

**ANÁLISE DO SUBSISTEMA HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO DA  
ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS- ARH: PRÁTICAS  
SUSTENTÁVEIS E ÉTICAS?**

AMANDA RAQUEL DE FRANÇA FILGUEIRAS D'AMORIM  
Docente Faculdade Brasileira de Ensino Pesquisa e Extensão – FABEX  
MAIZZA TÂMARA DOS SANTOS OLIVEIRA  
Faculdade Brasileira de Ensino Pesquisa e Extensão – FABEX  
GRECIANI VIVIAN PINHEIRO DE MEDEIROS  
Faculdade Brasileira de Ensino Pesquisa e Extensão – FABEX  
JÚLIO CÉSAR DE ALMEIDA MENDONÇA  
Faculdade Brasileira de Ensino Pesquisa e Extensão – FABEX  
JOSÉ CARLOS DA COSTA SILVA  
Faculdade Brasileira de Ensino Pesquisa e Extensão – FABEX  
CAMILA ANDRADE DUARTE  
Faculdade Brasileira de Ensino Pesquisa e Extensão – FABEX  
SANDRO JOSÉ CORREA DANTAS  
Faculdade Brasileira de Ensino Pesquisa e Extensão – FABEX

**RESUMO**

O objetivo do presente estudo é analisar as ações de Higiene e Segurança do Trabalho desenvolvido por instituições financeiras na Paraíba, à luz das ações de Recursos Humanos ARH éticos sustentáveis. O trabalho descreveu como são desenvolvidas as ações de higiene e segurança do trabalho em instituições financeiras, da Paraíba, na ótica de seu gestor local, e sua compatibilidade com as ações de ARH éticos e sustentáveis. A estratégia metodológica dessa pesquisa é descritiva, sendo um tipo estudo de caso múltiplo com abordagem qualitativa. Como resultados, com relação à identificação da compatibilidade das 05 ações de Higiene e Segurança do trabalho, desenvolvidas pelas instituições bancárias, consideradas indicadores a serem analisados, são de fato, 03 ações totalmente de ARH éticos sustentáveis. Considera-se que as outras 02 ações, são parcialmente éticos sustentáveis. O ambiente interno é tão importante quanto o externo das instituições. Sugere-se às instituições financeiras implementação de um programa de Qualidade de Vida no Trabalho, evidenciando a importância deste programa, com ações éticas sistematizadas, proporcionando um bem-estar efetivo fortalecendo as ações de ARH sustentável, compatível com o discurso das organizações.

**PALAVRAS-CHAVE:** Sustentabilidade, Instituições Financeiras, Ética.

## 1. INTRODUÇÃO

A sustentabilidade procura diminuir os resultados paradoxais causados pela procura do lucro e do progresso a todo custo e minimizar as distorções e discrepâncias socioeconômicas e ambientais que comprometem o planeta e as futuras gerações (D'AMORIM, 2009). Estudos que abordam o problema da sustentabilidade ética têm apontado fragilidades em vários aspectos nas organizações e sistemas (D'AMORIM, 2009), tornando seu enfrentamento desafiador frente a necessidade de desenvolvimento da sociedade, da ciência e do poder que, segundo Vergara; Branco (2001) as empresas detêm, para eliminação das externalidades resultantes de suas atividades.

Pasa (2004) destaca que as organizações são corresponsáveis tanto pelos problemas gerados, quanto pelas tendências, à concentração de riqueza na sociedade(o que contribui para a desigualdade social) e a degradação ambiental, estando diretamente relacionadas com as consequências das atividades empresariais; por outro lado, essas organizações atendem às exigências da sociedade, representada pelas pressões da mídia, governo, dos próprios consumidores, ambientalistas, agências reguladoras e concorrentes. Assim, forma-se uma complexa rede de fatores e necessidades que exigem a corresponsabilidade dos atores e sujeitos envolvidos nesse cenário.

