

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E ERGONOMIA

COMO A GESTÃO DE PESSOAS EM CONJUNTO COM A ERGONOMIA PODEM AUXILIAR NO DESENVOLVIMENTO DE UMA EMPRESA

Denise Fernandes Pinheiro
Jannete Batista da Silva
Orientadora: Liza Dantas Noguchi
Coorientador: Rodrigo Viana Gomes

RESUMO

Com toda evolução tecnológica, a abordagem a cerca deste tema se torna intensa à medida que fatores incompatíveis com a qualidade de vida começam a influenciar negativamente na produção e produtividade do trabalhador. Os cenários econômicos, nacional e mundial, no ano de 2017, vêm forçando as empresas de vários portes e segmentos a sobreviverem no mercado com poucos recursos, oferecendo salários baixos e tornando os seus funcionários sobrecarregados mental e fisicamente. Neste ambiente o trabalhador acaba por se tornar suscetível a constante pressão psicológica com o receio da demissão. Essas questões influenciam diretamente na saúde mental, fisiológica e na vida social do trabalhador e são de fundamental importância quando o assunto é um estudo que envolve a relação existente entre a empresa e o funcionário.

Palavras-chaves: Qualidade de vida. Ergonomia. Trabalho.

ABSTRACT

The economic scenarios, national and global in 2017, have forced companies of various sizes and segments to survive in the market with few resources, offering low wages and making their employees mentally and physically burdened. In this environment the worker eventually becomes susceptible to Constant psychological pressure to do right and fast, with the fear of dismissal. These issues directly influence the mental health, physiology and social life of the worker and are of fundamental importance when the subject is a study that involves the relationship between the company and the employee. For several centuries the quality of life at work has been a challenge for organizations. It should be noted that this issue may have a direct influence and considerable impact when observing and portraying the reality of manual workers in the construction industry, agriculture among other business segments.

Key-words: Quality of life. Economy. Job.

INTRODUÇÃO

O estudo sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), Gestão de Pessoas e suas relações com a Ergonomia, desenvolvido neste artigo, vem colocar em pauta o bem estar do trabalhador destacando como a gestão deste assunto pode contribuir com a qualidade de vida e bem estar nos ambientes laborais, colocando em pauta também a melhoria na produção e no convívio empresarial, gerando reflexos em diversos aspectos organizacionais e setores da economia.

Tudo o que o funcionário faz e vive no seu ambiente de trabalho, seja durante quatro, seis ou oito horas, ainda sem citar as jornadas extras de trabalho, interfere diretamente em sua vida pessoal e social, e conseqüentemente em suas atitudes e atividades dentro e fora da organização.

É fundamental que existam estudos e conclusões sobre os motivos pelo qual uma parcela tão grande da população submete-se a tratamento psicológico, afastamento por estresse e/ou doenças decorrentes do estresse, até mesmo tratamento de doenças diagnosticadas de forma tardia por falta de recursos financeiros e até mesmo falta de tempo.

Uma vez que a saúde e a qualidade de vida dos empregados vêm sendo colocadas cada vez mais em menor grau de importância pelas empresas, o próprio funcionário acaba por se submeter às situações que chegam a ser desleais consigo mesmo, ocasionando muitas vezes a insatisfação no trabalho.

Quando o funcionário esgota as suas forças e recursos para desempenhar bem as suas atividades, e muitas vezes atarefado com os afazeres pessoais, este acaba por colocar o seu emprego em risco, podendo ser substituído por outro cidadão que está há tempos à procura de uma oportunidade de recolocação no mercado de trabalho e provavelmente irá se submeter às mesmas condições que aquele, agora “adoecido”, submeteu-se.

Sem uma boa gestão, existe a possibilidade de que o novo funcionário leve um grande tempo para aprender e adaptar-se à função daquele que já possuía experiência e com isso a empresa terá um custo extra, baixa na

produtividade e, ainda, um grande risco de que esse novo funcionário venha passar por tudo que o anterior passou.

Essas questões influenciam diretamente na saúde mental, fisiológica e na vida social do trabalhador e é de fundamental importância quando o assunto é um estudo que envolve a relação existente entre a produção da empresa e a qualidade de vida do funcionário.

