

ANÁLISE DAS AÇÕES DE SAÚDE DOS TRABALHADORES EM UMA ORGANIZAÇÃO GOIANA¹²

Analyses of Workers' Health Actions in an Goiana Organization

Luiza Ferreira Rezende Medeiros³ 

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano (IFG)⁴
Rio Verde, GO, Brasil.

Kênia Luz Souza⁵ 

Faculdade de Psicologia, Universidade de Rio Verde (UniRV)
Rio Verde, GO, Brasil

Tatiele Souza de Oliveira⁶ 

Universidade de Brasília (UNB).
Brasília, DF, Brasil.

Alda Karoline Lima da Silva⁷ 

Centro Universitário do Rio Grande do Norte (UNI-RN)
Natal, RN, Brasil.

Resumo

Este artigo tem por objetivo descrever e analisar as ações direcionadas à saúde dos trabalhadores propostas por uma indústria do setor do agronegócio no estado de Goiás. Trata-se de um estudo observacional transcritivo de caráter quanti-qualitativo. O subsetor de Clima Organizacional foi escolhido para a coleta de dados e o documento analisado denomina-se Tratativas de Ruídos das Entrevistas. Este documento subsidia as ações de melhoria dos elementos organizacionais mediante as queixas dos trabalhadores. Após análise, constatou-se 369 verbalizações, das quais 16 foram discutidas e propostas soluções pela equipe gestora do subsetor. Os resultados apontam uma predominância de reclamações referentes às condições de trabalho. Referente às ações realizadas, estas se estruturam em intervenções, observa-se um caráter pontual e estão fortemente relacionadas ao sistema de controle da organização, justificado pela obediência às normativas técnicas. Mediante este cenário, discute-se sobre a importância do protagonismo do trabalhador para a construção de contextos laborais promotores de saúde.

Palavras-chave: Saúde do Trabalhador. Qualidade de Vida. Ergonomia.

¹ Editores responsáveis pela avaliação: Prof.^a Dr.^a Liliam Deisy Ghizoni e Dr. Roberto Moraes Cruz. Editora de Leiante: Dr.^a Beatriz Albarello. Editora Administrativa: Msc. Thamyras Pinheiro Maciel.

² Copyright © 2023 Medeiros, Souza, Oliveira & Silva. Este é um artigo em acesso aberto distribuído nos termos da Licença Creative Commons. Atribuição que permite o uso irrestrito, a distribuição e reprodução em qualquer meio desde que o artigo original seja devidamente citado.

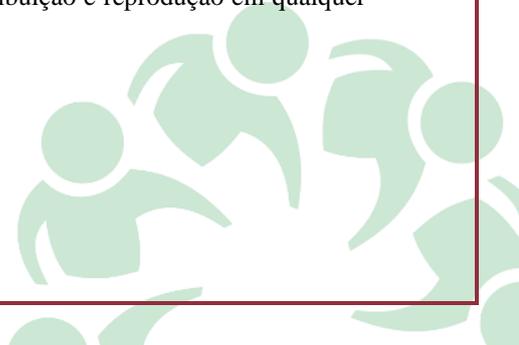
³ luizafrmedeiros@gmail.com

⁴ Rodovia Sul Goiana, km 01, Zona Rural. Rio Verde, GO. CEP: 75.901-970.

⁵ keniasou@gmail.com

⁶ oliveirabehavior33@gmail.com

⁷ aldakaroline1@yahoo.com.br



Abstract

This article aims to describe and analyze the actions directed at workers' health proposed by an industry in the agribusiness sector in the state of Goiás. This is a transcriptional observational study of a quanti-qualitative nature. The Organizational Climate subsector was chosen for data collection and the document analyzed called Interview Noise Treatments. After analysis, 369 verbalizations were found, of which 16 were discussed and solutions proposed. The results showed that the actions are structured in specific, palliative interventions and are strongly related to the organization's control system.

Keywords: Occupational Health. Quality of Life. Ergonomics.

INTRODUÇÃO

Este artigo tem por objetivo descrever e analisar as ações, visando a saúde dos trabalhadores, propostas por uma indústria do setor do agronegócio no estado de Goiás. Pressupõe-se que investigar estratégias de promoção de saúde dos trabalhadores, referente às mudanças contextuais, podem melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho – QVT. Em contrapartida, ações pautadas na transformação de situações do cotidiano de trabalho e a implementação de soluções efetivas, ainda são consideradas desafiadoras.

Para tanto, há aspectos que sinalizam a necessidade de análises mais aprofundadas. Numa perspectiva macro, o contexto de precarização, a desvalorização do trabalhador, as inovações tecnológicas, a iminência do desemprego e o aumento da produtividade dentro da lógica de produzir mais com menos, podem acentuar as sobrecargas de trabalho, os desgastes e o comprometimento da saúde dos trabalhadores (Druck & Franco, 2011). Os dados da última década evidenciam um cenário implacável e alarmante, pois, apesar dos problemas das subnotificações, os índices de adoecimento do trabalhador são elevados, sobretudo no que se refere aos transtornos mentais, que atingem 30% dos trabalhadores ocupados, e podem estar associados a quadros de afastamentos prolongados, consumo de drogas, acidentes de trabalho e até mesmo de exclusão do mercado de trabalho (Melo et al., 2019).

Especificamente no Brasil, com a ampliação das áreas terceirizáveis, aprovada em projeto de lei específico, datado de 2017, observa-se o desmonte dos direitos trabalhistas e sociais, potencializando, conseqüentemente, o fenômeno da precarização do trabalho e que colocam maiores riscos à saúde dos trabalhadores. Os índices da seguridade social relatam um acréscimo de 22% das concessões de auxílio-doença na comparação 2015-2017, cujo gasto anual foi de aproximadamente 85.715 milhões de reais, e em média, 27,5% dos casos estão associados a doenças ocupacionais (Silva et al., 2019; Brasil, 2017).

Tanto a Organização Internacional do Trabalho como a Organização Mundial de Saúde concordam que o avanço econômico não depende apenas de produção, mas de melhores condições de vida, trabalho, saúde e bem-estar, tanto dos trabalhadores quanto de seus familiares. No entanto, os dados da literatura corroboram que há um forte jogo de interesses nessa relação capital-trabalho e nem sempre os trabalhadores são beneficiados dos lucros organizacionais. O processo de reestruturação produtiva reconfigura o modo de organização do trabalho, abrindo espaço para que as relações de trabalho se tornassem cada vez mais flexíveis, adoecedoras, e distantes da estabilidade, regulamentação e proteção aos trabalhadores (Leite, 2019; Antunes & Druck, 2013).

