



UEPB
Universidade
Estadual da Paraíba

UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I CAMPINA GRANDE
PROEAD - PRÓ- REITORIA DE ENSINO MÉDIO TÉCNICO E EDUCAÇÃO A
DISTÂNCIA
ESPECIALIZAÇÃO: GESTÃO EM SAÚDE

ARIBERTO SILVA DE QUEIROZ

DESAFIOS DA GESTÃO PÚBLICA NA ÁREA DA SAÚDE OCUPACIONAL E SUAS
CONSEQUÊNCIAS NA QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR

CAMPINA GRANDE-PB

2015

ARIBERTO SILVA DE QUEIROZ

**DESAFIOS DA GESTÃO PÚBLICA NA ÁREA DA SAÚDE OCUPACIONAL E SUAS
CONSEQUÊNCIAS NA QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Programa de Pós-Graduação em gestão em saúde da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito para a obtenção do título de especialista em gestão em saúde.
Área de concentração: gestão pública.

Orientadora: **Prof^a. Dr^a Alyne da Silva Portela**

Co-orientador: **Prof^o. Me Thyago da Costa Wanderley.**

CAMPINA GRANDE-PB

2015

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

Q3d Queiroz, Ariberto Silva de.

Desafios da gestão pública na área da saúde ocupacional e suas consequências na qualidade de vida do trabalhador [manuscrito] / Ariberto Silva de Queiroz. - 2015.

31 p.

Digitado.

Monografia (Gestão em Saúde) - Universidade Estadual da Paraíba, Pró-Reitoria de Ensino Médio, Técnico e Educação à Distância, 2015.

"Orientação: Profa. Dra. Alyne da Silva Portela, Faculdade de Ciências Médicas".

1. Gestão. 2. Trabalho. 3. Qualidade de vida. 4. Normas regulamentadoras. I. Título.

21. ed. CDD 344.022

ARIBERTO SILVA DE QUEIROZ

DESAFIOS DA GESTÃO PÚBLICA NA ÁREA DA SAÚDE OCUPACIONAL E
SUAS CONSEQUÊNCIAS NA QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR

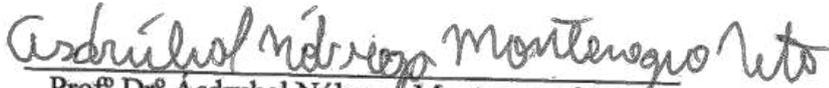
Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Programa de Pós-
Graduação em Gestão e Saúde da
Universidade Estadual da Paraíba, como
requisito para a obtenção do título de
especialista em Gestão em Saúde.

Área de concentração: Gestão Pública.

Aprovado em: 21/03/2015.

BANCA EXAMINADORA


Profª Drª Alyne da Silva Portela (orientadora)
Faculdade de Ciências Médicas de Campina Grande - FCM


Profº Drº Asdrubal Nóbrega Montenegro Neto
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia - IFPB


Profº.Me Paulo Cesar Dantas da Silva
Universidade Estadual da Paraíba - UEPB

A minha família, pela dedicação, companheirismo e amizade, DEDICO.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a DEUS nosso pai celestial pela saúde e pela energia aliada à força e poder que ele me proporciona para poder aprender todos os dias.

À Mônica Simões, coordenadora do curso de Especialização em gestão em saúde, por seu empenho.

Aos professores (a) Alyne da Silva Portela e Thyago da Costa Wanderley pelas dicas e leituras sugeridas ao longo dessa orientação e pela dedicação.

A minha mãe Rosália Silva de Queiroz, aos meus avôs paternos João Ferreira de Queiroz e Djanira Araújo de Queiroz bem como a minha avó materna Beatriz Belarmina da Silva (*in memoriam*), aos meus irmãos, tios, primos e sobrinhos que sempre me motivam a estudar.

A minha linda e maravilhosa esposa Sara Juliana Barbosa Santos Queiroz pela paciência que tem comigo, pela compreensão por minha ausência em alguns momentos familiares.

Aos meus queridos filhos (a) Cecília, Alexandre e Laís, pois é em vocês que o papai pensa sempre que o desânimo quer vir.

Ao meu pai Adalberto Ferreira de Queiroz (*in memoriam*), embora fisicamente ausente, sentia sua presença ao meu lado, dando-me força.

Aos tutores do Curso de Especialização da UEPB, em especial, a tutora Geane, que também me ajudou muito para o desenvolvimento desta pesquisa.

Aos funcionários da UEPB, pelo atendimento quando precisei de algo relacionado ao curso sempre fui bem atendido.

Aos colegas de classe pelos momentos de amizade e apoio.

“Toda reforma interior e toda mudança para melhor dependem exclusivamente da aplicação do nosso próprio esforço”.

Kant

RESUMO

O trabalho é algo presente na vida da maioria dos indivíduos em idade produtiva, desde o último século do milênio passado acontecimentos importantes da nossa história contribuíram de forma significativa para avanços em todas as áreas do conhecimento humano tais avanços trouxeram também novas formas de exercer um trabalho e com elas desafios que até então eram desconhecidos, o grande ganho de conhecimento científico e tecnológico aliado ao aumento da demanda da força de trabalho inicialmente voltada para produtos e posteriormente para os serviços exigiram de gestores atitudes que intervissem de forma direta na saúde e na qualidade de vida de todos aqueles que lidam com atividades ocupacionais para sua manutenção de vida bem como de sua família. Este estudo teve como objetivos Observar o cumprimento das NR'S, Identificar como as atividades laborais interferem na qualidade de vida do trabalhador e Descrever iniciativas dos gestores em promover uma melhor qualidade de vida dos trabalhadores. A presente pesquisa centrou-se no levantamento, sistematização e Análise de 25 artigos científicos encontrado na plataforma Scielo datados entre os anos de 2001 a 2013. Concluiu-se que os artigos contribuíram com a pesquisa visto que apontaram medidas que possibilitam uma melhor qualidade de vida para os trabalhadores bem como mostraram também uma necessidade de trabalhos voltados especificamente para as NR's visto que elas são poucas citadas ou quase sempre inguinoradas na maioria dos artigos analisados também concluiu-se que a abordagem clássica na saúde e na segurança do trabalho está ultrapassada o que requer uma constante pesquisa dessa temática no meio acadêmico científico.

Palavras-Chave: Gestão. Trabalho. Qualidade de vida.

