

CAMPUS CANGUARETAMA: Integrando a vida saudável com a qualidade de vida no ambiente de trabalho

CAMPUS CANGUARETAMA
PROJETO DE QUALIDADE DE VIDA
ANO 2019

1. IDENTIFICAÇÃO

TÍTULO: *CAMPUS* CANGUARETAMA: Integrando a vida saudável com a qualidade de vida no ambiente de trabalho

LOCAL: *CAMPUS* CANGUARETAMA - IFRN

DATA: 08/03/2019

DURAÇÃO: 10 MESES

PREVISÃO DE INÍCIO: 02 de Abril de 2019

COORDENADOR: Marcos Aurélio Crescêncio dos Santos

2. APRESENTAÇÃO

Ao longo dos últimos anos, o IFRN tem procurado fomentar o desenvolvimento de um ambiente de trabalho agradável. A Instituição tem elaborado estratégias e ofertado programas, não só para manter a qualidade dos serviços prestados, mas também para melhorar a saúde dos servidores e colaboradores que ali trabalham e fazem parte daquele contexto diário.

Em linhas gerais, esses projetos visam o desenvolvimento da qualidade de vida (QV) do servidor. As ações realizadas dentro destes projetos buscam, em um sentido mais amplo, a valorização do servidor a partir do ambiente de trabalho em que se encontra.

De acordo com Almeida e Gutierrez (2010, p. 154): a Qualidade de Vida “inclui desde fatores como bem-estar físico, funcional, emocional e mental, até elementos importantes na vida das pessoas como trabalho, família, amigos e outras circunstâncias do cotidiano”. Desta forma, a qualidade de vida (QV) passa a ser algo resultante da percepção de bem-estar individual dos seres humanos.

Uma avaliação subjetiva, aonde são levados em consideração um conjunto de aspectos, podendo eles serem socioambientais e/ou individuais, modificáveis ou não. Neste sentido, a percepção de bem-estar de todos os indivíduos envolvidos influencia e são influenciados, dentre outros fatores, pelo seu cotidiano. Dessa forma, questões como família, trabalho e saúde, são fatores que afetam a QV das pessoas.

Partindo do entendimento de que o ambiente ao qual estamos inseridos afeta (positiva ou negativamente) a nossa percepção sobre QV, o campus Canguaretama tem procurado seguir uma filosofia humanista que busca o equilíbrio entre as expectativas do colaborador e da instituição. Por meio da interação entre as exigências e necessidades de ambos, tem se almejado

atingir, por um lado, melhores resultados institucionais e por outro lado, a satisfação das pessoas que contribuem para tais resultados.

Entretanto, compatibilizar as expectativas individuais com as necessidades organizacionais pode ser um processo desafiador. Isto exige profissionais cada vez mais capacitados para elaboração de programas eficazes. Nessa perspectiva, a Coordenação de Atenção à Saúde do Servidor busca fomentar a elaboração de projetos, afim de diagnosticar e avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores e colaboradores para que seja possível traçar objetivos e metas para que cada Campus mantenha/obtenha um ambiente de trabalho mais agradável e amigável, buscando a maior qualidade de vida das pessoas no IFRN.

Portanto, o *Campus* Canguaretama irá abordar estratégias para ampliar e promover a conscientização de um estilo de vida mais saudável. Serão realizadas campanhas de conscientização para os homens e as mulheres acerca de doenças frequentes, momentos de integração e palestras ligados a política organizacional. Também teremos a continuação com as atividades físicas que mais tiveram adeptos no projeto de 2018.

3. JUSTIFICATIVA

No mundo em que vivemos atualmente o desejo e a busca por uma qualidade de vida melhor vem crescendo acentuadamente. É notório perceber que esta busca não é mais um simples modismo da sociedade moderna e que, portanto, seria algo passageiro. Muito pelo contrário, essa procura por uma QV é uma procura incessante e que vem sendo construída e debatida por toda a humanidade no decorrer da sua existência.

Uma das maneiras de se buscar a Qualidade de Vida, é associá-lo a uma QV no trabalho (QVT). Quando fazemos essa associação, a QVT passa a ganhar uma abordagem baseada na filosofia humanista – cujo sentido prega a valorização do trabalhador como ser humano onde se busca o equilíbrio entre o indivíduo e a instituição, gerando benefícios a ambos” (NISHIMURA; SPERS; GIULIANI, 2008).

