

CENTRO PAULA SOUZA
JÚLIO DE MESQUITA
Técnico em Recursos Humanos

Anna Alicia Pereira da Silva

Joyce Cristina de Souza

Raissa Caroline Reis Moura

Rosane Pigatto

Talita de Souza Lima

Thamara Paniza Oliveira

**SEGURANÇA DO TRABALHO E SEU FUNCIONAMENTO NAS
EMPRESAS**

SANTO ANDRÉ

2022

Anna Alicia Pereira da Silva

Joyce Cristina de Souza

Raissa Caroline Reis Moura

Rosane Pigatto

Talita de Souza Lima

Thamara Paniza Oliveira

**SEGURANÇA DO TRABALHO E SEU FUNCIONAMENTO NAS
EMPRESAS**

Trabalho de Conclusão do Curso apresentado ao Curso Técnico em Recursos Humanos da Centro Paula e Souza ETEC Júlio de Mesquita orientado pelo Prof.^a Cassia Banfi com o requisito parcial para obtenção do título técnico em Recursos Humanos.

SANTO ANDRÉ

2022

RESUMO

Este trabalho tem o intuito de mostrar que a segurança do trabalho ainda é um assunto que muitas empresas (geralmente as de pequeno porte) ou não estão muito interessados ou desconhecem sobre ele. Buscamos mostrar aos que o leem saber o quão importante é segurança do trabalho em suas empresa e suas vidas.

Também mostra que o nosso intuito de abrir uma empresa de consultoria para este assunto é uma forma de demonstrar que nós do Recursos Humanos estamos sim antenados em toda e qualquer novidade que venha somar a melhoria no nosso setor, assim entrando neste assunto que por muitas vezes é pouco abordado.

Abordamos sobre os assuntos do momento como empreendedorismo e inovação, até o desfecho de nossa narrativa onde mostramos o que nossa consultoria faria em caso de nossos serviços contratados.

Palavras-chaves: Segurança do Trabalho, Recursos Humanos, Consultoria, Empreendedorismo, Inovação.

ABSTRACT

This work aims to show that job security is still an issue that many companies (usually small ones) are either not very interested in or unaware about it. We seek to show those who read it to know how important work safety is in their company and their lives.

It also shows that our intention to open a consulting firm for this subject is a way of demonstrating that we at Human Resources are in tuned to any and all new features that will add to the improvement in our sector, thus entering this subject that is often little addressed.

We approach the issues of the moment as entrepreneurship and innovation, until the outcome of our narrative where we show what our consultancy would do in case of our contracted services.

Keywords: Job Security, Human Resources, Consulting, Entrepreneurship, Innovation.

Sumário

1 Introdução	7
2 Empreendedorismo	8
2.1 Como ser um empreendedor	8
2.1.1 O empreendedorismo no Brasil	12
2.1.2 Inovação	12
2.1.3 Tipos de inovação	13
2.1.4 Objetivos focais da inovação.....	14
2.1.5 Impacto da inovação	16
2.1.6 A importância de inovar	17
2.1.7 A dinâmica da inovação	17
2.1.8 Como fazemos para inovar	18
3 Legalização.....	19
3.1 Razão Social	20
3.2 Nome Fantasia	21
3.3 CNAE.....	21
3.4 Enquadramento jurídico	22
3.5 Contrato Social	23
4 Marketing.....	34
4.1 Definição de Marketing	34
4.1.1 Os 4 P's de Marketing.....	34
4.1.2 Como aplicar – Teoria e Prática	36
4.1.3 Marketing na Empresa Objetiva Consultoria em Seg.....	36
4.1.4 Logotipo, Slogan e Cartão de Visita da Empresa Objetiva Consultoria em Seg... 	37
4.1.5 Segmentação de Mercado.....	40
4.1.5.1 Elaboração da estratégia do segmento.....	40
4.1.6 Pesquisa de campo.....	41
4.1.7 Metodologia.....	41

4.1.8 Gráficos.....	42
4.1.9 Análise dos gráficos	47
4.1.10 Conclusão da análise.....	48
5 Recursos Humanos	49
5.1 Definição e história de Recursos Humanos	49
5.1.1 RH 4.0.....	50
5.1.2 Cultura Organizacional.....	50
5.1.3 Estrutura Organizacional.....	51
5.1.4 Missão Visão e Valores.....	53
5.1.5 Recrutamento e Seleção.....	54
5.1.6 Departamento Pessoal.....	55
5.1.7 Treinamento e Desenvolvimento.....	60
5.1.8 Cargos e Salários	61
5.1.9 Higiene e Segurança do Trabalho	63
5.1.10 Benefícios.....	67
5.1.11 Avaliação de Desempenho.....	68
5.1.12 Relações Trabalhistas	69
6 Plano de Trabalho	71
6.1 Cronograma	72
6.1.1 Aplicação do Cronograma.....	72
6.1.2 Exemplificando os resultados da apuração.....	73
6.1.3 Método de Identificação	74
6.1.4 Método de Solução.....	75
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	78
REFERÊNCIAS	79
Certificados de conclusão do projeto Inova CPS 15ª Edição 2022.....	85

1 Introdução

O presente trabalho aborda o tema de Segurança do trabalho e seu funcionamento nas empresas.

A segurança do trabalho é essencial para que não ocorra acidentes, garantindo estabilidade, saúde física e mental dentro das organizações para os funcionários, evitando pequenos e grandes acidentes, e mantendo em primeiro lugar a segurança e a saúde do trabalhador.

O Brasil se encontra no ranking de acidentes de trabalho mais fatais. E através disso, vemos um grande problema pois os números estão aumentando a cada dia mais e elevando o nosso país nesta estatística.

Portanto, o foco está na identificação, avaliação e controle de situações de riscos expostas em diversas atividades, sempre com o objetivo de melhorar a organização, dando a todos os funcionários instruções que vão ajudar a mantê-los seguros e a ter qualidade de vida.

O objetivo do nosso trabalho é orientar os colaboradores, dando cursos, mentorias, acompanhamentos para diminuir os riscos de acidentes, incêndios, etc., para que as tarefas sejam organizadas e realizadas de forma segura e produtiva dentro das organizações.

Segundo dados do Ministério Público do Trabalho (MPT) os acidentes e mortes relacionados ao mercado de trabalho no Brasil cresceram em média 30% em 2021, em comparação com o ano de 2020, o Brasil lidera o segundo lugar no ranking de acidentes de trabalho, ficando atrás do México que lidera o primeiro lugar.

O objetivo da nossa empresa dando suporte como, instruir o funcionário do importante uso dos EPI'S, do uso correto dos EPI'S, verificando se há fiscalização na data de vencimento dos equipamentos, se já houve acidente na empresa, e como ocorreu, e se a atitude eles tomam quando um colega de trabalho se acidenta, se a empresa dá suporte psicológico adequado para seu funcionário caso houve algum acidente que tenha tido sequelas, e com isso daremos cursos, workshops, entre outros.

2 Empreendedorismo

Antes de tudo empreendedor significa: “aquele que toma a iniciativa de empreender, de ter um negócio próprio. É aquele que sabe identificar as oportunidades e transformá-las em uma organização lucrativa.”

Segundo o economista austríaco Joseph A. Schumpeter, em seu livro “Capitalismo, socialismo e democracia”, publicado em 1942, o empreendedor é associado ao desenvolvimento econômico.

Ele cita que sistema capitalista tem como característica uma força chamada de processo de destruição criativa, se fundamentando no princípio que reside na criação de novos produtos, novos métodos de produção e novos mercados.

Em sua definição, o agente básico desse processo está na figura do que ele considera como o empreendedor.

Ou seja, podemos entender como empreendedor aquele que inicia algo novo, que vê o que ninguém vê, enfim, aquele que realiza antes, aquele que sai da área do sonho, do desejo e parte para a ação.

Empreender é construir um negócio, um projeto ou mesmo um movimento que faça mudanças reais e que pode impactar o cotidiano das pessoas.

Isso significa que o empreendedorismo é uma percepção do empreendedor para o que o mercado necessita e que com ele pode-se ter e gerar novas oportunidades a todas as pessoas.

2.1 Como ser um empreendedor

Um empreendedor como dito acima, ele vê oportunidades que aparecerem e aplicam seus conhecimentos para que crie produtos novos, métodos e mercados. Ele anda junto no a inovação que vão abordar no próximo capítulo. Ele põe em prática tudo que ele viu e o que aprendeu e o joga no mercado. Isso leva a pergunta: A pessoa nasceu para empreender? A resposta é simples, ninguém nasce empreendedor. O

que o torna empreendedor é justamente o que ele passa na sua vida, no seu convívio diária, o contato com família, escola, amigos, trabalho, sociedade vão ajudando no desenvolvimento de talentos que possam aparecer.

O empreendedor é um ser social, então ele necessita da sociedade para aparecer, se desenvolver e sempre está se aprimorando de tudo que aprendeu e aprendendo o que ainda não apareceu para ele.

A profissão empreendedor não é fruto do nascimento ou de herança genética, mas resultado de trabalho, talento e reserva econômica. É própria de uma sociedade capitalista liberal e de sua ideologia de sucesso individual. (Maria Inês Felipe, Empreendedorismo: buscando o sucesso empresarial. Sala do Empresário, São Paulo, 1996, v.4 p10-12)

Tabela 1 - CARACTERÍSTICAS DE UM EMPREENDEDOR

Características	Explicação
Ter iniciativa e buscar oportunidades:	Negócios criados por pessoas proativas sempre iram oferecer novidades para seus clientes. Se você tiver esse perfil será um bom candidato a empreendedor.
Ser persistente:	Nem todos os negócios funciona logo de início, por isso é importante continuar trabalhando. Acredite em suas ideias se esforce e vá ao trabalho.
Correr riscos calculados:	Neste mundo, é bom ser ousado, ter coragem para assumir desafios, apostas nunca podem comprometer a saúde da empresa. Saber onde investir.

Características	Explicação
Exigir qualidade no negócio	Se acomodar, jamais. Sempre busque crescer. Para que sempre cresça é bom manter em sua cabeça a excelência. Dica é superar as expectativas dos clientes.
Ter comprometimento	Seja dedicado, empreender exige certo esforço, então esteja disposto a trabalhar bastante na empresa. Pode ser que você sacrifique algumas folgas suas, mas com paciência ao longo da jornada a recompensa vai valer a pena.
Estudar muito	Estudar e estar atualizada sobre o mercado é muito importante para manter seu negócio vivo, pois sempre te alinha às demandas dos clientes. Dica simples: procure cursos e profissionais que são referência na sua área.
Estabelecer metas	É bom e essencial fixar objetivos claros para o seu negócio. Com metas estabelecidas, a empresa sabe para onde caminhar e onde dará vários passos sólidos rumo a excelência.

Características	Explicação
Criar sistemas de monitoramento	É importante saber tudo o que acontece na empresa: desde o caixa até a saída dos produtos. A palavra-chave é ter o controle total. Sempre monitorar meio da criação de relatórios, questionários ou qualquer outro método, o importante é saber como tudo está funcionando
Ter uma ampla rede de contatos	Para fazer negócios é essencial ter uma ampla carteira de clientes, de diversos lugares no seu círculo de relacionamentos. Pode ser um amigo, um primo ou um conhecido, qualquer contato é válido. Por isso, esteja sempre atento.
Ter autoconfiança	Acredite muito no seu negócio. Abrir uma empresa dá trabalho e tem suas dificuldades, mas, quando se acredita na ideia e se esforça, a satisfação pelos ótimos resultados é gigantesca. Por isso, sempre vista a camisa, acredite.
Fazer boas parcerias	Desde antes e ao longo de toda a jornada, tenha parceiros que te ajudam a crescer. Suporte sempre é bem-vindo.

Fonte: <https://m.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/sp/videos/as-10-caracteristicas-do-bom-empendedor,d1bdd85dea889510VgnVCM1000004c00210Arcrd>

Essas características são essenciais para que um empreendedor consiga fazer e gerar seu empreendimento, sempre olhando o futuro e as oportunidades que aparecem no mercado, sempre bom manter os estudos e organizar tudo de uma forma simples e eficaz para que seu rendimento e seu negócio sempre cresçam.

Essa é a ideia de um bom empreendedor, delegar funções, trabalhar quando preciso em equipe, ser justo e que goste de trabalhar sobre pressão, não é uma tarefa fácil, mas com muito empenho, dedicação e coragem (realmente precisa) tudo ocorrerá bem no final.

2.1.1 O empreendedorismo no Brasil

Com os recentes levantamentos feitos pelo SEBRAE e próprio Governo Federal, o empreendedorismo no Brasil vem crescendo muito nos últimos anos.

Só na última década, tivemos um aumento significativo do número de empreendedores brasileiros nas atividades econômicas e nos mais diversos segmentos. Virou tendência, por conta do cenário de instabilidade econômica ao qual passamos, vem gerando um cenário muito positivo para quem quer começar o próprio negócio e em ideias que proporcione sua própria renda.

Podemos dizer que a atual situação proporciona esse crescimento de novos empreendimentos. Até muito por conta da necessidade de recomposição de renda, ocasionada pelo alto número de demissões do mercado, em 2020 e 2021.

O Brasil teve o maior número de novos empreendedores de sua história. Pois, muitas pessoas decidiram investir no próprio negócio para sobreviver ou por renda extra, já que muitos tiveram redução de trabalho.

O empreendedorismo digital foi a solução para muitas pessoas, principalmente os jovens, criando-se maiores oportunidades com a vantagem de trabalhar em casa. Assim sendo, o baixo custo de investimento e flexibilidade é algo que chama muito a atenção dos novos empreendedores.

2.1.2 Inovação

Segundo o dicionário: Inovação é a ação ou o ato de inovar, ou seja, modificando antigos costumes, manias, legislações, processos. Efeito de renovação

ou criação de uma novidade.

Este conceito é bastante utilizado no contexto empresarial, ambiental ou mesmo econômico. O ato de inovar significa ter a necessidade de criar caminhos ou estratégias diferentes, para atingir objetivos determinados. Inovar é inventar, sejam ideias, processos, ferramentas ou serviços.

Para as empresas inovar significa sucesso, um exemplo é o aumento do faturamento, acesso a novos mercados, aumento das margens de lucro, entre outros.

Dentre as várias possibilidades, temos aquelas que se referem a inovações de produto ou de processo, elas são conhecidas como inovações tecnológicas. Outros tipos de inovações podem se relacionar a novos mercados, novos modelos de negócio, novos processos e métodos organizacionais, ou até mesmo, novas fontes de suprimentos.

Para que se caracterize uma inovação é necessário que seja causado um impacto significativo. As melhorias contínuas, normalmente, não são capazes de criar vantagens competitivas de médio e longo prazo.

2.1.3 Tipos de inovação

As diferentes formas de inovação podem ser classificadas de diversas maneiras, dentre elas temos tipos de inovação: de produto, nos processos de produção, no modelo de negócio, de serviço, de tecnológica, de logística, de marketing e organizacional.

Esses tipos de inovação são muito importantes para o crescimento que a empresa que as incrementa no seu dia a dia.

Todos esses modelos seguem um esquema específico, mas que pode ser utilizado muitas vezes em conjunto para se ter uma inovação que agrade o dono da empresa e ao mercado.

Mostraremos aqui duas destas visões, quanto ao objeto focal da inovação e quanto ao seu impacto.

2.1.4 Objetivos focais da inovação

- **Inovação de produto:**

É basicamente várias modificações nos atributos do produto, ou somente uma modificação, com mudança na forma como ele é percebido pelos consumidores.

Exemplo: Carros com câmbio automático em comparação ao convencional câmbio manual.

- **Inovação de processo:**

Trata de mudanças no processo de produção do produto ou do serviço convencional. Necessariamente não gera impacto no produto, mas produz benefícios no processo de produção, geralmente com aumento de produtividade e redução de custos. Ou seja, pode acontecer de diminuir a poluição ou o uso mais correto da matéria prima.

Exemplo: Carros montados por robôs em comparação aos montados por mão de obra humana.

- **Inovação de modelo de negócio:**

Considera mudanças no modelo de negócio. Ou seja, na forma como o produto ou serviço é oferecido ao mercado. Não necessariamente impõe mudanças no produto ou mesmo no processo de produção, mas na forma como que ele é levado ao mercado.

Exemplo: Carros alugados ao consumidor, com todos os direitos de seguro, manutenções e troca do veículo por um mais novo todos os anos, em comparação ao modelo de negócio tradicional, que consiste em compra e venda do veículo.

