

**LUCIANE DO ROCIO QUINTILIANO**

## **SAÚDE NO TRABALHO**

Trabalho apresentado ao curso de MBA executivo em Desenvolvimento Humanos de Gestores, Pós graduação *lato sensu*, Nível de Especialização do Programa FGV Management da Fundação Getúlio Vargas, como pré-requisito para obtenção do título de especialista.

**Fernando Oliveira Araújo**

**Orientador**

**Curitiba – PR**

**2018**

FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS

PROGRAMA FGV MANAGEMENT

MBA EXECUTIVO EM DESENVOLVIMENTO HUMANO DE GESTORES

O Trabalho de Conclusão de Curso,

**Saúde no Trabalho: Uma reflexão teórica**

Elaborado por Luciane do Rocio Quintiliano e aprovado pela Coordenação Acadêmica, foi aceito como pré-requisito para a obtenção do certificado do Curso de Pós-Graduação *lato sensu* MBA Executivo em Desenvolvimento Humano de Gestores, Nível de Especialização, do Programa FGV Management.

Data da Aprovação: Curitiba, Data

---

Edmarson Bacelar Mota

Coordenador Acadêmico Executivo

---

Fernando Oliveira Araújo

Orientador

## **TERMO DE COMPROMISSO**

O aluno Luciane do Rocio Quintiliano, abaixo assinado, do curso de MBA Executivo em Desenvolvimento Humano de Gestores, Turma DHG6-Curitiba (1/2016) do Programa FGV Management, realizado nas dependências da instituição conveniada ISAE, no período de 08/07/2016 a 17/02/2018, declara que o conteúdo do Trabalho de Conclusão de Curso intitulado Saúde no Trabalho, é autêntico e original.

Curitiba, 27/04/2018

---

Luciane do Rocio Quintiliano

## Agradecimentos

Agradeço a DEUS por ter me dado forças para finalizar mais um projeto da minha vida. Agradeço a minha família pelo incentivo e apoio nestes 18 meses. Sou grata também as minhas amigas que fizeram parte desde desafio. Meus agradecimentos aos professores e ao corpo docente que contribuíram para meu crescimento. Também agradeço a instituição Getúlio Vargas que proporcionou um ambiente onde tive o prazer de conhecer pessoas que farão parte da minha vida para sempre.

## RESUMO

Este trabalho foi elaborado com a finalidade de identificar dentro do mundo profissional, quais as medidas vêm sendo tomadas para garantir a saúde do trabalhador. Sabemos que devido a realidade do mundo dos negócios e a dinâmica que isso ocasiona nas organizações, muitas vezes o nível de cobrança e exigência para com os colaboradores torna-se absurdo e ultrapassando dos limites cabíveis e permitidos por lei. Essas situações geram um impacto extremamente negativo em três pontas do processo; Empresa, Colaborador e Sociedade a sua volta. Com base nessa situação o trabalho irá analisar dentro da literatura Brasileira, quais as medidas necessárias as empresas precisam adotar para garantir um dinâmica normal de trabalho, sem extrapolar os limites éticos impactando na maioria das vezes na saúde mental, psíquica e física do colaborador. Também pretende-se perceber que aspectos podem contribuir de forma positiva para afastar de dentro do ambiente de trabalho fatores causadores de stress, síndromes de medo e pânico e outros tipos de doença que afetam uma realidade de trabalhadores com carteira assinada hoje no Brasil.

**Palavras-Chave:** Colaborador. Sociedade. Empresa. Saúde.

## **ABSTRACT**

This work was elaborated with the purpose of identifying within the professional world, what measures have been taken to ensure the health of the worker. We know that because of the reality of the business world and the dynamics that this causes in organizations, often the level of collection and demand towards employees becomes absurd and going beyond the limits allowed and allowed by law. These situations have an extremely negative impact on three points in the process; Company, Collaborator and Society around you. Based on this situation the work will analyze within the Brazilian literature, what measures companies need to adopt to ensure a normal work dynamics, without extrapolating the ethical limits impacting in most cases on the mental, psychological and physical health of the employee. It is also intended to realize that aspects can positively contribute to remove from the work environment factors that cause stress, syndromes of fear and panic and other types of illness that affect a reality of workers with a formal contract signed in Brazil today.