RESUMEN

El trabajo es algo presente en la vida de la mayoría de las personas en edad productiva, ya que el último siglo del Milenio últimos acontecimientos importantes de nuestra historia han contribuido significativamente a los avances en todas las áreas del conocimiento humano tales avances trajeron nuevas formas de ejercicio y trabajo con los retos que hasta entonces eran desconocidos, la ganancia de gran conocimiento científico y tecnológico, juntada con el aumento de la demanda de la mano de obra inicialmente centrado en productos y posteriormente a los servicios exigidos de las actitudes de los gerentes que intervissem directamente en la salud y calidad de vida de todos aquellos que se ocupan de actividades profesionales para su mantenimiento de vida, así como su familia. Este estudio pretende observar el cumplimiento de la 'NR S, identificar actividades laborales cómo interfieren con la calidad de vida del trabajador y describir iniciativas de los directivos para promover una mejor calidad de vida para los trabajadores. La presente investigación se centró en elevación, sistematización y análisis de 25 artículos científicos en la plataforma Scielo fechada entre los años de 2001 a 2013. Se concluyó que artículos contribuyeron investigación como señaló las medidas que permiten una mejor calidad de vida para los trabajadores y también demostró necesidad de puestos de trabajo que específicamente atacan el NR 's ya que son pocos citado o casi siempre inguinoradas en la mayoría de los artículos analizada también concluye que el enfoque clásico en la salud y seguridad en el trabajo es anticuado que requiere una constante investigación de este tema en la academia científica.

Palabras clave: gestión. Trabajo. Calidad de vida.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CEREST: Centro Estadual de Referência em Saúde do Trabalhador

CRST: Centros de Referência em Saúde do Trabalhador

NR, S: Normas Regulamentadoras

OIT: Organização Internacional do Trabalho

ONU: Organização das nações Unidas

QV: Qualidade de Vida

QVT: Qualidade de Vida no Trabalho

RENAST: Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador

SUS: Sistema Único de Saúde

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	11
2. OBJETIVOS	13
2.1 Objetivo Geral.....	13
2.2 Objetivos Específicos.	13
3. REFERENCIAL TEÓRICO.	14
3.1 A REVOLUÇÃO INDUSTRIAL.....	14
3.1.1 A Primeira etapa da Revolução Industrial	15
3.1.2 A Segunda Etapa da Revolução Industrial	15
3.1.3 A Terceira Etapa da Revolução Industrial	15
3.2 FORDISMO.....	15
3.3 PÓS-GUERRA.	17
3.3.1 O MUNDO PÓS-GUERRA.	18
3.3.2 A LIGA DAS NAÇÕES	28
4. REFERENCIAL METODOLÓGICO.	19
4.1 TIPO DE PESQUISA.	19
4.2 AMOSTRA.....	19
4.3 CRUZAMENTO COMPARATIVO DAS INFORMAÇÕES E ANÁLISES DOS DADOS.....	19
5. RESULTADOS E DISCUSSÕES	20
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	26
REFERÊNCIAS	29

1. INTRODUÇÃO

Com o passar dos anos, décadas e séculos foi possível observar e vivenciar grandes avanços científicos e tecnológicos que contribuíram de forma significativa para o enaltecimento da raça humana em todos os campos de atuação proporcionando uma melhoria de vida com uma relevância considerável em todas as sociedades. VASCONCELOS (2001) relata que desde tempos mais remotos podemos ver essas contribuições, como exemplos temos os estudos de Arquimedes que formulou as leis das alavancas, bem como os experimentos de Euclides trazendo a luz os conceitos geométricos que proporcionaram melhores formas de trabalho.

Atualmente varias temáticas do conhecimento humano evidenciam esses avanços observados ao longo da historia, Um dos temas com grande relevância na atualidade envolve os aspectos relacionados à qualidade de vida. FERREIRA (2010) e colaboradores destacam que o mesmo abrange de forma holística cada individuo. O conceito de qualidade de vida Tem sua definição semelhante ao conceito de saúde: descrevemos como sendo o método utilizado para medir as condições de vida de um ser humano. Envolve o bem estar espiritual, físico, mental, psicológico e emocional, além de relacionamentos sociais, como família e amigos e também a saúde, educação, poder de compra, habitação, saneamento básico e outras circunstâncias da vida inclusive o trabalho humano e seu ambiente. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é uma diretriz recomendável e humanista com relação a como organizar o trabalho, isto é, nova filosofia que considera o bem estar dos colaboradores dentro das organizações, procurando mantê-los saudáveis, com menos estresse e exaustão, motivados, produtivos e com satisfação no trabalho.

No campo do trabalho é possível destacar que a qualidade de vida encontra-se diretamente proporcional com a eficiência na produtividade e uma melhor e mais segura atividade ocupacional que possibilite uma melhora constante no bem estar desse trabalhador em todos os aspectos de sua vida. Desenvolver atributos que enobrecem o homem é o que se espera como resultado de uma atividade ocupacional que envolva a qualidade de vida para seus envolvidos. De acordo com CARVALHO e Colaboradores (2013) a qualidade de vida tem se tornado um fator de grande importância nas organizações e está diretamente relacionada à maximização do potencial humano, e isto depende de tão como as pessoas se sentem trabalhando na organização. Sendo assim, uma organização que se preocupa e tem ações voltadas à qualidade de vida de seus colaboradores passará confiança aos mesmos, pois

são organizações que se preocupam com o bem estar físico, satisfação, segurança, saúde no seu sentido geral e a motivação de seus trabalhadores.

Um dos desafios da atualidade é somar os inúmeros e importantes avanços científicos e tecnológicos com tais conceitos modernos e teóricos para uma prática que possibilite um labor seguro em toda sua esfera de atuação. Fazendo do ambiente profissional um local agradável e bem quisto. Dessa forma os gestores públicos de saúde que atuam nessa linha do conhecimento precisam conhecer tais tecnologias assistivas que coloquem em prática tais formas de atuar efetivamente. Esses gestores são protagonistas na busca por uma otimização do trabalho e uma melhoria constante de sua logística ocupacional. Dessa forma, deve-se haver segundo ALVES (2011) um diagnóstico dos problemas e limitações das atividades ocupacionais executadas, como também dos recursos físicos e humanos, para que dessa forma seja possível o planejamento e a execução das ações a serem implementadas.

