

**RESPONSABILIDADE SOCIAL INTERNA, SAÚDE DO TRABALHADOR E
ESTADO: REFLETINDO SOBRE O PAPEL SOCIAL E EDUCATIVO DA
LEGISLAÇÃO NA EFETIVAÇÃO DE POLÍTICAS E NA FORMAÇÃO EM
GESTÃO**

Daniela Cristina dos Santos; Dalila Alves Correa

RESPONSABILIDADE SOCIAL INTERNA, SAÚDE DO TRABALHADOR E ESTADO: REFLETINDO SOBRE O PAPEL SOCIAL E EDUCATIVO DA LEGISLAÇÃO NA EFETIVAÇÃO DE POLÍTICAS E NA FORMAÇÃO EM GESTÃO

Daniela Cristina dos Santos (UNIMEP – Universidade Metodista de Piracicaba)

Dalila Alves Correa (UNIMEP – Universidade Metodista de Piracicaba)

Resumo

Este trabalho tem como objetivo estimular a reflexão sobre a importância do Estado como regulador das práticas de responsabilidade social interna na área de saúde e segurança no trabalho, via legislação, tema pouco explorado em Gestão de Pessoas. Com ênfase em seu aspecto educativo e norteador, ressalta-se a importância deste tema na formação dos gestores da área privada.

Palavras chave: gestão de pessoas e responsabilidade social interna; saúde do trabalhador; qualidade de vida no trabalho

1. Introdução

O capital humano tem sido considerado como principal valor de uma empresa, sendo seu reflexo a crescente preocupação com a criação de estratégias de sua valorização para fins de incremento da produtividade e atração e retenção dos melhores talentos. No entanto alguns fenômenos sociais relacionados a uma maior consciência de direitos de cidadania têm colocado em constante confronto a relação entre discurso e prática de valorização, questionando sua intenção e efetividade. Com o aumento da consciência dos direitos de cidadania, as organizações têm sido pressionadas a rever seus valores, acolher o novo e lidar com as contradições impostas pelo sistema capitalista. Neste sentido a responsabilidade social interna, em especial a saúde e segurança no trabalho, emerge como estratégia para lidar com essas novas demandas tanto no sentido de sensibilização como de motivação para novas práticas focadas no bem estar e desenvolvimento dos colaboradores. Para tanto há a necessidade de preparação de gestores para lidar com projeções de longo prazo sobre o aumento das doenças ocupacionais, sobretudo as doenças mentais relacionadas ao trabalho, bem como pela observação em nossa experiência em pesquisa e docente, sobretudo a docente, do discurso em muitos alunos de um certo desencantamento ou mesmo descrédito pelas práticas de gestão da qualidade de vida e saúde no trabalho até então existentes em boa parte das empresas.

Uma perspectiva pouco explorada pela literatura em administração é o papel do Estado como regulador das práticas de responsabilidade social interna, via legislação e as políticas públicas governamentais nas áreas de saúde do trabalhador e saúde e segurança no trabalho. Diante da dúvida recorrente no sentido do quanto que atender a legislação é ou não ação de responsabilidade social, como se isso desabonasse de alguma forma a intenção do gestor e da empresa, trazemos para reflexão a partir de nossa experiência o verdadeiro papel da legislação, em específico a legislação em saúde na responsabilidade social. Sendo a autora principal deste trabalho além de docente, também autoridade sanitária pública, coordenadora de setor público municipal na área de vigilância em saúde do trabalhador, nos sentimos no dever de desmistificar este tipo de dúvida, pois a experiência cotidiana com a legislação na relação com empresas e trabalhadores mostra uma faceta positiva pouco divulgada.

2. Contribuições pretendidas

Através de revisão breve sobre responsabilidade social e legislação em Saúde do Trabalhador, do Ministério da Saúde, a partir de nossa experiência profissional em vigilância sanitária e também docente na área de pós-graduação e pesquisa em gestão de pessoas e qualidade de vida no trabalho, estimular a reflexão sobre a importância da legislação em saúde na efetivação das práticas de responsabilidade social interna em Saúde e Segurança no Trabalho, bem como na formação dos gestores.

3. Metodologia

Ensaio teórico, utilizando dados secundários, a partir de revisão breve de literatura. Optamos pela reflexão teórica em respeito a ética na divulgação de práticas em saúde.

