

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO EM  
INDÚSTRIAS MOVELEIRAS NO SUL DE MINAS GERAIS**

**QUALITY OF LIFE AT WORK: A STUDY IN FURNITURE INDUSTRIES IN  
THE SOUTH OF MINAS GERAIS**

**Sanderson Lucas Menezes Barra**

IFSULDEMINAS, Passos-MG, Brasil

[sanderson.barra@ifsuldeminas.edu.br](mailto:sanderson.barra@ifsuldeminas.edu.br)

<https://orcid.org/0009-0004-8255-3641>

**Helder Marcos Freitas Pereira**

INSPER, São Paulo-SP, Brasil

[heldermarcos@usp.br](mailto:heldermarcos@usp.br)

**Jaqueline Ribeiro Miranda**

IFSULDEMINAS, Passos-MG, Brasil

[jaqueline.ribeiro@alunos.ifsuldeminas.edu.br](mailto:jaqueline.ribeiro@alunos.ifsuldeminas.edu.br)

Recebido em: 01/09/2023.

Aprovado em: 01/11/2023.



DOI: 10.18406/2359-1269v10n22023368



## Resumo

Haja vista, que os fatores psíquicos e físicos influenciam e compõem a qualidade de vida, a presente pesquisa aborda qualidade de vida no trabalho em indústrias moveleiras, com a finalidade de investigar as possíveis relações entre satisfação no trabalho e a saúde mental dos colaboradores. Para tal finalidade, foi necessário identificar os impactos gerados pelo estresse ocupacional na saúde do trabalhador; conhecer as forças e vulnerabilidades com relação à qualidade de vida no trabalho e compreender a percepção dos colaboradores em relação à prática de qualidade de vida. Desta forma, procedeu-se a uma pesquisa de abordagem qualitativa, estudo teórico-empírico, análise de conteúdo através de questionários semiestruturados e visita in loco. Ante o exposto, as evidências encontradas demonstraram que os colaboradores das empresas, estão satisfeitos e motivados quanto à segurança, apoio dos líderes, oportunidades de crescimento, entre outros, percebidos no ambiente de trabalho, entretanto as empresas precisam se atentar em relação às condições básicas do ambiente, clima, ruídos a qual seus colaboradores estão expostos, para melhoria e minimização dos riscos e problemas advindos destes e também consequente minimização do estresse ocupacional, este que quando se apresenta em seus colaboradores traz ansiedade e insônia; dessa forma garantindo o bem-estar, produtividade e desempenho de seus colaboradores.

**Palavras-chave:** Qualidade de vida; saúde mental; indústrias moveleiras.

## Abstract

*Given that psychological and physical factors influence and compose quality of life, this research addresses quality of life at work in furniture industries, with the purpose of investigating the possible relationships between job satisfaction and the mental health of employees. For this purpose, it was necessary to identify the impacts generated by occupational stress on workers' health; know the strengths and vulnerabilities in relation to quality of life at work and understand the perception of employees in relation to quality-of-life practices. In this way, a qualitative research approach was carried out, a theoretical-empirical study, content analysis through semi-structured questionnaires and an on-site visit. In view of the above, the evidence found demonstrated that company employees are satisfied and motivated regarding safety, support from leaders, growth opportunities, among others, perceived in the work environment, however companies need to pay attention to basic conditions the environment, climate, noise to which your employees are exposed, to improve and minimize the risks and problems arising from these and also consequently minimize occupational stress, which when present in your employees causes anxiety and insomnia; thus ensuring the well-being, productivity and performance of its employees.*

**Keywords:** Quality of life; mental health; furniture industries.

## Introdução

O fator qualidade, não se remete somente a qualidade do trabalho, mas também a qualidade de vida (QV) dos colaboradores, que é de suma importância, os colaboradores estarem felizes e motivados pois assim serão mais produtivos. Desta forma, a saúde mental das pessoas, é um aspecto que precisa estar estabilizado, para que seja desenvolvido um bom trabalho e execução de tarefas que o trabalho exige que sejam produzidas, porém as pessoas precisam conciliar os dois lados: saúde mental e trabalho, para observância do bem-estar de ambos os fatores.

O problema de pesquisa, dar-se-á por entender e identificar influências dos fatores que norteiam dentro da empresa, haja vista os fatores psíquicos e físicos que compõem a QV, que precisam ser de grande interesse e cuidado por parte dos gestores, de forma que essas influências tanto podem ser positivas quanto negativas para os colaboradores. E através da atenção das empresas em relação a QV, faz ocorrer mudanças para a saúde mental dos colaboradores, além para o desenvolvimento e produtividade da empresa.

Este estudo tem por temática a qualidade de vida no trabalho (QVT), abordando dentre seus aspectos, a QV e a saúde mental dos colaboradores do setor moveleiro, em duas Microempresas de Passos, no Sul de Minas Gerais (MG). Os aspectos abordados dentro de uma temática abrangente, tem por motivação a importância e grande relevância dentro das organizações, visto que são fatores de influência e interferência na saúde dos colaboradores.

Os objetivos do presente estudo, são apresentados de modo geral que é investigar as possíveis relações entre satisfação no trabalho e a saúde mental de colaboradores em duas empresas do setor moveleiro. Os específicos abordam sobre identificar impactos gerados pelo estresse ocupacional na saúde do trabalhador; conhecer as forças e vulnerabilidades com relação a QVT em indústrias moveleiras de Passos, no Sul de MG e compreender a percepção dos colaboradores em relação à prática de QVT; estes citados são os objetivos a serem alcançados ao final deste trabalho.

Desta forma, para alcance dos objetivos supracitados, irá se utilizar pesquisas bibliográficas em artigos, para fomentação e apoio; estudo teórico-empírico para conhecimento da realidade dentro do local de trabalho das empresas; pesquisa de campo, por visita in loco; utilizará de entrega de questionários físicos aos colaboradores, para que tenha-se uma visão geral dos setores sobre a QV e saúde mental dentro da empresa; a abordagem da pesquisa será qualitativa, para obtenção e análise dos dados de maneira mais profunda, para construção da realidade do ambiente de estudo. Através dos métodos utilizados será feita a análise de conteúdo para que se possa alcançar julgamentos e determinar os resultados obtidos através dos dados coletados.

Segundo o presente trabalho, a ser discutido, ele aborda e está estruturado com seu resumo, onde está uma breve apresentação do que será informado a respeito do tema do trabalho, a introdução onde está vários aspectos do tema e seus métodos a serem abordados adiante, o referencial teórico dividido sobre a QVT e a saúde mental do trabalhador, as metodologias específicas sobre cada procedimento

a ser utilizado levando em consideração o local, os sujeitos da pesquisa, meios de pesquisa, os critérios de inclusão, exclusão e interrupção de pesquisa.