**Key-Words:** Collaborator. Society. Company. Health.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>1</b>
1.1 PROBLEMA .....	3
1.2 OBJETIVOS .....	4
1.2.1 OBJETIVO GERAL.....	4
1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	4
1.3 DELIMITAÇÃO DO TEMA.....	4
1.5 METODOLOGIA.....	5
1.6 FORMA DE DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO.....	6
<b>2. DESENVOLVIMENTO .....</b>	<b>7</b>
2.1 CONCEITO DE CULTURA ORGANIZACIONAL.....	7
2.2 IDENTIFICAR CARACTERÍSTICAS QUE CONTRIBUEM PARA SAÚDE MENTAL.....	10
<b>3. CONCLUSÃO .....</b>	<b>14</b>
<b>4. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>17</b>

## 1. INTRODUÇÃO

Vivemos em uma realidade de mudança e evolução constante, cada vez mais a tecnologia traz consigo uma série de evoluções, em todas as áreas, em todos os negócios em todos as pontas do mundo corporativo evoluir se tornou essencial para sobrevivência em um mercado tão acirrado.

Diante dessa realidade, muitas empresas precisaram se reinventar, se redesenhar para sobreviver a este mercado, foram várias as maneiras adotadas para se destacar no mundo dos negócios, mas todas elas têm algo em comum; alta performance dos colaboradores que fazem a operação do negócio.

Isso pode ser entendido também como maior entrega dos colaboradores, maior produtividade, maior eficiência, ou seja, é criar um mecanismo que garanta que o trabalhador vai entregar o melhor de si, da maneira mais rápida e de forma contínua.

A grande questão é, nem sempre acontece dessa forma estruturada, e as consequências de avançar com algo sem uma estratégia correta, normalmente é algo catastrófico para organização bem como o colaborador.

Normalmente quando uma empresa não cria internamente maneiras e mecanismos de proteger o colaborador de uma cobrança acima do limite, começa a desencadear um sistema agressivo a saúde dos trabalhadores, muitas vezes dotado de cobranças desrespeitosas e exageradas para com as pessoas.

Nestes casos, muitas empresas querem o resultado a qualquer custo, não importa o que aconteça, é necessário atingir a meta, se for preciso passar por cima dos próprios valores pessoais para conseguir o resultando, então que assim o faça.

E aí presenciamos um cenário de cobranças absurdas, metas inatingíveis, pressão acima do suportável no trabalho, literalmente pessoas vivendo em ritmo de intensidade incompatível com o bem-estar e qualidade de vida, o que acaba contribuindo para o surgimento de uma série de doenças ocupacionais.

Essas circunstâncias, são propícias para uma série de problemas com a saúde do colaborador, estresse, Depressão, crise de ansiedade, crise de pânico, neuroses, psicoses e até alcoolismo, fazem parte do Rol de doenças que podem atingir ao colaborador quando o mesmo está inserido em um ambiente de trabalho conforme descrito acima.

Por isso é extremamente necessário compreender e aprender a diferenciar quando um ambiente de trabalho pode ser nocivo a saúde do colaborador.

Também é necessário saber identificar tais ambientes para saber como reagir mediante uma situação dessas, muitas pessoas se percebem em situações de pressões absurdas pela qual começam a perder até sua qualidade de vida e não sabem como reagir.

Porém se a espera por uma reação for muito demorada as consequências podem ser irreversíveis, tanto para empresa quanto para o colaborador.

Para a empresa as consequências vão ser direta nos seus indicadores de gestão, absenteísmo, afastamentos, produtividade e rotatividade são os primeiros números a sofrerem alteração, isso porque um colaborador doente, ou com problemas como os citados acima, jamais vai conseguir entregar os resultados esperados.