O conceito de QVT passa por noções de motivação, satisfação, saúde e segurança no trabalho e envolve recentes discussões sobre novas formas de organização do trabalho e novas tecnologias. Vários instrumentos têm sido criados e utilizados, sendo que muitos deles trazem a satisfação profissional como definição principal da QVT (SCHMIDT; DANTAS; MARZIALE, 2008). No entanto, deve-se tomar bastante cuidado, pois a satisfação profissional

é considerada apenas uma variante em um universo, e baseando-se somente neste indicador, não será possível alcançar o objetivo desejado que é conseguir mensurar as variáveis que compõem a temática QVT e identificar o que mais existe para alcançá-la. No entanto, vários pesquisadores tem se dedicado nesta questão, enfatizando diferentes aspectos como: “conciliação dos interesses das organizações e dos indivíduos” (FERNANDES, 1996); “saúde, estilo de vida e ambientes de trabalho” (SILVA; MARCHI, 1997); “segurança e higiene no trabalho” (SIGNORINI, 1999); “conflitos decorrentes das relações interpessoais” (BOM SUCESSO, 2002); e “saúde mental, condições, organização e relações de trabalho” (SAMPAIO, 2004 apud, CÉSAR, ALVES e TOSTES, 2009, p.2); Diante disso, nota-se que a QVT não está restrita ao indicador de satisfação apenas, mas sim, que é algo bem mais amplo e que abrange, inclusive, a valorização do trabalhador como ser humano.

Outro fator importante recai sobre o estilo de vida. Para Nahas (2006), o ideal para se ter um estilo de vida tido como saudável, seria necessária a adoção de práticas de atividade física sistematizada, considerando toda a condição de vida e saúde do sujeito. Porém, para que hajam medidas de prevenção atuantes na vida do indivíduo, ele antes precisa conhecer e entender o motivo pelo qual precisa se manter em um estilo de vida ativo, com práticas regulares de exercício físico, com uma alimentação adequada entre outros comportamentos relacionados à saúde.

Segundo Walsh (2011), profissionais envolvidos em saúde mental têm subestimado consideravelmente a importância dos fatores do estilo de vida como contribuintes efetivos para estímulo individual e bem-estar social, bem como, para preservar e aperfeiçoar a função cognitiva. Por isso, o envolvimento multidisciplinar é de grande e fundamental importância para que indivíduos detenham condições benéficas de saúde (BERNARDO; MARTINY, 2018).

Neste sentido, uma política institucional interessada em discutir o desenvolvimento do indivíduo não apenas na sua atividade laboral, mas na sua vida além do trabalho passa a ser de fundamental importância. Ainda mais, quando ela amplia e valoriza o envolvimento multidisciplinar.

Por isso, a comissão iniciou a confecção deste projeto elaborando um breve questionário de diagnóstico de intervenção com o intuito de direcionar as ações do PQV 20019 ao encontro dos anseios e expectativas dos servidores do Campus Canguaretama. Para isto, disponibilizamos tal questionário durante uma semana na plataforma google forms e convocamos todos os servidores, através do e-mail institucional e pelas redes sociais, para respondê-lo. A partir de três eixos (política organizacional, saúde integral e estilo de vida)

utilizados como referência, elaboramos cinco questões onde perguntamos quais as atividades que eles consideram mais importantes dentro de cada eixo. Nas opções de resposta, colocamos as sugestões de atividades contidas no Anexo 3 do edital 2019 que consideramos mais viáveis de serem realizadas pela comissão em nosso Campus. Os servidores podiam assinalar mais de uma alternativa para responder cada questão e, caso a ação desejada não estivesse contemplada nas alternativas, eles poderiam informa-la em outra questão subjetiva logo em seguida. Após o período de uma semana, 32 servidores (31,07%) responderam ao questionário, onde os resultados serão apresentados abaixo.