Logo mais, apresenta-se sobre a análise e discussão dos resultados, obtidos de todo o processo de pesquisa e meios utilizados, para alcance dos objetivos previamente estabelecidos. Por fim, a conclusão alcançada sobre o tema abordado no trabalho para identificação da relevância e a importância do estudo realizado, para que se tenha conhecimento da grande influência que possui o fator de QV e saúde mental no ambiente de trabalho, e a necessidade de as empresas prestarem todo o cuidado necessário para observância da QV, para que seja garantido o bem-estar dentro do local de trabalho e assim se desenvolver melhor.

Como objetivo geral tem-se de investigar as possíveis relações entre satisfação no trabalho e a saúde mental de colaboradores em duas empresas do setor moveleiro de Passos, no Sul de MG, enquanto como objetivos específicos: identificar impactos gerados pelo estresse ocupacional na saúde do trabalhador; conhecer as forças e vulnerabilidades com relação a QVT em indústrias moveleiras de Passos, no Sul de MG; e compreender a percepção dos colaboradores em relação a prática de QVT.

## **Referencial teórico**

### **Qualidade de vida**

A QV é um conceito que traz diversas interpretações e fatores que não são interdependentes entre si, pois eles se correlacionam, para ocorrência do conceito. A QV é um assunto muito difuso entre o meio social em que vive e compartilha, abordando diversos aspectos que de acordo com Machado et al. (2011), os aspectos que podem alterar o estado de QV estão relacionados ao indivíduo, como sentimentos, psíquico, saúde, sociedade, meio ambiente e sua autonomia pessoal.

Tendo em vista os fatores que permeiam a QV, temos também proposições objetivas e subjetivas que a compõem. Proposições que trazem satisfação, relações sociais e acesso a política para exercício de sua cidadania. Barbosa (1998) cita que fatores da satisfação dizem respeito a terem suas necessidades básicas atendidas; em respeito às relações sociais, é o que as pessoas possuem acessibilidade, como momentos compartilhados em sociedade; e o acesso a política propõem que os indivíduos possuem informações sobre o meio que os envolve e afeta.

Para Maslow (1954), quando uma necessidade básica é atendida, conseqüentemente o nível superior desta, torna-se manifesta no comportamento da pessoa, de acordo com a pirâmide da hierarquia das necessidades. O indivíduo assim possui suas necessidades e áreas de sua vida que possuem níveis diferentes para serem supridas e atendidas. Valendo-se assim, em suas necessidades, cada indivíduo por meio de seu comportamento é identificado a necessidade que precisa se atentar.

Valendo-se das definições primariamente citadas, as organizações também precisam da QV dentro de seus negócios e local de trabalho. Pois, é de suma importância para elas se preocuparem com o âmbito de trabalho em que seus colaboradores estão inseridos, visto que o desenvolvimento de uma organização depende da produtividade de seus funcionários, deste modo, os colaboradores para serem mais produtivos precisam estar motivados em seu trabalho, pois a motivação é a chave para as empresas possuírem excelentes resultados em seus negócios (GIL, 2016).

Entretanto, organizações que não se importam com a QV dentro de seu âmbito empresarial correm sérios riscos de desenvolvimento e sucesso de seus negócios e principalmente de produtividade colaborativa. Desta forma, as empresas precisam ter visão de seu negócio e avistarem melhorias básicas que possam oferecer para que seus colaboradores se sintam bem e motivados. Diante disso, as empresas tendem a procurar investir em seus colaboradores, para lhes motivar a serem mais produtivos em suas funções (GIL, 2001).

Organizações devem prezar por um local de trabalho sadio, que se preocupa com os fatores que envolvam a QV de seus colaboradores, e conseqüentemente o suporte do ambiente nesse processo de QV. A empresa que trabalha com a motivação do seu colaborador, alcança níveis de produtividade e execução do trabalho de maneira por vezes melhores. De acordo com Gil (2001), qualidade, não é levar em consideração somente a qualidade do trabalho, mas também a QV dos colaboradores, que é de suma importância, os colaboradores estarem felizes e motivados pois assim serão mais produtivos.

Haja vista, todos os fatores supracitados, percebe-se a importância da QV e melhorias das condições de trabalho nas organizações. Desta forma, os colaboradores necessitam e dão diversos sinais aos seus gestores sobre seu desenvolvimento no trabalho e produtividade.

## **Qualidade de vida no trabalho**

A QVT, destaca um conceito com diversos estudos e entendimentos sobre o assunto. Dentre esses estudos muito se destaca o bem-estar dos colaboradores e suas condições em seu local de trabalho, suas vivências interpessoais, no exercício de suas tarefas, entre outros. Assim, confrontando-se com o modelo taylorista, onde não se observava o bem-estar dos colaboradores pela rigidez no modo de condução de trabalho, as empresas vêm buscando melhorias em seus processos e imagem organizacional que se atentem às condições oferecidas a seus colaboradores.

Entretanto, o trabalho pode ocasionar diversas ocorrências nas vivências trabalhistas dos colaboradores. Conforme relações sociais, discussões de assuntos coletivos, modo particular de trabalho, condições básicas do ambiente, ferramentas disponíveis para as funções, entre outras características, podem modificar suas relações e suas condições de trabalho. Em conformidade com Boas e Morin (2017), o surgimento de doenças ou bem-estar da saúde refere-se a como está a organização do trabalho em si, suas relações no ambiente, e o sentido do/no trabalho.

O local de trabalho possui suas características e aspectos diferentes que são compostos por itens que são relacionados ao programa de higiene do trabalho - concernente ao estado psicológico e físico das pessoas seguradas pelas condições que o ambiente oferece para os colaboradores. Os ambientes são separados por fatores físicos, psicológicos e relacionados à ergonomia. Em respectivo ao ambiente físico podemos auferir a iluminação, conforto, temperatura, ruídos entre outros que compõem o local de trabalho e interferem sobre ele (CHIAVENATO, 2014).

Ainda sobre Chiavenato (2014) cita que o psicológico, por sua vez, trata sobre as relações colaborativas e aspectos motivacionais, bem-estar, estilo de liderança dos gestores, e fontes estressoras do trabalho. Com relação a ergonomia, corresponde o que está disponível para utilização dos colaboradores ao realizar suas atividades, entretanto podem ser itens que vão amenizar ou aumentar a fadiga no trabalho. E por fim a saúde ocupacional, não menos importante, que trata sobre a diminuição dos riscos no surgimento de doenças, absenteísmo e rotatividade de pessoal, em consonância e afirmação de se ter um âmbito de trabalho agradável e motivador.

Além disso, através do ambiente percebe-se que influencia diretamente no estado físico ou mental do colaborador assim consequentemente sua produtividade na organização, em afirmação com Martins e Michels (2003), possui fatores que interferem na produtividade como a capacitação, ou seja treinamento, instruções, orientações para os colaboradores desempenharem suas funções de maneira eficiente, desenvolvendo a competência para exercício de seu trabalho; e outro fator é a motivação que é inerente, e particular a pessoa em desenvolver suas tarefas, porém o local de trabalho que a empresa oferece é influenciador nesse processo.

