

CENTRO PAULA SOUZA – ETEC BENEDITO STORANI

TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO

Alex Lucas, Jessica Santos Lima Silva, Marcos Fabiano Ferreira Barbosa,
Maria Augusta Costa, Nicolas Martins.

INTEGRIDADE HUMANA RELACIONADA À SAÚDE NO TRABALHO

Vinhedo - SP

2022

Alex Lucas, Jessica Santo Lima Silva, Marcos Fabiano Ferreira Barbosa,
Maria Augusta Costa, Nicolas Martins.

INTEGRIDADE HUMANA RELACIONADA À SAÚDE NO TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso Técnico em
Administração a Etec Benedito Storani
orientado pelo Prof. Alecir Pereira da Cruz,
como requisito parcial para obtenção do
título de Técnico em Administração.

Vinhedo - SP

2022



DEDICATÓRIA

Dedicamos esse trabalho, primeiramente aos nossos familiares e amigos que nos incentivaram e apoiaram ao longo de todo curso. Segundamente aos professores que nos auxiliaram na construção deste projeto do início ao fim. Por fim a nós integrantes do grupo por toda dedicação e empenho que todos aplicaram na realização do mesmo.

AGRADECIMENTO

Nossos sinceros agradecimentos a todos professores, alunos, familiares e amigos que nos ajudaram no processo de realização do trabalho em questão.

Entes queridos estes que confiaram na nossa capacidade e que de forma direta nos fizeram chegar até este momento tão especial e gratificante de nossas vidas.

RESUMO

As condições de segurança e saúde do trabalho no Brasil são precárias em relação a determinados ambientes de trabalho. Mesmo com a intensa ocultação dos agravos, há imensa quantidade e incidência de adoecimentos e mortes no mercado de trabalho, acidentes engendrados por situações não apenas previsíveis, mas comumente relacionadas a condições reiteradas, envolvendo os mesmos empregadores. Sob qualquer perspectiva e princípio civilizatório, seja econômico, social ou jurídico, situações que expõem trabalhadores a graves e iminentes riscos devem ser imediatamente paralisadas. Tal medida é razoável e proporcional sob todos os aspectos. Não fosse suficiente a exposição da vida de seres humanos, bem que deve pesar sobre todos os demais, também no âmbito dos interesses empresariais e econômicos essas situações têm que ser extirpadas no mundo do trabalho brasileiro: a concorrência empresarial é completamente desfigurada quando um empregador tem permissão para operar sem preservar a integridade física dos trabalhadores. Condições de saúde e segurança gravosas também criam um rebaixamento espúrio dos custos do trabalho, reduzindo os incentivos ao investimento em tecnologia, colaborando para distanciar nosso país do patamar de desenvolvimento das nações com economias mais dinâmicas. A mudança drástica do cenário da saúde e segurança do trabalho no Brasil é, sem dúvida, um elemento essencial para um projeto de nação civilizada, e não depende de mudanças legislativas para ser encampada. No campo da saúde e segurança do trabalho, há farta literatura técnica sobre quase todos os temas. Contudo, para os agentes de regulação do direito do trabalho, há escassez de material prático e sintético, que reúna vários temas e sirva como guia para atuação no dia a dia.

Palavras Chaves: Trabalho, Saúde, Vida.

Sumário

1	Introdução	8
2	A Integridade Humana nos Dias Atuais	9
2.1	Benefícios e Bonificações	9
2.2	Saúde no Trabalho	10
2.3	Licença Maternidade	11
2.4	Saúde Mental no Ambiente de Trabalho	11
3	Inclusão no Trabalho e Diversidade Social	13
3.1	Plano De Carreira	14
3.1.1	Plano De Carreira Em Y	15
3.1.2	Plano de carreira em W	15
3.1.3	Plano de carreira em linha	15
3.1.4	Plano de carreira horizontal	15
3.1.5	Plano de Carreira Paralela	15
3.1.6	Plano de Carreira em Rede	15
3.2	Ergonomia no Trabalho	15
3.3	A Importância Da Saúde Mental Para o Bem-Estar	17
4	ESTRATÉGIAS DE COMUNICAÇÃO	19
4.1	Gestão De Mudanças	20
4.2	Cultura Organizacional	21
4.3	Clima Organizacional	21
4.4	Comportamento Organizacional	23
5	SEGURANÇA DO TRABALHO	24
5.1	Origens da Segurança do Trabalho	24
5.2	Normas Regulamentadoras	24
6	CONCLUSÃO	27

1 Introdução

Segundo relatório do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), divulgado no final de 2015 (PNUD, 2015), o Brasil é o 3º país do mundo com mais registros de mortes por acidentes de trabalho. Anualmente, em números absolutos, são aproximadamente 3 mil óbitos oficialmente registrados pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Os infortúnios não letais que conseguem ser contabilizados pelo INSS no mercado de trabalho brasileiro têm ultrapassado a marca de 700 mil, por ano, desde 2008.

Esses dados, todavia, representam apenas uma pequena amostra dos agravos à saúde sofridos pelas pessoas que trabalham no Brasil. Há inúmeras pesquisas que têm perseguido estimativas da real dimensão dos acidentes de trabalho no País, formando um amplo consenso de que os dados do INSS são extremamente limitados e que o adoecimento no mundo do trabalho é muitas vezes superior aos números captados pelo órgão.

As pesquisas existentes são corroboradas por uma investigação em âmbito nacional realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em parceria com o Ministério da Saúde, denominada Pesquisa Nacional de Saúde, que estimou que, em 2013, ocorreram 4,9 milhões de acidentes trabalho (IBGE, 2015), quase sete vezes mais do que o número captado pelo INSS. Isso representaria mais de 5% do total da população ocupada no País em 2013, que era de 96,6 milhões (incluindo todas as formas de inserção na ocupação, como trabalho autônomo e emprego doméstico), segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), também do IBGE. Doenças ocupacionais, ainda mais radicalmente subnotificadas, são provavelmente responsáveis pela morte de dezenas de milhares de pessoas todos os anos no Brasil 1.