- **Inovação de serviço:**

Este modelo de inovação busca sempre algo novo no processo de serviço. Ou

seja, continuar inovando uma coisa que era defasada antigamente.

Exemplo: Para se pedir comida teríamos que ligar para local e pedirmos, em comparação ao que temos hoje com o sistema delivery, que com somente um clique no celular já pedimos e pagamos pela comida.

- **Inovação tecnológica:**

Com a tecnologia avançando a cada dia, é fácil de ver o quanto estamos cada dia melhorando os produtos que estão no mercado com a ajuda de máquinas em serviços que os seres humanos não conseguem fazer.

Exemplo: Como era antigamente um computador em comparação ao que temos hoje no mercado.

- **Inovação logística:**

Nesta inovação mostramos que devemos ter eficiência em pontos estratégicos que ajudam as empresas a melhorar todo seu processo de fabricação e de distribuição. Ou seja, uma forma mais pratica de otimizar a produção.

- **Inovação em marketing:**

Esta inovação busca uma maneira de organizar como vai ser a divulgação de uma forma simples e direta, o produto ou serviço que a empresa gostaria de oferecer ao público que a necessita. Ou seja, um modo de mostrar a forma correta de apresentar seu produto.

Exemplo: Propaganda nas revistas em comparação à propaganda no Youtube.

- **Inovação organizacional:**

Já neste tipo de inovação vemos a mudança dentro da empresa, em sua estrutura para otimizar o que está sendo feito. Como todas essas inovações citadas elas estão interligadas para trabalharem juntos.

2.1.5 Impacto da inovação

- **Inovação Incremental:**

Ocorre pequenas melhorias/mudanças contínuas em produtos ou em linhas de produtos. Geralmente, representam pequenos avanços nos benefícios em que o consumidor final necessita e não modificam de forma expressiva a forma como o produto é consumido ou o modelo de negócio. Ou seja, mudanças sutis em cada ano ou modelo novo.

Exemplo: evolução dos celulares, em que a cada versão são adicionadas novas funcionalidades como reconhecimento facial e ganho de qualidade da câmera, mas sem modificação substancial no produto.

- **Inovação Radical:**

Diferente da inovação incremental ela é uma mudança drástica na maneira que o produto ou serviço é consumido. Geralmente, traz um novo estilo ao segmento de mercado, que modifica o modelo de negócios atual.

Exemplo: evolução do CD de música para as plataformas de streaming de música.

- **Inovação Disruptiva:**

Este é um segmento que acompanha as mudanças no mercado para conseguir derrubar concorrentes que dominavam, geralmente é um produto ou serviço mais barato ou que não exista no mercado interno e que seja capaz de atender o que o público-alvo exige.

2.1.6 A importância de inovar

Toda e qualquer inovações são capazes de gerar vantagens competitivas a médio e longo prazo e permanentes, inovar se tornou essencial para a sustentabilidade das empresas e dos países no futuro. Por isso temos que sempre estudar e ver como a inovação é de fato precisa nos dias de hoje.

A inovação tem a capacidade de agregar valor aos produtos de uma empresa, mostrando o diferencial, ainda que de momento, no mercado de consumo. Com alto nível de competição os produtos são praticamente equivalentes entre os ofertantes. Os que inovam, seja de forma incremental ou radical e de processo ou modelo de negócio, ficam com vantagem em relação aos demais, porque permitem que as empresas acessem novos lugares, aumentem suas receitas, realizem parcerias novas, adquiram conhecimentos até antes desconhecidos e com isso adquirem um valor maior para suas marcas.

Entender o conceito de inovação e praticá-lo demanda tempo, dedicação e investimentos, por isso ele é importante para continuação do crescimento do mercado. O que se pode perceber é que as empresas que se tornam inovadoras não se arrependem de ter tomado esse caminho.

Os benefícios da inovação não se limitam às empresas. Para os países e regiões onde essas empresas inovadoras residem, possibilitam o aumento do nível de emprego e renda.

2.1.7 A dinâmica da inovação

A grande parte das empresas possuem áreas inteiras dedicadas à inovação, com diversos pesquisadores. Apesar de ter essas áreas, a interação com parceiros é fundamental para o desenvolvimento. Há instituições que pesquisam essas inovações: universidades, centros de pesquisa, startups, agências de fomento, investidores, governo entre outros.

Para eles têm diversas funções, desde a realização externa de pesquisa e de desenvolvimento de produtos e processos, até a aplicação de investimentos, para que não tenha muito perigo na hora de utilizar elas na prática.

Uma tendência forte é um modelo inovação aberta (ou open innovation), onde as empresas vão buscar de fora dos seus laboratórios ideias e projetos que podem ajudá-las a agregar diferenciais.

2.1.8 Como fazemos para inovar

Primeiro as empresas têm que olhar o que se necessita inovar e saber da importância de inovar aquele produto.

Em seguida, as empresas devem entender o que é inovação e qual é a sua dinâmica. Quando entendido isso elas podem definir uma estratégia alinhada aos objetivos da organização e à sua visão.

Sempre se olhar o futuro como premissa da empresa de inovação.

O próximo passo adicionar elas como ferramentas de gestão do processo de inovação. Para cada realidade elas devem ser customizadas. Para isso, se leva em consideração o tamanho da empresa, o setor de atuação, a cultura e a estrutura organizacional, os recursos disponíveis, o sistema de agentes no qual ela está inserida, a visão de futuro e suas ambições.

3 Legalização

Em sua definição no dicionário ela é um Ato ou efeito de legalizar e/ou Formalidade que torna legal.

A legalização de empresa consiste em colocar a documentação da empresa dentro do negócio correspondente. A legalização também lida com:

- Registro na Junta Comercial;
- Obtenção do CNPJ;
- Obtenção do Alvará de Funcionamento;
- Realização da Inscrição Estadual;
- Cadastro na Previdência Social;
- Realização da Inscrição Municipal;
- Obtenção de senhas e códigos de acesso;
- Obtenção do certificado digital.

Para sua empresa funcionar precisamos regulariza-la e para isso precisa usar os termos legais.

Para a regularização de uma empresa precisa formalizar receitas por meio da emissão de notas fiscais e realizar a apuração mensal dos impostos, além das obrigações acessórias pertinentes a cada regime tributário, sendo eles simples nacional e lucro presumido, que são os mais comuns para as pequenas empresas. E também as obrigações acessórias do departamento pessoal e recursos humanos.

Uma vez que as atividades de sua empresa foi iniciada, é preciso manter todas as obrigações fiscais em dia até seu encerramento.

Dados da nossa empresa:

Razão Social: Objetiva Consultoria em Segurança do Trabalho LTDA

Nome Fantasia: Objetiva Consultoria em Seg

CNAE: 7119-7/04 Serviço de Pericia Técnica Relacionados à Segurança do Trabalho

Endereço: Rua das Monções, 420- Jardim, Santo André- SP CEP 09090-521.

Enquadramento Jurídico: LTDA

3.1 Razão Social

A Razão social é o nome jurídico em que a empresa está registrada e exercendo suas atividades, com o seu endereço e CNPJ. Em relação ao nome fantasia, este termo pode ou não estar relacionado.

Quando vamos abrir uma empresa, é necessário preencher algumas informações a respeito da mesma, como capital social, atividade exercida e o nome do estabelecimento.

A razão social é o nome que estará presente em todos os documentos principais da empresa.

Normalmente, este nome é composto por três partes diferentes:

- **Designação específica:** O nome escolhido pelos sócios;
- **Ramo de atividade:** Opcional, o ramo do qual a empresa faz parte;
- **Enquadramento da empresa:** Ltda., S.A. (ou S/A), EIRELI, EPP, ME ou MEI.

A razão social serve para individualizar a pessoa jurídica, demonstrando a constituição da empresa e representando a sociedade em todos os documentos legais. Essa identidade é única por ser algo que identifica a empresa.

É muito importante escolher a razão social da empresa com cautela, pois este nome estará presente em vários documentos.

3.2 Nome Fantasia

O nome fantasia é como o público irá conhecer sua empresa, que também poderá ser chamado de nome comercial ou nome de fachada, que está ligado à comercialização do produto, serviço ou logotipo.

É aquele nome que você escolherá para divulgar seu empreendimento.

A escolha do nome da sua empresa (o nome fantasia) é um dos passos mais importante para quem está abrindo um negócio. A decisão deve ser tomada com base em olhares que despertam no público-alvo a curiosidade de conhecer a empresa e adquirir o serviço oferecido por ela. Procure nomes fáceis de ser memorizado, que seja pronunciável e facilmente escrito, evitando também gírias e expressões que percam o sentido.

O nome fantasia junto ao posicionamento de mercado e a identidade visual ajudará para a sobrevivência do empreendimento.

O nome fantasia não é obrigatoriamente igual ao nome empresarial, da qual as regras estão previstas no código civil.

3.3 CNAE

O CNAE (Classificação Nacional de Atividades Econômicas), tem como objetivo dentro de uma empresa, determinar quais atividades são exercidas. Este código possui uma lista, no qual é formado pela combinação de 7 números, que são as junções das seções, divisões, grupos, classes e subclasses.

Se dividindo da seguinte forma:

- Seções: total de 21 e correspondem ao primeiro número do CNAE;
- Divisões: total de 87 e correspondem ao segundo número do CNAE;
- Grupos: total de 285 e correspondem ao terceiro número do CNAE;
- Classes: total de 672 e correspondem ao quarto número do CNAE e ao dígito verificador;
- Subclasses: total de 1.318 e correspondem aos dois últimos números do CNAE após o dígito verificador.

Exemplo:

6911-7/01 — CNAE para empresa de consultoria jurídica;

E é por meio do CNAE atrelado só ao CNPJ, que a empresa poderá emitir a maioria de suas notas. Apesar de poder possuir mais de um CNAE, cada CNAE utilizado poderá ter uma alíquota de imposto diferente.

3.4 Enquadramento jurídico

Ela se faz antes da abertura da empresa onde vamos entender qual o porte da empresa que está sendo aberta, temos varios tipos de porte de empresa, sigam alguns exemplos:

- MEI (Microempreendedor individual, faturamento de R\$ 81 mil anual);
- ME (Microempresa faturamento entre R\$ 81 mil e R\$ 360 mil anual);
- EPP (Empresa de Pequeno Porte faturamento entre R\$ 360 mil e R\$ 3,6 milhões);

- EIRELI (Empresa Individual de Responsabilidade Limitada, Capital social de 100 salários mínimos);
- Sociedade Simples;
- Sociedade Anônima aberta ou fechada (Bolsa de valor, Ações);
- Sociedade Empresária Limitada;
- Sociedade em Conta Participação;
- Produtor Rural; e
- Cooperativa;

3.5 Contrato Social

O contrato social é um documento que oficializa um negócio com sócios. Nele consta todos os dados da empresa.

Quando a empresa tiver mais sócios, o contrato social é necessário para registrar as sociedades.

O Artigo 997 do Código Civil determina todas as informações que devem aparecer no documento. Entre elas:

- Dados dos sócios: nome, nacionalidade, estado civil, profissão, residência.
- Dados da empresa: razão social, endereço da sede, prazo da sociedade, objeto (ou atividades);
 - Capital da sociedade, incluindo bens;
 - Quota de cada sócio no capital social;
 - Participação de cada sócio nos lucros e perdas;
 - Direitos e obrigações de cada sócio;

- A pessoa, ou pessoas, responsável pela administração da sociedade, assim como suas atribuições;
- Quaisquer outras cláusulas que os sócios acharem cabíveis de serem incluídas.

O contrato social deve ser arquivado na Junta Comercial do estado onde está localizada a empresa.

Nosso Contrato social:

INSTRUMENTO PARTICULAR DE CONTRATO SOCIAL DE CONSTITUIÇÃO DE SOCIEDADE EMPRESÁRIA SOB A FORMA LIMITADA.

“OBJETIVA CONSULTORIA EM SEGURANÇA DO TRABALHO LTDA.”

Em 15 de Dezembro de 2022

Pelo presente instrumento particular, os sócios infra-assinados:

ANNA ALICIA PEREIRA DA SILVA

brasileira, natural de São Paulo – SP, maior, solteira, nascido em XX/XX/XXXX, empresário, portador da cédula de Identidade RG n.º XX.XXX.XXX-X SSP/SP e do CPF n.º XXX.XXX.XXX-XX, residente e domiciliado a Avenida Utinga, nº 00 – Vila do Limoeiro – São Paulo - SP - CEP XXXXX-XXX;

JOYCE CRISTINA DE SOUZA

brasileira, natural de São Paulo – SP, maior, solteira, nascido em XX/XX/XXXX, empresário, portador da cédula de Identidade RG n.º XX.XXX.XXX-X SSP/SP e do CPF n.º XXX.XXX.XXX-XX, residente e domiciliado a Avenida Utinga, nº 00 – Vila do Limoeiro – São Paulo - SP - CEP XXXXX-XXX;

RAISSA CAROLINE REIS MOURA

brasileira, natural de São Paulo – SP, maior, solteira, nascido em XX/XX/XXXX, empresário, portador da cédula de Identidade RG n.º XX.XXX.XXX-X SSP/SP e do CPF n.º XXX.XXX.XXX-XX, residente e domiciliado a Avenida Utinga, nº 00 – Vila do Limoeiro – São Paulo - SP - CEP XXXXX-XXX;

ROSANE PIGATTO

brasileira, natural de São Paulo – SP, maior, solteira, nascido em XX/XX/XXXX, empresário, portador da cédula de Identidade RG n.º XX.XXX.XXX-X SSP/SP e do CPF n.º XXX.XXX.XXX-XX, residente e domiciliado a Avenida Utinga, nº 00 – Vila do Limoeiro – São Paulo - SP - CEP XXXXX-XXX;

TALITA DE SOUZA LIMA

brasileira, natural de São Paulo – SP, maior, solteira, nascido em XX/XX/XXXX, empresário, portador da cédula de Identidade RG n.º XX.XXX.XXX-X SSP/SP e do CPF n.º XXX.XXX.XXX-XX, residente e domiciliado a Avenida Utinga, nº 00 – Vila do Limoeiro – São Paulo - SP - CEP XXXXX-XXX;

THAMARA PANIZA OLIVEIRA

brasileira, natural de São Paulo – SP, maior, solteira, nascido em XX/XX/XXXX, empresário, portador da cédula de Identidade RG n.º XX.XXX.XXX-X SSP/SP e do CPF n.º XXX.XXX.XXX-XX, residente e domiciliado a Avenida Utinga, nº 00 – Vila do Limoeiro – São Paulo - SP - CEP XXXXX-XXX;

Tem de comum acordo, ajustado e contratado, a constituição de uma sociedade empresária sob a forma limitada, que será regida pelas cláusulas e condições seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA

A sociedade girará sob o nome empresarial de **“OBJETIVA CONSULTORIA EM SEGURANÇA DO TRABALHO LTDA.”**

PARÁGRAFO ÚNICO – A sociedade adotará a expressão fantasia **“OBJETIVA CONSULTORIA EM SEG”**.

CLÁUSULA SEGUNDA

A sociedade terá a sua sede à Rua das Monções, 420- Jardim, Santo André- SP CEP 09090-521.

PARÁGRAFO ÚNICO – A sociedade poderá a qualquer tempo, abrir ou fechar filiais ou outras dependências, em qualquer parte do território nacional ou no exterior, mediante alteração contratual assinada por todos os sócios.

CLÁUSULA TERCEIRA

A sociedade destina-se a explorar o seguinte ramo de atividade: **7119-7/04 - Serviço de Perícia Técnica relacionados á segurança do trabalho**

PARÁGRAFO ÚNICO – Os sócios declaram neste ato, expressamente, que a sociedade explora atividade econômica empresarial organizada, sendo, portanto, uma sociedade empresária, nos termos do art. 966 caput e parágrafo único e art. 982 do Código Civil.

