

José Tenório Santos Neto

tenoriosneto@hotmail.com

Bacharel em Administração - Faculdade Maria Milza, FAMAM - Bahia, Brasil. (2016) Pós-graduado - MBA em Gestão Ambiental - Universidade Norte do Paraná - Polo Cruz das Almas, Bahia, Brasil (2017) Mestrando do Mestrado Profissional em Gestão de Políticas Públicas e Segurança Social - UFRB - Bahia, Brasil (2017 - 2019) Servidor Público Federal - Universidade Federal do Recôncavo da Bahia - UFRB, Brasil

Ana Virgínia Pereira dos Santos

anavps_@hotmail.com

Possui graduação em Economia pela Faculdade de Tecnologia e Ciências (FTC) (2007), especialização em Metodologia da Pesquisa Científica pela Faculdade Maria Milza (FAMAM), e mestrado em Planejamento do Desenvolvimento, pela Universidade Federal do Pará (UFPA) (2012). Atualmente é docente na FAMAM, na Faculdade de Ciências e Empreendedorismo (FACEMP) e da Faculdade Católica de Feira de Santana. Tem experiência na área de Economia, com ênfase em Economia, atuando principalmente nos seguintes temas: Macroeconomia, Microeconomia, Economia Regional, Economia Brasileira e Administração Pública.

Faculdade Adventista da Bahia

BR 101, Km 197 - Caixa Postal 18 - Capoeiruçu - CEP: 44300-000 - Cachoeira, BA

Recebido em 01/setembro/2017

Aprovado em 10/janeiro/2017

Sistema de Avaliação: Double Blind Review

“INVESTIMENTOS” EM SAÚDE DO TRABALHADOR: ENTRE A OBRIGAÇÃO LEGAL E A VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL EM UMA INDÚSTRIA DE CALÇADOS EM CRUZ DAS ALMAS - BAHIA

RESUMO

Em um mundo globalizado onde não existem fronteiras entre as empresas, a competitividade é cada vez maior. As pessoas, por fazerem parte desta realidade são os principais agentes de mudanças e, por consequência, trabalham sob pressões de prazos e metas, vivem em ritmo de trabalho acelerado, são competidores entre si e precisam estar cada vez mais capacitadas para o mundo profissional. Diante das exigências laborais contemporâneas, a saúde do empregado necessita de atenção. O presente trabalho apresenta, enquanto elemento de investigação, um questionamento sobre a percepção da Indústria quanto ao dispêndio de recursos em saúde do trabalhador. Como objetivo geral pretende-se verificar quais as formas de investimento em saúde do empregado que estão sendo feitas nesta indústria. Foi utilizado enquanto procedimento metodológico um estudo de caso. Para a sua realização foi desenvolvida uma pesquisa de caráter descritivo com abordagem qualitativa sobre o tipo de “investimento” atual em saúde do trabalhador, com aplicação de questionários semiestruturados junto aos costureiros e gestores. Quanto aos resultados do estudo, foram obtidos através de uma comparação entre os cuidados com o trabalhador e as obrigações legais.

Palavras-chave:

Investimento. Saúde do empregado. Valorização profissional.

NETO SANTOS, J. T.; SANTOS A.V.P. dos. “investimentos” em saúde do trabalhador: entre a obrigação legal e a valorização profissional em uma indústria de calçados em Cruz das Almas – Bahia. *Revista Formadores - Vivências e Estudos, Cachoeira - Bahia, v. 11, n. 2, p. 45 - 55, jun, 2018.*

1. INTRODUÇÃO

A discussão sobre saúde do trabalhador é contínua, mas é necessário ter a mesma intensidade na prática. As empresas precisam apresentar uma preocupação na mesma amplitude da discussão teórica, sendo indispensável o cuidado com a saúde dos seus funcionários.