Apenas o câncer implicaria cerca de 10 mil fatalidades por ano, se 4% a 6% dos casos dessa doença forem associados ao trabalho 2. A grande frequência de acidentes no País é acompanhada por uma mortalidade (número de mortes em relação à população ocupada) muito mais alta do que em outros países. Por exemplo, comparado a países europeus, mesmo aqueles mais pobres, o Brasil é palco de maior número de acidentes fatais por trabalhador em atividade.

2 A Integridade Humana nos Dias Atuais

O mundo anda mal, isso é não é segredo para ninguém. Vemos pessoas cada vez mais doentes e sabemos o quanto o trabalho influencia nisso tanto para coisas boas como ruins. É cada vez mais comuns longas jornadas de trabalho e excesso de tarefas delegadas aos funcionários seja de um grande ou pequena empresa.

Redução de custo, é o que mais ouvimos atualmente e quase sempre isso resulta em diminuição do número de colaboradores, tornando o trabalho cada vez mais estressante e exaustivos para todos envolvidos na cadeia empresarial. Depressão, Ansiedade, e tantas outros males estão mais presentes do que nunca em nosso cotidiano e só quem vivencia tudo isso sabe o quanto precisamos nos policiar e buscar meios de não entrarmos neste caminho quase sempre sem volta.

2.1 Benefícios e Bonificações

Os benefícios são previstos em lei aos funcionários e acordados durante a negociação entre empregador e empregado.

“Os benefícios e serviços sociais incluem uma variedade de facilidades e vantagens oferecidas pela organização, como assistência médico-hospitalar, seguro de vida, alimentação subsidiada, transporte, pagamento de tempo não trabalhado, planos de pensão ou aposentadoria etc. (CHIAVENATO, 2008, P. 341)”.

Os principais benefícios obrigatórios que são previstos em lei segundo a CLT (Consolidação das Leis de Trabalho) é o FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço), vale-transporte caso o colaborador precise gastar mais de seis por cento de seu salário com os custos de locomoção de ida e volta ao trabalho e o Décimo terceiro salário.

Segundo Chiavenato (2008), Cada empresa define os benefícios que serão oferecidos aos seus colaboradores, pois os benefícios incentivam o ambiente de trabalho dos funcionários, quanto melhores forem as condições e ambiente de trabalho, mais os funcionários ficarão motivados e empenhados para contribuir o máximo com a empresa.

Uma bonificação muito comum nas empresas seria o PLR (Participação de Lucros e Resultados), onde os funcionários podem recebem um pagamento extra pelo cumprimento de metas estabelecidas pela empresa.

Outros exemplos de bonificações podem ser um dia de folga no aniversário, um horário mais longo de almoço, um evento de lazer com lanches e música ao vivo, acordos para realizar descontos em academias, cinemas, cursos de idioma e restaurantes.

2.2 Saúde no Trabalho

Saúde é algo com a qual todos devem se preocupar, seja ela física ou mental já são duas vertentes fundamentais e indissociáveis da saúde. Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), o conceito de saúde é bem mais abrangente que a simples ausência de doença: é um completo estado de bem-estar físico, mental e social e, dessa forma, merece atenção em todos as suas vertentes.

Segundo o site hospital Santa Mônica infelizmente acontece há anos, é que a maioria das pessoas tem a ideia errônea de que a saúde mental é ligada única e exclusivamente a doença mental, e que só procuram alguma forma de tratamento quando estão doentes — isso é claro, quando acreditam estarem doentes, já que diferente da saúde física, a saúde mental na maioria das vezes não tem um sintoma físico que possa ser diagnosticado através de exames de sangue, raio-x ou algo parecido. — Quando na verdade, saúde mental vai além das doenças e transtornos mentais.

E em um mercado de trabalho competitivo, com ambientes estressantes, horários exaustivos, acúmulo de funções e uma pressão cada vez maior sendo cobrada de pessoas de cargos mais altos, a saúde mental dos trabalhadores se vê cada vez mais abalada, e o emocional começa a esgotar, surgindo assim o estresse, ansiedade e outros transtornos.

“A constituição Federal Brasileira de 1988 encampa esse conceito ao estabelecer a saúde como direito social, garantir a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde e segurança e ao afirmar que a saúde é direito de todos e dever do estado. (Souza, 2019, página 96.)”

O cansaço emocional resulta não apenas no decaimento emocional, mas também no físico. Com isso essa exaustão emocional, a eficiência no trabalho passa a ser afetada por conta de sentimentos como raiva, irritabilidade, solidão, impaciência e etc. Segundo Souza (2019) o contato com outros colegas de trabalho passa a ser impessoal e desumano e a presença dessa pessoa exausta mentalmente

passa a ser algo indesejado e desagradável. Portanto a insatisfação com o trabalho aumenta, afetando na capacidade do empregado.

2.3 Licença Maternidade

A licença maternidade é um período garantido pela Constituição para mulheres grávidas, que deram à luz ou mães adotivas que exercem atividade profissional. Ela surgiu no Brasil em 1943 com a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), e prevê o período de 120 dias de licença. No geral, a regra estabelece os seguintes prazos: 120 dias no caso de parto, 120 no caso de adoção, 120 dias no caso de natimorto (morte do feto dentro do útero) e 14 dias no caso de aborto espontâneo ou previsto em lei.

A licença começa a partir do momento em que a mulher é afastada do trabalho ou até 28 dias antes do parto ou a partir da data de nascimento do bebê.

O problema ocorre quando a mãe retorna as suas atividades na empresa e recebe a notificação de demissão ou até mesmo durante o período de licença. Muitas empresas acabam não respeitarem o prazo previsto em Lei e ocasionam em processos em decorrência do não cumprimento da estabilidade.

