



**GOVERNO DO ESTADO
DE SÃO PAULO**

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA
ETEC DE PRAIA GRANDE TÉCNICO EM
ADMINISTRAÇÃO INTEGRADO AO ENSINO MÉDIO**

**GESTÃO DE PESSOAS APLICADA A SAÚDE OCUPACIONAL: ESTUDO
DE CASO VOLTADO PARA AS EMPRESAS DE MATERIAIS DE CONSTRUÇÃO
EM PRAIA GRANDE**

**ANA BEATRIZ MATIAS CAROLINO
FERNANDA ALVES PEREIRA
JORGE MIGUEL VIEIRA DE ALBUQUERQUE
JULLYA FELIX SANTOS**

**PRAIA GRANDE
DEZEMBRO/2022**



**GOVERNO DO ESTADO
DE SÃO PAULO**

**ANA BEATRIZ MATIAS CAROLINO
FERNANDA ALVES PEREIRA
JORGE MIGUEL VIEIRA DE ALBUQUERQUE
JULLYA FELIX SANTOS**

**GESTÃO DE PESSOAS APLICADA A SAÚDE OCUPACIONAL: ESTUDO
DE CASO VOLTADO PARA AS EMPRESAS DE MATERIAIS DE CONSTRUÇÃO
EM PRAIA GRANDE**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Etec de Praia Grande, do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, como requisito para a obtenção do diploma de sob a orientação dos Professores: Leonardo Sitibaldi Moraes e Thamiris Costa Leandro.

**PRAIA GRANDE
DEZEMBRO/2022**



**GOVERNO DO ESTADO
DE SÃO PAULO**

**ANA BEATRIZ MATIAS CAROLINO
FERNANDA ALVES PEREIRA
JORGE MIGUEL VIEIRA DE ALBUQUERQUE
JULLYA FELIX SANTOS**

**GESTÃO DE PESSOAS APLICADA A SAÚDE OCUPACIONAL: ESTUDO
DE CASO VOLTADO PARA AS EMPRESAS DE MATERIAIS DE CONSTRUÇÃO
EM PRAIA GRANDE**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Etec de Praia Grande, do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, como requisito para a obtenção do diploma de sob a orientação dos Professores: Leonardo Sitibaldi Moraes e Thamiris Costa Leandro.

COMISSÃO EXAMINADORA

DEDICATÓRIA

Dedicamos a presente monografia aos professores do curso, aos orientadores, a todos os nossos familiares, todos aqueles que estiveram presentes e contribuíram para a realização desse trabalho de conclusão de curso.

AGRADECIMENTOS

O desenvolvimento do trabalho de conclusão de curso foi possível somente graças à contribuição de diversas pessoas, dentre as quais agradecemos:

Primeiramente, a nós mesmos, pelo empenho, união, confiança e destreza diante do enfrentamento de obstáculos.

Aos professores e orientadores, que durante o período de um ano nos acompanharam pontualmente, dando todo o suporte e incentivo necessário para a elaboração do projeto.

Aos professores do curso de técnico de administração integrado ao ensino médio que através dos seus ensinamentos permitiram que pudéssemos estar concluindo esse trabalho.

A todas as empresas que abriram suas portas para que realizássemos a pesquisa e obtivéssemos dados utilizados no desenvolvimento.

*No meio da dificuldade encontra-se a
oportunidade*

(Albert Einstein)

RESUMO

Diante da pandemia de coronavírus o presente trabalho foi desenvolvido com o objetivo de apresentar um estudo da gestão de pessoas aplicada a saúde ocupacional, estudando o caso das empresas de materiais de construção em praia grande, ou seja, propõe uma análise da relação da produtividade com a saúde ocupacional, além de estudar a relação da ergonomia com a produtividade dentro das lojas de materiais de construção da cidade. Iniciando um estudo mais aprofundado a respeito da ergonomia e sua relação com a saúde ocupacional foi possível observar as aplicações no ambiente corporativo. Através de pesquisas com os colaboradores e com os representantes da empresa foi possível estabelecer uma relação entre ergonomia, saúde ocupacional, produtividade e diminuição de gastos.

A partir do levantamento de dados que foi possível com as pesquisas feitas, foi promovida uma reflexão dos impactos da saúde com a produtividade e a influência nos gastos da empresa e na obtenção de lucros no ramo construtor, mostrando que a produtividade é um grande e importante fator para a geração de lucros, além de ser um possível investimento para se obter um colaborador bem empenhado, provando que o recurso humano bem empenhado e motivado é essencial para o impulsionamento da eficiência e o crescimento de uma boa reputação empresarial tanto interna, quanto externa.

PALAVRAS-CHAVE: ERGONOMIA; SAÚDE OCUPACIONAL; GESTÃO DE PESSOAS; PRODUTIVIDADE.

ABSTRACT

Faced with the coronavirus pandemic, the present work was developed with the objective of presenting a study of people management applied to occupational health, studying the case of construction materials companies in Praia Grande, that is, it proposes an analysis of the relationship between productivity and occupational health, in addition to studying the relationship between ergonomics and productivity within the city's construction material stores. Starting a more in-depth study on ergonomics and its relationship with occupational health, it was possible to observe the applications in the corporate environment. Through surveys with employees and company representatives, it was possible to establish a relationship between ergonomics, occupational health, productivity and cost reduction.

From the data collection that was possible with the research carried out, a reflection was produced on the impacts of health on productivity and the influence on company expenses and on obtaining profits in the construction industry, showing that productivity is a great and important factor for generating profits, in addition to being a possible investment to obtain a well-committed employee, proving that a well-committed and motivated human resource is essential for boosting efficiency and the growth of good business administration, both internal and external.

KEYWORDS: ERGONOMICS; OCCUPATIONAL HEALTH; PEOPLE MANAGEMENT; PRODUCTIVITY.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1- Sugestões dadas pelos colaboradores para a o aumento da produtividade dentro das empresas de materiais de construção da Praia Grande..... 61

Tabela 2- Sugestões dadas pelos funcionários para a melhora da saúde do deles nas empresas de materiais de construção da Praia Grande..... 61

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1- Faltas mensais nas empresas	55
Gráfico 2- Casos de afastamentos	55
Gráfico 3- Quantidade de afastamentos.....	56
Gráfico 4- Casos de demissão e admissão.....	57
Gráfico 5- Métodos de humanização empregados.....	57
Gráfico 6- Doenças trabalhistas	58
Gráfico 7- Sentimento de bem-estar	58
Gráfico 8- Frequência ao médico	59
Gráfico 9- Conhecimento da síndrome do esgotamento profissional.....	59
Gráfico 10- Faltas justificadas	60
Gráfico 11- Necessidade de afastamento	60

LISTA DE FIGURAS

Figura 1- A diferença do RH para a gestão de pessoas.....	30
Figura 2- O relacionamento do trabalhador com a ergonomia	39
Figura 3- Uma boa equipe forma uma boa empresa	43
Figura 4- Loja Telhanorte	47
Figura 5- Center Castilhos e suas unidades.....	48

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	23
1.1 PROBLEMATIZAÇÃO	24
1.2 HIPÓTESE	24
1.3 OBJETIVOS	25
1.3.1 Objetivos geral	25
1.3.2 Objetivos específicos.....	25
1.4 JUSTIFICATIVA	26
1.5 METODOLOGIA.....	27
2. A ADMINISTRAÇÃO PRESENTE NA GESTÃO DE PESSOAS E A RELAÇÃO COM A ERGONOMIA.....	28
3. RELAÇÃO DA SAÚDE OCUPACIONAL COM A PRODUTIVIDADE.....	32
3.1 ATESTADO ASO	32
3.2 BENEFÍCIOS DA SAÚDE OCUPACIONAL PARA A EMPRESA.....	33
3.2.1 O aumento da produtividade.....	33
3.2.2 Redução de custos.....	33
3.2.3 Queda no número de absenteísmo.....	34
3.2.4 Melhora da imagem da empresa	34
3.2.5 Atração de novos talentos.....	35
3.3 PASSOS PARA A CRIAÇÃO DE UMA CULTURA DE SAÚDE DENTRO DO EMPREENHIMENTO	35
3.3.1 Realização de campanhas sobre saúde.....	35

3.3.2 Envolver os líderes.....	35
3.3.3 Comunicação.....	36
3.3.4 Incentivos de hábitos saudáveis	36
3.3.5 Um bom marketing voltado a saúde.....	36
3.4 SAÚDE OCUPACIONAL E ERGONOMIA	36
4. CAMINHOS DA ERGONOMIA	38
4.1 A PRESENÇA DA ERGONOMIA NO TURNOVER.....	40
4.2 LIGAÇÃO DO ABSENTEÍSMO COM A TAXA DE ROTATIVIDADE E A ERGONOMIA.....	41
4.3 TAXA DE SINISTRALIDADE.....	41
5. NEGÓCIOS E EMPRESAS.....	43
5.1 CONTEXTO HISTÓRICO.....	44
5.2 CLASSIFICAÇÃO DAS EMPRESAS	45
5.3 EMPRESAS ABORDADAS PELO PRESENTE TRABALHO.....	46
5.3.1 Empresa de grande porte	47
5.3.2 Empresa de médio porte.....	48
5.3.3 Empresa de pequeno porte	49
5.3.4 Microempresa	49
6. OS IMPACTOS FINANCEIROS CAUSADOS E PELOS AFASTAMENTOS E APOSENTADORIAS PRECOCES	50
6.1 SETOR FINANCEIRO	50
6.2 AFASTAMENTOS NO TRABALHO	51

6.2.1 Afastamentos por doença ou acidentes.....	51
6.2.2 Afastamentos por licença maternidade e/ou paternidade	52
6.2.3 Afastamentos afastamento por licença-casamento	52
6.3 APOSENTADORIA PRECOCE.....	52
7. DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	54
7.1 DADOS OBTIDOS COM O FORMULÁRIO PARA AS EMPRESAS	54
7.2 DADOS OBTIDOS COM O FORMULÁRIO PARA OS COLABORADORES.....	57
CONSIDERAÇÕES FINAIS	62
REFERÊNCIAS.....	63
APÊNDICE A- FORMULÁRIO DE PESQUISA DA EMPRESA.....	68
APÊNDICE B- FORMULÁRIO DE PESQUISA DOS COLABORADORES	68

1. INTRODUÇÃO

A administração se encontra presente em quase todos os setores de conhecimento, como é o caso da gestão de pessoas, que se trata de importante eixo da administração, e é responsável por fazer a ponte entre a empresa e o funcionário. Esse foi um determinante fator para a escolha desse tema e para a continuação do estudo a respeito da gestão de pessoas aplicada a saúde ocupacional: estudo de caso voltado para as empresas de materiais de construção de Praia Grande.