Portanto, as organizações tendem nos dias hodiernos - até para a sua própria sobrevivência, a se adaptam e a buscarem adotar os princípios da sustentabilidade, com comportamentos mais transparentes e responsáveis com o meio ambiente, estando nele, inseridas as relações produzidas pelo processo de trabalho e dinâmica social. Para isso, se faz necessário o uso de ferramentas de Administração de Recursos Humanos (ARH), ou gestão de pessoas, no intuito de abordar os diversos tipos de necessidades demandadas pelos funcionários, denominados no estudo como colaboradores da empresa, concordando-se com a assertiva de Tachizawa; Ferreira; Fortuna (2009, p.12) “As pessoas que trabalham nas organizações são, na verdade, muito mais do que simples recursos, pois delas dependem os resultados da organização”, elas atuam como colaboradores nos diferentes níveis de seus processos decisórios. Eis a importância da utilização de ferramentas específicas que auxiliam a Administração de Recursos Humanos (ARH), possam gerir as pessoas na perspectiva ética no processo de trabalho produzido nas organizações.

Não se desconsidera tais processos nem a existência de outros elementos que se inter-relacionam e determinam as condições de gestão e processo de trabalho como os aspectos subjetivos, governabilidade individual frente às suas ações e a lógica do processo de trabalho das organizações, capacidade gerencial, contexto micro e macro político. No entanto, este estudo não teve como propósito investigar profundamente todos estes elementos e processos, mas conhecer como são desenvolvidas as ações gerenciais na questão da Higiene e Segurança no Trabalho que, acredita-se, precisam de um olhar diferenciado na lógica da sustentabilidade, no que se refere às organizações que adotam um discurso da sustentabilidade, até mesmo como um atrativo na conquista de espaço no mercado.

Os processos ou subsistemas de ARH (Recursos Humanos) foram estudados por D'Amorim (2009) que procurou desenvolver conceitualmente contribuições para o avanço teórico sobre ações de ARH Éticos e Sustentáveis e analisar os processos ou subsistemas de GRH à luz dessas ações. A referida autora em seu estudo sobre ARH sustentáveis em nossa realidade local recomenda analisar ações de ARH éticos e sustentáveis nos diversos subsistemas inclusive no processo de Higiene e Segurança do Trabalho, destacando sua importância na

lógica e do ideal do processo da Sustentabilidade Ética. Concorde-se com Amaral (2003 *apud* Quelhas; Aride 2006), este processo está intimamente ligado com a qualidade de vida e bem-estar da força de trabalho de uma organização assim como de suas famílias. No entanto apesar da importância desse assunto, os referidos estudiosos da temática, referem que as análises das duas questões, higiene e segurança do trabalho e sustentabilidade, de maneira inter-relacionada ainda são incipientes, pois em sua maioria relacionam apenas aspectos normativos, enquanto cresce o número de trabalhos sobre sustentabilidade que remetem os corporativos projetos verdes. Assim, acentua-se a lacuna quanto aos processos de aprimoramento de pessoas no âmbito de sua integração na estratégia organizacional da sustentabilidade (GRIFFITHS; PETRICK, 2001 *apud* QUELHAS; ARIDE, 2006). Diante dessa problemática, este estudo teve como questão norteadora: Como o processo de Higiene e Segurança do Trabalho é desenvolvido por instituições financeiras no Estado da Paraíba, à luz das ações de ARH éticos e sustentáveis? Assim o objetivo do presente estudo foi analisar as ações de Higiene e Segurança do Trabalho desenvolvido por instituições financeiras na Paraíba, à luz das ações de ARH éticos e sustentáveis. Para tal descreveu como são desenvolvidas as ações de higiene e segurança do trabalho em instituições financeiras, da Paraíba, na ótica de seu gestor local, e sua compatibilidade com as ações de ARH éticos e sustentáveis. Devido à escolha da temática, justifica-se por se acreditar que instituições financeiras (bancos), como quaisquer outras empresas que utilizam o discurso de “empresa sustentável ética” podem estar se descuidando das ações, por elas produzidas, no meio ambiente externo, comprometendo a sustentabilidade do meio ambiente e a vida das futuras gerações, assim como se descuidando do ambiente interno, podendo estar na contramão de uma gestão de Recursos Humanos destituída de humanização no trabalho, falta de diálogos e autoritarismo presente, bem como alienação do trabalhador que permeiam as organizações contemporâneas (D’AMORIM, 2009; GOLDTHORPE; LOCKWOOD; BECHHOFFER, 1968).

