

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE DE SANTA MARIA RS.

Prof. Ms. Michel Grünspan¹

RESUMO:

O objetivo deste trabalho é demonstrar que a prática das atividades físicas melhora a saúde psicofísica dos que trabalham no setor de serviços. Efetuou-se uma pesquisa junto a escritórios de contabilidade, na cidade de Santa Maria, RS, para se conhecer e traçar o perfil daqueles que trabalham nesse setor, ressaltando-se problemas relacionados com doenças do trabalho, principalmente as afecções relacionadas com os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho – DORT. Várias empresas começaram a investir em qualidade de vida no trabalho, com ações em prol de seus funcionários. Nessas ações pró-ativas, incluem-se as atividades físicas, trazendo satisfação, desempenho e uma melhor qualidade de vida para os trabalhadores.

Palavras Chaves: DORT, Atividades físicas, Qualidade de vida.

ABSTRACT:

This work shows the importance of practicing physical-sporting activities exercises for improvement of the psychophysics health of those working in public services. The data presented in this work were collected in the accounting offices from Santa Maria city, RS. The objective was to delineate the profile of those who work still, in order to identify and to point out some of the current problems of work diseases, like those which cause bone and muscular injuries.

Multinational organizations noticing that, started implementing some changes supporting attitudes on behalf of their employees which could improve their life quality at work. Those proactive actions resulted in the inclusion of physical activities to improve workers' quality of life.

¹ grunspan@smail.ufsm.br

Key Words: Work diseases, Physical activities, Quality of life.

SUMÁRIO:

1. Considerações iniciais 2.O Custo humano no trabalho 3.A Qualidade de vida no trabalho 4.Objetivos 5.Metodologia 6.Análise dos dados 7.Considerações finais 8.Bibliografia

1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS:

Nas décadas de 60 e 70 uma, das qualificações mais valorizadas num funcionário era o conhecimento especializado para uma determinada função. Nessa fase, o Brasil começava a investir pesado em industrialização; o importante era a produção em massa, saber fazer, saber produzir. Já nos anos 80, os ventos da influência japonesa trouxeram a obsessão pela produtividade com qualidade. Não bastava, ao trabalhador, saber produzir, ele teria que fazer mais rápido, melhor, mais barato e com qualidade. Maior produção com um custo menor eram, e continua sendo, os valores expressos em muitos locais, sem uma maior preocupação com a qualidade de vida de quem produz.

Não havia então a preocupação de uma melhor qualificação do trabalhador, para que tivesse um melhor desempenho orgânico, com a ativação e a especialização dos movimentos corporais em prol da facilitação do trabalho, tanto braçal quanto mental. No início dos anos 90, alguns conceitos agregam-se aos trabalhadores, desejava-se que esses fossem aptos a cumprir mais de uma tarefa. Os trabalhadores deveriam ser suficientemente aptos a desempenharem várias atividades ao mesmo tempo. Deveriam, também, ter uma visão mais abrangente da empresa, deixando de lado suas especializações e entrando em um mundo o qual está em constante transformação. Esses trabalhadores deveriam estar preparados para serem multiprofissionais, realizando multi-tarefas e, em muitos casos, também sendo multiculturais.

Com as constantes mudanças impostas pelos sistemas competitivos, resultantes destas vertiginosas transformações de valores e conceitos, integrando diferentes culturas, as empresas têm aumentado o grau de exigência sobre

seus trabalhadores. Entretanto, há evidências de que se exige muito sem qualquer tipo de qualificação técnica prévia ou, mais importante ainda, sem nenhuma preparação psicológica ou física dos que realizam as tarefas ou funções impostas.

Com todo este acúmulo de exigências, aumentam também, em escala geométrica, o descontrole emocional, os acidentes de trabalho, o estresse e outras patologias que diminuem a operacionalidade e o rendimento da empresa. Essas transformações, que muitos chamam de globalização, trouxeram ao trabalhador todas as exigências do mais fazer e do mais ser.

