

**PRINCÍPIOS CLÁSSICOS E CIENTÍFICOS DA ADMINISTRAÇÃO E AS  
GARANTIAS DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS AOS TRABALHADORES NO  
CHÃO DE FÁBRICA**

Laíse do Nascimento Silva<sup>1</sup>  
Maria Kélvia Ferreira de Araújo<sup>2</sup>  
Mariella Sousa da Silva<sup>3</sup>  
Lucas Felipe Santos Moreira<sup>4</sup>  
Aline Kárem Santos Carvalho<sup>5</sup>  
Denílson do Nascimento Ferreira<sup>6</sup>  
Ronielle Medeiros Rocha<sup>7</sup>  
Antonio Ribeiro de Lima Júnior<sup>8</sup>  
Jane Gabriela Soares de Lemos<sup>9</sup>  
Pedro Eduardo Bitencourt Gomes<sup>10</sup>

---

<sup>1</sup> Discente do curso Superior Bacharelado em Administração do Instituto Federal do Piauí- Campus Piripiri. E-mail: laisenascimento1996@gmail.com.

<sup>2</sup> Discente do curso Superior Bacharelado em Administração do Instituto Federal do Piauí- Campus Piripiri. E-mail: mariakelviaaraujo14.kaj@gmail.com.

<sup>3</sup> Discente do curso Superior Bacharelado em Administração do Instituto Federal do Piauí- Campus Piripiri. E-mail: mariellasilva01@gmail.com.

<sup>4</sup> Discente do curso Superior Bacharelado em Administração do Instituto Federal do Piauí- Campus Piripiri. E-mail: lucasfelipesm@outlook.com.

<sup>5</sup> Especialista em Comunicação Empresarial e Marketing Digital pelo Centro Universitário de Maringá – UNICESUMAR, Bacharel em Administração pela Cristo Faculdade do Piauí – CHRISFAPI. E-mail: alinekaremsc@gmail.com.

<sup>6</sup> Discente do curso Superior Bacharelado em Administração do Instituto Federal do Piauí- Campus Piripiri. E-mail: gerenciasn@hotmail.com.

<sup>7</sup> Especialista em Docência do Ensino Superior pela Universidade Estadual do Piauí – UESPI, em Gestão Empresarial e Psicopedagogia pela Universidade Católica Dom Bosco – UCDB. Bacharel em Administração pela Cristo Faculdade do Piauí – CHRISFAPI. E-mail: roniellemr@hotmail.com.

<sup>8</sup> Especialista em Contabilidade Pública e Orçamento Público pelo Centro de Ensino Unificado de Teresina – CEUT. Professor do Eixo Gestão e Negócios do Instituto Federal do Piauí (IFPI). E-mail: antonio.ribeiro@ifpi.edu.br.

<sup>9</sup> Especialista em Contabilidade Pública pela UFPI e especialista Docência do Ensino Superior pela CEUT. Docente do Instituto Federal do Piauí – IFPI campus Piripiri. E-mail: lemos.jane@yahoo.com.br.

<sup>10</sup> Mestre em Ciência Animal pela Universidade Federal do Piauí. Doutorando em Ciência Animal pela Universidade Federal do Piauí. E-mail: pedropiripiri@hotmail.com.

## RESUMO

A Abordagem Clássica constituiu-se modelo científico pioneiro na área da administração. Composta pelas teorias de Taylor e Fayol, se voltavam para o chão de fábrica e a estrutura, respectivamente. Estas teorias adotaram princípios que modificaram as formas de trabalho, tais como o estudo da fadiga humana e as condições de trabalho, divisão do trabalho, superespecialização, desenho de cargos e tarefas, incentivos salariais e prêmios de produção, supervisão funcional, sistemática de remuneração, equidade e espírito de equipe e remuneração de pessoal. Mesmo nos dias atuais ainda perduram-se a aplicação dessa abordagem nas organizações, assim como os direitos trabalhistas que notificam diretrizes reguladoras das atividades laborais de forma a prezar pela qualidade de vida dos colaboradores. Partindo disso, elencou-se como problemática: Existe no campo prático das fábricas uma visível combinação das premissas básicas da abordagem clássica da Administração às recomendações trabalhistas constitucionais? Objetivou-se analisar a combinação dos princípios clássicos da administração às normas e garantias constitucionais junto às fábricas localizadas no município de Piripiri, no Piauí. Fez-se uso de uma metodologia quantitativa de cunho descritivo, tendo enquanto procedimento técnico a pesquisa de campo. Houve aplicação presencial de um questionário composto por 13 perguntas junto a 45 colaboradores participantes de 04 fábricas, sendo 25 participantes de três fábricas de confecção e outros 20 de outra do ramo extrativista, tabulado por meio da ferramenta Excel. Concluiu-se que existe ligação entre os princípios da Teoria Clássica e as normativas trabalhistas presentes na CF/88, que se mostraram divergentes devido as empresas estudadas serem dotadas de características distintas no ramo de atuação.

**Palavras-chave:** Abordagem Clássica. Constituição Federal. Garantias Fundamentais. Chão de Fábrica.

## 1 INTRODUÇÃO

O Modelo Clássico da Administração formulada e divulgada no início do século XX, composto pela Teoria Científica de Taylor e a Teoria Clássica de Fayol foi a primeira abordagem administrativa de cunho científico e se voltava para o chão de fábrica e para sua estrutura. Dentre os princípios estudados por essa abordagem pode-se citar o estudo da fadiga humana e as condições de trabalho, divisão do trabalho, superespecialização, desenho de cargos e tarefas, incentivos salariais e prêmios de produção, supervisão funcional, sistemática de remuneração, equidade e espírito de equipe e remuneração de pessoal, dentre outros.

A Constituição Federal do Brasil de 1988 destinou incisos diretos no tocante à proteção do trabalhador. Esta infere recomendações que se aplicam tanto a proteção coletiva como individual como pode-se observar nas disposições que tratam sobre a dignidade da pessoa humana, segurança e valorização do trabalho humano, estabelecimento de um ambiente favorável com uma carga horária justa e bem-estar do colaborador.