REFERENCIAL TEÓRICO

De acordo com Braverman (1975), o cenário contemporâneo no mundo do trabalho, marcadamente em ebulição, tem seu ponto de inflexão histórica no final da década de sessenta, no século XX. Foi naquele período que se iniciou um processo de reestruturação produtiva, ora em curso, como forma de superar a crise vigente no sistema produtivo dos países ocidentais, de feição taylorista-fordista. Historicamente exemplificando, os ensinamentos de Euclides (300 a.C.) de Alexandria sobre os princípios da geometria serviram de inspiração para a melhoria do método de trabalho dos agricultores à margem do Nilo, assim como a Lei das Alavancas, de Arquimedes, formulada em 287 a. C., veio a diminuir o esforço de muitos trabalhadores.

Qualidade de Vida no Trabalho

Segundo Handy (1995), em determinado momento o tempo das pessoas virou mercadoria, este passou a ser comprado pelas empresas, mais do que a própria produção, mais tempo dispensado dentro das instituições, mais dinheiro recebido pelas empresas. Observando que com o tempo as empresas tornam-se mais exigentes e estrategicamente elas passam a pagar menos por mais tempo dedicado pelas pessoas no desempenho das suas atribuições.

Entre as décadas de 1950 e 1970, buscava-se analisar a qualidade de vida no trabalho para o funcionário em si. A partir da década de 1970, os estudos começaram a abranger tanto o funcionário quanto os seus resultados dentro da

organização, visando assim melhoria na produção, de forma geral observando desde o funcionário até a direção.

Os motivos de estresse vividos no mundo de hoje, entre eles, trânsito, competitividade, pressão em corresponder à sociedade aquele *status* que esperam, ou o indivíduo acha que deve ter, entre motivos pessoais, familiares etc., estão levando as pessoas a trabalharem por obrigação.

Por muitas vezes, não se observa prazer em exercer tal profissão ou função, e sim a necessidade de sobrevivência dentro dos “padrões”, esta necessidade é o que faz mover uma grande parcela de trabalhadores, buscando melhorar os salários, se manterem empregados, reconhecimento, satisfação pessoal, reconhecimento da sociedade.

Há décadas a QVT vem sendo idealizada, mas, os estudiosos e idealizadores persistem que seja de fato uma ferramenta gerencial, e não passe despercebido como muitas outras pesquisas a fim de melhorar a qualidade de vida das pessoas.

É comum, ouvir ou falar em Qualidade de Vida no Trabalho nas empresas e grandes organizações, por muitas vezes sem entender seu real significado, limitando-se a execução de ações, na maioria dos casos envolvendo atividades de saúde e segurança, sem a ideal associação com a qualidade necessária para promover a melhoria do clima organizacional.

Por vários séculos a QVT vem sendo um desafio para as organizações. Conforme Maximiano (2007): “é necessário criar um ambiente onde as pessoas possam se sentir bem, com seus colegas de trabalho, e confiante na satisfação das próprias necessidades, ao mesmo tempo em que cooperam com o grupo”.

As empresas precisam trabalhar maneiras de gerenciar estes conflitos e proporcionar uma QVT que beneficia os trabalhadores de modo a evitar o estresse do dia a dia dos mesmos. Para Werther (1983, p. 86): “embora a qualidade de vida no trabalho seja importante, os especialistas de pessoal não podem deixar de levar em conta os desafios de cumprir os propósitos, objetivos e atividades atribuídas ao departamento de pessoas e aplicação da ergonomia em todos os setores”.

Para Chiavenato (1999) “como um conjunto de reações físicas, químicas e mentais de uma pessoa a estímulos ou estressores no ambiente, prejudicam o bom desempenho do colaborador dentro da organização”.

O trabalho pode proporcionar crescimento intelectual, financeiro, transformações, reconhecimento e independência pessoal e profissional, mas não pode deixar de atentar nos entraves e problemas que ocorrem devido as insatisfações, apatia, adoecimento, irritação, estresse que muitas das vezes afeta o sistema mental e físico das pessoas. Segundo França e Rodrigues (1997), “o termo estresse vem da física, e neste campo do conhecimento tem o sentido de grau de deformidade que uma estrutura sofre quando é submetida a um esforço”.