No nosso país tais avanços outrora vistos em todo o globo e que trouxeram melhorias consideráveis nos níveis de satisfação dos trabalhadores podem ser estudados e terem sua eficácia colocada a prova devido uma infinidade de trabalhos publicados com esse tema por diversas áreas do conhecimento com um destaque especial para as ciências da saúde. Este estudo procurou de forma sistemática e padronizada escolher estudos e trabalhos que confirmasse ou não o progresso do tema qualidade de vida no trabalho em nível de terceiro milênio, os trabalhos pesquisados datam de 2001 a 2013 o que nos permitiu ponderar o que ocorreu em décadas anteriores no milênio passado que culminaram com mudanças importantes que contribuíram com a ciência para trazer para o trabalhador brasileiro uma melhor saúde e qualidade de vida o que lhe permitiria desempenhar de forma mais equilibrada e segura suas atividades profissionais seja qual for sua área de atuação profissional.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo Geral

Pesquisar a produção acadêmica e científica sobre o tema e Analisar medidas que possibilitem uma melhor qualidade de vida para os trabalhadores.

2.2 Objetivos Específicos

- Observar o cumprimento das NR'S (Normas Regulamentadoras) por parte dos gestores de saúde ocupacional.
- Identificar como as atividades laborais interferem na qualidade de vida de quem executa atividades profissionais.
- Descrever iniciativas dos gestores em promover uma melhor qualidade de vida dos trabalhadores.

3. REFERENCIAL TEÓRICO

3.1 A REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

Esse grande acontecimento chamado de revolução industrial foi um conjunto de mudanças ocorridas no continente europeu durante os séculos XVIII e XIX. (revolução industrial, disponível em: <<http://www.brasilecola.com/historiag/revolucao-industrial.htm>> acesso em 10. jan. 2015.) A principal particularidade dessa revolução foi à utilização da máquina em substituição do trabalho artesanal. Essa mudança proporcionou novos processos de trabalhos entre 1760 a algum momento entre 1820 e 1840. ocorreu neste período avanços na descoberta de novos produtos químicos, novos processos de produção de ferro, maior eficiência da energia da água, o uso crescente da energia a vapor e o desenvolvimento das máquinas-ferramentas, o carvão foi utilizado em grande volume substituindo a madeira. A revolução começou na Inglaterra anos seguintes por toda a Europa e Estados Unidos. Até o final do século XVIII a população europeia era camponesa e produzia o que consumia. De forma artesanal os produtores dominavam todo o processo produtivo. Mesmo a produção sendo predominantemente artesanal, países como a França e a Inglaterra, possuíam manufaturas. As manufaturas eram grandes galpões onde muitos artesãos trabalhavam de forma manual, porém subordinados ao proprietário da manufatura.

A Revolução Industrial de acordo com (revolução industrial, disponível em: <<http://revolucao-industrial.info/>> acesso em 10. Jan. 2015) representa um divisor de águas na história visto que vários aspectos da vida cotidiana do povo europeu foi modificada. O destaque é que houve um aumento da renda média com um crescimento até então nunca visto da população. O início e a duração da Revolução Industrial é um assunto que diverge entre os historiadores pois muitos a consideram um evento dinâmico evidenciado na nossa atualidade, a Inglaterra se destacou como a precursora dessa revolução pelo fato de sua proximidade com o mar facilitar o comércio ultra marinho, além de que na época possuía uma forte burguesia, também possuía uma área de livre comércio e um forte êxodo rural.

De acordo com (REVOLUÇÃO INDUSTRIAL. In: WIKIPÉDIA, a enciclopédia livre. Flórida: Wikimedia Foundation, 2014. Disponível em: <http://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Revolu%C3%A7%C3%A3o_Industrial&oldid=40921862>. Acesso em: 24 dez. 2014.) o operário era explorado pelo seu chefe que buscava cada vez mais lucro, nessa época os operários eram forçados a trabalharem até 15 horas por dia em troca de um salário não compatível com o realizado. Também várias mulheres e até crianças também eram obrigadas a realizarem serviços para sustentarem suas famílias. Com

todas essas mazelas ocorridas por traz de uma aparente vida melhor do que no campo, vários trabalhadores se revoltaram com as horríveis condições de trabalho ofertadas, e começaram a sabotar as máquinas, ficando conhecidos como daí o surgimento do termo “os quebradores de máquinas“. Vários movimentos surgiram nessa época com o objetivo de defender o trabalhador.

A revolução impulsionou forte crescimento econômico nas diversas áreas do mundo capitalista é consenso entre historiadores de economia que o início da Revolução Industrial é o evento de maior relevância da humanidade desde a domesticação de animais e a agricultura. A Primeira Revolução Industrial culminou na Segunda Revolução Industrial, nos anos de transição entre 1840 e 1870, quando o progresso tecnológico e econômico ganhou força com a adoção crescente de barcos a vapor, navios, ferrovias, fabricação em larga escala de máquinas e o aumento do uso de fábricas que utilizavam a energia a vapor.

3.1.1 A Primeira etapa da Revolução Industrial

Entre 1760 a 1860, o destaque é para a Inglaterra com suas indústrias de algodão. Houve o aparecimento de indústrias com o uso do tear mecânico. A maquina a vapor foi aprimorada contribuindo para o progresso contínuo da revolução.

3.1.2 A Segunda Etapa da Revolução Industrial

A segunda etapa ocorreu entre 1860 a 1900, ao contrário da primeira fase, países como Alemanha, França, Rússia e Itália também se destacam na área industrial. O emprego do aço, a utilização da energia elétrica e dos combustíveis derivados do petróleo, a invenção do motor a explosão, da locomotiva a vapor e o desenvolvimento de produtos químicos foram às principais inovações desse período. SPARTA (2003) destaca que Os acontecimentos mais positivo dessa época foi a fundação das lutas classistas por direitos e garantias sociais do trabalhador industrial assalariado.

3.1.3 A Terceira Etapa da Revolução Industrial

PRIEB [2014] têm considerado os avanços tecnológicos do século XX e XXI como a terceira etapa da Revolução Industrial. O computador, o fax, a engenharia genética, o celular e a robótica seriam algumas das inovações dessa época.

3.2 FORDISMO

Fordismo segundo (FORDISMO. In: WIKIPÉDIA, a enciclopédia livre. Flórida: Wikimedia Foundation, 2014. Disponível em: <<http://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Fordismo&oldid=40563677>>. Acesso em: 10

jan. 2015.) é o termo criado por Henry Ford, no ano de 1914 que se refere ao sistema de produção em massa denominado linha de produção e gestão. A idéia surgiu em 1913 Henry Ford (1863-1947), fundador da Ford Motor Company, em Highland Park, Detroit. Trata-se de uma forma de racionalização da produção capitalista fundamentada em inovações de ordem técnicas e organizacionais articuladas, com o intuito de produção em massa e o consumo em massa. Dessa forma, essas mudanças nos processos de trabalho (semi-automatização, linhas de montagem) é intimamente vinculado as novas formas de consumo sócia vigentes na época.

