

Doenças Ocupacionais: Produtividade e Qualidade de Vida no Trabalho

Álisson Sousa da Silva¹, Rik Alexandre Correia Costa²

Resumo: As doenças ocupacionais têm se destacado ganhando ênfase na área de segurança do trabalho devido ao número de afastamentos que vem ocorrendo nas empresas bem como em seus processos produtivos. Considerando este contexto o presente artigo tem como objetivo realizar uma abordagem a cerca da produtividade e qualidade do trabalhador fazendo uma síntese dos principais fatores que ocasionam as doenças ocupacionais. Utilizou-se quanto aos meios o método de pesquisa bibliográfica, quanto aos fins à pesquisa define-se como descritiva exploratória buscando o levantamento de dados e realizando a correlação entre fatos, concluindo que o progresso da qualidade de vida influi diretamente na produtividade. Dessa maneira, o trabalho é de grande importância e significado para sociedade acadêmica, bem como para comunidade como um todo, pois irá evidenciar e abordar a cerca do tema de extrema relevância.

Palavras-chave: Doenças Ocupacionais, Produtividade, Qualidade de vida, Trabalho.

Occupational Diseases: Productivity and Quality of Life at Work

Abstract: Occupational diseases have been highlighted by gaining emphasis in the area of work safety due to the number of departures that have been occurring in companies as well as in their productive processes. Considering this context, this article aims to approach the productivity and quality of the worker, summarizing the main factors that cause occupational diseases. The method of bibliographical research was used for the purposes of the research, it is defined as an exploratory descriptive search for data collection and correlation between facts, concluding that the progress of quality of life directly influences productivity. In this way, work is of great importance and meaning for academic society, as well as for the community as a whole, as it will highlight and address the issue of extreme relevance.

Keywords: Occupational Diseases, Productivity, Quality of life, Job.

1. Introdução

Atualmente com a atual estrutura de mercado o espaço econômico mundial tornou-se extremamente competitivo devido à globalização. Um grande fator diferencial são as estratégias e vantagens competitivas que cada empresa decide atuar e seguir de acordo com seus interesses de mercado, porém existe um novo fator que vem se destacando e tornando-se cada vez mais importante que é a preocupação com a saúde e bem estar do trabalhador abordado pela segurança do trabalho.

Empresas que desenvolvem políticas de prevenção e proteção à saúde do trabalhador são bem mais vistas aos olhos dos clientes que em si são consumidores do

produto final. Pensando dessa forma o presente trabalho pretende fazer uma abordagem a respeito das doenças ocupacionais e a sua influencia na produtividade e qualidade de vida dos trabalhadores.

Conforme expõe lida (2005), por conta das necessidades humanas de diminuir os esforços tanto físicos quanto mentais e principalmente os riscos que esses esforços podem trazer. É claro que com a industrialização esse crescimento foi intensificado, pois aumentou a integração homem, atividade e máquina.

Diversos de fatores podem afetar os trabalhadores como, por exemplo, estresse, dores, fadiga e até mesmo acidentes. Conforme Guimarães (1999), essas dores, estresse e a fadiga são fatores que não aparecem somente por circunstâncias de trabalho desfavoráveis ou equipamentos complicados de operar, mas aparecem, sobretudo pela longa jornada de trabalho, fatores externos, o ambiente em que se atua e o tipo de tarefa, dentre outros. São várias as circunstâncias pouco perceptíveis que aumentam a probabilidade que aconteça um problema de saúde.

2. Referencial Teórico

2.1 Evolução e o conceito de trabalho

A cerca das relações sociais o trabalho é uma das formas do homem atuar sobre o mundo de acordo com suas ideologias e herança cultural. Antigamente o trabalho era muito repetitivo e exigia de certa forma uma força bruta maior. Atualmente, depende mais como se processa a informação do conhecimento individual, ou seja, do seu intelecto.