O estudo, ora apresentado, buscou a relação entre as premissas da Abordagem Clássica, ainda presentes no chão de fábrica, em consonância as recomendações constitucionais de proteção ao trabalhador. Para isso, utilizou-se como objeto de pesquisa a análise de aspectos laborais dos colaboradores nas fábricas da indústria de confecção e extrativista da cidade de Piripiri-PI.

Esta pesquisa justifica-se como relevante tendo em vista a contribuição que irá trazer para o meio acadêmico através da reflexão sobre a realidade das relações de trabalho tomando por base as práticas da Abordagem Clássica e sua combinação com as garantias dos direitos

trabalhistas. Como também, sua importância social para as indústrias e funcionários da cidade de Piri-piri- PI, posto que na cidade a maior parte do mercado é composto pelo ramo da indústria têxtil, o que a torna um polo conhecido por esse setor diante das demais regiões (SEBRAE, 2013).

Esta é uma pesquisa de abordagem quantitativa, do tipo descritiva. Tomou-se como procedimento técnico a pesquisa de campo, com aplicação do questionário como instrumento para coleta de dados. Como campo de pesquisa considerou-se o chão de fábrica das indústrias de confecção e extrativista situadas em Piri-piri-PI. As empresas escolhidas apresentaram um número considerável de funcionários e nelas estão presentes pressupostos da Teoria Clássica da Administração.

O município escolhido está localizado a cerca de 150km da capital Teresina na região Norte do Piauí, possui aproximadamente 63.742 habitantes e responde por R\$ 10.246,67 do PIB per capita (IBGE, 2019). Além disso, dados descritos pelo Diagnóstico da Indústria da Confecção de Piri-piri declaram que anualmente, são produzidas cerca de oito milhões de peças desse segmento, entre os quais estão a moda masculina, roupas de aluguel, jeans, uniformes, modinha (SEBRAE, 2013).

O presente trabalho está estruturado por esta introdução, referencial teórico com os principais conceitos sobre características das teorias da Administração e o Direito respaldando informações acerca das garantias fundamentais para os trabalhadores. Por conseguinte, têm-se procedimentos metodológicos delineado na pesquisa, análise e discussões dos resultados e conclusão incluindo limitações e propostas futuras.

## **2 ABORDAGEM CLÁSSICA DA ADMINISTRAÇÃO E ASPECTOS DO TRABALHO**

No início do século XX a industrialização da Europa e dos EUA já se encontrava bastante consolidada. Porém, as fábricas eram geridas de forma empírica, sem fundamentação teórica ou científica, o que contribuía para a baixa produtividade e desperdício de grande parte dos insumos de produção.

Neste contexto, a Abordagem Clássica da Administração foi constituída com o propósito de resolver o problema do desperdício baseando-se em aspectos científicos. Esta abordagem se divide em duas correntes, a primeira a Teoria Científica, representada principalmente por Frederick Winslow Taylor e a segunda a Teoria Clássica, criada por Henri Fayol (ARAÚJO; FILHO, 2018).

Frederick W. Taylor, considerado o fundador da Teoria Geral da Administração (TGA), buscou inserir métodos científicos aos problemas encontrados no chão de fábrica a fim de aumentar a eficiência industrial. O que formulou a ideia de sua denominação como teoria científica. Para Taylor o processo de gerenciar requer a aplicação de 04 princípios: a) Princípio do Planejamento, em que substitui características individuais de trabalho por técnicas científicas; b) Princípio do Preparo, no qual seleciona os trabalhadores com base nas suas habilidades; c) Princípio do Controle, que acompanha o trabalho e verifica se tudo está saindo como planejado; d) Princípio da Execução, onde distribui as tarefas de forma disciplinar para que sejam cumpridas (MAXIMIANO, 2017).

Nos seus estudos, Taylor se dedica a analisar cientificamente as tarefas dos operários e a partir disso, desenvolveu a chamada Organização Racional do Trabalho (ORT) que tem como principais aspectos o estudo da fadiga humana, divisão do trabalho e especialização do operário,

desenho de cargos e tarefas, incentivos salariais e prêmios de produção e supervisão funcional (ARAÚJO; FILHO, 2018) cujos conceitos podem ser vistos no quadro 01 abaixo:

**Quadro 01-**Princípios da Administração segundo Taylor

PRINCÍPIOS DE TAYLOR	DEFINIÇÃO
Análise do trabalho e Estudo de Tempos e Movimentos	Baseia-se na observação metódica de cada tarefa realizada para o aumento da eficiência.
Estudo da fadiga humana e Condições de trabalho	A fadiga é um fator causador de diminuição de produtividade e qualidade, perda de tempo, acidentes e doenças, rotatividade no quadro de funcionários e diminuição do esforço, devendo-se aplicar métodos para sua minimização.
Divisão do trabalho e Especialização do trabalhador	Como consequência dos estudo de tempos e movimentos, o trabalho foi dividido e especializado a fim de elevar a produtividade do trabalhador, colocando-o como responsável por uma única tarefa específica de acordo com as normas de desempenho e padrões descritos.
Desenho de Cargos e Tarefas	Tem a função de definir e especificar as atribuições, conteúdos, métodos e tarefas de cada cargo levando em consideração também sua relação e combinação com outros cargos.
Incentivos salariais e Prêmios de produção	A remuneração dos colaboradores é fator que influencia os esforços individuais no trabalho, incentivando o aumento da produtividade por parte do trabalhador.
Padronização	Refere-se à organização dos métodos, processos e todas as ferramentas disponíveis para eliminação do desperdício.

**Fonte:** Elaborados pelos autores com base (CHIAVENATO, 2014)

Jules Henri Fayol foi um engenheiro de minas francês que desenvolveu sua teoria baseado em sua experiência pessoal e focou na gestão, tanto gestão de negócios quanto gerenciamento geral (MAHMOOD *et al.*, 2012). Edwards (2018) explica que Fayol foi importante por duas razões: a primeira foi colocar a administração como fator central e segundo por ponderar sobre as melhores formas de organização da empresa.

Com a publicação em 1916 de seu livro *Administration Industrielle et Générale* (Administração Industrial e Geral) ele apresentou as 6 funções básicas de uma empresa que seriam as funções técnicas, funções comerciais, funções financeiras, funções de segurança, funções contábeis, funções administrativas. Para ele, as funções administrativas estavam acima das demais por serem responsáveis por coordená-las e sincronizá-las. Ele também apresentou as etapas do processo administrativo que são as funções básicas do gestor que são: prever, organizar, comandar, coordenar e controlar (CHIAVENATO, 2014).