Segundo Chiavenato (2010), as pessoas são mais importantes nas organizações e mais valiosas do que qualquer bem material. Reconhecer que o trabalhador tem esse valor é, pelo menos, atentar-se para os cuidados que a sua saúde requer.

Manter um ambiente de trabalho em perfeito estado, com empregados saudáveis, sem deixá-los em segundo plano, é um desafio para as empresas. Conforme descreve Dutra (2012), os conceitos e práticas são eficientes para gerar compromisso do empregado com o trabalho e/ou negócio, obtendo o máximo rendimento dele, mas a instituição não consegue sustentar seu discurso moderno de gestão.

Para que esta relação tenha êxito, torna-se importante avaliar Como as empresas estão cuidando dos empregados e quais investimentos estão sendo feitos neste sentido. Dutra (2012), ainda ressalta que se os trabalhadores não forem estimulados e apoiados, não irão priorizar a reflexão sobre seu desenvolvimento, e conseqüentemente isso reflete na sua saúde.

Este artigo é resultado de uma pesquisa sobre a percepção da Indústria quanto ao dispêndio de recursos em saúde do trabalhador. Quem tem por objetivo geral verificar quais formas de investimento em saúde do empregado que estão sendo feitas na empresa. E como objetivos específicos: (1) investigar as razões que motivaram a empresa a fazer esses investimentos; (2) identificar as ações relacionadas à saúde do empregado, comparando-as com as exigências legais; e (3) verificar a satisfação do trabalhador com relação a estes cuidados.

2. A RELEVÂNCIA DO AMBIENTE DE TRABALHO NA VIDA DAS PESSOAS

O local de trabalho faz parte da vida do profissional, pois nele as pessoas passam parte de sua vida. Dada importância, o empregado precisa de um ambiente agradável e de condições favoráveis para a execução de suas tarefas, e assim, produzir de forma satisfatória. Para Carvalho (2012), o trabalho em si é um fator extremamente importante para a saúde das pessoas, promovendo a realização individual em vários níveis, mas, por outro lado, pode construir fator que desencadeia uma série de problemas físicos e psíquicos.

Conforme a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no artigo 157, nos incisos de I a IV, cabe à empresa cumprir as normas de segurança e medicina no trabalho, instruir os empregados, adotar as medidas determinadas pelos órgãos competentes e facilitar a fiscalização.

Ter uma atmosfera sadia onde se realiza as atividades, é indispensável para uma boa produtividade sem causar danos à saúde do empregado. O processo de higiene no trabalho envolve tanto a análise quanto o controle das condições que as empresas influenciam o comportamento humano

(CARVALHO; NASCIMENTO; SERAFIM, 2012)

Segundo Chiavenato (2009, p. 338): "Segurança e Higiene do Trabalho ainda são atividades interligadas que repercutem diretamente sobre a condição da produção e sobre o moral dos empregados."

Para Freire (2008) e Magalhães (2013) o ambiente de trabalho é visto como um meio social favorável à boa saúde do trabalhador, contribui para suas realizações mas, pode se transformar em um local pré-patogênico – com todos os fatores de risco para o desenvolvimento de doenças ocupacionais e, desse modo, se negligenciado, dar uma conotação de desvalorização profissional por parte da empresa. Portanto, os responsáveis pelo ambiente de trabalho devem ter ciência desses dos fatores envolvidos nas atividades laborais visando evitar os desconfortos comentados pelos autores.

3. AMBIENTE DE TRABALHO E A SAÚDE DOS TRABALHADORES

O ambiente competitivo exige das empresas um bom desempenho produtivo para a permanência no mercado que, por sua vez, colocam os empregados em um cenário de concorrência. Deste modo, um processo de produção que requer o máximo de desempenho dos empregados em um local que não oferece uma condição confortável de realização das tarefas, causa um efeito negativo na saúde destes.

Na percepção de Freire (2008), o trabalho no seu novo entendimento e significação pós-revolução industrial passa a repercutir profundamente no modo de vida das pessoas e, por conseguinte, a proporcionar um impacto forte sobre a saúde mental dos trabalhadores.