- **Em relação ao eixo de política organizacional, tivemos as seguintes respostas:**

17 servidores assinalaram que acham mais importante a oferta de palestras, oficinas ou cursos de capacitação com temática relacionada ao trabalho desenvolvido no Instituto (Atendimento com Qualidade no Serviço Público; Ética no Serviço Público);

13 servidores assinalaram que acham mais importante a realização de atividades de integração/acolhimento de novos servidores;

9 servidores assinalaram que acham mais importante a realização de reuniões administrativas periódicas com os servidores técnico-administrativos;

9 servidores assinalaram que acham mais importante a realização de oficina de saúde vocal para os docentes;

9 servidores assinalaram que acham mais importante a publicação de informes administrativos de interesse geral dos servidores;

8 servidores assinalaram que acham mais importante a realização de atividades de Cine Debate trimestrais para discussão de temas relevantes na atualidade;

8 servidores assinalaram que acham mais importante a realização de ações de reconhecimento profissional (servidor do mês, prêmio anual dos servidores);

6 servidores assinalaram que acham mais importante a realização de atividades para preparação para aposentadoria (atividades de educação financeira, planos de previdência, lazer).

Nenhum deles considerou ter alguma atividade não contemplada neste eixo.

- **Em relação ao eixo estilo de vida, tivemos os seguintes resultados:**

17 servidores assinalaram que acham mais importante a realização de atividades envolvendo terapias complementares (meditação);

13 servidores assinalaram que acham mais importante a realização de Palestras/Capacitações/Oficinas (Alimentação Saudável e Importância do Exercício Físico entre outros);

13 servidores assinalaram que acham mais importante a realização de Ginástica laboral;

13 servidores assinalaram que acham mais importante a realização de eventos integrativos em datas comemorativas (corridas de rua, torneios esportivos);

13 servidores assinalaram que acham mais importante a realização de práticas esportivas e de atividades físicas (futsal);

12 servidores assinalaram que acham mais importante a realização de atividades recreativas / lazer (jogos de tabuleiros, jogos de mesa, gincanas, jogos eletrônicos);

- **Em relação ao eixo de saúde integral, tivemos os seguintes resultados:**

23 servidores assinalaram que acham mais importante a realização de Palestras/Capacitações/Oficinas (Saúde Mental, Saúde Bucal e primeiros socorros);

21 servidores assinalaram que acham mais importante a realização de atividades nos meses coloridos (setembro amarelo, outubro rosa, novembro azul, dezembro vermelho);

14 servidores assinalaram que acham mais importante a realização de campanhas em dias estratégicos (no dia mundial de combate à hipertensão e o dia mundial de combate à obesidade).

Nenhum deles considerou ter alguma atividade não contemplada neste eixo.

Como observado, o eixo Política Organizacional é primordial para que os indivíduos possam refletir sobre diversos temas, que através de diretrizes possam ser orientados em direção ao alcance dos objetivos na Instituição e na vida pessoal, frente a diversos aspectos inerentes ao planejamento de curto, médio e longo prazo, auxiliando na tomada de decisões e buscando a realização profissional e pessoal.

No que tange as campanhas relacionadas ao combate às doenças, ficou evidente a importância e sensibilidade que a comunidade tem em relação aos eixos de estilo de vida e de saúde integral, que buscam a mudança dos nossos hábitos, assim como a nossa cultura alimentar, que é primordial para almejarmos uma vida saudável e um envelhecimento ativo, passando pela cultura de prevenção, que nos permitirá laborar em ambientes mais seguros.

Sendo assim, este projeto justifica-se em virtude de estar vindo ao encontro do anseio dos servidores em relação às atividades que contribuam para uma melhora nas relações interpessoais institucionais, melhora do estilo de vida durante e após o período de trabalho, bem como a qualidade de vida dentro e fora da instituição.

4. OBJETIVO GERAL

Promover atividades sistematizadas que repercutam positivamente no estilo de vida, na saúde e bem-estar dos servidores e servidoras do *Campus Canguaretama* dentro e fora do ambiente institucional– IFRN.

5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Oferecer atividades que estimulem cuidados em saúde e a prática de atividade física dos servidores, colaboradores e estagiários do *Campus Canguaretama*;
- Incentivar o processo de relacionamento interpessoal através da promoção de práticas socializadoras, culturais e de lazer, com vistas à melhoria do sentimento de pertencimento de grupo e conseqüentemente um bem-estar nas relações de trabalho;

6. METAS E INDICADORES

- Consolidar a prática das atividades ofertadas pelo projeto de qualidade de vida na rotina dos servidores *Campus Canguaretama*. Para tanto, almejamos que 50% dos inscritos permaneçam nas atividades até o termino da vigência do mesmo;
- Como indicador, utilizaremos a lista de frequência de cada atividade.

