



**INSTITUTO FEDERAL**  
Rondônia



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica  
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia

**Campus Porto Velho Zona Norte**

**Coordenação do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Comercial EAD**

**JOELMA DA SILVA ALVES**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E PRODUTIVIDADE EM EMPRESAS**

**PORTO VELHO**

**2025**

**JOELMA DA SILVA ALVES**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E PRODUTIVIDADE EM EMPRESAS**

Artigo entregue como Trabalho de Conclusão de Curso ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO), Campus Porto Velho Zona Norte, como requisito parcial para obtenção do grau de tecnólogo, junto ao Curso Superior de Tecnologia em Gestão Comercial, sob a orientação do professor Dr. Wilimar Junio Ruas.

**PORTO VELHO**

**2025**

Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema Gerador de Ficha Catalográfica do IFRO.

Alves, Joelma da Silva.

Qualidade de vida no trabalho e produtividade em empresas /  
Joelma da Silva Alves. - Porto Velho, 2025.  
17 f.

Orientador(a): Prof. Dr. Wilimar Junio Ruas.

Trabalho de Conclusão de Curso (Superior de Tecnologia em  
Gestão Comercial EAD) – Instituto Federal de Educação, Ciência e  
Tecnologia de Rondônia - IFRO, Porto Velho, 2025.

1. QVT. 2. bem - estar. 3. desempenho. 4. colaborador. 5.  
organizações. I. Ruas, Wilimar Junio (orient.). II. Instituto Federal de  
Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia - IFRO. III. Título.

**Bibliotecário(a) Responsável:** Gizele de Melo Viana, CRB-11/914

**JOELMA DA SILVA ALVES**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E PRODUTIVIDADE EM EMPRESAS**

Artigo entregue como Trabalho de Conclusão de Curso ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO), Campus Porto Velho Zona Norte, como requisito parcial para obtenção do grau de tecnólogo, junto ao Curso Superior de Tecnologia em Gestão Comercial, sob a orientação do professor Dr. Wilimar Junio Ruas.

Aprovado em 30/10/2025 pela banca examinadora.

---

Camila Calazans da Silva Luz

---

Wesley Moreira Dias

---

Wilimar Junio Ruas

## QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E PRODUTIVIDADE EM EMPRESAS

**RESUMO:** A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem se consolidado como elemento essencial para o bom desempenho das organizações, pois envolve práticas e políticas que visam equilibrar as necessidades pessoais e profissionais dos colaboradores. A QVT busca relacionar a produtividade e as necessidades básicas atendidas dos colaboradores, proporcionando o bem-estar ao trabalhador na execução da sua tarefa e buscando um ambiente de trabalho mais produtivo. Este estudo teve como objetivo analisar como a QVT influencia a produtividade nas empresas, identificando práticas adotadas e os impactos no desempenho organizacional, pretendendo oferecer subsídios para que gestores possam aprimorar suas políticas internas, alinhando o bem-estar dos funcionários. A metodologia utilizada para o desenvolvimento desse trabalho foi exploratória, bibliográfica e qualitativa, sendo realizada a partir de livros, artigos científicos e outras publicações acadêmicas. Os resultados obtidos mostraram que fatores como ambiente físicos adequados, relações interpessoais saudáveis, reconhecimento profissional, equilíbrio entre vida pessoal e profissional e acesso a benefícios complementares são determinantes para a percepção de bem-estar no trabalho. O estudo relatou a importância de um projeto de QVT não só para colaboradores, mas para o ambiente de trabalho da empresa, visando a busca por satisfação das necessidades e condições de bem-estar dos colaboradores.

**Palavras-chave:** QVT; bem-estar; desempenho; colaborador; organizações.

**ABSTRACT:** Quality of Working Life (QWL) has established itself as an essential element for organizational performance, as it involves practices and policies aimed at balancing employees' personal and professional needs. QWL seeks to connect productivity with the basic needs met by employees, fostering well-being for workers while performing their tasks and fostering a more productive work environment. This study aimed to analyze how QWL influences productivity in companies, identifying adopted practices and their impacts on organizational performance, and aiming to provide insights for managers to improve their internal policies and align them with employee well-being. The methodology used to develop this study was exploratory, bibliographical, and qualitative, drawing on books, scientific articles, and other academic publications. The results showed that factors such as adequate physical environments, healthy interpersonal relationships, professional recognition, work-life balance, and access to complementary benefits are crucial for the perception of well-being at work. The study reported the importance of a QWL project not only for employees, but for the company's work environment, aiming to satisfy the needs and well-being conditions of employees.