A Produtividade e Sua Relação com a QVT

Ao relacionar a QVT e seus reflexos na produtividade, não se pode deixar de abordar a situação política e econômica mundial e nacional do século XXI que tem feito com que as exigências acerca da produtividade sejam ainda maior, mais acirrada, causando graves efeitos nos trabalhadores.

A partir do momento que a empresa se preocupar em aprimorar e desenvolver um ambiente saudável e que respeite os seus empregados, mesmo convivendo no contexto da atual situação política e economia será possível obter como retorno uma melhoria significativa no quesito produtividade.

Locke (1969), afirma que “satisfação no trabalho é considerada um estado emocional agradável resultante da avaliação que o indivíduo faz de seu trabalho e resulta da percepção da pessoa sobre como este satisfaz ou permite satisfação de seus valores importantes no trabalho.”

Já Vroom (1967) considera que a valência é uma orientação afetiva em relação a um resultado específico, é a percepção da satisfação antecipada por um resultado. A valência de um trabalho é função do produto das valências de todos os outros resultados que possam ser obtidos e da concepção de instrumentalidade que este trabalho tem para o alcance desses resultados.

A Relação Esforço-Desempenho, ou mais conhecido como valência, é uma medida da atração que um determinado resultado exerce sobre um indivíduo ou a satisfação que ele prevê receber de um determinado resultado. Uma promoção é um resultado, tal como podem ser outras consequências do trabalho que podem ter valência para um funcionário. Esse resultado pode ser positivo, negativo ou nulo.

Segundo Locke (1976), discute-se ainda sobre as associações entre satisfação no trabalho e queda da produtividade; afirma-se que baixa produtividade e qualidade insatisfatória do trabalho são respostas possíveis à insatisfação no trabalho, mas que certamente não ocorrem em todos os empregados.

Ergonomia e sua Função na QVT

A ergonomia relaciona-se diretamente com a QVT de uma forma ainda pouco apresentada nas empresas.

Chamada de ergonomia de atividade, tendo seu surgimento na França e na Bélgica na mesma época, desde o século XX, pesquisadores europeus desenvolveram uma ciência ou estudo acerca de situações sobre o movimento operário, onde sindicatos já reivindicavam melhores condições de trabalho e garantia de saúde dos trabalhadores. Observaram-se efeitos nocivos da administração científica do trabalho baseada nos métodos do taylorismo-fordismo. Indo ainda mais longe, compara-se a visão européia e a visão norte-americana, sendo a primeira focada no homem trabalhador, sua vida, sua saúde e seu bem estar; enquanto a segunda coloca em primeiro plano a efetividade, eficiência e produtividade cada vez maior do trabalhador, colocando em segundo plano seus valores humanos.

O estudo sobre ergonomia é muito amplo e diverso, indo além dos estudos de postura, dimensões de estação de trabalho, esforços repetitivos, levantamento de pesos e assuntos relacionados a atividades físicas.

De acordo com Grandjean (1998); Guérin *et al.*, (2001), um balanço analítico de estudos e de pesquisas em ergonomia permite identificar um conjunto de resultados de análises ergonômicas do trabalho que dão origem ou subsidiam recomendações da disciplina para melhoria do bem-estar no trabalho e a garantia da eficiência e eficácia do processo produtivo e evolutivo do trabalhador, tratando este como ser humano.

Há uma reflexão de um dos fundadores da Ergonomia na Europa, o engenheiro inglês Murrel (1969) relata que:

Estudo científico da relação entre homem e seu ambiente de trabalho. Nesse sentido, o termo ambiente não se refere apenas ao conforto ambiental, no qual o homem trabalha, mas também as suas ferramentas, seus métodos de trabalho e à organização deste, considerando-se este homem, tanto como indivíduo quanto como participante de um grupo de trabalho (...). Na periferia da ergonomia (...) estão as relações do homem com seus companheiros de trabalho, seus supervisores, gerentes e sua família. (MURREL, 1969)

Nessa amplitude, tem-se a ergonomia francesa que tem como foco fundamental e importante, o indivíduo e seu bem estar, uma vez que abrange também questões como cargas horárias exaustivas, trabalhador cansado, insatisfeito, trabalhando sob pressão constante, será observado dentro da instituição o reflexo desses fatores, ou seja, a baixa produção; enquanto isso a vida pessoal desse mesmo trabalhador já estará sofrendo consequências, momento onde a ergonomia possui o estudo e a aplicação de medidas para se evitar tamanho transtorno na vida de dos indivíduos em todos os âmbitos, ressaltando que não se limita ao ambiente de trabalho.