7. PÚBLICO-ALVO

As ações têm como público-alvo os servidores efetivos, substitutos, os colaboradores terceirizados e os estagiários do *Campus Canguaretama*.

8. METODOLOGIA

As atividades propostas pelo projeto serão desenvolvidas ao longo do ano de 2019 e serão divididas em duas categorias: I) **Categoria Regulares:** são atividades que irão acontecer de forma ininterrupta e com frequência semanal. II) **Categoria Sazonal:** São atividades que

irão acontecer pontualmente em datas pré-determinadas, que poderão ter carga horária variável, dependendo do tipo de evento.

Assim, no quadro abaixo, temos as atividades que serão desenvolvidas durante a vigência do projeto.

	Atividade/Ação	Descrição	Categoria de atividade
1	Prática de atividades físicas/esportivas (Tênis de mesa, Xadrez, Natação Musculação e Ginástica laboral).	Tem como objetivos: a socialização dos servidores, bem como a diminuição do sedentarismo e do estresse dos mesmos. Cada modalidade terá uma turma de servidores de ambos os sexos.	Regular
2	Meditação/Consciência corporal	Tem como objetivos: diminuição do estresse, aumento do nível de atenção e relaxamento, melhora do nível de oxigenação do sangue e diminuição da frequência cardíaca, além de aumentar o grau de consciência corporal e autoconhecimento dos participantes.	Regular
3	Cine Debate	Tem como objetivo: estimular a interação entre os participantes, promovendo discussões a respeito de temas de relevância para a comunidade institucional.	Sazonal
4	Aniversariantes do quadrimestre	Tem como objetivo: comemorar o aniversário dos servidores na instituição com o intuito de melhorar o relacionamento interpessoal.	Sazonal
5	Palestra de Primeiros Socorros	Tem como objetivo: orientar os participantes para as principais formas de proceder diante das situações mais	Sazonal

		frequentes que necessitem de primeiros socorros	
6	Palestra de Educação em Saúde Bucal	Tem como objetivo: realização de palestras sobre as temáticas propostas com o intuito de sensibilizar os participantes da importância da prevenção dos diversos problemas de saúde, bem como do diagnóstico e tratamento precoces.	Sazonal
7	Campanhas de Saúde segundo os meses das cores		
8	Palestra sobre Alimentação Saudável		
9	Palestra sobre uso de substâncias psicoativas		
10	Formação de equipes dos servidores para SEMADEC	Tem como objetivo: integração e acolhimento dos servidores em atividades coletivas promovidas pela instituição.	Sazonal

9. EQUIPE PROFISSIONAL

A comissão é composta por: Alberis Eron Flavio de Oliveira, Ana Kamily de Souza Sampaio, Avelino Aldo de Lima Neto, Bruno de Souza Maggi, David da Silveira Mousinho, Fabiana Melo de Araujo, Jocelio Ramalho Silva, Jose Vilani de Farias, Lailson Silva de Lima, Luis Eugenio Martiny, Marcos Aurélio Crescêncio dos Santos (Coordenador), Nilton Xavier Bezerra.

Contamos com um estagiário de educação física, além de outros colaboradores multidisciplinares do IFRN.

10. RECURSOS

Quase todas as atividades serão realizadas pelos servidores do próprio *Campus* e em alguns momentos serão convidados servidores de outros *Campi* ou mesmo colaboradores externos, entretanto, não haverá custos adicionais com diárias e ou hospedagem.

A maior parte do recurso será destinada à aquisição de materiais permanentes. No entanto, serão empregados recursos para o custeio, através da aquisição de alguns insumos e

através da contratação de um estagiário de educação física para o acompanhamento das atividades.