Desta forma, nesse processo de desenvolver a QVT no local de trabalho as empresas devem se atentar a diversos fatores internos ou externos a ela. Entretanto, o fator primordial para ela é assegurar a integridade física e mental de seus colaboradores para benefício próprio e de seus funcionários, pois a ocorrência de doenças ou até mesmo acidentes podem emergir, e provocar diversos prejuízos e danos a ambos as partes envolvidas, desta forma as empresas precisam se atentar em utilizar métodos ou programas profiláticos para amenizar esses riscos (CHIAVENATO, 2014).

Silva (1999) diz que por vezes, o surgimento de acidentes no trabalho, pode ser provocado por falta de organização da empresa, referente a diversos pontos que se destaca a ausência de informações e/ou instruções, da maneira de conduzir ferramentas, máquinas, da falta do uso de equipamentos de proteção individual (EPI); por esses entre tantos riscos que podem ser levados a causa do acidente, pois são atribuídas a falta de segurança do colaborador em seu local de trabalho.

Assim, a promoção e garantia de um local de trabalho adequado, é de suma importância para a capacidade física e mental dos funcionários. Desta forma, enfatiza-se que a garantia desse ambiente é obrigação das organizações ofertarem dentro de seu âmbito trabalhista, o que assegura esta obrigação é o que norteia as Normas reguladoras (NRs) da Secretaria do Trabalho do Governo

Federal. Organizações que dão total apoio aos seus colaboradores em matéria de higiene, segurança, sinalização adequada dos perigos dentro do ambiente, entre outros, somam em quesitos da QVT no trabalho (ANTONIO; GASPAROTTO, 2018).

As empresas estão focadas atualmente não apenas em seu crescimento financeiro e nível empresarial, mas também em seu capital intelectual, humano que possuem; estão em busca do desenvolvimento desse capital para alcance de seus objetivos, e ofertarem um ambiente propício para que ocorra esse desenvolvimento natural no local de trabalho. Atitudes, ações que visam promover o desenvolvimento humano no exercício de seu trabalho (ALBUQUERQUE; LIMONGI-FRANÇA; 1998).

### **Qualidade de vida e saúde mental do trabalhador**

A QV, é um fator de grande relevância para o trabalhador, é primordial para sua segurança e benefício, que assim necessita ter condições de trabalho e condições biopsicossociais salubres. A QV atualmente não está atrelada apenas na produção, mas enfatiza a QV do colaborador dentro da empresa. Inclusive ressalta que eles precisam estar bem e motivados, com os fatores que ela oferece a eles para que sejam produtivos e se desenvolvam em suas funções (GIL, 2001).

Empresas que prezam pela saúde e integridade física de seus colaboradores, e implementam programas de QVT, tendem a se tornar mais competitivas, e possuir credibilidade no mercado pelos fatores primordiais que priorizam em seu local de trabalho, que oferecem aos seus colaboradores. Além disso, a promoção da QV no trabalho traz menor índice de ocorrência de estresse ao colaborador, fatores de absenteísmo e rotatividade de pessoal, o que propicia maior produtividade e valorização do trabalho. (SILVA; DE MARCHI; 1997).

Desta forma a QV do colaborador deve ter sua atenção e planejamento pelos gestores da empresa para garantia de seu desenvolvimento. A empresa que não trabalha em prol da garantia do bem-estar de seus funcionários e do local de trabalho acaba por deixar seus funcionários em condições de ameaça a diversos riscos e pode até ter seus prejuízos de forma a longo prazo. Condições insalubres, de forma a desmotivar as pessoas, ocasionando diversas ocorrências em relação à saúde como abalos psíquicos, cansaço, estresse. (COUTO; PASCHOAL, 2017).

Além disso, observando o cenário da QV e o que muito a envolve, os colaboradores precisam estar com o trabalho e a sua saúde de maneira saudável. Entretanto, precisam conciliar os dois fatores - saúde e trabalho - para que independente da intensidade do trabalho sua saúde esteja bem estabelecida e sua integridade física e psicológica também. Segundo Navarro (2003), o trabalho tem ocasionado diversas doenças e até mesmo a possibilidade de acidentes, que podem ter consequências como incapacidades do trabalhador e até mesmo em caso graves a morte do mesmo, o que enfatiza e confirma a relação de causalidade entre os dois fatores - saúde e trabalho.

Tendo em vista o setor moveleiro como objeto de estudo no presente trabalho, observa-se como é o aspecto e/ou característica que o setor possui. Muito se fala que o setor moveleiro possui suas características próprias e modelo de trabalho, e o perigo constante a qual seus colaboradores estão expostos a qualquer momento em seu ambiente, e o quanto é importante os gestores conduzir da melhor forma o local de trabalho e a segurança de seu trabalhador. Assim como afirma Gadelha (2016), o ramo em questão por possuir por vezes falta de sinalização ou proteção dos maquinários, faz com que o ambiente esteja propício a riscos de acidentes, sejam eles graves ou não.

Pode-se afirmar que em razão, dos riscos que traz aos seus trabalhadores, por suas características de setor, as pessoas podem se sentir inseguras e amedrontadas no exercício de sua função, ou até mesmo no manuseio de uma máquina ou equipamento. É de conhecimento que as pessoas devem utilizar seu EPI, de maneira a evitar e diminuir os riscos para si próprio, e seguir todo o treinamento que a empresa lhe fornece, para sua segurança física e psicológica. De acordo com Fontoura, Borges e Catai (2017), a empresa que implementa o máximo de itens de segurança composto nas normas, o risco de ocorrência de acidentes a curto, longo prazo é baixo, e traz segurança e conforto aos seus colaboradores.

Em síntese, diversos podem ser os aspectos de interferência no estado de saúde mental do trabalhador, dentro de seu local de trabalho. Seligmann-Silva (1994) discorre sobre a saúde mental que pode ser atingida, em se tratar com relação a desgastes emocionais por acidentes decorrentes do trabalho, por intercorrências no bem-estar do colaborador relacionados a cansaço psíquico e/ou físico, e as que estão relacionadas a desgaste quando afetado a integridade em relação aos valores do indivíduo.

Entretanto, a QV e saúde mental do trabalhador, não fica somente baseada no aspecto de ambiente de trabalho que é um fator de grande interferência no estado de bem-estar das pessoas, mas também na relação e o poder de conciliar vida e trabalho que também possui interferência no estado do colaborador dentro da empresa. As pessoas precisam relacionar suas experiências de vida dentro e fora do trabalho, pois é por meio delas que se tem a maior parte de desestabilização emocional (TAVARES, 2004).