O prazo inicia-se a partir do momento em que a mãe se afasta da colaboração, se ela permanece afastada pelo período de 4 meses e retornar a empresa para exercer a sua função, ela é assegurada por Lei em mais 1 mês de estabilidade, totalizando os 5 meses, ou seja, nesse período a empresa não pode demitir a mulher sem justa causa.

2.4 Saúde Mental no Ambiente de Trabalho

“Sofrer com depressão não é motivo de vergonha ou constrangimento, nem algo a ser tolerado ou escondido. Pelo contrário, precisamos falar sobre o assunto, dar-lhe protagonismo e, de uma vez por todas, mostrar ao mundo que é uma doença como outra qualquer. Tem cura, mas a primeira batalha será contra nossos próprios fantasmas. (Teles, 2019, p.336).”

Segundo Teles (2019) Temos que dar muita atenção a este tema, a depressão tem sido cada vez mais avassaladora, temos que ficar atentos a quaisquer sintomas e comportamentos diferentes, pois a depressão chega de maneira sutil, e vai se agravando cada vez mais.

Casos assim está afetando as pessoas gradativamente no trabalho, devido as longas jornadas de trabalho e cobranças, essas pessoas são seres humanos e necessitam de uma atenção especial, e se necessário um acompanhamento com psicólogo, pessoas saudáveis trabalham melhor, e ambas as partes só tem a ganhar.

Um bom clima organizacional dentro de uma empresa, com gestores e colaboradores evitará que muitas pessoas fiquem depressivas.

Com incentivos, elogios e muita empatia, um ambiente agradável, e com uma qualidade de vida bem melhor, as pessoas se tornam felizes e se mantêm distantes da depressão.

3 Inclusão no Trabalho e Diversidade Social

Como falar de inclusão sem falar de diversidade social existente em nosso cotidiano? Temos um leque enorme de diferenças entre pessoas e não podemos levar em consideração apenas as deficiências, mas também o gênero, religião, raça, opinião política entre outros diversos temas que geram certo tipo de “atrito ou estranheza”.

As empresas precisam se preocupar e prezar cada vez mais a indiferença visando os resultados sem exercer nenhum tipo de exclusão com qualquer público, pois todo ser humano é capaz de ocupar vagas, demonstrar sua capacidade e fazer parte de equipe independentemente de suas escolhas, cor, classe social e nível de estudo.

Segundo a pesquisa do IBGE de 2016:

- 15,3% da população brasileira tem ensino superior;
- Somente 34% dos estudantes universitários são negros;
- Apenas 12,8% dos negros de 18 a 24 anos são estudantes universitários;
- No grupo dos 10% mais pobres do País, 76% são negros.

“ Mãos que falam, amor espalham Mãos que se calam, que não se permitem falar Deixa muitas pessoas aflitas, pois não conseguem se comunicar por que o amor ao próximo não quebra essa barreira? A Língua Brasileira de Sinais é fascinante imagina só, mãos comunicantes isso é mágico! Tão lindo quanto ver, é saber os surdos sabem o valor que possuem, mas querem reconhecimento Mais do que acessibilidade, querem possibilidades, oportunidades e praticidade Ei, ouvintes!? Surdos existem dediquem-se para acabar com a exclusão permitam-se conhecer essa belíssima comunidade, tão rica de diversidade Coloque a LIBRAS em seu coração e ajude a mudar a realidade que os exclui da sociedade.” (BUTTERFELD, 2009, P.12)

No Brasil, as leis de inclusão social no mercado de trabalho são mais voltadas para PCD. O Poder Legislativo do Brasil criou normas para implementar a inclusão social no mercado de trabalho e, assim, assegurar que uma pequena parte das vagas fosse destinada às PCD. Porém, no caso das outras minorias, é necessário que as

empresas busquem construir um ambiente inclusivo, porém sabemos das dificuldades encontradas no dia a dia.

Entre vários direitos assegurados, consta o direito à profissionalização e ao trabalho, com uma série de regras referentes a essa inclusão. Já o artigo 93 da Lei 8.213/1991 estabelece que empresas com mais de 100 colaboradores devem ter entre 2% a 5% do seu corpo de trabalho formado por pessoas com deficiência.

O Brasil abre caminhos para a inclusão social, porém é necessário ter cautela pois a inclusão no mercado de trabalho precisa ser algo natural e não um esforço ou peso sobre as empresas, uma espécie de caridade. Pessoas são pessoas, com qualidades e defeitos, mas todos com suas importâncias e nenhuma empresa sobrevive hoje sem uma gestão pessoal bem realizada.

3.1 Plano De Carreira

Para Chiavenato (2006) o desenvolvimento organizacional baseia-se em mudanças ambientais e estratégicas devendo-se investir no recurso mais importante da empresa; os funcionários, por meio de treinamentos para o desenvolvimento profissional delas. Como diz na seguinte afirmação:

“A aptidão para o desenvolvimento pode e deve ser incrementada para o proveito de ambas as partes: pessoas e entidades. O treinamento faz parte do desenvolvimento das pessoas. Em outras palavras, o treinamento é um aspecto específico do desenvolvimento pessoal. E este por seu lado, é um aspecto específico do desenvolvimento organizacional. (Gomes,2006, p.182)”.

Segundo um levantamento feito pela Catho, renomado site de classificados de empregos, 70% das empresas não investem em plano de carreira de seus funcionários. Dados que se refletem muito a atual situação do mercado de trabalho, com a alta do desemprego, inflação, rotatividade de funcionários acaba-se diminuindo a incidência dessa aplicação nas empresas.