Silva, Oliveira e Zambroni-de-Souza (2011) concordam que é exigido o máximo das potencialidades físicas e mentais de todos os profissionais para manter os níveis de produção. Eles também admitem que para que as metas sejam atingidas são oferecidos diversos meios, portanto, o esforço das empresas e dos trabalhadores além da fabricação de produtos em quantidade e qualidade para exportação, produzem também riscos à saúde dos profissionais. Ao realizarem uma pesquisa num setor industrial no Estado da Paraíba, os autores citados concluíram que as condições laborais têm deixado um contingente expressivo de operários com doenças provocadas pelo trabalho.

De acordo com a Cartilha de Ergonomia na Indústria Calçadista (2011), é indispensável levar em consideração a visão ergonômica, tendo como base moldar o trabalho ao indivíduo para lhe proporcionar uma conjuntura de bem-estar e não o homem ao trabalho, exaurindo assim sua capacidade.

Assim, em situações de atividades que exigem o máximo das pessoas, uma empresa deve tomar medidas que adapte o trabalho às condições físicas e emocionais dos empregados. Lara (2011, p. 80) destaca: "a competitividade entre os próprios trabalhadores por um posto de trabalho gera angústia e ansiedade, o que faz aumentar as tensões psicológicas e pode acarretar distúrbios mentais e lesões".

Conforme Maximiano (2004), as teorias motivacionais se preocupavam fortemente com as pessoas sem discutir abertamente o *stress*, para Dessler (2005), as implicações são várias, tanto para o funcionário quanto para a empresa, cabendo à organização buscar a solução para resolver os problemas ou minimizá-los.

No momento da realização da atividade pode-se parecer que tudo está em perfeita ordem; porém, Maximiano (2004) admite que, ao *stress* podem ser acrescentados às atividades que exigem fatigante esforço físico, ou que são alienantes, ou se são realizadas em um ambiente de tensão, também causam efeitos psicológicos negativos, mesmo que a pessoa não apresente nenhum sintoma que demonstre preocupação com sua saúde.

Dutra (2012) ainda acrescenta os efeitos perversos da Gestão de Pessoas e propõe que eles têm que ser evitados, como por exemplo, a exploração do trabalhador. As abordagens de Maximiano (2004), Lara (2011) e Dutra (2012) são determinantes para desencadear um pensamento de condições de trabalho melhores para a preservação da saúde no trabalho.

A ética baseada na qualidade de vida no trabalho busca identificar e eliminar todos os tipos de riscos ocupacionais. De acordo Maximiano (2004), isso envolve desde segurança do ambiente físico até o controle dos esforços físico e mental que se requer para cada atividade. A relação produção/saúde do trabalhador deve ser harmoniosa, na qual a visão produtiva busca manter o empregado em plena condição de trabalho. Para isso, é indispensável que este esteja bem, e isso somente será possível se sua saúde física, mental, psicológica estiver em zelo.

Conforme Vieira (2009), Dias; Lacerda e Silva (2013), A preocupação na relação de trabalho deve ser em garantir da realização das atividades com maior segurança possível para o trabalhador, mantendo e promovendo o grau de bem-estar físico.

4. OBRIGATORIEDADE LEGAL COM A SAÚDE DO TRABALHADOR

O zelo por um recinto saudável para proporcionar boas condições laborais é visto como um dos principais fatores positivos para as pessoas na empresa. Neste contexto, a legislação do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) traz uma série de medidas preventivas comprovando essa necessidade. A Constituição Federal de 1988 (CF 88), no artigo 196, 197 e 200, exprime o direito de todos à saúde e o dever do Estado de garantir medidas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação da saúde, cabendo ao Poder Público, nos termos da lei, sua regulamentação, fiscalização e controle. E também executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador (BRASIL, 1988).