4. Resultados e Discussão

4.1. Responsabilidade social interna- Revisão breve de literatura

No Brasil os indicadores de responsabilidade social empresarial do Instituto Ethos têm sido consenso tanto em pesquisas institucionais como acadêmicas. Tendo como fonte de inspiração os princípios do Global Compact, desde o início dos anos 2000 tais indicadores têm servido como ferramenta para auto avaliação das empresas e de norte de ações de responsabilidade social. Quanto ao público interno de acordo com o Instituto Ethos “a empresa socialmente responsável não se limita a respeitar os direitos dos trabalhadores, consolidados na legislação trabalhista e nos padrões da OIT (Organização Internacional do Trabalho), ainda que esse seja um pressuposto indispensável”, devendo “ir além e investir no desenvolvimento pessoal e profissional de seus empregados, bem como na melhoria das condições de trabalho e no estreitamento de suas relações com os empregados”. (INSTITUTO ETHOS). Dentre os indicadores o Instituto Ethos de 3ª. Geração, aqueles voltados para o público interno destacamos a gestão participativa (permitir envolvimento dos trabalhadores nas soluções em problemas da empresa), trabalho decente: inclui cuidado com saúde, segurança e condições de trabalho e os processos de gestão de pessoas relacionados a desenvolvimento profissional de forma global. Se de um lado esta iniciativa tem motivado a reflexão sobre o papel da empresa e o impacto de suas ações na sociedade, pesquisas apontam que a preocupação com a responsabilidade social ainda tende a estar focada em estratégias de negócios ou a ao público externo (no geral ações de filantropia) para fins de construção de imagem pública.

No entanto como se pode observar a seguir, as ações focadas no público interno ainda são incipientes. Um bom indicador disso é o resultado de consulta realizada no 1º semestre de 2012, no site da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Administração em artigos publicados nos anais dos eventos desta associação, quando foram identificados 159 trabalhos sobre responsabilidade social de forma geral, 36 sobre responsabilidade social empresarial, sendo 6 os artigos focadas no público interno, e dentre estes apenas 1 focava a área de Saúde e Trabalho. Esta tendência é confirmada pela pesquisa de Arruda e Pereira (2009) onde num estudo bibliométrico realizado nas principais publicações da área de Administração, foram levantados 142 artigos sobre responsabilidade social e destes apenas 9 tratavam de estudos focados no público interno. Leal e Rego (2010) apontam a mesma tendência de escassez de produção na Europa, onde a partir de revisão de literatura afirmam que, embora existe um aumento de interesse pelo tema responsabilidade social, ainda é muito pouco voltado ao público interno.

Dos poucos artigos encontrados além de focar a discussão teórica e as tentativas de amadurecimento da responsabilidade social enquanto constructo (LEAL e REGO, 2010) existe um movimento em direção a validar a partir da percepção dos funcionários a coerência

dos resultados através da autoavaliação proposta pelo Instituto Ethos, isto porque segundo Coelho (2005) e Furtado e Pena (2005) a mesma é feita sem a participação dos funcionários, trazendo apenas a visão dos representantes institucionais.

Outro ponto que Furtado e Pena (2005) assinalam é que as próprias empresas assumem que sua atuação tende a ser pior quando se trata do público interno. Já Gomes, Venuto e Byrro (2009) apontam a importância de se avaliar a percepção tanto de trabalhadores quanto de gestores, quanto às práticas adotadas pela empresa, uma vez que a análise de apenas uma das partes pode levar a uma interpretação equivocada, devido à existência de viés na percepção de cada parte. Pode ser levantada a hipótese de que quanto mais elevado, do ponto de vista da hierarquia é o cargo do respondente na empresa pesquisada, maior a tendência de que suas respostas sejam mais positivas em relação à responsabilidade social perante os empregados, em qualquer das variáveis pesquisadas. Inversamente, quanto menor é a posição hierárquica na empresa, maior a tendência de que as respostas sejam menos positivas em relação à responsabilidade social perante os empregados (GOMES, VENUTO, BYRRO, 2009)

Uma perspectiva pouco estudada no estudos organizacionais é a responsabilidade social interna e as relações de trabalho, na sua relação com a gestão de pessoas, que é um campo multidisciplinar, englobando não apenas o local de trabalho, mas aspectos sociais, políticos e econômicos, na relação entre empregadores e empregados. No que tange ao público interno procura entender as relações de conflito, jogos de poder e de forças, o conteúdo da relação homem e trabalho, os processos de gestão de pessoas e as relações com sindicatos e comissões internas. (NETO e FURTADO, 2006; FURTADO e PENA, 2005)