CLÁUSULA QUARTA

O capital social será de R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais), dividido em 60.000 (sessenta mil) quotas sociais no valor unitário de R\$ 1,00 (um real) cada uma, assim distribuído entre os sócios:

ANNA ALICIA PEREIRA DA SILVA	10.000 QUOTAS	R\$ 10.000,00
JOYCE CRISTINA DE SOUZA	10.000 QUOTAS	R\$ 10.000,00
RAISSA CAROLINE REIS MOURA	10.000 QUOTAS	R\$ 10.000,00
ROSANE PIGATTO	10.000 QUOTAS	R\$ 10.000,00
TALITA DE SOUZA LIMA	10.000 QUOTAS	R\$ 10.000,00
THAMARA PANIZA OLIVEIRA	10.000 QUOTAS	R\$ 10.000,00

TOTALIZANDO	60.000 QUOTAS	R\$ 60.000,00
--------------------	----------------------	----------------------

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O capital social está totalmente integralizado neste ato em moeda corrente nacional pelos sócios.

PARÁGRAFO SEGUNDO – De conformidade com o que dispõe o artigo 1.052, C.C. 2002, a responsabilidade dos sócios nas obrigações assumidas pela sociedade está limitada ao total de quotas sociais de cada um, porém todos os sócios respondem solidariamente pela integralização do Capital Social.

CLÁUSULA QUINTA

A sociedade iniciará as suas atividades em 16 de Dezembro de 2.022 e o seu prazo de duração será por tempo indeterminado.

CLÁUSULA SEXTA

A administração, bem como a representação da sociedade, será exercida por todos os sócios, que assinarão sempre em conjunto de três sócios, tão somente nos negócios de interesse para a sociedade.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Caberá ao sócio administrador, ou aos seus procuradores por ele constituídos em nome da sociedade, a prática dos atos necessários ou convenientes à administração da mesma, para tanto dispondo eles, entre outros poderes, dos necessários para:

A – a representação da sociedade em Juízo e fora dele, ativa ou passivamente, perante terceiros, quaisquer repartições públicas, autoridades federais, estaduais ou municipais, bem como autarquias, sociedades de economia mista e entidades paraestatais;

B – a administração, orientação e direção dos negócios sociais, inclusive a compra, venda, troca ou a alienação por qualquer outra forma, de bens móveis e imóveis da sociedade, determinando os respectivos termos, preços e condições;

C – a assinatura de quaisquer documentos, mesmo quando importem em responsabilidade ou obrigação da sociedade, inclusive escrituras, títulos de dívidas, cambiais, cheques, ordens de pagamentos e outros.

PARÁGRAFO SEGUNDO – As procurações outorgadas pela sociedade, o serão pelo sócio administrador e, além de mencionarem expressamente os poderes conferidos, deverão, com exceção daquelas para fins judiciais, conter um período de validade limitado.

PARÁGRAFO TERCEIRO – São expressamente vedados, sendo nulos e inoperantes em relação à sociedade, os atos de qualquer dos sócios que envolvam em obrigações relativas as operações ou negócios estranhos aos objetivos sociais, tais como: fianças, avais, endossos ou quaisquer outras garantias em favor de terceiros, salvo quando expressamente aprovado em reunião dos quotistas, ficando responsável individualmente aquele que infringir a presente cláusula.

PARÁGRAFO QUARTO – Os sócios decidem deliberar todas as questões oriundas da sociedade entre eles, optando por não eleger, desta forma, um conselho fiscal específico para esta sociedade.

PARÁGRAFO QUINTO – As deliberações dos sócios relativas as matérias elencadas no Artigo 1.071 do Código Civil Brasileiro, serão realizadas por meio de reuniões.

PARÁGRAFO SEXTO – De conformidade com o Artigo 1.078 do Código Civil Brasileiro e dentro do prazo estipulado, os sócios realizarão 01 (uma) reunião ao ano, deliberando sobre as matérias elencadas no citado artigo e outras de interesses da sociedade.

CLÁUSULA SÉTIMA

As quotas da sociedade são indivisíveis e não poderão ser cedidas ou transferidas em parte ou na totalidade a terceiros sem o consentimento do outro sócio, a quem fica assegurado, em igualdade de condições e preço, o direito de preferência para a sua aquisição se postas à venda, formalizando, se realizada a cessão delas, a alteração contratual pertinente.

CLÁUSULA OITAVA

Em caso de falecimento ou interdição de qualquer dos sócios, a sociedade não se dissolverá ou se extinguirá necessariamente, e continuará suas atividades com os herdeiros, sucessores e o incapaz. Não sendo possível ou inexistindo interesse destes, o valor dos seus haveres será apurado e liquidado com base na situação

patrimonial da sociedade, à data da resolução, regularmente apurados em balanço especialmente levantado para este fim, e serão pagos da seguinte forma:

- a. – 20% (vinte por cento) em moeda corrente nacional até 60 (sessenta) dias após o falecimento, se a sociedade tiver meios para tal.
- b. – o restante será pago em até 10 (dez) parcelas mensais e consecutivas, representadas por notas promissórias acrescidas de juros e correção monetária, vencendo-se a primeira 30 (trinta) dias após o pagamento estabelecido na letra “a”.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – A retirada, exclusão ou morte do sócio, não o exime, ou a seus herdeiros, da responsabilidade pelas obrigações sociais anteriores, até dois anos após averbada a resolução da sociedade; nem nos dois primeiros casos, pelas posteriores e em igual prazo, enquanto não se requerer a averbação.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Se o falecimento ou interdição se referir ao sócio administrador, o sócio remanescente assumirá imediatamente a administração da sociedade até a entrada de um novo sócio.

CLÁUSULA NONA

O sócio que desejar se retirar da sociedade, deverá comunicar sua decisão aos sócios remanescentes com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias, por carta registrada, sendo seus haveres e direitos apurados pelo levantamento de um Balanço Geral especialmente para esse fim, e pago em conformidade conforme letras “a” e “b” da CLÁUSULA OITAVA, dando aos sócios remanescentes a preferência e igualdade de valores para a aquisição de suas quotas sociais.

CLÁUSULA DÉCIMA

O exercício social se encerrará na data de 31 de Dezembro de cada ano, quando serão elaborados o inventário, o balanço patrimonial e o balanço de resultado econômico, com a finalidade de apuração de contas do ativo e passivo além da verificação de lucros e perdas. Após deduzidas as despesas legais, os lucros ou prejuízos serão divididos ou suportados por todos os sócios, de acordo com suas quotas sociais.

PARÁGRAFO ÚNICO – Os sócios poderão deliberar, mediante simples acordo, pelo encerramento do exercício social mensalmente ou em períodos inferiores a um ano, além do encerramento obrigatório em 31 de Dezembro de cada ano.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA

Todos os sócios poderão fixar uma retirada mensal a título de PRÓ-LABORE, importância condizente as possibilidades da sociedade, que poderá ser reajustada a qualquer momento mediante simples acordo entre as partes, observadas as disposições regulamentares pertinentes, quando no exercício de suas funções.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA

A sociedade se dissolverá somente por livre consenso dos sócios e nos casos previstos em Lei.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA

Fica eleito desde já o Foro da Comarca de Santo André - Estado de São Paulo para o exercício e o cumprimento dos direitos e obrigações resultantes deste contrato.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA

Os sócios e os administradores declaram neste ato expressamente, sob as penas da Lei, que não estão impedidos de exercer a administração por lei especial ou condenados a pena que vede, ainda que temporariamente, o acesso a cargos públicos, ou por crime falimentar, de prevaricação, peita ou suborno, concussão, peculato, ou contra a economia popular, contra o sistema financeiro nacional, contra as normas de defesa da concorrência, contra relações de consumo, a fé pública ou a propriedade.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA

Os casos omissos no presente instrumento se resolverão em conformidade com a legislação vigente pertinente à matéria.

PARÁGRAFO ÚNICO – Em conformidade com o CÓDIGO CIVIL BRASILEIRO / 2002 – LEI FEDERAL n.º 10.406/2002, os sócios deliberam desde já, conforme Parágrafo Único do Artigo 1.053 da mesma Lei, aplicar e reger supletivamente para esta empresa, as normas da Lei das Sociedades Anônimas quando da omissão de normas, disposições legais ou contratuais.

E, assim, por estarem justos e contratados, assinam o presente instrumento particular em 03 (três) vias de igual teor e valor, na presença de 02 (duas) testemunhas abaixo identificadas, sendo 01 (uma) via arquivada na JUCESP – JUNTA COMERCIAL DO ESTADO DE SÃO PAULO, para todos os efeitos legais.

Santo André, 15 de Dezembro de 2.022.

ANNA ALICIA PEREIRA DA SILVA

JOYCE CRISTINA DE SOUZA

RAISSA CAROLINE REIS MOURA

ROSANE PIGATTO

TALITA DE SOUZA LIMA

THAMARA PANIZA OLIVERIA



POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE SÃO PAULO



CORPO DE BOMBEIROS

AUTO DE VISTORIA DO CORPO DE BOMBEIROS

AVCB Nº 268

O CORPO DE BOMBEIROS EXPEDE O PRESENTE AUTO DE VISTORIA, POR MEIO DO SISTEMA ELETRÔNICO VIA FÁCIL BOMBEIROS, PARA A EDIFICAÇÃO OU ÁREA DE RISCO ABADO, NOS TERMOS DO REGULAMENTO DE SEGURANÇA CONTRA INCÊNDIO DO ESTADO DE SÃO PAULO.

Projeto Nº XXXXXXX/XXXXXXXXXXXX/XXXX

Endereço: Rua das Moções

Complemento:

Bairro: Jardim

Nº: 420

Município: Santo André

Ocupação: Comercial

Proprietário: XXXXX XX XXXXX

Responsável pelo Uso: Objetiva Consultoria em Segurança do trabalho LTDA

Responsável Técnico:

CREA/CAU: XXXXXXX

ART/RRT: XXXXXX

Área Total (m²): 100 m²

Área Aprovada (m²): 100 m²

Validade: xx/xx/xxxx

Vistoriador: XXXXXX XX XXXXX XXXX

Homologação: XXXXXXXXXXX X XX

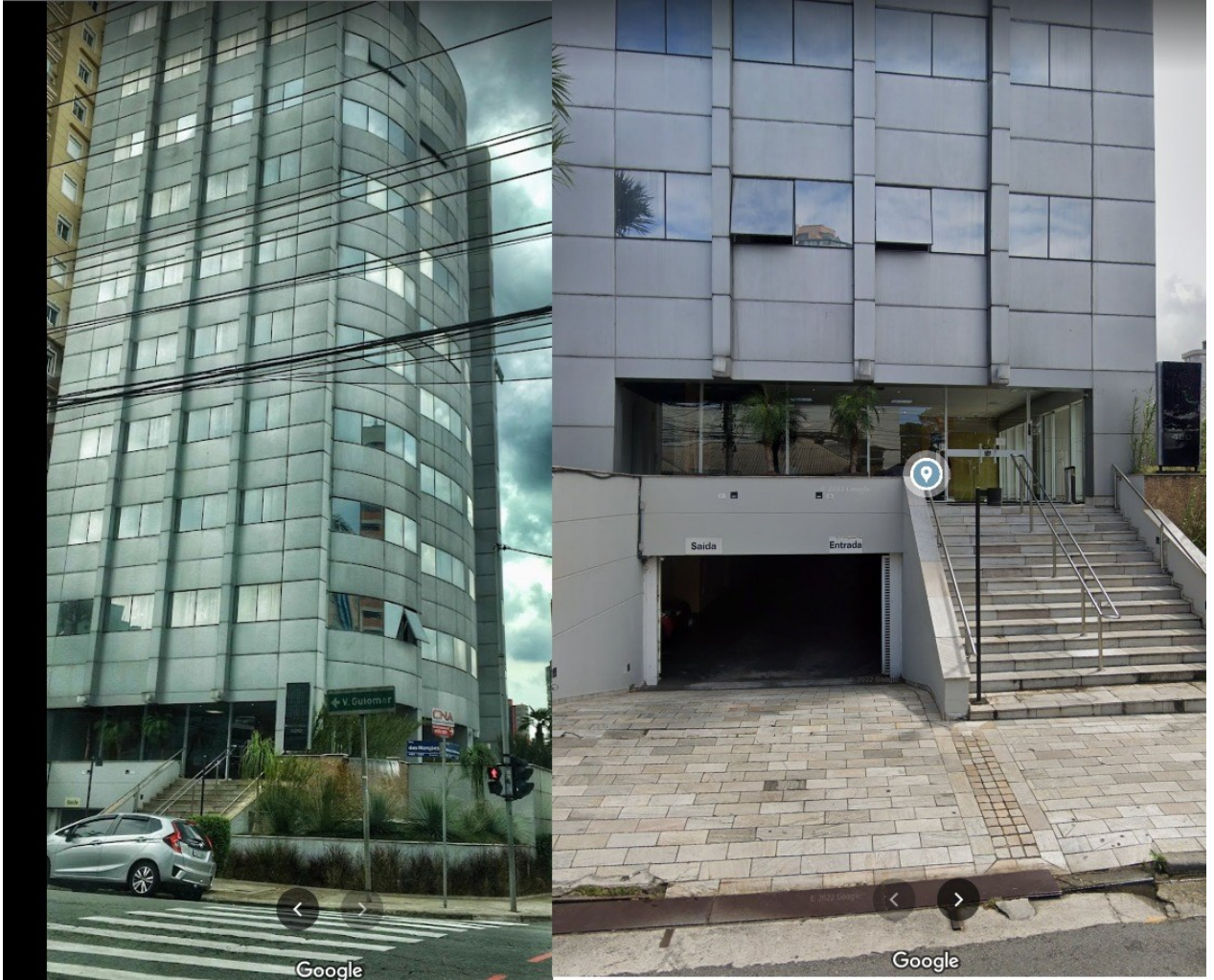
OBSERVAÇÕES: Cópia deste AVCB deverá ser afixado em local visível na entrada da edificação

NOTAS: 1) O AVCB deve ser afixado na entrada principal da edificação, em local visível ao público. 2) Compete ao proprietário ou responsável pelo uso da edificação a responsabilidade de renovar o AVCB e de manter as medidas de segurança contra incêndio em condições de utilização, providenciando a sua adequada manutenção, sob pena de cassação do AVCB, independente das responsabilidades civis e criminais.



Documento emitido eletronicamente pelo Sistema Via Fácil Bombeiros. Para verificar sua autenticidade acesse a página do Corpo de Bombeiros www.corpodebombeiros.sp.gov.br, ou utilize o aplicativo para dispositivos móveis "Bombeiros SP".

 REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL CADASTRO NACIONAL DA PESSOA JURÍDICA			
NÚMERO DE INSCRIÇÃO XXXXXXXXXX	COMPROVANTE DE INSCRIÇÃO E DE SITUAÇÃO CADASTRAL		DATA DE ABERTURA xx/xx/xxxx
NOME EMPRESARIAL Objetiva consultoria em Segurança do Trabalho LTDA			
TÍTULO DO ESTABELECIMENTO (NOME DE FANTASIA) Objetiva Consultoria em seg			PORTE
CÓDIGO E DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE ECONÔMICA PRINCIPAL 7119-7/04 Serviço de Pericia Tecnica Relacionados á Segurança do Trabalho			
CÓDIGO E DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES ECONÔMICAS SECUNDÁRIAS *****			
CÓDIGO E DESCRIÇÃO DA NATUREZA JURÍDICA *****			
LOGRADOURO Rua das Monções	NÚMERO 420	COMPLEMENTO *****	
CEP 09090-521	BAIRRO/DISTRITO Jardim	MUNICÍPIO Santo André	UF SP
ENDEREÇO ELETRÔNICO objetivaseg@gmail.com		TELEFONE (11) XXXX-XXXX	
ENTE FEDERATIVO RESPONSÁVEL (EFR) *****			
SITUAÇÃO CADASTRAL Ativa		DATA DA SITUAÇÃO CADASTRAL xx/xx/xxxx	
MOTIVO DE SITUAÇÃO CADASTRAL *****			
SITUAÇÃO ESPECIAL *****		DATA DA SITUAÇÃO ESPECIAL *****	



Endereço: Rua das Monções, 420- Jardim, Santo André- SP CEP 09090-521.

4 Marketing

4.1 Definição de Marketing

Marketing é um procedimento administrativo e social no qual uma pessoa ou um grupo adquire o que precisa através da criação de um produto, um meio de divulgação etc. Também é usado como uma forma de suprir as necessidades humanas e sociais de uma forma lucrativa. Ele consiste em executar e planejar a definição do produto, preço, promoção e praça. Ele mostra a necessidades do cliente para executar a comercialização de uma empresa através das suas estratégias e ferramentas.