A título de exemplo, o setor do agronegócio apresenta um descompasso entre a rentabilidade e os índices de adoecimento no trabalho. Conforme relatório referente a 2017, o município que sedia a organização pesquisada, conta com 5.910 empresas de diferentes ramos e 57.307 pessoas contratadas formalmente. O município conta com empresas do ramo do agronegócio que somadas, são responsáveis pela maior produção industrial da região goiana, nos seus respectivos seguimentos. No *Ranking* dos dez maiores municípios goianos em exportação, ele foi responsável pela exportação de 977.417.785 dólares, exportando produtos tais como soja, milho, óleo de soja e respectivas frações, mesmo refinados, mas não quimicamente modificados, farinhas de cereais, exceto de trigo ou de mistura de trigo com centeio, carnes de animais da espécie suína, frescas, refrigeradas ou congeladas entre outros produtos (Instituto Mauro Borges, 2019).

Juntamente com índices positivos tão expressivos, no que se refere à produção, à produtividade e ao desempenho econômico de empresas desse setor, seria de se esperar que a qualidade de vida dos trabalhadores fosse fonte de preocupação e atuação por parte das empresas, de seus profissionais da área de saúde, de órgãos como o Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, sindicatos e de entidades certificadoras de qualidade.

Contudo, o sentimento de intensificação do trabalho e de trabalhar no limite das capacidades é crescente nos relatos dos trabalhadores, pois a gestão imposta por meio de metas de produtividade e organização do tempo desconsideram os limites físicos e psicológicos dos trabalhadores. Em empresas rurais dados do boletim epidemiológico mostram que o uso de agrotóxicos afeta a saúde e a vida dos trabalhadores agropecuários do país com um número significativo de mortes e de intoxicações agudas. Nas indústrias de abate de carnes acidentes de trabalho não fatais são muito comuns e provocam lacerações e amputações causadas pelo manejo de instrumentos perfurocortantes, máquinas e equipamentos. Há também intoxicações agudas causadas por agentes químicos, responsáveis por inúmeras enfermidades crônicas como

o câncer. Alguns estudos mostram que atos de violência interpessoal são frequentes em trabalhadores desta atividade econômica (Brasil, 2016). No município sede da organização investigada contatou-se outro agravante, nos anos de 1995 a 2022 foram 65 trabalhadores resgatados de condição análoga à escravidão (SmartLab, 2023), sendo que no ano de 2022, após um período em que o quantitativo oscilava em 1 a 3 pessoas nessa condição, registrou-se o resgate de 18 trabalhadores em condições análogas a escravidão, dos quais 76,9% desse quantitativo estão nos setores agropecuários.

Tais aspectos abrem espaço para discussão sobre as políticas e práticas vigentes nos contextos organizacionais com foco na saúde do trabalhador. No presente artigo, tem-se como objetivo geral descrever e analisar as ações voltadas para a saúde dos trabalhadores em uma indústria goiana do setor do agronegócio.

Prevenção e Promoção da Saúde do Trabalhador

Adota-se no presente estudo a compreensão de Saúde do Trabalhador mediante as determinações social, histórica, política e econômica, e na análise do trabalho coletivo e individual (Monteiro, 2013). Constitui, portanto, uma área de confluência interdisciplinar, que engloba as ciências do trabalho e da saúde e, dentre elas, a Ergonomia da Atividade e mais recentemente a Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho (EAA_QVT), ambas referências adotadas nesse trabalho.

Há uma importante distinção conceitual entre prevenção e promoção da saúde. A prevenção de saúde está associada a ações que busquem evitar o surgimento de doenças específicas, no caso as doenças relacionadas ao trabalho, na luta por reduzir sua ocorrência. Utiliza como base estudos epidemiológicos de doenças e outros agravos. Promover, por sua vez, é um conceito mais abrangente pois se relaciona à saúde, à qualidade de vida e ao bem-estar em geral. No contexto do trabalho, engloba tanto o empoderamento do sujeito e do coletivo de trabalho, quanto as mudanças nas formas de gestão do trabalho envolvendo políticas de saúde do trabalhador (Monteiro, 2013).

Para o entendimento das relações existentes entre trabalho e práticas de prevenção e promoção da saúde do trabalhador, a Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho (EAA_QVT) se contrapõe a concepções assistencialistas de QVT e propõe uma atuação com base em viés preventivo e de promoção da saúde (Medeiros, 2016) oferecendo elementos teóricos e metodológicos para essa problematização (Ferreira, 2008). Assim, uma ancoragem qualificada para práticas preventivas são as pesquisas e diagnósticos

organizacionais. A compreensão da relação saúde e trabalho envolve o entendimento e o conhecimento de diversas dimensões organizacionais - cultura, valores, clima, contexto de trabalho, qualidade de vida no trabalho, dentre outras. Os resultados de pesquisas configuram-se metaforicamente como "bússolas", ao guiar com dados a elaboração de práticas mais ajustadas ao contexto organizacional.

Como ponto de partida, a EAA_QVT visa operacionalizar a proposta básica da Ergonomia fundamentada em adaptar o trabalho ao trabalhador visando conforto, saúde, segurança e produtividade. Operacionalmente, isso implica em: (a) atuar de modo preventivo nas fontes que comprometem a saúde no trabalho; (b) transformar as variáveis do contexto organizacional que estão na origem do mal-estar no trabalho e não focar no indivíduo como variável de ajuste; (c) avaliar as demandas de transformação a partir das vivências dos trabalhadores; (d) considerar uma interconexão saúde-productividade enquanto preceito de gestão organizacional.

O ambiente laboral é denominado contexto de produção de bens e serviços conforme os princípios da Ergonomia, e é composto por três dimensões as quais conseqüentemente permitem identificar as variáveis que afetam a saúde do trabalhador, são elas: organização do trabalho, condições de trabalho e relações socioprofissionais de trabalho (Ferreira & Mendes, 2003).

A organização do trabalho refere-se à estruturação do trabalho, seja numa perspectiva formal ou informal. É integrada por elementos tais como a divisão do trabalho, produtividade esperada, regras formais, tempo, ritmo, características das tarefas, controles. As condições do trabalho referem-se ao suporte organizacional fornecido aos trabalhadores para o alcance dos objetivos prescritos pela organização. É composta pelos seguintes aspectos: ambiente físico, instrumentos, equipamentos, matéria-prima, suporte organizacional e práticas de remuneração. As relações socioprofissionais referem-se às interações sociais no contexto do trabalho, e englobam: interações hierárquicas (relacionamento com chefias), interações coletivas intra e intergrupos (relacionamento com equipe de trabalho) e interações externas – usuários e consumidores (Ferreira, 2008; Ferreira, 2017).