Assim como qualquer ciência deve ser pautada em leis e princípios, Fayol pontuou 14 princípios gerais para a administração conforme se apresentam no quadro 02 abaixo:

**Quadro 02-**Princípios da Administração segundo Fayol

PRINCÍPIOS DE FAYOL	DEFINIÇÃO
Divisão do trabalho	Divisão do trabalho em elementos menores para obtenção de maior eficiência.

Autoridade e responsabilidade	Formalização de autoridade e responsabilidade para gerenciamento das funções.
Disciplina	Existência de regras e normas claramente definidas e que devem ser obedecidas.
Unidade de comando	Obedecer ordens de uma única pessoa sem dualidades.
Unidade de direção	Propõe a definição de um objetivo comum sob ordens de um chefe e um plano específico.
Subordinação dos interesses individuais aos gerais	Os interesses da organização devem prevalecer em relação aos interesses individuais.
Remuneração do pessoal	Remuneração deveria ser equitativa com base nos resultados dos trabalhadores.
Centralização	Decisão era tomada por uma única pessoa.
Cadeia escalar	A comunicação parte de uma linha de autoridade do mais alto ao nível mais baixo.
Ordem	Deve haver lugar para cada elemento da organização.
Equidade	Agir com justiça.
Estabilidade do pessoal	Buscar a lealdade do trabalhador a fim de evitar rotatividade.
Iniciativa	Visualizar um objetivo e alcançá-lo.
Espírito de equipe	Buscar integração e harmonia entre as pessoas.

**Fonte:** Elaborados pelos autores com base. (ARAÚJO *et al.*, 2014)

A Abordagem Clássica objetivou solucionar os problemas advindos da indústria por meio da aplicação de métodos científicos com vista ao alcance da eficiência. No entanto, críticas acerca de suas características como, a visão microscópica do homem, mecanicismo, superespecialização, falta de comprovação científica, sistema fechado, foco apenas no chão de fábrica, entre outros remeteram a constituição de outros modelos teóricos que olhasse para o homem enquanto trabalhador (FREITAS, 2016).

Nesse sentido, visualiza-se que o trabalho sempre foi parte da vida humana e que através dele as relações sociais se tornaram evidentes. Compreender acerca da importância do trabalho corrobora para ampliação da valoração que as atividades laborais possuem tanto para as organizações quanto para quem executa atividades dessa característica.

O trabalho é uma condição essencial na existência humana. Desde o início das civilizações até a pós-modernidade é por meio dele que o homem se relaciona com a natureza, constrói sua realidade, dá significado a sua existência, estabelece-se em contextos grupais, define comportamentos e promove a perpetuação de sua existência. Para Barroso *et.al* (2019) o homem vive em função do trabalho, e a todo instante se relaciona com ele, define o que pode ou não fazer e o que realiza mostra quem é de fato. Por meio dessa relação sua organização e influência pessoal passam a depender do seu ofício. E a partir deste compromisso constrói sua interatividade com a sociedade evidenciando a sua importância para o ser humano.

Uma série de acontecimentos em nível mundial promoveram mudanças no contexto que ocorre às relações de trabalho. Inicialmente, no princípio das civilizações as atividades laborais,

basicamente definidas pela caça, pesca e colheita restringiam-se apenas a sobrevivência dos povos. Já no fim da Idade Média, surge o Feudalismo marcando a estratificação das camadas sociais, assim o homem deixa de ter o trabalho como mera forma de sustento pessoal, cabendo aos camponeses cultivar as terras dos senhores feudais em troca da própria subsistência.

A partir da Reforma Protestante, com o fim da visão dada pela Igreja Católica do trabalho como sinônimo de punição, com uma nova abordagem dada ao trabalho, ele passa a ser algo virtuoso, no qual o artesão era dono dos seus instrumentos e dominava seu ofício. Porém, com a Revolução Industrial houve uma gradativa substituição do trabalho manual para o uso das máquinas. Assim, diante do surgimento do capitalismo, o trabalhador começa a ficar sem a propriedade dos seus meios de produção e, aos poucos, sua sobrevivência torna-se dependente da venda de sua “força de trabalho”(ROHM; LOPES, 2014).

Foi através da Revolução Industrial que a Administração teve seus primeiros estudos que englobam as relações de trabalhos que ocorriam no chão de fábrica. Ainda para Rohm e Lopes (2014) os principais objetivos da Teoria Científica, defendida por Frederick Taylor, foram o estudo das tarefas, a seleção do trabalhador mais adequado para a sua execução, a racionalização do trabalho e os incentivos salariais com vistas à elevação da produtividade. A abordagem do homem nessa teoria como mero instrumento do processo de substituição da máquina, a superespecialização que o robotiza e a visão microscópica do homem resultou em uma série de desmotivações que comprometem as relações de trabalho.

Outra teoria surge na França em meados de 1916, que influenciou a abordagem dada às relações de trabalho até hoje. Defendida por Fayol, caracterizava-se pela ênfase na estrutura necessária para a organização ser eficiente. Apesar das grandes contribuições proporcionadas pela Teoria Clássica, ela recebeu uma denominação pejorativa de “teoria da máquina”, por considerar a organização através de um prisma de comportamento mecânico e por não abordar em seus estudos a organização enquanto sistema informal, formado por grupos de pessoas que eram diretamente afetadas pelo modelo de gestão imposto pela teoria.

Para Barreto *et. al* (2015, p. 69) “as formas de gerência e organização do trabalho conduziram ao aparecimento de doenças relacionadas ao trabalho e às condições do ambiente laboral”. Portanto, o trabalho não pode ser considerado uma tortura para o ser humano e sim, um processo de desenvolvimento e valorização do homem diante da sociedade e da natureza.

Logo, reafirma-se que o trabalho sempre será participante do cotidiano das pessoas, além de representar o melhor meio de busca pelo crescimento dentro de uma sociedade capitalista, concebendo ainda a principal forma de sobrevivência da humanidade. Como tais teorias lidam com as relações de trabalho e conseqüentemente com as pessoas como agentes dessas relações, conclui-se que é foco de atuação das normas constitucionais.