Pereira (2014) ratifica que a legislação atual garante as condições mínimas de segurança e higiene ao ambiente de trabalho e mesmo assim, um grande número de empresas de pequeno e médio porte negligencia as normas.

Para Algranti e Chiavegatto (2013), o Estado é altamente ineficiente, deixando um vazio na

aplicação deste dever, sendo preciso o Ministério Público (MP) e os Tribunais Regionais de Trabalho (TRT's) atuarem, unicamente porque não existem outras instâncias para recorrer. Nesta conjuntura entra a proteção social, estabelecida mediante as legislações trabalhistas, para enfrentar o desgaste da força de trabalho, as quais respondem amplamente pela necessidade do Estado de organizar a economia, intercedendo nos conflitos entre o capital e o trabalho no âmbito da produção industrial (AMARAL; FERREIRA, 2014). Mesmo com essa ineficiência do Estado, admitida pelos autores, no acompanhamento e aplicabilidade das leis, é inegável a importância da legislação visando à proteção do empregado.

Nesse conjunto de normas estão a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes CIPA, e o uso de Equipamento de proteção individual (EPI) obrigatório em qualquer situação enfatizados no artigo 57 da CLT, cabendo à empresa e aos empregados cumprir esses preceitos.

Em consonância com as medidas de saúde no trabalho, o MTE através da Portaria nº 24, de 29 de dezembro de 1994, instituiu Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, (PCMSO), relacionado com assistência médica preventiva, exigindo exames médicos pré-admissionais, exame médico periódico, exame de retorno ao serviço, caso ocorra afastamento por mais de 30 dias, exame para mudança de função, entre outros. Contudo, é possível que a falta de conhecimento faça com que relações de emprego às vezes passem por dificuldades. Cabe às organizações e trabalhadores conhecerem seus direitos e deveres, assim de forma mais conveniente ambos podem lograr seus objetivos.

5. METODOLOGIA

Nesse capítulo será apresentado a abordagem metodológica que possibilitou a exequibilidade da pesquisa. Desse modo, a metodologia descreve o percurso norteador do trabalho, identificando o tipo e o *locus* da pesquisa, os instrumentos de coleta e análise de dados.

Para a realização do estudo de caso, foi desenvolvida uma pesquisa de caráter descritivo sobre as formas de investimentos que esta indústria faz em saúde do trabalhador. Uma vez que permite observar, registrar, analisar e correlacionar fatos sem manipulá-los, descrevendo, assim, o objeto de investigação. Cervo e Bervian (2002) destacam que os estudos descritivos, podem favorecer pesquisas mais amplas e completas, devido à formulação esclarecida do problema e da hipótese como tentativa de solução.

O trabalho foi caracterizado como pesquisa qualitativa, por se preocupar nas ciências sociais quando o nível da realidade não pode ser quantificado. Assim ela trabalha com um mundo de significado, valores, motivos, crenças, aspirações e atitudes equivalentes a um ambiente aprofundado das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos a operacionalização de variáveis.

O *locus* da pesquisa incide sobre uma indústria de calçados com 840 funcionários. Fabricante de calçados para o público infantil, e pioneira no desenvolvimento de estudos científicos sobre

o calçado ideal para as crianças, através da tecnologia *Fisioflex*,¹ desenvolvida pela empresa”. A empresa tem como Visão ser uma marca mundial, como Missão de estar presente na geração do futuro, e como Valores desenvolver e manter empatia com o cliente, funcionários, gestão para resultados, inovação e aprendizagem, transparência e credibilidade, agilidade e simplicidade.

A Indústria está Localizada no Município de Cruz das Almas – BA, com uma extensão territorial registra 145,742 Km², apresentando densidade demográfica de 402,12 hab/km², Produto Interno Bruto (PIB) *per capita* a preços correntes em 2012, de R\$ 8.961,02 e um número de empresas atuantes de 1.338, com 10.596 pessoas assalariadas e um total de 12.186 pessoas ocupadas, com salário médio mensal de 2,3 salários mínimos. O Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHm) em 2010 era de 0,699. (IBGE, 2015).