Para estes, além do mais ser e do mais fazer, veio também, com essa dita globalização a Era do Conhecimento, onde se deve interagir totalmente, estando conectado todo o tempo com a empresa. Para isto, é necessária uma dedicação total, uma sinergia tal que não haja diferenciação no seu pensar, pois este é o responsável pela manutenção e disseminação dos valores da empresa. Esses trabalhadores devem estar tão coesos, tão integrados como o é uma equipe esportiva pronta para o jogo decisivo do campeonato. Todas estas exigências e atribuições fazem com que estes trabalhadores tenham em diferentes graus todas as patologias que foram mencionadas anteriormente.

Tais circunstâncias levam o homem a ter uma diminuição em sua qualidade de vida, qualidade, que em recente relatório da Organização das Nações Unidas sobre Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) de 2004, fornece uma série de dados para análise, entre eles a 75ª colocação do Brasil. Essa posição poderia ser melhor, como já o foi em 2003 (65ª) não fosse pela disparidade que ainda se verifica entre as cidades e entre os estados deste país. Há pouco tempo, algumas empresas brasileiras começaram a realizar lentamente, investimentos no campo das atividades físicas e esportivas para os seus trabalhadores, com o intuito de melhorar o rendimento laboral e a qualidade de vida. Conseqüentemente, melhorando de sobremaneira a competitividade e a qualidade das empresas.

Danielou & Naël (1995), *apud*, Contador *et alii* (1995) mostram que a melhoria das condições de trabalho e o projeto de dispositivos técnicos adaptados

às características do homem, com base em critérios ergonômicos, têm um duplo objetivo: O primeiro refere-se ao conforto e à saúde dos operadores. Trata-se de evitar os riscos de acidentes e de doenças ligadas ao trabalho e de procurar diminuir, tanto quanto possíveis todas as formas de fadiga, sejam elas associadas ao metabolismo do corpo humano, à força muscular e das articulações ou às exigências cognitivas do trabalho. O segundo objetivo visa à eficácia na utilização de um produto ou na operação de um sistema de produção, que pode ser comprometida por exigências inadequadas ou excessivas das funções humanas.

Um sistema quer seja industrial ou de serviços, pode ser comprometido se os trabalhadores apresentarem os sintomas da fadiga que depende do esforço desenvolvido, da duração do trabalho e das condições pessoais como estado de saúde e do condicionamento orgânico. Algumas questões de extrema importância são os sintomas ligados ao trabalho repetitivo. Dentre estes estão as Lesões por Esforços Intensos (LEI), Lesões por Esforços Repetitivos (LER), as Doenças Osteomusculares Relativas ao Trabalho (DORT) e as Lesões por Traumas Cumulativos (LTC) que atingem níveis alarmantes no processo laboral, tanto no setor industrial como no de serviços.

O hábito, na realização de atividades físicas, proporcionará um melhor desenvolvimento dos músculos interessados, como também levará a uma racional utilização dos mesmos, eliminando movimentos desnecessários e sincronizando aqueles que serão realizados. Contador (1997, p.119) conceitua que “produção é o resultado da aplicação de recursos produtivos com alguma forma de administração. É a obtenção de qualquer elemento considerado como objetivo da empresa”. Fica claro que as atividades físico-esportivas podem ser encaradas como um meio auxiliar ao processo produtivo. A implementação dessas atividades estará contribuindo para a diminuição dos acidentes de trabalho, de doenças profissionais, do estresse e do absenteísmo, colaborando assim para o aumento da produtividade e da qualidade em todos os setores, da produção aos serviços. Ressalte-se, todavia, que em primeiro lugar, estar-se-á reforçando e se mantendo a saúde do trabalhador e a sua qualidade de vida,

por conseguinte de toda a sua família. Dessa forma, a prática de atividades físico-esportivas passa a ser mais uma ferramenta para a promoção da saúde, do trabalho e da qualidade de vida.