### **2.3 DIREITO CONSTITUCIONAL**

O direito constitucional integra o que se denomina como garantias fundamentais e abrange tanto os direitos individuais como coletivos. Este último compreende os direitos de segunda geração que trata dos direitos sociais, econômicos e culturais, haja vista que busca a redução das desigualdades, fornecendo, assim, proteção a quem mais precisa. “O conceito mais clássico de Direito ensina que ele se constitui em um conjunto de normas que são impostas para regular as condutas humanas e assim prevenir os conflitos. Seu objetivo, portanto, é prevenir a paz social de qualquer ameaça” (OLIVEIRA E COSTA, 2010, p. 16). Um dos ramos do direito existente é o constitucional que segundo Oliveira e Costa, (2010, p. 19-20) “é o ramo



encarregado das normas jurídicas que constituem um Estado, definem a sua estrutura e sua forma de organização, além de versar sobre os direitos e as garantias das pessoas”.

A constituição Federal do Brasil de 1988 além de marcar a redemocratização do país em diversos aspectos, destinou incisos no tocante ao Direito do Trabalho Brasileiro, uma vez que impactou mudanças na nova ordem constitucional. Nela são assegurados como direitos dos trabalhadores o salário mínimo, duração de trabalho normal não superior a oito horas e quarenta e quatro semanais, os adicionais por horas noturnas trabalhadas, horas extraordinárias, proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos além de outros que visem à melhoria de sua condição social. (Art. 1º, 5º, 7º, CF/88). O Decreto-Lei no 5.452/1943 aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho que “estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho” (CLT, 2016, p. 18).

A preocupação de manter tais direitos como normas constitucionais as tornam menos vulneráveis às arbitrariedades dos governos. “Normas constitucionais serão aquelas introduzidas pelo poder soberano, por meio de um processo legislativo mais dificultoso, diferenciado e mais solene processo legislativo de formação das demais normas de ordenamento” (SILVA, 2005, p. 288).

A preocupação com a saúde do trabalhador contida no inciso XXII do Artigo 7º da Constituição Federal do Brasil garantiu a todos os trabalhadores brasileiros, empregados ou não, o direito à redução dos riscos característicos da execução do trabalho. Os colaboradores independentes da natureza jurídica da relação de trabalho, estão assistidos, tendo em vista que é um direito fundamental e social com aplicabilidade imediata. Além disso, no Art. 7º, V/CF, proíbe a distinção de sexo, idade, cor, estado civil ou limitação motora (art. 5º, caput e I c/c/ 7º, XXX e XXXI), além de vetar a distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos, prevendo benefícios como os adicionais de periculosidade, insalubridade e penosidade (art. 7º, XXII) buscando sempre a redução dos seus riscos (art. 7º, XXII).

O combate às desigualdades no mundo do trabalho se mostra uma pauta da CLT. O Capítulo III – Da Proteção do Trabalho da Mulher que traz em seu Art. 373 - A:

II – recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

III – considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional.” (CLT, 2016, p. 61)

Desta forma fica assegurado os princípios norteadores de combate às formas de discriminação estabelecidas pela Constituição Federal. A CLT também dispõe acerca da segurança e de sua fiscalização no seu Capítulo V da Segurança e da Medicina do Trabalho:

Art. 157. Cabe às empresas: I – cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; II – instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; III – adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente; IV – facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente (CLT, 2016, p. 35).

O Art. 1º, III/CF88 trata do princípio da dignidade da pessoa humana. O ato de ser digno referencia-se uma qualidade moral de quem é honrado e por isso requer respeito. Sendo assim, afirma-se que neste mesmo artigo, o legislador também infunde implicitamente a ideia de que, aquele que é digno de respeito, tem que ser tratado como tal, desta forma, a segurança do trabalhador vai muito além de simplesmente promover conforto e bem-estar social.

Sinaliza-se que há ainda outros artigos que apresentam em seus incisos recomendações constitucionais que tratam dos direitos trabalhistas, o art. 7º, por exemplo, afirma que “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social”.

O quadro 03 sinaliza a sumarização da relação entre os princípios defendidos pela teoria clássica e as garantias fundamentais impostas pela Constituição Federal de 1988:

**Quadro 03-** Relação entre Teoria Clássica e as Garantias Fundamentais

PRINCÍPIO	CONSTITUIÇÃO
Fadiga Humana e Condições de trabalho.	“Dignidade da pessoa humana” (CF/88, Art. 1º, III)
Divisão do Trabalho	“Piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho” (CF/88, Art. 7º, V).
Superespecialização	“Redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.” “Adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei.” (CF/88, Art. 7º, XXII - XXIII).
Desenho de Cargos e Tarefas	“Participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei” (CF/88, Art. 7º, XI)
Incentivos Salariais e Prêmios de Produção	“Participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei.” (CF/88, Art. 7º, XI)
Supervisão Funcional	“A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social (...)” (CF/88, Art. 1º, III; Art. 170)
Sistemática de Remuneração	“Salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim ” (CF/88, Art. 7º, IV).
Equidade e Espírito de Equipe	“Duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho” (CF/88, Art. 7º, XIII) “jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva (CF/88, Art. 7º, XIV).



Remuneração de Pessoal	“Remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal” (CF/88, Art. 7º, XVI)
------------------------	---

**Fonte:** Elaborado pelos autores com base (ARAÚJO *et al.*, 2014; BRASIL, 2014).

Conforme verifica-se no quadro 03 a Constituição Brasileira de 1988, conhecida como constituição cidadã, infere sobre todos os aspectos que permeiam a sociedade brasileira como a organização política, social e econômica. Por esta razão, aborda artigos importantes no tocante à produção econômica e às relações de trabalho, assuntos que foram discutidos e estabelecidos nos primórdios da administração como ciência a fim de tornar a atividade fabril mais moderna e produtiva.