A implantação do plano de carreira no ambiente corporativo é importante, e muito benéfico para o ambiente de trabalho, pois é algo que mantém seus colaboradores em harmonia, motivados, ativos e em constante desenvolvimento, cada dia mais aprendendo e aderindo ao ambiente de sua empresa. Com uma perspectiva

de futuro criada pelo funcionário, ele se sente motivado e comprometido gerando assim ótimos resultados sabendo aonde pode chegar.

Alguns exemplos de empresas líderes de mercado que utilizam o plano de carreira para seus funcionários são Netshoes, Mercado Livre, Itaú, Dell, entre outras.

3.1.1 Plano De Carreira Em Y

O plano de carreira em Y fornece ao funcionário dois caminhos possíveis para a promoção, a promoção para um cargo de liderança, ou se o funcionário preferir, a especialização da área em que trabalha.

3.1.2 Plano de carreira em W

A carreira em W se difere da carreira em Y por oferecer ao funcionário uma terceira opção: gestão de projetos. A gestão de projetos se trata de uma mescla dentre especialização e gerência pois é um profissional que auxilia em projetos específicos.

3.1.3 Plano de Carreira em Linha

No modelo de linha, as promoções de hierarquias ocorrem por meio de tempo de serviço sendo mais difíceis de acontecer.

3.1.4 Plano de Carreira Horizontal

Aplica-se em empresas que não possuem níveis hierárquicos, ou seja, todos no mesmo patamar de hierarquia, nesse tipo de plano de carreira não há possibilidade de crescimento profissional.

3.1.5 Plano de Carreira Paralela

Neste plano de carreira, os funcionários promovidos a cargos de liderança ocupam um ramo hierárquico diferente dos outros colaboradores da empresa.

3.1.6 Plano de Carreira em Rede

No plano de carreira em rede há ainda mais opções do que o plano de carreira em W. Neste plano, o funcionário escolhe entre uma grande variedade de opções, pois há diferentes cargos que ele pode ocupar dentro da empresa.

3.2 Ergonomia no Trabalho

A ergonomia visa alertar sobre a postura e oferece condições físicas para que o colaborador possa desfrutar do conforto, reduzindo impactos em geral relacionados à posição no trabalho. Estabelecendo possibilitar que, seus esforços não gerem nenhum impacto na sua saúde física, como dores ou qualquer dificuldade.

A ergonomia tem como propósito gerar as circunstâncias ideais para cada setor. Sendo um conceito de ajustar e minimizar qualquer consequência negativa que possa acarretar ao colaborador.

De acordo com o site Rockcontent (2020), existem alguns tipos de ergonomia no trabalho, a física, a de correção, de concepção, conscientização, a participativa, a operacional e a cognitiva. Cada um deles é responsável pelas condições adequadas e para preparação de um ambiente agradável.

Esses tipos de ergonomia possuem a responsabilidade de incentivar e orientar o colaborador na prática das melhores ações e atividade a serem tomadas. Seja nas características físicas do colaborador prezando pelo manuseio corretos das ferramentas de trabalho, na redução dos movimentos repetitivos, analisando as questões de ruídos, a disposição dos móveis, em ambientes projetados para cada tipo de estação de trabalho, implementando melhorias, palestras, comunicados, conscientizando e projetando boas condições e estruturas no trabalho, reduzindo problemas de ansiedade e cansaço.

Concordando com o ¹site (2020), existem alguns benefícios da ergonomia no ambiente de trabalho, a empresa que obtém a prática possui vantagens positivas que impactam positivamente em seus resultados.

A valorização garante profissionais engajados e dispostos com o trabalho, quando uma empresa visa apenas o lucro e não visualiza o potencial do colaborador, impacta negativamente no desempenho em seu desempenho afetando as mais diversas áreas.

A redução de afastamentos e faltas são tópicos a serem analisados, jamais podem ser desprezados, pois demonstram a realidade do ambiente.

Acautelar e precaver pela saúde do profissional reprime a ausência deles na empresa. A ergonomia no ambiente de trabalho a longo prazo, evita as complicações que possam promover os afastamentos por motivos de saúde.

Aumentar a satisfação do colaborador com boas condições de trabalho, reduz os níveis de estresse, o deixando mais feliz. Quando a empresa possui uma perspectiva pelo bem-estar do colaborador os índices de produtividade aumentam.

¹ <https://rockcontent.com/br/>

3.3 A Importância Da Saúde Mental Para o Bem-Estar

É fundamental estar saudável, evita uma série de problemas mentais, assim na ausência não conseguimos tomar as melhores decisões em algumas situações que se faz necessário estar bem.

Não se pode procurar a autocura ou tomar medicamentos por conta própria, é saudável buscar profissionais específicos para se fazer os tratamentos adequados ou adequado.

Saúde mental é muito importante para o bem-estar e qualidade de vida de qualquer pessoa, porque melhora a nossa condição física, ajuda a ter relacionamentos saudáveis com pessoas próximas, reduz os estresses do dia a dia e melhora nosso potencial profissional e pessoal. Com isso é importante prevenir transtornos psicológicos e físicos e garantir que tenham acesso a tratamentos adequados.

“A prática regular da atividade física traz resultados positivos não somente ao sono e aos seus possíveis distúrbios, mas também aos aspectos psicológicos e aos transtornos de humor, como a ansiedade, depressão, e aspectos cognitivos, como a memória e a aprendizagem (Pinheiro, Cristina Clarice, 2017, p. 31)”.

Alguns pontos que podem influenciar negativamente em nosso cotidiano seriam a falta de energia durante o dia, mudanças repentinas de humor e estar sempre confuso em qualquer situação.

Segundo o site hospital Santa Monica (2018), é extremamente importante cuidar de nossa saúde mental, mesmo que não apresentemos nenhuns sintomas de doenças físicas ou emocionais. Com a falta de um sistema que respeite e garanta os direitos civis e socioeconômicos dos cidadãos ele acabará ajudando de forma negativa para o aumento das doenças mentais e elevará o percentual de pessoas sem a devida assistência necessária, pois com isso muitos pacientes que poderiam ser recuperados, acabam evoluindo para condições piores e quase sempre sem nenhuma chance de melhora.