Nesta direção a dissertação de Nishimura (2008), em extensa revisão de literatura em administração sobre o tema Qualidade de Vida no Trabalho apesar de ter como importante achado a dimensão funcionalista da QVT pela a área de gestão, no entanto afirma que “restamos a esperança de que o discurso da QVT se destitua dos modismos a que serve, e se invista a concretizar ações alicerçadas nos nobres ideais que apregoa, sobretudo minimizar o sofrimento do Homem e propiciar-lhe uma vida laborativa digna.”. A autora aponta que a área de gestão mostram maior interesse pela dimensão funcional do assunto.

As estatísticas oficiais brasileiras na área de Saúde e Segurança do Trabalho, são indicadores da realidade apontada em pesquisa tanto. Como exemplo citamos dados do Anuário Estatístico da Previdência Social de 2010 onde foram registrados 701.496 acidentes de trabalho (inclui também as doenças ocupacionais), o que representa um gasto anual de até 4% Produto Interno Bruto com acidentes e doenças ocupacionais (JORNAL DO SENADO, 2012)

4.2. Responsabilidade social, Saúde do Trabalhador e o papel do Estado Brasileiro

Atualmente observa-se uma preocupação à nível mundial em relação a prevenção em Saúde e Segurança do Trabalho, através da promoção de ambientes de trabalho seguros e saudáveis, devido ao aumento do adoecimento no trabalho tanto físico como mental. Neste trabalho focaremos de forma pontual a legislação brasileira nas áreas de Responsabilidade Social e Saúde do Trabalhador, por ser a realidade profissional e de pesquisa em que nos encontramos. A experiência tem mostrado que estas são pouco conhecidas e por consequência não discutidas e pouco compreendidas pelos profissionais das empresas do setor privado, o que em nosso entender ocasiona equívocos de interpretação no tocante a papéis sociais, enquanto deveres e direitos do ponto de vista coletivo, entenda-se aqui a efetivação das Políticas Públicas Ministeriais.

De forma resumida apresentamos as diretrizes ministeriais referentes a temática deste trabalho.

As diretrizes que tratam diretamente sobre Responsabilidade Social são: Norma Nacional de Responsabilidade Social: a ABNT NBR 16001:2004 ; PBCRS – Programa Brasileiro de Certificação em Responsabilidade Social do INMETRO – Instituto Nacional de Metrologia, Normalização e Qualidade Industrial; ISO 26000:2010 - Diretrizes em responsabilidade social, publicada em 1º de novembro de 2010, em que o Brasil liderou, em parceria com a Suécia, o Grupo de Trabalho da ISO (*International Organization for Standardization*) para sua elaboração. Em linhas gerais essas diretrizes têm como objetivos nortear políticas internas das empresas fornecendo parâmetros para metas e focos concretos de ação (pessoas, processos de produção, meio ambiente e impacto na sociedade). Na relação com os trabalhadores ações em saúde e segurança merecem tópico específico, mas existem recomendações para que esta relação não se limite apenas ao seguimento de leis, mas que se vá além, contemplando ações de gestão de pessoas como desenvolvimento carreira, gestão participativa, entre outros. Por fim as diretrizes em Responsabilidade Social definem a atribuição de responsabilidades na parceria com o governo, deixando claro o fortalecimento do papel deste como principal formulador de políticas públicas, responsável no gerenciamento de recursos e articulação.

Na área de Saúde do Trabalhador e Saúde e Segurança do Trabalho, que é um dos tópicos da responsabilidade social, destacamos as políticas oriundas do Ministério da Saúde, através do Sistema Único de Saúde – S.U.S, devido sua abrangência no que se refere a trans e interdisciplinariedade em ações de planejamento de ações específicas (ações conjuntas de diversos órgãos como Vigilância Sanitária e Epidemiológica, Atenção Primária em Saúde, etc), interministerial (envolvimento de Ministério do Trabalho e Ministério da Justiça) e na relação com a sociedade civil através do Controle Social (podem ser Grupos Gestores, Conselhos, Comissões, entre outros compostos por usuários de serviços e instituições diversas de caráter público e privado) (BRASIL, MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2006)).

