

Gestão Social: qualidade de vida no trabalho

Área temática: Administração em geral

AUTORES

GRAZIELA OSTE GRAZIANO

UNIMEP-Universidade Metodista de Piracicaba
grabela@terra.com.br

OSVALDO ELIAS FARAH

Universidade Metodista de Piracicaba
oefarah@unimep.br

ISABELA OSTE GRAZIANO

Universidade Metodista de Piracicaba - UNIMEP
grabela@terra.com.br

Resumo

O texto aborda a relação entre a Responsabilidade Social e a produção de um ambiente saudável de trabalho. De forma mais específica tem como objetivo avaliar se ocorre investimento no bem-estar dos funcionários e seus dependentes. A metodologia adotada utilizou como instrumento de coleta de dados o questionário aplicado a um conjunto de funcionários da Empresa R.K.M. Equipamentos Hidráulicos LTDA. Os resultados alcançados mostraram que a carga de trabalho dos funcionários aumentou. Este aumento da carga de trabalho, interfere no nível de estresse, no relacionamento familiar e pessoal do funcionário; a integração social dos funcionários no ambiente de trabalho é regular; o conforto que a empresa disponibiliza para a execução das atividades é médio e a mesma quase sempre disponibiliza a quantidade e a qualidade ideal de material e equipamentos para que os funcionários executem suas tarefas. A empresa, do ponto de vista de seu relacionamento com seus colaboradores internos, é considerada socialmente responsável pelos seus funcionários, passando uma imagem positiva, os quais se sentem respeitados e com seus direitos trabalhistas preservados.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho; Responsabilidade social; Ambiente de trabalho.

Abstract

The text broaches the relation between the Social Responsibility and the production of a healthy work environment. In a more specific way it has as an objective to evaluate if there is investment in the well being of its employees and dependents. The adopted methodology used as a data-collecting instrument the questionnaire applied to a number of employees of the company R.K.M Equipamentos Hidráulicos LTDA. The results showed that the duty of work has risen. This raise interferes in the stress level and in the personal and familiar relationship of the employee; the social integration among the employees can be considerate regular; the comfort the company shows related to the work execution is in a medium level and the

company almost always has availability of ideal material and equipment for the execution of its employees tasks. The company, by the eyes of the internal collaborators, is considerate socially responsible for its employees, showing a positive image of it, where they feel respected and with their work rights reserved.

Keywords: Life quality at work; Social responsibility; work environment

1. Introdução

No passado a prática de doações era constante no mundo das empresas de maior porte, com a aceleração das mudanças e o agravamento dos problemas sociais, a questão do exercício da responsabilidade social ganhou novos contornos e dimensões. Tornou-se um problema não mais do Estado, dos governos locais, mas um desafio a ser vencido pela ação conjunta do Estado, das empresas e da sociedade civil (MELO NETO, 2001).

A busca pela qualidade de vida (QVT) é uma das dimensões da responsabilidade social, que deve ser trabalhada nas empresas e também com os profissionais. Assim, os benefícios ativos dessa qualidade consequentemente irão se alastrar pela sociedade. O comprometimento da empresa tende a ser global, pois esta deve elaborar políticas, ações e programas que favoreçam uma vida saudável as pessoas. Para isso é preciso que o funcionário se conscientize que seu papel é fundamental para que os objetivos sejam alcançados por ambas as partes (MELO NETO, 2001).

O atual contexto econômico e social tem obrigado, de forma geral, as empresas a buscarem novas alternativas de envolvimento da força de trabalho. Assim, a qualidade de vida no trabalho constitui-se condição essencial para o êxito da empresa. (SLONGO e BOSSARDI, 2004).

França e Oliveira (2005) estabelecem uma relação entre a QVT e a capacidade de produção do conhecimento nas organizações. Há algumas décadas, a competitividade de várias organizações estava ligada ao tamanho e complexidade de sua estrutura física. Hoje, aspectos como o conhecimento nelas desenvolvido e mantido, sua marca e valorização no mercado, e as pessoas que nelas trabalham podem se tornar diferenciais competitivos mais importantes do que os aspectos tangíveis. Nesta sociedade que Drucker (apud FRANÇA e OLIVEIRA, 2005) chama de “Sociedade do Conhecimento”, a internacionalização dos mercados e as pressões por produtividade e capacidade competitiva que as empresas vêm sofrendo, tornam cada vez maiores as demandas de produtividade, iniciativa, conhecimento e inovação sobre as pessoas. Estas sentem cada vez mais os efeitos de um novo ambiente de trabalho, onde se exige muito dos profissionais. Assim, a Qualidade de Vida no Trabalho passa a ser uma preocupação cada vez mais presente nas organizações.