Plano de saúde Empresarial

O plano de Saúde é importante para todo ser humano, é um benefício fornecido pela empresa, o qual viabiliza que o colaborador tenha uma assistência médica privada, com a disponibilidade de exames, consultas médicas e, até mesmo,

internações. Em alguns planos de saúde os colaboradores podem colocar a família, garantindo uma boa qualidade de vida melhor para todos, trazendo tranquilidade.

As pessoas estão preferindo trabalhar em empresas, que oferecem plano de saúde por conta deste benefício que é de grande valor para as pessoas que não tem condições de pagar, e quando a empresa fornece esse plano muitos se interessam, e preferem ficar na empresa e ainda passam boas referências a outras pessoas.

Entende se que a saúde está em primeiro lugar, e os convênios médico, são de extrema importância pois ampara, e deixa mais tranquilos quando necessário, principalmente nos momentos inesperados.

O SUS (Sistema Único de Saúde) ajuda muitas pessoas, mas tem uma demanda muito grande de pacientes e por isso tem uma espera muito longa, tem casos que não tem como esperar, como cirurgias, exames mais elaborados o SUS não cobre os convênios particulares, e as pessoas nesse momento sem um convênio médico ficam sem atendimento que agravam as doenças com possibilidades de levar a óbito.

Quando ocorre uma demissão por justa causa o convênio do funcionário é cancelado, a empresa tem 30 dias para tirar esse benefício, um funcionário demitido sem justa causa pode permanecer no plano de saúde, num período de 6 meses a 2 anos dependendo do contrato de trabalho.

Há vários planos de saúde no mercado, que variam de preço, desta forma atende desde a classe baixa até a classe alta, assim muitos tem condições de contratar um plano que caiba no seu bolso, mas também tem uma grande parte da população que deseja ter um bom plano de saúde para sua família.

Devido à falta de condições elas não conseguem e o único meio de cuidar da saúde e procurando o SUS, nem sempre o SUS pode dar um suporte que todos precisam.

Há pacientes que ficam em uma fila de espera, e devido à gravidade da saúde muitos acabam perdendo a vida antes mesmo de serem atendidos.

4 Estratégias de Comunicação

De acordo com Patel (2022), estratégia de comunicação é um método ao qual uma empresa, seus produtos ou serviços são publicados para o público interno ou externo. É toda e qualquer comunicação produzida pela própria empresa e de acordo com seu planejamento estratégico empresarial.

Propor uma estratégia significa seguir um plano para realizar uma comunicação empresarial e compartilhá-la ao público de interesse, seja formado pelos próprios colaboradores ou por clientes. É um trabalho de grande importância pois, é o responsável por transmitir uma mensagem com eficiência.

A estratégia emite uma mensagem do emissor para um transmissor. É um caminho em que a empresa se relaciona com o seu público de interesse, fortalecendo o vínculo com os seus clientes, estudando o mercado, traçando rotas para uma eficiente comunicação.

Observar a concorrência e a necessidade do público-alvo, diferencia-se no mercado. Melhora a imagem do negócio, impulsiona no crescimento e reduz gastos.

É importante elaborar uma boa estratégia de comunicação definindo o objetivo, a persona a ser abordada, os canais de comunicação a serem usados, verificando o orçamento disponível, sendo coerente, elaborando uma estratégia criativa, um plano de mídia, avaliando e acompanhando os resultados obtidos.

Os principais canais de comunicação são as redes sociais, e-mail de marketing, mídia indoor e SMS de marketing.

Faz-se ter um objetivo e uma boa gestão para traçar metas de acordo com o nicho desejado dentro da estratégia de comunicação. Ser claro, associar a marca, ser consistente e ter continuidade, integrados elaboram ótimos planos de ação na comunicação seja ela interna ou externa.

Ao trabalhar com a comunicação interna, a empresa realiza um estudo com o público de colaboradores ao se tratar de um produto de fabricação própria e pratica a estratégia de forma orgânica e com pesquisa. Desta forma, possui um estudo de partida para o público externo, sendo mais perspicaz e efetivo.

De acordo com Pimentel (2021), a estratégia de comunicação para dar certo, ela precisa considerar todos os processos, que tem alto impacto na organização e cultura, para que não se tornem estratégias apenas pretendidas.

4.1 Gestão De Mudanças

A palavra mudança na causa aquele frio na barriga, seja de moradia, emprego, ou até mesmo o corte de cabelo.

Se tratando do cenário organizacional isso é ainda mais difícil, principalmente com maior número de funcionários afinal é cômodo fazer sempre o que já estão acostumados, realizando as tarefas simplesmente por osmose.

Segundo Daryl R. Conner (Managing at the Speed of Change – 1993) apenas 10% das pessoas aceitam as mudanças de imediato, 20% aceitam com pouco esforço de gestão da mudança, 40% com muito esforço e 30% só aceitam depois que a mudança foi bem-sucedida.

“A época é de grandes e rápidas transformações. Ao nosso cotidiano se incorporam continuamente os produtos das reestruturações, das novas tendências, identidades, valores e significados. A evolução tecnológica, cuja velocidade e ritmo nem sempre alcançamos no primeiro momento, introduz rapidamente em nossas vidas os novos paradigmas, que estabelecem padrões diferenciados daqueles que representavam referências de comportamento e que, na voragem das mudanças, foram rapidamente substituídos (Vieira,2003, p.48) ”.

Para que qualquer mudança ocorra da melhor maneira os líderes precisam ser muito convincentes mesmo se a real certeza de sucesso para obterem o maior número de aceitação às ideias propostas, e convencendo a minoria a seguirem o mesmo rumo.