Por outro lado, o colaborador é uma vítima de um sistema precário e perigoso que pode afetar diretamente seu estado mental, sua capacidade produtiva e sua clareza sobre os resultados.

O mesmo é afetado em cheio por várias situações que acabam desencadeando doenças como estresse e depressão, síndromes de todos os tipos e muitas vezes esses problemas vão os acompanhar para vida toda.

Também vemos um impacto disso na sociedade, afinal, é a população que vai ter de sobreviver com um numero maior de afastados, desempregados e pessoas com seus potenciais limitados devido algum tipo de doença ocupacional oriunda de uma cobrança desrespeitosa e desproporcional.

Muitas empresas tentam suprir essa situação oferecendo prêmios e bônus altíssimos aos seus colaboradores, como uma forma de repor essa cobrança desmedida que é feita diariamente.

Mas o que precisa ficar claro é que nenhum tipo de pagamento, seja ele dinheiro, reconhecimento, ou qualquer outra coisa parecida é capaz de suprir a qualidade de vida e a saúde e bem-estar do colaborador.

Esta sim, a saúde é o bem mais precioso que uma empresa pode oferecer ou ao menos garantir ao seu funcionário.

Isso porque quando falamos de saúde no trabalho temos de entender que dinheiro, prêmio, bônus não são capazes de suprir as os danos ocasionados por uma pressão intensa no

trabalho, metas e cobranças abusivas, horas de sono acumuladas para atender um determinado projeto ou trabalho, assédio por parte das chefias aos seus colaboradores.

Essas situações geram um impacto extremamente negativo de doenças ocupacionais, mentais, e psíquicas dentro das empresas, e somente é percebida após uma situação avançada, muitas delas são doenças silenciosas que não apresentam sintomas imediato, e por isso, vão se acumulando e acabam gerando um dano imensurável a saúde do trabalhador.

O que o trabalho pretende analisar são maneiras de identificar ambientes danosos a saúde do trabalhador, bem como propor medidas e oferecer possíveis soluções para as empresas que contribuem para a formatação de um local mais amistoso e um ambiente agradável de trabalho.

O fato de muitas empresas não entenderem o que é o real sentido de alta performance, creditando isso a um empenho desumano e desequilibrado dos seus colaboradores em prol de uma meta ou um objetivo praticamente impossível de ser alcançado.

E a partir deste momento quem alcança é agraciado e recompensado com prêmios e bônus, porém, a que custas ele conseguiu? Quanto isso gerou de desgaste emocional? Desgaste psicológico? Sabemos obviamente que as cobranças sempre vão existir dentro das empresas, mas se não existir uma forma de balizar isso, transformamos o ambiente de trabalho em um local hostil, agressivo e propício para comportamento como assédio moral para com os colaboradores.

## 1.1 PROBLEMA

Os transtornos mentais (stress/depressão/ansiedade/pânico/etc..) estão cada vez mais presentes na realidade do mundo de trabalho dos Brasileiros, e podem ser provocados por situações de assédio Moral/Sexual, Jornadas excessivas de trabalho, metas abusivas, etc...

Por isso, o trabalho pretende entender e compreender as seguintes questões: como identificar situações geradoras de doenças ocupacionais e como evita-las?

A cultura da empresa pode influenciar no adoecimento dos colaboradores?

## 1.2 OBJETIVOS

### 1.2.1 Objetivo Geral

Identificar como a cultura organizacional pode influenciar diretamente na saúde mental dos seus colaboradores.

### 1.2.2 Objetivos Específicos

- a) Definir Cultura Empresarial
- b) Identificar características que contribuem para a saúde mental dos colaboradores
- c) Analisar medidas que podem ser adotadas pelas empresas para melhorar a saúde de seus trabalhadores.

## 1.3 DELIMITAÇÃO DO TEMA

Atualmente vivemos em uma realidade que a cobrança por metas se tornou realidade em qualquer organização que pretende sobreviver ao mercado.

Porém infelizmente, nem todas conseguiram criar mecanismos para que o excesso de cobrança não prejudicasse seu bem mais valiosos, o colaborador.