Outra questão, é que as instituições financeiras, segundo Grisci (2000) tem passado por mudanças significativas, oriundas de uma lógica de instabilidades e imprevisibilidades das reestruturações do trabalho, e das novas tecnologias, tornando o trabalho, antes considerado estável, de caráter de instabilidade; isso pode gerar sobressaltos e comprometimento na qualidade do processo de trabalho. Além do exposto, justifica-se ainda o estudo pelas contribuições que para o ensino, pesquisa, extensão universitária, serviço e comunidade. A justificativa das contribuições para o serviço e comunidade parte do pressuposto da responsabilidade acadêmica e social que os cursos de graduação e pós-graduação têm com o desenvolvimento da comunidade, e consequentemente, no caso, das organizações, no que diz respeito à disseminação das práticas de gestão de pessoas em “empresas sustentáveis éticas”, provocando, no mínimo, reflexões que vão além sua situação econômica, e se deparam com a necessidade do desenvolvimento do meio ambiente e de políticas de RH sustentável ético voltadas para seus trabalhadores. Para o serviço, representado no estudo pelas instituições bancárias estudadas, a pesquisa poderá contribuir com a oportunidade de testar suas práticas de gestão, mais especificamente sobre o processo utilizado para a garantia da higiene e da segurança de seus colaboradores em seu ambiente de trabalho, identificando o alinhamento entre o seu discurso e a prática. Sobretudo destaca-se a relevância do estudo pela necessidade de compreensão de contextos específicos de trabalho e de gestão de RH ético, fornecendo-se subsídios para o aperfeiçoamento contínuo do serviço, devido à extensão territorial e a diversidade regional do país, os diferentes contextos de micro gestão (compreendida no estudo como a gestão local) das organizações, possibilitando estudos comparativos futuros.

## **2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.2 ÉTICA**

Ética é a ciência da moral, isto é, de uma esfera do comportamento humano. As duas palavras possuem origens distintas e significados idênticos. A ética não pode ser reduzida a um conjunto de normas e prescrições, seu objetivo é explicar a moral. Andrade, Alyrio e Macedo (2010, p. 19) fazem uma importante reflexão sobre dois componentes que afetam a forma de agir das pessoas: o domínio da legislação, que contém os princípios éticos estabelecidos por lei, e “o domínio da livre escolha, ou seja, a condição social de todo ser livre, de fazer suas escolhas e de agir de maneira que melhor lhe convier, em cada situação de sua vida pessoal e profissional”.

### **2.3 AÇÕES ÉTICAS E SUSTENTÁVEIS DE HIGIENE, SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO- ARH**

O estudo adota os conceitos desenvolvidos por D’Amorim (2009) que caracteriza como sustentável e ética, uma organização que obedeça aos alguns critérios representados em três diferentes dimensões: a econômica, a social e a ambiental: O objetivo da dimensão econômica (DE), das ações de RH sustentável é promover ações de investimento no capital humano, agregando valor econômico direto ao funcionário e à organização. Já na dimensão social (DS), os objetivos versam sobre adotar políticas de desenvolvimento humano para o crescimento pessoal e profissional do funcionário, considerando sua subjetividade e sua articulação com o meio (ambiente de trabalho). E na dimensão ambiental (DA), tem-se como objetivo propiciar um ambiente de trabalho seguro e favorável para a construção de relações sociais, minimizando os impactos ambientais internos através de consciência ecológica. Para cada processo de Administração de Recursos Humanos - ARH foram desenvolvidas ações a serem incorporadas por cada subsistema de ARH, procurando facilitar sua operacionalização à política da sustentabilidade na organização. Para o subsistema adotado como tema desta pesquisa considerou-se as seguintes ações, apresentadas por D’Amorim (2009, p. 107): 1) Estratégias para prevenção e assistência aos acidentes de trabalho e doenças graves (QVT e treinamentos); 2). Manter um ambiente estrutural seguro para o desenvolvimento das atividades da organização; 3) Facilitar a participação de funcionários nos comitês formais de segurança e saúde; 4) Formalizar acordos com sindicatos relativos à temática da saúde e segurança.

Segundo a referida autora, as ações de ARH devem estar alinhadas com um Modelo de Gestão de pessoas. Concorde-se com a autora quando refere que a partir dos desafios que a sustentabilidade impõe, a proposição de ações de ARH éticas e sustentáveis, ancora-se na coerência de se promover, as dimensões da sustentabilidade (ou indicadores de sustentabilidade), considerando os aspectos que sejam de responsabilidade da área de ARH, aplicados aos colaboradores.