As políticas nessa área são norteadas por um conjunto de normas (leis, decretos e portarias) que se complementam das quais destacamos a Constituição Federal 1988, Art. 200, sobre as atribuições do Sistema Único de Saúde na atenção em Saúde do Trabalhador, Lei Orgânica da Saúde 8080/1990, Portaria MS 3.120/1998 (aprova a Instrução Normativa de Vigilância em Saúde do Trabalhador no S.U.S.), Código Sanitário do Estado de São Paulo Lei 10.083/1998 (artigos 29 ao 36), Lei 8.142/90 sobre Controle Social no S.U.S, e Leis Municipais, que têm como principal função reforçar a nível local o cumprimento das diretrizes maiores. (BRASIL, MINISTÉRIO DA SAÚDE, CADERNOS DE SAÚDE DO TRABALHADOR, 2001). A Vigilância Sanitária através da Vigilância em Saúde do Trabalhador se constitui como um dos principais interlocutores entre Estado e empresa privada no que se refere a efetivação destas políticas públicas, não só no aspecto clínico em saúde (foco na pessoa do trabalhador) mas contemplando através das políticas de vigilância o ambiente organizacional com seus processos de gestão de pessoas e de gestão de produção.

Em resumo temos duas categorias de legislação que são convergentes no que se refere a orientar quanto a princípios para a promoção do trabalho saudável, abordando os mesmos aspectos (clínico e organizacional), mas um tanto divergentes no que se refere na relação com a lei, i.é, ir além dela (diretrizes de Responsabilidade Social) e atendê-la de maneira obrigatória (diretrizes em Políticas Públicas em Saúde do Trabalhador). E aí entra a questão que os autores Gomes, Venuto e Byrro (2009) fazem ao avaliarem as práticas de responsabilidade social junto ao público interno de dez empresas, especificamente abordando o tema saúde e segurança no trabalho. Constataram que com o aumento da fiscalização na área de saúde e segurança, estas práticas podem ser mais reflexo deste aumento do que ações de responsabilidade social. Diante disso questionam: “o olhar social modulado pelo legislativo é RSE?”. “As certificações de qualidade são determinantes para o estabelecimento de práticas de RSE?”. Outra possível questão de pesquisa é o estudo do índice de acidentes de

trabalho nas empresas que se dizem socialmente responsáveis quanto à Saúde e Segurança no Trabalho. A comparação do número de acidentes com a declaração das empresas pode confirmar se discurso e prática são condizentes, ou se existem distorções. (GOMES, VENUTO, BYRRO, 2009, p.11).

4.3. Discussão

A partir de nossa experiência consideramos que não é a observância da legislação que define a legitimidade ou não de uma ação de Responsabilidade Social Interna, mas sim a intenção com a qual a lei é respeitada e aplicada (ou não). Assim como a personalidade e o dinamismo de uma organização são reflexos das pessoas que a compõem, o mesmo se dá com a legislação, na intermediação na relação entre Estado e empresas, isto é, como gestores, autoridades sanitárias (representantes do poder público na área de vigilância em saúde) e demais autoridades públicas, entendem esta relação: cooperação e educação, relações hierárquicas de poder (normalmente tendo por base sistema de punições), confronto ideológico, entre outros. Sabe-se que muitas das leis na área de Saúde do Trabalhador e Segurança do Trabalho, são de caráter obrigatório, cuja não observância leva a uma série de sanções previstas em. Há também o caso de leis municipais (ex. a Lei 3.232/2000 do município de Limeira-SP) que reforçam a nível local a necessidade de se atender as diretrizes estaduais e federais, visto que em muitos casos é a única estratégia encontrada para se garantir o atendimento mínimo de ações em saúde do trabalhador por parte de alguns empregadores. Considerando a mídia em geral nunca se falou tanto em Qualidade de Vida, Saúde no Trabalho e Responsabilidade Social, porém os índices de adoecimento e insatisfação no trabalho continuam à nível global em ascensão. Diretrizes para se implantar projetos já existem, as problemática a serem enfrentadas à níveis local e global são muito bem conhecidas, recursos humanos para parcerias de pesquisa podem ser requisitadas com certa facilidade, ao menos nos grandes centros onde tendem a se localizar uma maior numero de empresas. Portanto a questões a serem feitas são: quais motivos tornam o cenário do mundo do trabalho tão adverso à sustentação das práticas de Responsabilidade Interna voltadas em saúde no trabalho apesar de todo o conhecimento disponível na atualidade? Promoção de ambientes de trabalho saudáveis para quê e sobretudo para quem? Quais as motivações não expressas que levam a atender as necessidades essenciais dos trabalhadores (garantia de sua integridade moral, mental e física) apenas sob os aspecto punitivo da lei, se a função primeira dela é organizar os interesses sociais e educar? Ou seja, o problema está mesmo na existência da legislação, ou mesmo na obrigatoriedade?