O presente trabalho terá por objetivo destrinchar a história da administração vinculando a gestão de pessoas e diferenciando-a dos recursos humanos, assunto abordado sucintamente no primeiro ano, na matéria de Técnicas organizacionais e na base tecnológica Gestão de pessoas.

Estabelecendo essa relação, será estudado a saúde ocupacional e o envolvimento com a ergonomia, ciência que visa a compreensão das relações do colaborador as condições de trabalho. Tal estudo mostra-se importante, pois, a ergonomia é fundamental para o mercado de trabalho por melhorar a qualidade de vida do funcionário, onde, conseqüentemente, com trabalhadores mais saudáveis e em um ambiente seguro terá a promoção da eficiência e a diminuição dos gastos da empresa.

Apesar de ser um assunto pouco discutido, com a pandemia assuntos relacionados a saúde e bem-estar tomaram mais evidência e sendo o recurso humano o mais importante dentro da empresa, porque sem funcionários não existe empresa, visamos também estudar o que pode afetar o trabalhador dentro e fora da empresa, principalmente, com fatores que podem estar ligados a aposentadoria precoce, algo que causa vários prejuízos para a organização.

1.1. PROBLEMATIZAÇÃO

No filme *Tempos modernos* de 1936, estrelado por Charlie Chaplin, é mostrado como a qualidade de vida impacta na produtividade do funcionário. Numa das passagens do filme é mostrado que o personagem principal acaba desenvolvendo tiques em decorrência da falta de preocupação da empresa com saúde de seus funcionários. Atualmente, há um grande zelo pelo bem-estar empresarial, tal prática é conhecida como ergonomia e tem impacto também na produtividade e na geração de lucro, uma vez que negligência pode culminar em acidentes, afastamentos e/ou aposentadorias precoce. Segundo o Radar SIT-plataforma do ministério do trabalho e previdência, em 2021, o Brasil registrou 423.217 acidentes de trabalho, uma média de 1.159 por dia. Tais acidentes trazem prejuízos para a empresa, pois ela tem que contratar um funcionário provisório o que acarreta custos. Ademais, um funcionário que trabalha em más condições é muito mais provável que despenhe um trabalho malfeito que precisará ser refeito, custando não só dinheiro, como também, tempo. Visto isso surge a pergunta: Qual a importância da gestão de pessoas aplicada a saúde ocupacional?

1.2. HIPÓTESE

Para elaborar tal solução procuramos adotar a PDSA, que visa evitar doenças e acidentes laborais além de aumentar a produtividade, tornando o ambiente organizacional seguro, confortável, proveitoso e lucrativo. Para atender tais demandas iremos:

- Planejar (plan): Identificar problemas e demandas;
- Fazer (do): Levantar dados e analisar tais problemas e demandas;
- Estudar (study): Traçar soluções para os eventuais problemas;
- Agir (act): Colocar as soluções em prática e ver se elas surtiram o efeito desejado.

Além de observarmos e talvez analisarmos as propostas já implementadas dentro das empresas.

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GERAL

O objetivo geral do presente trabalho consiste em analisar os impactos da saúde ocupacional sobre a produtividade e a geração de lucro, e então, a partir disso desenvolver propostas a fim de promover o bem-estar do colaborador dentro do ambiente organizacional e a diminuição de prejuízos causados por afastamentos, acidentes e/ou aposentadorias precoce. Ao levar em conta o atual e persistente cenário, a pesquisa busca desenvolver soluções que melhorem a qualidade de vida e a produtividade dentro das empresas de materiais de construção de Praia grande, uma vez que tal problemática está inerente a gestão de pessoas.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar os possíveis problemas relacionados a gestão de pessoas que afetam a produtividade;
- Relacionar o impacto da produtividade na gestão de tempo;
- Coletar dados estatísticos que auxiliam na elaboração de propostas;
- Definir as estratégias para a melhoria dos problemas identificados;
- Analisar as propostas já empregadas nas empresas e observar os resultados delas

1.4. JUSTIFICATIVA

O presente trabalho de pesquisa tem por motivação a ênfase atual que vem se dando a assuntos relacionados ao bem-estar dentro e fora da empresa, pois muitos trabalhadores, passam mais tempo nos seus empregos do que em casa, e vários deles adquirem problemas ou sofrem acidentes por causa do trabalho desempenhado, prova disso são os índices de acidentes trabalhistas, apurados pelo Radar SIT em 2021, plataforma do ministério do trabalho, o qual registrou 423.217 acidentes, média de 1.159 por dia. Ao analisar tal panorama, é possível relacionar os impactos dela na produtividade empresarial e diminuição de gastos, uma vez que a adoção de propostas que visem o bem-estar também auxilia na diminuição da rotatividade, ou seja, menores índices de colaboradores que entram e saem da empresa.

1.5. METODOLOGIA

O presente trabalho vai usar as seguintes metodologias:

Método observacional, no qual será observado o andamento da empresa, a produtividade e a evolução ao longo do ano, o método histórico, irá observar como a ergonomia evoluiu e a relevância que foi tomando ao longo dos séculos, o método do “estudo de caso”, o qual dirá quais as ferramentas que a empresa vem utilizado para o aumento da produtividade e da geração de lucros e o método funcionalista, coletará os dados sobre os afastamentos, as lesões por esforços repetitivos (LERs), as aposentadorias precoces e a partir disso descobrir as possíveis causas e saná-las e por fim o método comparativo, no qual consiste em investigar as semelhanças e diferenças abordadas nas empresas.

Os Métodos de Pesquisas que serão usados questionários online e presenciais (fonte primária); serão feitas também, entrevistas com os funcionários da própria empresa e entrevistas com pessoas de fora da empresa (fonte secundária); E utilizará os dados disponibilizados pela empresa (fonte primária).

2. A ADMINISTRAÇÃO PRESENTE NA GESTÃO DE PESSOAS E A RELAÇÃO COM A ERGONOMIA

Adentrando no ramo administrativo, é possível perceber que ele possui raízes profundas e antigas que tem extensão desde muitos séculos atrás, especificamente na região da mesopotâmia com os povos Sumério, no ano de 5.000 AC, os habitantes visavam determinar melhores resultados para os problemas que afligiam a civilização existentes na época. (DEVELOP. Acesso em: 16/08/2022).

Posteriormente, no Egito antigo, Ptolomeu, criou e implementou um sistema financeiro que jamais poderia ser eficaz sem uma administração pública sistematizada e organizada. A chegada na China acontece em 500 AC, com a carência de normas de governo para um império, sendo assim passa a ser desenvolvida a constituição de Chow, possuindo oito regulamentos além das regras de administração pública de Confúcio.

É notável a origem cumprida da ciência administrativa que por vezes revelam outros pontos de partida, alguns apontam seu nascimento nas instituições otomanas, instituições extremamente estáveis detentora de vasto poder no oriente mediterrâneo, pela forma em que operavam, elas eram responsáveis pela administração de grandes feudos na Idade média. (PORTAL ADMINISTRAÇÃO. Acesso em: 16/08/2022).

Na Áustria e na Alemanha, 1550 até 1700, o surgimento se dá devido a grupos formados por professores e administradores que enxergavam na riqueza física e no Estado uma grande valorização. Ao longo da história, o destaque de grandes administradores fica nas mãos da Igreja Católica Romana e das Organizações militares.

Mas, é somente na Revolução Industrial, que o ato de administrar ganha fama e evidencia, após a grande explosão de indústrias e, depois, o aparecimento de empresas na Inglaterra no ano de 1780, com o invento da Máquina a vapor por James Watt.

É evidente que administração sempre surge de modo a auxiliar na resolução de alguma necessidade presente no âmago humano, geralmente, carência

de organizar ou sistematizar nem que seja o mínimo possível. Por isso, é visto que ao longo da história é praticamente impossível determinar quando o homem passa a ter consciência de que está administrando algo.

Hoje, depois de séculos de história é visto que a administração é o ramo que vai estudar as normas responsáveis por gerir pessoas, recursos e empresas, além de sistematizar as normas. Uma área de estudo que engloba diversas outras ciências como: a contabilidade, psicologia, ética, ergonomia, gestão de pessoas etc.

“Por outra vertente ensinam Gaither e Frazier (2002, p. 8):

Frederick Winslow Taylor é conhecido como o pai da administração científica. Ele estudou os problemas de sua época cientificamente e popularizou a noção de eficiência – obter o resultado desejado com o menor desperdício de tempo, esforço e materiais.” (ADMINISTRADORES. Acesso em: 16/08/2022)

A gestão de pessoas surge a partir do desenvolvimento do setor de relações industriais com o intuito de fazer uma ponte entre a empresa e os empregados.

“Segundo Chiavenato (2005, p.53), considerado o pai do RH, o departamento de Recursos Humanos surgiu no século XIX, com a necessidade de “contabilizar” os registros dos trabalhadores, as faltas e os atrasos.” (PORTAL DA EDUCAÇÃO. Acesso em: 16/08/2022).

Anteriormente, os trabalhadores eram vistos dentro da indústria como sendo somente um recurso meramente monetário, encerrados através dos olhos contábeis. Esse período é de fundamental importância para a evolução da gestão de pessoas e compreende historicamente desde o início do século 19 até o ano de 1930.

A administração se mostra inerente a gestão de pessoas, com a experiência de Elton Mayo, com a criação da teoria administrativa das relações humanas. No ano de 1927, Mayo, coordena um experimento numa empresa do ramo telefônico, a Western Electric Company, e a partir da experiência ele determinou que os trabalhadores eram influenciados pela fadiga, excesso de trabalho, acidentes, rotatividade, tudo causado pelas más condições de local de trabalho. (BRASIL ESCOLA. Acesso em 18/09/2022)

No Brasil, após a chegada das indústrias e a incessante luta por direitos, é somente na década de 40, durante o Estado novo na Era Vargas, que há a Consolidação das Leis Trabalhistas, CLT. Onde, há o reconhecimento do colaborador e, assim, passa a ter seus direitos garantidos por lei havendo agora a preocupação por parte das organizações em seguir o que a CLT diz.