O ambiente interno é o cenário onde se desenvolvem as relações de trabalho e se operacionaliza a ARH e interage com o meio externo e seus *stakeholders*, tendo esta sua relevância na organização e na gestão de RH, pois tanto uma como a outra são sistemas abertos,

flexíveis e complexos que se complementam. Para serem consideradas sustentáveis as ações de Higiene e Segurança do trabalho alguns aspectos precisam ser verificados como a existência de programas de educação, aconselhamento, prevenção, controle de riscos para dar assistência aos empregados e seus familiares com relação a doenças graves. O controle com relação a lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos, absenteísmo e óbitos relacionados ao trabalho. Número de empregados representados, temas de saúde cobertos por sindicatos; preocupações com a estrutura (clima, ruídos, temperatura e iluminação). Percentual de empregados representados em comitês formais de segurança e saúde, compostos por gestores e por trabalhadores, que ajudam no monitoramento e aconselhamento sobre programas de segurança e saúde ocupacional. Dentre as três dimensões citadas, a sistemática da Higiene, Saúde e Segurança do trabalho foi citada apenas na ambiental, que traz como objetivo “propiciar um ambiente de trabalho seguro e favorável para a construção de relações sociais, minimizando os impactos ambientais internos através de ações de consciência ecológica” (D’AMORIM; 2009, p. 103). Todas essas variáveis e fatores contribuirão para a análise dos dados desta pesquisa, pois após a coleta de dados serão comparadas as características da organização em estudo com as levantadas por D’Amorim (2009) em busca de verificar o alinhamento entre elas.

### **3. METODOLOGIA**

#### **3.1 TIPO DE PESQUISA**

Pesquisa descritiva tipo estudo de caso múltiplo com abordagem qualitativa. De acordo com Gil (1999), a pesquisa descritiva é aplicada a um estudo que tem como principal finalidade, observar, descrever, estabelecer ou utilizar técnicas padronizadas para coletar dados. Caracteriza-se como estudo de caso múltiplo, por ter um caráter de profundidade e detalhamento, de mais de um caso (GIL, 2002). Para Minayo (2004), a abordagem qualitativa responde questões muito particulares, se preocupando, nas ciências humanas e sociais, com o nível de realidade que não pode ser quantificado. Logo, buscou-se nesse estudo explorar as compreensões subjetivas dos gestores de instituições financeiras (bancos) a respeito de sua prática cotidiana na organização; estando relacionadas aos significados que eles atribuem às suas próprias experiências sociais, tentando interpretar os fenômenos em termos dos sentidos que eles próprios lhes dão (POPE; MAYS, 2005).

Para tal, a realidade estudada se deu a partir da leitura e compreensão de relatos, que permitiram compreender, motivos, valores e atitudes frente às ações de GRH éticas no subsistema de higiene e segurança no trabalho que se passam no ambiente interno das organizações, que propagam no seu discurso, a sustentabilidade; um fenômeno com sua carga histórica evidente na contemporaneidade (VERGARA, 2000).

#### **3.2 CENÁRIO DA PESQUISA, POPULAÇÃO E AMOSTRA**

A população foi constituída por todos os três gestores administrativos dos bancos selecionados, responsáveis por operacionalizar e difundir as ações de Recursos Humanos nas agências do estudo, sendo um, especificamente de cada agência bancária. A amostra foi constituída por 02 gestores coletando dados em outubro de 2018 pela docente responsável que atendeu aos seguintes critérios: 1) A agência a que está vinculado, estar em pleno

funcionamento ao atendimento externo; 2). Concordar em participar da pesquisa assinando o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

#### **4. ANÁLISE DOS DADOS E RESULTADOS**

##### **4.1 AÇÕES DE HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO EM INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS DA PARAÍBA NA ÓTICA DE SEU GESTOR LOCAL E SUA COMPATIBILIDADE COM AS AÇÕES ÉTICAS DE ARH SUSTENTÁVEIS**

Quando arguidos sobre Programas de qualidade de vida, os relatos dos gestores revelaram a seguinte categoria:

###### **Categoria 1- as ações para qualidade de vida são de livre escolha do funcionário e financiadas de acordo com as possibilidades financeiras do banco**