Segundo SALES (2011) tal modelo revolucionou a indústria de carros a partir de janeiro de 1914, Ford introduziu a primeira linha de montagem automatizada. Ele seguiu à risca os princípios de padronização e simplificação de Frederick Taylor (seu precursor) e desenvolveu outras técnicas bem a frente daquele tempo para a época. Suas fabricas eram verticalizadas. Ele possuía fábrica de vidros, plantaçao de seringueiras, até a siderúrgica. Ford criou o mercado de massa para carros. Seu objetivo sempre foi tornar o automóvel barato afim de que todos pudessem comprá-lo. Uma das características destacáveis no fordismo foi o aprimoramento da linha de montagem. Os automóveis eram feitos em esteiras rolantes, o operário ficava parado. O objetivo era eliminar o movimento inútil: o operário recebia o objeto de trabalho, em vez de ir ao seu encontro buscá-lo. Não havia necessidade de qualificação uma vez que cada operário realizava apenas uma tarefa simples ou uma pequena etapa da produção.

O modelo de fabricação fordista solicitava vultosos investimentos em máquinas e instalações, mas permitiu que a Ford produzisse mais de 2 milhões de veículos por ano, durante a década de 1920. O automóvel pioneiro produzido segundo o padrão fordista foi o mítico Ford Modelo T, conhecido no Brasil como "Bigode". Juntamente com o sucesso das vendas do modelo "T" e do fordismo, criou-se o chamado ciclo da prosperidade que mudaria a economia dos Estados Unidos e a de padrão vida de vários americanos da época. Diversos setores, como o têxtil, siderúrgico, energético (combustível), entre outros, foram afetados de forma direta ou indireta pelo desenvolvimento da indústria automobilística e tiveram um crescimento substancial. Mais rodovias foram construídas, propiciando maior facilidade melhora na logística como um todo proporcionando o surgimento de novos polos comerciais ao longo de sua extensão.

Ainda de acordo com (FORDISMO. In: WIKIPÉDIA, a enciclopédia livre. Flórida: Wikimedia Foundation, 2014. Disponível em: <<http://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Fordismo&oldid=40563677>>. Acesso em: 10

jan. 2015.) o fordismo teve seu ápice existencial no período do segundo pós-guerra (1945-1968), esse período de tempo foi conhecido como os anos dourados. Entretanto, a rigidez deste modelo de gestão industrial foi à causa do seu declínio. Ford dizia que poderiam ser produzidos automóveis de qualquer cor, “desde que fossem pretos”. Isto porque a tinta preta secava mais rapidamente, e os carros poderiam ser fabricados em menos tempo. O fordismo entra em declínio a partir de 1970. A General Motors flexibiliza sua produção e seu modelo de gestão. Lança uma diversos modelos de carros, de várias cores adotando um sistema de gestão profissionalizado, baseado em colegiados. Com isto a GM ultrapassa a Ford, como a maior montadora do mundo.

Na década de 1970, após a entrada de competidores japoneses no mercado automobilístico, o fordismo e a produção em massa entram em crise e começam gradativamente a ser substituído pela produção enxuta, modelo de produção baseado no Sistema Toyota ou toyotismo. No ano 2007 a Toyota torna-se a maior montadora de carros do mundo e extingue definitivamente o Fordismo.

Em síntese, Henry Ford desenvolveu três princípios de administração:

1) princípio da intensificação: consiste na tarefa de reduzir o tempo de produção com o emprego imediato dos equipamentos e matérias-primas e a ligeira colocação do produto no mercado.

2) princípio da economicidade: deve-se reduzir ao mínimo o estoque da matéria-prima em transformação, de tal forma que uma determinada quantidade de automóveis (a maior possível) já estivesse sendo vendida no mercado antes do pagamento das matérias-primas consumidas e dos salários dos empregados.

3) princípio de produtividade: consiste em aumentar a quantidade de produção por trabalhador na unidade de tempo mediante a especialização e a linha de montagem.

Os ensinamentos do Fordismo foram difundidos não só nos Estados Unidos, mas em todo o planeta, tornando-se uma das bases da organização do processo de produção nas indústrias durante muito tempo, e, embora de maneira modificada, mantendo-se até hoje em muitos países.

3.3 PÓS-GUERRA

O período pós-guerra de acordo com (PÓS-GUERRA. In: WIKIPÉDIA, a enciclopédia livre. Flórida: Wikimedia Foundation, 2014. Disponível em: <<http://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=P%C3%B3s-guerra&oldid=38781870>>. Acesso

em: 23 jan.) é a denominação atribuída ao tempo que se seguem a uma guerra. Geralmente, o período reflete as problemáticas oriundas da guerra, como as crises sociais e as econômicas, bem como as consequências políticas e geográficas do conflito bélico (revoluções, golpes, perdas de território etc.). Na história mais contemporânea, o pós-guerra quase sempre se refere ao período entre 1945 e 1955, ou seja, após a Segunda Guerra Mundial.

3.3.1 O MUNDO PÓS-GUERRA

Inicialmente precisamos entender a situação do mundo depois da Primeira Grande Guerra, que trouxe um novo rumo nas relações políticas, econômicas e militares de todos os envolvidos direta e indiretamente nela. (disponível em <<http://operiodoentreguerras.blogspot.com.br/2009/08/o-periodo-entre-guerras.html>> Acesso em: 23 jan.2015.) A Alemanha foi à grande responsável pela guerra, teve que restituir pesadas reparações aos países vencedores, seu exército foi reduzido a 100 mil homens (não sendo permitida a posse de aviões, tanques e submarinos) além disso perdeu grande parte de seu território e de todas as suas colônias ao redor do mundo. Essas perdas tiveram grande importância na formação dos países do continente africano e na geografia da Europa atual ().