2. Problema de Pesquisa e Objetivo

No intuito de acompanhar as grandes mudanças do mundo contemporâneo, as pessoas precisam ser educadas para estarem aptas a acompanharem e contribuir para a evolução crescente das organizações para melhorar os níveis de Qualidade de Vida dos indivíduos, sobretudo em relação ao contexto de trabalho, com consequência positiva nos níveis de produtividade das organizações (MARQUES e MORAES, 2004).

Froes & Melo Neto (1999, p.88) comentam que a “responsabilidade social corporativa é o comprometimento permanente dos empresários de adotar um comportamento ético e contribuir para o desenvolvimento econômico, melhorando, simultaneamente, a qualidade de vida de seus empregados e de suas famílias, da comunidade local e da sociedade como um todo”.

Considerando que o contexto organizacional contemporâneo tem seu foco de produtividade na dimensão da inovação, que por sua vez está diretamente ligado à criatividade humana, torna-se fundamental a construção e manutenção de um ambiente de trabalho saudável. Ainda que muitas organizações encontram dificuldades em desenvolver ações nesse sentido. Parte-se do princípio que este estudo busca avaliar se a Empresa R.K.M. Equipamentos Hidráulicos LTDA investe no bem-estar dos funcionários e seus dependentes, e se está inserida num ambiente saudável e agradável de trabalho.

3. Revisão Bibliográfica

Responsabilidade social na visão de Melo Neto (2001), é uma ação que está relacionada com a consciência social e o dever cívico, ou seja, são as atividades que uma empresa desenvolve buscando o bem-estar da cidadania corporativa.

Para Melo Neto (2001) para que a empresa se torne socialmente responsável faz-se necessário uma gestão efetiva da sua força de trabalho, do ambiente de trabalho e da qualidade de vida no trabalho. Quando uma organização se interessa pelo bem-estar de seus funcionários, esta realiza uma responsabilidade social interna que deve se preocupar também com o bem-estar dos familiares dos funcionários, pois a prioridade na saúde do funcionário desenvolve ações de saúde mental e segurança no trabalho. A organização deve estabelecer preocupações também com a educação dos funcionários, buscando o desenvolvimento pleno do indivíduo e sua capacitação profissional.

Uma organização deve administrar seus impactos sociais e suas responsabilidades sociais; nenhuma instituição existe por si só, pois cada uma delas tem seu papel na sociedade e só existe em função desta sociedade. Uma empresa tem valor não por ser boa nos negócios, e sim por ser boa para a sociedade. As organizações tem de se juntar às preocupações fundamentais da comunidade com os aspectos qualitativos da vida, ou seja, bens e serviços econômicos, preocupação com a qualidade de vida, isto é, com o ambiente físico, humano e social do homem moderno e da comunidade moderna (DRUCKER, 2002).

Drucker (apud SIQUEIRA e SPERS, 2003), relaciona responsabilidade social ao poder que as organizações concentram na presente estrutura social. Dessa forma, “essa postura atinge uma dimensão ética, ou seja, delimita a legitimidade do exercício do poder organizacional”.

O autor (op.cit.) comenta que o exercício da responsabilidade social relaciona-se à competência da organização. Se a empresa não utiliza corretamente os recursos naturais, humanos ou tecnológicos retirados da natureza, ela não está sendo responsável. Com isso, Drucker (op.cit.) (.....) ressalta também que o impacto da organização frente à sociedade em termos de que o desempenho econômico não é a função primordial das empresas.

Na sociedade da informação e do conhecimento, o funcionário passou a ser reconhecido na organização, sendo considerado fator essencial para o funcionamento da mesma, trazendo um grande impacto tanto na empresa como também na sociedade e na comunidade, pois como agentes sociais desempenham papéis dentro e fora da empresa.

As atividades e comportamentos dos funcionários advindos do social transformam o ambiente de trabalho em um ambiente ideal, pois expressam novas energias e interesses, na qual se tornam mais sociáveis, cooperativos, participativos, motivados e seguros, agindo como promotores da melhoria da qualidade de vida no trabalho, pois estes formam a imagem da empresa na sociedade e comunidade, tornando-se verdadeiros promotores do marketing social na organização onde trabalham, na qual agem como empregados e parceiros da empresa, divulgando suas ações sociais.