As atividades físicas podem significar todas as formas de participação, espontânea ou organizada, que tenham como objetivo expressar ou aprimorar a boa forma física, o bem estar mental, formando e fomentando relacionamentos sócio-afetivos no trabalho e na família. Essas atividades devem ser encaradas pela empresa como investimento e não como despesa, sendo de grande valia para a minimização dos problemas decorrentes do absenteísmo, da rotatividade, do treinamento e retrabalho, inculcando nos trabalhadores uma visão de vida saudável.

Quando um trabalhador de qualquer área, departamento ou nível sentir-se mais aliviado, tranqüilo consigo mesmo, confiante, respeitado e compreendido, com certeza seu rendimento no trabalho, sua produção criativa, sua relação interpessoal e profissional irão melhorar, conseqüentemente a empresa também irá melhor. As empresas brasileiras estão nos primeiros passos no que diz respeito a implantação de processos de qualidade e certificação ISO (*International Standart Organization*); inseridas no contexto desta implantação as atividades físicas se resumem basicamente em ginástica laboral, não levando em conta que, na sua maioria, os trabalhadores sofrem grande pressão psicofísica em seus postos de trabalho.

2. O CUSTO HUMANO NO TRABALHO:

O corpo sempre foi o fulcro das ações humanas. Com o avanço nas organizações sociais cedeu espaço às facilidades que o progresso trazia. O século XVII ficou marcado por pequenas revoluções do homem, com o advento do capitalismo, entre outros, e a clara divisão entre o público e o privado, representado pela luta de classes, que cresceu com o processo industrial, ao final do século XVIII. O modo de produzir passou da produção artesanal para o sistema de fábrica, no início da Revolução Industrial, promovendo a ida de toda a família para o trabalho. O trabalhador foi expropriado de tudo o que possuía. Tor-

nou-se mais uma máquina, no que Marx definiu como *mais valia*. A partir da consolidação da Revolução Industrial, pequenos levantes sociais surgiram, exigindo um rápido e melhor atendimento às reivindicações dos trabalhadores. Na preocupação de uma maior produção, o custo humano no trabalho foi, e continua, alto. Taylor e outros propuseram uma organização científica, não conseguindo diminuir esse custo. Essa preocupação com o trabalho, em detrimento do homem, teve seu ocaso no início da década de 1970. O trabalho, ao final do século XX, define o trabalhador, que antes era especialista, em generalista. O ideal de funcionário padrão passa a ser daquele que executa ordens, ao que assume responsabilidades com capacidade de diagnóstico. Mesmo com as facilidades que a tecnologia moderna coloca a disposição do homem, facilitando seu labor, as atividades físicas transformaram-se em funções do organismo humano, passando a ser consideradas cada vez menos importantes.

3. A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:

As diferentes idéias de qualidade de vida existentes e a evolução das teorias e conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho foram um desdobramento natural do processo de recomposição das atribuições que o trabalhador detinha, e que lhe foram sistematicamente subtraídas na evolução do artesanato à industrialização. Esse assunto vem sendo discutido, nas organizações, desde o início do século XX, com o advento da administração científica, porém com um enfoque diferente do atual. Naquela época, a preocupação dos estudiosos era voltada para a organização do trabalho, apenas recentemente nota-se a preocupação das empresas com a satisfação do trabalhador na realização de suas atividades. Isso, com a finalidade de elevarem os índices de produtividade (Fernandes, 1996, p.40).

É crescente o número de empresas que estão utilizando o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), com o objetivo de satisfazer o empregado no seu trabalho e que esta satisfação traga lucro e aumente a competitividade da organização. Além disso, este assunto está, segundo Eda Fernandes

(1996, p.40), “calcado na idéia de humanização do trabalho e na responsabilidade social da empresa”.