**Keywords:** QWL; well-being; performance; collaborator; organizations.

# 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho relata um tema onde faz relação entre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e a produtividade dos funcionários e da empresa. Em consonância com Rodrigues (1994), a qualidade de vida no trabalho tornou-se uma grande preocupação do homem desde o início de sua existência, em outros contextos, mas sempre voltada para satisfazer o mesmo e proporcionar bem-estar ao colaborador na execução de sua tarefa. Porém, é recente a preocupação e atenção com qualidade de vida no local do trabalho, além deste olhar mais atento sobre a situação de trabalho como parte integrante de já sociedade complexa, por parte dos empregadores e gestores de pessoas.

Segundo Chiavenato (2002), “a QVT tem o objetivo de assimilar duas posições antagônicas: de um lado, a reivindicação dos empregados quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho, do outro, o interesse das organizações quanto a seus efeitos sobre a produção e a produtividade”. Percebe-se pois, que a essa qualidade de vida impacta e relaciona-se tanto com empregadores como empregados de maneira direta.

Diante da ampla competição existente no mercado de trabalho, nem todas as empresas preocupam-se com bem-estar de seus funcionários, colocando o lucro e a produtividade em grande escala em primeiro lugar, o que resulta em exigências de muitas horas trabalhadas, altos índices de resultados e prazo cada vez mais curtos. Porém questiona-se: A produtividade não seria ainda mais eficiente se a qualidade de vida no trabalho fosse uma preocupação?

Assim, para analisar essa questão, este trabalho busca compreender a QVT e como ela se relaciona com a produtividade nas empresas. Para tal, foi feita uma revisão de literatura, com base em livros, periódicos e sites, possibilitando um melhor entendimento do tema em estudo.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 Definições sobre trabalho

Ao discorrerem sobre a origem do trabalho, Borges e Yamamoto (2014), revisitam os termos latinos “*tripalium*” e “*trabacula*”, que estão associados ao significado de tortura, como palavras originárias do termo trabalho. Enquanto para algumas pessoas o trabalho é fonte de desprazer, queixas e obrigações, para outras, se traduz como fonte de prazer e realização. Seja como for, ter uma ocupação exerce grande importância na vida das pessoas e detém diversos significados e sentidos, sejam eles convergentes ou discrepantes.

Losekan e mourão (2010), concordam com a existência das várias significações atribuídas ao trabalho e acrescentam que, ao longo do tempo, o trabalho deslocou-se da função de castigo, quando considerados os termos “*lida e labuta*” para função divina, capaz de dignificar o homem, elevando-o ao bem e à liberdade. Portanto, percebe-se que o contexto histórico em relação direta sobre significados atribuídos ao trabalho (BORGES;YAMAMOTO,2014).

### 2.2 Qualidade de vida no trabalho (QVT)

No século XVIII, com a revolução industrial, necessitou-se de um novo modelo de produção, divisão do trabalho e aperfeiçoamento das tarefas realizadas. De acordo com Rodrigues (1994, p.76) “a qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência com outros títulos em outros contextos, sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de sua tarefa”. De acordo com Fernandes (1996), na década de 1960, os Estados Unidos da América criaram a *National Commission for Productivity* que tinha o objetivo de avaliar as causas da baixa produtividade nas indústrias daquele país, depois foi criado o *National Center for Productivity and Quality of Working Life* que tinha como função realizar estudos sobre qualidade de vida no trabalho.

A origem do termo qualidade de vida no trabalho atribui-se a Eric Trist e seus colaboradores do Tavistock Institute em 1950. Eles desenvolveram uma abordagem sócio técnica da organização do trabalho, agrupando o indivíduo, o trabalho e a organização, com base na análise e na reestruturação da tarefa buscando melhorar a produtividade, reduzir os conflitos e tornar a vida dos trabalhadores menos penosas (FERNANDES, 1996, p.40).