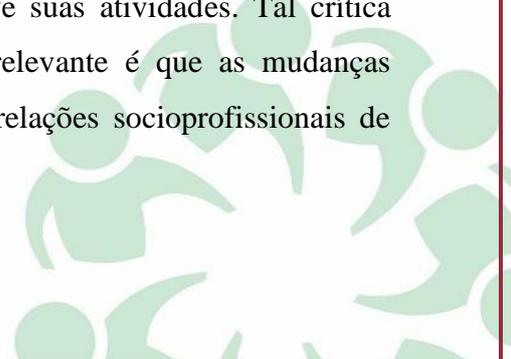
Sob este referencial, as equipes de gestão devem assumir uma postura mediadora com intuito de buscar a árdua compatibilização entre os interesses organizacionais e os interesses dos trabalhadores. Na atualidade, observa-se que muitas organizações públicas e privadas têm buscado contemplar a perspectiva de promover a saúde no trabalho em seus planejamentos estratégicos. Todavia, é importante questionar acerca do conteúdo e formato de tais práticas.

Assim, o que tem feito a maioria das organizações públicas e privadas para atuar sobre a QVT de seus trabalhadores?

Ferreira (2017) realizou um levantamento em organizações brasileiras sobre as práticas desenvolvidas por empresas do setor privado, a partir de documentos disponibilizados no site de 59 empresas, a maioria situada em São Paulo. Foram identificadas 85 ações diferentes, as quais puderam ser classificadas em 10 categorias; entre parênteses são apontados exemplos de ações: suporte psicológico (oficinas de relaxamento, plantão psicológico, gerenciamento de estresse); suporte físico-corporal (fiscal de postura, grupos de caminhada); terapias corporeamente (massoterapia, terapia floral, psicoterapia); abordagens holísticas orientais (reiki, yoga); reeducação nutricional (orientação nutricional, acompanhamento para ganho ou perda de peso); atividades culturais e de lazer (dança de salão, viagens, festas); programas (programa anti-tabagismo, programa de tratamento de dependência química); suporte em treinamento (palestras motivacionais, planejamento financeiro); diagnósticos (vulnerabilidade cardíaca, mapeamento de perfil de risco); suporte corporativo (salas antiestresse, academia corporativa).

Quanto ao setor público, pesquisadores encontraram resultados semelhantes ao setor privado. Os autores levantaram as práticas de QVT conduzidas em 10 organizações públicas federais, apoiando-se em documentos e entrevistas semiestruturadas com gestores dos órgãos. Foram identificadas práticas desenvolvidas para promoção de QVT, as quais foram classificadas de acordo com três categorias: práticas físico-corporais (natação, yoga, caminhada, ginástica localizada, capoeira, dança de salão); eventos coletivos (coral, festas, torneios e competições); suporte psicossocial (acompanhamento psicossocial, grupos de apoio, preparação para aposentadoria, curso de pintura, curso de línguas) (Ferreira et al, 2009; Paschoal & Medeiros, 2015).

As pesquisas descritas não permitem generalizar os achados para a maioria das organizações brasileiras, mas fornecem insumos sobre as práticas adotadas nas organizações voltadas para a saúde dos trabalhadores com foco em qualidade de vida no trabalho. Observou-se uma característica comum e em certa medida perversa da natureza de tais práticas. Quase todas não envolvem variáveis diretamente relacionadas com o contexto de trabalho e não modificam as circunstâncias em que o trabalhador desenvolve suas atividades. Tal crítica evidentemente não é nova. No entanto, o que nos parece relevante é que as mudanças demandariam atuações nas condições, na organização e nas relações socioprofissionais de trabalho, sempre sob a ótica de quem trabalha.



Este cenário ilustra um descompasso entre as retóricas organizacionais voltadas à promoção da saúde do trabalhador e a concretude das práticas adotadas, o que reafirma a importância tanto de reflexões que escapam ao empobrecido viés de aumento de produtividade, quanto também a demanda das investigações acerca das práticas organizacionais que visam promover a saúde e prevenir o adoecimento laboral.

Método

Trata-se de uma pesquisa documental de abordagem quanti-qualitativa, configurando um estudo observacional transcritivo, empregando as técnicas de pesquisa bibliográfica e documental para discussão teórica e coleta de materiais de análise. A investigação ocorreu em uma indústria do setor do agronegócio localizada em Goiás, que contava, no período da coleta de dados, com aproximadamente 7.900 empregados. O setor de recursos humanos da organização estrutura-se em 10 subsetores intitulados: Clima Organizacional, Atração e Seleção de Pessoal, Treinamento e Desenvolvimento, Departamento Pessoal, Preposto, Sistema de Gestão, Comunicação Interna, Segurança do Trabalho, Ambulatório e Assistência Médica.

Para a coleta de dados escolheu-se o subsetor de Clima Organizacional uma vez que esse setor monitora as ações orientadas para a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, e propõe medidas de prevenção e de correção nos ambientes e processos de trabalho. Dentre as atividades conduzidas nesse subsetor destacam-se as entrevistas de desligamento ou de acompanhamento de experiência realizadas por profissionais da área de psicologia. Essas entrevistas realizam-se com periodicidade regular e de forma sistemática e possibilitam o levantamento de informações relativas ao contexto de trabalho; as entrevistas contém uma pergunta em comum que se refere as oportunidades de melhorias organizacionais.

As respostas dos trabalhadores sobre as oportunidades de melhorias organizacionais eram tabuladas e posteriormente elaborado um documento institucional denominado Tratativas de Ruídos das Entrevistas (informalmente denominado Plano de Ação), sendo esse documento o objeto de análise do presente artigo. Esse documento contém ainda os seguintes itens: tipo de entrevista, setor de lotação do trabalhador, alternativas de solução, responsável pela implantação da tratativa, datas previstas para execução da intervenção e *status* da ação.

Assim, o documento Tratativas de Ruídos das Entrevistas traz tanto as considerações dos trabalhadores sobre aspectos a serem melhorados, quanto as soluções encontradas pela equipe gestora. Isso porque a equipe de Clima Organizacional juntamente com os representantes dos setores citados, reúnem-se e apresentam soluções, denominadas na

organização de tratativas, para os aspectos expostos pelos trabalhadores, estipulando também prazos e os responsáveis pela execução proposta. Cada tratativa ou proposta de solução é monitorada pelos profissionais do subsetor de Clima Organizacional, por meio de sistema informatizado adotado pela organização. Importante esclarecer que todos os termos aqui adotados são os mesmos utilizados pela organização.

Os documentos de Tratativas de Ruídos das Entrevistas selecionados tiveram como critério de inclusão o corte temporal do primeiro semestre do ano de 2016, compreendendo os meses de janeiro a julho; para o acesso aos documentos houve a autorização do responsável pela Gerência de Recursos Humanos. O relato dos trabalhadores foi analisado e categorizado segundo as dimensões condições de trabalho, organização do trabalho e relações socioprofissionais, conforme proposta de Ferreira & Mendes, 2003. Essas três dimensões analíticas servem de suporte conceitual para o desenvolvimento de pesquisas em Ergonomia da Atividade aplicada a Qualidade de Vida no Trabalho.