Laschinger, Finegan e Almost (2001), já afirmam a relevância de enfrentar os problemas que existem na rotina dos ambientes de trabalho, e ressaltam que não são poucos. Ainda os autores afirmam a necessidade da QVT nos ambientes empresariais, industriais e de todo âmbito de trabalho para salvar tanto a produção a que se destina quanto preservar o ser humano em si.

Ainda Ferreira (2004); Ferreira (2006) & Mendes (2004) afirmam:

A ergonomia da atividade pode e deve contribuir com a melhoria da qualidade de vida no trabalho, mas com base em outra perspectiva, desde que a Qualidade de Vida no Trabalho se apoie em uma abordagem de natureza preventiva, cooperativa com outras ciências do trabalho e seus especialistas e, sobretudo, em uma concepção ontológica do sentido do trabalho que resgate o seu papel humanizador no âmbito das organizações. (FERREIRA, 2004; FERREIRA, 2006 & MENDES, 2004):

A globalização e mundialização da economia são fatores contribuintes para grande movimentação em torno de um estresse gerado nos ambientes empresariais, a exigência de pro atividade, entendimento, estudo e uso da tecnologia cada vez mais avançada, flexibilidade dos funcionários, ou seja, “ora faça isso, ora aquilo”, e os resultados que as organizações esperam de trabalhadores que convivem com esses requisitos, para se firmarem, são cada vez mais exigentes, mais altos, mais lucrativos, em contrapartida, depara-se com um cenário onde as ferramentas estão escassas, é preciso fazer muito com pouco.

O Papel da Gestão de Pessoas

Assim como o próprio nome se refere, “Gestão de Pessoas”: Uma atividade, um setor, uma ciência inerente às instituições com todos os desenvolvimentos econômicos, tecnológicos, globais e profissionais.

Desde quando se fez mais necessária à manutenção da QVT, não há como não gerir as pessoas. Conflitos são constantes, por todos os motivos.

Os fatores citados causadores do estresse no trabalho são também geradores de conflitos entre funcionários. Talvez se deva destacar a competitividade como sendo a principal.

É possível observar situações em que os funcionários deixam de ser “colegas” de trabalho e passam a ser rivais, competidores durante uma jornada de oito, nove, dez horas ou mais, todos com o mesmo objetivo, sobressair, ganhar o reconhecimento da instituição, não ser demitido, este então na atual conjuntura chega a ser um dos objetivos maiores. A atual crise que o país e o

mundo atravessam gera insegurança de estabilidade no trabalho, inclusive, possibilitando este clima de rivalidade e competição, visando à permanência no posto de trabalho ou no próprio emprego.

Pedro (2006, p.83) afirma que, a área de Recursos Humanos (RH) deve desenvolver um caminho pelo quais as pessoas e organizações possam alcançar e conciliar os seus interesses, fazendo dessa conciliação uma maneira de conquistar uma melhor convivência interna e em sociedade.

Já afirmado por vários autores da área que a gestão de pessoas existe principalmente em função das sucessivas e aceleradas mudanças da vida econômica, social, política e empresarial, afirma-se também que o profissional de RH deve ser entendedor e atento, estando apto a lidar com desafios ambientais (globalização, tecnologia e informação, a diversidade da força e funções no trabalho, participação do estado na instituição, exigências cada vez mais acirradas do mercado consumidor e responsabilidade sócia ambiental).

Em face do que foi exposto até aqui, há de se destacar dois indicadores críticos que são a má ou boa qualidade de vida nos ambientes de trabalho.

A Saúde dos Funcionários em Função da QVT

Quando se trata de gestão dos funcionários, QVT no ambiente empresarial, os problemas de produtividade são marcantes, conseqüentemente a saúde dos trabalhadores também é uma questão fundamental a ser discutida.