A se tratar de trabalho temos que ele é um dos principais responsáveis pela realização das atividades econômicas e interações sociais dentro do processo produtivo, acontece pela venda da força de trabalho, que Marx apud Sandroni (1995, p. 60) coloca que o trabalho é a essência do homem, pois é o meio pelo qual se relaciona com a natureza e a transforma em bens, aonde vai se dar à relação de valor. O trabalho se caracteriza por se uma mercadoria que possui um valor de uso e um de valor de troca, ou seja, há um fortalecimento da mais valia que vem a ser a diferença entre o valor produzido pelo trabalho e o salário recebido pelo trabalhador, que seria a base do lucro no sistema capitalista atual ajudando na acumulação de bens de capital.

Ribeiro (2009) reforça o valor do trabalho quando enfatiza o art. 3º da CLT que considera empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário recebido. Contudo, a própria afirmação do autor nos remete a necessidade que o individuo tem no consumo de bens e serviços, com isso, se obriga a vender seu trabalho para que possa por meio dele alcançar renda e atender os seus desejos e vontade o que faz a roda de movimentação do capitalismo, o chamado consumismo, onde Frederic Taylor apud Chiavenato (2004, p. 48) chama de Homo Economicus:

“Toda pessoa influenciada pelas recompensas salariais, econômicas e materiais. O homem procura o trabalho não porque gosta dele, mais como meio de ganhar a vida por meio do salário. O homem é motivado a trabalhar pelo medo da fome e pela necessidade de um meio para viver”

Com o avanço tecnológico e o domínio de técnicas na indústria fordista, o reconhecimento da valorização do trabalho tornou-se menor, pois a mão-de-obra pode ser substituída com muita facilidade agregando-se tecnologias ou adotando os sistemas de

informação que temos nos mais diversos ramos, onde em alguns processos de produção o trabalhador é o fator de menor importância. Determinados processos de produção priorizam a substituição do homem pela máquina, em razão da dinâmica e a escala de produção ser bem maior e mais precisa no termos de processo exatos e qualidade no desenvolvimento de produtos..

Os custos de produção do trabalho humano é considerado um custo elevado para o empregador, que além de pagamentos de salários, deve ainda, desembolsar pagamentos com encargos sociais e investimentos em ambientes de trabalho mais favoráveis e adequados para garantir qualidade e produtividade à mão-de-obra empregada, logo os desembolsos com custo do trabalho contribuem para que o trabalho humano seja subjugado a segundo plano, direitos estes que são assegurados pela consolidação das leis do trabalho.

O valor do trabalho não só com a remuneração, mas também as estruturas físicas adequadas de trabalho tem sido ao longo do tempo de pouco reconhecimento, transformações que não se tem tanta importância, isso acontece desde os primórdios da civilização e tem se agravado com a dinâmica do processo tecnológico e o avanço da globalização que nos reafirmar tecnologicamente evoluídos. Mayo (1927 apud Chiavenato 2004, p. 88) pela Teoria das Relações Humanas mostra o esmagamento do homem pelo impetuoso desenvolvimento da civilização industrializada.

2.2 Trabalho e ergonomia

Durante o século XVIII o trabalho era considerado muito repetitivo e exigia do trabalhador um esforço maior. Atualmente o conhecimento individual, ou seja, do seu intelecto e a forma de como se processa a informação. Mesmo que o trabalho do homem tenha mudado muito com o passar do tempo, os atuais postos de trabalho precisam da ergonomia, pois ainda encontrados fatores de risco mesmo que sejam quase “invisíveis”.

A ergonomia é o estudo da adequação do trabalho do homem. O trabalho nesse caso tem um significado muito abrangente, compreendendo não somente aquele com equipamentos e máquinas, mas também toda situação em que acontece o envolvimento entre homem e tarefa produtiva. A visão da ergonomia é bem ampla, envolvendo tarefas antes, durante e depois do trabalho que será realizado, como as atividades de projeto, controle, planejamento e avaliação (IIDA, 2005).

No desenvolvimento do trabalho e das situações do dia-a-dia, a ergonomia está diretamente focada no homem. As situações de desconforto, insegurança, ineficiência e insalubridade são minimizadas ou eliminadas com a adaptação das limitações físicas, capacidades e psicológicas do trabalhador.