O Marketing é uma função organizacional e um conjunto de processos que envolvem a criação, a comunicação e a entrega de valor para os clientes, como a administração e relacionamento com eles, de modo que beneficie a organização e seu público interessado. (KOTLER e KELLER, 2006, p. 4).

Algumas formas de usar o marketing podem se destacar pela grande maioria a trazer mais resultados. Por isso uma pesquisa bem-feita ajuda a encontrar a melhor estratégia.

4.1.1 Os 4 P's de Marketing

Praça - Seria a distribuição, isto é, a maneira como o produto será distribuído no mercado e como o cliente chegará até ele.

Este diz respeito ao local do qual ocorrerá a distribuição do produto ou do serviço da empresa.

Este nome "praça" deu-se, pois não havia sentido se o método 4 p's na verdade se chamasse 3 p's e 1l, determinando assim, a nomenclatura Praça.

Exemplos: Loja física, virtual, redes sociais e etc.

Promoção - Formas de estratégias que serão utilizados para divulgar o produto/serviço. Isto é, os meios que a empresa utilizará para que chegue até o cliente, e os mesmos tenham conhecimento do serviço ou produto.

Alguns meios de divulgações são:

- Eventos;
- Patrocínios;
- Anúncios;
- Marketing Direto (telemarketing e mala direta, por exemplo);

Produto – Retrata as decisões sobre a qualidade, características e opções, designer do produto e sua embalagem, a linha de produtos produzidos, se o produto vai ter assistências e garantias. Mostrar qual será o diferencial do produto final.

Isso também se equivale aos serviços prestados de uma empresa, que seria o produto oferecido por ela.

Preço - O próprio nome já diz, é a somativa dos custos envolvidos na produção à entrega e acrescentar uma parte no lucro. Nela também se entende o serviço que é um produto que a empresa de consultoria faz. A demanda desse produto/serviço oferecido varia de local onde ela se estabeleceu, por tanto ela pode acabar variando de preço, tendo mais lucro ou nem tanto.

4.1.2 Como aplicar – Teoria e Prática

O Marketing pode ser aplicado em outdoor, comerciais em rádios e televisão, porém temos também as redes sociais com as publicações, stories, caixas de perguntas, cursos on-line, o dia a dia da empresa, mostrando a rotina empresarial e das visitas, os feedbacks dos clientes, enquetes e conteúdos divertidos que frizam prender a atenção das pessoas e das empresas pequena e médio porte, trazendo um conteúdo que não cansa, rápido e prático.

Em horários que as pessoas mais ficam online, as pessoas que cuidam dessa parte do Marketing da empresa postam o conteúdo, todos os dias.

Uma das coisas que ajuda na potência das visualizações das imagens e vídeos divulgados, são os aplicativos pagos que lá podem fazer a sua identidade e, pagar para promover os conteúdos para chegar a mais pessoas, também contratar pessoas para cuidar das redes sociais da empresa e entre outros aplicativos é um bom investimento para crescer nessa área.

Na prática as empresas precisam usar um diferencial para chamar o cliente, como um serviço avançado em acrescentar mais conhecimento na vida do cliente, colocar sorteio de cursos, palestras, workshop, coach para palestrar online, dando benefícios e promoções.

Portanto para saber se está dando resultados, a empresa sempre estará fazendo pesquisas de satisfação que mostra se está trazendo sucesso, se está agradando e trazendo clientes novos.

4.1.3 Marketing na Empresa Objetiva Consultoria em Seg.

Pensamos em alguns meios de divulgação, e chegamos na conclusão será feito através (em sua maioria) nas redes sociais que é um meio de divulgação que impacta as pessoas, com poucas palavras objetivas e bem claras, para ficar registrado na

cabeça das pessoas, porque afinal ele permanecerá 24 horas por dia, deixando assim nossa marca memorável e destacando melhor o que nossa empresa tem a oferecer.

A maior delas com sabemos é o Instagram que é a rede social que mais cresce no meio digital, sendo assim poderemos identificar quem são as pessoas que mais acompanham nosso trabalho, analisando também nosso concorrente e suas estratégias, verificando melhor as que trazem bons e maus resultados ,conhecendo melhor os produtos(serviços) que o público prefere e com o maior número de engajamento, vendo a falha do concorrente será possível desenvolver soluções, fazendo algo inovador e atrativo que atraiam a atenção do nosso público alvo, sempre passando confiança para o cliente, desta maneira nossa visibilidade e a venda do nosso serviço irá crescer no Instagram, tendo assim um bom relacionamento com nosso público, atraindo novos clientes de maneira simples e eficaz.

Além disso, pensamos também em mandar propostas para as empresas que sejam nossos clientes potenciais contando nossas vantagens e serviços que podemos prestar.

4.1.4 Logotipo, Slogan e Cartão de Visita da Empresa Objetiva Consultoria em Seg.

Slogan: Comprometa-se com sua segurança

Imagem 1: Post do Instagram



Fonte: Do próprio autor, 2022.

Imagem 2: Logotipo da empresa Objetiva Consultoria em Seg.



Fonte: Do próprio autor, 2022.

Imagem 3: Cartão de Visita Objetiva Consultoria em Seg.



Fonte: Do próprio autor, 2022.

4.1.5 Segmentação de Mercado

A segmentação de mercado nada mais é um planejamento estratégico que tem que ser feito antes, durante e depois que a empresa foi idealizada. Ela deve ser feita constantemente durante todo o ciclo da empresa, ou seja, o segmento de mercado é muito importante para a vida da empresa.

Com ela saberemos o rumo certo, onde colocaremos o nosso dinheiro, o que fazer quando a empresa entrar em crise, público-alvo que iremos atingir. Tudo isso implica de como vamos atender tudo para não temos perda de dinheiro e tempo.

4.1.5.1 Elaboração da estratégia do segmento

Dependendo do tipo de negócio da empresa, mas geralmente se usa no começo a definição de um objetivo claro e ações estratégicas corretamente direcionadas. Este é o melhor momento de pesquisar e ver várias variações do que possa ocorrer, melhor prevenir do que remediar.

Esses são alguns exemplos de segmento:

- Segmentação geográfica: Ver onde os clientes estão, quais países, costumes, localidade, área urbana ou rural, quais as necessidades regionais.
- Segmentação psicográfica: Estilo de vida, atitudes, valores, hábitos e opiniões.
- Segmentação comportamental: Onde compram, qual a frequência desta compra, qual a necessidade de compra desse produto/serviço.
- Elaborando um formulário adequado: Para isso se precisa elaborar um questionário para saber sobre tudo isso, assim economiza tempo e dinheiro.

Na prática, existem 4 passos para pôr a segmentação em ação. Eles são:

- 1) Consciência de que o mercado se compõe de diversos segmentos de público;
- 2) Escolha dos segmentos;

- 3) Foco no público-alvo eleito; e
- 4) Ajustes constantes;

4.1.6 Pesquisa de campo

A Pesquisa de campo é uma das etapas da metodologia científica que corresponde à observação, coleta, análise e interpretação de fatos e fenômenos. Fenômenos que podem ocorrer dentro de nichos, cenários e ambientes.

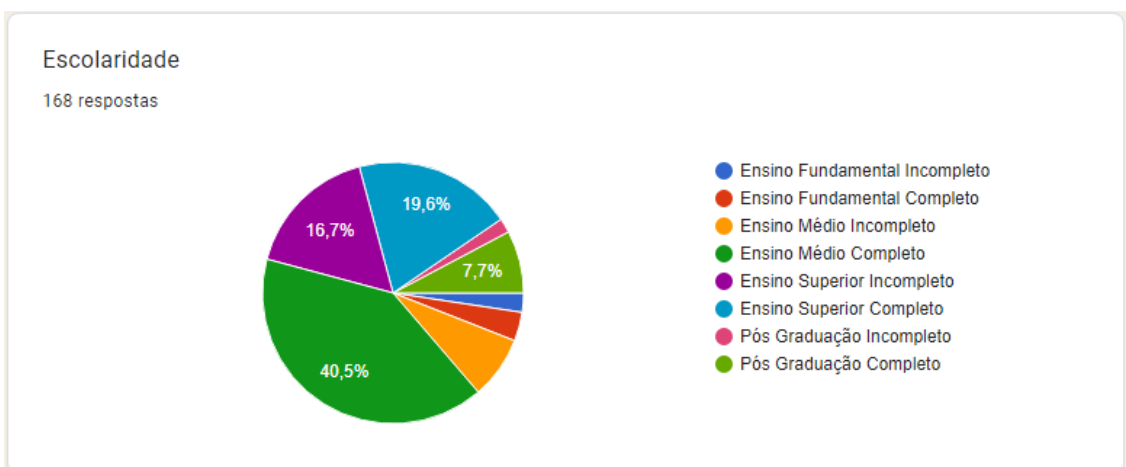
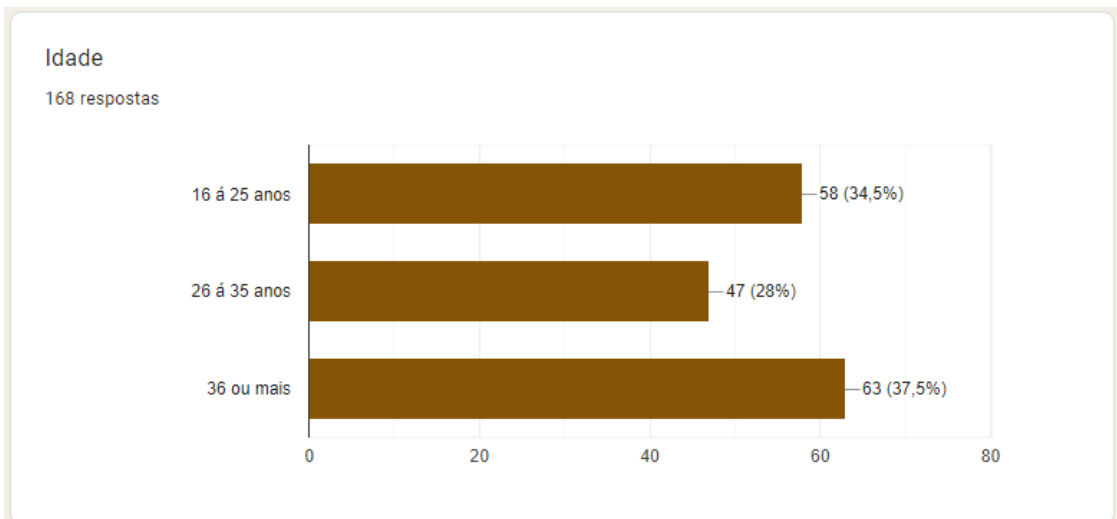
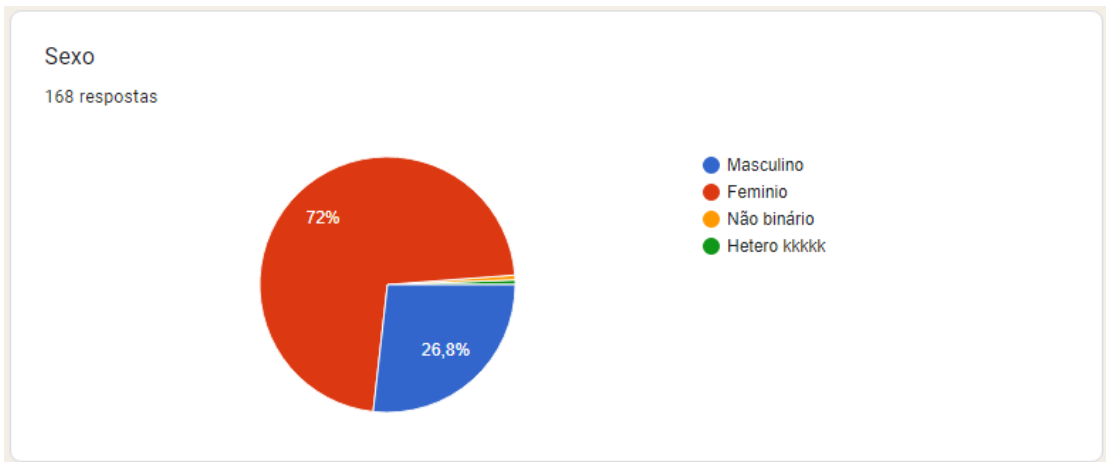
Esta é ela é importante por extrair dados e informações diretamente do objeto de estudo.

4.1.7 Metodologia

Pesquisa realizada no período de 01/08/2022 a 30/08/2022 através de questionário digital, elaborado pela plataforma Forms, e enviado através das redes sociais através do link: <https://forms.gle/KWBkWAAtVmYMW4Ba69>

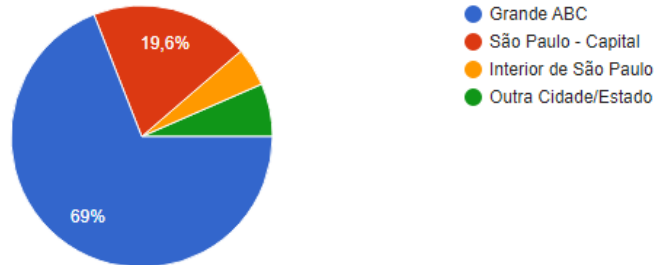
168 pessoas responderam a nossa pesquisa.

4.1.8 Gráficos



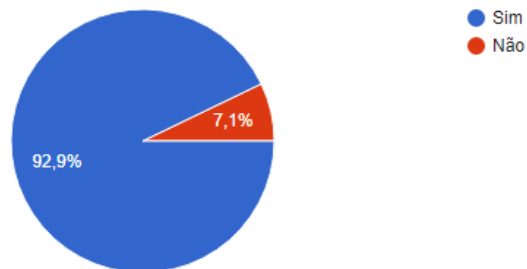
Localidade que reside

168 respostas



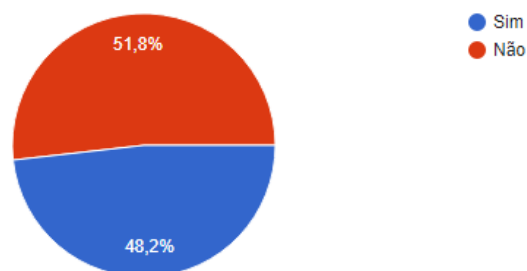
Você Trabalha/Trabalhou?

168 respostas



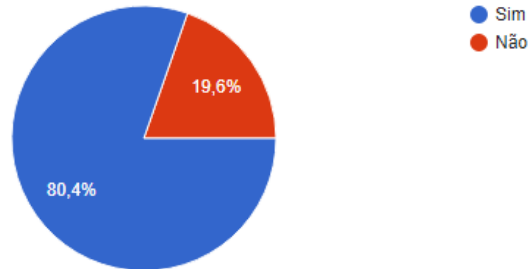
Onde você trabalha/trabalhou já aconteceu algum acidente?

168 respostas



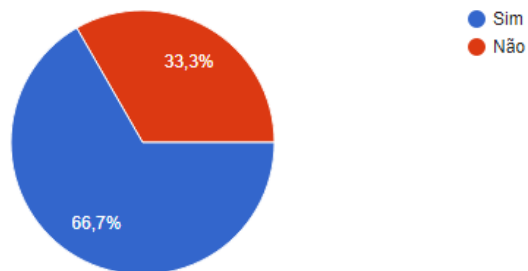
Você já foi instruído da importância dos EPI's?