Diante do exposto, a saúde mental do trabalhador é um aspecto de suma importância, as empresas se atentarem e tomarem os devidos cuidados para sua garantia. A condução da organização do trabalho, assegurar um ambiente limpo, organizado, seguro, em condições salubres, relações sociais saudáveis, tanto com outros colaboradores quanto com gestores. De fato, realizar mudanças dentro das organizações para construção desse ambiente, pois de acordo com Oliveira (2015) está havendo um aumento na quantidade de funcionários que estão adoecendo psicologicamente em seu âmbito de trabalho.

## **Metodologia de Pesquisa**

A pesquisa a ser realizada, precisa seguir métodos e seus alinhamentos para se alcançar os objetivos e resultados pressupostos inicialmente, desta

forma, a abordagem utilizada na metodologia de pesquisa será qualitativa, para obtenção e análise dos dados de maneira mais aprofundada dos mesmos, para construção da realidade do ambiente de estudo. (GODOY, 1995).

A pesquisa utilizará do estudo teórico-empírico para analisar os dados da realidade observada no ambiente e que será de pesquisa durante um determinado período para obtenção de informações, para alcance dos resultados. Conforme Santos (2019) o estudo traz questões que vão ser respondidas ao longo do processo de pesquisa, visto que estão apoiadas no referencial teórico e os dados obtidos pela pesquisa de campo.

Este estudo pode ser considerado de acordo com Vergara (2003) como uma pesquisa de campo e bibliográfica. Pesquisa de campo por ter sido realizado um estudo em local específico e coletar informações da realidade do ambiente. Pesquisa bibliográfica por se utilizar de artigos e livros como fontes de fomentação e coleta de dados para desenvolvimento da escrita.

Além disso, irá se utilizar para coleta e análise de dados o questionário semiestruturado, que vão ser dispostos para o quadro de funcionários das empresas para respostas que melhor se adequem a sua realidade; para que haja interpretação das informações prestadas por eles.

Através disso, será feita a análise de conteúdo para que se possa alcançar julgamentos e, determinar os resultados obtidos, por meio de categorização das respostas dos questionários aplicados aos colaboradores, para isso, serão filtradas as palavras que forem em maior parte evidenciadas. Segundo Cunha e Baptista (2007), este meio de análise é utilizado desde o século XX, ela alcança uma situação já definida e existente a início, utiliza-se de teorias para análise da situação e a coleta de dados é de forma quantitativa a princípio, levando em consideração a constância de dados que se apresentam no texto e depois ela altera-se para qualitativa para compreensão dos dados obtidos.

O local da pesquisa, a qual o presente estudo foi desenvolvido, é determinado por duas Microempresas, do setor de móveis rústicos, localizadas na cidade de Passos, no Sul de MG, que possui como matéria prima principal a madeira de demolição, para produção de seus produtos. A Empresa A foi fundada no ano de 2007, atualmente com 16 anos de mercado, possui capacidade de produção e vendas tanto nacionais quanto internacionais, além das ofertas de empregos que podem oferecer. A Empresa B foi fundada no ano de 2015, atualmente com 8 anos de mercado, utilizando também da madeira de demolição - peroba rosa - para produção de seus móveis; trabalham somente com vendas nacionais.

Os dados da Empresa A, deu-se através do quadro de funcionários e hierarquia de funções, disponibilizado pelo gerente administrativo via canal de comunicação (WhatsApp), informando que a empresa conta atualmente com 15 funcionários diretos no período de 2022, a saber dos setores de acabamento, administrativo e diretor, marceneiro e auxiliar; entre outros, como do setor de logística, contatado quando necessário, dentre os 15 funcionários, 8 participaram da pesquisa. Já a Empresa B os dados foram através de informações prestadas pelo auxiliar administrativo via *Whatsapp*, informando que a empresa conta com 16 funcionários diretos no ano de 2023, a saber dos setores de acabamento,

administrativo e diretor, marceneiro e auxiliar; entre outros, dentre os 16 funcionários, 7 participaram da pesquisa.

## Resultados e discussão

### Impacto gerado pelo estresse na saúde do trabalhador

Baseia-se na análise do resultado gerado pelo estresse na saúde do trabalhador, através dos questionários aplicados aos 15 funcionários respondentes da pesquisa, que trouxe para o estudo, parte de suas vivências dentro das empresas em questão. Os questionários foram estruturados com perguntas para colher os dados socioeconômicos, que contou com 9 perguntas breves como ilustrado na Tabela 1 vista anteriormente, e os dados da pesquisa que contou com 12 perguntas relacionadas à QVT conforme o ANEXO V, ao todo 21 questões. Abaixo, seguem gráficos que representam a forma do resultado na saúde, levando em consideração o fator estresse, na vida dos colaboradores:

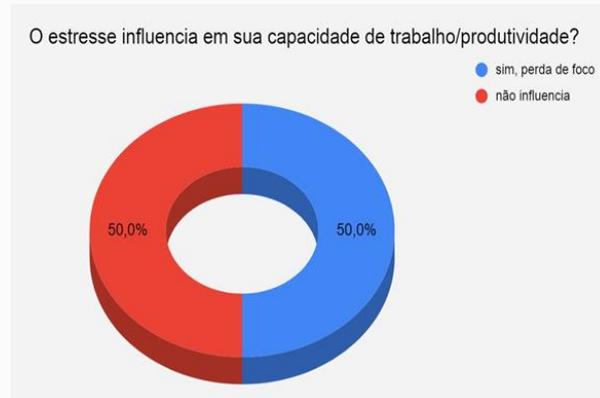
Gráfico 1 - Influência do estresse - Empresa B



Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

No gráfico 1 referente a Empresa B, observa-se que 57% dos colaboradores responderam que o estresse não influencia sua capacidade de trabalho e produtividade, 29% disseram que o estresse influencia, justificando a perda do foco, enquanto 14% disseram somente que sim, porém não especificaram os motivos. Já no gráfico 2 concernente a Empresa A, os dados foram 50% que possuem influência do estresse, justificando a perda do foco também, e os outros 50% justificaram que o estresse não influencia sua capacidade de trabalho e produtividade, como apresentado a seguir.

Gráfico 2 - Influência do estresse - Empresa A



Fonte: Elaborado pelos autores (2023)

Levando em consideração os gráficos 1 e 2, Ribas (2009) diz que um dos aspectos que o estresse ocupacional vem sendo estudado é por esses pontos de alterar a capacidade de memorização, trazer dificuldades no foco e atenção, fadiga, além de poder causar riscos de ocorrência de acidentes de trabalho por esses fatores, que interferem na saúde e capacidade produtiva dos colaboradores.