É na fase Tecnicista, que o Rh inicia o zelo com a eficiência do funcionário dentro da empresa, no qual, o departamento passa a ser responsável pelo recrutamento, treinamento, segurança, salários, benefícios etc. A repartição passa a tomar as formas que é aplicada atualmente. Na década de 60 a gestão toma uma forma mais humanista, após o crescimento do movimento sindical, é dado uma ênfase na relação entre os indivíduos (PORTAL DA EDUCAÇÃO. Acesso em: 16/08/2022).

Ao longo dos anos a gestão de pessoas vai ganhando um espaço dentro das organizações empresariais e se diferencia em muitos aspectos do tradicional Recursos Humanos, ou, RH, sendo vista dentro das mesmas com um ponto estratégico, uma vez que ela ressaltará a valorização do trabalhador na empresa. Principalmente com a chegada da tecnologia, tal recurso se faz ainda mais presente.

Figura 1- A diferença do Rh para a gestão de pessoas



FONTE: GUPY. Acessado em: 18/09/2022

Hoje, a gestão de pessoas é uma vertente integrada aos estudos administrativos, ela é responsável por gerenciar os colaboradores de uma organização, difere-se de recursos humanos em muitos aspectos, dentre os quais se encontram a promoção de ações de melhoramento através de uma cultura de feedbacks e constante comunicação, sempre visando a evolução do clima organizacional e promovendo uma ascensão e identificação dos talentos empresariais, de modo a ajudar o crescimento dos mesmos e da própria empresa. (GUPY. Acesso em: 10/08/2022).

Ademais, a ergonomia é uma ciência preocupada com o bem-estar do trabalhador dentro da empresa, ela vai estudar a interação do homem e da máquina, visando sempre o bem-estar do colaborador dentro e fora do ambiente laboral, sendo prevista e regulamentada pela NR 17. (BEECORP. Acesso em: 17/08/2022)

Sendo assim, é possível notar a relação da administração com a gestão de pessoas, uma vez que ela está integrada aos estudos administrativos e, sendo a gestão de pessoas uma área que busca a valorização do colaborador é considerável que a ergonomia está inerente ao ramo da gestão.

3. RELAÇÃO DA SAÚDE OCUPACIONAL COM A PRODUTIVIDADE

Saúde Ocupacional é um setor específico dentro da área da saúde que trata unicamente da saúde voltada para o trabalhador.

Seu principal intuito é prevenir doenças e outras problemáticas que possam surgir originalmente no ambiente de trabalho. O objetivo principal da saúde ocupacional está voltado para qualidade de vida do colaborador, oferecendo para os funcionários bem-estar físico e emocional, em um ambiente de trabalho propício. Dessa forma, ela é o setor que previne contra riscos e demais problemas que o funcionário venha a enfrentar por conta do ambiente em que ele realiza suas atividades e pode prejudicá-lo físico\emocionalmente.

Através da saúde ocupacional os indivíduos podem realizar as suas atividades no ambiente de trabalho de forma mais tranquila, relaxada e produtiva.

3.1. ATESTADO ASO

O Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) é um documento da Medicina do Trabalho emitido pelas Clínicas de Saúde Ocupacional, ele é obrigatório dentro das instituições pela CLT e regulamentado por uma forte legislação, colocando o empreendimento sobre o risco de multas caso não haja a implementação dessa norma. O ASO examina tanto as atividades laborais quanto o colaborador, verificando os riscos existentes na execução de tais atividades, além de detalhar os perigos encontrados no espaço de trabalho. Após o laudo do médico sobre esse mapeamento, as condições de trabalho do funcionário devem continuar sendo monitoradas. Se encontrarem debilidades, doenças ou outro problema, o empregado deve ser afastado de imediato. O mesmo diagnóstico de aptidão que libera o indivíduo para a execução de suas atividades laborais, indica o atestado de inaptidão, deixando o trabalhador e a empresa cientes de suas condições.

O atestado ASO deve ser emitido norma regulamentadora número 7, a NR-7, que trata do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) junto dos exames: Admissionais, realizado antes da assinatura da carteira de trabalho; demissionais, realizado até a data da homologação; periódicos, realizados

anualmente, indicam se ocorreu alguma alteração na saúde do empregado; mudança de função, acontece apenas quando a mudança de função afetar na saúde do funcionário e retorno ao trabalho, obrigatório quando ocorre o afastamento de um colaborador por um período de 30 dias ou mais, com exceção de férias e viagens a serviço. (SECMED. Acesso em: 10/09/2022)

3.2 BENEFÍCIOS DA SAÚDE OCUPACIONAL PARA A EMPRESA

O cuidado com o trabalhador, obviamente, traz diversos benefícios para a empresa, melhorando sua imagem no mercado e aumentando os lucros. Como vantagens empresariais também podemos citar:

3.2.1 O aumento da produtividade

Com um bom programa voltado ao bem-estar empresarial que oferece um espaço adequado para a realização das atividades laborais, promovido pelas instituições, os colaboradores sentem mais disposição para desempenhar suas funções, além de se sentir mais cuidado, acolhido e pertencente aquele ambiente desenvolvendo maior satisfação ao trabalhar, dessa forma, aumentando a produtividade e, conseqüentemente, os lucros da empresa.

3.2.2 Redução de custos

Com a diminuição dos afastamentos, ações judiciais e a rotatividade de funcionários, ocorre a diminuição dos custos que setor administrativo teria com esses problemas. Com trabalhadores mais saudáveis, também seria possível reduzir os custos com planos de saúde.

3.2.3 Queda no número de absenteísmo

Absenteísmo é a ausência do empregado durante seu horário laboral. De acordo com dados disponibilizados pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), foram concedidos 196.754 benefícios a trabalhadores por conta de afastamentos de suas atividades profissionais por mais de 15 dias, por problemas relacionados à saúde laboral. A média foi de 539 afastamento por dia. Porém, com a ajuda da saúde ocupacional esses dados podem ser evitados, visto que, ela previne doenças que motivam o aumento do absenteísmo.

O cálculo para o índice de absenteísmo é feito com a relação entre o total de faltas e atrasos e a quantidade de dias ou horas trabalhadas pelos funcionários de uma empresa. A unidade de medida utilizada na conta são horas e/ou minutos para cobrir as saídas antecipadas.

A conta será total de colaboradores multiplicado ao total de faltas e atrasos dividida pelo total de colaboradores multiplicado pelo total de dias trabalhados.

Supondo uma empresa que possui cem funcionários trabalhando oito horas diárias durante 20 dias, e possui uma média de 2 funcionários ausente. Ao fazer a conta será possível determinar que a taxa de absenteísmo dessa empresa corresponde a 10%.

Para esse índice não há um consenso de uma taxa ideal, pois tudo pode variar de acordo com o segmento e porte da empresa. Porém estima-se que o ideal seja até 4%, caso passe esse valor a empresa deve entrar em alerta, no exemplo explicado, é aconselhado que a empresa investigue a taxa de absenteísmo.

3.2.4 Melhora a imagem da empresa

A adoção de métodos que priorizem trabalhadores saudáveis causa um ótimo impacto no mercado, melhorando a credibilidade corporativa e demonstrando uma responsabilização social das instituições. Essa boa imagem é de extrema valia na visão dos clientes.

3.2.5 Atração de novos talentos

Os funcionários, obviamente, procuram um ambiente adequado e que se preocupe com seu bem-estar, por este motivo, a empresa que se enquadrar nesse perfil terá mais chances de atrair pessoa extremamente talentosas que trariam consigo inovações e trabalhos bem-feitos.

3.3 PASSOS PARA A CRIAÇÃO DE UMA CULTURA DE SAÚDE DENTRO DO EMPREENDIMENTO.

Já vimos que a preocupação com a saúde do colaborador traz várias vantagens para a instituição empresarial, porém, além de implantar o atestado ASO (documento obrigatório), o que as empresas poderiam fazer para criar uma boa cultura relacionada a saúde e bem-estar empresarial? Alguns métodos podem ser:

3.3.1 Realização de campanhas sobre saúde

Promover campanhas contra a obesidade, tabagismo, diabetes, entre outras, são uma boa opção para a conscientização dos colaboradores. Utilizar das datas temáticas como setembro Amarelo e outubro rosa para realizar palestras e discussões, também é uma boa forma de ajudar e mostrar ao público a preocupação da empresa com seus funcionários.

3.3.2. Envolver os líderes

O envolvimento dos líderes empresariais é de extrema importância para aumentar a confiança dos clientes internos (colaboradores) e externos sobre essas campanhas.

3.3.3 Comunicação

Uma comunicação mais informal e interativa durante as campanhas, atrairá mais a atenção dos funcionários, colaborando para o aumento da adesão das informações

3.3.4 Incentivos de hábitos saudáveis

É muito importante as empresas investirem em ações que promovam a saúde e qualidade de vida, pois, é dentro delas que os funcionários passam boa parte do seu tempo. Seria interessante incentivá-los, por exemplo, a cuidar da saúde física, praticando atividades físicas, e se atentar ao bem-estar mental, procurando um terapeuta ou se preocupando com seu próprio lazer.

3.3.5. Um bom marketing voltado a saúde

Mostrar ao público externo como a organização está atenta a qualidade de vida do seu funcionário, atrai ainda mais clientes e novos funcionários. O employer branding é uma boa maneira de promover essa imagem da empresa, ele é um conjunto de técnicas que tem como objetivo criar essa visão positiva da instituição. Nesse caso, essas técnicas poderiam ter foco na saúde, promovendo campanhas externas, transparecendo a percepção de uma empresa preocupada com a saúde.

3.4 SAÚDE OCUPACIONAL E ERGONOMIA

A saúde ocupacional está muito conectada com a ergonomia, já que, a ergonomia estuda e tenta melhorar a relação entre o funcionário e a organização, reduzindo os riscos e prejuízos para ambos.

Elas têm grande envolvimento com duas importantes normas: o PCMSO e PPRA.

PCMSO, como já citado anteriormente, significa Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, é regulamentado pela Norma Regulamentadora n7 e tem o objetivo de encontrar eventuais problemas que comprometam a saúde do colaborador, através de exames laboratoriais e observações periódicas. Já o PPRA é

o Programa de Prevenção dos Riscos Ambientais, o objetivo deste é tornar o ambiente organizacional mais seguro para seus funcionários, a fim de evitar riscos e problemas em qualquer ambiente de trabalho.