Não precisa ir muito além para observar como vivem os trabalhadores desde o início da do século XXI, com as crises sejam elas econômica e política de um país, como o Brasil e a crise mundial. O persistente receio de desemprego, o anseio em se qualificar melhor pra garantir uma colocação, a pressão no trabalho em função de prazos, qualidade, redução de custos, tudo isso tem acabado por gerar insatisfação no trabalhador. Não há que se generalizar, mas uma parcela significativa de trabalhadores que estão empregados vivem nesta realidade.

Há ainda os que se robotizaram, invadindo os limites do corpo e da mente para superar desafios que são impostos de maneira desleal. Mas a competitividade impõe, e a necessidade do ser humano quanto à autoestima, dignidade, sobrevivência própria e familiar, o move de forma a superar ou tentar superar esses desafios. Nesse contexto entra a saúde, que é deixada violentamente de lado, a menos que sinais inevitáveis façam com que a atenção se volte pra ela.

Para CHIAVENATO (1999) relata que a cada dia os ambientes internos e externos sofrem com as constantes transformações e mudanças da tecnologia e conseqüentemente da globalização em ritmo acelerado. Pensando nisso as empresas devem estar empenhadas com o corpo operacional, e não somente com equipamentos de ponta tecnológica. O autor ainda reforça que “a organização deve se preocupar em construir e manter permanentemente um ambiente e clima de trabalho propício ao bem-estar, à motivação e à satisfação de todos os colaboradores, por meio de sistemáticas próprias”. (CHIAVENATO, 1999)

Dentro deste mesmo contexto temos ainda os trabalhadores em fábricas e demais envolvidos em atividades monótonas e repetitivas, expostos às pressões por resultados produtivos. O que se pode esperar disso, em termos de problemas de saúde no âmbito físico são as doenças conhecidas no Brasil como Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT) e Lesões por esforços Repetitivos (LER). Os dois distúrbios são as designações que podem levar a ocorrência de afecções de músculos, tendões, sinóvias (revestimento das articulações), nervos, envolvimento dos músculos e ligamentos. Pode ocorrer ou não degeneração dos tecidos.

Estes problemas já fazem parte da rotina de grande parcela da população, sendo observado que este convívio tem se tornado algo normal.

Com o surgimento desses problemas osteomusculares desenvolveu-se a ginástica laboral, atividade física por meio de exercícios específicos de alongamentos, fortalecendo a região muscular de maior esforço, proporcionando relaxamento na coordenação motora. Realiza-se em diferentes setores e

departamentos das empresas. Seu objetivo principal é prevenir e diminuir os casos de LER/ DORT (OLIVEIRA, 2006).

Oliveira (2009) & Sampaio (2009) afirmam que:

A Ginástica laboral é um fator de grande relevância no trato da saúde do trabalhador, de fundamental importância na prevenção de doenças ocupacionais, há tempos é alvo de estudo e ganhou terreno a partir do advento da Revolução Industrial. Os programas de promoção da saúde e melhoria da qualidade de vida, identificados por meio da ginástica laboral, nos locais de trabalho, estão se tornando indispensáveis e devem integrar a cultura das empresas. (Oliveira, 2009 & Sampaio, 2009)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Baseando nos estudos e pesquisas para desenvolvimento deste artigo, é possível concluir que a ergonomia exerce importante papel quando o assunto está relacionado a QVT.

Com a aplicação da ergonomia é possível desenvolver e aprimorar ferramentas para que a QVT seja cada vez melhor, tendo em vista que o foco é o funcionário como 'ser humano' inserido dentro do contexto empresarial possibilitando a este, ser reconhecido como um dos responsáveis diretos pela lucratividade da empresa.

Atualmente vive-se num contexto que se torna evidente a necessidade de uma grande atenção das empresas no que dizem respeito a este assunto, como já mencionado, as pessoas empregadas estão se tornando robotizadas, muitas vezes até sem perceber, vindo a gerar e sofrer incalculáveis conseqüências pessoais e empresariais.

O que entra em questão é que, dentro do contexto abordado é possível deparar-se com uma produtividade abalada e em risco de queda constante. Não há como não relacionar todos os impactos gerados com o abalo da produtividade; na qualidade dos serviços prestados ou produtos. Curtos prazos exigidos em vista das condições de trabalho oferecidas, a quantidade de

funcionários, muitas vezes reduzidas, mantendo a necessidade de os empregados obterem o mesmo resultado entre outros fatores.