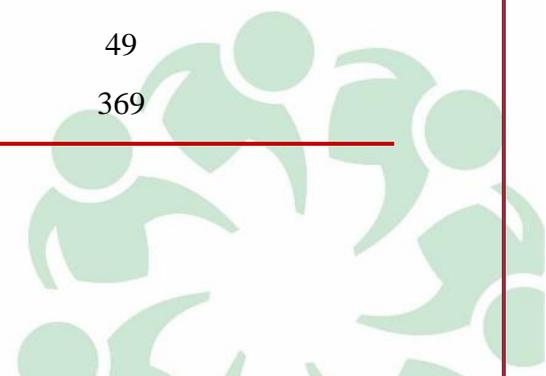
Resultados

No período analisado, 540 trabalhadores realizaram entrevistas conduzidas pela organização, sendo que 365 realizaram entrevistas de desligamento e 175 entrevistas de acompanhamento de experiência. Desses quantitativos, 369 responderam à questão aberta intitulada “oportunidades de melhorias organizacionais”. Os resultados apontaram 369 relatos sobre oportunidades de melhorias englobando diversos setores da organização pesquisada. A dimensão condições de trabalho foi a que apresentou o maior quantitativo de relatos, conforme descrito na tabela 1.

Tabela 1

Categorização das Oportunidades de Melhorias

Dimensão	Oportunidades de Melhorias (N)
Condições de Trabalho	260
Relações Socioprofissionais	60
Organização do Trabalho	49
Total	369



Exemplificam os relatos dos trabalhadores na dimensão condições de trabalho os seguintes aspectos: quanto à iluminação: “a iluminação é muito forte/luzes apagadas/dor nos olhos/algumas linhas a luz é muito baixa”; quanto às esteiras: “sou muito alto e as esteiras muitas baixas, sinto dor na coluna”; quanto aos uniformes: “uniformes rasgados/sujos/finos/sem proteção para eletricidade/botões dos jalecos não fecham/ calçados furados/ tamanho desproporcional/atendentes não querem trocar”; quanto à temperatura: “O setor é muito frio/as mãos ficam geladas/há ausência de casaco térmico/ muito quente”; quanto ao ruído: “Muito barulho mesmo com protetores/muito barulho no maquinário e nas esteiras/tive problemas auditivos”, quanto a facas e tesouras: “acho perigoso trabalhar com facas/muitas brincadeiras com facas/tesoura sem corte/ aperta as mãos/ ferem os dedos”; quanto ao EPI: “EPI burocrático pra fazer a troca/ faltam luvas/demora para trocar botas e protetores/protetor está velho e machuca a cabeça”; quanto aos banheiros: “piso molhado/pessoas caem/sujo/ sem papel higiênico”; quanto ao refeitório: “ausência de talhares limpos obrigando a utilizar talhares sujos/comida ruim/ mal cozida” e quanto ao transporte: “ônibus lotado/demora”.

Na dimensão relações socioprofissionais de trabalho, os relatos colocados pelos trabalhadores podem ser ilustrados pelas seguintes falas: “Relacionamento ruim com o líder/supervisor não te dá boa tarde nem bom dia, só conversa em reuniões com a gente/gritam com iniciantes/Colega fica chamando a gente de lerda na sala de trabalho, de baba ovo/O chefe não elogia mais a gente fazendo o nosso melhor/Problema de relacionamento com liderança, perseguição, chamam na salinha para humilhar/práticas de xingamento, gritarias/brigas dentro dos setores”.

Os seguintes extratos textuais ilustram a dimensão organização do trabalho. Em relação às pausas: “pausas insuficientes/ não há pausas de 20 minutos/ pausas de 10 minutos é muito pouco/não acontecem no horário certo/ quem realiza as pausas fica marcado pelo Operador”; quanto à comunicação :“Não chega as informações para os funcionários”; quanto ao rodízio: “rodízio não ocorre/não tem/é ineficiente/ não é igual para todos”; quanto ao ritmo da esteira: “dificuldade para acompanhar o ritmo acelerado da linha/sobrecarrega”; quanto ao desenvolvimento e reconhecimento profissional: “não dão oportunidade de crescimento/promoções de pessoas apenas por serem parentes ou compadres, sendo que tais pessoas não mostram números de atendimento/não há reconhecimento/não existe meritocracia”.

Dos 369 relatos sobre oportunidades de melhorias organizacionais que compõem a Tabela 1, dezesseis foram alvo de tratativas, isto é, foram propostas pela equipe do Subsetor de Clima Organizacional soluções para os aspectos informados pelos trabalhadores. Esse quantitativo ilustra um resultado interessante uma vez que a organização em parte leva adiante

o relato dos trabalhadores, mas ao mesmo tempo alarmante uma vez que sequer dez por cento dos aspectos levantados foram alvo de solução. O quadro 1 apresenta as oportunidades de melhorias e respectivas soluções, sendo que alguns dos apontamentos foram condensados no mesmo item tendo em vista tratar do mesmo assunto e com a mesma resolutividade.

Tabela 2

Oportunidades de Melhorias e respectivas soluções

Item	Oportunidade de Melhorias	Soluções apresentadas
1	O setor é muito frio e há ausência de casaco térmico; não fecha os botões e não aquece. Não há troca de luvas. Não há bebedouro no setor.	Foi reorientado a todos quanto a usar os casacos térmicos na atividade de pesar matéria primas. Ajustaremos com Empresa fornecedora de roupas para realizar a troca dos casacos que estiverem danificados; quanto à troca de luvas, as mesmas deverão ocorrer sempre que necessário.
2	Ritmo acelerado da linha. Anteriormente abatia 380 mil [unidades] e agora 415 mil.	Devido a alguns problemas pontuais ocorridos no último trimestre de 2015, o [setor] trabalhou com volume de abate inferior ao que estava planejado, sendo necessário abate em sábados para retirar o [produto] represado a campo. O volume de abate planejado para a Unidade é de 410.000 [unidades]/dia, e o quadro de mão de obra está dimensionado para este volume de abate diário, desta forma o abate está sendo realizado conforme planejado.
3	Rodízio não é igual para todos. A tesoura é cega. Muito barulho, mesmo com o protetor.	As tesouras estão sendo padronizadas, sendo que a troca será finalizada até final de março/16. Quanto ao barulho solicitaremos para a Equipe de Segurança realizar as medições para que sejam tomadas as medidas necessárias caso o ruído estiver acima dos limites permitidos.
4	Os caras mais velhos falam que não vão fazer o rodízio e fica por isso mesmo.	O rodízio de funções é feito com 100% dos funcionários. Mas foi reforçado com operadores para ficarem atentos às reclamações.
5	Lâmpada falhando no setor, piscando.	Estava com problemas na iluminação e foi resolvido. Ficou dois dias com o problema.