3.3.2 A LIGA DAS NAÇÕES

Segundo (disponível em: <<http://operiodoentreguerras.blogspot.com.br/2009/08/o-periodo-entre-guerras.html>> Acesso em: 23 jan.2015.) a liga das nações Surgiu em 1919, como parte do Tratado de Versalhes, com o grande objetivo de assegurar a paz, sendo fundada por trinta e dois países e mais treze convidados. A Liga apresentou falhas, tais como a ausência dos Estados Unidos e da União Soviética. Apesar de ter o presidente Woodrow Wilson como um dos idealizadores, o congresso dos Estados Unidos não aprovou o ingresso do país na organização, ficando com uma postura mais isolacionista. Já a União Soviética não teve o seu governo comunista reconhecido pela Liga. A liga das nações foi à organização internacional que antecipou a ONU, essa por sua vez veio mais bem estruturada e fortalecida, com uma adesão internacional bem maior e grande relevância intervencionista em vários aspectos inclusive na área do trabalho. O destaque nessa área é para OIT que por seu trabalho na área ocupacional proporcionou melhoras consideráveis findando com algumas mazelas oriundas da época da revolução industrial e do fordismo por esses esforços a OIT recebeu o Nobel da paz de 1969.

4. REFERENCIAL METODOLÓGICO

4.1 TIPO DE PESQUISA

Trata-se de um estudo analítico e descritivo com uma abordagem quali-quantitativa.

4.2 AMOSTRA

A presente pesquisa centrou-se no levantamento, sistematização e Análise de artigos publicados num dos principais periódicos da área de saúde e qualidade de vida que aborda a temática titulo do estudo **desafios da gestão pública na área da saúde ocupacional e suas consequências na qualidade de vida do trabalhador** nos anos de 2001 a 2013. Foram realizadas pesquisas nas bases de dados do Scielo.

Ao todo foram pesquisados 25 artigos que tratavam de forma direta da temática envolvida ou suas variáveis. As buscas ocorreram do dia 26 de dezembro de 2014 a 26 de janeiro de 2015. As pesquisas ocorrerão na residência do pesquisador ora na cidade de Campina Grande na Paraíba ora Natal no Rio Grande do Norte. Os critérios de inclusão utilizados foram artigos datados entre 2001 e 2013 com abordagem na área da gestão pública com ênfase na área da saúde ocupacional e na qualidade de vida dos trabalhadores, sendo usado como critérios de exclusão fatores opostos aos citados anteriormente.

4.3 CRUZAMENTO COMPARATIVO DAS INFORMAÇÕES E ANALISES DOS DADOS

No final todos os artigos foram reunidos e analisados com o propósito de se observar informações relevantes com a temática envolvida nos objetivos anteriormente apresentados.

5. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os autores MEDEIROS e FERREIRA apud Fernandes (1996), uma das estudiosas pioneiras nos estudos sobre o tema abordado nessa pesquisa, relaciona os conceito de qualidade de vida no trabalho (QVT) à gestão organizacional entre si. Ela explica que, dependendo das contingências, a cultura organizacional é modificada positivamente, melhorando o clima organizacional, resultando em bem-estar para o trabalhador e na melhora da produtividade da organização. A autora sugere uma proximidade da literatura de QVT com a de TQC (Total Quality Control) e cria um modelo chamado de Auditoria Operacional de Recursos Humanos para a QVT, esse modelo é composto de nove dimensões: Condições de trabalho, Compensação, Moral, Imagem da empresa, Saúde, Organização do trabalho, Participação, Comunicação e Relação Chefe-Subordinado. Sua meta é visa tornar os cargos mais produtivos e com melhor grau de satisfação, buscando, com isso, vantagens para os trabalhadores e para as organizações.

LACAZ (2013) e colaboradores debatem em seu artigos a situação da atenção integral em Saúde do Trabalhador no Brasil. Observa Os avanços e as contradições das políticas públicas no campo da saúde ocupacional onde são analisados acontecimentos dessa área a partir do contexto de crescimento econômico do Brasil, ocorrendo por ocasião das políticas sociais, da insuficiente ação do Estado no que tange a prevenção e, finalmente, dos desafios colocados aos serviços pela Política Nacional de Saúde do Trabalhador. Seu artigo teve a intenção de fomentar a discussão, o entendimento, a implementação e o avanço das ações em Saúde do Trabalhador, ressaltando que essa pauta deveria estar no centro das discussões políticas públicas. O que é reforçado pelo trabalho de DIAS e HOEFEL (2005) onde os mesmos falam a respeito de uma construção da Rede de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (RENAST) no SUS, onde possam ser implantadas ações de uma atenção diferenciada para os trabalhadores na rede de serviços de saúde, a partir de janeiro de 2003.seu trabalho destaca que a RENAST está organizada como rede nacional de informação e práticas de saúde: onde ocorre ações assistenciais, de vigilância e promoção da saúde, nas linhas de cuidado da atenção básica, bem como da média e alta complexidade ambulatorial, pré - hospitalar e hospitalar, sob o controle social, nos três níveis de gestão do SUS. A RENAST propõe que os Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (CRST) deixem de ser porta de entrada e assumam o papel de suporte técnico, pólo irradiador da cultura da

centralidade do trabalho e produção social das doenças, e locus de pactuação das medidas de saúde, intra e inter setorialmente, nos seus territórios de abrangência. Em seus estudos são apresentados: uma breve retrospectiva do processo de instituição das ações de Saúde ocupacional no âmbito do SUS, também falam dos aspectos organizacionais e operacionais da RENAST, nos Estados e municípios eles também identificam avanços, dificuldades e as perspectivas vislumbradas.

Já Nos estudos de SCHIEHL (2012) e colaboradores os autores abordaram a saúde e o trabalho, de forma independentemente e associados, com uma breve retrospectiva, eles indicaram o crescimento de pesquisas que se referem a essa temática e perspectivas. Destacaram ainda que a variável trabalho apresenta-se como uma atividade com importância qualitativa e quantitativa, destacando alterações devido aos avanços tecnológicos. Segundo eles a variável saúde, fundamental para o trabalho ativo, tornou-se essencial para as organizações tanto públicas quanto privadas, seus estudos mostraram que investir nesse fator, além das vantagens individuais, traz retorno financeiro à empresa como um todo. O objetivo principal de seu estudo foi realizar uma breve revisão sobre saúde e trabalho associados à qualidade de vida (QV), Sua publicação sintetizou informações para contribuir para renovar a importância do tema dos temas QVT e saúde junto ao ambiente produtivo. Além de que foram discutidas as mudanças vindas devido às inovações tecnológicas como também a busca pelos novos mecanismos interdisciplinares que possibilitam a manutenção da saúde dos trabalhadores, em menor número, mais conscientes e humanizados. Não se pode conceber QVT sem levar em conta os aspectos de saúde, que abrangem muito mais do que a ausência de doenças. Uma melhor QVT está ligada diretamente à aceitação e implantação das inovações na área da saúde.