Para a coleta de dados da pesquisa, foi feito um questionário com perguntas semiestruturada para 4 gestores e 26 costureiros da fábrica 1 da indústria. Segundo Marconi e Lakatos (2005), questionário é um instrumento de coleta de dados constituído por várias perguntas ordenadas, para serem respondidas por escrito sem a presença do entrevistador.

Toda pesquisa é realizada com base numa população/universo e em amostras. Conforme Marconi e Lakatos (2005), população ou universo é o conjunto dos seres animados ou inanimados totais que apresentam pelo menos uma característica em comum. Já amostra só ocorre quando a pesquisa não for censitária, surgindo a necessidade de analisar apenas parte dessa população. Portanto, a amostra é subconjunto do universo. Nesse sentido, esse estudo teve como universo a indústria de calçados com 800 funcionários e com uma população de 50 costureiros para uma amostra de 26, sendo que a população e amostra dos gestores foram em número de 4.

6. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os costureiros são 80% do sexo Feminino, 65% com idade entre 26 e 35 anos, 54 % possuem nível médio completo e 27%, nível superior incompleto. Enquanto os gestores, são profissionais polivalentes² e facilitadores³ responsáveis pelos setores de corte, montagem e de costura. 75% do sexo masculino, com idade entre 26 e 35 anos, e com nível médio completo e 25% com idade acima de 26 anos e ensino superior incompleto.

Quanto ao tempo de trabalho, 31% dos costureiros têm mais de dez anos na empresa e na mesma função. Dos gestores, 50% têm de seis a dez anos na empresa e menos de um ano na mesma função.

Sobre o estilo e organização do trabalho, foram questionados sobre a jornada de trabalho e possíveis risco à saúde. Costureiros e gestores trabalham 44 horas semanais, dentro dos padrões definido pela legislação brasileira na qual a duração do trabalho normal não pode ser superior a

1. A Planilha Fisioflex em couro, com exclusivo sistema de absorção de impacto, transpiração e distribuição da pressão nos pontos de apoio dos pés.

2. Polivalentes são pessoas que coordenam um dos setores de costura.

3. Facilitadores são pessoas que coordenam uma fábrica com corte, costura e montagem.

oito horas diárias e quarenta e quatro semanais. (CF 1988, Art. 7º, inciso XIII; CLT, Art. 58), 62% às vezes fazem horas extras.

Entre os fatores de risco identificados, 65% dos costureiros apontaram, entre outros, fatores que podem contribuir para problemas de coluna, circulação, dor nas costas e nos braços, lesões por esforços repetitivos (LER) e problemas relacionados com o uso de cola foram os mais observados pelos profissionais.

A existência de possíveis riscos provenientes das condições e/ou local de trabalho para a saúde do profissional mostrou que aqueles que percebem que os fatores mais preocupantes são próprios da realização das tarefas.

Conforme Pereira (2014), há várias causas de doença ocupacionais e acidentes de trabalho, entre elas podem ser citadas: o trabalho em si, as condições de trabalho, a natureza do trabalhador, horas excessivas de trabalho, ruídos, falta de iluminação, tédio e outros fatores relacionados ao trabalhador, como imaturidade. Silva, Oliveira e Zambroni-de-Souza (2011) ao realizarem uma pesquisa em uma indústria do mesmo seguimento no Estado da Paraíba, concluíram que as condições de trabalho contribuíram para doenças em número expressivo de empregados.

Como possíveis soluções para amenizar ou eliminar os riscos indicados pelos costureiros, eles sugeriram o uso de uma cola menos tóxica, aumento do exercícios nos intervalos e a diminuição do ritmo de trabalho.