RECURSOS DE CUSTEIO

Item	Descrição	Qtd.	Preço Unitário	Valor Estimado
1	Colete para futebol	20	R\$ 19,00	R\$ 380,00
2	Par rede de futsal fio 4	2	R\$ 125,00	R\$ 250,00
3	Bola futsal	12	R\$ 120,00	R\$ 1.440,00
4	Kit de suporte e rede de Nylon para Tênis de mesa	1	R\$ 250,00	R\$ 250,00
5	Bola para tênis de mesa	100	R\$ 3,00	R\$ 300,00
6	Diárias	2	R\$ 70,00	R\$ 140,00
7	Anilha 3kg	4	R\$ 18,00	R\$ 72,00
8	Anilha 5kg	4	R\$ 32,00	R\$ 128,00
9	Anilha 10kg	4	R\$ 62,00	R\$ 248,00
10	Anilha 15kg	2	R\$ 95,00	R\$ 190,00
11	Barra de aço 160 cm	2	R\$ 86,00	R\$ 172,00
12	Barra de aço 40 cm	2	R\$ 62,00	R\$ 124,00
13	Aula de Consciência corporal	8	R\$ 152,00	R\$ 916,00
				TOTAL
				R\$ 4.610,00

RECURSOS DE CAPITAL

Item	Descrição	Qtd.	Preço Unitário	Valor Estimado
1	Máquina Adutora/Abdutora	01	R\$ 2.990,00	R\$ 2.990,00
2	Suporte para agachamento	01	R\$ 1.500,00	R\$ 1.500,00
				TOTAL
				R\$ 4.490,00

11. CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO

EIXO		ATIVIDADE	LOCAL	PÚBLICO
Saúde Integral	1	Avaliação PEVI (Luís Eugênio)	Setor de saúde	Servidores, bolsistas e terceirizados
	2	Campanha de combate ao suicídio (setembro amarelo) (setor de saúde)	Sala 12 (RP) e auditório	Toda a comunidade interna e externa
	3	Campanha saúde da mulher (outubro rosa) (setor de saúde)	Sala 12 (RP) e auditório	Toda a comunidade interna e externa
	4	Campanha saúde do homem (novembro azul) (setor de saúde)	Sala 12 (RP)	Servidores, bolsistas e terceirizados
	5	Campanha de Saúde Bucal (setor de saúde)	Sala 12 (RP) e auditório	Toda a comunidade interna e externa
Estilo de Vida	6	Futsal (Marcos)	Ginásio	Servidores, bolsistas e terceirizados
	7	Musculação (Jorge)	(Anexo desportivo)	Servidores, bolsistas e terceirizados
	8	Pilates (Ana Kamilly, Valdelucio)	(Anexo desportivo)	Servidores, bolsistas e terceirizados
	9	Tênis de mesa (David)	(Anexo desportivo)	Servidores, bolsistas e terceirizados
	10	Meditação (Lailson)	(Anexo desportivo)	Servidores, bolsistas e terceirizados
	11	Ginástica laboral (Jorge)	Todos os setores do <i>Campus</i>	Toda a comunidade interna
	12	Consciência Corporal (Avelino)	(Anexo desportivo)	Toda a comunidade interna

11. CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO

Atividade	2019								
	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
1	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3			X				X		
4	X				X				X
5		X							
6							X		
7						X	X	X	X
8			X						
9					X				
10		X							
11	X	X	X	X	X	X	X	X	X
12		X	X	X	X	X	X	X	X

12. CRONOGRAMA DE REUNIÕES DA COMISSÃO

ACOMPANHAMENTO EM 2019								
ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
			X			X		X

13. MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

O acompanhamento das atividades do projeto será realizado durante todo o seu período de execução. Para as atividades categorizadas como regulares, serão utilizados, além de folhas de frequência, questionários de avaliação de cada atividade, onde os participantes poderão expressar o grau de satisfação, sugestões e críticas. Da mesma forma, as atividades categorizadas como sazonais terão, logo após cada evento, será realizado registros fotográficos e será disponibilizado uma ficha de avaliação para aferir o grau de satisfação, bem como críticas e sugestões.

Mensalmente, as equipes responsáveis pela atividade farão reuniões de planejamento das atividades agendadas para aquele período. Além dessas, estão programadas três reuniões gerais com todos os participantes da comissão do projeto. Estas terão como objetivo, além do acompanhamento e avaliação das atividades, a avaliação e readequação do planejamento e/ou infraestrutura física dos locais utilizados pelo PQVT, caso seja necessário.