Dentro desse contexto, à ergonomia organizacional que se ocupa da otimização dos sistemas sócio técnicos, abrangendo as estruturas organizacionais, políticas e de processos, procura definir os diversos fatores que influenciam no processo produtivo e tenta reduzir com suas técnicas consequências nocivas e que provoquem doenças ocupacionais sobre o trabalhador.

Desta forma, ela traz costumes que vão reduzir a fadiga, estresse, erros e acidentes, proporcionando segurança, satisfação e saúde aos trabalhadores, durante o seu relacionamento com o sistema produtivo. Seu avanço facilita à realização de tarefas fazendo jus a rapidez e qualidade, proporcionando à empresa produzir mais dentro de um padrão de

qualidade, gerando um quesito importante para o processo de produção, que é a satisfação e a qualidade de vida do trabalhador.

2.3 Ergonomia e produtividade

Segundo Chiavenato (2002) sua definição de produtividade é:

“A produtividade humana depende do esforço realizado e do método racional, e, sobretudo do interesse e motivação das pessoas. O desconhecimento desses últimos aspectos é a razão dos resultados poucos relevantes das técnicas de produtividade de mão-de-obra direta.”

De acordo com Santos (1999), a produção é um tipo de fenômeno econômico que consiste na atuação do homem sobre a natureza com o objetivo de se obter, através de um determinado processo produtivo, bens (incluindo produtos e serviços) necessários para a satisfação das suas necessidades. Sendo assim, a produção inclui os bens iniciais (ou bens intermediários) e todas as operações e fatores de produção que lhe agreguem valor.

A produção segundo Schumpeter (1982) e o processo de transformação dos recursos produtivos mediante ao uso de tecnologia que gera como resultado à materialização de bens e serviços e dinamiza o ciclo econômico, buscando seu desenvolvimento.

Em termos aos métodos matemáticos, a produção é definida como uma função direta do uso dos fatores de produção com aumento de bens e serviços, isto é, admitiremos a utilização pela firma de apenas dois fatores de produção, quais sejam capital (K) e trabalho (L). Portanto a função de produção da firma seja $PT = f(L, K)$, tal que K permaneça constante, variando apenas a quantidade de mão-de-obra/trabalho (L) utilizada. Assim, a função de produção será:

$$PT = f(L, K) \quad \gg \quad PT = f(L)$$

Na produção, quando se trata de recursos produtivos, um importante fator é à ocupação da mão-de-obra, considerada um fator variável, ou seja, o seu aumento ou diminuição interfere diretamente na quantidade produzida.

A relação entre produção e trabalho permite entender que sem o segundo fator, que juntamente com outros, a oferta de bens não aconteceria ou então seria bem limitada. Observa-se, na Figura 1 que, à medida que se empregam maiores quantidades de mão-de-obra (L), ou seja, quando se aumenta a quantidade de mão-de-obra utilizada de L_1 para L_2 e de L_2 para L_3 , sendo $L_1 < L_2 < L_3$, obtêm-se quantidades cada vez maiores do produto (X), sendo $x_1 < x_2 < x_3$.

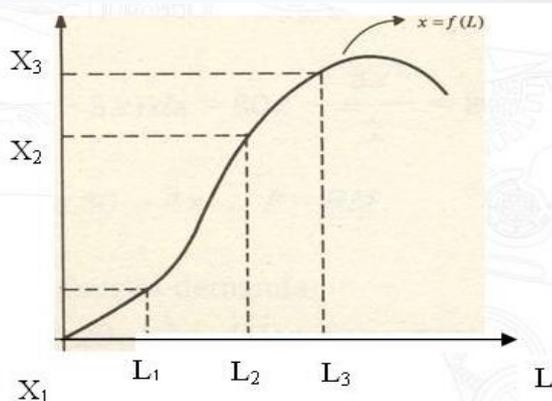


Figura 1 - Comportamento da função de produção
Fonte: Machado (2002)

A importância do ambiente físico para o desenvolvimento da produtividade é a base para o que o empresário e os trabalhadores atinjam seus objetivos em comuns galgando em conjunto a melhoria contínua de processos. No que diz Vasconcelos (2001) o ambiente é o canteiro onde irão germinar as sementes da boa convivência, onde proliferarão boas ideias, e onde o crescimento mútuo acontecerá naturalmente.