Ainda no século XVIII, eram notáveis os sinais de problemas no sistema de produção em grande escala, que se agravou com o momento de crise do petróleo. Existia uma chance de agregar os interesses dos empregados e empregadores com práticas gerenciais capazes de minimizar os conflitos, ao se oferecer maior motivação aos empregados, tendo como base as filosofias dos autores da escola de relações humanas, como Herzberg, Maslow entre outros. Desta forma, o grande marco no desenvolvimento da QVT foi na década de 1970. A partir desse momento o trabalho começou a ser valorizado tendo um significado para o encontro da autorrealização, crescimento profissional, desenvolver habilidades, proporcionar segurança e satisfação em cada realização. Fernandes (1996) cita que até o início da década de 1980, muitas pesquisas se destacaram no cenário internacional do movimento de QVT onde se preocupavam em pesquisar e desenvolver técnicas que significassem melhorias das condições de trabalho.

Existem vários indicadores que podem ser utilizados para facilitar o trabalho de administradores quanto a medição da satisfação e motivação dos funcionários. Autores como Walton desenvolveram modelos para identificar fatores que determinam a QVT nas organizações.

Um dos modelos mais utilizados atualmente nas organizações é o modelo de Walton por se tratar de um modelo de carácter quantitativo e qualitativo, associando o maior número de dimensões para avaliar a QVT.

Quadro 1 – Modelo de Walton e suas dimensões

DIMENSÕES	INDICADORES DE QVT
1. Compensação justa e adequada	Equidade interna e externa
	Proporcionalidade entre salário
	Justiça na compensação
	Partilha dos ganhos de produtividades
2. Condição de trabalho	Jornada de trabalho razoável
	Ambiente físico seguro e saudável
	Ausência de insalubridade
3. Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia
	Qualidade múltiplas
	Informação sobre processo total do trabalho
	Auto controle relativo
4. Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira
	Crescimento pessoal
	Perspectivas de avanço salarial
	Segurança de emprego
5. Integração social na organização	Ausência de preconceitos
	Igualdade
	Mobilidade
	Relacionamento
	Senso comunitário
6. Constitucionalismo	Direitos de proteção do trabalhador
	Liberdade de expressão
	Direitos trabalhistas
	Tratamento imparcial
	Privacidade pessoal
7. O trabalho e o espaço total de vida	Papel balanceado no trabalho
	Poucas mudanças geográficas
	Tempo para lazer da família
	Estabilidades de horários
8. Relevância social do trabalho na vida	Imagem da empresa
	Responsabilidade social da empresa
	Responsabilidade pelos produtos
	Práticas de emprego

Fonte: adaptado de fernandes (1996)

Fernandes (1996) em caráter quantitativo propõe o uso das oito dimensões apresentadas por Walton com intuito de auxiliarem pesquisas empíricas sobre a avaliação da qualidade de vida no ambiente de trabalho. Trata-se de uma proposta caracterizada por avaliar a satisfação do colaborador, utilizando questionários apropriados em medir o grau de satisfação de todos os participantes.

### 2.3 Práticas de QVT nas empresas

Segundo Chiavenato (2004), a gestão da qualidade de vida total nas

organizações depende fundamentalmente da otimização do potencial humano. Estudos recentes demonstram que baixa motivação, falta de atenção, baixa produtividade e alta rotatividade dentro de uma organização estão ligadas a ausência de qualidade de vida no meio do trabalho.

A QVT parte do princípio de que o comprometimento e a motivação do trabalhador ocorre de maneira mais natural em ambientes em que eles tenham a liberdade de interagir. O empregado que possui uma vida familiar insatisfatória, tem o trabalho como único ou maior meio para obter a satisfação de muitas de suas necessidades, principalmente as sociais. O trabalho assume um peso importante na vida pessoal e profissional do trabalhador.

Para promover um ambiente de trabalho produtivo, torna-se fundamental integrar práticas de QVT com estratégias de gestão eficazes. De acordo com Chiavenato (2010), a gestão estratégica de pessoas envolve a adoção de práticas que promovem o desenvolvimento e satisfação dos funcionários, criando um ambiente propício para a otimização ou maximização do desempenho. Logo, isso significa colocar em práticas políticas que conectem os objetivos de cada colaborador com os da empresa, fazendo com que todos se sintam valorizados e motivados a alcançar suas metas. Quando os funcionários entendem como suas contribuições fazem a diferença no sucesso da empresa, se sentem mais comprometidos.