### 3 METODOLOGIA

A pesquisa classifica-se quanto ao método como quantitativa. Essa abordagem é referenciada quando existem elementos que podem ser mensurados por meio de técnicas estatísticas e modelos matemáticos, cujo resultado final mostra-se consistente e mais exato (FIGUEIREDO; SOUZA, 2011). Caracteriza-se ainda como descritiva, uma vez que propôs descrever ou caracterizar uma determinada população e os fenômenos nelas inseridos (GIL, 2010). Quanto ao procedimento técnico evidenciou-se a pesquisa de campo, uma técnica em que embora assemelhe-se a de levantamento centra-se na obtenção de informações para responder a um problema do que apenas na distribuição de um fenômeno em determinada população (PRODANOV; FREITAS, 2013).

Para cumprimento dos objetivos propostos, inicialmente, foi realizado o estudo teórico para arcabouço de referência literária e elaboração do referente instrumento de pesquisa. Por conseguinte, houve a aplicação de um questionário semi estruturado como instrumento para coleta de dados. A aplicação ocorreu na modalidade presencial, sendo composto por 13 perguntas envolvendo aspectos de natureza demográfica, condições de trabalho, ambiente laboral e ferramentas de trabalho com os colaboradores das empresas estudadas.

A elaboração dos questionários consistiu em perguntas que trouxessem uniformidade ao estudo facilitando o entendimento dos participantes e para que houvesse precisão e padronização nos resultados colhidos. A cidade de Piripiri é caracterizada como um polo de confecção. Anualmente, são produzidas cerca de 8 milhões de peças desse segmento, entre os quais estão a moda masculina, roupas de aluguel, jeans, uniformes, modinha (SEBRAE, 2013). Tais empresas são pertencentes aos ramos de confecção em sua maioria e possuem quantidade considerável de colaboradores, bem como contam com características da Abordagem Clássica da Administração.

Com a finalidade de promover uma heterogeneidade no trabalho, também foi pesquisada uma empresa do ramo extrativista vegetal. A escolha do lócus deu-se em consideração a acessibilidade e conveniência, um critério que de acordo com Lopes (2016) centra-se na seleção no qual o pesquisador opta pelo local e objeto conforme a sua disponibilidade. Desta forma, o estudo contemplou uma amostragem de 04 fábricas, 01 do ramo extrativista e 03 de confecção. Foram aplicados 45 questionários, dentre os quais 25 estão inseridos no setor de confecção e 20 do extrativista em uma mensuração não probabilística. As fábricas consideradas no estudo possuem um universo de 02 indústrias do segmento extrativista e 13 de confecção. Ao final, decorreu-se a quantificação dos dados colhidos e produção de gráficos, não sendo divulgado o nome das partes envolvidas. A tabulação dos dados ocorreu pela ferramenta *Excel* 2013, bem como a confecção das tabelas analíticas resultantes do estudo.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Nesta seção são apresentados os dados gerais das empresas pesquisadas, acompanhados dos resultados obtidos através do questionário aplicado com os colaboradores. A pesquisa ocorreu em indústrias de micro e pequeno porte, sendo duas de confecção de moda íntima, uma de jeans, e uma de extrativismo vegetal, com uma amostra total de 45 respondentes. Em seguida são apresentados e discutidos os resultados encontrados em contraste as duas teorias.

**Tabela 01** - Dados gerais

CÓDIGO	SETOR	QTD. FUNCIONÁRIOS	PORTE
IND1	CONFECÇÃO MODA ÍNTIMA	6	MICROEMPRESA
IND2	CONFECÇÃO MODA ÍNTIMA	14	MICROEMPRESA
IND3	CONFECÇÃO JEANS	5	MICROEMPRESA
IND4	EXTRATIVISMO VEGETAL	20	PEQUENA EMPRESA

Fonte: Autores (2020)

### 4.1 PRINCÍPIOS DA FADIGA HUMANA, DIVISÃO DO TRABALHO, CARGOS E SALÁRIOS

Para uma maior produtividade e qualidade no trabalho Taylor afirma que esses estão sujeitos às condições de trabalho e a fadiga humana (CHIAVENATO, 2014). À vista disso foi perguntado ao chão de fábrica (tabela 02) se suas ferramentas de trabalho lhes causavam desconforto, no qual 40% dos respondentes afirmam um desconforto com as ferramentas de trabalho. Barroso *et al.* (2019), afirma que uma produtividade dos colaboradores dentro de uma organização reflete da maneira como as ferramentas de trabalho estão posicionadas. No ramo de confecção, o principal instrumento delatado pelas colaboradoras foi a tesoura, que costuma ferir o espaço entre os dedos, seguida da posição de costura, inerte por várias horas acompanhado do esforço repetitivo. A Fadiga é considerada o fator responsável pela queda no desempenho em situação de grande exigência física. (PEREIRA; JÚNIOR, 2019)

Na indústria extrativista, o cenário transcende, uma vez que 85% dos respondentes afirmaram não possuir desconforto, o que contribui para a redução da fadiga laboral. “A rotina laboral, independente do modelo de administração, afeta a saúde do trabalhador na medida em que contribui para a construção de sua identidade, da sua inclusão social, do sentimento de realização, além de interferir na sua qualidade de vida” (BARRETO *et al.*, 2015, p.70). Ambas as indústrias promovem momentos de relaxamento durante o expediente de trabalho, no entanto enquanto 100% dos entrevistados da indústria extrativistas afirmaram possuir um momento de ginástica laboral, somente 20% do ramo de confecção declara fazer algum relaxamento corporal, tabela 02.

Na pesquisa ora realizada, observou-se uma convivência harmoniosa entre as normas constitucionais elencadas no caput do Art. 1º da CF/88, que trata da dignidade da pessoa humana, principalmente no seu inciso XXII que recomenda a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por

meio de normas de saúde e higiene do trabalho, com os estudos sobre a Fadiga Humana e as Condições de Trabalho promovidos por Taylor e Fayol.

Neste sentido, entende-se que as normas constitucionais citadas em 1988, aparecem como um reforço no propósito buscado pelos autores clássicos da administração, qual seja, promover as melhores condições de trabalho possíveis, embora que aqueles visavam somente o aumento da eficiência e da produtividade na indústria, e este a proteção da coletividade no desempenho de suas atividades laborais.