Um levantamento realizado pelo *Hay Group*, e publicado pela revista *Fortune* em sua edição de 27 de outubro de 1997 mostravam, por setores, as companhias mais admiradas do mundo. Verificando o que essas tinham em comum no âmbito de gestão de pessoas, sobressaíram-se sete características básicas: as declarações de missão organizacional são levadas a sério; as melhores pessoas mantêm o sucesso da organização; as melhores empresas sabem exatamente o que estão procurando; o desenvolvimento profissional é um investimento, e não um custo; sempre que possível, elas procuram promover as pessoas internamente; o desempenho é recompensado; a satisfação da força de trabalho é freqüentemente medida e avaliada. De fato, a satisfação e a qualidade de vida no trabalho têm sido consideradas indispensáveis à produtividade e à competitividade. Cruciais à sobrevivência para toda e qualquer empresa.

Cada vez mais cresce a convicção de que não se pode esperar qualidade no desempenho de pessoas, que carecem de qualidade em seu próprio trabalho. Parte-se desta convicção, mensurar os níveis de satisfação dos empregados sobre suas condições de trabalho. É, também, uma questão-chave para o sucesso empresarial. O tema da Qualidade de Vida no Trabalho tornou-se um desafio, e um propósito, para as organizações mais sintonizadas com os novos tempos. A nova realidade de um mercado, altamente competitivo, tem demandado muito mais daqueles que integram as organizações.

Nesse sentido, Pinchot (1994) constata que, para os empregados, essa é uma mudança profunda, dado que deles se exige agora não mais apenas o simples cumprimento de ordens, mas que vejam o todo, que sejam inovadores, que focalizem o cliente, que trabalhem em equipes e que tenham autonomia. Luppi (1995) opina que na mesma medida em que ocorrem mudanças na cultura das organizações, mudanças são igualmente exigidas das pessoas. Por conseguinte, se as empresas desejam realmente mudar, elas necessariamente deverão investir no crescimento e desenvolvimento pessoal de seus empregados.

dos. As empresas estão combatendo as causas e conseqüências das doenças ocupacionais, principalmente as denominadas LER/DORT. Através de ações preventivas, entre elas a Ergonomia, e como as empresas se amparam na lei para tal. Além destas, ressaltam-se os aspectos relacionados às pressões de ordem física e psíquica a que os trabalhadores são submetidos no labor, sendo o principal desses representado pelo estresse e suas conseqüências no desempenho profissional e na qualidade de vida. As empresas estão investindo no que diz respeito às atividades físico-esportivas, realizando uma clara evolução da função literal da ginástica laboral, para a liberdade das atividades físicas, esportivas e de lazer, onde todos são beneficiados com o conseqüente retorno financeiro para a empresa e em saúde para o trabalhador.

4. OBJETIVOS:

A partir do diagnóstico físico e humano realizado: 1. Identificar os pontos onde os trabalhadores têm mais carências físicas e psíquicas que dificultam o desempenho das atividades laborais. 2. Mostrar a necessidade do melhoramento das condições físico-orgânicas e psicológicas para uma melhor qualidade de vida. 3. Demonstrar às organizações a importância das atividades físicas aliadas a ações preventivas e a orientações nutricionais no ambiente laboral, enfatizando a importância dessas para o melhoramento da condição psicofísica dos trabalhadores e seus familiares, gerando um clima de saúde, bem estar no trabalho e fora dele na conquista de um melhor desenvolvimento humano e uma melhor qualidade de vida.