- | | | |
|----|--|--|
| 6 | Sou alta, tenho 1,73 de altura e dói a minha coluna. | Quanto à queixa osteomuscular de dor em coluna, já é realizado a antropometria de todas áreas do setor, e através dessa avaliação temos o perfil dos funcionários de cada setor, e a partir desses dados realizamos ajustes nas mesas e postos de trabalho. Lembrando que funcionários que fogem ao padrão de altura são avaliados e repositonados em outro local ou realizamos ajustes necessários a partir da avaliação ergonômica. Sendo assim, será avaliado junto ao supervisor esse caso em particular, para avaliação da funcionária e seu posto de trabalho. |
| 7 | Poderia ter cadeiras para todos na linha. | Seguimos preceitos da Norma Regulamentadora do Frigorífico (NR-36). O setor atende a legislação quanto ao número de cadeiras e, ainda possibilita o rodízio de tarefas através da alternância de posturas a cada 30 minutos, entre a postura sentado e em pé. |
| 8 | Tem muita brincadeira com facas. | Será feito acompanhamento na linha de produção para este problema por operadores. |
| 9 | Não tenho contato com o supervisor. | Como cresceu o número de pessoas vamos enfrentar este tipo de problema, onde o funcionário terá mais contato com o operador. Estarei mais próximo dos mesmos na nova meta de feedback mensal. |
| 10 | Falta de educação com os funcionários, xingamentos. | Orientado a funcionária para a forma de tratamento. |

Nota: fonte dos documentos cedidos pela organização pesquisada.

*As palavras entre colchetes substituem termos que poderiam identificar a organização.

Discussão

Dentre as dimensões que compõem a tabela 1, a condição de trabalho agrupou o maior quantitativo de aspectos abordados pelos trabalhadores (n=260); dado importante, considerando principalmente a limitação do instrumento de coleta de dados adotado nessa pesquisa, isto é, foram analisados documentos num espaço temporal relativamente curto e com um quantitativo

restrito de trabalhadores, uma vez que foram ouvidos em duas ocasiões específicas: ao iniciarem e ao se desligarem da organização.

Os dados dessa dimensão podem ser condensados em aspectos relacionados à temperatura, iluminação, ruído, estrutura física e material de banheiros e refeitórios, equipamentos e materiais de trabalho. Segundo relatório da OIT (2016), a precariedade das condições de trabalho é recorrentemente observada em países com menor desenvolvimento social. O cenário relatado pelos trabalhadores é crítico, pois pode colocar em risco sua saúde e compromete severamente a qualidade de vida no trabalho e o bem-estar, uma vez que ilustram situações em que os trabalhadores realizam suas atividades em condições desfavoráveis, em que muitos aspectos (uniforme, facas, tesouras, equipamentos) são assinalados como impróprios para as atividades desenvolvidas. Os relatos são contundentes em evidenciar que as instalações físicas e os materiais não fornecem nem o conforto esperado e nem as condições consideradas adequadas para a realização do trabalho.

A dimensão relações socioprofissionais de trabalho representa 16% dos relatos dos trabalhadores (n=60). No relato dos trabalhadores notou-se que as relações socioprofissionais de trabalho sinalizaram para aspectos que precisam ser revistos, sendo necessário atuar no sentido de implantar melhorias; as práticas de gestão assumem um caráter mediador entre as prescrições da tarefa e o modo real da realização do trabalho. Assim sendo, o gestor, via reorganização do fluxo de trabalho ou orientação ao trabalhador pode favorecer o desempenho e o resultado final da produção (Ferreira et al, 2009; Daniellou, 2004).

Considerando as outras dimensões, a organização do trabalho apresentou um menor número de informações (n= 49), aspecto que não faz essa dimensão menos crítica, pois diversos estudos baseados em diferentes abordagens, como a psicodinâmica do trabalho, a ergonomia e as teorias do estresse, têm identificado, de forma consensual, relações entre a organização do trabalho e o mal-estar no trabalho e o bem-estar no trabalho (Fernandes & Ferreira, 2015; Paschoal & Medeiros, 2015). Hostensky (2015) relata a má organização do trabalho como fonte de tecnoestresse e adverte para a naturalização das más condições de trabalho, cujas estratégias de mediação são predominantemente de caráter individual, tão logo, limitantes na promoção da saúde coletiva dos trabalhadores.

O quadro 1 compila aspectos das três dimensões consideradas no presente artigo, as quais foram alvo de ações por parte da organização investigada. O item 1 refere-se às baixas temperaturas, a falta e a manutenção ruim de um importante item de segurança no trabalho, que são os casacos térmicos. Em relação às baixas temperaturas, as ações adotadas pela organização ignoram e nada é proposto em termos de melhorias desse aspecto, o que contribui tanto para a

invisibilidade dos problemas relacionados à saúde no trabalho quanto para o esvaziamento da participação dos trabalhadores. Quanto ao casaco térmico, EPI adotado para as atividades realizadas em baixa temperatura, a proposta da organização não resolve o problema, visto que reorientar para o uso dele, não atenua a sua insuficiência, e tampouco causa modificações em sua eficácia. As temperaturas extremas são um forte problema a ser enfrentado pelas indústrias de alimentação com frigorífico. A esse respeito, o documentário “Carne e osso”, contribui com informações incontestes sobre as implicações na saúde dos trabalhadores oriundas da oscilação de temperatura.

O item 2 expõe o ritmo acelerado da linha e conseqüente aumento na produção, uma vez que o número salta de 380 mil para 415 mil unidades, sem que esse aumento de produção fosse acompanhado de aumento no quantitativo de trabalhadores. Sabe-se que uma das principais conseqüências do trabalho intensificado por meio da aceleração do seu ritmo é o adoecimento (Tavares, 2017) e que, no setor de atividade das referidas queixas, as doenças do trabalho vêm ganhando relevância; estas doenças, segundo os autores, têm relação com a organização do trabalho e a exigência de uma produção que ocorre de forma sequencial, fragmentada, sujeita à cadência imposta pelas máquinas (Vasconcelos et al., 2009).

Com base na EAA_QVT, tanto as tarefas quanto as metas de produtividade devem alinhar com as necessidades dos sujeitos e com a realidade da situação de trabalho. Por isso, a importância da participação efetiva dos trabalhadores no processo de elaboração e desenvolvimento da organização do trabalho. O descompasso entre o trabalho prescrito e o trabalho real eleva o custo humano do trabalho e exige a utilização de estratégias de mediação constante, o que coloca em risco a saúde e a segurança dos trabalhadores. Essa queixa é importante, uma vez que no período por nós investigado, não houve modificações significativas na contratação de pessoal.