168 respostas



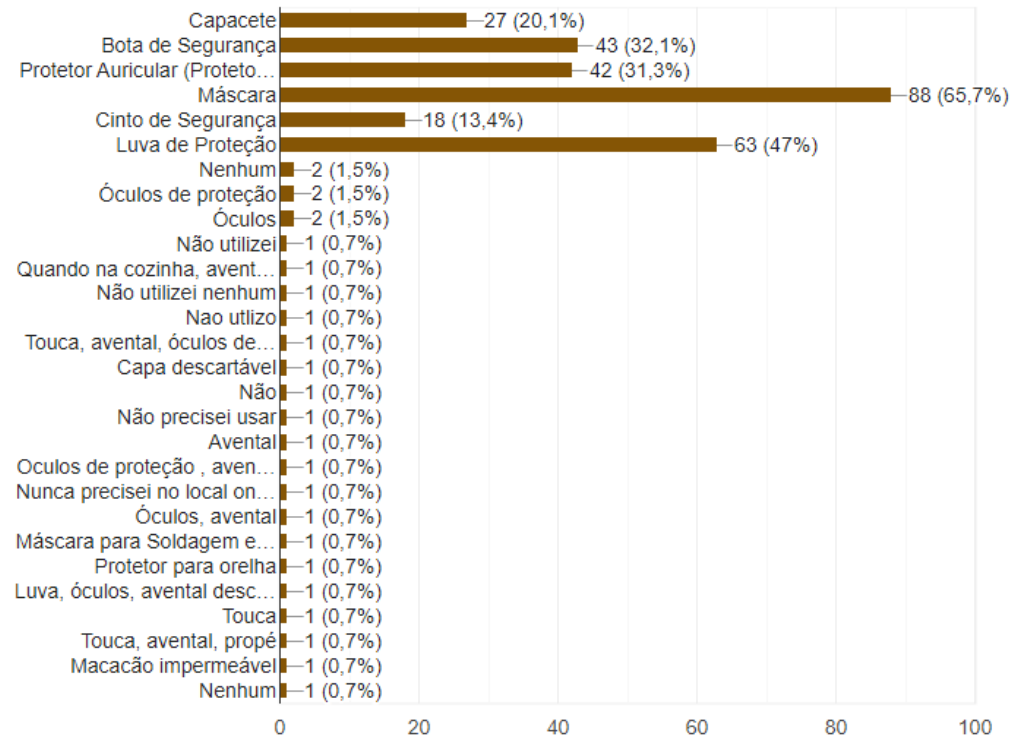
Você utiliza/utilizou algum EPI?

168 respostas



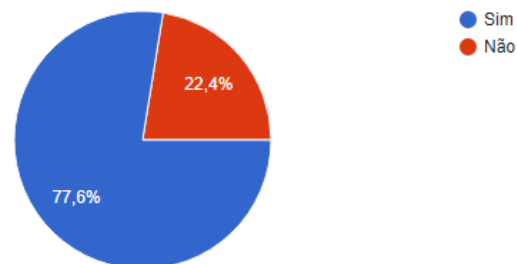
Se já utilizou, quais foram?

134 respostas



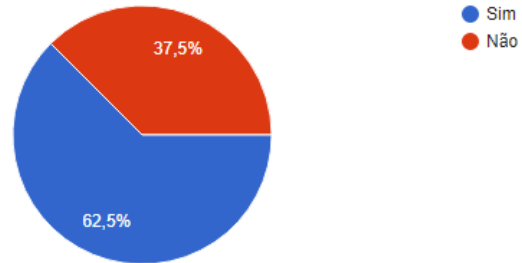
Se faz uso, foi orientado de como utiliza-lo?

147 respostas



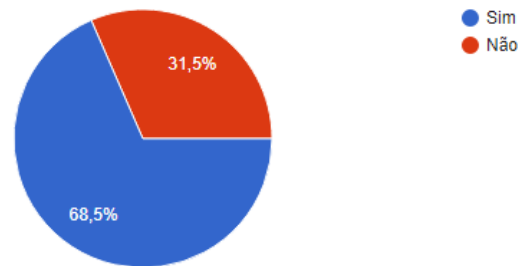
Onde você trabalha/trabalhou tem a supervisão do uso correto dos EPI's (Equipamentos de Proteção Individual)?

168 respostas



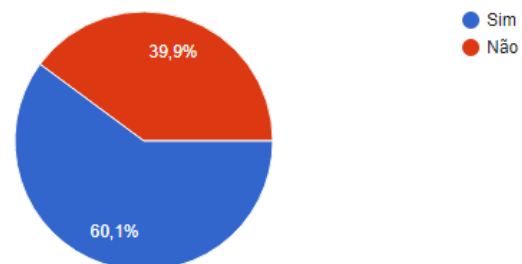
Já ouviu falar de consultoria de segurança do trabalho?

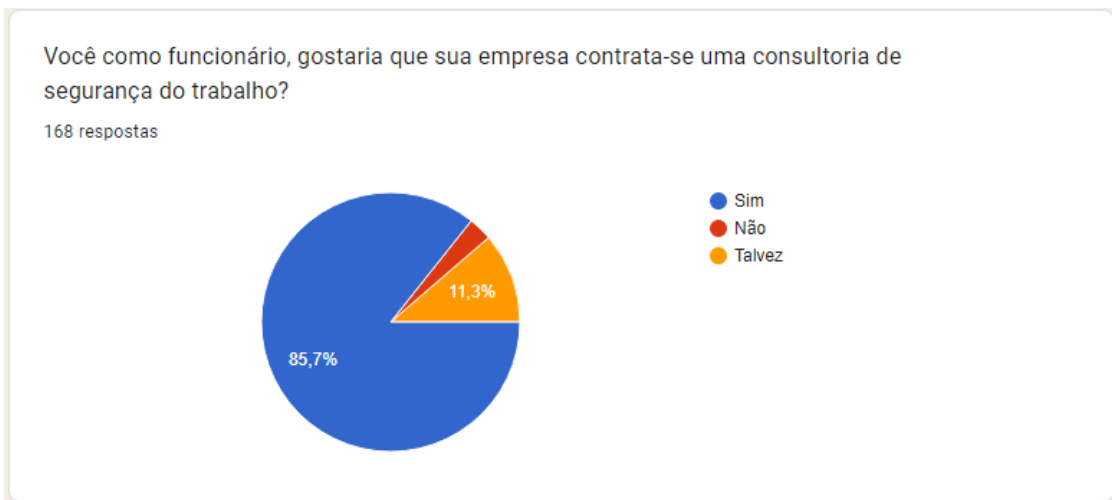
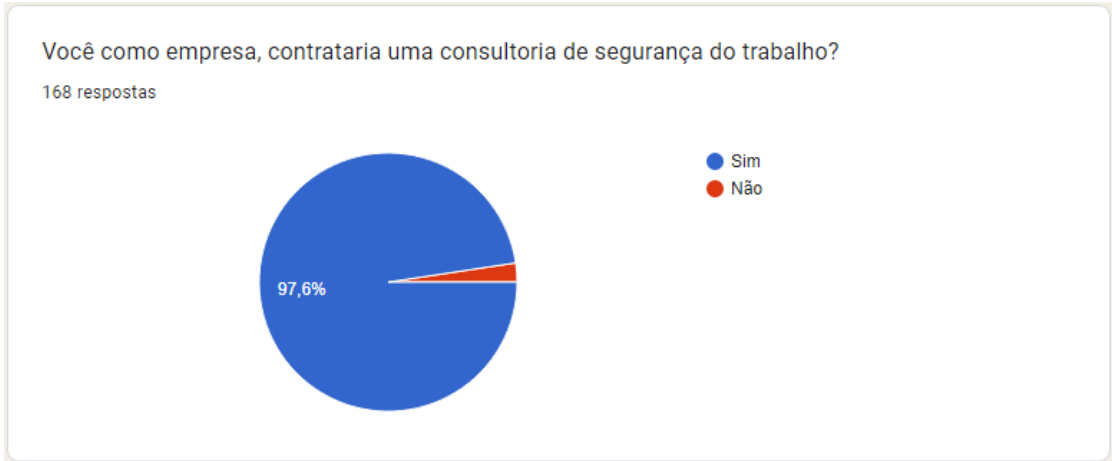
168 respostas



Você já participou de palestras sobre segurança no trabalho?

168 respostas





4.1.9 Análise dos gráficos

Analisando os gráficos, podemos ver que de 168 respostas, 66,7% das pessoas já utilizaram EPI e 80,4% delas já foram instruídas da importância deles.

Com 65,7 %, o EPI mais utilizado é a máscara de proteção, ficando em segundo lugar, com 47% as luvas de proteção.

4.1.10 Conclusão da análise

Pela nossa pesquisa de campo, 97,6% das pessoas que o fizeram sabem da importância de uma consultoria de segurança do trabalho e contratariam esses serviços.

A Área que iremos atuar será de Consultoria sobre Segurança do Trabalho em empresas de pequeno e médio porte localizadas no GRANDE ABC E CENTRO SP, principalmente em indústrias que não tenham o setor de segurança do trabalho em sua instituição.

Assim sendo, percebemos que essa área que iremos atuar é de suma importância, pois percebemos a defasagem que existe no mercado. Não é todas as empresas que tenham esse setor de segurança do trabalho que é implementada pelo departamento de RH, por não vermos pessoas capacitadas para exercer tal ato resolvemos ser nos mesmos os capacitados a executar essa função.

5 Recursos Humanos

Definição e história de Recursos Humanos

A área de recursos humanos (RH) teve sua origem no início do século 20, no começo seu nome era Relações industriais pois seu surgimento coincidiu com a terceira revolução industrial.

O RH foi crescendo após esse período e agrupando diferentes responsabilidades e desafios que antes ninguém poderia imaginar que existiriam.

O RH teve fases históricas, podendo ser divididas em cinco fases:

- Fase Contábil - antes de 1930;
- Fase Legal - 1930 a 1950;
- Fase Tecnista - 1950 a 1965;
- Fase Administrativa - 1965 a 1985;
- Fase Estratégica - 1985 até os dias de hoje.

Os funcionários da área de RH, no final dos anos 80, começaram a desenvolver uma posição estratégica no âmbito de planejamento e operação das empresas.

Com os avanços da tecnologia, o desdobramento do setor segue em extremo crescimento e vem se tornando bastante relevante para o desenvolvimento estratégico das empresas.

O RH é um dos setores mais estratégicos e determinantes para a sustentabilidade dos negócios. A eficiência do setor é necessária para tornar a instituição mais sólida e competitiva, melhorando a experiência do cliente externo e interno, implantando ferramentas que valorizem o ser humano.

Percebe-se, pela história do RH, que esse setor foi sendo construído com um conjunto de princípios, valores, estratégias e técnicas que objetivam o desenvolvimento organizacional, favorecendo o alcance de metas a favor da otimização de resultados.

5.1.1 RH 4.0

O RH 4.0 ou indústria 4.0, deu-se devido a necessidade de atualização tecnológica das empresas no mercado, tornando assim, o RH mais estratégico ao obter novos talentos e no desenvolvimento do capital humano para aplicarem as novas tecnologias, resultando em uma maior produtividade para as organizações.

Com essa Quarta Revolução Industrial, a busca por diminuir o sistema mais burocrático e ampliar a área estratégica da valorização da força do trabalho, as organizações estão buscando como uma de suas principais buscas do RH o desenvolvimento organizacional.

Como as demais empresas já substituíram o esforço físico pelas atividades automatizadas, acarreta assim, em um novo perfil profissional, tendo como responsabilidade o RH em buscar perfis que correspondem as necessidades para os novos processos.

Com isso, o RH 4.0 deverá analisar e procurar, gestão de conflitos, aumento de produtividade, retenção de talentos etc.

5.1.2 Cultura Organizacional

É como as pessoas interagem entre si em um ambiente e como esse ambiente evolui baseado nessas interações.

Quando uma empresa apresenta uma cultura fraca que não agrega em nada no desenvolvimento dela e de seus funcionários se tornando uma grande mistura sem consistência é um problema.

Uma cultura é feita de pessoas. E quando chega indivíduos novos, é natural a mudança, que tenha evolução ou seja influenciada pela experiência trazida pelos funcionários novos que vieram de outras culturas. Olhar para a cultura é garantir um crescimento organizacional crescente, sem perder de vista os valores que a fizeram chegar onde está e dar os próximos passos.

Em outras palavras, a cultura é tudo aquilo que permanece na empresa quando os donos não estão no local.

5.1.3 Estrutura Organizacional

A estrutura organizacional é a forma de divisão que a empresa tem, sua hierarquia. Lá se define os cargos, departamentos e ligações entre cada um deles visando atingir os objetivos estratégicos. Sua importância é para garantir o sucesso da administração.

Existem vários tipos de estrutura organizacional, dentre elas estão:

- Estrutura organizacional linear;
- Estrutura organizacional funcional;
- Estrutura organizacional linha-staff;
- Estrutura organizacional matricial;

Também temos a Classificações por departamentalização que visa a hierarquia dentro de cada departamento, dentro elas estão:

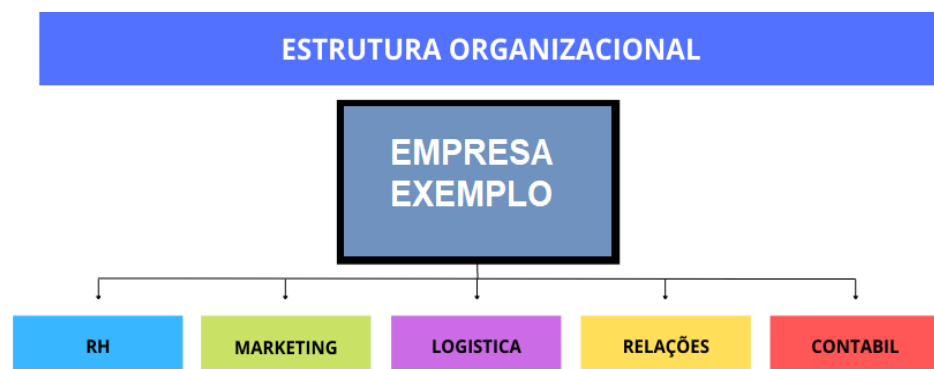
- Estrutura organizacional territorial;
- Estrutura organizacional por clientes;
- Estrutura organizacional por processos;
- Estrutura organizacional por projetos;

Por isso tem que se olhar bem dentro da empresa em como irá estruturá-la para assim não ter maiores problemas com subordinação, pois a empresa, precisa utilizar isso corretamente para não haver erros e uma desorganização dentro dela.

O organograma é a representação gráfica da estrutura formal da organização, demonstrando através de gráficos ou divisão hierárquica do trabalho e dentro dela demonstra a relação do superior com seu subordinado. O organograma deve possibilitar uma fácil leitura para todas as pessoas da empresa.

5.1.3.1 Exemplo de Estrutura Organizacional de uma empresa

Imagem 4: Exemplo de Estrutura de uma Empresa



Fonte: Do próprio Autor, 2022.

5.1.4 Missão Visão e Valores

Em sua definição missão, visão e valores são essenciais para a identidade da empresa, sem elas não sabemos para onde a empresa irá prosseguir e que caminhos vão traçar.

Elas são indicadas para empresas de todos os portes, em especial as que são novas ou as pequenas. Elas servem para definir a direção estratégica da empresa desde o início até onde ela que chegar e suas motivações para isso. Também é útil pois permite que o empreendedor reflita sobre o papel da empresa na sociedade e seu o futuro.

- Missão: É o propósito de a empresa existir. É sua razão de ser.
- Visão: É a situação em que a empresa deseja chegar (em período definido).
- Valores: são os ideais de atitude, comportamento e resultados que devem estar presentes nos colaboradores e nas relações da empresa com seus clientes, fornecedores e parceiros.

5.1.4.1 A Missão, Visão e Valores da Empresa Objetiva Consultoria em Seg.

Missão: Existimos para ser a melhor consultoria de Segurança do Trabalho, mostrando como é fácil cuidar e zelar pelo maior ativo que as empresas têm o colaborador.

Visão: Atingir todos os nossos objetivos traçados tanto no curto como no longo prazo sendo a melhor empresa de consultoria.

Valores: Fazendo tudo isso com Ética, disciplina e coesão mostrando tanto para os nossos clientes, aos nossos colaboradores e aos nossos parceiros.

5.1.5 Recrutamento e Seleção

Recrutamento e Seleção tem a função atrair e escolher o candidato ideal para determinada vaga. Esse processo é fundamental para que contratações de sucesso sejam realizadas. Atrair e reter talentos são o grande desafio da gestão de pessoas.

Têm-se relatos de que foi na China que ocorreu a primeira tentativa de contratação com uma longa e detalhada descrição de cargo. Em 1917, apareceram as primeiras instituições destinadas a seleção de pessoas.

Com a revolução industrial, veio o surgimento das grandes fábricas com uma demanda muito grande de operários. Naquela época, o operário era visto como uma extensão das máquinas, ou seja, não tinha direitos. Quando surge a Relação Industrial, ela é de suma importância, pois fazia as opiniões dos operários com a indústria. Claro que o gerenciamento de conflitos era extremamente difícil, o lucro era o que os patrões mais visavam e os empregados só queriam lutar por seus direitos.

Com o passar do tempo, a Relação Industrial evoluiu e se tornou os Recursos Humanos. Foi na década de 30 que a história começou a mudar, pois foi constituída a legislação trabalhista esboçando alguns direitos que ainda eram vistos como regalias pelos patrões.