O PPRA deve seguir as 6 etapas, sendo elas: Antecipação e conhecimento dos riscos, estabelecimento de prioridades e metas de avaliação e controle, avaliação dos riscos e da exposição dos trabalhadores, implantação de medidas de controle e avaliação de sua eficácia, monitoramento da exposição dos riscos e registro, e divulgação dos dados. (BLOG DO SÃO BERNARDO. Acesso em: 10/09/2022).

4. CAMINHOS OS DA ERGONOMIA

Com a pandemia do coronavírus pautas relacionadas a saúde, tanto física quanto mental, tiveram uma grande ênfase, prova disso é o estudo feito pela Vittude, plataforma de terapia online, em parceria com a Opinion Box. Onde, em um universo de 2 mil pessoas em todas as regiões do Brasil, 57% dos entrevistados afirmam que passaram a cuidar mais da saúde mental após a pandemia. (OLHAR DIGITAL. Acesso em: 03/09/2022.)

Porém, desde os primórdios o homem busca maneiras de adaptar as melhores formas para desempenhar um trabalho. Um exemplo é o ato de afiar a lança para a caça, isso atualmente, seria considerado ergonômico. Logo, pode-se considerar que a ergonomia nasce a partir da necessidade de sobrevivência em circunstâncias adversas. Contudo, tal conceito só ficou conhecido no mundo empresarial como ergonomia, com a fundação do primeiro campo de conhecimento dedicado a isso, desenvolvido pelo engenheiro inglês Kenneth Frank H. Murrell, a *ergonomic Research Society*, criada no ano de 1949. (REDAÇÃO SHARECARE. Acesso em: 7/09/2022)

A palavra é a junção de dois termos em grego ergonomia, no qual “*ergon*” que significa trabalho e “*nomos*” que tem relação com normas. Sendo assim, de modo geral, a ergonomia visa entender o relacionamento do trabalhador com máquinas, equipamentos e condições de trabalho, assim como a imagem abaixo retrata. (REDATOR PONTOTEL. Acesso em: 02/09/2022)

Figura 2- O relacionamento do trabalhador com a ergonomia



FONTE: INSIGHT EM SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO. Acessado em: 03/07/2022

O termo foi utilizado e ficou conhecido pela primeira vez em 1857, pelo polonês Wojciech Jarstembowsky. Ele a definia como “uma ciência do trabalho que requer que entendamos a atividade humana em termos de esforço, pensamento, relacionamento e dedicação”. (BEECORP. Acesso em 02/09/2022).

A ergonomia pode ser dividida em quatro fases, a tradicional, do meio ambiente, cognitiva e macro ergonomia. A tradicional surge após a Segunda Guerra mundial que foi utilizada primeiramente na área militar para depois ser usada na área civil.

A do meio ambiente visa a relação do homem com os agentes ambientais, tais como, a iluminação, ruídos e temperatura. Já a ergonomia cognitiva é uma ciência multidisciplinar, intimamente ligada a psicologia, começa a partir da década de 80, quando o homem passa a comandar as máquinas, com isso surge a preocupação com os fatores cognitivos uma vez que a tecnologia da informação é uma extensão do cérebro.

A macro ergonomia, nasce da premissa de uma organização que busca o equilíbrio entre a tecnologia, a própria empresa e as pessoas. Tem em sua concepção que todas as ações ergonômicas são em escala e acontece ao longo de toda cadeia produtiva desde as máquinas e equipamentos até a execução de das atividades. (BEECORP. Acesso em: 03/09/2022)

A promoção de um ambiente ergonômico diminui drasticamente as chances do desenvolvimento de doenças ocupacionais, ou seja, transtornos de âmbito mental

e/ou físico. Além de proporcionar para a empresa um aumento da produtividade. Segundo um estudo realizado nos Estados Unidos recentemente pelo “Linking Workplace Best Practices and Organizational Financial Performance”, que foi publicado pelo Journal of Occupational and Environmental Medicine, revelou que as companhias que investem no bem-estar dos trabalhadores são até 235% mais eficientes. (ESTADÃO. Acesso em: 03/09/2022)

A NR-17, norma regulamentadora estabelecida pelo Ministério do trabalho e previdência, prevê que a ergonomia é aplicável a todas as atividades laborais e é de suma importância no ramo empresarial, uma vez que estabelece a segurança, conforto e bem-estar do colaborador dentro da empresa, isso é aplicado depois de uma análise do ambiente e da situação de trabalho. Em caso de não aplicar a norma na organização, além de haver a possível queda da produtividade, a empresa sofrerá com uma notificação podendo acarretar multas, gerando prejuízos financeiros. (REDAÇÃO SHARECARE. Acesso em: 07/09/2022)

É através desse ambiente confortável que há a prevenção de lesões por esforço repetitivos, doenças psicossociais, além de reduzir o número de afastamentos e absenteísmo. De modo a impactar a produtividade e a qualidade de vida do colaborador, fortalecendo a cultura e melhorando o clima organizacional.

4.1- A PRESENÇA DA ERGONOMIA NO TURNOVER.

O turnover está relacionado com a capacidade da empresa de reter talentos, ou seja, nada mais é do que a taxa de rotatividade, normalmente é calculado anualmente, uma vez que para a organização é mais barato ficar com velhos funcionários do que contratar novos, pois isso está ligado a processos seletivos.

No mercado trabalhista uma empresa com altas taxas de rotatividade, pode significar má administração, falta de infraestrutura, salários abaixo do normal e muitos outros fatores. Contudo, também não é bom ter um turnover muito abaixo pois mostra que a empresa é muito tradicional e conservadora, e não está aberta a novas ideias.

As taxas interferem na ergonomia, uma vez que a ergonomia vai ser a chave para a promoção de um melhor ambiente organizacional, impactando

diretamente no turnover, no qual um funcionário que trabalha em um ambiente organizacional seguro e confortável está menos propenso a pedir demissão, com isso a empresa evita gastos com a demissão e contratação de funcionários e aumenta a produtividade, pois promove a satisfação dos colaboradores.

A rotatividade reduzida é sinal de prevenção da imagem e do capital financeiro e intelectual. (GUPY. Acesso em: 03/09/2022)

4.2- LIGAÇÃO DO ABSENTEÍSMO COM A TAXA DE ROTATIVIDADE E A ERGONOMIA

O absenteísmo de maneira geral pode ser resumido como o número de ausências de uma empresa, consiste em um termo usado pelo departamento de Recursos humanos. De acordo com Idalberto Chiavenato — autor renomado na área de Administração de empresas e RH — o absenteísmo, também chamado de ausentismo, é a soma dos períodos em que os colaboradores se ausentam do trabalho, independentemente do motivo. (GUPY. Acesso em: 02/09/2022).

Até certo grau de absenteísmo é considerado normal, nada fora do normal, então, sem prejuízos para a organização. Mas em casos elevados, isso poderá gerar prejuízos na reputação da empresa, na geração de lucros e na produtividade.

O número de ausências se relaciona com a rotatividade, de modo que o funcionário impactado por um ambiente organizacional deteriorado, vai se ausentar mais, e posteriormente, poderá pedir demissão. Em larga escala, isso vai impactar no comportamento de outros colaboradores, diminuindo a produtividade e a geração de lucros da empresa.

4.3- TAXA DE SINISTRALIDADE.

A taxa de sinistralidade corresponde ao valor gasto por uma empresa com saúde de seus funcionários, valor esse que é medido mensalmente, além de variar conforme o uso do plano contratado pela organização. (CONEXA SAÚDE. Acesso em: 05/09/2022)

É um fator muito importante na gestão de uma empresa, pois impacta diretamente nos gastos. E é muito influenciado pela má ou até mesmo a falta de uma gestão qualidade relacionada a saúde ocupacional. Uma vez que um funcionário que desenvolveu doenças ocupacionais e usufrui do benefício do plano ofertado pela organização, terá mais idas ao médico, e conseqüentemente, gerará mais prejuízos financeiros.

Sendo assim visando diminuir a taxa de sinistralidade a empresa pode buscar soluções ergonômicas que visem o aumento da saúde ocupacional, propiciando um ambiente confortável e seguro aos seus colaboradores.

5. NEGÓCIOS E EMPRESAS

As empresas atualmente são responsáveis pela maior contribuição da parte da economia global, gerando impactos na vida da população, auxiliando na evolução da tecnologia etc.

As empresas podem ser definidas como um sistema econômico-social, que é constituída por elementos humanos, materiais e técnicos. Elas têm como objetivo ofertar e produzir mercadorias, além de obter utilidades através da participação no mercado de bens e serviços fazendo uso dos fatores produtivos (trabalho, terra e capital). Elas ainda podem ser conceituadas com o objetivo de atender as demandas de uma sociedade.

“Drucker explica que empresa é um órgão social e que só pode prestar contribuição à sociedade se for lucrativa”. (GESTÃO DE SEGURANÇA PRIVADA. Acesso em: 16/10/2022).

As empresas possuem como objetivos próprios seu crescimento frente ao mercado algo que só será alcançado com uma equipe de profissionais que dirigem a ela, desse modo será possível elevar o lucro, a produtividade etc. Assim como é ilustrado na imagem.

Figura 3- Uma boa equipe forma uma boa empresa



FONTE: Blog gestão de segurança privada. Acessado em: 16/10/2022

“Segundo, Silva (2004). Etimologicamente o vocábulo empresa “é derivado do latim prehensus, de prehendere (empreender, praticar), possui o

sentido de empreendimento ou cometimento intentado para a realização de um objetivo” (GESTÃO DE SEGURANÇA PRIVADA. Acesso em: 16/10/2022).

5.1- CONTEXTO HISTÓRICO

O conceito de empresa vem de tempos atrás, onde a corporação de ofício foi a primeira forma de identificação de comerciantes (empresários). Nessa época o comércio não era bem desenvolvido, então para se protegerem eles formavam-se grupos com o intuito de se protegerem de acordo com sua função, nesses grupos somente aqueles que possuíam matrícula poderiam participar. Dentro da corporação havia um tribunal, normas e regras rígidas para regular desentendimentos entres os comerciantes.

A corporação de ofício importava-se somente com aqueles que tinham a matrícula e com mesma atividade desempenhada, logo, quem não detinha a matrícula não era considerado um comerciante, sendo regidos pelo direito comum, tendo um tratamento desprivilegiado, entretanto, tal critério não durou por muito tempo.