“As organizações precisam se preparar para a liderança e o acompanhamento das profundas e densas mudanças que serão induzidas pelo avanço tecnológico e pelas novas concepções de vida dele emergentes. São novas hierarquias sociais, econômicas e culturais que se fundamentam nas revoluções tecnológicas, cada vez mais projetadas em menor escala de tempo (VIEIRA, 2003, p.72) ”.

Porém estamos vivendo em mundo totalmente globalizado e precisamos nos tornarmos cada vez capacitados individualmente e coletivamente, para acompanhar a velocidade absurda que o mundo vive se transformando e evoluindo constantemente.

4.2 Cultura Organizacional

Cultura organizacional, cultura empresarial e cultura corporativa são os termos que definem o conjunto de hábitos e crenças firmados por meio de normas, valores, expectativas e atitudes compartilhados por todos os integrantes de uma empresa.

Nesse contexto, a cultura organizacional também representa as percepções de líderes e colaboradores, bem como a forma dominante de pensar na organização. Isso significa que a cultura corporativa é a representação de regras não escritas e informais que orientam o comportamento dos funcionários em uma empresa.

Internamente, a cultura organizacional é responsável por definir a missão e fazer surgir os objetivos da empresa. Como resultado, ela deve estar alinhada com outros aspectos das decisões e ações da empresa, como direção, planejamento, organização e controle, para melhor representar a organização.

Promover o desenvolvimento de uma cultura organizacional forte proporciona uma série de vantagens competitivas à organização, auxiliando no crescimento da empresa e no desenvolvimento de uma posição de mercado que a diferencie da concorrência.

Uma cultura organizacional forte promove um rápido ritmo de desenvolvimento e viabiliza o estabelecimento de metas sustentáveis à longo prazo. Fatores positivos semelhantes foram observados em organizações que praticam uma filosofia interna poderosa.

“ O termo cultura organizacional foi estabelecido no final do século xviii como uma abreviação para gestão do pensamento e comportamento humano e somente passou a ser efetivamente utilizado um século depois, como uma maneira de comparar a conduta humana de forma normativa. (Russo, 2017, p. 15)”.

Segundo o site rockcontent para que a cultura organizacional esteja alinhada com os objetivos do mercado, é fundamental que ambas as partes considerem as diferenças do negócio ao planejar. Assim são as peculiaridades da proposta e das equipes que contribuem para o dia a dia da empresa, permitindo buscar resultados todos os dias com base em vantagens competitivas.

4.3 Clima Organizacional

Para um clima Organizacional é fundamental dentro de uma empresa, pois tornará um ambiente de trabalho mais agradável e saudável, trazendo mais motivação

aos colaboradores que iram desenvolver melhor as suas atividades, trazendo bons resultados e atingindo metas. Ao contrário, quando se tem uma má organização e não oferece qualidade para a atuação de seus colaboradores, com certeza as atividades não vão ser executadas com desempenho. Por isso é muito importante saber do que se trata o clima Organizacional e quais atitudes que o favorecem.

O clima Organizacional é um dos maiores responsáveis pela satisfação dos colaboradores dentro de uma empresa. De acordo com Cesar (2018) empresas e cooperativas, para que aconteça da melhor forma possível, vai depender de vários fatores, como as condições econômicas de uma organização, sua estrutura, cultura, oportunidades de decisão e participação, valores, equipe, de liderança, benefícios e remuneração.

Apesar do clima Organizacional não ser um aspecto físico, é possível medi-lo por meio de algumas ações realizadas por funcionários ao longo do tempo. São elas

- Tempo de permanência dos colaboradores dentro da empresa;
- Índice de absenteísmo;
- Qualidade das atividades;
- Produtividade das equipes;
- Participação em eventos promovidos pelo negócio;
- Integração;
- Conflitos;
- Cooperação;

As diferenças de empresas que estabelecem seus climas organizacionais influenciam para a melhoria dos processos administrativos e processos produtivos, já empresas que não elaboram e não definem a cultura tem se um ambiente prejudicado, pois há diferente conceitos e diversidades de ideias. E o clima ruim, o colaborador não apresenta interesse e nem motivação pelos seus afazeres dentro da empresa.

É importante que a empresa dê sempre suporte e atenção aos colaboradores, e dê sempre um voto de confiança a eles, e reconheçam seus valores dê elogios sempre, isso os deixará mais contentes e motivados para executar seus afazeres, com certeza eles se sentiram bem melhores tendo toda atenção.

4.4 Comportamento Organizacional

O comportamento organizacional é conjunto de atitudes praticadas no ambiente empresarial. Refere-se a maneira como os funcionários e grupos agem e se comportam dentro de uma organização. Toda organização possui a sua própria cultura, crenças, objetivos, valores e comportamentos organizacionais todos esses relacionados diretamente com a prática dos valores defendidos pela empresa e do compromisso dos colaboradores com a sua missão e visão.

“Deve-se levar em conta as premissas que as pessoas têm certos motivos ou necessidades básicas que representam comportamentos potenciais e somente influenciam o comportamento quando provocado; que a provocação ou não desses motivos depende da situação ou do ambiente percebido pela pessoa; as propriedades particulares do ambiente servem para estimular ou provocar certos motivos, ou seja, um motivo específico não influenciará o comportamento até que seja provocado por uma influência ambiental apropriada; mudanças no ambiente percebido resultarão em mudanças no padrão da motivação provocada; cada espécie de motivação é dirigida para a satisfação de uma diferente espécie de necessidade. O padrão da motivação provocada determina o comportamento, e uma mudança nesse padrão resultará em uma mudança de comportamento (CHIAVENATO, 2009, p.143)”.

Com isso percebe-se que o clima organizacional envolve um quadro amplo e flexível da influência ambiental sobre a motivação dos membros, pois a qualidade do ambiente organizacional influencia no comportamento dos membros da organização.