As formas como isso vem acontecendo tem ocasionado uma serie de danos à saúde dos trabalhadores, muitos deles infelizmente de forma irreparável, e por isso o que se pretende com esse trabalho é delimitar o tema em identificar dentro da realidade empresarial medidas que possam contribuir para que isso não aconteça, características e comportamentos que podem servir de sintomas para as empresas se balizarem e não ultrapassarem com seus colaboradores.

## 1.4 JUSTIFICATIVA OU RELEVÂNCIA

Falar sobre a saúde do trabalhador é algo sempre necessário e relevante, porém na atual realidade de mão de obra no Brasil, onde as empresas precisam se destacar cada vez mais no mercado, e para isso precisam ganhar margem nos negócios, ganhar margem nos produtos e diminuir os custos operacionais, a alta performance se torna uma realidade absoluta para quem pretende sobreviver.

A questão é que quando falamos em alta performance muitas empresas utilizam-se deste método para focar apenas em metas e desafios gigantes, números impossíveis e sem qualquer tipo de receio ou medo de serem atribuídas por alguma responsabilidade colateral, as organizações fundamentam seus resultados acima da média apenas com a explicação de que as metas foram atingidas.

Porém esse processo gera nas pessoas que precisam trabalhar diariamente com este número consequências drásticas e como falado acima, muitas vezes irreversíveis.

O colaborador passou a ser o protagonista pelos resultados da empresa, e isso não está errado, porém se não for bem analisado quando os números esperados estiverem acima da capacidade produtiva daquele colaborador, a consequência que isso vai gerar é péssima, e infelizmente temos assistido isso constantemente nas empresas, com desligamentos danosos a saúde, afastamentos por stress e depressão, situações diárias de assédio, onde os líderes ultrapassam qualquer limite para efetuar a cobrança de seus subordinados, colaboradores surtando por não conseguirem alcançar as metas, uma procura desenfreada por psicólogos e psiquiatras para tentar de alguma forma suprir ou recuperar o dano ocasionado por uma cobrança excessiva e sem limites da organização.

Por isso, o que se pretende com esse trabalho é compreender como a cultura empresarial, ou seja; seus valores de conduta podem impactar na saúde de seus trabalhadores.

Analisar possíveis medidas tomadas pelas organizações que contribuem de alguma forma para melhoria constante do clima organizacional.

Compreender essas medidas e analisar quais as características das organizações que normalmente buscam fugir desse fantasma das doenças ocupacionais e as medidas que as mesmas ao longo do tempo foram adotando para enraizar esse comportamento.

## 1.5 METODOLOGIA

A metodologia utilizada para este trabalho é um referencial teórico sobre as organizações, suas ações e principalmente sua cultura empresarial.

Utilizando -se dessas bibliografias para identificar possíveis oportunidades de melhoria, bem como demonstrar comportamentos que podem contribuir para o desenvolvimento saudável de uma organização.

## 1.6 FORMA DE DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO

O trabalho será feito através das análises teóricas e referências bibliográficas já devidamente alicerçadas no que diz respeito a saúde dentro das organizações.

Com o objetivo de identificar atitudes das empresas que podem contribuir com a saúde de seus trabalhadores, e entender como a cultura da organização impacta nestes processos.

## 2. DESENVOLVIMENTO

### 2.1 CONCEITO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Sabemos que a saúde dos trabalhadores é algo fundamental e de extrema importância para qualquer organização, os resultados conquistados quando a equipe de trabalho está mentalmente e fisicamente saudável, são sempre agradáveis para os líderes e para a corporação.

Porém infelizmente nem sempre a realidade é assim, muitas vezes quando um colaborador está inserido em um ambiente de trabalho hostil, sem nenhum tipo de medidas preventivas e protetoras, os resultados são tendencialmente jogados para baixo, devido as insatisfações, desmotivações e descontentamentos com o clima da empresa.