Ademais, pra promover essa integração, é fundamental que as empresas desenvolvam programas de QVT que estejam diretamente relacionados aos indicadores de desempenho e aos resultados organizacionais. A adoção de horários flexíveis, programas de desenvolvimento profissional e a promoção de um ambiente de trabalho saudável são estratégias que, além de melhorarem a QVT, elevam o comprometimento e a produtividade dos colaboradores. Segundo Silva (2021), essas ações têm um impacto significativo no bem-estar dos funcionários. Portanto, quando a gestão estratégica de pessoas incorpora práticas de QVT, cria-se uma colaboração que fortalece o engajamento dos funcionários e pontencializa o desempenho organizacional.

Diante desse contexto, a combinação dessas práticas de QVT com estratégias de gestão eficazes não só melhora a qualidade de vida no trabalho, mas também contribui para aumento da produtividade. Assim, ao implementar práticas que atendem as necessidades básicas dos funcionários e promovem seu

desenvolvimento, as organizações podem criar um ambiente de trabalho mais saudável e eficiente.

#### **2.4 A práticas de QVT no período pós-pandemia de COVID-19**

Anteriormente centrada principalmente na qualidade organizacional, a busca pela excelência total agora se volta para a qualidade de vida no trabalho, visando uma participação ampliada dos funcionários, descentralização de decisões, um ambiente físico seguro e confortável, e oportunidades para crescimento e desenvolvimento pessoal. Bulinska-Stangrecka e Bagienska (2021) demonstraram que, durante a pandemia, relações positivas entre colegas e o apoio das organizações associam-se a maiores níveis de satisfação no trabalho, sendo esta relação mediada pela confiança. Diante disso, é importante que os gestores, cientes das demandas profissionais, fortaleçam medidas que promovam relações profissionais positivas, confiança entre colegas, autonomia e equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, para garantir que o contexto pandêmico e pós-pandêmico não afete negativamente a satisfação dos funcionários com o trabalho.

O trabalho remoto, também conhecido como home office, é uma forma de teletrabalho que tem sido amplamente adotado em diversos países e tornou-se uma necessidade imediata, não apenas uma opção, como forma de conter a propagação do vírus entre a residência e o local de trabalho. No entanto, a transição para essa modalidade enfrentou desafios, destacando a necessidade de qualificação, acesso à internet de qualidade e a posse de computadores ou notebooks, que se tornaram ferramentas essenciais para o desempenho das atividades profissionais. Apesar das críticas e resistências iniciais, o trabalho remoto é uma tendência global (BRIDI et al., 2020).

Mesmo após o fim da pandemia, várias organizações optaram por manter o teletrabalho, por reconhecerem as vantagens de adotar modelos de trabalho híbridos. Dessa forma, o ambiente familiar foi transformado em um espaço público, o que resultou em mudanças e um aumento de demandas, incluindo a extensão da jornada de trabalho sem limites, fornecendo recursos como internet, computador e celular para facilitar o teletrabalho, visando garantir o distanciamento físico e o cumprimento do isolamento residencial (ARAUJO; LUA, 2020).

Contudo, períodos de trabalho presencial continuam sendo fundamentais para

preservar a cultura da empresa, promover a interação social entre os colaboradores, entre outros aspectos. A pandemia de COVID-19 remodelou as dinâmicas de trabalho o que, pelo menos em termos de discurso organizacional, ressaltou a importância da responsabilidade social empresarial, incentivando uma perspectiva voltada para além dos limites da organização e em prol de práticas mais humanizadas, empáticas e colaborativas.

### **3 METODOLOGIA**

A metodologia de desenvolvimento deste trabalho foi estruturada por meio de pesquisa exploratória e bibliográfica com intuito de compreender as dimensões definidas nos modelos teóricos.

Para tanto, foram adotados os procedimentos metodológicos conforme os critérios estabelecidos por Vergara (1998), que classifica os tipos de pesquisa sob três enfoques: quanto aos fins, quanto aos meios e quanto a abordagem.

Quanto aos fins a pesquisa é exploratória pois visa aprofundar o entendimento sobre como a qualidade de vida no ambiente de trabalho influencia a produtividade dos colaboradores.

Quanto aos meios a pesquisa é bibliográfica, sendo realizada a partir de livros, artigos científicos e outras publicações acadêmicas que abordam os temas QVT e produtividade. As fontes bibliográficas foram obtidas por meio de pesquisas na internet, no site google acadêmico e em sites que tratam do assunto de QVT. As palavras chave utilizadas foram: qualidade de vida no trabalho; produtividade.