5. METODOLOGIA:

Os resultados tabulados do questionário aplicado aos funcionários de 20 escritórios de contabilidade de Santa Maria, RS, os quais responderam sobre

seu ambiente de trabalho, qualidade de vida no trabalho e distúrbios osteomusculares. O questionário, preenchido pelo público alvo, do qual 62,17% são do sexo feminino, foi elaborado através da adaptação dos seguintes instrumentos:

Questionário de Dor McGill, versão adaptada e resumida de Ronald Melzack. Dados da pesquisa "Qualidade de Vida na Região Metropolitana", efetuada pelo Centro de Estudos e Pesquisas em Administração (CEPA) da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), em 1999, e do Instrumento de Avaliação de Qualidade de Vida da Organização Mundial da Saúde (OMS) *World Health Organization Quality of Life (WHOQOL-100)*. Nos dados obtidos empregou-se uma análise descritiva nominal, quantificando e descrevendo as características da população alvo com base nas informações coletadas. A tabulação e a organização dos dados realizou-se com o auxílio do programa Microsoft Excel®

6. ANÁLISE DOS DADOS:

84% dos funcionários exercem tarefas de atenção, na posição sentada, com boas condições de luminosidade e temperatura (78%). Para 74% dos funcionários o seu posto de trabalho está adaptado ao seu tipo físico. A maioria dos escritórios, 83,09% tem pausas, 58,13% com tempo definido, que são aproveitadas para o cafezinho (47,89%) e bate-papo, já 90,58% responderam que não conhece ou não pratica a ginástica laboral compensatória.

Entre aqueles que se alimentam durante o trabalho (45,58%), a maioria faz uso do sanduíche. A ingestão de líquidos é uma constante, principalmente para a água e o café com 31,16%. A grande maioria dos funcionários, 87,68% não fuma e 44,93% fazem alguma atividade física, sendo a caminhada e a ginástica as principais, ao menos uma vez na semana. 49,44% pararam com as atividades físicas, motivados pelo acúmulo de trabalho e 61,83% têm consciência que não levam uma vida saudável devido a falta das atividades e de exercícios físicos.

75,06% dos funcionários sentem, ou já sentiram, dores musculares durante o trabalho, que para 75,82% coincidem com a intensificação deste. Os poucos 19,71% que se afastaram do trabalho a lesão mais diagnosticada foi a tenosinovite com 70,59%. O funcionário de escritório de contabilidade é a pessoa acometida de dores com intensidade desconfortante, principalmente no lado direito do corpo, especificamente na mão 33,69%, antebraço 28,26%, braço 33,69%, ombro 47,30% e perna 32,60%.

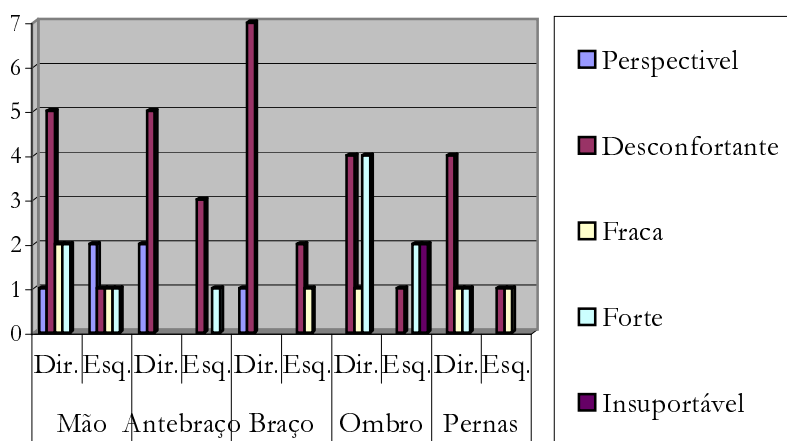


Figura 1. Intensidade e locais de dor em funcionários que tiveram lesões diagnosticadas.

A partir das respostas nos questionamentos formulados aos funcionários e nas observações efetuadas, por ocasião das visitas aos escritórios, ficou claro que o ambiente de trabalho também é fundamental para a saúde psicofísica dos funcionários. Em alguns escritórios visitados, observando-se do ponto de vista das instalações, parece estar-se nos anos 50, mas o ambiente de trabalho é bom, com poucos problemas, quase familiar, onde se trabalha mais motivado, sendo que, normalmente, nesses casos, o dono trabalha junto. Por outro lado, em escritórios com grandes espaços físicos e montados com móveis e equipamentos ergonomicamente quase perfeitos, não possuem a produtividade desejada e a incidência das doenças ocupacionais é muito maior.