Em 1943, foi promulgada a CLT — Consolidação das Leis Trabalhistas, obrigando as empresas a adaptarem os seus setores de RH para cumprir a lei. Por conta disso se teve certa valorização dos profissionais de RH.

Hoje em dia existem várias nomenclaturas para o RH, entre elas estão, Recursos Humanos lida com os funcionários, Departamento de Pessoal cuida da parte burocrática e Gestão de Pessoas lida com os colaboradores.

A empresa poderá se utilizar de muitos veículos de comunicação para a realização o anúncio da vaga em aberto, ficará a critério da empresa se deverá constar no anúncio dados relativos ao cargo, remuneração e benefícios, abaixo segue as maneiras mais utilizadas de realizar um anúncio.

- Edital interno;

- Inscrição pelo site;
- Recebimento espontâneo de currículos;
- Utilização de agências especializadas;
- Indicação de pessoas.

O processo de recrutamento e seleção deve ser amplamente abastecido com candidatos em potencial pelo processo de recrutamento. Este processo é um comparativo, de um lado as definições do perfil de cargo e de outro as características dos candidatos, a fim de averiguar qual deles atende as exigências do cargo (CHIAVENATO, 2006).

5.1.6 Departamento Pessoal

O DP como também é conhecido o Departamento Pessoal, é encarregado da contratação do funcionário, pagamento de salários, transporte, férias, licença médica, 13º salário, organização dos horários de trabalho e Rescisão Contratual dos funcionários.

Em outras palavras, ele cuida da burocracia que envolve os colaboradores, com o objetivo de garantir que a empresa esteja de acordo com as leis trabalhistas e não tenha problema com a Justiça do Trabalho. Também é responsável por representar a empresa em ações trabalhistas movidas por funcionários ou ex-funcionários.

Dentre as atividades do DP estão:

- **Setor de Admissão de Pessoal:** responsável por todo o processo de integração do colaborador contratado; a procura pelo profissional no mercado de trabalho; efetua o registro do funcionário conforme a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho); adequa as funções de acordo com o cargo e etc.

- **Setor de Compensação Pessoal:** controlam as frequências, salários, benefícios, taxas de impostos e contribuições.
- **Setor de Desligamento de Pessoal:** encarregado pelo desligamento e pela quitação do contrato de trabalho estende-se na representação da empresa em conjunto aos órgãos oficiais (Sindicato, Justiça do Trabalho etc.) e também, toda a rotina de fiscalização.

Há um equívoco ao confundir DP com Recursos Humanos, visto que o setor de Departamento Pessoal está relacionado a parte mais burocrática, pois elabora as folhas de pagamento, registro das carteiras dos colaboradores, cálculo das guias de INSS e FGTS para efetuar o pagamento, cuida da parte demissional e etc.

Já o setor de Recursos Humanos está voltado ao processo de seleção, ou seja, averiguar as pessoas aptas para um determinado cargo da empresa, testes pré-admissionais, ministrar palestras, efetuar trabalhos voltados para as relações sócias afetivas e etc.

5.1.6.1 Folha de Pagamento

A folha de pagamento demonstra informações sobre o cumprimento da jornada de trabalho de cada funcionário em dados contábeis. Ela é emitida todo final de mês e ao final disso se emite o holerite.

Ela é regida pelo Art. 255 do Decreto 3048, que é responsável por regulamentar a Previdência Social. Nele se fala que todas as empresas devem emitir a folha de pagamento mensalmente, de forma obrigatória.

Na folha de pagamento devem ser apresentados vários fatores, como:

- Faltas injustificadas;
- Horas extras;

- Adicionais;
- Tributos.

Também deverá conter tópicos como obrigatórios, como:

- Nome do profissional seja funcionário ou prestador de serviços contratado diretamente pela empresa;
- Cargo, função ou serviços prestados;
- Parcelas integrantes da remuneração;
- Parcelas não integrante da remuneração como diárias, ajuda de custo e outras;
- Frequência, considerando faltas injustificadas, atrasos e afastamentos;
- Descontos relativos a encargos sociais;
- Indicação do número de quotas de salário-família (caso se aplique);
- Valor líquido que o trabalhador tem a receber;
- Forma de pagamento e data em que esse pagamento será feito.

O holerite é outro tipo de documento em que se têm as informações dos funcionários bem como os cálculos da própria folha. Ela demonstra o quanto o funcionário irá receber e quais foram os valores que foram descontados, uma forma de comprovar que o funcionário está ciente do valor recebido.

Nele deve conter:

- FGTS;
- INSS;
- Descontos de faltas sem justificativas ou suspensões;
- Adicional noturno e hora extra;
- Plano de Saúde e Odontológico quando for o caso e;
- Jornada de Trabalho;

Ainda sobre formas de pagamento, existe o pró-labore que é a remuneração dos sócios pelo seu trabalho á empresa, com um valor justo para todas as partes.

5.1.7 Treinamento e Desenvolvimento

Neste eixo do setor de RH, ao treinar e preparar melhor os funcionários será oferecido aos clientes produtos e serviços de maior qualidade aumentando a satisfação dos mesmos.

O T&D (Treinamento e Desenvolvimento) de uma organização visa melhorar os aspectos que estão abaixo do desejado ou oportunidades para ir além dos objetivos. Com isso, determinando a missão, visão e valores de uma empresa, facilitará na busca de necessidades do qual a organização realmente necessita.

Exemplos de métodos de T&D:

- Entrevistas;
- Discussões em grupo;
- Observações;
- Pesquisa de clima;
- Avaliação de desempenho; etc.

Para o treinamento ser válido, é necessário que haja expectativas atribuídas no período antes, durante e pós o treinamento, para assim, analisarem se a capacitação foi aplicada adequadamente gerando bons resultados ou não.

Exemplos detalhados de T&D:

- **Treinamento de integração:** É uma etapa onde a empresa recebe os novos funcionários, como também aqueles funcionários que ficaram afastados por determinado tempo. Nessa integração a empresa coloca todas as informações que o funcionário deve saber como: sua historia, sua missão, visão e valor, cultura organizacional, sua hierarquia, seus métodos, praticas, metas e entre outros. Portanto criando um vinculo com o nome funcionário.

Para que a implantação de um sistema de gestão tenha sucesso, é importante a integração dos processos aliada à tecnologia, o apoio do suporte, o treinamento e, principalmente, o envolvimento e dedicação de toda a equipe da empresa.
André de Araújo Campos

- **Treinamento comportamental:** Esse treinamento é para a empresa aperfeiçoar e ensinar técnicas e habilidades á seus funcionários, de acordo com as metas, visão, missão de valor da empresa. Treinar também setores a terem um relacionamento funcional entre funcionários assim mantendo o clima organizacional e evolução.

Ricardo Semler em Maverick! (1993) cita "Eu tento criar um ambiente onde os outros tomam decisões. O sucesso significa não ter que ser eu a tomá-las."

5.1.8 Cargos e Salários

As políticas salariais são realizadas através de plano de cargos e salários, que deixa em ordem na parte interna as promoções de trilha de carreira na empresa.

A gestão de cargos e salários ocupa posição no recrutamento do RH, pois se precisa proporcionar um ambiente de motivação e por consequência de produtividade, eliminando os indices que possam causar desequilíbrios salariais ou a insatisfação dos colaboradores. Sua importância de implantação é para ter uma linha condizente

a realidade, mesmo que atualmente não tenha uma legislação trabalhista que trate especificamente da Gestão de Cargos e Salários.

Para haver implantação de cargos e salários precisa determinar:

- Tarefa;
- Função;
- Cargo; e
- Salário;

A diferença entre cargo e função é que o cargo é a posição que uma pessoa ocupa dentro da empresa e a função é o conjunto de tarefas e responsabilidades que correspondem a ela neste cargo.

Para saber qual realmente é o valor que o funcionário deva receber, se faz uma pesquisa para saber esse valor. Geralmente esses valores como piso, média e teto salarial são encontrados entre sindicatos e representantes da categoria em acordos coletivos, dissídios e convenções coletivas.

Esse índice é montado da seguinte forma:

- Cargo: Nome oficial do cargo ou profissão.
- Jornada: Jornada de trabalho média semanal.
- Piso: Piso salarial (Menor salário observado para a função).
- Média: Média salarial para a profissão.
- Maior: Teto salarial (Maior salário pago para a função).
- Salário/Hora: Valor do salário por hora calculado de acordo com a média da jornada de trabalho.

Se deve constar que para definir cargos, funções e salários, o RH deve consultar a classificação brasileira de ocupações (CBO), que é um documento que retrata a realidade das profissões do mercado de trabalho brasileiro. Foi instituída com base legal na Portaria nº 397, de 10.10.2002. Neste site se pode encontrar todas as profissões regulamentadas que existe no território brasileiro.

Imagem 6: Exemplo de CBO

3516 :: Técnicos em segurança do trabalho

Títulos

3516-05 - Técnico em segurança do trabalho

Supervisor de segurança do trabalho, Técnico em meio ambiente, segurança e saúde, Técnico em segurança industrial

3516-10 - Técnico em higiene ocupacional

Descrição Sumária

Participam da elaboração e implementam política de saúde e segurança do trabalho; realizam diagnóstico da situação de SST da instituição; identificam variáveis de controle de doenças, acidentes, qualidade de vida e meio ambiente. Desenvolvem ações educativas na área de saúde e segurança do trabalho; integram processos de negociação. Participam da adoção de tecnologias e processos de trabalho; investigam, analisam acidentes de trabalho e recomendam medidas de prevenção e controle.

Fonte: <http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/pesquisas/BuscaPorTituloResultado.jsf>

5.1.9 Higiene e Segurança do Trabalho

A higiene no trabalho é uma ciência que tem como objetivos reconhecer, avaliar e controlar os riscos que podem ocorrer no ambiente de trabalho. Esses riscos se classificam como processos produtivos e também por acidentes causados pelo ambiente ou pelo processo em que o colaborador se coloca em risco.

Quando determinado o risco, devemos sempre considerar o tempo de exposição, concentração ou intensidade do que pode causar o risco. Mudar hábitos e

a qualidade dos mesmos pode deixar uma higiene de trabalho mais satisfatória resgatando assim o valor humano que a empresa busca.

Exemplo de alguns cuidados com para melhorar a higiene de trabalho:

1. Sempre que possível, mantenha as janelas abertas para uma boa ventilação. Isso ajuda a evitar a contaminação por vírus;

2. A boa iluminação e temperatura são igualmente importantes para a saúde e conforto, por isso, atente-se a esses itens;

3. Princípios de ergonomia devem sempre ser aplicados nos ambientes;

4. Use os cabelos aparados, limpos e penteados e protegidos com toucas ou redes quando for o caso;

5. Previna-se de doenças através de consultas médicas regulares;

6. Use uniformes ou roupas sempre limpas;

7. Use calçados fechados;

8. Não cante, tussa ou espire sobre os alimentos e nem manuseie dinheiro ou fume durante a manipulação.

9. Lave sempre as mãos e mantenha as unhas sempre limpas e aparadas, pois armazenam grande quantidade e variedade de sujeira.

10. Preocupe-se com o lixo que produz e seu descarte correto, pois seu acúmulo traz riscos à saúde e à segurança da população.

A saúde e segurança do trabalho tem um conjunto de normas e procedimentos legais exigidas, para que as empresas os cumpram visando prevenir doenças, acidentes laborais e para proteger os trabalhadores. No Brasil, temos profissionais específicos responsáveis por garantir o cumprimento dessas normas.

Conforme dispõe o art. 19 da Lei nº 8.213/91, "acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho

dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho".

Um ambiente hostil, exaustão e falta de atenção são fatores que podem contribuir para um acidente. A situação é agravada pela falta de uso de EPIs. Manter os imprevistos fora dos locais de trabalho é uma das tarefas mais importantes para as empresas. Nos últimos anos, o número de empregados demitidos por doenças e lesões relacionadas ao trabalho vem aumentando. É fundamental compreender as causas mais comuns de acidentes de trabalho para promover a segurança de todos.

Em caso de acidentes, lesões ou doenças, as consequências tanto para o empregador quanto para o empregado podem ser graves. Multas, indenizações, ou mesmo a cessação das atividades são opções para as organizações.

Já os funcionários podem sofrer com invalidez temporária ou permanente, sem falar nos casos mais graves que podem levar à morte.

As principais causas de acidente de trabalho:

- Quedas de alturas;
- Ferramentas inadequadas;
- Movimentos repetitivos;
- Choques elétricos;
- Excesso de pressão;
- Cansaço e sonolência;
- Não utilizar o EPI adequado.

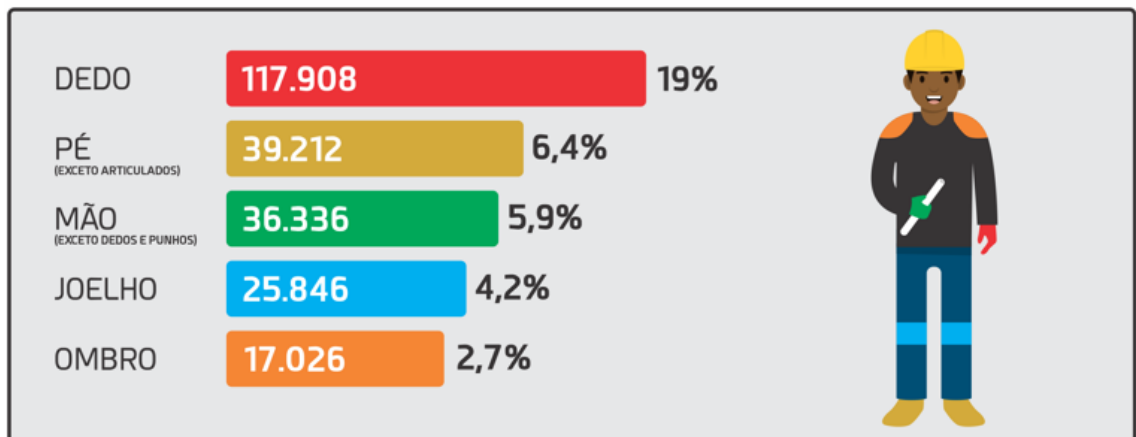
Esses acidentes não causam repercussões apenas de ordem jurídica. Nos acidentes menos graves, em que o empregado tenha que se ausentar por período inferior a quinze dias, o empregador deixa de contar com a mão de obra

temporariamente afastada em decorrência do acidente e tem que arcar com os custos econômicos da relação de empregado. O acidente repercutirá ao empregador também no cálculo do Fator Acidentário de Prevenção - FAP da empresa, nos termos do art. 10 da Lei nº 10.666/2003.

Imagem 7: Partes do corpo mais atingidas por acidentes

AS 5 PARTES DO CORPO MAIS ATINGIDAS POR ACIDENTES

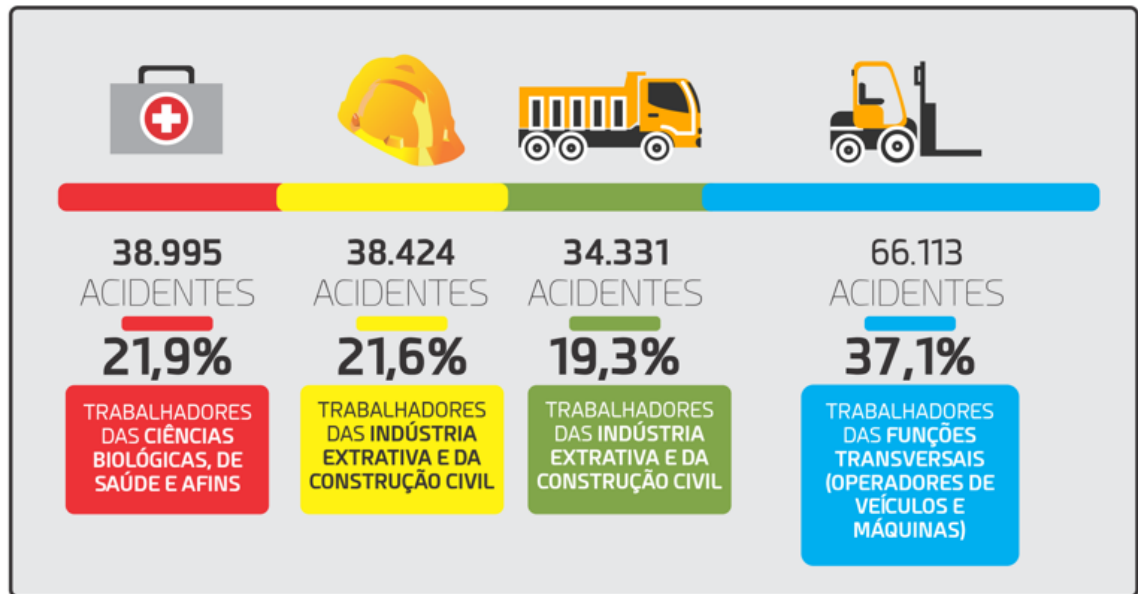
OBS: PORCENTAGEM CALCULADA A PARTIR DO TOTAL DE ACIDENTES
CONTABILIZADOS EM 2015 (612.632)



Fonte: <https://fitf.org.br/brasil-e-4o-pais-onde-mais-acontecem-acidentes-de-trabalho/>

Os acidentes de trabalho geram custos também para o Estado. Incumbe ao Instituto Nacional do Seguro Social – INSS administrar a prestação de benefícios, tais como auxílio-doença acidentário, auxílio-acidente, habilitação e reabilitação profissional e pessoal, aposentadoria por invalidez e pensão por morte.