**Tabela 02** - Fadiga humana e condições de trabalho

	INDÚS. CONFECÇÃO	INDÚ. EXTRATIVISTA
<b>01-AS FERRAMENTAS DE TRABALHO LHE CAUSAM DESCONFORTO?</b>	60% NÃO 40% SIM	85% NÃO 15% SIM
<b>02-EXISTEM MOMENTO PARA RELAXAMENTO OU GINÁSTICA LABORAL?</b>	80% NÃO 20% SIM	100% SIM

Fonte: Autores (2020)

Durante apuração dos dados observou-se que existe um equilíbrio entre a concepção dos funcionários das indústrias de confecção e da extrativista sobre a divisão de tarefas e funções. Um dos resultados do estudo de tempos e movimentos de Taylor foi a divisão do trabalho, e especialização do funcionário (CHIAVENATO, 2014), no ponto de vista dos respondentes a divisão do trabalho se dá de maneira multifuncional, tabela 03. Ou seja, oposta ao que Taylor desenvolveu em sua teoria, de que cada operário é especializado em uma única função, ajustando-se aos padrões e normas durante a produção (CHIAVENATO, 2014).

Contudo, quando perguntados sobre a especialização do trabalho, 65% da confecção afirmou, desenvolver atividades específicas. O conceito de superespecialização discutido por Taylor, ocorre em favor da divisão do trabalho. Assim, a superespecialização ocorre quando um trabalhador tem função específica e especializada, com o papel de produzir somente uma determinada peça ou produto (CHIAVENATO, 2014). O antagonismo entre as respostas das perguntas 03 e 04 (tabela 03) pelos funcionários da confecção, pode se justificar na visão leiga dos funcionários do chão de fábrica, no que se refere aos termos apresentados.

Para os colaboradores da indústria extrativista o grau de superespecialização foi julgado generalista por 55% dos respondentes. Ou seja, análogo a sua percepção de trabalho multifuncional. Logo na indústria extrativista a maioria dos funcionários acredita que a divisão do trabalho ocorre de maneira oposta aos princípios estabelecidos por Taylor na Administração Científica. Todavia, foi perceptível pouco conhecimento dos pesquisados quanto ao nível de especialização do trabalho, ora fazendo-se necessário uma explicação teórica do princípio.

**Tabela 03** - Divisão do trabalho e Superespecialização

	INDÚS. CONFECÇÃO	INDÚ. EXTRATIVISTA
<b>03-EXISTE DIVISÃO DE TRABALHO?</b>	60% TRABALHO MULTIFUNCIONAL 40% FUNCIONAL	65% TRABALHO MULTIFUNCIONAL 35% FUNCIONAL

<b>04-GRAU DE ESPECIALIZAÇÃO DO TRABALHO (VISÃO DO COLABORADOR)</b>	65% ESPECÍFICAS 35% GENERALIZADAS	55% GENERALIZADAS 45% ESPECÍFICAS
---	--------------------------------------	--------------------------------------

Fonte: Autores (2020)

Neste ponto da pesquisa foi possível encontrar uma harmonia entre Administração Científica de Taylor e as recomendações constitucionais, uma vez que o cientista considera como importante a criação de cargos e a CF/88 elenca no art. 07º, XI a “participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei”. E ambos os setores industriais na visão majoritária de seus colaboradores possuem planos de carreira e políticas de desenvolvimento de pessoal (tabela 04), o que evidencia assim uma coerência entre os postulados supracitados. Contudo, averiguou-se um desconhecimento por parte dos colaboradores sobre o conceito de planos de carreiras, uma vez que se fez necessário uma explanação sobre esse conceito, e de que forma seria ofertado pela empresa.

Especialização do trabalho é o grau em que as funções são subdivididas em tarefas separadas, dividindo um determinado trabalho em etapas que serão realizadas por indivíduos diferentes, fazendo com que estes se especializem, cada um, na parte que lhe compete, não sendo necessário fazer toda a atividade. (OLIVEIRA, 2020).

Antes de Fayol, os problemas da administração se limitavam e estavam focados como sendo das indústrias e se preocupava com a produtividade, porém, suas contribuições trouxeram esse olhar da produção para os níveis táticos e executivos das empresas. Administrar não é algo exclusivo do profissional da área de administração. Ainda que esteja em nível operacional, é preciso que hajam conhecimentos de administração e o uso de suas funções. (FONTANA, 2020). A divisão do trabalho proposta por Frederick Taylor representou a introdução de uma nova organização com a implementação de uma hierarquia sistêmica do trabalho com apoio na divisão entre concepção e execução. (ARAÚJO 2009).

**Tabela 04 - Desenho de cargos e Salários**

	INDÚS. CONFECÇÃO	INDÚS. EXTRATIVISTA
<b>05-EXISTÊNCIA DE PLANOS DE CARREIRA E POLÍTICAS DE QUALIFICAÇÃO E DESENVOLVIMENTO PESSOAL</b>	80% SIM 20% NÃO	90% SIM 10% NÃO
<b>06-SISTEMÁTICA DE REMUNERAÇÃO</b>	100% VALOR FIXO	75% REMUNERAÇÃO MISTA 25% VALOR FIXO
<b>07-PAGAMENTO DE HORA EXTRA</b>	80% EXISTE O PAGAMENTO 20% NÃO EXISTE	70% EXISTE O PAGAMENTO 30% NÃO EXISTE O PAGAMENTO

Fonte: Autores (2020)

Ao avaliar os dados colhidos no setor de confecção e fazer analogia com o postulado de Taylor e incentivos fiscais elencados no art. 07º, XI, é possível deparar-se com uma divergência, uma vez que a teoria e a constituição estimam pelos incentivos salariais. As empresas de confecção adotam apenas o valor fixo, ou seja, mesmo que o trabalhador produza mais, ele recebe apenas seu salário, o que revela que as organizações adotam ainda de forma tímida essas premissas. Nogueira (2011), ressalta que a maioria dos trabalhos com produção em massa faz com que o colaborador tenha que lutar por salários baixos, devido à concorrência nesse segmento, sem incentivos e muito serviço. Enquanto no ramo de confecção o funcionário recebe o mínimo, a indústria extrativista se apresenta adepta dos incentivos, tendo em vista que o setor de produção recebe um valor variável referente a sua produção.