Primeiramente é preciso entender que a promoção de ambientes de trabalho saudáveis é um processo social, onde não existem ações isoladas, havendo uma interdependência entre as políticas internas das empresas e as políticas governamentais, sendo um erro imaginar que estas se bastam por si mesmas.

No que se refere a contexto e relações hierárquicas de poder entre instâncias, e delimitações de papéis trazemos os papel fundamental do Estado, que tem como específico zelar pelos interesses da coletividade em todas as esferas da vida social, buscando o equilíbrio entre recursos disponíveis, problemáticas a serem enfrentadas e negociação com a sociedade civil. Neste ponto a legislação tem uma função social importante que é garantir em primeiro lugar a soberania quando da aplicação de normas internacionais para que melhor se adequem as necessidades e cultura local, e na relação com empresas estrangeiras. Já numa perspectiva interna, organizar as ações individuais que são de interesse público, no caso, políticas internas de empresas em Gestão da Saúde e Segurança do Trabalho e Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho, que de maneira direta (saúde da pessoa do trabalhador) ou indireta (sua família e comunidade) impactam os sistemas de saúde e seguridade social por exemplo, não só na questão financeira, mas também na atuação e desenvolvimento dos recursos humanos na área

pública. A Vigilância Sanitária através da Vigilância em Saúde do Trabalhador tem um importante papel enquanto órgão regulador do Estado, pois de acordo com Souza e Costa (2010) a relação regulatória é uma ação social, que se modifica com o decorrer das mudanças históricas e tecnológicas e é quem garante a reprodução social das estruturas e atividades do mercado. Ou seja, o Estado faz o papel de pilar social, organizando e estruturando ações ora convergentes ora antagônicas, das diversas instâncias sociais, mas de impacto coletivo, a fim de permitir a coexistência do mercado capitalista e proteção à saúde.

A nossa experiência na área de Saúde Pública mostra que a legislação mesmo de cumprimento obrigatório, tem função educativa fornecendo parâmetros mínimos facilitando assim a organização interna da gestão da empresa privada; dá segurança ao fornecer a base sobre a qual poderá fazer inovações em gestão; e garante direitos para negociação, como a supra citada Lei do Controle Social que garante a participação e reivindicação de direitos da comunidade civil e suas instâncias na gestão dos serviços públicos. A existência da legislação aumenta a probabilidade do acerto das ações de gestão, tendo um papel protetor para a empresa. A prática cotidiana em vistoria em empresas, em especial as de médio e pequeno porte, têm mostrado que a vontade de fazer o certo não é suficiente, sem o conhecimento da legislação; ações antes desorganizadas, que costumam levar a acidentes de trabalho, com a orientação e diálogo entre gestor e autoridade sanitária pública, tendem inclusive a estimular a implantação de ações de gestão de pessoas profissionalizada (refletindo na contratação de profissionais).

5. Considerações finais

Finalizando, entendemos que as recomendações específicas em Responsabilidade Social são importantes, mas no tópico de Saúde e Segurança no Trabalho, há de se compreender que de forma implícita existe todo um rol de legislações do Ministério da Saúde, que são desconhecidas por uma boa parte dos gestores do setor privado, e que são as que facilitam que o discurso se transforme em prática, por conta do relacionamento pessoal com a autoridade sanitária municipal. Só é possível ter ações além da lei, se esta é conhecida, entendida e aplicada, e as estatísticas na área de acidentes de trabalho e adoecimento ocupacional, são evidências de que isso não acontece de forma plena. A experiência docente com o tema em curso de pós-graduação lato sensu em Gestão de Pessoas, vai na mesma direção, de desconhecimento, inclusive do papel servidor do Estado.