O social interno, não é apenas um exercício de benefícios e remuneração, mas sim, engloba a gestão do trabalho, do ambiente, da relevância social da vida no trabalho, o direito do trabalhador e a gestão do crescimento e desenvolvimento (MELO NETO, 2001).

A gestão do trabalho está ligada à jornada de trabalho, carga, forma de organização do trabalho, desenvolvimento de aptidões e tarefas. A gestão do ambiente refere-se à melhoria do ambiente de trabalho, envolvendo o clima organizacional, cultura da empresa, ambiente físico, ergonomia, estresse, relacionamento, participação e integração. A gestão da relevância social da vida no trabalho está relacionada com a responsabilidade social da empresa perante o funcionário, como sua qualidade de vida. A gestão do direito do trabalhador se preocupa em manter um equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. A gestão do crescimento e desenvolvimento envolve todos os direitos dos funcionários perante a lei. Essa última gestão prepara o funcionário para um plano de carreira, treinando e desenvolvendo o funcionário para o cargo.

Segundo informações coletadas no site da Organização Pan-Americana da saúde www.opas.org.br, cerca de 45% da população mundial e 58% da população acima de 10 anos de idade fazem parte da força de trabalho. O trabalho desta população sustenta a base econômica e material das sociedades, que por outro lado são dependentes da sua capacidade de trabalho. Desta forma, a saúde do trabalhador e a saúde ocupacional são pré-requisitos cruciais para a produtividade e são de suma importância para o desenvolvimento socioeconômico e sustentável. De acordo com a OMS (Organização Mundial da Saúde), os maiores desafios para a saúde do trabalhador atualmente e no futuro são os problemas de saúde ocupacional ligados com as novas tecnologias de informação e automação, novas substâncias químicas e energias físicas, riscos de saúde associados a novas biotecnologias, transferência de tecnologias perigosas, envelhecimento da população trabalhadora, problemas especiais dos grupos vulneráveis (doenças crônicas e deficientes físicos), incluindo migrantes e desempregados, problemas relacionados com a crescente mobilidades dos trabalhadores e ocorrência de novas doenças ocupacionais de várias origens.

Segundo as informações do site Segurança e Saúde para pequenas e médias empresas (www.sme.osha.eu.int.htm) as pequenas e médias empresas (PMEs) enfrentam os mesmos perigos para a segurança e a saúde no trabalho (SST) do que as empresas de maior dimensão, mas muitas delas não possuem conhecimentos especializados para fazer face a este tipo de questões.

Para França e Oliveira (2005) a melhoria das condições de vida e da saúde tem sido um tema de crescente importância, já que impacta indireta ou diretamente a produtividade das pessoas, e os resultados obtidos pelas organizações. Esse tema tem sido discutido dentro da denominação de Qualidade de Vida no Trabalho. Embora haja um limite sutil entre as questões de trabalho e de vida na família e na comunidade, ambos tratam de questões relacionadas a promover e assegurar a qualidade do bem-estar geral do ser humano. Por isso, tão importante quanto as condições de vida das comunidades são as práticas desenvolvidas

pelas empresas, já que é nas empresas que o ser humano desenvolve uma parte muito significativa de sua vida: o trabalho.

4. Metodologia do Estudo

A base para o desenvolvimento da pesquisa foi teórica e prática. No tocante ao desenvolvimento empírico foi realizada uma pesquisa de campo com os funcionários da RKM, conforme procedimentos abaixo adotados.

4.1 Tipologia do Estudo

Esse estudo enquadrou-se em uma avaliação formativa e segundo Roesch (1996, p.67) “o propósito é melhorar ou aperfeiçoar sistemas ou processos. A avaliação formativa normalmente implica um diagnóstico do sistema atual e sugestões para sua reformulação. É um dos tipos mais escolhidos pelos alunos que trabalham e identificam problemas ou oportunidades de melhoria em sua organização”. Assim, a escolha se deu, pois o propósito foi avaliar os sistemas ou processos.

4.2 Amostra da pesquisa

A amostra da pesquisa compreendeu 30 funcionários, envolvendo 15 funcionários com a função de operadores de máquinas, 2 funcionários de cada seção com a função de operador de serra e soldador e 1 funcionário de cada seção, correspondendo as funções de auxiliar de expedição, produção, brunidor, ferramentaria, manutenção, pintura, retificador, inspetor de qualidade, supervisor de manufatura, supervisor de qualidade e torneiro paralelo.