A pesquisa adota uma abordagem qualitativa, pois considera que este método permite discorrer sobre a relação entre QVT e produtividade. A abordagem qualitativa é apropriada para analisar significados e percepções dos colaboradores no contexto organizacional.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A QVT e a motivação estão diretamente ligadas a satisfação e o bem-estar dos funcionários. A insatisfação de uma equipe de trabalho será altamente prejudicial para evolução e a produtividade da organização. Observa-se que a organização falha em fatores relevantes para QVT de seus funcionários, o que pode influenciar no crescimento da empresa. É preciso uma mudança drástica por parte da administração, na implantação de programas de qualidade de vida no trabalho, além de atividades de reconhecimento da importância de cada colaborador.

A QVT está diretamente ligada a motivação, pois ela é responsável por afetar as atitudes pessoais e comportamentais relevantes para a produtividade individual e grupal, tais como: motivação para o trabalho, adaptabilidade a mudanças no ambiente de trabalho, criatividade e vontade de inovar ou aceitar mudanças e, principalmente, agregar valor à organização.

Segundo Demo e Pachoal (2023) são apresentadas 10 práticas efetivas de QVT para aplicação nas organizações:

1. Considere a cultura da sua organização: Evite a contratação de serviços e produtos prontos/ preestabelecidos, que não levem em conta as especificidades da organização, como sua cultura, processos e práticas organizacionais e gerenciais, bem como experiências dos seus colaboradores.

2. Faça um bom diagnóstico sobre como as pessoas avaliam seu contexto de trabalho na organização (por exemplo, as condições físicas e tecnológicas, a carga de trabalho, as práticas de gestão de desempenho, a qualidade da comunicação e das relações interpessoais, as práticas de reconhecimento etc.)

3. Estabeleça os princípios de QVT: Com base no diagnóstico, estabeleça os fundamentos normativos e os princípios da QVT que serão adotados na organização. Essa iniciativa evita os impactos de possíveis rupturas gerenciais comuns nas empresas.

4. Estabeleça indicadores que norteiem a elaboração e o acompanhamento de um programa de QVT com base no diagnóstico traçado.

5. Identifique causas do bem-estar/mal-estar no trabalho e intervenha sobre elas.

6. Evite práticas de ódio corporativo: Práticas desse tipo são limitadas e sem

conexão com as reais fontes de bem-estar/mal-estar no trabalho. Elas podem estar na moda e parecer atraentes no início, mas a tendência é que a adesão das pessoas seja cada vez menor e que os investimentos financeiros e estruturais não tragam os resultados desejados.

7. Selecione bem práticas: Programas de manejo de estresse, de orientação de carreira e mentoria, por exemplo, bem como serviços de suporte psicológicos e médico são bem-vindos, só não devem ser as únicas práticas de QVT oferecidas pela organização.

8. Criar uma equipe para cuidar da QVT. A promoção da QVT não é responsabilidade exclusiva da equipe de gestão de pessoas ou da equipe de saúde. Crie e formalize uma equipe de trabalho composta por profissionais de diferentes áreas da organização. Esta equipe deve coordenar as decisões e ações para promoção de QVT e estabelecer a ponte entre equipes de gestão de pessoas e de saúde e as diversas gerências e grupos que compõem a estrutura organizacional.

9. Enfatizar a gestão participativa: Enfatizar práticas que estimulem a gestão participativa e compartilhada na organização. Esse é um ponto estruturante para QVT. Quando as pessoas participam e tomam decisões coletivamente, elas se sentem implicadas, envolvidas e comprometidas com a organização e a equipe e, particularmente, com eventuais programas da QVT que venham a ser adotados.

10. Fortalecer a rede: é importante compartilhar experiências bem-sucedidas e conhecer as práticas de sucesso de outras organizações, além de discutir conhecimentos, dúvidas e desafios sobre a QVT nas empresas brasileiras.

Investir em qualidade de vida no trabalho é essencial para o desenvolvimento e sucesso de uma organização. É necessário que os administradores da empresa tenham essa consciência e busquem sempre identificar as necessidades de sua equipe de trabalho, para aplicar constantemente melhorias adequadas em solucionar e prevenir situações relacionadas a motivação e satisfação. Pois, quanto maior a mudança, melhor será o retorno na produtividade, na qualidade e no resultado financeiro da organização.