Imagem 8: As áreas que mais registram acidentes de trabalho



Fonte: <https://fitf.org.br/brasil-e-4o-pais-onde-mais-acontecem-acidentes-de-trabalho/>

Imagem 9: Quantidade mensal de acidentes do trabalho, por situação do registro e motivo, no Brasil - 2018/2020

MESES	QUANTIDADE DE ACIDENTES DO TRABALHO																		
	Total	Com CAT Registrada															Sem CAT Registrada		
		Total															2018	2019	2020
					Motivo			Trajeto			Doença do Trabalho								
2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020		
Total	586 017	586 857	445 814	481 993	487 739	403 694	363 314	375 300	313 575	108 082	102 405	59 520	10 597	10 034	30 599	104 024	99 118	42 120	
Janeiro	47 275	50 473	36 279	38 656	42 027	28 860	29 664	32 253	26 650	8 158	8 906	1 556	834	868	654	8 619	8 446	7 419	
Fevereiro	43 559	48 312	35 288	35 358	40 296	30 310	26 890	30 358	28 259	7 671	9 033	1 450	797	905	601	8 201	8 016	4 978	
Março	52 253	48 927	30 373	42 666	40 692	28 544	32 457	30 797	26 424	9 121	9 054	1 362	1 088	841	758	9 587	8 235	1 829	
Abril	49 196	50 187	20 645	39 876	41 634	19 673	30 146	31 299	16 073	8 797	9 426	1 884	933	909	1 716	9 320	8 553	972	
Mai	49 032	52 833	31 678	39 891	44 228	30 462	29 625	33 069	21 814	9 289	10 152	4 758	977	1 007	3 890	9 141	8 605	1 216	
Junho	48 796	46 555	36 757	40 062	38 997	35 047	29 495	28 999	24 394	9 694	9 240	5 747	873	758	4 906	8 734	7 558	1 710	
Julho	49 751	52 138	42 234	40 914	43 373	39 866	30 651	32 562	27 456	9 349	9 952	6 673	914	859	5 737	8 837	8 765	2 368	
Agosto	55 065	52 827	42 062	45 237	43 757	39 078	33 775	32 929	28 186	10 441	9 971	7 214	1 021	857	3 678	9 828	9 070	2 984	
Setembro	48 293	51 394	42 752	39 859	42 716	38 456	30 008	32 007	29 129	9 067	9 760	7 148	784	949	2 179	8 434	8 678	4 296	
Outubro	53 195	55 218	44 768	44 382	45 882	39 862	33 673	34 983	30 124	9 774	10 084	7 625	935	815	2 113	8 813	9 336	4 906	
Novembro	47 062	43 063	42 937	39 382	35 350	37 937	29 906	29 769	28 495	8 712	4 884	7 358	764	697	2 084	7 680	7 713	5 000	
Dezembro	42 540	34 930	40 041	35 710	28 787	35 599	27 024	26 275	26 571	8 009	1 943	6 745	677	569	2 283	6 830	6 143	4 442	

Fonte: DATAPREV, CAT, SUB.

5.1.10 Benefícios

Os benefícios são uma remuneração adicional aos empregados como parte que se adiciona aos salários, um direito que a empresa dá aos funcionários para uma boa relação dentro da empresa. Lembrando que a muitos são determinadas pelas

convenções de trabalho de cada categoria e outros são definidos pela própria empresa.

Existem vários benefícios, entre eles são:

- Vale Transporte;
- Vale Alimentação;
- Cesta básica;
- Vale Refeição;
- Adiantamento salarial;
- Bolsa de estudo;
- Horário flexível;
- Assistência médica e odontológica; etc.

Esses benefícios são muito utilizados quando se quer manter talentos dentro de sua empresa, eles se adequam ao que o funcionário mais necessita.

5.1.11 Avaliação de Desempenho

A avaliação de desempenho nada mais é que a análise de sua entrega e habilidade técnica na empresa do colaborador, sempre mantendo uma transparência. Assim é possível identificar quais são os colaboradores mais preparados e quais precisam de melhoramento no seu desenvolvimento, ela sempre visa a evolução do profissional juntamente com a empresa e da administração a informação para ver o grau de evolução do colaborador.

Existe vários tipos de avaliação de desempenho, dentre eles:

- Autoavaliação;
- Avaliação de desempenho em grupo;
- Escala gráfica;
- 360 graus;
- Escolha forçada;
- Avaliação de desempenho de competência;
- Metas e resultados, e
- Avaliação de desempenho do líder.

Quando bem feitos, se descobre vários pontos que podem ser cruciais para frear o melhor desenvolvimento da empresa como:

- Falhas na liderança;
- Integração de equipes;
- Carência de treinamento;
- Gaps entre o colaborador e a função exercida por ele.

Com isso exposto a empresa pode traçar o melhor caminho para conseguir reverter o resultado da avaliação anterior.

5.1.12 Relações Trabalhistas

A relação de trabalho seria um serviço por meio de contrato sem vínculo empregatício com a empresa que o solicitou.

Conforme o Art. 3 – CLT, com a seguinte definição “É toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”

Exemplo, um designer que trabalha para uma empresa fazendo todo o conceito visual da empresa, porém ele não tem uma relação de emprego e sim de trabalho, pois é um trabalho temporario que não exige utilizar a CLT e sim um contrato ou um acordo entre partes, por tempo determinado e esporadico.

Vale mostrar que uma relação de trabalho pode tanto ocorrer entre um profissional e uma empresa, quando também entre duas empresas.

Dentre elas temos:

- Estágio Profissional;
- Trabalho Eventual;
- Trabalho Autônomo;
- Trabalho Temporário;
- Diarista;
- Trabalho Avulso; e
- Trabalho Voluntário;

6 Plano de Trabalho

Somos uma empresa de consultoria de segurança do trabalho, soubemos do seu problema e trouxemos a solução com a Objetiva Consultoria em Seg. Para descrever o nosso serviço, damos início com uma pesquisa e coleta de dados em todos os setores e departamentos que tenham ou causam algum problema operacional corroborando para um declínio no ativo da empresa, ou seja, o colaborador.

Nossa consultoria trabalha com indústrias de pequeno porte de 1 a 99 funcionários, visando o melhor caminho para ela, compreendendo melhor o funcionamento da sua empresa e reduzir/abolir os acidentes de trabalho.

Possuímos um método de preços dos quais de 1 a 30 funcionários cobramos R\$ 100,00 por cabeça, de 31 a 60 funcionários cobramos R\$ 90,00 e 61 a 99 funcionários é cobrado R\$ 80,00 por colaborador.

Para um melhor entendimento dos nossos orçamentos, elaboramos uma tabela para um melhor esclarecimento:

Tabela 1: Tabela de Preços

Tabela de Preços	
Funcionários	Preços \$
1 a 30	R\$100,00
31 a 60	R\$90,00
61 a 99	R\$80,00

Fonte: Do próprio autor, 2022.

6.1 Cronograma

- 04 dias durante 4 horas em cada departamento, das 08:00 às 12:00: Coleta de dados para diagnóstico através de questionários para funcionários e gerência;
- 04 dias: Análise de dados coletados e aplicação dos seguintes indicadores se acaso for necessário, por exemplo: Índice de reclamações trabalhistas, diagrama de Ishikawa, diagrama de Pareto e etc.
- Feedback: Ao final, apresentaremos esses dados junto com a solução e ficará ao critério dos senhores escolher se nossa empresa deverá aplicar o serviço.

6.1.1 Aplicação do Cronograma

Nestes primeiros 04 dias procuraremos ir em cada setor de sua empresa para coletar as informações por meio de questionários com seus funcionários, mantendo o anonimato de cada colaborador.

Estes a seguir são modelos de pesquisa tanto para os funcionários como para supervisores e os donos da empresa.

Questionário para os funcionários:

1. Você utiliza/utilizou algum EPI?
2. Você já foi instruído da importância dos EPI?
3. Se faz uso, foi orientado de como utilizar de maneira correta?
4. Você obteve algum treinamento para o uso de EPI?
5. Você sabe qual a importância do uso correto do EPI, dentro do setor?
6. Ao iniciar no seu posto de trabalho a supervisão entregou os EPI?
7. A ficha sobre os EPI, foi preenchida de forma correta?
8. Se acaso tiver dúvida sobre o uso de EPI, você procura a supervisão?
9. Os EPIS recebidos estão em bom estado de conservação e funcionamento?

10. Os EPIs estão guardados em lugares adequados?

Questionário para supervisores/donos/RH:

1. A empresa tem o hábito de oferecer palestras informando os funcionários da importância do uso dos EPIs?
2. A empresa oferece treinamento em primeiros socorros?
3. A fiscalização do uso correto dos EPIs é feita por quem?
4. Com qual frequência a empresa fiscaliza a validade dos EPIs?
5. A empresa respeita a validade dos EPIs?
6. Os fornecedores (Produtos) são homologados pelo Inmetro?
7. Como é feito o armazenamento dos EPIs?
8. Qual atitude a ser tomada pela empresa caso não haja EPI adequado?
9. Qual o procedimento da empresa quando o empregado se recusa a utilizar o EPI?
10. O funcionário tem a liberdade de pedir outro EPI mesmo antes do seu vencimento?

Após essa aplicação, nos próximos 04 dias vamos apurar os resultados obtidos para aplicarmos nos indicadores e diagramas necessários para mostrar para vocês.

6.1.2 Exemplificando os resultados da apuração

Com os valores coletados pela pesquisa nessa empresa, constamos 18 reclamações trabalhistas, e identificamos 12 desligamentos nesse último mês por conta da segurança do funcionário e entre outras questões.

Através do Indicador de reclamação trabalhista, descobrimos que:

(18/12)• 100

$$1,5 \cdot 100 = 150\%$$

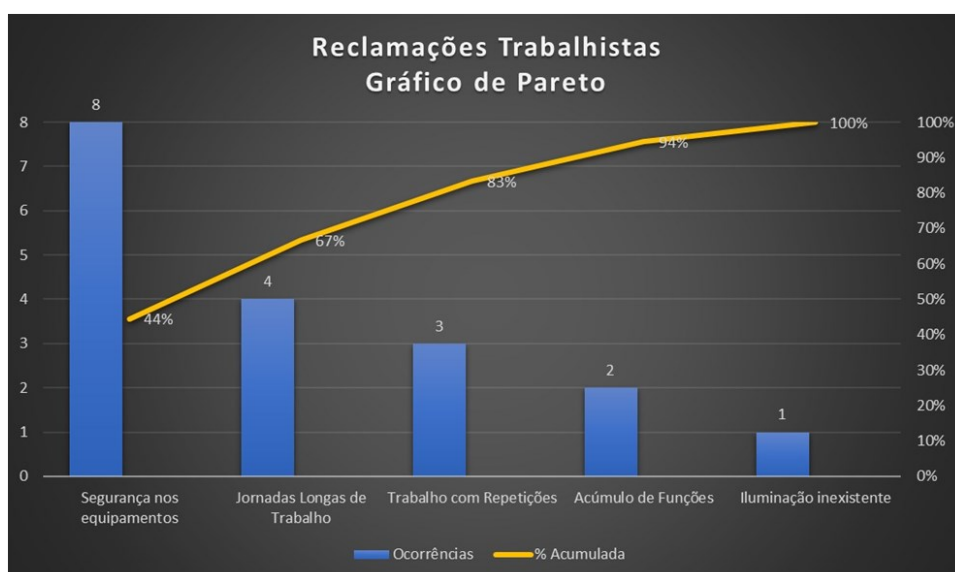
Portanto a taxa de reclamações trabalhistas dessa empresa é de 150%.

6.1.3 Método de Identificação

Para identificar os maiores problemas em sua organização, um dos principais métodos que utilizamos é o Diagrama de Pareto 80/20, isto é, conseguimos através de pesquisas e análises identificar dentre os problemas da sua empresa, quais que representam 20% dos prejuízos da organização. Visto que 80% dos resultados de uma empresa, resultam de 20% das causas. Ao resolvermos os 20%, conseguiremos identificar as iniciativas prioritárias a serem tomadas.

Um exemplo que trouxemos, seria no caso da empresa que possui 99 funcionários, em que há cerca de 18 reclamações trabalhistas, fizemos uma pesquisa e análise destes dados, chegando à seguinte conclusão por meio do Diagrama de Pareto:

Gráfico 1: Reclamações Trabalhistas (Gráfico de Pareto)



Fonte: Elaborado pelos Autores, 2022.

Reclamações	Ocorrências	% Acumulada	%
Segurança nos equipamentos	8	44%	44%
Jornadas Longas de Trabalho	4	67%	22%
Trabalho com Repetições	3	83%	17%
Acúmulo de Funções	2	94%	11%
Iluminação inexistente	1	100%	6%

Total	18
--------------	----

Fonte: Elaborada pelos Autores, 2022.

Sendo assim, nossas iniciativas prioritárias seriam voltadas a segurança nos equipamentos e as jornadas longas de trabalho, buscando as devidas providências e ações necessárias a respeito.

6.1.4 Método de Solução

Também vimos que pelos questionários que a empresa ainda tem uma certa dificuldade na parte de segurança do trabalho, por isso elaboramos uma cartilha explicativa para seus funcionários e para quem tiver interesse sobre a CIPA.

Nesse contexto, efetuaremos as divisões de treinamento na seguinte forma:

- Palestrantes: Raissa e Talita;
- Cursos: Anna Alcía;
- Integração: Rosane;

- Capacitação: Joyce;
- Demonstração dos EPI's: Thamara;
- Dinâmicas: Raissa, Talita, Anna Alcía, Rosane, Joyce e Thamara.

Deste modo, o treinamento ocorrerá com base nos pilares citados acima (Palestras, cursos, integração, capacitação, demonstração dos EPI's e dinâmicas). Para essa aplicação faremos em um lugar adequado para comportar os funcionários, podendo ser dentro da empresa ou em algum local pré estabelecido. Dentro de nossa cartilha terá como conteúdo textos explicando o que é CIPA e SIPAT.

6.1.4.1 CIPA e SIPAT

A comissão interna de prevenção de acidentes (CIPA) tem como objetivo prevenir acidentes e doenças em decorrência do trabalho, é uma ligação direta entre os funcionários e a empresa, de modo a criar um ambiente propício para o desenvolvimento de todos.

De acordo com a NR 5, não são todas as empresas que precisam formar uma CIPA. As que possuem até 19 funcionários não precisam, entre 20 e 50 empregados, algumas já precisam designar pelo menos um funcionário para a função, acima de 50 todas precisam de uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.

A CIPA é formada por representantes do empregador e dos empregados. Os representantes dos empregadores, titulares e suplentes serão designados por eles. Os representantes dos empregados, titulares e suplentes serão eleitos por votos secretos. O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de um ano, permitida uma reeleição.

O mandato tem duração de um ano, podendo haver uma reeleição. Os funcionários eleitos ganham estabilidade no cargo, não podendo ser demitidos sem justa causa até um ano após seu mandato.

A CIPA terá a competência de identificar os riscos do processo de trabalho e elaborar o mapa de riscos, com a participação do maior número de trabalhadores. Elaborar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva na solução de problemas de segurança e saúde no trabalho.