4.3 Instrumento de Coleta de Dados

Os dados da pesquisa foram coletados por meio de um questionário. Roesch (1996, p. 134), comenta que "o questionário não é apenas um formulário, ou um conjunto de questões listadas sem muita reflexão. O questionário é um instrumento de coleta de dados que busca mensurar alguma coisa. Para tanto, requer esforço intelectual anterior de planejamento, com base na conceituação do problema de pesquisa e do plano da pesquisa, e algumas entrevistas exploratórias preliminares". Marconi (1983, p. 74) relata que o “questionário é um instrumento de coleta de dados, constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador”. Essa mesma autora apresenta algumas vantagens do questionário, tais como: economia de tempo, viagens e obtém grande número de dados; atinge um maior número de pessoas simultaneamente; abrange uma área geográfica mais ampla; economiza pessoal, tanto em adestramento quanto em trabalho de campo; obtém respostas mais rápidas e mais precisas; há maior liberdade nas respostas; há mais segurança, pelo fato das pessoas não serem identificadas; há menos risco de distorção,

por não ter influência do pesquisador; há mais tempo para responder e em hora mais favorável; há mais uniformidade na avaliação e obtém respostas que seriam inaccessíveis.

Assim, o questionário apresentou questões pertinentes aos conteúdos e objetivos da pesquisa, buscando apresentações claras que permitissem análises e avaliações por parte da comunidade consultada. O questionário abordou questões relacionadas à carga horária, jornada de trabalho, integração social dos funcionários, nível de estresse, conflitos pessoais, conforto no ambiente de trabalho; qualidade e quantidade dos materiais e equipamentos; ergonomia, imagem da empresa, valorização e direitos dos funcionários.

4.4 Análise dos dados da pesquisa

Os dados obtidos na pesquisa quantitativa foram analisados por meio de uma análise estatística descritiva, na qual foram organizados por gráficos e tabelas. Gonçalves (1978, p.7) descreve que a “estatística descritiva consiste num conjunto de métodos que ensinam a reduzir uma quantidade de dados bastante numerosa por um número pequeno de medidas, substitutas e representantes daquela massa de dados”.

As informações coletadas na pesquisa também foram analisadas qualitativamente, por meio de discussão e interpretação dos resultados, obtendo desse modo uma análise do conteúdo. Segundo Iemma (1992, p. 6) “a análise qualitativa é utilizada para descrever qualidades, categorias, etc. Não podem ser comparadas a conjuntos numéricos”.

5. Análise dos Resultados

As análises abaixo mostram os diferentes apontamentos pelos funcionários no referente à qualidade de vida no ambiente de trabalho.

No tocante ao cargo dos funcionários que responderam ao questionário, 51% deles ocupam o cargo operador de máquina, a segunda ocupação mais apontada com 8% cada das indicações foram os cargos de operador de serra e soldador. Os demais cargos corresponderam cada um a 3% das indicações, sendo eles: auxiliar de expedição e produção, brunidor, ferramentista, inspetor da qualidade, manutenção, pintura, retificador, supervisor de manufatura, qualidade e torneiro paralelo.

Com base na análise estatística a maioria dos respondentes 67% deles consideram que a carga horária de trabalho permaneceu a mesma com relação a carga de trabalho, 30% apontaram que aumentou e 3% consideram que a carga horária de trabalho diminuiu.

No tocante a carga de trabalho dos respondentes a maioria 54% consideram que aumentou, 43% apontaram que permaneceu a mesma e 3% consideram que a carga de trabalho diminuiu.

A integração social dos funcionários foi pesquisada em três graus (alto, regular e baixo), sendo que, a maioria dos respondentes 63% consideram que está em um grau regular, 27% consideram que o grau de integração social dos colaboradores é alto, e 10% dos respondentes apontaram que está em grau baixo.

Em relação ao nível de estresse nos funcionários dentro do ambiente de trabalho 50% consideram que o nível de estresse é alto, 43% deles apontaram que o estresse no ambiente de trabalho encontra-se em nível médio, 7% dos respondentes considera em nível mínimo e nenhum dos respondentes aponta que não há estresse no ambiente de trabalho.

No tocante aos conflitos pessoais no ambiente de trabalho, 60% dos respondentes apontam que são raros, 33% considera que os conflitos são freqüentes e apenas 7% apontam que são inexistentes.

O conforto no ambiente de trabalho foi pesquisado em três graus (alto, médio e baixo). Dos respondentes 57% consideram que o conforto é médio, 30% deles apontam que o conforto no ambiente de trabalho está em nível baixo e os demais 13% apontam que está em nível alto.