Segundo Chiavenato (2014) pode-se perceber que a tomada de decisão é fundamental na administração do clima organizacional pois será identificado e selecionado o curso de ação mais adequado para lidar com problemas bem como também obter vantagens e aproveitar a oportunidade para obter melhora e avanço. Então é necessário saber distinguir quando de fato aquilo é um problema ou oportunidade.

5 SEGURANÇA DO TRABALHO

5.1 Origens da Segurança do Trabalho

Na antiguidade, a relação entre trabalho e o processo saúde-doença foi encontrada em papiros egípcios, no Império Babilônico e em textos da civilização greco-romana. Naquela época predominava o primeiro paradigma mágico-religioso e posteriormente, o naturalista.

No Egito há registros que datam de 2360 a.C., como Papiro Seller II (relaciona o ambiente de trabalho e os riscos a ele inerentes) e o Papiro Anastasi V, mais conhecido como “Sátira dos ofícios”, de 1800 a.C. (descreve os problemas de insalubridade, periculosidade e penosidade das profissões) (MATTOS et al.,2011).

5.2 Normas Regulamentadoras

As Normas Regulamentadoras (NR) são disposições complementares ao Capítulo V (Da Segurança e da Medicina do Trabalho) do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977. Consistem em obrigações, direitos e deveres a serem cumpridos por empregadores e trabalhadores com o objetivo de garantir trabalho seguro e sadio, prevenindo a ocorrência de doenças e acidentes de trabalho.

As primeiras normas regulamentadoras foram publicadas pela Portaria MTb nº 3.214, de 8 de junho de 1978. As demais normas foram criadas ao longo do tempo, visando assegurar a prevenção da segurança e saúde de trabalhadores em serviços laborais e segmentos econômicos específicos.

A elaboração e a revisão das normas regulamentadoras são realizadas adotando o sistema tripartite paritário, preconizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), por meio de grupos e comissões compostas por representantes do governo, de empregadores e de trabalhadores.

Nesse contexto, a Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP) é a instância de discussão para construção e atualização das normas regulamentadoras, com vistas a melhorar as condições e o meio ambiente do trabalho.

Confira, abaixo, os textos vigentes de todas as Normas Regulamentadoras:

- Nr-1 - Disposições Gerais.
- Nr-2 - Inspeção Prévia (Revogada)
- Nr-3 - Embargo Ou Interdição
- Nr-4 - Serviços Especializados Em Engenharia De Segurança E Em Medicina Do Trabalho
- Nr-5 - Comissão Interna De Prevenção De Acidentes
- Nr-6 - Equipamento De Proteção Individual - Epi
- Nr-7 - Programa De Controle Médico De Saúde Ocupacional
- Nr-8 - Edificações
- Nr-9 - Avaliação E Controle Das Exposições Ocupacionais A Agentes Físicos, Químicos E Biológicos
- Nr-10 - Segurança Em Instalações E Serviços Em Eletricidade
- Nr-11 - Transporte, Movimentação, Armazenagem E Manuseio De Materiais
- Nr-12 - Segurança No Trabalho Em Máquinas E Equipamentos
- Nr-13 - Caldeiras, Vasos De Pressão E Tubulações E Tanques Metálicos De Armazenamento
- Nr-14 - Fornos
- Nr-15 - Atividades E Operações Insalubres
- Nr-16 - Atividades E Operações Perigosas
- Nr-17 - Ergonomia
- Nr-18 - Segurança E Saúde No Trabalho Na Indústria Da Construção
- Nr-19 - Explosivos
- Nr-20 - Segurança E Saúde No Trabalho Com Inflamáveis E Combustíveis
- Nr-21 - Trabalhos A Céu Aberto
- Nr-22 - Segurança E Saúde Ocupacional Na Mineração

- Nr-23 - Proteção Contra Incêndios
 - Nr-24 - Condições Sanitárias E De Conforto Nos Locais De Trabalho
 - Nr-25 - Resíduos Industriais
 - Nr-26 - Sinalização De Segurança
 - Nr-27 - Registro Profissional Do Técnico De Segurança Do Trabalho (Revogada)
 - Nr-28 - Fiscalização E Penalidades
 - Nr-29 - Norma Regulamentadora De Segurança E Saúde No Trabalho Portuário
 - Nr-30 - Segurança E Saúde No Trabalho Aquaviário
 - Nr-31 - Segurança E Saúde No Trabalho Na Agricultura, Pecuária Silvicultura, Exploração Florestal E Aquicultura
 - Nr-32 - Segurança E Saúde No Trabalho Em Serviços De Saúde
 - Nr-33 - Segurança E Saúde Nos Trabalhos Em Espaços Confinados
 - Nr-34 - Condições E Meio Ambiente De Trabalho Na Indústria Da Construção, Reparação E Desmonte Naval
 - Nr-35 - Trabalho Em Altura
 - Nr-36 - Segurança E Saúde No Trabalho Em Empresas De Abate E Processamento De Carnes E Derivados
- Nr-37 - Segurança E Saúde Em Plataformas De Petróleo

6 CONCLUSÃO

Analizamos no decorrer desta pesquisa a importância da saúde em sua integridade no ambiente de trabalho. Desde a implantação, as normas e leis, avaliamos a proeminência desse recurso entre as pessoas, e como coopera para um bom desenvolvimento pessoal e profissional.

A saúde é uma prioridade no dia a dia. O bem-estar do indivíduo é fundamental que esteja nos trilhos, define a disposição, o convívio social e o empenho nas atividades do cotidiano.

As pessoas estão adoecendo a cada dia pela exaustão, pelo excesso de trabalho e pelas altas demandas pessoais e familiares. A atenção em todos os sentidos relacionados à saúde do colaborador no meio corporativo, atualmente é imprescindível para se obter um bom relacionamento tanto no ambiente administrativo quanto no produtivo.

Na atualidade a lei tem cooperado a favor dos profissionais assegurando dos direitos trabalhistas relacionados à saúde.