O ruído é um agente físico que está presente em grande parte das indústrias do setor pesquisado, e é relatado no item 3. Fontoura et al (2016) demonstram que trabalhadores expostos a níveis de pressão sonora excessiva queixam-se de zumbido, cefaleia, alterações fisiológicas na frequência cardíaca e na pressão sanguínea, alterações do sono, distúrbios vestibulares, transtornos digestivos, neurológicos e comportamentais diversos, como irritação, cansaço, diminuição da produtividade, intolerância a ruídos, angústia, ansiedade, depressão, estresse, entre outros. Além disso, os autores esclarecem que a exposição contínua a níveis de pressão sonora elevada pode alterar o limiar de audição dos trabalhadores permanentemente. Se tal exposição durar entre cinco e sete anos, já é possível observar nos trabalhadores, perda auditiva.

O item 4 ilustra problemas no rodízio de trabalhadores, evidenciando aspectos da organização do trabalho os quais podem privilegiar alguns trabalhadores em detrimento de outros. A resposta organizacional a essa queixa é intrigante, uma vez que é informado que 100% dos trabalhadores, ou seja, todos os trabalhadores seriam beneficiados pelo rodízio. No entanto, ao se verificar os relatos referentes à dimensão organização do trabalho, observa-se diversas verbalizações que denunciam aspectos relativos a sua inexistência e à percepção de injustiça e iniquidade nos critérios adotados para efetivação do rodízio. Acrescenta-se ainda que, nas verbalizações dos trabalhadores, termos tais como “humilhações, gritaria, xingamento e perseguição” aparecem e podem constituir pistas importantes sobre práticas de assédio moral no trabalho conforme assinalam estudo sobre o assunto (Medeiros & Gomes, 2016). E neste caso, apenas a comunicação com os supervisores, como proposto pela organização, não é suficiente. Há fortes indícios da necessidade de treinamentos com foco no desenvolvimento dos gestores de diferentes escalões com vista à modificação de uma cultura organizacional onde o exercício da autoridade parece atrelado à prática de atos de humilhação.

A iluminação é retratada no item 5, aspecto que pode contribuir para dores nos olhos e cansaço. A solução dada pela organização foi adequada, no entanto, há mais relatos em relação à percepção de uma iluminação inadequada, que deve ser verificada com a medição periódica da iluminância dos setores de produção, para possíveis adequações às normas vigentes. Desta forma a iluminação não deve ser insuficiente, para exigir esforço visual, nem tampouco excessiva, ofuscando e perturbando a visão.

O item 6 refere-se a dores na coluna, situação que provavelmente evidencia que a atividade laboral provoca dor. Estudos sobre sintomas osteomusculares e análises posturais feitos com trabalhadores de lavanderia hospitalar constataram que as principais partes do corpo afetadas pelo trabalho foram: coluna, ombros, cotovelos, punhos e pernas (Fontoura et al., 2016). A literatura salienta que, trabalhadores que exercem suas funções na maior parte do tempo na postura em pé, relatam dores mais frequentes na região da coluna, podendo levar a um maior desconforto e dor, acrescentando precocemente o mecanismo de fadiga muscular e lesão musculoesquelética.

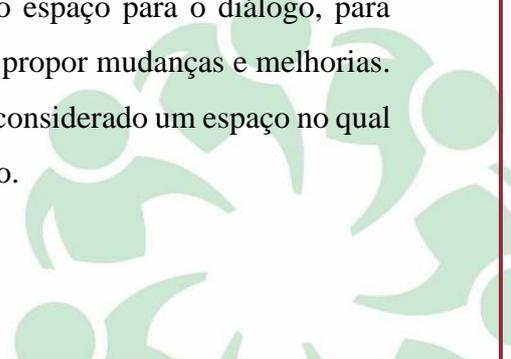
Durante uma jornada de trabalho, os trabalhadores podem assumir inúmeras posturas diferentes e demandar esforços musculares que, no futuro, podem causar doenças ocupacionais relacionadas ao trabalho. Estudos ergonômicos comprovam que as rotinas posturais inadequadas no ambiente laboral são responsáveis pelo surgimento de problemas tais como: Doença Osteomuscular Relacionada ao Trabalho (DORT) e Lesões por Esforços Repetitivos

(LER). A variação postural constante e garantida pela organização do trabalho é importantíssima, nesse sentido.

Importante salientar que a área de trabalho quando apresenta altura ou muito elevada ou muito baixa, ambas causarão dores nos trabalhadores; postos de trabalho muito altos tendem a causar dores na cabeça e na nuca e postos muito baixos, dores nas costas (Grandjean, 2004). O autor ainda salienta que, no caso de haver na empresa, trabalhadores com estatura muito baixas deve-se buscar fazer uso de instalações para elevar o operário à altura da mesa, como estrados de madeira. Porém, como para pessoas muito altas, esse ajuste seria inviável, o autor apresenta, como solução, o uso de mesas com alturas reguláveis. E ainda acrescenta que, caso a empresa não tenha condições de fornecer tais condições, deve-se padronizar as alturas com base nas pessoas mais altas, uma vez que, as pessoas mais baixas podem ser elevadas por outros meios.

O item 8, “tem muita brincadeira com faca”, ilustra um aspecto preocupante. Um estudo feito em frigoríficos em Mato Grosso identificou que os acidentes mais comuns possuem como agente causador a faca, sendo os membros superiores as partes do corpo mais atingidas (Vasconcelos et al., 2009). A solução dada pela organização quanto a aumentar a vigilância estrutura-se num viés punitivo, ao invés de educativo. Esta solução implementada pela empresa pouco contribuirá com o entendimento sobre a complexidade envolvida no “brincar com facas”. Há que se considerar, outrossim, elementos organizacionais necessariamente implicados nesta ação, como a autoridade permissiva ou negligente quanto ao uso das ferramentas de trabalho, das normas de seu uso, da orientação necessária para o uso adequado destes materiais, da qualidade da relação entre trabalhadores - seus valores, motivações - na qual a brincadeira encontra condições de emergência e continuidade.

A falta de contato com o supervisor, exposto no item 9, é ilustrativo da dimensão relações socioprofissionais do trabalho. As queixas com relação à chefia foram recorrentes e abrangiam além do contato, aspectos relacionados ao relacionamento, ao diálogo restrito e a sua ausência, a falta de elogios e reconhecimento. Nesses termos, as práticas de reconhecimento no trabalho se apresentam de diversos modos, da remuneração financeira à rede de relações socioprofissionais, considerando a garantia e manutenção de direitos, o estabelecimento e cumprimento de planos de carreira e os matizes do reconhecimento simbólico (Renger, Miché & Casini, 2020). Nas organizações, é cada vez mais escasso o espaço para o diálogo, para realização de reuniões onde o trabalhador possa se manifestar e propor mudanças e melhorias. O próprio documento analisado no presente artigo, que pode ser considerado um espaço no qual o trabalhador realiza suas queixas, está em vias de ser desativado.