Foi pesquisado também se os funcionários possuem a quantidade e a qualidade ideal de material e equipamentos para executar suas tarefas. Dentre os entrevistados 57% consideram que possuem quase sempre, 30% deles consideram que a quantidade e qualidade dos materiais e equipamentos são disponibilizadas sempre e 13% apontam nunca.

A ergonomia no ambiente de trabalho foi pesquisada em dois graus (adequado e inadequado). Dos respondentes 53% afirmam que está em grau adequado e os demais 47% consideram em grau inadequado.

Em relação à imagem da empresa na opinião dos respondentes 67% consideram a imagem positiva, 13% apontam para muito positiva e 20% consideram a imagem regular. Dentre os respondentes 67% enxergam a empresa como socialmente responsável e os demais 33% não vêem na empresa a responsabilidade social.

Na opinião dos entrevistados 63% apontam que são valorizados pela empresa e 37% não se sentem valorizados na organização.

Com base nos dados da análise estatística pesquisou se a jornada de trabalho prejudica o convívio familiar dos funcionários. Dentre os respondentes 44% apontaram quase sempre, 33% consideram que nunca atrapalha e 23% deles consideram que a jornada de trabalho sempre prejudica o convívio familiar. Na opinião dos entrevistados 54% consideram que as exigências do trabalho quase sempre interferem na sua vida pessoal, 33% apontam que nunca interferem e 13% consideram que as exigências do trabalho sempre interferem na sua vida pessoal.

A grande maioria 73% concordam que empresa respeita os direitos trabalhistas dos funcionários e os demais 27% consideram que a empresa não respeita esses direitos.

6. Conclusão

Em relação à pesquisa realizada na empresa R.K.M. Equipamentos Hidráulicos LTDA pode-se concluir que a maioria dos funcionários que responderam ao questionário ocupam o cargo de operador de máquina.

Para uma grande maioria dos funcionários manteve-se a mesma carga horária de trabalho, mas em contrapartida a carga de trabalho aumentou, ou seja, os funcionários trabalham as mesmas horas, mas com um aumento das atividades designadas pelo cargo. Em função do aumento da carga de trabalho os funcionários relatam que a jornada de trabalho quase sempre interfere no seu convívio familiar e sua vida pessoal.

No tocante a integração social dos funcionários da empresa esta é regular, pois devido às posturas automatizadas e maximização da carga de trabalho, o que conseqüentemente leva a minimização do tempo dos funcionários, desenvolvendo um espaço com ritmo acelerado de trabalho, uma rigidez resultando assim numa monotonia do mesmo.

Em decorrência do ambiente de trabalho metade dos funcionários respondentes encontram-se com um nível de estresse alto, pois o ritmo de trabalho é acelerado.

Em relação à existência de conflitos pessoais entre os funcionários no ambiente de trabalho, mais da metade deles consideram que a existência desses conflitos ocorrem raramente.

O conforto do ambiente de trabalho oferecido pela empresa para os funcionários se encontra em nível médio, ou seja, os funcionários consideram que o ambiente de trabalho que a empresa oferece é confortável. Em função disso para a maioria dos funcionários a ergonomia no ambiente de trabalho está adequada, ou seja, as máquinas, equipamentos, mobília, sistemas e tarefas estão adequados com as necessidades dos funcionários, contribuindo assim para a prevenção de erros e melhora do desempenho dos mesmos.

A empresa quase sempre disponibiliza para os funcionários a quantidade e a qualidade ideal de material e equipamentos para executar suas tarefas, conseqüentemente isso faz gerar um ganho em produtividade, favorecendo assim, tanto a empresa (lucratividade), como também o funcionário (satisfação na realização da tarefa).

A empresa possui uma imagem positiva diante de seus funcionários, pois a maioria deles enxergam a mesma como uma empresa socialmente responsável, na qual os funcionários se sentem valorizados e respeitados perante seus direitos trabalhistas.

Ultimamente, as empresas vêm direcionando uma parte de seu lucro em investimentos no seu lado social, pois estão preocupadas com os direitos humanos. As iniciativas empresariais voltadas para exercício da responsabilidade social são freqüentes, isto é, há um grande número de empresas inclusas ativamente em programas de solução de problemas sociais.

Um dos problemas relevantes com relação à implantação de boas práticas de responsabilidade social é a inexistência de planos estratégicos de qualidade com base na cultura, políticas e objetivos empresariais.