Quanto os questionados sobre a existência, condição e uso dos EPI's, atuação da CIPA, treinamento sobre segurança, e afastamento por mais de 15 dias em 2014 por conta de acidente do trabalho, na visão dos gestores o ambiente de trabalho é perfeito, confortável, e seguro, existe atuação efetiva da CIPA, e todos usam os EPI's, caso alguém se recusar a usar será punido com advertência. Quanto à participação em treinamento sobre segurança no trabalho, somente 50% participou pelo menos uma vez.

As respostas dos costureiros convergiram em alguns pontos, mas, 46% discordam sobre a segurança do ambiente de trabalho, e 69% afirmaram já ter participado de algum tipo treinamento sobre proteção, saúde do trabalhador e segurança no trabalho. Quanto às condições dos EPI's, 27 % concordaram que são adequados e 60%, que são perfeitos.

Sendo o processo de higiene no trabalho envolve tanto a análise quanto o controle das condições que as empresas influenciam o comportamento humano conforme (CARVALHO; NASCIMENTO; SERAFIM, 2012), a situação de bem-estar dos costureiros, de acordo com suas respostas, não é a mesma dos gestores. Reforçando o pensamento de Freire (2008) e Magalhães (2013) no qual o ambiente de trabalho é visto como um meio social favorável à boa saúde do trabalhador, ou ao contrario, dependendo do modo como ele é preparado para as atividades.

Todos os gestores e 35% dos costureiros indicaram como investimento em saúde do profissional, a prática de ginástica laboral nos intervalos, lembretes sobre a segurança no trabalho e contribuição com um percentual do valor em consulta e exames médicos.

Indagados sobre as possíveis melhorias, os costureiros foram unânimes em colocar como pontos

principais a diminuição da cobrança por aumento da produção, aumento tempo de intervalo de 5 para dez minutos e existência de um plano de saúde.

Sobre os fatores motivadores para se fazer algum tipo de investimento, os gestores concordaram que o melhoramento da produção é o fator principal para se investir na saúde do trabalhador, uma vez que o ambiente de trabalho adequado e com melhores condições trabalho além de uma melhor saúde do empregado, a produtividade e os lucros também são valorados.

As normas trabalhistas trazem uma série de medidas visando tornar o trabalho e o ambiente mais seguro, contudo, Pereira (2014) considera essas regras como condições mínimas de segurança e higiene no ambiente de trabalho. Com base nessas informações, é possível a empresa investir em programas de higiene e segurança além do que a lei exige dela.

Com relação a esses cuidados, foi questionado junto aos costureiros sobre a existência de uma equipe de saúde responsável pelo acompanhamento periódico deles no trabalho, e em caso afirmativo, se estavam satisfeitos e como eles avaliariam essa equipe, 69% dos estavam insatisfeitos com a presença de um médico e uma enfermeira apenas uma vez por mês e avaliaram como insuficiente para 800 funcionários.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com intuito de compreender a percepção da indústria quanto aos cuidados com a saúde dos trabalhadores e com o objetivo de verificar as formas de programas voltados para a saúde dos empregados perante as obrigações legais e descrever como os empregados avaliam esses métodos, a partir da abordagem teórica e da segunda parte deste trabalho, que consiste no levantamento de dados *in locu* através da aplicação de questionários, esta análise pode concluir que:

De acordo os dados apresentados e a teoria exposta, é existe um pequeno investimento no bem-estar do trabalhador nesta indústria, conforme a concepção da maioria dos costureiros, o que está sendo feito é insuficiente com relação às necessidades da classe, tudo se resume em apenas um médico e uma enfermeira uma vez por mês para atender a 800 funcionários, palestras de conscientização e prevenção de acidentes no trabalho e participação com um percentual no pagamento de consulta e exames médicos para funcionários, e o oferecimento de alimentação diária.

Na verificação dos motivos que levaram a empresa a fazer esses “investimentos”, na concepção dos gestores, os cuidados com a saúde do trabalhador além de promover a seu bem-estar contribui para o aumento da produtividade. Contrariando a percepção da maioria dos costureiros, que preferem um plano de saúde.