Em 1807 na França, houve a criação do código napoleônico, ele dizia que qualquer pessoa que realizasse atividade comercial prevista na lei seria um comerciante. Desta forma, o comerciante se caracterizava como tal, não enquanto sujeito, mas sim, pelo objeto de seu negócio que era desenvolvido, teve também a criação dos atos do comércio, que é um ato de intermediação, pois, a pessoa que comprava o produto com o intuito de revender, obtinha um lucro através da intermediação. Após sua criação diversos países passaram a reger o Direito Comercial se baseando nos atos de comércio, organizando seus códigos.

Em 1850, foi criado o código comercial, com a mesmas ideias de Napoleão, que também consideravam uma pessoa comerciante aquela que realizava atos de comércio habitualmente, com profissionalismo e finalidade lucrativa. O critério era a atividade desempenhada e não a matrícula da corporação de ofício.

Com o crescimento das prestações de serviços tendo grande avanço econômico, a teoria dos atos do comércio foi se tornando mais ineficiente e obsoleta ao longo do tempo. Diante dessas dificuldades, o projeto do atual código civil procurou uma inspiração para outra teoria melhor que a anterior, que pudesse abarcar também

prestadores de serviços, essa teoria foi encontrada na Itália, em seu código de 1942, chamada de teoria da empresa, a teoria foi uma inspiração para a criação do código civil na década de 70, que foi aprovada em 2002 e entrou em vigor no ano seguinte.

A teoria da empresa substitui os atos de comércio, sendo mais abrangente, trocando o termo comerciante por empresário, incluindo até às pessoas que não eram consideradas comerciantes. Ela faz com que o direito não se ocupe apenas com alguns atos, mas com uma forma de exercer alguma atividade econômica: forma empresarial.

“Código civil - Lei nº 10.406 de 10 de janeiro de 2002: Art. 966. Considera-se empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços.” (JUSBRASIL. Acesso: 16/10/2022).

5.2- CLASSIFICAÇÃO DAS EMPRESAS

As empresas podem ser classificadas de acordo com a atividade econômica que exercem, assim tendo as empresas do setor:

- Primário: Que obtém recursos da natureza como empresas agrícolas, pesqueiras e pecuárias;
- Secundária: Elas são dedicadas à transformação de matérias-primas como as indústrias e as empresas de construção civil;
- Terciária: São voltadas a prestação de serviços e comércio como supermercados e empresas de transporte.

As empresas podem ser classificadas de acordo como elas estão organizadas, podendo classificá-las em três tipos:

- Empresas associadas: São empresas que recebem uma participação de outra empresa, possuindo uma certa influência e ela detém 20% dos votos dos acionistas e dos sócios da primeira.
- Empresas coligadas: São duas ou mais empresas que estão em uma relação de grupo.

- Empresas mães: Elas detêm uma ou mais subsidiárias, podendo contar com benefícios, por exemplo adquirir ações de outras empresas, possuir propriedades, ter algumas obrigações como responder a um processo judicial ou abrir um processo contra uma empresa ou pessoa.

Também podem ser classificadas de acordo com seu porte, tendo quatro tipos, sendo essas empresas de:

- Microempresa (ME): Até 9 empregados;
- Pequeno porte (EPP): De 10 a 49 empregados;
- Médio porte: De 50 a 99 empregados;
- Grande porte: De 100 ou mais empregados.

5.3- ENQUADRAMENTO DE EMPRESAS PARA ANÁLISE

O trabalho visa fazer uma comparação entre empresas diferentes e que possuem portes distintos, para isso serão estudadas no presente trabalho empresas de materiais de construção, ou seja, do ramo terciário, para melhor pesquisa será estudado empresa de grande, médio e pequeno porte, além da microempresa.

5.3.1- Empresa de Grande Porte

A empresa de grande porte que será trabalhada é a Telhanorte. Sendo uma empresa de materiais de construção situada no Litoral Plaza Shopping, na cidade de Praia Grande. Integram uma das maiores redes varejistas de material de construção do país, pertencendo ao grupo francês Saint-Gobain, um dos maiores do mundo. O grupo Saint-Gobain é referência mundial em construção sustentável, com 180 mil colaboradores em operação em 68 países. Com um portfólio único, o Grupo oferece soluções adaptadas às necessidades de cada mercado.

Desde 2000, a Telhanorte integra a divisão Distribuição Brasil da Saint-Gobain, que atualmente também conta com a rede gaúcha Tumelero. São 75 lojas e multicanais, que fazem da Telhanorte Tumelero a maior rede varejista de material de construção do país. (TELHANORTE. Acesso em: 16/10/2022)

Figura 4- Loja Telhanorte



FONTE: Época negócios. Acessado em: 16/10/2022

5.3.2- Empresa de médio porte

A empresa de médio porte que a ser estudada é a Center Castilho, que está há 55 anos no mercado construtor, além de se tratar de uma empresa varejista tradicional no estado de São Paulo. A empresa teve sua origem no local onde eram estacionados caminhões de areia. Alguns vizinhos observando que existiam mercadorias naquele local passaram a adquiri-las ali mesmo e solicitavam cada vez mais variedade. Em pouco tempo, esta passou a se tornar a principal atividade do negócio.

Com o passar dos anos, a empresa foi crescendo, passando a comercializar uma linha de produtos mais abrangente (65.000 itens). Suas lojas incorporaram o conceito de Home-Center, onde se comercializam produtos de construção, acabamento e decoração. Atualmente, existem 12 lojas localizadas no Estado de São Paulo, divididas pela Capital, Litoral (Praia Grande, Guarujá, Santos e Peruíbe) e região metropolitana (São Bernardo do Campo e Mogi das Cruzes).

Para a melhor distribuição de seus produtos, a empresa possui um único Centro de Distribuição, que abastece todas as nossas lojas, localizado na cidade de São Bernardo do Campo. (CENTER CASTILHO. Acesso em: 16/10/2022)

Figura 5- Center Castilhos e suas unidades



FONTE: Center Castilho. Acessado em: 16/10/2022

5.3.3- Empresa de pequeno porte

A empresa de pequeno porte que será estudada está localizada no bairro Balneário Maracanã, Praia Grande. Se encontra no mercado desde 1979 sendo uma empresa de materiais de construção que oferta produtos básicos para obras.

5.3.4- Microempresa

A empresa microempresa abordada durante o trabalho é a MG materiais para a construção, sendo uma empresa focada em produtos mais básicos para construção.

6. OS IMPACTOS FINANCEIROS CAUSADOS PELOS AFASTAMENTOS E APOSENTADORIAS PRECOSES

Apesar de afastamentos e aposentadorias precoces serem de responsabilidade do setor de recursos humanos, eles podem impactar diretamente no setor financeiro, custando muito dinheiro para as empresas, pois com a falta de um funcionário, outro deve ser contratado, neste caso, tendo que arcar com os custos de ambos.

6.1 SETOR FINANCEIRO

A função do setor financeiro dentro de uma empresa é minimizar seus gastos e maximizar seus lucros, tudo relacionado a finanças passa por esse setor, é onde ocorre todo o gerenciamento do dinheiro que entra e que sai.

É importante ressaltar o quão essencial esse setor é para o bom funcionamento de uma empresa, uma vez que sem ele a organização iria à falência rapidamente.

As decisões sobre qualquer tipo de investimentos pertencem totalmente ao setor de finanças, lá é decidido o que fazer e em que investir devido a cada situação, seja ela de lucro ou prejuízo.

Por exemplo, se a empresa está obtendo grandes lucros, sua função será utilizar parte desse dinheiro para alavancar ainda mais o negócio, mas se o oposto acontecer, deve ser analisado cuidadosamente quaisquer falhas e deveram ser solucionadas da melhor forma possível.

Houve um estudo do Sebrae (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas), no qual a partir de 2.000 empresas entrevistadas, 31% delas tiveram como razão número um para a falência, os impostos, custos, despesas e juros. Já 25% delas disse que foi a falta de linhas de crédito e capital de giro, provando assim a importância de um gerenciamento financeiro e seu setor. (UCPEL. Acesso em: 20/10/2022)

6.2 AFASTAMENTOS NO TRABALHO

O afastamento é um direito utilizado pelo trabalhador em diversas situações, onde cada uma delas contêm suas próprias regras, a CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) faz com que todas as normas sejam justas para ambos os lados, os colaboradores e as empresas. (COALIZE. Acesso em: 20/10/2022)

De modo geral, no primeiro dia útil depois de seu retorno, o funcionário deve ser responsável por levar os documentos necessários para comprovar e justificar suas faltas.

O Observatório de Segurança e saúde no trabalho coletou dados, estes apontam que foram perdidos cerca de 469 milhões de dias de trabalho, entre 2012 e 2021, esses resultados nos mostram a dimensão desses afastamentos. (ORIENTEME. Acesso em 20/10/2022)

6.2.1 Afastamento por doença ou acidente

Ocorre quando o colaborador tem que se ausentar durante o período de recuperação, seja ele por uma doença ou por ter sofrido algum acidente.

Quando esse afastamento acontece com um atestado médico, a empresa tem que continuar pagando o salário do funcionário durante os primeiros 15 dias normalmente, a partir daí, a responsabilidade do pagamento fica para o INSS (Instituto Nacional do Seguro Social), que irá marcar uma perícia médica para que o funcionário seja diagnosticado.

Em se tratando de acidente de trabalho as regras são as mesmas, porém o colaborador deverá voltar apenas quando for considerado apto para exercer suas funções normais dentro da empresa.

6.2.2 Afastamento por licença maternidade e/ou paternidade

Uma funcionária gestante tem pelo INSS, direito a licença-maternidade de 120 dias, essa licença lhe dá o direito de se ausentar de suas obrigações contratuais, sem riscos de comprometer o seu emprego e seu salário.

Outra licença concedida a gestante é a licença pré-natal, onde ela tem permissão para a ausência no horário de trabalho, para pelo menos 6 consultas médicas ou exames complementares.

O colaborador também tem seus benefícios ao se tornar pai, durante a gestação pode se ausentar 2 dias para acompanhar a gestante nas consultas, e durante a primeira semana do nascimento tem 1 dia, além de 5 dias depois do nascimento, a chamada licença paternidade.

6.2.3 Afastamento por licença-casamento

Chamada também de licença-gala, permite que funcionários, de ambos os sexos, independentemente do tempo de serviço, quando se casam tem o direito de até três dias de ausência justificada. (COALIZE. Acesso em: 20/10/2022)

Além desses, temos outros casos de afastamento, são eles: licença por doação de leite materno, doação de sangue, consultas médicas, exames preventivos de câncer, falecimento, alistamento militar, alistamento do eleitor, justiça, evento sindical, convocação para mesário, greve, exame vestibular, entre outros.