Como o mundo empresarial hoje é voltado para a ação, as organizações investem em atividades de formação de conceitos, que são exigidas na avaliação e criação de práticas de responsabilidade social. As empresas que não investem corretamente em seu aspecto social, dão origem às idéias sem fundamento, ou seja, idéias desequilibradas e apressadas, que causam males à imagem e às boas intenções das empresas.

Muitos empresários vêm na responsabilidade social uma abertura para o marketing, outros acreditam que a empresa não deve investir em áreas sociais, resistindo às mudanças e permanecendo com suas estratégias tradicionais, que visam produzir bons produtos e serviços para o mercado. Não se pode julgar tal atitude como certa ou errada. Hoje, há uma ênfase nas atividades que proporcionam valores sociais, tornando um diferencial competitivo para as organizações que aderem tais valores, pois tanto a comunidade como os funcionários valorizam as iniciativas de causas pessoais.

A empresa cidadã além de ser reconhecida, é valorizada tanto pelos profissionais como pela comunidade, tornando-se uma referência para os indivíduos no momento de escolher a organização para trabalhar ou para adquirir seus produtos, pois muitos consumidores estão valorizando mais os produtos e serviços de empresas que se preocupam com as questões sociais, e no momento da escolha, o investimento em programas sociais é de grande importância passando a ser um fator de atração positiva para a empresa.

Assim, a Responsabilidade Social não é somente uma forma de caridade, não se resume apenas em doações, mas é preciso que se dedique tempo, de modo que haja um maior envolvimento e, sobretudo, comprometimento por parte dos doadores, para que a imagem da empresa se fortaleça perante os colaboradores tornando a mais competitiva.

Portanto, os avanços tecnológicos e a reestruturação produtiva no mundo do trabalho vêm introduzindo acentuadas mudanças no processo da saúde /doença e meio-ambiente. A empresa deve cuidar do ambiente de trabalho e da saúde do trabalhador diante de suas funções e posturas, sempre olhando para o indivíduo como um todo e não apenas como operadores de

máquinas, lembrando sempre que o funcionário inserido em um ambiente de trabalho ideal e satisfeito, tendo a sensação de estar sendo cuidado pela organização a qual presta serviços, cria-se assim uma relação harmônica entre seus funcionários, empresa e sociedade. Assim, torna-se necessário compreender e abordar a saúde do trabalhador de maneira interdisciplinar e intersetorial, buscando a integridade de ações preventivas curativas e de reabilitação na relação funcionário-saúde e ambiente de trabalho.

7. Referências

DRUCKER, Peter. **Fator humano e desempenho: o melhor de Peter Drucker sobre administração.** São Paulo: Pioneira, 2002. 451p.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi; OLIVEIRA, Patrícia Morilha de. **Avaliação da Gestão de Programas de Qualidade de Vida no Trabalho.** RAE eletrônica. v.4, n.1, 2005. Seção Artigos. Disponível em: < <http://www.rae.com.br>>. Acesso em: 12 mai. 2005.

GONCALVES, Fernando Antonio. **Estatística Descritiva: uma introdução.** São Paulo: Atlas. 1978. 217p.

[http:// www.opas.org.br](http://www.opas.org.br). Acesso em: 02 mai. 2005

[http:// www.sme.osha.eu.int.htm](http://www.sme.osha.eu.int.htm). Acesso em 25 abr. 2005

IEMMA, Antonio Francisco. **Estatística Descritiva.** São Paulo: Rô Publicações,1992. 182 p.

MARCONI, Marina de Andrade. **Técnicas de Pesquisa.** São Paulo: Atlas, 1983. 204p.

MELO NETO, Francisco Paulo. **Gestão da Responsabilidade Social Corporativa: O Caso Brasileiro.** Rio de Janeiro:Qualitymark, 2001.189p.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de Estágio do Curso de Administração.** São Paulo: Atlas, 1996. 189p.

SIQUEIRA, E .S.; SPERS,V. R. E. et al. **Gestão e Negócios: Entre o Social e o Administrativo.** São Paulo: O.I.M, 2004. 244 p.

SLONGO, Luiz Antonio; BOSSARDI, Gabriela. Orientação para o Mercado e Qualidade de Vida no Trabalho: Um Estudo em Empresas Metalúrgicas, Metal-Mecânicas e Material Elétrico de Caxias do Sul. **In: ENANPAD – Anpad, Curitiba: São Paulo, 2004.**