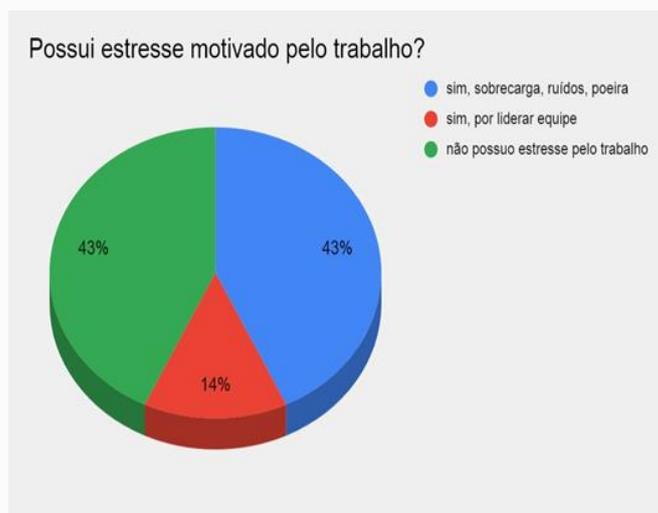
Gráfico 3 - Motivos do estresse no trabalho - Empresa A



Fonte: Elaborado pelos autores (2023)

A Empresa A, apresenta que 63% não possuem estresse motivado pelo trabalho, 25% informaram que sim, por sobrecarga de tarefas, ruídos e ou poeira no ambiente de trabalho e 13% disseram que sim, porém não justificaram motivos para o estresse dentro do trabalho. Lida (2005) reforça para a afirmação de que as condições de trabalho que apresentam calor excessivo, ruídos, causam e são algumas das fontes de estresse no trabalho, assim como outras fontes como a sobrecarga de tarefas e poeira que foram apresentadas no gráfico 3.

Gráfico 4 - Motivos do estresse no trabalho - Empresa B

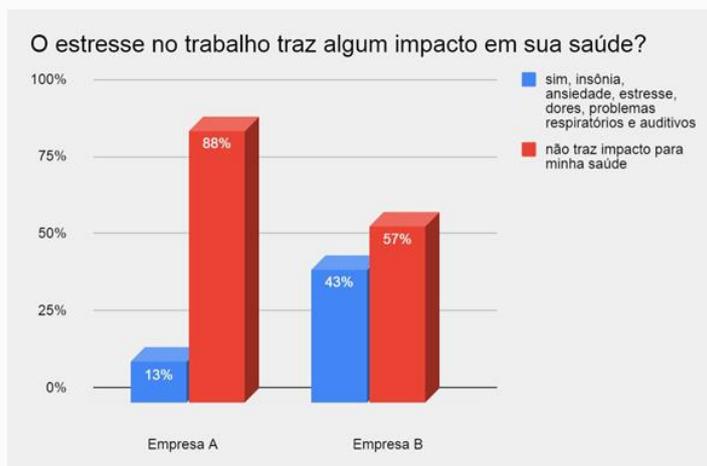


Fonte: Elaborado pelos autores (2023)

Utilizando-se do mesmo gráfico, agora em questão, os dados da Empresa B; a qual mostrou que 43% possui estresse motivado pelo trabalho por motivos especificados na legenda, e outros 43% não possui estresse motivado pelo trabalho, ficando em dados paralelos, porém divergentes. Além disso, apresentou que 14% possui estresse motivado pelo trabalho em liderar a equipe, destacando um dos pontos que os líderes de equipes possam justificar, que por exemplo os outros colaboradores não vão observar, pois por vezes não faz parte de sua vivência dentro do cargo que atuam.

Segundo Chiavenato (2014), tamanha responsabilidade justifica o peso de liderar uma equipe, ou seja, quem deve gerir pessoas é o próprio executivo ou líder que tem a responsabilidade de lidar diretamente com seus subordinados, tomar decisões a respeito deles, definir seus objetivos individuais ou grupais e padrões de desempenho, liderá-los, orientá-los e engajá-los na organização, cuidar de seu treinamento e desenvolvimento, remuneração e incentivos, enfim, proporcionar aos seus subordinados todas as condições para que possam contribuir para o sucesso da organização.

Gráfico 5 - Impacto do estresse na saúde



Fonte: Elaborado pelos autores (2023)

A Empresa A, aponta que 13% exerce a função de marceneiro e apresenta problemas auditivos. Na Empresa B, dentre os 43%, 29% possuem o cargo de auxiliar administrativo ou diretor, e apresentam insônia, estresse, ansiedade e dores lombares; 14% executa a função de ajudante de marceneiro e apresenta problemas respiratórios e auditivos. Por meio disso, vale ressaltar que os problemas físicos apresentados são provenientes das condições do local de trabalho e não pelo estresse em si. Por outro lado, 88% da Empresa A e 57% da Empresa B não possuem impacto na saúde pelo estresse, de maneira a observar que a maior parte dos funcionários das duas empresas não apresentam problemas de saúde, fato este, que não se deve abster a observância dos 13% e 43%, que apresentam problemas na saúde motivado pelo estresse no trabalho. Zanelli (2010), afirma que o ambiente de trabalho corrobora para alterações na saúde do colaborador e em sua QV.

### Compreensão da prática da QVT

Seguindo a análise, segue abaixo fragmentos do questionário aplicado com suas categorias de respostas, para melhor compreensão e tratamento dos dados colhidos:

4. O quão seguro e protegido você se sente no ambiente de trabalho?	<input type="checkbox"/> Muito seguro <input type="checkbox"/> pouco seguro, por maquinários perigosos/insalubridade/governo e leis <input type="checkbox"/> pouco seguro, sem justificativa <input type="checkbox"/> não respondeu
5. O quão satisfeito está com as condições de trabalho, no que diz respeito ao ambiente de trabalho, às relações pessoais e profissionais?	<input type="checkbox"/> sim, por questões de segurança ao funcionário e valorização <input type="checkbox"/> sim, por questões de relações pessoais e profissionais saudáveis e com suporte. <input type="checkbox"/> sim, sem justificativa <input type="checkbox"/> não, sem justificativa <input type="checkbox"/> não respondeu

Empresa A: Na questão 4 sobre segurança, foi destacado que 88% se sentem muito seguros e 13% se sentem pouco seguros pelas máquinas e pela insalubridade. Na questão 5 em relação a satisfação, informou que 38% estão satisfeitos pela segurança e valorização, outros 38% pelas relações pessoais e profissionais e pelo suporte, e 25% estão satisfeitos, porém não justificaram. Empresa B: na questão 4, 71% se sentem muito seguros e 29% pouco seguros, pelas máquinas, governo e leis. Na questão 5, 43% estão satisfeitos pela segurança e valorização, 14% por relações pessoais e profissionais e pelo suporte, 43% estão satisfeitos, entretanto não justificaram. Desta forma, ofertar um ambiente com condições básicas e seguras, garantindo o bem-estar físico e psíquico dos colaboradores, tem sido fator de atenção das organizações (PETERS; CASAGRANDE; PICOLLI; 2017).