Vale salientar que em alguns departamentos, como por exemplo, de escritório persiste apenas o valor fixo, consoante com a tabela 04. Fayol declara em um princípio da Abordagem Clássica que as retribuições devem ser justas e atender as necessidades dos trabalhadores (CHIAVENATO, 2014). Dessa forma as recomendações estabelecidas pela CF/88 salário mínimo fixo, que preserve o poder aquisitivo, foi observado seu cumprimento, tendo em vista que as empresas realizam pagamentos fixos aos seus colaboradores e também exercem as garantias fixadas na CF/88, que foram abordadas pela teoria. A remuneração de pessoal busca a garantia e satisfação do trabalhador. Partindo deste pressuposto, pode-se relacioná-lo com pagamento de hora extra, estabelecido na CF/88, P.12, art. 7º, XVI- “remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal”. Assim, verificou-se a predominância do cumprimento desta recomendação constitucional em ambos os setores.

**Tabela 05 - Supervisão funcional**

	INDÚS. CONFECÇÃO	INDÚS. EXTRATIVISTA
<b>08-NÍVEL DE SUPERVISÃO</b>	64% BRANDA 36% INTENSA	55% BRANDA 40% INTENSA 5% INEXISTENTE

**Fonte:** Autores (2020)

Supervisionar é o mesmo que inspecionar o trabalho realizado por outra pessoa. O princípio da supervisão elencado por Taylor recomenda que cada atividade funcional deve ser supervisionada por um profissional especializado (CHIAVENATO, 2014). Partindo deste pressuposto, observa-se que tanto no setor de confecção, quanto no extrativista, os funcionários consideram de forma majoritária a supervisão como branda, tabela 05. Destarte pode-se constatar que para a maioria dos colaboradores a relação com a supervisão se faz de forma tranquila, uma vez que eles afirmaram conhecer suas obrigações e responsabilidades, não necessitando de cobranças intensas.

#### **4.2 PRINCÍPIOS DA EQUIDADE, ESPÍRITO DE EQUIPE, DIREITOS E GARANTIAS**

**Tabela 06 - Equidade e espírito de equipe**

	INDÚS. CONFECÇÃO	INDÚS. EXTRATIVISTA
--	------------------	---------------------

<b>09-CARGA HORÁRIA</b>	48% ENTRE 8 E 10 HORAS 48% ENTRE 6 E 8 HORAS 4% ENTRE 4 E 6 HORAS	90% ENTRE 6 E 8 HORAS 10% ENTRE 8 E 10 HORAS
<b>10-PARTICIPAÇÃO DO COLABORADOR NA MELHORIA DOS PROCESSOS E MÉTODOS</b>	60% RAZOÁVEL 36% BASTANTE 4% POUCO	45% BASTANTE 40% RAZOÁVEL 15% POUCO
<b>11-CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	64% BOM 28% EXCELENTE 8% REGULAR	75% BOM 20% EXCELENTE 5% REGULAR

---

**Fonte:** Autores (2020)

O princípio da equidade e espírito de equipe listado por Fayol, faz alusão ao incentivo da harmonia no ambiente de trabalho a fim de fortalecer a organização. A satisfação no ambiente de trabalho corrobora para uma melhor produtividade e que apesar de a CF/88 estabelece no art. 7º, XIII –“duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; ” e “XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva”, o que reflete uma preocupação com a justiça nas relações de trabalho.

Frente ao exposto, é possível constatar três questões, a primeira que a carga horária de 44h semanais é cumprida em ambos os setores, e que no setor de confecção há um acordo entre as partes, haja vista o pagamento de banco de horas no decorrer da semana para folgas ao sábado. A segunda é o grau de participação, em que na indústria de confecção se apresenta na visão do colaborador como razoável, tabela 06. Enquanto na extrativista há um paralelo entre razoável e bastante. E por fim a terceira, o grau de satisfação dos colaboradores quanto ao clima organizacional, no qual para os funcionários de ambos os setores, prevalece a alternativa como sendo bom. Barroso *et al.* (2019), aborda que o fator de sofrimento e prazer podem variar de acordo com a maneira como o ambiente está exposto para os colaboradores, no qual o indivíduo pode ter percepções diferentes sobre uma mesma situação. No estudo realizado, os relatos dos pesquisados ao clima organizacional se apresentam de forma amistosa, o que contribui para o espírito de equipe. Por conseguinte, pode-se constatar que há uma combinação entre a premissa de Fayol e as recomendações constitucionais.

São direitos e garantias estabelecidos pela CF/88 no seu art. 7º salário mínimo, duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 44 semanais, redução dos riscos inerentes ao trabalho, reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, dentre outros. No que se refere a satisfação quanto ao atendimento de seus direitos, 100% dos funcionários da confecção se mostraram satisfeitos e apenas 10% da indústria extrativista afirmaram estar insatisfeitos, tabela 07.

**Tabela 07 - Direitos e garantias trabalhistas**

---

	<b>INDÚS. CONFECÇÃO</b>	<b>INDÚS. EXTRATIVISTA</b>
--	-------------------------	----------------------------

---



<b>12-SATISFAÇÃO QUANTO AO ATENDIMENTO DE DIREITOS</b>	92% SATISFEITO 8% ALTAMENTE SATISFEITO	80% SATISFEITO 10% ALTAMENTE SATISFEITO 10% INSATISFEITO
<b>13-REPRESENTAÇÃO SINDICAL</b>	80% POSSUI 20% NÃO POSSUI	90% POSSUI 10% NÃO POSSUI

**Fonte:** Autores (2020)

Contudo, falta uma maior interação entre os funcionários e suas representações sindicais, uma vez que mesmo assegurando possuir representação sindical, alguns pesquisados informaram desconhecer o funcionamento dessa representatividade. Vale ressaltar que os sindicatos possuem a “responsabilidade sindical e legal de fiscalizar” (BARRETO *et al.*, 2015, p.69). Posto isto, nota-se que é importante o processo de comunicação entre os colaboradores e o sindicato para que se tenha apoio necessário na condução de suas atividades laborais.

