - FATECS, Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2013." (2013). Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/235/3959>. Acesso em: 1 nov. 2022.
- HIONESHIGUE, Bernardo. **Burnout: 1 a cada 5 profissionais de grandes corporações sofre de esgotamento no Brasil, mostra pesquisa inédita.** O globo. 2022. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/saude/bem-estar/noticia/2022/10/burnout-1-a-cada-5-profissionais-de-grandes-corporacoes-sofrem-de-esgotamento-no-brasil-mostra-pesquisa-inedita.ghtml>. Acesso em: 2 nov. 2022.
- NR 17 - **ERGONOMIA.** [S. l., s. n.], 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-17-atualizada-2021.pdf>. Acesso em: 20 out. 2022. (Este texto não substitui o publicado no DOU).
- OLIVEIRA, Eunice Câmara; and MELLO, Josiane Mello. "Qualidade de vida no trabalho: um estudo realizado numa Biblioteca Universitária no Rio Grande do

Norte.” **Revista ACB: Biblioteconomia em Santa Catarina**, v. 21, n. 2, 2016, p. 270-293. Disponível em: <https://brapci.inf.br/index.php/res/v/76979>. Acesso em: 2 nov. 2022.

QUALIDADE de vida no trabalho: 4 benefícios de oferecer aos trabalhadores. **Folha certa**. [S. l.], 2019. Disponível em: <https://folhacerta.com/qualidade-de-vida-no-trabalho-4-beneficios-de-oferecer-aos-trabalhadores/>. Acesso em: 24 out. 2022.



ISBN: 978-05-68323-61-0

PDF



9 786588 329610