No entanto, não depende apenas do bom desempenho do trabalhador ou da sua satisfação frente a área de atuação, mais sim da organização como um todo, racionalizando o melhor aproveitamento de todos os recursos disponíveis.

A prática diária estabelecida pela empresa ao trabalhador do ambiente ideal, de conforto e qualidade, condiz a uma satisfação e confere um aumento do lucro. Toda circunstância que coloque em risco este ambiente tem que ser avaliada.

Proporcionar um ambiente adequado à realização das atividades produtivas dispõe ao trabalhador melhor qualidade de vida, uma vez, que quando posto em condições de trabalho apropriadas, a delegação de responsabilidades é feita de modo a não sobrecarregar o trabalhador, apontado por Chiavenato (2004 p.48) que a eficiência do processo não depende apenas do método de trabalho e do incentivo salarial, mas também de um conjunto de condições de trabalho que garantam o bem estar físico do trabalhador e a diminuição da fadiga.

Três aspectos muito relevantes que devem ser analisados no trabalhador em relação a sua produtividade são: a fadiga, a monotonia e motivação. A fadiga e a monotonia são notórias em todos os trabalhos e, quando não se consegue eliminá-las, pode-se controlar e substituir por ambientes mais motivadores e interessantes com o auxílio da ergonomia.

Vale ressaltar que a ergonomia não atua somente segurança, conforto e qualidade de vida do trabalhador, mais também ajuda no desenvolvimento das tarefas reduzindo as situações desagradáveis, promovendo da melhor forma a adequação do serviço, em consequência o aumento da produtividade se torna eminente.

2.4 Doenças ocupacionais

A grande maioria dos trabalhadores dedica boa parte da vida ao desempenho de atividades que gerem os mais diversos processos produtivos ao longo de uma cadeia global

de mercado, garantindo assim com que o produto final ou serviço chegue com qualidade ao consumidor final.

Com o decorrer do tempo, tais esforços contínuos desencadeiam uma série de problemas que resultam da exposição do trabalhador aos riscos associados à atividade que exerce. Sabe-se que toda empresa se constitui na base de um processo produtivo e que este se subdivide em diversas fases que expõe seus trabalhadores a diversos problemas de saúde, denominados doenças ocupacionais.

De acordo com Araújo (2010), as doenças ocupacionais são todas aquelas adquiridas por uma atividade específica ou não dentro do local de trabalho, capazes de trazer danos à saúde e bem estar do trabalhador.

De acordo com o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), por meio de seu anuário estatístico (2013) as doenças ocupacionais tem gerado cerca de R\$ 20 bilhões em despesas para as empresas brasileiras, mais existem controvérsias pois estima-se que 80% destes casos, em especial aqueles de menor gravidade não são notificados.

Contudo, os números servem apenas de apoio para informações oficiais do Ministério do Trabalho e emprego – MTE, órgão responsável pela fiscalização e regulamentação das atividades trabalhistas nos âmbitos empresariais garantindo ao trabalhador direito que devem ser assegurados pelo empregador.

Os tipos mais comuns de doenças ocupacionais são as lesões por esforço repetitivo (LER) onde o trabalhador que exerce funções que exijam esforço físico associado à repetitividade de movimentos, após certo tempo, apresenta um rendimento prejudicado pela fadiga muscular e mental e seguido dos distúrbios osteomuscular relacionados ao trabalho (DORT) relativa aos movimentos e postura inadequada (que prejudica o funcionamento do sistema nervoso).

Assim, não apenas a produtividade é afetada, pois, simultaneamente, estão ocorrendo micro lesões em tendões, nervos, e, com a continuidade das tarefas, vão se agravando até apresentar um quadro de LER/DORT. As doenças ocupacionais se apresentam em cerca de 30 patologias, entre elas a tendinite (inflamação do tendão) e a tenossivite (inflamação da membrana que envolve os tendões), podendo alterar a estrutura osteomuscular, como tendões, articulações, músculos e nervos.