## 5 CONCLUSÃO

O presente artigo apresentou, por meio de revisão bibliográfica, informações sobre a importância das pessoas nas organizações, os fatores que influenciam a satisfação dos colaboradores na empresa e o impacto dos programas de QVT. O estudo objetivou relacionar o tema QVT nas organizações e seu impacto positivo na produtividade.

Foi relatado a importância de um projeto de QVT não só para colaboradores, mas para a empresa no ambiente de trabalho que busca por satisfação das necessidades dos colaboradores e condições de desenvolvimento pessoal e de bem-estar dos mesmos. Assim, relatou-se, diante das teorias pesquisadas, a relação direta entre QVT, motivação e produtividade. O principal resultado mostrou que para maximizar os benefícios da QVT na produtividade organizacional, é necessário que a empresas adotem uma abordagem personalizada e adaptativa, levando em conta as características únicas de seu ambiente de trabalho e as necessidades específicas de seus colaboradores.

Assim os dados indicam que não existe uma fórmula única para implementar a QVT, mas sim um conjunto de práticas que devem ser continuamente avaliadas e ajustadas para garantir que estejam alinhadas com os objetivos estratégicos da organização e com as expectativas dos funcionários.

Quanto a limitações da pesquisa, ressalta-se a variedade e divergência das definições de QVT e conceito de produtividade na literatura, dificultando a comparação entre estudos e a construção de um entendimento unificado. Além disso, a credibilidade das fontes, vistos que, nem todos os artigos podem ser confiáveis, exigindo assim uma seleção cuidadosa para garantir que a revisão seja baseada em estudos de qualidade.

Posto isso, em relação as futuras pesquisas, recomenda-se a aplicação de uma pesquisa de campo em uma organização para avaliar o nível de satisfação dos funcionários com as práticas de QVT, bem como a percepção de como as práticas afetam a produtividade. Do mesmo modo, identificar como o modelo de QVT apresentado nesta pesquisa está sendo aplicado na organização e como ele pode ser ajustado para melhorar o bem-estar dos funcionários e a produtividade.

Contudo, esta pesquisa reforçou a importância da QVT como um fator

determinante para a produtividade organizacional. As evidências sugerem que investir na qualidade de vida dos colaboradores não é apenas uma questão de responsabilidade social, mas uma estratégia de negócios que traz benefícios tangíveis para a organização.

## REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, T. M.; LUA, I. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 46, n. 27, 2020. Acesso em: 8 dez. 2025.
- BULINSKA-STANGRECKA, H.; BAGIENSKA, A. The role of employee relations in shaping job satisfaction as an element promoting positive mental health at work in the era of COVID-19. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, 2020. Acesso em: 8 dez. 2025.
- BORGES, L. de O.; YAMAMOTO, O. H. Mundo do trabalho: construção histórica e desafios contemporâneos. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (orgs.). **Psicologia, organização e trabalho no Brasil**. 2. ed. Dados eletrônicos. Porto Alegre: Artmed, 2014. p. 22–72.
- BRIDI, M. A. et al. **O trabalho remoto/home office no contexto da pandemia COVID-19**. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade, 2020. Acesso em: 8 dez. 2025.
- CHIAVENATO, I. **Recursos humanos**. Edição compactada. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- DEMO, G.; PASCHOAL, T. **Qualidade de vida no trabalho: dicas para práticas organizacionais efetivas**. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/laboragov/curadoria-tematica/qualidade-de-vida-no-trabalho-qvt>. . Acesso em: 19 out. 2025.
- LOSEKANN, R. G. C. B.; MOURÃO, H. C. Desafios do teletrabalho na pandemia COVID-19: quando o home vira office. **Caderno de Administração de Maringá**, v. 28, p. 71–75, ed. esp., jun. 2020. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/cadAdm/article/53637/751375150139>. . Acesso em: 28 dez. 2021.
- FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.
- RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1994.
- VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1998.
- SILVA, M. **A importância da eficiência direcionada: uma reflexão sobre a afirmação de Peter Drucker**. LinkedIn, 2021. Disponível em: <https://pt.linkedin.com/pulse/importancia-da-eficiencia-direcionada-uma-reflexao-sobre-silva-mffof>. Acesso em: 18 nov. 2025.