Os itens 7 e 10 não apresentam necessariamente soluções, apenas justificam as condições de trabalho de acordo com normativas de certificação técnica. Observa-se uma gestão normativa, centrada nas diretrizes técnicas e a atuação restringe-se a verificação dos padrões. Neste aspecto a qualidade, a confiabilidade e a segurança são gerenciadas por uma regulação dos procedimentos. Assim, a adaptação refere-se à adequação das normas, a eficiência restringe-se a continuidade dos movimentos e gestos previamente definidos, e a eficácia será fruto de uma motivação ‘contida’ dos trabalhadores, na quantidade exata para executar o trabalho (Daniellou, 2004).

Ao comparar os resultados da presente pesquisa com outros resultados existentes na literatura, é possível sinalizar que as ações executadas pela organização investigada pautam-se em práticas superficiais, sem levar em conta os fatores que potencializam a saúde do trabalhador. Logo, há uma divergência entre o objetivo formal (o bem-estar dos trabalhadores) e a realidade praticada, gerando uma percepção que as ações visam apenas atender uma demanda externa ou vinculada à imagem da organização. Neste caso, políticas e ações que aparentemente preocupam-se com a saúde do trabalhador, sofrem descontinuidade nos seus processos e perdem sua efetividade (Vasconcelos & Faria, 2008; Petenon, 2008; Paschoal & Medeiros, 2015).

Todos esses aspectos sinalizam para a importância de se compreender melhor o contexto do trabalho para transformá-lo, ancorado em uma perspectiva que possa contribuir com melhorias efetivas e duradouras para o trabalhador. Nesse sentido, o documento analisado na presente pesquisa, embora possa ser considerado uma prática de escuta dos trabalhadores, provocando algumas contribuições de melhorias, ainda configura-se incipiente e distante de transformar as situações reais de trabalho vivenciadas pelos trabalhadores. Os resultados mostraram que as ações se estruturam em intervenções pontuais, sem poder transformador e estão fortemente relacionados ao sistema de controle da organização atuando sobre efeitos da organização do trabalho, não se baseando numa genuína preocupação com a saúde do trabalhador.

Nesse sentido, as queixas dos trabalhadores e suas causas e as soluções apresentadas configuram-se em sua maioria ações específicas, e expressam minimamente as verbalizações e necessidades expostas pelos trabalhadores, reforçando as práticas organizacionais que se orientam exclusivamente pelo paradigma do trabalhador como variável de ajuste, sem considera premissas elementares no campo de construção da saúde, do trabalhador como o protagonista essencial nas mudanças das condições do trabalho, de uma visão coletiva do modo como o trabalho é organizado e gerido.

Conclusão

A construção e sistematização de informações, com envolvimento dos trabalhadores e adoção de métodos participativos de intervenção, tem permitido realizar uma análise da realidade organizacional, o que diminui a invisibilidade dos problemas relacionados à saúde no trabalho e possibilita maior discussão sobre o tema, inclusive impactado na forma como o trabalho se organiza.

Observam-se dois elementos positivos quanto à posição da equipe do setor de clima organizacional: a criação do grupo de trabalho, a coleta das informações via o discurso dos trabalhadores. Quanto ao modo de obtenção das queixas, ressalta-se a importância de o trabalhador assumir o protagonismo referente às ações de QVT e saúde no trabalho, pressuposto especialmente difundido nas políticas e programas voltados aos trabalhadores desenvolvidas pela organização. Entretanto, ressalta-se que essa participação remete a um caráter global, ou seja, que o trabalhador participe de todo o processo. Neste caso, sugere-se que alguns trabalhadores sejam convidados a validar as queixas observadas, e auxiliar na criação de tratativas e acompanhamento dos projetos, criando-se comitê e/ou comissões de análise de melhorias da atividade de trabalho.

Verifica-se que há necessidade de mudanças no processo que envolve ações que visem a promoção da saúde do trabalhador, bem como no ambiente de trabalho, e não apenas mudanças pontuais, de forma individualizante e inconclusiva. É fundamental a compreensão de que o contexto do trabalho é fomentador do processo saúde/doença do trabalhador. É responsabilidade da organização proporcionar aos trabalhadores condições que favoreçam o bem-estar e minimizem os riscos de adoecimento advindos das atividades laborais, como forma de proteção à saúde e manutenção da produtividade, em detrimento do produtivismo.

Desse modo, é preciso considerar a complexidade da saúde do trabalhador, pois envolve relações sociais, estruturais e organizacionais. Isto demanda análises e intervenções integradas, uma vez que a realidade no ambiente de trabalho apresenta-se de forma multifacetada. É necessário que os recursos humanos criem tecnologias efetivas que busquem respostas pautadas na interdisciplinaridade e na construção de modelos sustentáveis da saúde e das condições de trabalho, impactando em políticas organizacionais que possam ter as ações de saúde, bem-estar e QVT como prioridade em seus cenários de gestão.

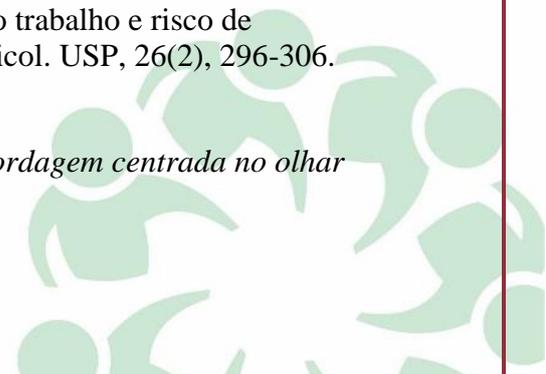
Ressalta-se ainda a necessidade da organização realizar práticas que visem uma aproximação contínua com os trabalhadores. Percebe-se que o contato com os trabalhadores só

ocorre em dois momentos específicos (acompanhamento de experiência e desligamento), ou seja, no início do acompanhamento da experiência e no fim, ao desligar-se da organização. Presume-se que, ações com o foco em ouvir os trabalhadores durante o momento que estão à serviço da organização possam gerar um ambiente de trabalho mais saudável, uma vez que seria possível obter com maior precisão informações sobre as dimensões estruturantes do contexto de trabalho.