Segundo Rocha (2003) as LER/DORT são patologias do sistema musculoesquelético, que ocorrem geralmente nas extremidades superiores do corpo, ocasionando ou não a degeneração dos tecidos. A combinação direta fatores relativos ao contexto de trabalho, sendo considerada uma doença ocupacional, resultando em lesões, diminuição da capacidade laborativa e restrições no desenvolvimento de atividades do dia a dia, como escovar os dentes e pentear os cabelos, acompanhados de diminuição de autoestima, ansiedade e estresse. Estas doenças têm características de serem crescentes, e se diferenciando apenas em suas fases clínicas que ainda de acordo com Rocha (2003) define:

a) Fase 1: sensação de peso, desconforto no membro afetado, dor localizada e que piora com a jornada de trabalho e melhora com o repouso;

b) Fase 2: dor tolerável, porém mais intensa, com formigamento e calor, piora com a jornada de trabalho e com alguns afazeres domésticos;

c) Fase 3: dor persistente, perda do controle dos movimentos, perda da sensibilidade e queda na produção, as vezes, incapacidade;

d) Fase 4: dor forte, contínua, perda da força incapacidade para execução de tarefas no trabalho e domicilio, são comuns deformidades e atrofias.

Pessoas bem treinadas em um ambiente de trabalho organizado respeitando os fatores ergonômicos e limites biomecânicos tendem a diminuir o risco de desencadeamento das doenças ocupacionais, inclusive o estresse doença mental muito comum também associada ao trabalho excessivo uma resposta do corpo humano perante algo que é submetido, sejam dificuldades do dia a dia, seja financeiro, com amigos ou com o próprio ambiente de trabalho.

3. Metodologia

3.1 Classificação da pesquisa

A classificação metodológica do presente estudo, quanto aos meios, classifica-se como pesquisa bibliográfica, pois é realizada uma revisão de literatura sobre a cerca produtividade e qualidade do trabalhador fazendo uma síntese dos principais fatores que ocasionam as doenças ocupacionais. Quanto aos fins, classifica-se como descritiva e exploratória. Considera-se descritiva porque busca como objetivos observar, registrar, analisar e correlacionar fatos ou fenômenos (variáveis) explorando o contexto para validar os resultados obtidos. Procura descobrir, com a maior precisão possível, a frequência com que um fenômeno ocorre, sua relação e conexão com outros, sua natureza e características. (CERVO; BERVIAN, 2002).

3.2 Coleta e obtenção dos dados

Será realizada uma revisão bibliográfica que de acordo com Oliveira (1997) tem por finalidade conhecer as diferentes formas de contribuição científica, que se realizaram sobre um determinado assunto ou fenômeno. Essas informações serão obtidas por meio de através de pesquisa em artigos, periódicos, material bibliográfico e observações.

4. Resultados e discursões

4.1 Qualidade de vida no trabalho

Para a qualidade de vida do ser humano, o trabalho é um fator de extrema importância, de acordo com Desplanques (1984), as pessoas em seus grupos sociais tendem a se comportar de modo diferenciado conforme suas expectativas de vida ou morte, dependendo das suas condições de vida e trabalho. Assim sendo, de uma maneira geral, a duração da vida está ligada com o meio social, condição de trabalho, profissão e com os costumes habituais.

A respeito da qualidade de vida no trabalho, França (1997, p.171), afirma que:

“A qualidade de vida no trabalho representa hoje a necessidade de atuar mais profundamente na valorização das condições de trabalho, no que se refere aos procedimentos das tarefas em si, ao ambiente físico e aos padrões de relacionamento.”

Os conceitos de qualidade de vida no trabalho são vistos com os seguintes aspectos: promoção da saúde; condições ambientais gerais; o grau de satisfação da pessoa com a

empresa. Conforme Werther (1983), a um esforço para melhorar está qualidade de vida no trabalho buscando tornar os cargos mais satisfatórios e proveitosos.