6. Como você percebe a qualidade vida em seu ambiente de trabalho? Se não a percebe, por qual motivo?	<input type="checkbox"/> percebem por motivos de segurança/salubridade/relações boas.
	<input type="checkbox"/> não percebem por exposição aos riscos/estresse
	<input type="checkbox"/> sim, sem justificativa
	<input type="checkbox"/> não, sem justificativa
	<input type="checkbox"/> não respondeu
7. Possui algum aspecto ou fator na empresa que lhe traz motivação ou satisfação em trabalhar? Cite qual(ais)?	<input type="checkbox"/> sim, reconhecimento/ambiente salubre/pagamento em dia/segurança/oportun. de cresc.
	<input type="checkbox"/> sim ou não sem justificativa
	<input type="checkbox"/> não respondeu

Empresa A: Questão 6, ao serem questionados sobre se percebem a qualidade vida no trabalho, 38% percebem por motivos de segurança, salubridade, relações saudáveis, 25% percebem, mas não justificaram motivos, 13% não percebem por exposição aos riscos e pelo estresse, 13% não percebem, mas não justificaram motivos e mais 13% não respondeu. Questão 7, ao questionar se possuem algum aspecto ou fator na empresa que traz motivação ou satisfação, em unanimidade 100% estão motivados e satisfeitos seja pelo reconhecimento, salubridade do ambiente, salário, segurança e ou oportunidade de crescimento.

Empresa B: Questão 6, 43% percebem por motivos de segurança, salubridade, relações saudáveis, 29% percebem, mas não justificaram motivos, 14% não percebem por exposição aos riscos e pelo estresse, e mais, 14% não responderam. Questão 7, em unanimidade também, 100% estão motivados e satisfeitos seja pelo reconhecimento, salubridade do ambiente, salário, segurança e ou oportunidade de crescimento. Conforme Fernandes (1996, p. 16), “conhecer a percepção dos empregados sobre aspectos organizacionais, ambientais e comportamentais relativos à sua situação de trabalho através de técnicas confiáveis e científicas, permite o monitoramento de melhorias contínuas”.

Empresa A: A questão 8 em se tratar de suporte e apoio dos líderes quando necessário, 75% disseram somente que sim, e 25% disseram sim, possuem sempre que necessário, faz-se então 100% que possuem suporte e apoio de seus líderes. Questão 9, sobre oportunidades ou incentivos dos líderes no desenvolvimento de suas habilidades no trabalho, 75% possuem

oportunidades de aprimoramento e aprendizado nas funções e em outras funções e 25% disseram que não possuem, mas não justificaram.

8. Você possui suporte ou apoio de seu gestor, sócio ou diretor da empresa quando necessário? Se não, por qual motivo?	<input type="checkbox"/> sim, possuo sempre que necessário. <input type="checkbox"/> sim, sem justificativa <input type="checkbox"/> não, sem justificativa <input type="checkbox"/> não respondeu
9. Possui oportunidade ou incentivo de seu gestor, sócio ou diretor da empresa no desenvolvimento de suas habilidades dentro do trabalho? Se sim, já teve alguma? Se não, por qual motivo?	<input type="checkbox"/> sim, liderar a equipe/opportunidade de aprimoramento e aprendizado nas funções. <input type="checkbox"/> sim, sem justificativa <input type="checkbox"/> não, sem justificativa <input type="checkbox"/> não respondeu

Empresa B: Questão 8, 71% somente que sim, 29% sim, possuem sempre que necessário, total de 100% possuem suporte e apoio de seus líderes. Questão 9, 57% disseram que possuem oportunidades e incentivos, mas não justificaram, 29% possuem e justificaram as oportunidades de aprimoramento e aprendizado, 14% não respondeu. Segundo Chiavenato (2014) às relações entre a empresa e seus colaboradores, se faz de suma importância para o sucesso e desenvolvimento da organização, através de seu clima organizacional consolidado da melhor forma.

### Conhecimento das forças e vulnerabilidades da QVT

10. Assinale um mais ponto(s) forte(s) com relação à qualidade de vida em seu trabalho :	<input type="checkbox"/> ambiente salubre <input type="checkbox"/> clima <input type="checkbox"/> segurança <input type="checkbox"/> relações sociais no trabalho <input type="checkbox"/> oportunidades de crescimento <input type="checkbox"/> suporte e acesso dos líderes <input type="checkbox"/> condições básicas de trabalho
11. Assinale um mais ponto(s) fraco(s) ou vulnerável(is) com relação à qualidade de vida em seu trabalho:	<input type="checkbox"/> ambiente salubre <input type="checkbox"/> clima <input type="checkbox"/> segurança <input type="checkbox"/> relações sociais no trabalho <input type="checkbox"/> oportunidades de crescimento <input type="checkbox"/> suporte e acesso dos líderes <input type="checkbox"/> condições básicas de trabalho
12. Deixe aqui sua sugestão, elogio ou crítica quanto as condições de trabalho e qualidade de vida profissional que vivencia na empresa que trabalha	<input type="checkbox"/> gestão de logística/ dificuldade em lidar com pessoas plano de saúde <input type="checkbox"/> ambiente com riscos/dispositivo de sugar poeira/barracões mais ventilados/ar condicion. <input type="checkbox"/> tratamento igualitário/líderes competentes/ambiente de trabalho agradável/salário bom <input type="checkbox"/> não respondeu

Empresa A: A questão 10 em se tratar das forças com relação a QVT, assinalaram 50% ambiente salubre, 50% clima, 63% segurança, 88% relações sociais, 50% oportunidades de crescimento, 88% suporte e acesso dos líderes, 88% condições básicas de trabalho. A questão 11, em relação às vulnerabilidades com relação a QVT, assinalaram 50% ambiente salubre, 13% clima, 25% segurança, 0% relações sociais, 25% oportunidades de crescimento, 0% suporte e acesso dos líderes, 13% condições básicas de trabalho. Questão 12, apresentaram, 25% sugeriu quanto a dispositivo de sugar poeira, barracões mais ventilados, e crítica ao ambiente por conter riscos, 50% elogiou em relação a tratamento igualitário, liderança competente, ambiente agradável e salário, e 25% não respondeu.

Empresa B: A questão 10, assinalaram, 43% ambiente salubre, 29% clima, 86% segurança, 57% relações sociais, 86% oportunidades de crescimento, 57% suporte e acesso dos líderes, 43% condições básicas de trabalho. A questão 11, assinalaram 14% ambiente salubre, 43% clima, 0% segurança, 29% relações sociais, 0% oportunidades de crescimento, 0% suporte e acesso dos líderes, 0% condições básicas de trabalho, 14% não respondeu.

Questão 12, apresentaram, 43% criticaram quanto não ter plano de saúde e sugeriu a gestão de logística, 14% sugeriram quanto a dispositivo de sugar poeira, barracões mais ventilados, e crítica ao ambiente por conter riscos, 43% elogiou em relação a tratamento igualitário, liderança competente, ambiente agradável e salário. Segundo França (1997), Qualidade de vida no trabalho é o conjunto das ações de uma empresa que envolvem a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial.