6.3 APOSENTADORIA PRECOCE

A aposentadoria por invalidez é um benefício adquirido por pessoas que estão permanentemente incapazes de exercer qualquer atividade laborativa, e que a partir da avaliação da perícia feita pelo INSS, não possam ser reabilitadas para exercer qualquer outra profissão. Esse benefício existirá durante todo o período de invalidez, e o INSS poderá reavaliar o beneficiado a cada dois anos.

Inicialmente o indicado é que o colaborador obtenha um auxílio-doença, que possuem os mesmos requisitos da aposentadoria, porém se for constatado que o

cidadão tenha uma incapacidade permanente, sem possibilidade alguma de reabilitação, tanto para essa ou para qualquer função, será indicada a aposentadoria por invalidez. (GOVERNO BRASILEIRO. Acesso em 20/10/2022)

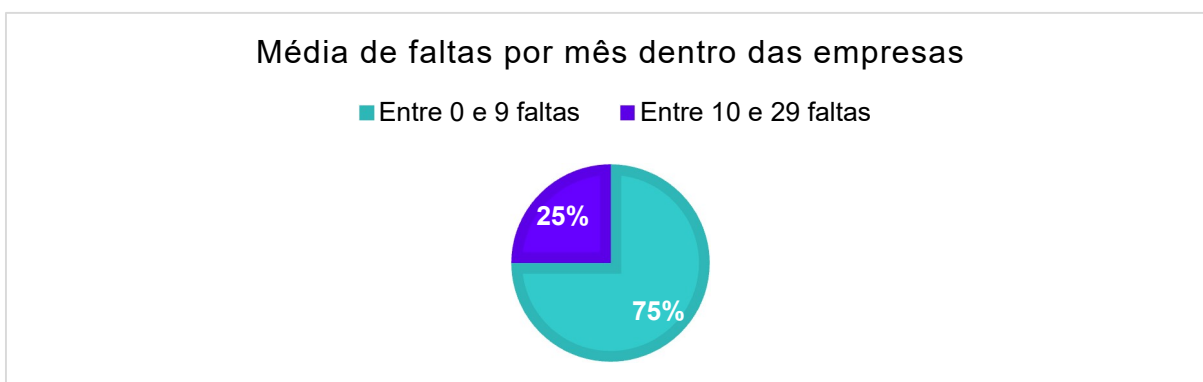
7. DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Para fins de pesquisa foram entrevistadas quatro empresas uma de cada porte, sendo uma microempresa, uma de pequeno porte, uma de médio e outra de grande. E foram feitos dois formulários, um com a empresa e um com os funcionários, a fim de levantar sugestões e a rotina deles.

7.1 DADOS OBTIDOS COM O FORMULÁRIO PARA AS EMPRESAS

Seguem os dados obtidos com os questionários feito com as empresas:

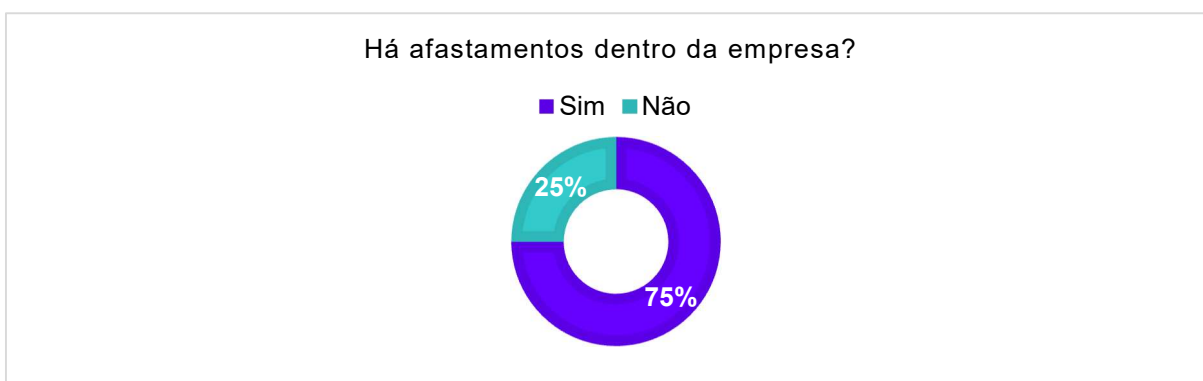
Gráfico 1- Faltas mensais nas empresas



FONTE: Autores

No gráfico 1, é possível observar que o número de faltas nas empresas é um tanto baixo.

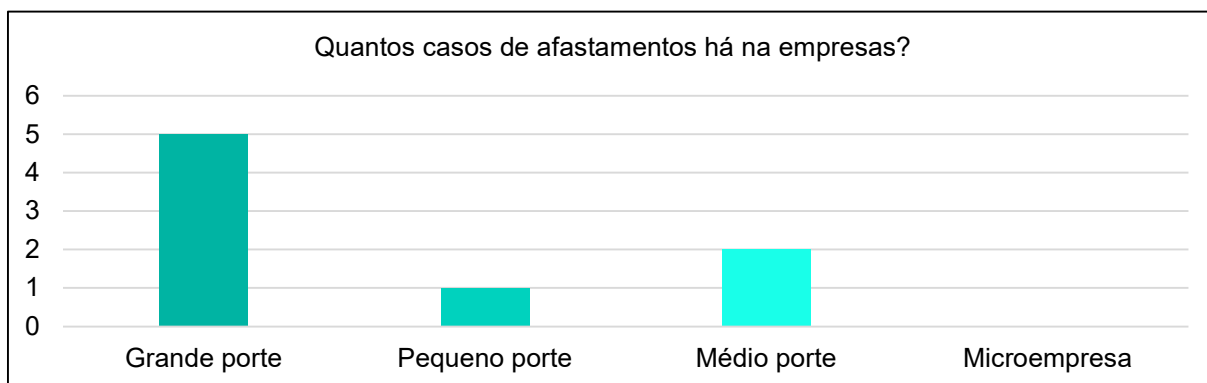
Gráfico 2- Casos de afastamentos



FONTE: Autores

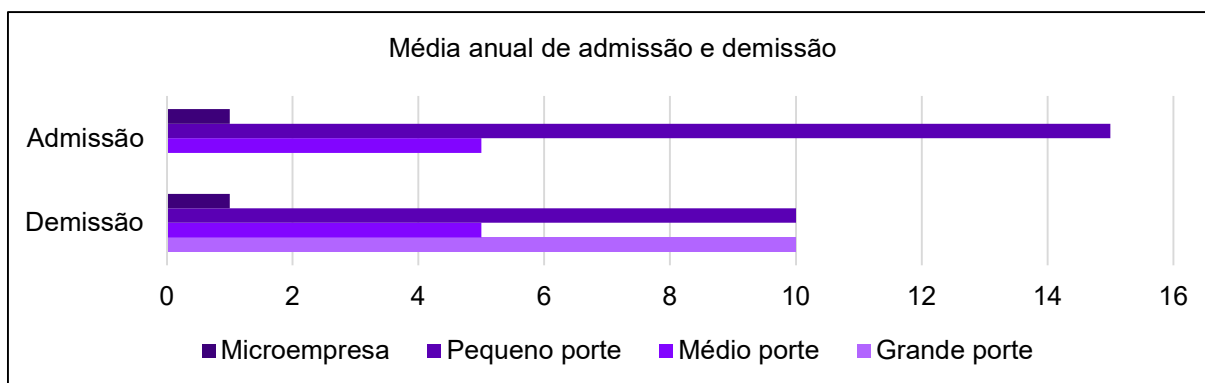
No gráfico 2, quando questionados sobre afastamentos, a maioria das empresas disse que não havia. Mostrando que a taxa de gastos com afastamentos pode ser baixa.

Gráfico 3- Quantidade de afastamentos



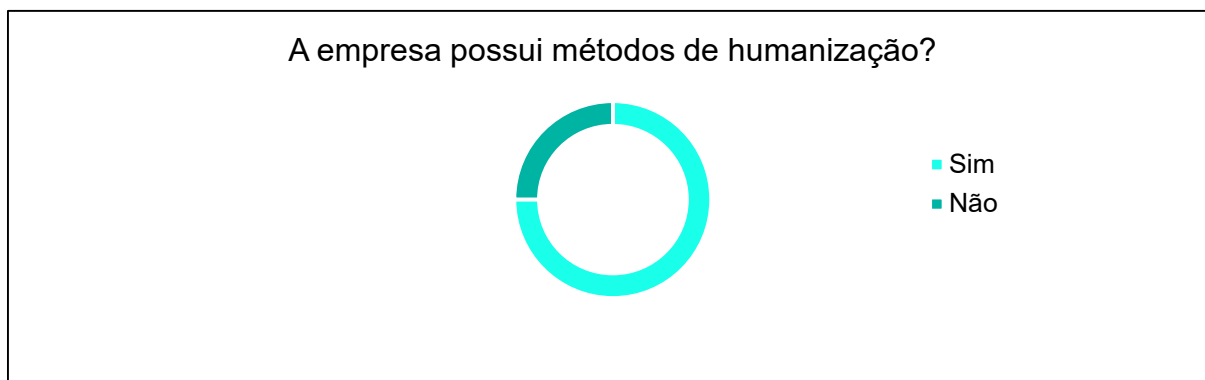
FONTE: Autores

No gráfico 3, é possível observar que somente a microempresa não possui nenhum caso de afastamento.

Gráfico 4- Casos de demissão e admissão

FONTE: Autores

No gráfico 4, é demonstrado a relação entre o número de demissões e de admissões dentro das empresas, é notado que a empresa de grande porte não contratou ninguém.