4.2 Saúde relacionada com trabalho

É rotineiro que o estado de saúde de um indivíduo não depende da sua atividade profissional, contudo a discussão em relação ao assunto saúde-trabalho está sempre direcionada à degradação da saúde ou danos ocupacionais tendo como origem o trabalho.

Além disso, acredita-se que as marcas adquiridas pelo exercício de uma profissão variam de acordo com alguns fatores, como as condições nas quais ela se realiza, o caráter da atividade, o período de duração dessa atividade e as individualidades de cada trabalhador (TEIGER et al., 1981 apud MUSSI, 2016).

Conforme Santos (2011), as doenças do trabalho são consideradas doenças sociais, que foram causadas no processo de produção e pela forma que o indivíduo se relaciona com a natureza. Quando afastado do seu posto de trabalho, o empregado necessita passar por várias aprovações da sociedade, sua família, ambiente de trabalho e até órgãos públicos (previdência social) para comprovar através de laudos e exames que está de fato doente não podendo exercer sua função por determinado tempo ou até mesmo, em alguns casos, para o resto da vida.

O crescimento de doenças que estão diretamente relacionadas ao trabalho está cada vez mais atraindo a atenção de pesquisadores especialistas na saúde do trabalho, e isso acontece, também, por conta do grande crescimento de doenças causadas pelo esforço repetitivo que o trabalhador faz durante o seu período de trabalho são as chamadas doenças ocupacionais.

Para Gaedke; Krug (2008), atualmente a doença ocupacional relacionada ao trabalho e a lesão por esforço repetitivo (DORT/LER), é uma das maiores preocupações, pois trabalhadores de diversas áreas estão desenvolvendo doenças osteomusculares. Diferente de alguns anos atrás quando a produção em massa estava no auge e muitos trabalhadores eram acometidos de doenças causadas pelo esforço repetitivo, hoje muitos que trabalham em atividades aparentemente nocivas, como em escritórios, estão sendo afetados por essas doenças.

Assim sendo, vemos que é de grande importância a atenção das organizações sobre a saúde de seus colaboradores, para evitar ainda mais o crescimento dessas doenças ocupacionais.

5. Considerações Finais

Com o processo de globalização as empresas para sobreviver tornaram-se cada vez mais competitivas, portanto a produtividade e a qualidade do produto ou do serviço precisa se adequar para atender as exigências do mercado, neste caso o sistema produtivo também deve receber investimentos ergonomicamente adequados aos empregados, para que estes possam realizar suas tarefas com conforto, eficiência e eficácia, sem causar danos à saúde física, psicológica e cognitiva.

Valem ressaltar que não existe programa específico de prevenção as doenças ocupacionais que funcione sem o apoio de toda a equipe; é necessário o apoio de todos dentro das organizações. A prevenção se dá por meio da conscientização e a realização da

ginástica laboral, a inclusão de pausas para descanso durante a jornada de trabalho e não exige grandes investimentos por parte das instituições.

Contudo fazem-se necessário o uso de mobílias adequadas, respeitando as características dos trabalhadores, e o uso dos equipamentos devidamente adaptados as atividades rotineiras. Outra forma de melhorar a qualidade de vida é a que vem sendo adotada por alguns dos pesquisados que afirmaram que procuram não se estressar com as preocupações do dia a dia, não levar problemas relacionado ao trabalho para casa, procuram praticar atividades físicas e ter uma boa alimentação, assim conseguem diminuir os efeitos que o estresse do banco causa, prevenindo assim, as doenças ocupacionais.

Portanto, as doenças ocupacionais devem ser bem assistidas aos olhos dos empregadores, políticas de prevenção conscientização dos trabalhadores é uma saída para diminuir tais índices alarmantes, bem como o incentivo continuo pela busca da qualidade de vida no trabalho.

Referências

ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas. NBR 14724: Informação e documentação. Trabalhos Acadêmicos - Apresentação. Rio de Janeiro: ABNT, 2002.