Desse modo, em virtude dos dados apresentados, através dos gráficos das duas empresas, nota-se que o estresse não influencia a capacidade de trabalho e produtividade dos colaboradores em sua maioria e quando influencia apresentam perda do foco, da mesma forma ao se tratar de motivos para o estresse como sobrecarga de trabalho, ruídos e ou poeira foram os mais enfatizados pelos colaboradores quando apresentados. Em tratamento ao impacto na saúde do colaborador evidenciou-se que a maior parte dos funcionários não possuem impacto na saúde por motivos do estresse no trabalho, e a menor parte dispôs de insônia, ansiedade, o próprio estresse e dores lombares, problemas respiratórios e auditivos que são causas de condições do ambiente e não problemas motivados pelo estresse em si.

Seguindo os dados obtidos, ao tratar segurança os funcionários denotam que sentem seguros, outros em sua minoria não se sentem seguros pelos riscos das máquinas; em questão de satisfação com as relações pessoais e profissionais e condições do ambiente, mostraram que ficaram dados paralelos em sua maioria de satisfação, entre questões de segurança e valorização do colaborador, e outros com relações pessoais e profissionais além do suporte.

Tratando-se da percepção da QVT, os funcionários citaram que a percebem pela segurança, salubridade do ambiente, relações saudáveis, e em sua minoria citaram que não percebem por motivos de exposição a riscos e estresse. Já em fatores de motivação e satisfação, justificaram o reconhecimento, ambiente salubre, salário, segurança e oportunidades de crescimento. Denota-se também, que possuem suporte e apoio de seus gestores, oportunidades e incentivos para desenvolvimento das habilidades dentro do trabalho.

Analisando as forças com relação a QVT nas empresas, pela percepção de seus colaboradores, notou-se as relações sociais, condições básicas de trabalho, suporte e acesso dos líderes e oportunidades de crescimento, mais enfatizados; as vulnerabilidades destacadas foram a salubridade do ambiente e o clima no trabalho. Em relação às críticas como ter mais ventilação no ambiente,

sugestões de ofertarem plano de saúde, e elogios quanto a líderes, salário, entre outros, as duas empresas podem levar em consideração todos os aspectos mencionados pelos colaboradores, para melhoria contínua do ambiente de trabalho ofertado, além das insatisfações que por menores que sejam, também devem ser consideradas.

Conforme Silva; De Marchi (1997), é primordial e de suma importância a QVT, para maior motivação, consistência nos relacionamentos profissionais, além de estabilidade psíquica, por conseguinte, a empresa vai possuir colaboradores mais produtivos e satisfeitos, atribuindo ao desenvolvimento da empresa, que preza pelo bem-estar de seus colaboradores.

### **Considerações finais**

A QVT como descrita e tratada no decorrer da presente pesquisa, trouxe diversos fatores a serem observados dentro do local de trabalho, a saber em seus fatores psicossociais e físicos. As empresas observadas nos apresentaram um pouco da realidade e vivência dos trabalhadores do setor de móveis rústicos que de certa forma estão inseridos em ambientes que apresentam diversos riscos como as máquinas utilizadas, além da quantidade de poeira e ruído, por vezes ocorrendo desconforto aos colaboradores.

Por meio dos resultados obtidos, os colaboradores apresentam a satisfação e motivação, quanto à segurança oferecida, apoio dos líderes, oportunidades de crescimento, tratamento igualitário, entre outros aspectos em suma já citados. Por outro lado, as empresas devem se atentar a diversos outros fatores que também foram evidenciados mesmo que em número menor, mas não devendo ser ignorados; em relação às condições básicas de trabalho, clima do ambiente, ruídos, entre outros, que ambas as empresas precisam observar e levar em conta para melhoria e minimização dos colaboradores aos riscos e consequentes problemas advindos deste. Ademais, em relação ao fator estresse enfatizado na saúde mental do trabalhador, que por sua vez também foi apresentado em menor número, precisa ser observado pelos líderes para não resultar em diminuição da produtividade e desempenho no trabalho, através de contínuas melhorias e adaptações nas condições básicas de trabalho, oferecendo-lhes o bem-estar.

Conclui-se que o estudo atingiu os objetivos previamente estabelecidos, e que a satisfação do trabalhador está relacionada com a saúde mental, pois um colaborador não satisfeito com o local de trabalho a qual está inserido, maiores chances de estresse, instabilidade psíquica nesse trabalhador e diminuição de sua produtividade. A prática da QVT é percebida pelos colaboradores por sua motivação e satisfação com os aspectos vistos na empresa; as forças e vulnerabilidades apresentadas nas empresas podem ser avaliadas e tratadas da melhor maneira que o líder identificar que adapta a sua empresa, para desenvolvimento contínuo da QVT, e os colaboradores em sua maioria não apresentam impactos em sua saúde pelo estresse ocupacional.

O estudo limitou-se à pesquisa de duas empresas moveleiras de Passos, no Sul de MG, não retratando a totalidade perceptiva de todos os colaboradores da cidade desta atividade profissional. Como sugestão para estudos futuros, está o amplo ambiente deste setor, para ser observado e explorado diversos outros fatores, que podem interferir na QV destes trabalhadores, como por exemplo, com ênfase na iluminação e ruídos ou acidentes trabalhistas. Além do mais, o estudo traz contribuição social e acadêmica, para informação e apresentação do local de trabalho moveleiro e suas influências na QV e saúde mental dos colaboradores.

## Referências

ALBUQUERQUE, L. G. & LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Estratégias de Recursos Humanos e Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho: O stress e a expansão do conceito de Qualidade Total**. Revista de Administração da USP, 2, 40-51. 1998.

ANTONIO, F. D.; GASPAROTTO, A. M. S. **A implantação do método 5s no setor de protótipos em uma empresa do ramo moveleiro no interior de São Paulo**. Revista Interface Tecnológica, v. 15, n. 2, p. 504-515. 2018.

BARBOSA, S R da C S. **Qualidade de vida e ambiente: uma abordagem em construção**. In: BARBOSA, S R da C S. (org). A Temática Ambiental e a Pluralidade do Ciclo de Seminários do NEPAM. Campinas: UNICAMP, 1998. p. 401 – 425.

BOAS, Ana Alice Vilas; MORIN, Estelle M. **Qualidade de Vida no Trabalho: Um Modelo Sistemático de Análise**. 2017. 29 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2017. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/rad/article/view/31720/pdf>. Acesso em: 25 de setembro de 2022.

CHIAVENATO, Idalberto. **GESTÃO DE PESSOAS: o novo papel dos recursos humanos na organização**. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014. 512 p.