SAMPAIO (2012) Propõe-se que a QVT seja um guarda-chuva teórico que descansa a em três conceitos nucleares: o humanismo (que ora repousa em motivação, ora em satisfação), participação do empregado em decisões que envolva gestão e o bem-estar. Ele analisou os estudos empíricos realizados no Brasil e identificou sua filiação teórica às tradições clássicas. Sugerindo que Uma ruptura na área é proposta.

SOUSA (2013) e colaboradores relataram em seus estudos que o trabalho é um dos fatores que contribui de forma considerável no processo de adoecimento dos indivíduos, interferindo no processo saúde-doença. Seu estudo teve como objetivo fazer uma reflexão sobre as políticas públicas direcionadas para a saúde do trabalhador. Ele mostrou que as

políticas de saúde do trabalhador são pontuais e fragmentadas, sem clareza quanto às competências do SUS, da Previdência Social e do Ministério do Trabalho. Mostrou também que os CERESTs promovem ações para melhorar as condições de trabalho e a qualidade de vida, porém ele destaca que o pequeno número de estabelecimentos e a distribuição desigual entre Estados e Municípios geram pouca resolubilidade. Destaca ainda que O contexto atual pede uma atuação efetiva das políticas de saúde no reconhecimento dos agravos, na intensificação das investigações e na prevenção de acidentes e doenças ligadas ao trabalho.

Já FERREIRA (2009) e colaboradores ressaltam que os estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) têm crescido significativamente nos últimos anos. Porém, o perfil das práticas de QVT em órgãos públicos brasileiros permanece pouco explorado. Sua pesquisa buscou caracterizar as práticas de QVT em 10 órgãos públicos federais. Ele analisou documentos e realizou entrevistas semi-estruturadas. Os resultados mostraram que as práticas de QVT se caracterizam por nítido descompasso entre problemas existentes e atividades realizadas, diz também que a abordagem de QVT aparece com viés assistencialista, que tem no trabalhador a variável de ajuste. A análise dos dados forneceu importantes fontes para uma agenda de trabalho, não só acadêmica, mas também organizacional, com uma abordagem de QVT de natureza preventiva seus direcionamentos já tinham sido abordados por VASCONCELOS (2001) no início desse milênio quando já haviam ocorridos grandes avanços dessa temática.

LOURENÇO (2012) fala de forma ricamente conceituada em seu estudo que o trabalho atuou de tal modo sobre a natureza produzindo feitos de caráter revolucionários, trouxe meios de vida e de se relacionar irreversíveis, ou seja, não se pode atuar sobre a natureza desconsiderando tudo que já foi feito e descoberto. Parte-se constantemente das experiências acumuladas. Mas o fato é que, ao mesmo tempo, em que o trabalho se desenvolveu de forma ampla e se tornou ainda mais essencial à vida humana, o fez em determinadas condições de gestão e de organização. Impondo ao homem – ser social – ritmos intensos e atividades monótonas, extinguindo sua autonomia, bem como a sua criatividade e o seu conhecimento. O trabalho se estabelece como emprego, materializado em atividades fragmentadas de um método de produção que aliena o produto de quem o produz. O trabalho mantém-se enquanto elemento fundamental da vida e da organização social; porém o mesmo gerou circunstâncias e situações em que passou a ser a destruição do próprio homem, estabeleceu-se uma relação contraditória entre o trabalho e o trabalhador. O trabalho é fonte

de vida, mas também de doenças e de morte; de liberdade e de prisão; de crescimento e de atrofia; de riqueza e pobreza; de desenvolvimento e de alienação/estranhamento. Assim, a autora mostrou em seu texto, as manifestações da organização e relações sociais do trabalho para a classe trabalhadora, do ponto de vista dos agravos à saúde. Discutiu os acidentes e doenças relacionadas ao trabalho notificados ao sistema previdenciário brasileiro, cujos dados remontam a 1970 ela indica o avanço da organização dos serviços de saúde, trabalho e previdência, mas destaca, que no presente, permanecem alguns nós críticos, como: a subnotificação, as dificuldades enfrentadas pelos funcionários que se acidentam em se manter trabalhando ou de se afastarem com direito à remuneração e ao reconhecimento do seu problema como vinculado ao trabalho e a precarização das relações sociais de trabalho. Essa autora trouxe uma contribuição considerável para este estudo, pois daí foi possível entender a necessidade de fomentar QVT e como isso é importante para melhorias na área da saúde ocupacional. De igual forma ASSUNÇÃO (2003) fala sobre os pressupostos teóricos metodológicos das investigações sobre problemas de saúde atuais marcados pelas mutações nos processos de trabalho em curso. Para isso, seu artigo expõe os resultados de algumas pesquisas recentes realizadas no campo de estudo das relações saúde e trabalho que observam os efeitos das mutações do trabalho, partindo das queixas que os operários vêm apresentando no que tange à sua saúde e disposição para o enfrentamento no dia a dia. Os resultados dos estudos descritos possibilitam entender um quadro de adoecimento dos trabalhadores no qual as queixas são inespecíficas e suscitam o interesse pela abordagem da etnografia e pela metodologia da análise ergonômica do trabalho. Nesse mesmo estudo As abordagens tradicionais são criticadas e o autor vislumbra a possibilidade de articular as disciplinas, a fim de resolver impasses colocados pelas abordagens clássicas.

Outro artigo que merece destaque é o de CORRÊA (2012) e colaboradores onde é destacado que A temática Qualidade de Vida no Trabalho – QVT vem permeando o espaço organizacional e despertando interesse crescente da pesquisa científica. Seu artigo Trata da discussão sobre o bem-estar e produtividade do funcionário sendo também considerada uma abordagem estratégica da gestão de pessoas associada à competitividade e a responsabilidade social interna. Tal fato pode ser observado por meio da produção bibliográfica sobre o tema em diversas áreas do conhecimento humano, tendo como resultado uma produção multidisciplinar, representada por estudos e pesquisas desenvolvidos em contextos organizacionais brasileiros de diferentes setores. seu artigo procurou apresentar uma análise crítica, de natureza descritiva sobre a produção bibliográfica nacional da temática QVT, da

área de gestão, no período de 2000 a 2011. Trata-se de um estudo bibliográfico de abordagem qualitativa que abrange a busca, leitura, análise e interpretação de conteúdos de 69 artigos, sendo 16 oriundos de periódicos e 53 identificados em anais. O que também contribuiu de forma significativa com essa pesquisa uma vez que possui a mesma abordagem e semelhante metodologia.