Fica claro que a atividade física é peça fundamental no desenvolvimento e no aprimoramento das funções exigidas no labor. A prática sistemática traz, para o praticante, a melhoria no desempenho de suas atividades laborais. O esporte se insere neste contexto, com sua condição de transformador psicossocial no ambiente de trabalho, através das ações pró-ativas que levam ao desenvolvimento e ao aperfeiçoamento das relações interpessoais, do trabalho em grupo, da concentração em objetivos propostos, da criatividade e da solidariedade.

A implementação dessas ações requer, de início a execução de um diagnóstico, a ser respondido pelo funcionário dividido em duas partes. A primeira refere-se às funções humanas no trabalho, verificando os hábitos dos funcionários em seu local de trabalho e fora dele. A segunda parte do diagnóstico refere-se aos aspectos físicos do escritório, ou seja, ventilação, iluminação, espaço individual de trabalho, adequamento, disposição, tamanho e função ergonômica do mobiliário.

Os indicadores gerados a partir do diagnóstico oferecerão a empresa um perfil de suas condições físicas e ambientais e ao funcionário sua condição física e mental durante o dia a dia no trabalho. Indicando então, em que grau deve ser a intervenção, se de manutensiva e/ou capacitativa e/ou preventiva recuperativa das atividades nas pessoas e, as modificações na estrutura física e/ou do mobiliário que necessitam de mais presteza na sua resolução.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS:

Acreditamos que este trabalho alcança os objetivos propostos, pois através do levantamento efetuado, identificando os pontos críticos da saúde física e mental dos funcionários no setor de serviços, os quais prejudicam o desempenho laboral, apresentamos sugestões para a melhoria destes, através de atividades físico-esportivas, com ações nas áreas da capacitação, prevenção/recuperação e orientação.

Corroborado, por exemplos bem sucedidos de empresas que estão num estágio mais avançado na aplicação de processos de melhora na qualidade de

vida no trabalho, onde englobam novos conceitos, fica a certeza que o incremento e desenvolvimento do binômio “trabalhador saudável = produção” dar-se-á não só com a aplicação de políticas de desenvolvimento em gestão de pessoas (recursos humanos). Mas também na atenção e capacitação da saúde psicofísica do trabalhador. Fatores que assumem papéis estratégicos nas atividades das empresas nos dias de hoje.

Mas, não basta isso acontecer somente no local de trabalho, essas ações devem ser iniciadas nos bancos escolares, já no ensino médio e, principalmente, nos cursos de graduação em Ciências Contábeis, Economia, Administração e outros, como subsídios para a conscientização dos futuros profissionais, mostrando a importância da ergonomia, de uma boa alimentação e da prática de atividades físicas, para que haja um pleno desenvolvimento de suas potencialidades psicofísicas não só no trabalho, mas em toda a sua vida e com todos de sua vida.

A máxima “levar os problemas do trabalho para casa” deverá se transformar em “levar a satisfação do trabalho para casa”. Nesse caso, representado pelas ações benéficas implementadas na empresa, colocando em prática atitude de mudança no comportamento. Transformando essa em hábito, e incorporados como uma cultura da e para a saúde, cultivando a corporeidade, como define Santin (1987), “...Como corporeidade, o homem é movimento, é gesto, é linguagem, é presença, é expressão criativa...”. Servindo para um desenvolvimento biopsicosocial mais completo de todos os trabalhadores, com reflexos positivos no convívio familiar e resultando, por fim, em uma melhor qualidade da saúde e de vida no trabalho.