Com relação ao ambiente de trabalho, os costureiros contrariam a opinião dos gestores, eles entendem que o ambiente de trabalho é razoável para uma vida laboral satisfatória, mas insuficiente para manter, em longo prazo, a saúde em perfeitas condições, devido os desconfortos

na forma que realizam as tarefas. Concordaram com a existência risco à sua saúde por trabalharem continuamente na mesma posição e nas mesmas atividades sem a condição básica de conforto, inclusive com cadeiras sem encosto.

Suas principais preocupações apontaram para trabalho repetitivo, o desconforto e a aceleração da produtividade. Sugerindo como possível solução, entre outros, um aumento do tempo de intervalo para de cinco para dez minutos, a compra de cadeiras com encosto, a utilização de um tipo de cola menos tóxica e uma melhoria na iluminação.

Com base nessas informações, tendo como investimento aquilo que ultrapassa as exigências legais, constatou-se que há o cumprimento dos requisitos da legislação trabalhista e um investimento em ações contributivas para prevenção da saúde, mesmo que seja considerado pequeno na opinião dos costureiros. Sendo que, por representar a empresa em estudo, a opinião dos gestores representa a percepção da desta: o investimento visa contribuir com a saúde dos empregados focando também um aumento produtivo.

REFERÊNCIAS

ALGRANTI, Eduardo; CHIAVEGATTO, Claudia Vasques. Políticas Públicas de Saúde do Trabalhador no Brasil: oportunidades e desafios. **Rev. bras. Saúde ocup**, São Paulo, v.38, n.127, p.11-30, 2013.

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho Decreto Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 05 abr. 2014.

_____. **Constituição Federal de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 14 set 2015

_____. **CIPA**. Disponível em <<http://portal.mte.gov.br/delegacias/pr/cipa-comissao-interna-de-prevencao-de-acidentes-nr-5.htm>> Acesso em: 14 de out. 2014

_____. **LEI nº 6.321, de 14 de abril de 1976**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6321.htm> Acesso em: 10 de out. 2014.

_____. **MTE. Legislação** Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/legislacao/> Acesso em: 20 de out. 2014.

_____. **PORTARIA n.º 24, de 29 de dezembro de 1994**. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BEA45527A151A/p_19941229_24.pdf> Acesso em: 12 de out. 2014.

_____. **PORTARIA nº 589, de 28 de abril de 2014**, Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A45B266980145CD3385DE619A/Portaria%20n.%C2%BA%20589%20%28notifica%C3%A7%C3%A3o%20de%20acidentes%29.pdf>> Acesso em: 12 out. 2014.

_____. **Norma Regulamentadora nº. 5**, Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D311909DC0131678641482340/nr_05.pdf> Acesso em: 15 out. 2014.

_____. **Norma Regulamentadora nº. 26**, Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A31190C1601312A0E15B61810/nr_26.pdf> Acesso em: 15 out. 2014.

BARROS, Aidil Jesus da Silveira; LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 2. ed. ampli. São Paulo: Pearson Makron books, 2000.

BOUDREAU, Jonh, W; MILKOVICH, George T. **Administração de recursos humanos**. 7. reimpr. São Paulo: Atlas, 2009.

BENEVIDES-PREREIRA, Ana Maria Tereza, O Estado da Arte do Burnout no Brasil. **Rev. Eletrônica InterAção Psy**. Ano 1, nº 1. p. 4-11 Ago. 2003.

CARTILHA DE ERGONOMIA NA INDÚSTRIA CALÇADISTA: diretrizes para segurança e saúde do trabalhador / ABICALÇADOS ; FETICVERGS; Ministério do Trabalho e Emprego. – Novo Hamburgo: Feevale, 2011.