Gráfico 5- Métodos de humanização empregados

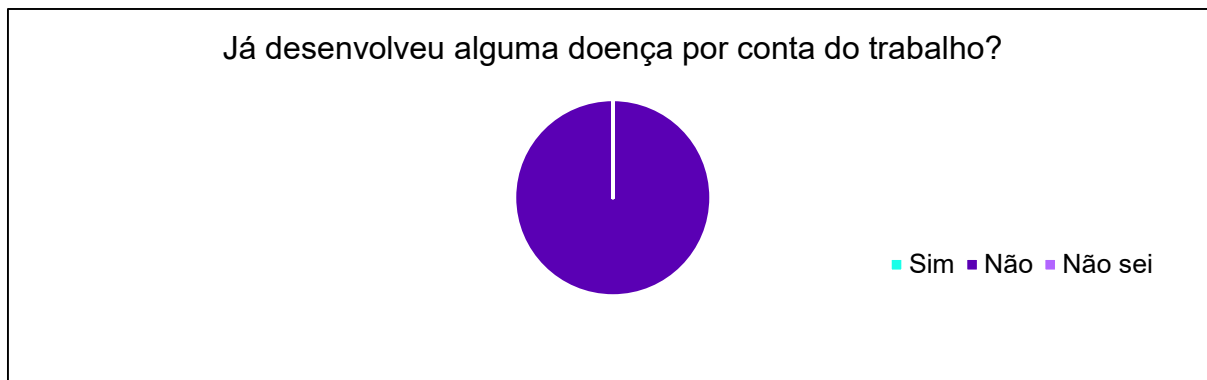
FONTE: Autores

No gráfico 5, quando questionados a respeito de métodos de humanização do colaborador, a maioria das empresas responderam que adotam, e os mais comuns foram salas de descanso. Nesse quesito apenas a empresa de grande porte se destacou, pois, ela possui mais métodos empregados, tais como: sala de descanso, destaque do mês e incentivo para o batimento de metas.

7.2 DADOS OBTIDOS COM O FORMULÁRIO PARA OS COLABORADORES

A fim de levantar dados, foram entrevistados três funcionários de cada empresa.

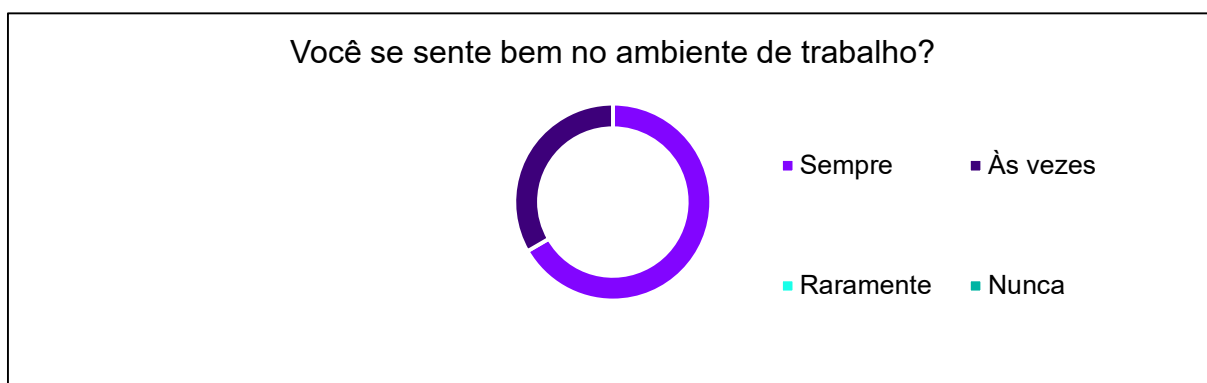
Gráfico 6- Doenças trabalhistas



FONTE: Autores

No gráfico 6, é perceptível que nenhum funcionário desenvolveu doenças por conta do trabalho.

Gráfico 7- Sentimento de bem-estar



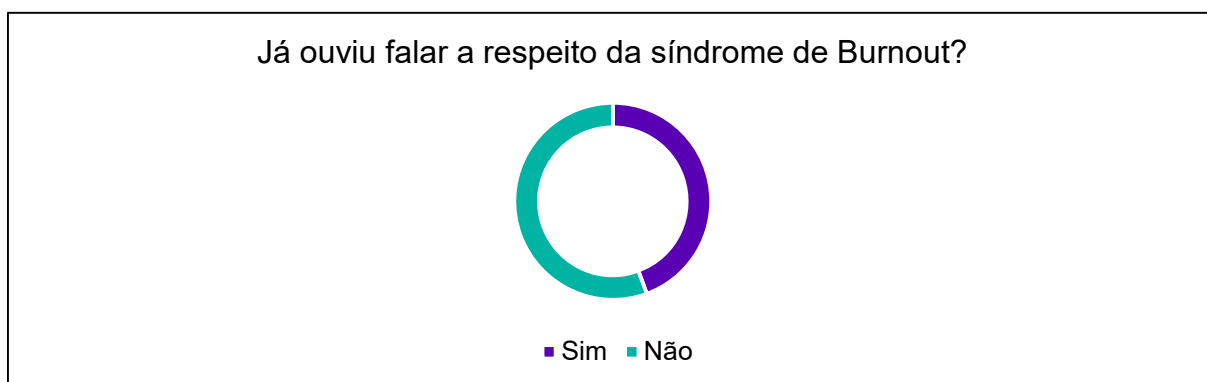
FONTE: Autores

No gráfico 7, é demonstrado que não nenhum colaborador que se sente infeliz em seu ambiente corporativo.

Gráfico 8- Frequência ao médico

FONTE: Autores

No gráfico 8, há uma mistura e a parte que mais se destaca é a dos funcionários que raramente comparecem ao médico

Gráfico 9- Conhecimento da síndrome do esgotamento profissional

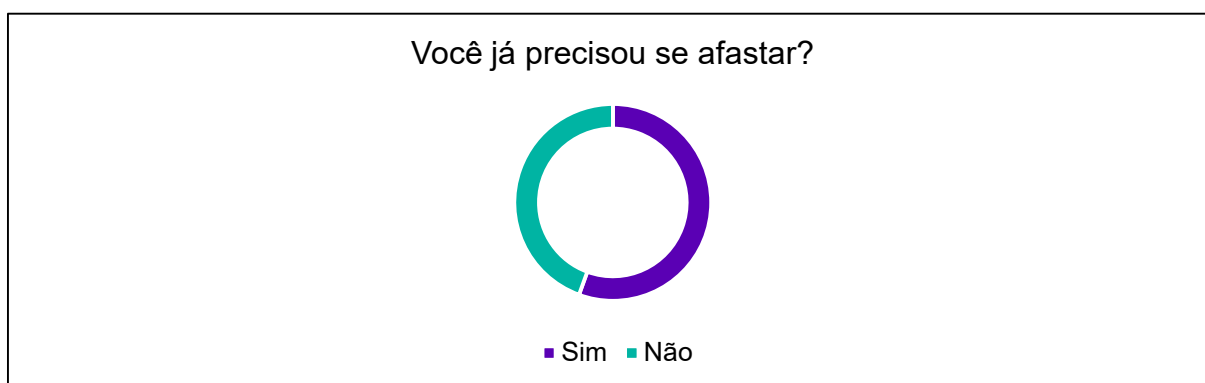
FONTE: Autores

No gráfico 9, é observado que a maioria dos colaboradores desconhecem a existência da síndrome de Burnout, ou síndrome do esgotamento profissional, que se trata de uma doença mental que se dá após situações de trabalho desgastantes.

Gráfico 10- Faltas justificadas

FONTE: Autores

No gráfico 10, observa-se que a maioria dos funcionários relataram não faltar.

Gráfico 11- Necessidade de afastamento

FONTE: Autores

No gráfico 11, mostra-se que o número de funcionários que já precisou se afastar é maior do que os que não precisaram. E os afastamentos derivam dos mais diversos motivos, dentre os quais são: resolver assuntos pessoais, COVID, acidente de trânsito, torção do tendão e cirurgia.

Tabela 1- Sugestões dadas pelos colaboradores para a o aumento da produtividade dentro das empresas de materiais de construção da Praia Grande

Sugestões	Números
Manter a parceria	2
Formas de pagamento	1
Mudança de sócio	1
Aumento do estoque	1
Marketing e propaganda	1
Sem sugestões	3
TOTAL	9

FONTE: Autores

Tabela 2- Sugestões dadas pelos funcionários para a melhora da saúde do deles nas empresas de materiais de construção da Praia Grande

Sugestões	Números
Menos cobrança	1
Mantendo a conversa	1
Sem sugestões	7
TOTAL	9

FONTE: Autores

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o final e sobre tudo o que foi estudado ao logo do ano, foi possível com o presente trabalho obter-se a constatação de que a pandemia de coronavírus impactou não só o mundo inteiro, mas também, adentrou no ambiente corporativo, mudando a visão tanto do funcionário como das próprias empresas a respeito da preocupação com a saúde e bem-estar, além de impactar no número de demissão e de contratação. No mundo empresarial, há grandes nomes de empresas que tem um zelo a mais com o colaborador, como o Google, que tem implementado diversos métodos ergonômicos e de humanização do funcionário, com o objetivo de proporcionar um ambiente mais descontraído. Não só a gigante da tecnologia se preocupa esses assuntos, bem como, as empresas de materiais de construção, na qual, a maioria adota tais métodos.

A implementação de métodos ergonômicos e de humanização tem grande impacto com a satisfação do funcionário, além de impactar diretamente em taxas corporativas, como as taxas de sinistralidade, turnover e de absenteísmo. Podendo ser comprovado a partir dos dados que falam sobre o sentimento de bem-estar, onde uma empresa que preza por investimentos em conforto, segurança, saúde e produtividade, tende a ter seus funcionários mais satisfeitos e menos propensos a pedirem demissão. Contudo, uma empresa sempre deve promover incentivos para manter o colaborador produtivo, caso contrário, terá um empregado improdutivo e se tornará uma empresa retentora de talentos.

Já olhando pelos olhos do colaborador, ele sempre preferirá uma empresa parceira, que busca o envolvimento com os trabalhadores, por meio de conversas ou até por meio do provimento de ambientes favoráveis. Daí a importância de um departamento de gestão de pessoas, pois ele será o responsável por criar essa ponte.

É notável a que a administração precisa da gestão de pessoas para que haja a saúde ocupacional dentro das organizações, assim como é notável a relação da saúde ocupacional com a ergonomia e a produtividade, de modo que a promoção da saúde ocupacional pode acarretar o aumento da produtividade e consequentemente resultará em menores prejuízos financeiros.

REFERÊNCIAS

Figura 1. **A diferença do Rh para a gestão de pessoas**. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/gestao-de-pessoas>. Acessado em 18/09/2022.

Figura 2. **O relacionamento do trabalhador com a ergonomia**. Disponível em: <http://insightemsst.blogspot.com/2017/05/as-quatro-fases-da-ergonomia.html>. Acessado em: 03/09/2022.

Figura 3. **Uma boa equipe forma uma boa empresa**. Disponível em: <https://gestaodesegurancaprivada.com.br/empresa-o-que-e-objetivo-conceitos/>. Acessado em: 16/10/2022.