COUTO, Priscila Roriz; PASCHOAL, Tatiane. **Relação entre ações de qualidade de vida no trabalho e bem-estar laboral**. Psicologia Argumento, v. 30, n. 70, 2017.

CUNHA, Murilo Bastos da; BAPTISTA, Sofia Galvão. **Estudo de usuários: visão global dos métodos de coleta de dados**. user studies: a global visions of methods for colleting the data. User studies: a global visions of methods for colleting the data. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pci/a/h6HP4rNKxTby9VZzgzp8qGQ/?lang=pt>. Acesso em: 03 de março de 2023.

FERNANDES, EDA CONTE. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar**. 2º Ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FRANÇA, A C. LIMONGI. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras**. Revista Brasileira de Medicina Psicossomática. Rio de Janeiro, Vol. 1, nº 2, p. 80, abril. /mai. /jun.1997.

FONTOURA, Fabrício dos Santos et al. **Irregularidades encontradas em um Canteiro de Obras Brasileiro**. Revista Espacios. Vol 38, ano 2017, número 59, página 15. Disponível em: <http://www.revistaespacios.com/a17v38n59/a17v38n59p15.pdf>. Acesso em: 15 de janeiro de 2023.

GADELHA, L. F. **Análise da demanda ergonômica em empresas do setor marceneiro**. 2016. 98 p. Monografia (Bacharel em Engenharia de Produção) -

Universidade Federal Rural do Semi-Árido Ufersa, Mossoró/RN, 2016. Disponível em: [https://repositorio.ufersa.edu.br/bitstream/prefix/6383/1/FernandoOR\\_ART.pdf](https://repositorio.ufersa.edu.br/bitstream/prefix/6383/1/FernandoOR_ART.pdf). Acesso em: 15 de maio de 2023.

GIL, A. C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis estratégicos**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2016. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/admrevista/article/view/e-6104/371374436>. Acesso em: 11 de julho de 2023.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de Pessoas: Enfoque nos Papéis Profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.

GODOY, Arilda Schmidt. **Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades**. RAE – Revista de Administração de Empresas. São Paulo. V. 35. n. 3. p. 21. 1995.

IIDA, I. **Ergonomia: projeto e produção**. 2. ed. São Paulo: Edgard Blucher, 2005. 360p.

LIPP, M. E. N.; MALAGRIS, L. E. N. (2001). **O stress emocional e seu tratamento**. In B.Rangé (Org). Psicoterapias cognitivo-comportamentais: um diálogo com a psiquiatria (p.475-490). Porto Alegre: Artmed. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/29361/20473>. Acesso em: 16 de maio de 2023.

MACHADO, Eduarda L. et al. **Qualidade de vida dos docentes: um estudo de caso**. Três Corações: Revista da Universidade Vale do Rio Verde, v.9, n.2, p. 255-263. 2011.

MARTINS, Caroline O.; MICHELS, Glaycon. **Programas de promoção da saúde do trabalhador: exemplos de sucesso**. Revista Brasileira de Cineantropometria & Desempenho Humano. 2003, vol. 5, nº. 1, p. 85-90. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/rbcdh/article/view/4010>. Acesso em 27 de setembro de 2022.

MASLOW, A. H. **Motivation and personality**. New York, NY: Harper, 1954. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/X4Cm9CPhzCCSxzGfZ9TBVzh/>. Acesso em: 11 de julho de 2023.

MENDES, Ricardo Alves. **Ginástica Laboral: princípios e aplicações práticas**. 2. Ed. São Paulo: Manole, 2008.

NAVARRO, Vera Lucia. **O trabalho e a saúde do trabalhador na indústria de calçados**. Revista São Paulo em Perspectiva. Vol 17, ano 2003, número 02. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/spp/a/PMSnS8hs3qkZvsfq9FT5wJ/?lang=pt>. Acesso em: 01 de dezembro de 2022.

OLIVEIRA, Ericka Gama Barbosa. **Ambientes de trabalho patologizantes: Seus líderes e efeitos desta liderança sobre sua equipe**. XI Congresso Nacional de Excelência em Gestão, Rio de Janeiro, 2015. Disponível em: <https://seer.uniacademia.edu.br/index.php/cadernospsicologia/article/view/2515/1648>. Acesso em: 11 de julho de 2023.

PETERS, Ariane; CASAGRANDE, Jacir Leonir; PICOLLI, Icaro Roberto Azevedo. **Qualidade de vida no trabalho: um estudo com trabalhadores terceirizados em uma empresa de construção civil**. Revista da UNIFEBE, v. 1, n. 22, p. 104-127, 2017.

RIBAS, M. C. **Vulnerabilidade ao stress no trabalho: Investigação com auxiliares e técnicos de enfermagem**. 2009. Trabalho de conclusão de curso (especialização em psicologia da saúde: práticas clínicas e hospitalares). Instituto de Psicologia, Universidade Estadual Júlio de Mesquita Filho, Bauru. 2009.

SANTANA, A. de S.; KILIMNIK, Z. M. (Org.). **Qualidade de Vida no Trabalho: abordagens e fundamentos**. Rio de Janeiro: Elsevier; Belo Horizonte: Fundação Dom Cabral, 2011.

SANTOS, Luiz Carlos. **A elaboração de artigo técnico-científico: possível aplicação nas áreas das ciências contábeis, da administração e do direito.** Bahia: Diamantina Presença, v. 2, 05 nov. 2019. Disponível em: <https://www.lcsantos.pro.br/a-elaboracao-de-artigo-tecnico-cientifico-possivel-aplicacao-nas-areas-das-ciencias-contabeis-da-administracao-e-do-direito/>. Acesso em: 11 de julho de 2023.

SELIGMANN-SILVA, E. **Desgaste Mental no Trabalho Dominado.** Rio de Janeiro: Editora UFRJ/ Editora Cortez. 1994.

SILVA, M. A. DIAS da.; DE MARCHI, RICARDO. **Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho.** São Paulo: Editora Best-Seller, 1997.

SILVA, K. R. **Análise de fatores ergonômicos em marcenarias do Município de Viçosa,** MG. Viçosa: 1999. 97 p. Dissertação (Mestrado em Ciência Florestal), Universidade Federal de Viçosa.

SILVA, K. R.; SOUZA, A. P.; MINETTE, L. J. **Avaliação do perfil de trabalhadores e das condições de trabalho em marcenarias no município de Viçosa-MG.** Revista Árvore. Vol. 26, nº 6, 2002.

TAVARES, M. **A clínica na confluência da história pessoal e profissional.** In W. Codo (Ed.), O trabalho enlouquece? – Um encontro entre a clínica e o trabalho (pp. 53-103). Petrópolis, RJ: Vozes. 2004.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração.** 4a Ed, São Paulo: Atlas, 2003.

ZANELLI, J. C. **Estresse nas organizações de trabalho: compreensão e intervenção baseadas em evidências.** Porto Alegre: Artmed, 2010