ARAÚJO, Wellington Tavares. Manual de Segurança do Trabalho. Rio de Janeiro, Editora DCL, 2010.

CAVASSANI, Amarildo Pereira; CAVASSANI, Edlene Barbieri; BIAZIN, Celestina Crocetta. Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam as organizações. Disponível em: <http://www.simpep.feb.enesp.br/anais/anais_13/artigos/784.pdf> Acesso em: 20 de setembro de 2019.

CERVO, A. R; BERVIAN, P. A. Metodologia Científica. 5ª edição. São Paulo. Prentice Hall. 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações. 2.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2002. 367 p

CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à teoria geral da Administração. 3ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

Desplanques G. L'inegalitén sociale devant la mort. Ver d'Écon satatist (Paris) 1984; 162: 29-50.

FONSECA, J. J. S. Metodologia da pesquisa científica. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

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, 1997.

AEDKE, Mari Ângela; KRUG, Suzane Beatriz Frantz. (2008). Quem eu sou? A identidade de trabalhadoras portadoras de LER/DORT. Revista Textos & Contextos, Volume 7: 120-137.

GUIMARÃES. L. B. De M. Ergonomia de Processo. 2ª edição. Porto Alegre: Gráfica UFRGS, 1999.

IIDA, Itiro. Ergonomia: projeto e produção. 2ª ed. Revisada e ampliada. São Paulo: Blucher, 2005.

MACHADO, José Anderson Pinto. *Projetos econômicos: uma abordagem prática de elaboração.* São Paulo: Nobel, 2002.

MAYO, Elton. *Teoria das Relações Humanas: experiência de Hawthorne*, 1927. Disponível em: <http://www.meuartigo.br/inglescola.com/administracao/teoria-das-relacoes-humanas.htm>. Acesso em: 25 jul. 2019.

MINISTÉRIO DA PRVIDÊNCIA SOCIAL, disponível em http://www1.previdencia.gov.br/aeps2007/16_01_03_01.asp. Acesso em: 30 jun. 2019.

MUSSI, G. *Prevalências de distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (LER/DORT).* 2005. Disponível em <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/5/5137/tse.../GiseleMussi2006.pdf> Acesso em: 20 de ago de 2019.

OLIVEIRA, D. de P. R. de. *Excelência na administração estratégica: a competitividade para administrar o futuro das empresas.* São Paulo: Atlas, 1997.

PORTICH, P. *Análise integrada da carga física de trabalho para a prevenção de fadiga.* Dissertação de Mestrado em Engenharia. Porto Alegre: UFRGS, 2001.

RIBEIRO, Hugo Alves. *Matéria: A diferença dos tipos de trabalhos*, 2009. Disponível em: <http://www.linkedin.com/pub/dir/+/Alves+ribeiro/>. Acesso em: 22 Ago. 2019.

ROCHA, Sandra. *“O pior é não ter mais profissão, bate uma tristeza profunda.”: sofrimento, distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho e depressão em bancários.* Universidade de Brasília. Departamento de Psicologia Social e do Trabalho – PST. Brasília. 2003.

SANDRONI, Paulo. *O que é mais-valia.* 13ª ed. São Paulo: Brasiliense, 1995.

SANTOS, Maria Aparecida dos. (2011). O sofrimento dos trabalhadores da agroindústria Sadia S.A. de Chapecó. Tese de Mestrado em Serviço Social. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. 427p.

SANTOS, Paulo. *O que é produtividade.* São Paulo, 1999. Disponível em: http://www.produtividade.net/index.php?option=com_content&view=article&id=26:o-que-produtividade-&catid=1:latest&Itemid=2. Acesso em: 24 ago. 2019.

SHUMPETER, Joseph Alois. *Teoria do Desenvolvimento Econômico: uma investigação sobre o lucro, capital, crédito, juro e o ciclo econômico.* São Paulo: Abril Cultural, 1982.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. *Artigo: Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas, caderno de pesquisas em administração.* São Paulo, v. 08, nº 1, janeiro/março 2001.

WERTHER, William R. *Administração de pessoal e recursos humanos.* São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983. 499 p