CARVALHO, Antônio Vieira de; NASCIMENTO, Luiz Paulo do; SERAFIM, Oziléa Clen Gomes. **Administração de recursos humanos**. 2. ed. rev. São Paulo: CENGAGE Learning, 2012.

CERVO, Amaro Luiz; BERVIAN, Pedro, Alcino. **Metodologia Científica**. 5. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos: O capital humano das organizações**. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

_____. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações** 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

DESSLER, Gary. **Administração de recursos humanos**. 2. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2005.

DIAS, Elizabeth Costa; LACERDA E SILVA, Thais. Contribuições da atenção primária em saúde para a implementação da política nacional de saúde e segurança no trabalho (pnsst). **Rev. bras. Saúde ocup.**, São Paulo, v.38, n.127, p. 31-43, 2013.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas: Modelo, Processos, Tendências e Perspectivas**. 10. reimpr. São Paulo: Atlas, 2012.

EBDA. Disponível em: <<http://ebdacruz.blogspot.com.br/>> Acesso em: 16 de nov. 2014.

FREIRE, Paula Ariane. Trab. Assédio Moral E Saúde Mental Do Trabalhador **Trab. Educ. Saúde**, v. 6 n. 2, p. 367-380, jul./out.2008.

IBGE 2010, Disponive em: <<http://cidades.ibge.gov.br/xtras/temas.php?lang=&codmun=290980&idtema=16&search=bahia|cruz-das-almas|sintese-das-informacoes>> acesso em: 29 de out. 2014.

LARA, Ricardo. Saúde do Trabalhador: considerações a partir da crítica da economia política. **Rev. Katálisis**, Florianópolis, v. 14, n. 1, p. 78-85, jan./jun. 2011.

LUCENA, Maria Diva da Salete. **Planejamento de Recursos Humanos**. 11. reimpr. São Paulo: Atlas, 2009.

MARCONI, Maria de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MARTINS, Caroline Lemos, et al. Equipamentos de Proteção Individual: a perspectiva de trabalhadores que sofreram queimaduras no trabalho. **Rev Enferm UFSM**, Santa Maria, 3(Esp.): p. 668-678. 2013.

MAXIMIANO, Antônio César Amaru. **Teoria Geral da Administração: da escola científica à competitividade em economia globalizada**. São Paulo: Atlas, 1997.

_____. _____.: da revolução urbana à revolução digital. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

NOGUEIRA, et al. **As pessoas na organização**. São Paulo: Editora Gente, 2002.

PEREIRA, Maria Célia Bastos. **RH essencial**. São Paulo: Editora Saraiva, 2014.

Programa de Alimentação do Trabalhador. Disponível em: <<http://assertbrasil.com.br/wp-content/uploads/2011/03/PATfolde.pdf>> Acesso em: 12 de out. 2014.

RIBEIRO, Fátima Sueli Neto. Vigilância em Saúde do Trabalhador: a tentação de engendrar respostas às perguntas caladas. **Rev. bras. Saúde ocup.**, São Paulo, v.38 n.128, p. 268-279, jan. 2013.

SATO, Leny. Prevenção de agravos à saúde do trabalhador: replanejando o trabalho através das negociações cotidianas, **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v.18, n.5: p. 1147-1166, set-out, 2002.

SILVA, Edil Ferreira da.; OLIVEIRA Keila Kaionara Medeiros de,; ZAMBRONI-DE-SOUZA, Paulo César. Saúde mental do trabalhador: o assédio moral praticado contra trabalhadores com LER/DORT. **Rev. bras. Saúde ocup.**, São Paulo, v.36 n.123, p. 56-70, 2011.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de Pessoas**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

VIEIRA, Fernando de Oliveira, et al. Segurança do trabalho: A persistência de acidentes diante das políticas de prevenção. **V Congresso Nacional De Excelência Em Gestão**. Gestão do Conhecimento para a Sustentabilidade, Niterói, RJ, Brasil, p. 2- 4, jul, 2009.