Outro problema de saúde consideravelmente grave é a depressão. Muitas vezes passa despercebida até por quem está sofrendo sendo deixada de lado, ou agendada para se resolver depois.

Há muito se percebe os problemas de depressão originados por insatisfação, seja financeira, profissional como a falta de reconhecimento, o que gera grande abalo na autoestima do funcionário. Condições insalubres também são fatores agravantes; devendo-se levar em consideração que a depressão, diferente de um problema físico, se não diagnosticada e tratada pelo princípio que a causou, só se agrava, podendo deixar o funcionário inapto para exercer o cargo ao qual foi destinado.

Nessa pesquisa, confirmou-se a necessidade da presença de outras ciências necessárias ao ambiente de trabalho, por exemplo, a psicologia, a enfermagem, a sociologia, a psicodinâmica e dentre outras.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX**. Rio de Janeiro, 1975.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. Edição compactada. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

DIAS, Elizabeth Costa. **Evolução e Aspectos atuais da saúde do trabalhador no Brasil**. Belo Horizonte: Departamento de Medicina Preventiva e Social de Belo Horizonte, 1993.

FERREIRA, Mário César. **A Ergonomia da atividade se interessa pela qualidade de vida no trabalho? Reflexões empíricas e teóricas**. Brasília: Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília, 2008.

FERREIRA, M. C. **Bem-estar: equilíbrio entre a cultura do trabalho prescrito e a cultura do trabalho real**. In A. Tamayo (Org.), *Cultura e saúde nas organizações* (pp. 181-207). São Paulo: Artmed, 2004.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de vida no trabalho**. In A. D. Cattani & L. Holzmann (Orgs.), *Dicionário trabalho e tecnologia* (pp. 219-222). Porto Alegre: UFRGS, 2006.

FRANÇA, A. C. Limong. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras**. Vol. 1. Rio de Janeiro: [s.n.], 1997.

GRANDJEAN, E. **Manual de ergonomia: adaptando o trabalho ao homem**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1998.

GUERIN, F., Laville, A., Daniellou, F., Duraffourg, J. & Kerguelen, A. **Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia**. São Paulo: Edgard Blücher, 2001.

HANDY, Charles. **A era do paradoxo: dando um sentido para o futuro**. São Paulo: Makron Books, 1995.

LASCHINGER, H. K. S., Finegan, J., Shamian, J. & Almost, J. Testing Karasek's Demands-Control Model in restructured healthcare settings: effects of job strain on staff nurses' quality of work life. *Journal of Nursing Administration*, 2001.

LOCKE, E. A. **What is job satisfaction? Organizational Behavior and Human Performance**, 1969.

LOCKE, E. A. **The nature and causes of job satisfaction.** In: M. D. Dunnette (Ed.). Handbook of industrial and organizational psychology (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally, 1976.

MAXIMIANO, Antônio. **Introdução a Administração.** 7ª Edição, Editora Atlas, 2007.

MURREL, K. F. H. **Ergonomics, man in his working environment.** London: Chapman & Hall, 1969.

PEDRO, Wilson José Alves. **Gestão de Pessoas nas Organizações.** São Paulo: Revista Uniara, 2006.

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial.** Fortaleza: UNIFOR, 1991.

SAMPAIO, Adelar Aparecido & OLIVEIRA, João Ricardo. **A Ginástica Laboral na promoção da saúde e melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho.** Sorriso-MT: Caderno de Educação Física, 2009.

TEIXEIRA, Sueli. **A depressão no meio ambiente de trabalho e sua caracterização como doença de trabalho,** Belo Horizonte: Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., 2007.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. **Qualidade de Vida no Trabalho: origem, evolução e perspectivas.** São Paulo: Caderno de Pesquisas em Administração, 2001.

VROOM, V. H. (1967). **Work and motivation.** New York: John Wiley & Sons, 1967.

WERTHER JR, W; Davis, K. **Administração de pessoal e recursos humanos.** São Paulo: McGraw Hill, 1983.