BOIGUES (2008) e colaboradores bem como MEDEIROS e FERREIRA (2011) corroboram de igual forma na idéia de que a segurança no trabalho, prevenção de acidentes e qualidade de vida. São temáticas inguinoradas em grande parte das empresas no Brasil, elas estão descumprindo as normas de segurança e não estão agindo corretamente, o que torna fundamental os investimentos em prevenção. Seus achados convergem para o fato de que A melhor forma de prevenção é a conscientização do empregador e do empregado da importância de proporcionar máxima segurança e higiene no local de trabalho, proporcionando que as atividades sejam executadas de forma sadia e adequada. Um dos fatores de grande relevância em relação a este modelo é a motivação dos funcionários, pois se o empregado não estiver satisfeito com o serviço em relação ao índice de acidentes e doenças, este não irá obter ótimos resultados, como consequência terá desgaste físico, mental e, principalmente, proporcionará custo para empresa. O objetivo desses pesquisadores foi demonstrar às organizações os benefícios da implementação dos sistemas de segurança, saúde e qualidade de vida, onde resultará em sucesso a curto, médio e longo prazo para empresa, sob uma visão estratégica e não financeira. Seus levantamentos e direção também foram aproveitados nesse estudo uma vez que os mesmos recursos podem ser aplicados também no setor publico.

Três estudos dos seguintes autores NISHIMURA (2007), GONÇALVES FILHO (2011) e ALEVATO e ARAÚJO (2009) apontaram como tem sido aplicada a Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) nas empresas e organizações, eles mostraram interrelação com a Estratégia para a implementação de suas políticas e ações. Parte de um pressuposto teórico sobre Qualidade de Vida (QV) e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), e seus modelos de avaliação. Em seguida, são apresentados alguns conceitos sobre Estratégia e Vantagem Competitiva, e reflexões sobre a Gestão Estratégica da Qualidade de Vida. Sistematizando a pesquisa.

RUIZ e ARAÚJO (2012) apresentam reflexões sobre saúde e segurança ocupacional destacando as recentes propostas de inclusão dos aspectos psicossociais nas abordagens dos

riscos ocupacionais que tradicionalmente valorizam apenas os aspectos objetivos (químicos, físicos e biológicos). Eles usam Para subsidiar as colocações aqui mencionadas, referenciais teórico-metodológicos que, adotando uma perspectiva dinâmica, partem da atividade, do trabalho real, especialmente a psicodinâmica do trabalho e a perspectiva ergológica. Eles Apontaram para a necessidade de revisitar os atuais modelos de gestão de riscos ocupacionais centrados no controle e no cumprimento fiel das orientações, sugerindo incorporar também as dimensões subjetivas, aquilo que é da ordem do não antecipável, que advém das situações reais com suas dramáticas, encontros, escolhas e ressingularizações. Nesse sentido, ressaltada a dimensão gestonária das atividades, seus protagonistas são convocados não apenas a cumprir prescrições elaboradas por especialistas, mas também a exercer, individual e coletivamente, a co-autoria na gestão de sua saúde, segurança, trabalho e vida. Todos os trabalhos analisados foram unânimes na medida em que apontaram que melhorias na área pesquisada devem ocorrer de forma constante, além de informar que a abordagem clássica do tema necessita de uma nova roupagem científica acadêmica para que ocorram essas melhorias.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Concluimos que os artigos estudados foram relevantes com o objetivo geral da pesquisa uma vez que as observações permitiram concluir que os programas de QVT devem ser enaltecidos pelos gestores públicos da área da saúde ocupacional, pois é uma maneira de elevar o nível de bem estar dos trabalhadores. Pode-se concluir ainda que as normas regulamentadoras (NR'S) não são priorizadas nos estudos pesquisados, o que revela deficiência de abordagem do tema e aponta mais estudos com essa abordagem. Finalmente foi observado que as atividades laborais interferem de forma direta na qualidade de vida dos trabalhadores e que as iniciativas dos gestores da saúde ocupacional precisam ser revistas uma vez que os estudos apontaram que a abordagem clássica está ultrapassada e que todos os esforços devem buscar minimizar os efeitos degradantes que o trabalho desencadeia.

REFERÊNCIAS

ALEVATO, Hilda; ARAÚJO, E. Gestão, organização e condições de trabalho. In: **V Congresso Nacional de Excelência em Gestão. Gestão do Conhecimento para a Sustentabilidade. Niterói, RJ, Brasil. 2009.**

ASSUNÇÃO, Ada A. Uma contribuição ao debate sobre as relações saúde e trabalho. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 8, n. 4, p. 1005-1018, 2003.

BARROS JR, J. C. Empreendedorismo, Trabalho e Qualidade de Vida na Terceira Idade. 2009.

BOIGUES, Carla Caroline Aranda et al. SEGURANÇA E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA ANÁLISE QUALITATIVA EM EMPRESAS DE MÉDIO PORTE DA REGIÃO DE PRESIDENTE PRUDENTE. **Intertem@ s ISSN 1677-1281**, v. 13, n. 13, 2008.

CORRÊA, Dalila Alves et al. Qualidade de vida no trabalho: uma análise crítica da produção bibliográfica brasileira na área de gestão.

DE CASTRO LACAZ, Francisco Antonio; FILHO, José Marçal Jackson; VILELA, Rodolfo Andrade Gouveia. Saúde do Trabalhador no SUS: desafios para uma política pública. **Rev. bras. saúde ocup**, v. 38, n. 127, p. 11-30, 2013.

DE FREITAS SOUSA¹⁷, Maria Iderlânia; DO NASCIMENTO¹⁸, Diego Coelho; CHACON¹⁹, Suely Salgueiro. Uma reflexão sobre as políticas públicas na saúde do trabalhador.

DE MEDEIROS, Luiza Ferreira Rezende; FERREIRA, Mário Cesar. Qualidade de Vida no Trabalho: uma revisão da produção científica de 1995-2009. **Gestão Contemporânea**, n. 9, 2011.

DE MEDEIROS, Soraya Maria; ROCHA, Semíramis Melani Melo. Considerações sobre a terceira revolução industrial e a força de trabalho em saúde em Natal. 2004.