Observamos que falta no ambiente empresarial práticas de melhorias e atenção com relação à saúde, nem todas as empresas inseridas no mercado prezam pela saúde do colaborador.

Em contrapartida tem se iniciativas consideráveis que impulsionam, e orientam a importância de priorizar o autocuidado.

A partir dessa pesquisa, nossa perspectiva sobre esse tema no nosso dia a dia e no ambiente em que trabalhamos, transformou a nossa visão acerca da valorização no mercado, como apontar a necessidade de implementações de projetos, subsidiar propostas e programas em prol da saúde.

Nada somos se não nos sentimos bem, seja psicologicamente ou fisicamente.

Encontrar um centro de apoio no trabalho é se sentir amparado e alentado. É notar que não está sozinho e que não visam apenas em nossos deveres e obrigações.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

(Reportagem de Thâmara Kaoru, o UOL, em São Paulo). 05/02/2020 04h00 atualizada em 22/07/2021 15h26

Acessado no dia 17/02/2022 21:07 com o Tema: Ergonomia no Trabalho;

BUTTERFELD, Letícia. **Realidade Surda e Muda**. São Paulo, Abril, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

GOMES, Renan, LOPES, Paloma, BARBOSA, Marcus. **O Plano de Carreira Utilizado Como Estratégia Pelas Organizações Como Ferramenta Motivacional e De Desenvolvimento Organizacional**, Resende, Rio de Janeiro, 2016;

<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:wwL3BQ-OJcEJ:www.consultinghouse.com.br/inclusao-social-no-mercado-de-trabalho/+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br> acessado dia 27/02/2022 as 16:00 h;

<https://blog.engage.bz/bonificacao-em-empresas/> 02/11/2021 12h35

<https://blog.goldencross.com.br/importancia-do-plano-de-saude/> acessado no dia 24/02/2022, as 19:00 h;

<https://comunicacaointegrada.com.br/quais-sao-os-tipos-de-estrategia-de-comunicacao> acessado no dia 06/04/2022, as 21:30 h;

<https://economia.uol.com.br/guia-de-economia/licenca-maternidade-regras-direitos.htm> 01/11/2021 14h00

<https://empresasecooperativas.com.br/clima-organizacional/>, acessado no dia 10/04/2022 às 15:50 h;

<https://hospitalsantamonica.com.br/a-saude-mental-e-a-importancia-dela-na-vida-das-pessoas/> 19/11/2021 20H40

<https://hospitalsantamonica.com.br/a-saude-mental-e-a-importancia-dela-na-vida-das-pessoas/>, acessado no dia 21/02/2022 as 17:49 h;

<https://neilpatel.com/br/blog/estrategia-de-comunicacao/#:~:text=Estrat%C3%A9gia%20de%20comunica%C3%A7%C3%A3o%20%C3%A9%20o,com%20seu%20planejamento%20estrat%C3%A9gico%20empresarial> acessado no dia 06/04/2022, as 21:00 h;

<https://rockcontent.com/br/blog/cultura-organizacional/>, acessado no dia 06/04/2022 às 21:52 h;

<https://rockcontent.com/br/blog/ergonomia-no-trabalho/> acessado dia 17/02/2022 as 21:00 h;

<https://www.esneca.pt/blog/a-importancia-da-saude-mental/#:~:text=A%20sa%C3%BAde%20define%20o,os%20outros%20e%20tomamos%20decis%C3%B5es> acessado dia 17/02/2022 as 21:24 h;

https://www.google.com.br/books/edition/Controle_de_Riscos/l4uwDwAAQBAJ?hl=pt-BR&gbpv=0, acessado no dia 05/05/2022 às 09:39 h;

<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/normas-regulamentadoras-nrs>, acessado no dia 05/05/2022 às 09:39 h;

<https://www.oitchau.com.br>blog> 03/11/2021 14h25

<https://www.pensador.com/frase/MjU2NDIzNA/> Raphael Pires, acessado dia 24/02/2022 as 20:57 h;

<https://www.roberthalf.com.br/blog/gestao-de-talentos/cultura-organizacional-tudo-que-voce-precisa-saber-sobre-o-assunto-rc>, acessado no dia 06/04/2022 às 21:25 h;

<https://www.siteware.com.br/gestao-de-equipe/comportamento-organizacional/>, acessado no dia 06/04/2022 às 21:00 h;

<https://www.unimedriopreto.com.br/blog/o-que-e-saude-mental/> 28/10/2021 15h00

Livro: Chiavenato, Adalberto. **Comportamento organizacional a dinâmica do sucesso das organizações**. Barueri: Manole Ltda, 2014;

Livro: Russo, Giuseppe . **Diagnóstico da cultura organizacional**. Rio de Janeiro: Alta books, 2017;

Managing at the Speed of Change: How Resilient Managers Succeed and Prosper Where Others Fail, CONNER, Daryl, BOSTON, 1993;

PATEL, NEIL. **Estratégia de Comunicação: O Que é e Como Fazer a Da Sua Empresa**. 2022

PEREIRA, André Sousa. **Meio Ambiente do Trabalho e o Direito à Saúde Mental do Trabalhador**. São Paulo: Ltr, 2019.

PIMENTEL, ISABELA. **Quais são as estratégias de comunicação**. 2021

Pinheiro, Francisa, Cristina, Lanny, Clarice, Vandeni. **Estilo de Vida Saudável: Uma Questão de Escolha**. Engenheiro Coelho, 2017.

Publicado por (Golden Cross em maio 18,2021/ atualizado em maio 7.2021).

TELES, Leandro. **Depressão não é Fraqueza**. 1 ed. São Paulo: Alaúde Editorial, 2019.

Vieira, Leandro. **Gestão da Mudança - Explorando o Comportamento Organizacional**. São Paulo, Atlas, 2010;