Sem dúvida o fator humano nessa tríade, empresa, Estado e sociedade, é o ponto de partida e chegada neste tipo de reflexão, pois normas e leis só existem em função de pessoas que as interpretam e aplicam, tendo como fator intermediador entre discurso e prática, o sistema de valores que dão base as motivações mais profundas e na maioria das vezes não expressas daqueles que são responsáveis em formular e gerir ações de Responsabilidade Social Interna. A partir disso vale refletir como os gestores estão sendo preparados não do ponto de vista instrumental, mas sim na capacidade de reflexão sobre a realidade humana e comunitária contemporânea. E o quanto são estimulados a entender e se articular com as Políticas Públicas em Saúde do Trabalhador, estimulados a participar de Conselhos e Grupos Gestores locais em Saúde.

Responsabilidade social tem como essência o sentimento de cidadania e pertença a um coletivo. Tem o pressuposto da simplicidade, humildade e respeito nas relações. Ir além da lei, ou não entender e aceitar pertença à uma comunidade?

6. Referências Bibliográficas

ARRUDA, G.S.; PEREIRA, B.A.D. Estado da Arte dos Estudos sobre Responsabilidade Social Empresarial (RSE) no Brasil. IV Encontro de Estudos de Estratégia. Anais. Recife-PE, 2009

BRASIL, MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. Anuário Estatístico da Previdência Social 2010, Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência Social. Vol. 19. Secretaria de Políticas da Previdência Social. Brasília-DF. 868 p

BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. Caderno de saúde do trabalhador : legislação / Ministério da Saúde, Departamento de Ações Programáticas Estratégicas, Área Técnica de Saúde do Trabalhador. Brasília : Ministério da Saúde, 2001. 124p

_____. Coletânea de Normas para o Controle Social no Sistema Único de Saúde / Ministério da Saúde, Conselho Nacional de Saúde. – 2. ed. – Brasília : Editora do Ministério da Saúde, 2006. 208 p.

COELHO, H.M.Q. Gestão do público interno em duas empresas filiadas ao Instituto Ethos de Responsabilidade Social Empresarial: visão dos trabalhadores, dos gestores de pessoas e dos sindicalistas. EnANPAD 2005

INSTITUTO ETHOS. Indicadores de Ethos de Responsabilidade Social Empresarial 2011. http://www.ethos.org.br/docs/conceitos_praticas/indicadores/3G/ Acesso em 14/05/2012

INSTITUTO NACIONAL DE METROLOGIA, QUALIDADE E TECNOLOGIA-INMETRO. Responsabilidade Social.

http://www.inmetro.gov.br/qualidade/responsabilidade_social/iso26000.asp Acesso em 10/02/2012

FURTADO, R.A.; PENA, R.P.M. Responsabilidade Social com Público Interno: a percepção dos funcionários de uma das “melhores empresas para trabalhar” quanto à relação com os sindicatos e ao envolvimento dos empregados na gestão. XXIX EnANPAD - Encontro da ANPAD. Anais. Brasília-DF 2005

GOMES, L.G.V.; VENUTO, M.O; BYRRO, M.A. Responsabilidade Social Empresarial com o Público Interno: Análise da Percepção de Trabalhadores e Gestores quanto às Práticas de Gestão da Saúde e Segurança do Trabalho. XXXIII EnANPAD-Encontro da ANPAD. Anais. São Paulo-SP, 2009

JORNAL DO SENADO. Brasil gasta até 4% do PIB ao ano com acidentes e doenças do trabalho. Especial Cidadania. Edição 384. 24/4/2012.

<http://www12.senado.gov.br/noticias/jornal/edicoes/2012/04/24/brasil-gasta-ate-4-do-pib-ao-ano-com-acidentes-e-doencas-do-trabalho> Acesso em 10/5/2012

LEAL, S.C H; REGO, J.A.B.S. Reformulando a Dimensionalidade do Constructo de Responsabilidade Social das Empresas. XXXIV EnANPAD-Encontro da ANPAD. Anais. Rio de Janeiro-RJ, 2010

NETO, A.C.; FURTADO, R. A interface entre a Responsabilidade Social Empresarial, as Relações de Trabalho e a Gestão de Pessoas: tão novas e tão velhas questões. I Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho. Anais. Natal-RN 2007.

NISHIMURA, A.Z.F.C. Produção bibliográfica da qualidade de vida no trabalho . Dissertação (mestrado) – Faculdade de Gestão e Negócios – Universidade Metodista de Piracicaba. 2008. 280 f.

SOUZA, G.S.; COSTA, E.A. Considerações teóricas e conceituais acerca do trabalho em vigilância sanitária, campo específico do trabalho em saúde.

Ciência & Saúde Coletiva, 15(Supl. 3):3329-3340, 2010