## 5 CONCLUSÃO

O objetivo desta pesquisa foi analisar a relação entre as premissas das Clássica ainda presentes no chão de fábrica em consonância as recomendações constitucionais de proteção ao trabalhador. A partir dos dados encontrados por meio da aplicação do questionário observou-se que do ponto de vista do colaborador as indústrias, em especial a de confecção apresentam ferramentas que causam desconforto, contudo as empresas tanto de confecção como extrativista possuem momentos de relaxamento laboral, atendendo aos princípios constitucionais, e da Administração Científica. No que tange a divisão do trabalho e superespecialização, houve um antagonismo de respostas na indústria de confecção, o que pode estar associado ao seu conhecimento leigo do assunto. Já na indústria extrativista os colaboradores afirmam ser um trabalho multifuncional e generalista indo oposto ao princípio formulado por Taylor.

Verificou-se que ambos os setores possuem plano de carreiras e de desenvolvimento pessoal. Quanto a remuneração a indústria de confecção trabalha em 100% com pagamento de valor fixo, não se observado uma política de incentivos por produção. Enquanto que na extrativista 75% afirmaram receber pagamento de forma mista ou seja, um valor fixo + valor variável, essa política de incentivos à produção é um princípio de Taylor e também está assegurado pela CF/88 em seu art. 7º. Quanto a garantia de hora extra, os funcionários de ambos os setores afirmaram receber, os que afirmaram não receber, sinalizaram aos pesquisadores ser por trabalharem com um sistema de banco de horas.

A supervisão em ambos os setores foi caracterizada como branda. A carga horária de 44h semanais é cumprida em ambos os setores. Foi verificado que o grau de participação na indústria de confecção se apresenta como razoável. Ao mesmo tempo que na extrativista há um paralelo entre razoável e bastante. O clima organizacional, prevalece com bom nos dois setores, os funcionários se mostraram satisfeitos quanto seus direitos e garantias, contudo falta uma maior interação entre eles e suas representações sindicais. Logo, conclui-se que há uma combinação entre os postulados da Teoria Científica e Clássica e as recomendações trabalhistas presentes na CF/88. Tal combinação se apresentou distinta nas empresas estudadas, já que diferem tanto no tamanho quanto no ramo de atuação, mas pode-se constatar que estão presentes em ambos os setores pesquisados.

## REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, D. R *et al.* Teste no tempo: da teoria clássica da administração à organização atual do trabalho de Enfermagem. **Revista de enfermagem referência**, v. 4, n. 2, p. 111-120, 2014.
- ARAÚJO, R. C. O.; FILHO, T. A. S. Da teoria clássica à administração moderna: os 14 princípios gerais de Fayol comparados à administração pública brasileira. **Reflexões Econômicas**, v. 3, n. 1, p. 78-91, 2018.
- ARAÚJO, R. **Marx & Gramsci: divisão do trabalho, flexibilização e controle social**. 2009.
- BARRETO, L. K. *et al.* Prazer e Sofrimento em Empresa Terceirizada. RAUnP - **Revista Eletrônica do Mestrado Profissional em Administração da Universidade Potiguar**, v.7, n. 1, p. 67-76, 2015.
- BARROSO, E. S. S. *et al.* Percepções de Prazer e Sofrimento no trabalho dos coordenadores do Instituto Federal do Piauí. **Revista Expectativa**, v. 18, n. 2, p.91, 2019.
- BRASIL, **Constituição Federal**. Vade Mecum. São Paulo: Saraiva,2014.
- BRASIL. Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do trabalho, Brasília,DF, Out. 2016.
- CHIAVENATO, I. **Introdução á Teoria geral da administração**. 9º ed. Rio de Janeiro: Manole, 2014.
- EDWARDS, R. *An Elaboration of the Administrative Theory of the 14 Principles of Management by Henri Fayol*. **Department of Business & Public Administration, Southern University at New Orleans USA**. v. 1, n. 1, p. 41 - 52, 2018.
- FIGUEIREDO, A. M.; SOUZA, S. R. G. **Projeto, monografias, dissertações e teses: da redação científica à apresentação do texto final**. Rio de Janeiro, 2011.
- FONTANA, C. G. C. **Modelos organizacionais e teorias**. Editora Senac São Paulo, 2020.
- FREITAS, L. C. **Manual de segurança e saúde do trabalho**.3ª ed. Lisboa: Sílabo, 2016.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2010.
- IBGE- **Instituto Brasileiro de Geografia Estatística**. Agência de Notícias IBGE, 2019, Disponível em: <ibge.gov.br,agenciabrasil.ebc.com.br>. Acesso em: 25.06.2020.
- LOPES, J. **Fazer Do Trabalho Científico Em Ciências Sociais Aplicadas**. Editora Universitária UFPE, 2016.

MAHMOOD, Z. *et al.* *Review of Classical Management Theories. International Journal of Social Sciences and Education.* v. 2, p. 512 - 522, 2012.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria geral da administração:** da revolução urbana à revolução digital. 8º ed. São Paulo: Atlas S.A, 2017.

NOGUEIRA, L. S. M. **O Sofrimento Negado: Trabalho, Saúde/Doença, Prazer e Sofrimento dos Trabalhadores do Alumínio do Pará-Brasil.** p.83, 2011.

OLIVEIRA, J. R. A.; COSTA, T. F. M. **Instituições de direito público e privado,** Florianópolis: CAPES, 2010.

OLIVEIRA, M. A. **Fundamentos da administração.** Editora Senac São Paulo, 2020.

PEREIRA, B.; JÚNIOR, T. P.S. **Fadiga e exercício físico: Aspectos metabólicos, bioenergéticos e moleculares.** Phorte Editora, 2019.

PRODANOV, C.C.; FREITAS, E.C. **Metodologia do Trabalho Científico:** Métodos e Técnicas da pesquisa e do Trabalho Acadêmico. 2nd ed. Novo Hamburgo: Freevale, 2013.

ROHM, R. H. D.; LOPES, N. F. O novo sentido do trabalho para o sujeito pós-moderno: uma abordagem crítica. **Caderno EBAPE.BR.** Rio de Janeiro, v. 13, n. 2, p. 334-345, Abr./Jun. 2015.

Serviço de Apoio à Micro e Pequena Empresa (SEBRAE). **Diagnóstico da Indústria da Confecção de Piripiri.** 2013.

SILVA, J. A. **Curso de Direito Constitucional Positivo.** 25º ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros Editores, 2005.