Tendo em vista que a produção de conhecimento é dinâmica e passível de novas interpretações, é evidente a importância de aprofundar essa temática e/ou acrescentar novas categorias teóricas em estudos futuros. Nesse sentido, sugere-se que futuras pesquisas na área de investigação de práticas dos recursos humanos relacionadas à saúde do trabalhador, atentem-se para pesquisas transculturais, ou seja, estudos das similaridades e diferenças do fenômeno em outras regiões do país. Desse modo, acredita-se na possibilidade de maior compreensão dos fenômenos organizacionais e sua consequente análise e intervenção.

REFERÊNCIAS

- Antunes, R. & Druck, G. (2013). A terceirização como regra? *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, 79(4), 214-231.
https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/55995/011_antunes_druck.pdf?sequence=1
- Brasil (2017). *Secretaria da Previdência: Acompanhamento mensal dos benefícios auxílios-doença acidentários, concedido segundo os códigos da CID-10*.
http://sa.previdencia.gov.br/site/2018/03/Auxilio-Doen%C3%A7a-Acidentario_2017_completo_CID.pdf
- Brasil (2016). Ministério da Saúde. Boletim Epidemiológico.
http://portalarquivos.saude.gov.br/images/pdf/2016/novembro/15/2016_031-Mulheres_publicacao.pdf
- Daniellou, F. (2004). *A Ergonomia em busca de seus princípios: debates epistemológicos*. Edgard Blucher.
- Druck, G., Franco, T. (2011). Trabalho e precarização social. *Cad. CRH.*, 24(n. spe1), 09-13.
<http://dx.doi.org/10.1590/S0103-49792011000400001>
- Fernandes, L.C., & Ferreira, M. C. (2015). Qualidade de vida no trabalho e risco de adoecimento: estudo no poder judiciário brasileiro. *Rev. Psicol. USP*, 26(2), 296-306.
<https://doi.org/10.1590/0103-656420130011>
- Ferreira, M. C. (2017). *Qualidade de vida no trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores*. Paralelo 15.



- Ferreira, M. C., Alves, L., & Tostes, N. (2009). Gestão de qualidade de vida no trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. *Psic.: Teor. e Pesq.*, 25(3), 319-327. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102>
- Ferreira, M. C. (2008). A ergonomia da atividade se interessa pela qualidade de vida no trabalho? Reflexões empíricas e teóricas. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 11(1), 83-99. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S15167172008000100007&script=sci_abstract&tlng=pt
- Ferreira, M. C., & Mendes, A. M. (2003). *Trabalho e riscos de adoecimento: o caso dos auditores-fiscais da previdência social brasileira*. Ler, Pensar e Agir.
- Fontoura, F. P., Goncalves, C. G. O., & Soares, V. M. N. (2016). Condições e ambiente de trabalho em uma lavanderia hospitalar: percepção dos trabalhadores. *Rev. bras. saúde ocup.*, 41(5), 1-11. <http://dx.doi.org/10.1590/2317-6369000097414>
- Grandjean, E. (2004). *Manual de Ergonomia: adaptando o trabalho ao homem*. 5ª ed. Bookman.
- Hostensky, E. L. (2015). *Trabajar bajo la nueva gestión pública de la justicia brasileña: un estudio empírico* [Tese de doutorado. Universitat Autònoma de Barcelona] <https://www.tdx.cat/handle/10803/330363>
- Instituto Mauro Borges (2019). *Relatório anual dos municípios*. <https://www.imb.go.gov.br/sobre-goias.html>
- Leite, K. C. (2019). Trabalho precário: precariado, vidas precárias e processos de resistências. *Revista de Ciências Sociais: Política & Trabalho*, 51, 108-125. <https://doi.org/10.22478/ufpb.1517-5901.0v51n0.50733>
- Medeiros, M. F. R., & Gomes, M. A. (2016). Assédio moral organizacional: uma perversa estratégia organizacional. *Rev. Laborativa*, 5(2), 64-85. <https://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa/article/view/1435/pdf>
- Medeiros, L. F. R. (2016). Contribuições da Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho. *Trabalho (En)Cena*, 1(1), 143–156. <https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/encena/article/view/2380>
- Melo, C. F., Cavalcante, A. K. S., & Façanha, K. Q. (2019). Invisibilização do adoecimento psíquico do trabalhador: limites da integralidade na rede de atenção à saúde. *Revista Trab. Educ. Saúde*, 17 (2), 1-21. <http://dx.doi.org/10.1590/1981-7746-sol00201>
- Monteiro, J. K. (2013). Prevenção e promoção da saúde do trabalhador. In: F. O., Vieira, A. M., Mendes, & A. R. C., Merlo (Eds.), *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 293-297). Juruá.
- Organização Internacional do Trabalho (2016). *Initial effects of Constitutional Amendment 72 on domestic work in Brazil*. Geneva: ILO. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_506167.pdf

- Paschoal, T., & Medeiros, L. F. R. (2015). As ações de qualidade de vida no trabalho aumentam o bem-estar no trabalho? In: I. M. R., Taveira, A. C. Limongi-França, & M. C. Ferreira (Eds), *Qualidade de vida no trabalho: estudos e metodologias brasileiras*. (pp. 133-146). Editora CRV.
- Petenon, M. P. (2008). *Da intenção a realidade: os paradoxos entre práticas de gestão em recursos humanos e a saúde do trabalhador*. [Dissertação de Mestrado em Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul].
<https://lume.ufrgs.br/handle/10183/13492#:~:text=Os%20resultados%20obtidos%20apontam%20para,priorit%C3%A1ria%20de%20produtividade%20das%20empresas>
- Renger, D., Miché, M., & Casini, A. (2020). Professional Recognition at Work: The protective Role of Esteem, Respect, and Care for Burnout among Employees. *Journal of occupational and Environmental Medicine*, 62(3), 202–209.
<https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001782>
- Silva, L. A. T., Goulart Junior, E., & Camargo, M. (2019). Terceirização é prejudicial à saúde: um estudo bibliográfico nacional sobre a precarização do trabalho. *Revista Labor*, 21(1), 76-97. <https://doi.org/10.29148/labor.v1i21.40801>
- SMARTLAB (2020). Municípios. Observatório de saúde e segurança no trabalho. Smartlab (smartlabbr.org)
- Tavares, A. S. (2017). Intensificação do trabalho e qualidade de vida no trabalho: uma conciliação possível? *Revista Labor*, 1(18), 61-74.
- Vasconcelos, A., & Faria, J. H. (2008). Saúde mental no trabalho: contradições e limites. *Psicologia & Sociedade*, 20(3), 453-464. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-71822008000300016>

Contribuições dos autores	
Autor 1	Análise Formal, Revisão e Edição.
Autor 2	Administração do Projeto, Análise Formal, Primeira Redação, Investigação, Metodologia, Revisão e Edição.
Autor 3	Análise Formal, Primeira Redação, Investigação, Metodologia.
Autor 4	Revisão e Edição.