8. BIBLIOGRAFIA:

ALBORNOZ, Suzana. *O que é trabalho*. São Paulo: Brasiliense, 1992.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. Lei nº. 6.514 de 22 de dezembro de 1977. Normas Regulamentadoras (NR) aprovadas pela Portaria nº. 3.214, de 8 de junho de 1978 Segurança e Medicina do Trabalho, São Paulo, v. 16, Atlas. 1998.

BARBANTI, V. J. *Aptidão física: um convite à saúde*. São Paulo: Manole, 1990.

BARNES, R. M. *Estudo de movimentos e de tempos projeto e medida do trabalho*. São Paulo: Edgard Blücher, 1977.

BECKER, Jr, B. A corrida: uma nova psicoterapia? *Comunidade esportiva*. Rio de Janeiro: nº 34, Ano V, p.2, Set/Out. 1985.

BERNARDI, M. A. Guia das melhores empresas do Brasil para você trabalhar. *Revista Exame*. São Paulo: ago. 2000.

BISPO, P. A visão executiva do estresse. *Surftrade Brasil*: 27 ago. 2000 Disponível: na internet <http://www.surftrade.com.br/x/artigo?>

BOM SUCESSO, E. P. *Trabalho e qualidade de vida*. Rio de Janeiro: Quality-mark, 1998.

BRACHT, V. *Esporte e poder*. Brasília: 1989 1.v. não paginado, mimeografado.

CAMPOS, S. Burnout, a nova doença do trabalho. *KMPress Online*: 29 mai. 2000. Disponível na internet: <http://www.kmpress.com.br/pormai05.htm>.

CAÑETE, I. *Humanização: desafio da empresa moderna*. Porto Alegre, Artes e Ofícios, 1996.

CHIAVENATO, I. *Introdução a teoria geral da administração*. São Paulo: Makron Books, 1993.

CONTADOR, José Celso. *Gestão de operações*. São Paulo: Edgard Blücher, 1997.

COOPER, K. H. *Aptidão física em qualquer idade*. São Paulo: Fórum, 1970.

COPETTI, T. Motivação ainda é o melhor remédio. *Zero Hora*, Porto Alegre: 24 set. 2000. Caderno emprego & carreiras, p.6.

COSTA, O. Desporto e qualidade de vida. In: ACTAS DAS JORNADAS CIENTÍFICAS, 1988, Portugal. *Anais...* Desporto, Saúde e Bem Estar: Universidade do Porto 1988. p.53-60.

DAVOS, A. M. Saúde é critério para contratação de executivos. *Gazeta Mercantil*. São Paulo: 16/17 fev. 1999.

DANTAS, E. H. *Condicionamento físico para não-atletas*. Campo Grande: Secretaria de Desenvolvimento do Desporto e Lazer, 1987.

DEBONA, D. Judô é implantado em fazendas de Cacequi. *A Razão*, Santa Maria: 15 set. 1999. p.15.

DEJOURS, C. *A loucura do trabalho*: Estudo da psicopatologia do trabalho. 5ª ed. São Paulo: Cortez-Oboré 1992.