Terá reuniões ordinárias mensais, de acordo com o calendário preestabelecido. As reuniões ordinárias da CIPA serão realizadas durante o expediente normal da empresa e em local apropriado. As reuniões da CIPA terão atas assinadas pelos presentes com encaminhamento de cópias para todos os membros. As atas ficarão no estabelecimento à disposição dos Agentes da Inspeção do Trabalho. Quando houver denúncia de situação de risco grave e iminente que determine aplicação de medidas corretivas de emergência, ocorrer acidente do trabalho grave ou fatal; houver solicitação expressa de uma das representações. As decisões da CIPA serão preferencialmente por consenso.

Anualmente, uma das atribuições da CIPA, é promover uma Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT). Devem ser realizadas palestras, dinâmicas, seminários, gincanas e outras atividades para engajar os funcionários em torno dos temas ligados à SST (saúde e segurança do trabalho).

A SIPAT é um evento que contribui para a redução de acidentes de trabalho nas empresas. A SIPAT é uma das atribuições obrigatórias da CIPA, prevista em lei, de acordo com a NR-5.

Alguns benefícios da SIPAT:

- Redução nas doenças e acidentes ocupacionais;
- Diminuição nos índices de afastamento por tratamento;
- Colaboradores mais saudáveis e produtivos;
- Melhora do clima organizacional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como sabemos, a segurança do Trabalho é de suma importância para a trajetória de uma empresa. Quando ocorre qualquer tipo de acidente de trabalho, as empresas necessitam de pessoas bem instruídas para auxiliar que a vítima esteja de forma confortável enquanto espera a chegada dos médicos.

Ser um designado da CIPA, que é um cargo opcional, é de uma enorme responsabilidade, a pessoa que se candidata tem que saber onde está se metendo e não se candidatar para ter uma "estabilidade laboral". Com tudo isso expostos e entendido que uma empresa necessita desse auxílio, também devemos instruir nossos funcionários a saber o mínimo que se possa fazer.

Por conta disso e de ter trabalhado exaustivamente para ganhar este conhecimento, nossa organização está mais que apta para exercer essa consultoria e treinamento para sua empresa, ajudando a todos a ter sua cartilha e padronização em tudo que lhe foi instruído.

REFERÊNCIAS

<https://brasil.abgi-group.com/a-inovacao/> Acesso em: 09/08/2022 as 21:49

<https://brasil.abgi-group.com/radar-inovacao/artigos-estudos/o-papel-das-empresas-como-promotoras-do-desenvolvimento-tecnologico/> Acesso em: 09/08/2022 as 21:55

<https://m.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/sp/videos/as-10-caracteristicas-do-bom-empendedor> Acesso em 09/08/2022 às 20:15

<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/bis/o-que-e-ser-empendedor.ad17080a3e107410VgnVCM1000003b74010aRCRD> Acessado em: 10/08/2022 as 14:31

Artigo de Adriane Alvarenga da Rocha Pombo sobre empreendedorismo:

[https://bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/A2EE EAD6407D759003256D520059B1F8/\\$File/NT00001D9A.pdf](https://bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/A2EE EAD6407D759003256D520059B1F8/$File/NT00001D9A.pdf) Acesso em: 10/08/2022 as 14:30

<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/empendedorismofeminino/artigoemp reedorismofeminino/10-caracteristicas-de-uma-empendedor-de-sucesso.042b4f9e53bd7710VgnVCM100000d701210aRCRD> Acessado em: 10/08/2022 as 14:35

<https://santandernegocioseempresas.com.br/conhecimento/empendedorismo/empr eendedorismo-no-brasil/#:~:text=Segundo%20Dados%20do%20Portal%20do,neg%C3%B3cios%20em%20funcionamento%20no%20pa%C3%ADs> Acesso em: 10/08/2022 as 16:25

<https://www.arrudaempresarial.com.br/dicas/diferenca-entre-legalizacao-e-regularizacao-de-empresa/#:~:text=A%20legaliza%C3%A7%C3%A3o%20de%20empresa%20consist e,Obten%C3%A7%C3%A3o%20do%20CNPJ> Acesso em 13/08/2022 às 16:32

<https://dicionario.proberam.org/legaliza%C3%A7%C3%A3o> Acesso em 12/08/2022 às 21:50

<https://administradores.com.br/artigos/razao-social> Acesso em 14/08/22 às 19:17

<https://www.jornalcontabil.com.br/razao-social-e-nome-fantasia-como-funcionam-e-como-consultar/> Acesso em 13/08/2022 às 20:58

<https://respostas.sebrae.com.br/o-que-e-contrato-social/> Acesso em 14/08/2022 às 17:10

<https://www.jornalcontabil.com.br/veja-o-que-e-contrato-social/> Acesso em 14/08/2022 às 20:40

<https://www.contabilizei.com.br/contabilidade-online/o-que-e-cnae/#:~:text=O%20que%20%C3%A9%20CNAE%3F,essencial%20para%20obten%C3%A7%C3%A3o%20do%20CNPJ>. Acesso em 15/08/2022 às 20:48

<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/dicas-para-escolher-o-nome-fantasia-da-sua-empresa,59b98b88ba73e410VgnVCM1000003b74010aRCRD>
Acesso em 15/08/2022 às 15:30

<https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/MG/Sebrae%20de%20A%20a%20Z/Segmenta%C3%A7%C3%A3o+de+mercado.pdf> Acesso em 21/08/2022 às 14:58

<https://respostas.sebrae.com.br/conheca-os-4ps-do-marketing-2/> Acesso em 28/08/2022 às 15:08

<https://resultadosdigitais.com.br/marketing/4-ps-do-marketing-mix/#:~:text=Ps%20do%20Marketing%3F-os%204%20Ps%20do%20marketing%20s%C3%A3o%20os%20seguintes,%2C%20Pre%C3%A7o%2C%20Pra%C3%A7a%20e%20Promo%C3%A7%C3%A3o> Acesso em 28/08/2022 às 15:10

KOTLER, Philip. Administração de marketing. 10 ed. [S.L.]: Pearson, 200. 764 p.

<https://resultadosdigitais.com.br/o-que-e-marketing/#:~:text=que%20%C3%A9%20marketing%3F-Marketing%20%C3%A9%20a%20arte%20de%20explorar%2C%20criar%20e%20entregar%20valor,lucrativos%20para%20ambas%20as%20partes> Acesso em 26/08/2022 às 15:45

<https://respostas.sebrae.com.br/conheca-os-4ps-do-marketing-2/> Acesso em 31/08/2022 às 15:45

<https://www.significados.com.br/pesquisa-de-campo/> Acesso em 11/09/2022 às 15:18

<https://administradores.com.br/artigos/a-historia-do-rh> Acesso em 08/09/2022 às 15:52

<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/cultura-organizacional-o-que-e-como-se-forma-e-meios-de->

[fortalecer.bcc3e6def171e510VgnVCM1000004c00210aRCRD](https://www.fortalecer.bcc3e6def171e510VgnVCM1000004c00210aRCRD) Acesso em 08/09/2022 às 21:45

https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/ME_Missao-Visao-Valores.PDF Acesso em 11/09/2022 às 20:18

<https://www.dicionariofinanceiro.com/estrutura-organizacional/> Acesso em 11/09/2022 às 21:06

<https://administradores.com.br/artigos/voce-esta-preparado-para-o-rh-4-0> Acesso em 11/09/2022 às 22:03

<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/recrutamento-e-selecao-pratica/> Acesso em 11/09/2022 às 22:26

CHIAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos: O Capital Humano das Organizações. 8ª Edição, São Paulo: Atlas, 2006. Acesso em 11/09/2022 às 22:30

<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/recursos-humanos-x-departamento-pessoal/> Acesso em 12/09/2022 às 12:27

<https://www.jornalcontabil.com.br/voce-sabe-o-que-e-folha-de-pagamento/> Acesso em 12/09/2022 às 13:12

<https://www.previsa.com.br/folha-de-pagamento/> Acesso em 16/11/2022 às 21:58

<https://administradores.com.br/artigos/treinamento-e-desenvolvimento> Acesso em 13/09/2022 às 13:13

http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/cargos_e_salarios.htm Acesso em 13/09/2022 às 13:14

[Tabela Cargos e Salários 2022 – Piso Salarial das Profissões \(salario.com.br\)](#) Acesso em 20/11/2022 às 15:28

Segurança e medicina do trabalho - Editora Atlas S/A- 61ª edição – 2007

<https://www.portaldaindustria.com.br/industria-de-a-z/seguranca-saude-trabalho/>
Acesso em 13/09/2022 às 22:53

Editora Conceitos.com (set., 2012). Conceito de Benefícios. Em <https://conceitos.com/beneficios/>. São Paulo, Brasil. Acesso em 14/09/2022 às 11:53

<https://www.siteware.com.br/gestao-de-equipe/tipos-de-avaliacao-de-desempenho/>
Acesso em 14/09/2022 às 12:18

Equipe editorial de Conceito.de. (9 de Agosto de 2011). Conceito de relações de trabalho. Conceito.de. <https://conceito.de/relacoes-de-trabalho> Acesso em 14/09/2022
Acesso em 16/10/2022 às 13:16

<https://www2.unifap.br/clauidiomarcio/files/2014/09/Aula-sobre-Organograma.pdf>
Acesso em 30/10/2022 às 16:39

<http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/home.jsf> Acesso em 30/10/2022 às 17:25

<https://www.sesipr.org.br/10-cuidados-de-higiene-do-trabalho-necessarios-para-melhorar-o-ambiente-2-31192-321138.shtml> Acesso em 30/10/2022 às 18:32

<https://fitf.org.br/brasil-e-4o-pais-onde-mais-acontecem-acidentes-de-trabalho/>
Acesso em 30/10/2022 às 18:39

https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/saude-e-seguranca-do-trabalhador/dados-de-acidentes-do-trabalho/arquivos/AEAT_2020/secao-i-estatisticas-de-acidentes-do-trabalho/subsecao-a-acidentes-do-trabalho/capitulo-1-brasil-e-grandes-regioes/1-8-quantidade-mensal-de-acidentes-do-trabalho-por-situacao-do-registro-e-motivo-no-brasil-2018-2019 Acesso em 30/10/2022 às 19:18

<http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/pesquisas/BuscaPorTituloResultado.jsf>
Acesso em 30/10/2022 às 20:48

CAMPOS, André de Araújo. Citações sobre gestão empresarial. Disponível em:
https://www.pensador.com/citacoes_sobre_gestao_empresarial/ Acesso em
18/11/2022 às 14:54

Certificados de conclusão do projeto Inova CPS 15ª Edição 2022

Rosane Pigatto



637d1dfe-ff3c-4d85-8b32-725d0a000062

15^a
ESCOLA DE
INOVADORES
inova cps

Certificamos que **Rosane Pigatto** participou da
"15ª Edição do Curso Escola de Inovadores",
promovido pela INOVA CPS, 40 horas de atividades, no 2º semestre de 2022.

São Paulo, 22 de novembro de 2022

inova cps

cps
Cursos de Pós-Graduação

SÃO PAULO
GOVERNO DO ESTADO
Secretaria de Desenvolvimento Econômico

<https://inova.cps.sp.gov.br/>

Conteúdo aplicado na 15ª Edição da Escola de Inovadores

Módulo	Conteúdo programático
1	Engajar e Mapear
2	Entender
3	Idear
4	Prototipar
5	Testar
6	Formalizar
7	Crescer


Participante: **Rosane Pigatto**
Unidade: **SANTO ANDRÉ - ETEC JÚLIO DE MESQUITA #14**

**ESCOLA DE
INOVADORES
inova cps**

cps
Cursos de Pós-Graduação

SÃO PAULO
GOVERNO DO ESTADO
Secretaria de Desenvolvimento Econômico

Raissa Caroline Reis Moura



637d8931-e978-49c5-838d-7dad0a000062

15^a
ESCOLA DE INOVADORES
inovaCPS

Certificamos que **Raissa Caroline Reis Moura** participou da "**15ª Edição do Curso Escola de Inovadores**", promovido pela INOVA CPS, 40 horas de atividades, no 2º semestre de 2022.

São Paulo, 22 de novembro de 2022

inovaCPS

CPS **SÃO PAULO GOVERNO DO ESTADO**
 | Secretaria do Desenvolvimento Econômico

<https://inova.cps.sp.gov.br/>

Conteúdo aplicado na 15ª Edição da Escola de Inovadores


Módulo	Conteúdo programático
1	Engajar e Mapear
2	Entender
3	Idear
4	Prototipar
5	Testar
6	Formalizar
7	Crescer

Participante: **Raissa Caroline Reis Moura**
 Unidade: **SANTO ANDRÉ - ETEC JÚLIO DE MESQUITA #14**

ESCOLA DE INOVADORES
inovaCPS

CPS **SÃO PAULO GOVERNO DO ESTADO**
 | Secretaria do Desenvolvimento Econômico

Talita de Souza Lima



6385391a-bacc-49bf-a886-0a070a000062

15^a
ESCOLA DE
INOVADORES
inova cps

Certificamos que **Talita De Souza Lima** participou da
"15ª Edição do Curso Escola de Inovadores",
promovido pela INOVA CPS, 40 horas de atividades, no 2º semestre de 2022.

São Paulo, 28 de novembro de 2022

inova cps

cps
CPS São Paulo

SÃO PAULO
GOVERNO DO ESTADO
Secretaria de Desenvolvimento Econômico

<https://inova.cps.sp.gov.br/>

Conteúdo aplicado na 15ª Edição da Escola de Inovadores

Módulo	Conteúdo programático
1	Engajar e Mapear
2	Entender
3	Idear
4	Prototipar
5	Testar
6	Formalizar
7	Crescer

Participante: **Talita De Souza Lima**
Unidade: **SANTO ANDRÉ - ETEC JÚLIO DE MESQUITA #14**

**ESCOLA DE
INOVADORES
inova cps**

cps
CPS São Paulo

SÃO PAULO
GOVERNO DO ESTADO
Secretaria de Desenvolvimento Econômico

Anna Alicia Pereira da Silva



637d9436-8090-4acf-8242-7e030a000062

15^a
ESCOLA DE
INOVADORES
inovaCPS

Certificamos que **Anna Alicia Pereira Da Silva** participou da
"15ª Edição do Curso Escola de Inovadores",
promovido pela INOVA CPS, 40 horas de atividades, no 2º semestre de 2022.

São Paulo, 23 de novembro de 2022

inovaCPS

CPS
Cidade de São Paulo

SÃO PAULO
GOVERNO DO ESTADO
Secretaria de Desenvolvimento Econômico

<https://inova.cps.sp.gov.br/>

Conteúdo aplicado na 15ª Edição da Escola de Inovadores

Módulo	Conteúdo programático
1	Engajar e Mapear
2	Entender
3	Idear
4	Prototipar
5	Testar
6	Formalizar
7	Crescer

Participante: **Anna Alicia Pereira Da Silva**
Unidade: **SANTO ANDRÉ - ETEC JÚLIO DE MESQUITA #14**

**ESCOLA DE
INOVADORES
inovaCPS**

CPS
Cidade de São Paulo

SÃO PAULO
GOVERNO DO ESTADO
Secretaria de Desenvolvimento Econômico

Thamara Paniza Oliveira



637ce596-9e90-4c8a-a647-6b5af8a000062

15^a
ESCOLA DE
INOVADORES
inovaCPS

Certificamos que **Thamara Paniza Oliveira** participou da
"15ª Edição do Curso Escola de Inovadores",
promovido pela INOVA CPS, 40 horas de atividades, no 2º semestre de 2022.

São Paulo, 22 de novembro de 2022

inovaCPS

CPS
Cidade de São Paulo

SÃO PAULO
GOVERNO DO ESTADO
Secretaria do Desenvolvimento Econômico

<https://inova.cps.sp.gov.br/>

Conteúdo aplicado na 15ª Edição da Escola de Inovadores

Módulo	Conteúdo programático
1	Engajar e Mapear
2	Entender
3	Idear
4	Prototipar
5	Testar
6	Formalizar
7	Crescer

Participante: **Thamara Paniza Oliveira**
Unidade: **SANTO ANDRÉ - ETEC JÚLIO DE MESQUITA #14**

**ESCOLA DE
INOVADORES
inovaCPS**

CPS
Cidade de São Paulo

SÃO PAULO
GOVERNO DO ESTADO
Secretaria do Desenvolvimento Econômico