Figura 4. **Loja Telhanorte**. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Empresa/noticia/2019/08/epoca-negocios-telhanorte-vai-inaugurar-primeiras-lojas-de-bairro.html>. Acessado em: 16/10/2022.

Figura 5. Center Castilhos e suas unidades. Disponível em: <https://www.centercastilho.com.br/quem-somos>. Acessado em: 16/10/ 2022

GARCIA, Alessandro. História e evolução da administração. **Rh portal**, 2015. Disponível em: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/historia-e-evolucao-da-administracao/#:~:text=A%20hist%C3%B3ria%20da%20Administra%C3%A7%C3%A3o%20surgiu,e%20o%20exerc%C3%ADcio%20de%20administrar>. Acesso em: 16/08/2022.

HISTÓRIA da Administração. **Portal administração**, s.d. Disponível em: <https://www.portal-administracao.com/2013/10/historia-da-administracao-completo.html>. Acesso em: 16/08/2022.

LEÃO, Wandick. A importância de Taylor para a Administração. **Administradores**, 2014. Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/a-importancia-de-taylor-para-a-administracao>. Acesso em: 16/08/2022.

EVOLUÇÃO histórica da gestão de pessoas. **Blog do Portal Educação**, s.d. Disponível em: <https://blog.portaleducacao.com.br/evolucao-historica-da-gestao-de-pessoas/>. Acesso em: 17/08/ 2022.

CABRAL, G. Teoria das Relações Humanas. **Brasil escola**, s.d. Disponível em <https://meuartigo.brasilecola.uol.com.br/administração/teoria-das-relacoes-humanas.htm>. Acesso em: 18/09/2022.

GUIMARÃES, Bruna. Gestão de Pessoas: o que é, como fazer e estratégias no RH. **Gupy**, 2022. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/gestao-de-pessoas>. Acesso em: 10/08/2022.

OLIVEIRA, Ana Flávia. Ergonomia: conceito, tipos e benefícios no trabalho. **Beecorp**, 2021. Disponível em: <https://beecorp.com.br/ergonomia/>. Acesso em: 17/08/2022.

LEITE, J. Gestão em Segurança e Medicina do Trabalho. **SECMED**, s.d. Disponível em: <https://secmeditajai.com.br/aso-atestado-de-saude-ocupacional-e-obrigatorio/>. Acesso em: 10/09/2022.

A SAÚDE ocupacional vai tornar sua empresa mais lucrativa. **Blog do São Bernardo**, 2018. Disponível em: <http://saobernardo.com/blog/a-saude-ocupacional-vai-tornar-sua-empresa-mais-lucrativa/>. Acesso em: 10/09/2022.

PONTOTEL. Ergonomia no trabalho: veja como promover e seus principais benefícios. **Ponotel**, 2022. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/ergonomia-no-trabalho/#:~:text=Conceito%20de%20ergonomia,-A%20origem%20da&text=Em%20linhas%20gerais%2C%20ergonomia%20%C3%A9%20conforto%20para%20executar%20suas%20atividades>. Acesso em: 02/09/2022.

OLIVEIRA, Ana Flávia. Conheça um pouco da história da ergonomia. **Beecorp**, 2021. Disponível em: <https://beecorp.com.br/historia-da-ergonomia/#:~:text=Apesar%20de%20o%20conceito%20j%C3%A1,pensamento%20C%20relacionamento%20e%20dedica%C3%A7%C3%A3o%E2%80%9D>. Acesso em: 03/09/2022.

OLIVEIRA, Sheila. D. Empresas que investem no bem-estar dos seus funcionários são 235% mais eficientes. **Estadão**, 2020. Disponível em: <https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/empresas-que-investem-no-bem-estar-dos-seus-funcionarios-sao-235-mais-eficientes/#:~:text=O%20recente%20estudo%20%E2%80%9CLinking%20Workplace>

,s%C3%A3o%20at%C3%A9%2035%25%20mais%20eficientes. Acesso em: 03/09/2022.

DIAS, Mariana. Turnover: o que é, como calcular e qual o impacto na empresa. **Gupy**, 2022. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/turnover>. Acesso em: 03/09/2022.

LAM, Lauro. 70% dos brasileiros afirmam que empresas não sabem lidar com saúde mental, aponta pesquisa. **Olhar digital**, 2022. Disponível em: <https://olhardigital.com.br/2022/06/09/pro/70-dos-brasileiros-afirmam-que-empresas-nao-sabem-lidar-com-saude-mental-aponta-pesquisa/#:~:text=Maior%20cuidado%20com%20a%20sa%C3%BAde,sa%C3%BAde%20mental%20ap%C3%B3s%20a%20pandemia>. Acesso em: 03/09/2022.

NASCIMENTO, Thais do. Absenteísmo: o que é, tipos, como calcular e diminuir. **Gupy**, 2022. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/absenteismo>. Acesso em: 03/09/2022.

HENRIQUE, L. As Quatro Fases da Ergonomia. **Insightemsst**, 2017. Disponível em: <http://insightemsst.blogspot.com/2017/05/as-quatro-fases-da-ergonomia.html>. Acesso em: 03/09/2022.

SINISTRALIDADE: Conceito, método de cálculo a ações para reduzir. **Conexa saúde**, 2022. Disponível em: <https://www.conexasaude.com.br/blog/sinistralidade/>. Acesso em: 05/09/2022.

ERGONOMIA no trabalho: o que você precisa saber sobre saúde do trabalho. **Sharecare**, 2022. Disponível em: <https://sharecare.com.br/blog/ergonomia-no-trabalho/>. Acesso em: 07/09/2022.

JUSBRASIL. **Art. 966 do Código Civil - Lei 10406/02**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10675096/artigo-966-da-lei-n-10406-de-10-de-janeiro-de-2002>. Acesso em: 16/10/2022.

MARCONDES, José S. Empresa: O que é? Objetivos, Conceitos e Tipos de Empresa. **Gestão de segurança privada**, 2020. Disponível em:

<https://gestaodesegurancaprivada.com.br/empresa-o-que-e-objetivo-conceitos/>.

Acesso em: 16/10/2022.

SEBRAE. Anuário do trabalho 2013: na micro e pequena empresa. Disponível em: https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Anuario%20do%20Trabalho%20Na%20Micro%20e%20Pequena%20Empresa_2013.pdf. Acesso em: 16/10/2022.

O QUE é uma Empresa? **SAGE**, s.d. Disponível em: https://www.sage.com/pt-pt/blog/dicion%C3%A1rio-termos-empresariais/empresa/?amp=&_gsa=1&_js_v=a9&usqp=mq331AQKKAFQArABIACAw%3D%3D#amp_tf=De%20%251%24s&aoh=16657474507649&referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com&share=https%3A%2F%2Fwww.sage.com%2Fpt-pt%2Fblog%2Fdicion%25C3%25A1rio-termos-empresariais%2Fempresa%2F. Acesso em: 16/10/2022.

SANTOS, Elaine. Teoria da empresa: noções históricas e evolução. **Jusbrasil**, 2015. Disponível em: <https://elinesantoss.jusbrasil.com.br/artigos/313808986/teoria-da-empresa-nocoes-historicas-e-evolucao>. Acesso em: 16/10/2022.

TELHANORTE. Telhanorte, s.d. Quem somos. Disponível em: <https://www.telhanorte.com.br/institucional/grupo-saint-gobain>. Acesso em: 16/10/2022.

CENTER Castilho. Center Castilho: casa com tudo. Quem somos. Disponível em: <https://www.centercastilho.com.br/quem-somos>. Acesso em: 16/10/2022.

AFASTAMENTO do trabalho: quais são os tipos e como funciona. **Coalize**, 2021. Disponível em: <https://www.coalize.com.br/afastamento-do-trabalho>. Acesso em: 23/10/2022.

OSORIO, A. Afastamento do trabalho: como funciona? **Orienteme**, 2022. Disponível em: <https://orienteme.com.br/blog/afastamento-do-trabalho/>. Acesso em: 23/10/2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Aposentadoria por invalidez**. [Brasília]: Ministério do Trabalho e Previdência, s.d. Disponível em: <https://www.gov.br/inss/pt-br/saiba-mais/aposentadorias/aposentadoria-por-invalidez>. Acesso em: 23/10/2022.

REDAÇÃO. Departamento financeiro: entenda o funcionamento do setor. **Ucpel**, 2020. Disponível em: https://ead.ucpel.edu.br/blog/departamento-financeiro?hs_amp=true. Acesso em: 23/10/2022.

APÊNDICE A- FORMULÁRIO DE PESQUISA DA EMPRESA

1. Nome da empresa:
2. Sua empresa é considerada?
 - a) Microempresa (até 9 funcionários)
 - b) Pequeno porte (de 10 a 49 funcionários)
 - c) Médio porte (de 50 a 99 funcionários)
 - d) Grande porte (100 ou mais funcionários)
3. Em uma média, quantas faltas por mês tem na sua empresa?
4. Quantas delas são justificadas?
5. Há casos de afastamentos na sua empresa?
6. Se sim, quantos?
7. Quantos funcionários, em média, são demitidos por ano em sua empresa?
8. Quantos funcionários, em média, são admitidos por ano são admitidos por ano em sua empresa?
9. Sua empresa possui algum método de humanização?
10. Se sim, quais?

APÊNDICE B- FORMULÁRIO DE PESQUISA DOS COLABORADORES

1. Em qual empresa você trabalha?
2. Já desenvolveu alguma doença por conta do trabalho?
3. Se sim, qual?
 - a) Psicossocial
 - b) Física
 - c) Por intoxicação
4. Você se sente bem no ambiente de trabalho?
 - a) Sempre
 - b) Às vezes
 - c) Raramente
 - d) Nunca
5. Com que frequência você vai ao médico?

- a) Sempre
 - b) Às vezes
 - c) Raramente
 - d) Nunca
6. Já ouviu falar sobre a síndrome de Burnout?
- a) Sim
 - b) Não
7. Quantas das suas faltas são justificadas?
- a) 20%
 - b) Metade
 - c) 70%
 - d) Todas
 - e) Não faltou
8. Você já precisou se afastar?
- a) Sim
 - b) Não
9. Se sim, por qual motivo?
10. O que você acha que pode aumentar a produtividade da empresa?
11. Alguma sugestão para a melhora da saúde do funcionário na empresa? Se sim, quais?