- DEJOURS, C. *et alii. Psicodinâmica do trabalho*. São Paulo: Atlas, 1994.
- FARIA Jr., A. G. Educação física no mundo do trabalho: Ginástica de pausa, em busca de uma metodologia. *Esporte e lazer na empresa*. Brasília: MEC SEED, p.105-118, 1990.
- FERNANDES, Eda Conte. *Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar*. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.
- FISCHER, A. *The world's most admired companies*. Fortune. New York: v.136, nº 8, p.220. 27 out. 1997.
- GUISELINI, M. *Qualidade de vida*. São Paulo: Gente, 1997.
- HARGREAVES, J. *Sport, power and culture*. Nova York: St. Martins Press, 1985
- HARMANN, Willis; HORMANN, John. *O trabalho criativo: o papel construtivo dos negócios numa sociedade de transformação*. São Paulo: Cultrix, 1997.
- HARVEY, D. *Condição pós-moderna*. São Paulo: Loyola 1992.
- HEMÉRITAS, A. B. *Organização e normas*. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 1986.
- HOBSBAWN, Eric. *A era do capital: 1848 – 1875*. 3ª. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1982.
- _____. *A era das revoluções: 1789 – 1848*. 5ª. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1982.
- HOLLMANN, W. HETTINGER T. *Sportmedizinische arbeits und trainingsgrundlagen*. Stuttgart: Schattauer, 1980.
- IIDA, Itiro. *Ergonomia Projeto e Produto*. São Paulo; Blücher, 1990
- KATCH, F. I. & McARDLE, W. D. *Nutrição, controle de peso e exercício*. 3ª ed. Rio de Janeiro: MEDSI, 1990.
- LEITE, M. de P. *O futuro do trabalho*. São Paulo: Scriptt, 1994.
- _____. *Aptidão física – esporte e saúde: prevenção e reabilitação de doenças cardiovasculares, metabólicas e psicossomáticas*. São Paulo: Robe Editorial, 1990.
- LOPES, T. de V. M. *Motivação no trabalho*. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas, 1980.
- LUPPI, G. *Cultura organizacional: passos para a mudança*. Belo Horizonte: Luz Azul, 1995.

MARX, Karl. *O capital: crítica da economia política*, v. I II III IV. 2^a. ed. São Paulo: Nova Cultural 1985.

McGREGOR, D. *O Lado Humano da empresa*. São Paulo: Martins Fontes. 1980 223 p.

MORGAN, G. *Imagens da organização*. São Paulo: Atlas, 1986.

OLIVEIRA, José Arimatés. *As relações desenvolvimento tecnológico X qualidade de vida ou a perversidade da lógica econômica*. In: **Anais** da 49^a Reunião Anual da SBPC, volume II, p. 269-70. Belo Horizonte, 1997.

PEGADO, P. Saúde e atividade física na empresa. *Esporte e lazer na empresa*. Brasília: SEED/MEC, 1990.

PINCHOT, E. *O poder das pessoas*. Rio de Janeiro: Campus, 1994.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO. *Índice de Desenvolvimento Humano*. Disponível na Internet: <http://www.undp.org.br/hdr/hdr2004/rdh2004.default>.

RAMAZZINI, B. *As doenças dos trabalhadores*. São Paulo: Fundacentro, 1992.

RODRIGUES, A. L.; FRANÇA, A. C. L. G. *Mecanismos de formação dos sistemas dentro da perspectiva da abordagem psicossomática Bio-Psico-Social*. In: **Literatura técnica continuada de ler**. Fascículo 3. São Paulo: Bristol-Myers Squibb Brasil, 1998

RODRIGUES, M. V. *Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial*. 2^a ed., Petrópolis: Vozes. 1994, 206p.

SANTIN, Silvino. *Educação Física: uma abordagem filosófica da corporeidade*. Ijuí: Unijuí. 1987, 125p.

SHEPHARD, R. J. *Exercício e envelhecimento*. São Paulo. Revista Brasileira de Ciência e Movimento, v.5, nº 4, p.49-56, 1991.

SILVA, Edith. S. *Desgaste mental no trabalho dominado*. Rio de Janeiro: Cortez, 1994.

SILVA, Edith S. *et alii*. *O que eles pensam sobre problemas psicossomáticos no trabalho*. In: Revista de Administração de Empresas - Light, nº 3, 1995.

SMITH, Adam. *Investigacion de la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones*. Barcelona: Casa Editorial Bosh, 1974.

TAYLOR, Frederick. *Princípios de administração científica*. São Paulo: Atlas, 1987.

TOLOVI Jr., José. *Os novos paradigmas da administração*. In: Revista de Ad-

ministração de Empresas - Light, nº 3, 1995.

TRINDADE, S. A. *Cidadania e loucura*, São Paulo: Vozes, 1990.