DE SOUZA PIRES, José Calixto; MACÊDO, Kátia Barbosa. Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil. **RAP Rio de Janeiro**, v. 40, n. 1, p. 81-105, 2006.

DIAS, Elizabeth Costa; HOEFEL, Maria da Graca. O desafio de implementar as ações de saúde do trabalhador no SUS: a estratégia da RENAST. **Ciênc. saúde coletiva**, v. 10, n. 4, p. 817-827, 2005.

Everton Fernando Alves, Programas e ações em qualidade de vida no trabalho, © Revista INTERFACEHS – v.6, n.1, Artigo, Abril. 2011

FERREIRA, Mário César; ALVES, Luciana; TOSTES, Natalia. Gestão de qualidade de vida no trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 25, n. 3, p. 319-327, 2009.

FERREIRA, TÂNIA KADIMA MAGALHÃES; TODESCAT, MARILDA; WEINZIERL, GREICI ; Qualidade de Vida no Trabalho: um desafio a ser perseguido, VII Convibra Administração – Congresso Virtual Brasileiro de Administração – 2010
www.convibra.com.br

FORDISMO. Disponível em:<http://www5.fgv.br/ctae/publicacoes/Ning/Publicacoes/00-Artigos/JogoDeEmpresas/Karoshi/glossario/FORDISMO.html>. Acesso em: 3 Jan. 15. 08h34min.

FORDISMO. In: WIKIPÉDIA, a enciclopédia livre. Flórida: Wikimedia Foundation, 2014. Disponível em: <<http://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Fordismo&oldid=40563677>>. Acesso em: 10 jan. 2015. 08h45min.

GEHRING-JÚNIOR, Gilson; SOARES, Stuart Enes; CORRÊA-FILHO, Heleno Rodrigues. Serviços de Saúde do Trabalhador: a co-gestão em universidade pública. **São Paulo em Perspectiva**, v. 17, n. 1, p. 98-110, 2003.

GOMEZ, Carlos Minayo; LACAZ, Francisco Antonio de Castro. Saúde do trabalhador: novas-velhas questões. **Ciênc Saúde Coletiva**, v. 10, n. 4, p. 797-807, 2005.

GONÇALVES FILHO, ANASTÁCIO PINTO. Cultura e Gestão de Segurança no Trabalho em Organizações Industriais: uma proposta de modelo. **Universidade Federal da Bahia. Salvador**, 2011.

<http://operiodoentreguerras.blogspot.com.br/2009/08/o-periodo-entre-guerras.html> Acesso em: 23 jan.2015. 09h14min.

<http://revolucao-industrial.info/>, revolução industrial, acesso em 10.01.2015 às 10h46min

<http://www.brasilecola.com/historiag/revolucao-industrial.htm> revolução industrial, acesso em 10.01.2015 às 16h55min

Jéssica Faria de Carvalho , Érica Preto Tamaio Martins, Laurenny Lúcio, Pedro José Papandréa
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E FATORES MOTIVACIONAIS DOS COLABORADORES NAS ORGANIZAÇÕES Educação em Foco, Edição nº: 07, Mês / Ano: 09/2013, Páginas: 21-31

LOURENÇO, Edvânia Angela de Souza. Agravos à saúde dos trabalhadores no Brasil: alguns nós críticos. **Revista Pegada**, v. 12, n. 1, 2012.

MAENO, Maria; VILELA, RA de G. Reabilitação profissional no Brasil: elementos para a construção de uma política pública. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 35, n. 121, p. 87-99, 2010.

NISHIMURA, Adriana Zoqui de Freitas Cayres. A GESTÃO ESTRATÉGICA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.

PEÇANHA, Doris Lieth; CAMPANA, Daniel Perdigão. Avaliação quali-quantitativa de intervenção com yoga na promoção da qualidade de vida em uma universidade. **Boletim-Academia Paulista de Psicologia**, v. 30, n. 1, p. 199-218, 2010.

PELISOLI, Cátula; FRAGA, Brisa Maria; PEREIRA, Cristiane de Oliveira. Percepções de trabalhadores da saúde pública sobre a rede de atendimento. **Mental**, v. 9, n. 16, p. 303-326, 2011.

PÓS-GUERRA. In: WIKIPÉDIA, a enciclopédia livre. Flórida: Wikimedia Foundation, 2014. Disponível em: <<http://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=P%C3%B3s-guerra&oldid=38781870>>. Acesso em: 23 jan. 2015. 08h59min.

PRIEB, SÉRGIO. A CLASSE TRABALHADORA DIANTE DA TERCEIRA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL.

REINHARDT, Érica Lui et al. Barreiras às intervenções relacionadas à saúde do trabalhador do setor saúde no Brasil. **Rev Panam Salud Publica**, v. 25, n. 5, p. 411-7, 2009.

REVOLUÇÃO INDUSTRIAL. In: SOHISTORIA; 2009. Disponível em: <http://www.sohistoria.com.br/resumos/revolucaoindustrial.php>. Acesso em: 2 jan. 15. 17h47min.

REVOLUÇÃO INDUSTRIAL. In: WIKIPÉDIA, a enciclopédia livre. Flórida: Wikimedia Foundation, 2014. Disponível em: <http://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Revolu%C3%A7%C3%A3o_Industrial&oldid=40921862>. Acesso em: 24 dez. 2014. 07h48min.

RUIZ, Valéria Salek; ARAUJO, LLA. Saúde e segurança e a subjetividade no trabalho: os riscos psicossociais. **Rev. Bras. Saúde Ocup., São Paulo**, v. 37, n. 125, p. 170-180, 2012.

SAMPAIO, Jáder dos Reis. Qualidade de vida no trabalho: perspectivas e desafios atuais. **Revista Psicologia**, v. 12, n. 1, p. 121-136, 2012.

SALES, Francisco José Lima. Da queda do modelo de desenvolvimento fordista à ascensão da acumulação flexível. 2011.

SCHIEHL, André Roberto et al. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SAÚDE: EVOLUÇÃO HISTÓRICA E PERSPECTIVAS DE INOVAÇÃO/Work life quality and health: history and prospects of innovation. **Em função do grande número de artigos aguardando avaliação, estamos suspendendo novas submissões até nov. 2014.**, v. 21, n. 1, p. 113-127, 2012.

SPARTA, Mônica. A orientação profissional e as transformações no mundo do trabalho. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 4, n. 1-2, p. 13-19, 2003.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Caderno de pesquisas em Administração**, v. 8, n. 1, p. 23-35, 2001.