14.REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, M. A. B.; GUTIERREZ, G. L. **Qualidade de vida: discussões contemporâneas.** In: VILARTA, R.; GUTIERREZ, G. L.; MONTEIRO, M. I. (Org.). *Qualidade de vida: evolução dos conceitos e práticas no século XXI.* Campinas: Ipes, 2010, p. 151-160.
- ASSUNÇÃO, A.A. Uma contribuição sobre as relações saúde e trabalho. *Ciência & Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v.8, n.4, p. 1005-18, 2003.
- AZEVEDO, V.A.Z.; KITAMURA, S. Stress, trabalho e qualidade de vida. In: VILARTA, R; CARVALO, T.H.P.F.; GONÇALVES, A.; GUTIERREZ, G.L. (Orgs). *Qualidade de vida e fadiga institucional.* Campinas: IPES Editorial, 2006.
- BEE, H. O ciclo vital. Porto Alegre: Artes Médicas, 1997.
- BRASIL, Ministério da Saúde do Brasil, Organização Pan-Americana da Saúde/Brasil. Doenças relacionadas ao trabalho. Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde Série A. Normas e Manuais Técnicos, n. 114. Brasília/DF, 2001.
- BRASIL. Decreto nº 7.602, de 7 de novembro de 2011. Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – PNSST. Acesso em 02 abril/2016. Disponível em:http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato20112014/2011/Decreto/D7602.htm
- BRASIL. Portaria nº 687, de 30 de março de 2006. Política Nacional de Promoção da Saúde. Acesso em 02 abril/2016. Disponível em:http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/portaria687_2006_anexo1.pdf
- BRASIL. Portaria nº 3.214, de 06 de junho de 1978 (DOU 08/06/78). Ergonomia. Acesso em 29 set/2008. Disponível em:http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras/nr_17.asp
- Cavalcante CAA, Nóbrega JAB, Enders BC, Medeiros SM. Promoção da saúde e trabalho: um ensaio analítico. *Rev. Eletr. Enf.* [Internet]. 2008;10(1):241-248. Available from: <http://www.fen.ufg.br/revista/v10/n1/v10n1a23.htm>
- CONTINI, Maria de Lourdes Jeffery. Discutindo o conceito de promoção de saúde no trabalho do psicólogo que atua na educação. *Psicol. cienc. prof.*, Brasília , v. 20, n. 2, p. 46-59, June 2000 . Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932000000200008&lng=en&nrm=iso>. access on 03 Apr. 2016. <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-98932000000200008>.
- DEJOURS, C. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.
- FARQUHAR, M. Definitions of quality of life: a taxonomy. *Journal of Advanced Nursing*, v.22, n.3, p. 502-8, 1995.
- FERNANDES, E.C. *Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar.* Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FLECK, M.P.A., LOUZADA, S., XAVIER, M., CHACHAMOVICH, E., VIEIRA, G., SANTOS, L.; PINZON, V. Aplicação da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL-100). Revista de Saúde Pública, São Paulo, v.33, n.2, p. 198-205, 1999.

NAHAS, Markus Vinicius. Atividade física, saúde e qualidade de vida: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo. 4. ed. Londrina: Midiograf, 2006

PAPALIA, D. E.; OLDS, S. W. & FELDMAN, R. D. Desenvolvimento humano. 8 ed. Porto Alegre: Artmed, 2006.

OMS, 2010. Ambientes de trabalho saudáveis: um modelo para ação: para empregadores, trabalhadores, formuladores de política e profissionais. /OMS; tradução do Serviço Social da Indústria. – Brasília: SESI/DN, 2010.

ROSA, M. A. S.; PILATTI, L. A. Qualidade de vida no trabalho e legislação pertinente. Revista Digital, v. 10, n. 93, 2006. Disponível em: <<http://www.efdeportes.com/efd93/trabalho.htm>> acesso em 12mar2016.

SPOLIN, Viola. Jogos Teatrais na Sala de Aula: um manual para o professor. São Paulo: Perspectiva, 2010.

WALSH, Roger. Lifestyle and mental health. American Psychologist, v. 66, n. 7, p. 579, 2011.