As atividades relatadas são importantes e necessárias para o bem-estar do funcionário, porém, uma vez desenvolvidas de forma isolada e fragmentada dissociadas de um programa de Qualidade de Vida no Trabalho, fragiliza a proposta de uma ação de RH Sustentável que evidencia a importância desse programa e de ações sistematizadas, proporcionando um bem-estar efetivo. Esses aspectos que subsidiam uma Administração Renovada, uma vez não contemplada torna a ação descrita de ARH Ético não sustentável. Quanto as estratégias para prevenção e assistência aos acidentes de trabalho e doenças graves (QVT e treinamentos), nas falas identificou-se duas categorias:

###### **Categoria 1- Há prevenção de doenças e exames clínicos periódicos, e é extensivo aos familiares**

O conceito de saúde reflete a conjuntura social, econômica, política e cultural. Ou seja: saúde não representa a mesma coisa para todas as pessoas. Dependerá da época, do lugar, da classe social. Dependerá de valores individuais, dependerá de concepções científicas, religiosas, filosóficas (SCLIA,2007). Observa-se uma preocupação que direciona para uma lógica da organização, na ARH, voltada para saúde física, biologizada, desconsiderando a definição ampla de saúde preconizada pela Constituição Federal do Brasil 1988 artigo 196.

Já na instituição “Y” o relato do gestor revela preocupação com a saúde mental, adaptação ao ambiente de trabalho e prevenção de acidentes, mas não utilizam treinamentos para este fim. Entretanto, configura-se como ação de ARH ética sustentável. Apresenta-se a ação sugerida por D´ Amorim (2009) que contempla este subsistema de Higiene e Segurança no Trabalho **Ação 1: Estratégias para prevenção e assistência aos acidentes de trabalho e doenças graves (QVT e treinamentos)**.

###### **Categoria 2- Há prevenção e assistência à acidentes de trabalho e doenças ocupacionais**

Quanto à existência de ambiente estrutural seguro para o desenvolvimento das atividades da organização, pelos funcionários, as respostas relatadas mostram que há preocupação com essa questão demonstradas nas categorias:

###### **Categoria 1- Há preocupação com a estrutura física, de materiais e equipamentos do banco para as atividades dos funcionários que não ofereçam riscos à segurança no trabalho**

Um espaço estrutural seguro é uma conceituação proposta por Aktouf (1996). Complementa esta compreensão, ao considerar as políticas de segurança do ambiente de trabalho, desenvolvidas na dimensão ambiental como: condições físicas no ambiente (ruído, temperatura-clima), iluminação, ventilação, instalações elétricas, mesas, cadeiras (ZOCCHIO, 2002; SCOPINHO, 2003). Sendo assim, a ação contida nesta ideia central é considerada uma ação de ARH ética e sustentável, em consonância com ação que se propõe por D' Amorim (2009) para esse subsistema **Ação 2:** Manter um ambiente estrutural seguro para o desenvolvimento das atividades da organização. Quanto a formalização de acordos com sindicatos relativos à temática da saúde e segurança, uma categoria temática foi revelada:

**Categoria 1- As temáticas sobre saúde do trabalhador são discutidas coletivamente e fechado acordos formais entre as representações de classes**

A presença de representação funcional, sindical ou de classe, torna esta ação de ARH uma ação de ARH Ética e sustentável. Estes indicadores tratam de aspectos que, antes de serem acordos e comitês formais, são leis, a exemplo da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, regulamentada pela Lei nº 6.514 NR-5 do Ministério do Trabalho. A CIPA, comissão composta por representantes do empregador e dos empregados, tem como missão a preservação da saúde e da integridade física dos trabalhadores e de todos aqueles que interagem com a empresa (CIPA, 2009). Ao serem arguidos sobre a facilitação ou incentivo de funcionários à participação nos comitês formais de segurança e saúde, identificou-se uma categoria nas falas dos gestores:

**Categoria 1- O incentivo é pela participação na CIPA. A participação sindical é atitude de cada um**

Além da CIPA, a organização deve estar aberta para acordos formais com os sindicatos, para manutenção da qualidade de vida e segurança no trabalho, como forma de legitimar a representação das categorias. Nesse reconhecimento, apresenta-se as ações 3 e 4 propostos por D' Amorim (2009) para esse subsistema **Ação 3:** Facilitar a participação de funcionários nos comitês formais de segurança e saúde; e **Ação 4:** Formalizar acordos com sindicatos relativos à temática da saúde e segurança.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A metodologia aplicada possibilitou o alcance dos objetivos propostos no estudo. Com relação à identificação da compatibilidade das 05 ações de Higiene e Segurança do trabalho, desenvolvidas pelas instituições bancárias, consideradas indicadores a serem analisados, são de fato, 03 ações totalmente de ARH éticos sustentáveis: Manter um ambiente estrutural seguro para o desenvolvimento das atividades da organização; Formalizar acordos com sindicatos relativos à temática da saúde e segurança; e atendem ao objetivo da dimensão ambiental da GRH nas organizações sustentáveis éticas que versa propiciar um ambiente de trabalho seguro e favorável para a construção de relações sociais, minimizando os impactos ambientais internos através de ações de consciência ecológica. Considera-se que as outras 02 ações, são parcialmente éticas sustentáveis: facilitar e incentivar a participação de funcionários nos comitês formais de segurança e saúde (embora possuam representação funcional, espera-se o incentivo e facilitação da participação em associações de classe); desenvolver estratégias para prevenção e assistência aos acidentes de trabalho e doenças graves (QVT e treinamentos- o

programa de QVT é desenvolvido através do financiamento de alguma atividade de livre escolha do funcionário. Sugere-se para as instituições financeiras a implementação de um programa de Qualidade de Vida no Trabalho, evidenciando a importância deste programa, com ações sistematizadas, proporcionando um bem-estar efetivo. E evidenciem campanhas de prevenção de acidentes, com treinamentos para este fim, fortalecendo as ações de RH éticos sustentável, compatível com o discurso das organizações.

## REFERÊNCIAS

- AKTOUF, O. **A Administração entre a Tradição e a Renovação**. São Paulo: Atlas, 1996.
- ANDRADE, Rui Otávio Bernardes; Alyrio, Rovigati Danilo. **Princípios de negociação**. São Paulo. Ed. Atlas, 2010.
- CIPA- BRASIL. Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977. Altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo à Segurança e Medicina do Trabalho. Brasília, DF, 22 de dezembro de 1977. In: **Segurança e Medicina do Trabalho**. 65 ed. São Paulo: Atlas, 2009 Seção II. p. 2.
- D'AMORIM, AMANDA RAQUEL DE FRANÇA FILGUEIRAS. Gestão de Recursos Humanos em organizações sustentáveis: análise à luz do *Global Reporting Initiative* e da Administração Renovada. 2009. 188 f. **Dissertação** (Mestrado em Administração) – Programa de Pós- Graduação em Administração, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2009.
- GOLDTHORPE, J. H.; LOCKWOOD, D.; BECHHOFFER, J. F. **The affluent worker: Political attitudes and behavior**. Cambridge University Press, 1968.
- GRISCI, C. L.I. Trabalho, tempo e subjetividade: a reestruturação do trabalho bancário. 2000. 314 f. **Tese** (Doutorado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2000.
- MINAYO, M. C. S. **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade**. Rio de Janeiro: 2004.
- PASA, C. R. ECP-SOCIAL: um modelo de avaliação da performance empresarial. 2004. 277 f. **Tese** (Doutorado em Engenharia de Produção) - Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2004.
- SCLIAR M. História do Conceito de Saúde. **PHYSIS: Revista Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, 17(1):29-41, 2007.
- SCOPINHO, R. A. **vigiando a vigilância: saúde e segurança no trabalho em tempos de qualidade total**. São Paulo: Annablume/ FAPESP, 2003.
- QUELHAS, OSVALDO LUIZ GONÇALVES; ARIDE, SIDNEY DA SILVA. *Gestão de pessoas: perspectiva da sustentabilidade humana*. In: **II Workshop Gestão Integrada: Risco e Sustentabilidade** – Centro Universitário Senac. São Paulo, 2006
- POPE, C.; MAYS, N. **Pesquisa qualitativa: na atenção à saúde**. 2.ed. Porto Alegre: Artmed, 2005.
- TACHIZAWA, T.; FERREIRA, V.C.P.; FORTUNA, A. A.M. **Gestão com Pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios**. 2 eds. Rio de Janeiro: FGV, 2006.
- VERGARA, S. C.; BRANCO, P. D. A empresa humanizada: a organização necessária e possível. **RAE- Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n.2, p.20-31, abr./ jun.2001.
- ZOCCHIO, A. **Prática da prevenção de Acidentes: ABC da segurança do trabalho**. 7. ed. Atlas: São Paulo, 2002.