Muitos colaboradores têm se afastado constantemente das organizações, por motivos de doenças ocupacionais como stress e depressão, e defendem que não existe nenhum tipo de regimento ou regulamento em suas instituições que coíba comportamentos como assédio moral, cobrança além dos limites éticos para o alcance de metas, e até alegam o desalinhamento da cultura empresarial com a ética profissional.

Isso nos mostra que muitas vezes a cultura da empresa é permissiva para comportamentos excessivos com colaboradores, e quando isso é permitido de forma aberta pela organização, é muito difícil implantar mecanismos que trabalhem a melhoria do clima ou a satisfação das pessoas no posto de trabalho.

Para se ter uma ideia, a revista CIPA muito conceituada em proteção ao trabalhador divulgou um exemplar em agosto de 2016, onde demonstrava que o stress/depressão era um dos maiores responsáveis dos afastamentos no Brasil entre as empresas pesquisadas.

Já a o site da previdência social divulgou em 02/2017 que número de afastados por depressão em 2016 era de 75,3 mil trabalhadores, o que representa cerca de 37,8% de todas as licenças em 2016.

Para Leonardo Rolin- especialista em previdência o fato é ainda mais assustador quando apenas 5% das pessoas afastadas por stress ou depressão desejam ser reintegradas no ambiente de trabalho.

Essa recusa para voltar ao ambiente de trabalho aponta para um fator preocupante nas organizações, o que acontece no posto de trabalho para eles não quererem voltar? Como a

empresa está permitindo uma situação dessas? Será que de repente sua cultura passiva e permissiva para situações além dos limites tem favorecido esse tipo de situação.

Por isso é extremamente importante que as organizações olhem para dentro de suas unidades e desenvolvam mecanismos que visem garantir uma política e uma cultura saudável para os trabalhadores.

Conseguimos perceber que o ambiente no qual ele está inserido faz toda a diferença nos resultados alcançados, ou seja; de acordo com a cultura empresarial e realidade que o mesmo convive é um fator determinante para explicar os resultados alcançados.

Mas para explorar este tema, é necessário entender o conceito da cultura organizacional

Idalberto Chiavenato 2004, define a cultura organizacional, ou corporativa, como um conjunto de normas e procedimentos, hábitos e crenças, estabelecidos por normas, valores, atitudes e expectativas, compartilhado por todos os membros da organização.

Já para Elliot Jaques cultura é o hábito tradicional e costumeiro de pensar e fazer as coisas que é compartilhado em maior ou menor grau pelos seus membros e que os novos membros devem aprender assimilar, pelo menos parcialmente para que possam ser aceitos no contexto da empresa.

Para DIAS (2003) – A Cultura possui inúmeros elementos que a compõem, e são esses elementos que fornecem interpretações para os membros da organização, que os conduzirão ao enfrentamento de eventuais problemas e ao desenvolvimento de ações rotineiras.

É possível perceber que a cultura está ligada com os hábitos, com as normas e procedimentos, com as crenças, rituais valores e experiência que são os fatores responsáveis para datar uma definição a uma organização.

Essas normas esses rituais e valores com o passar do tempo vão se enraizando na empresa, se tornando parte real da história daquela instituição e praticamente se transformam na sua digital, em uma identidade do ambiente.

É normal ouvirmos explicações após algum tipo de ação ou atitude tomada por um grupo de colaboradores que justificam o ato com “a cultura da nossa empresa”, ou seja; mesmo que não esteja escrita, mesmo que não seja definida pela alta direção ela sempre vai existir e vai ser perceptível para quem ali conviver.

Uma cultura não é algo definida da noite para o dia, e sim a frequência e repetição de comportamentos e ações ao longo de muitos anos que vão transformando e definindo a mesma dentro das organizações.

É interessante perceber que muitas vezes as empresas são dotadas de culturas que elas mesmo não gostam, e que lutam para mudar constantemente, mas como citado acima, é algo que foi construído ao longo de muito tempo, e para reconstruir uma nova cultura pode se demorar muito mais do que a construção da primeira, afinal de contas é necessário primeiramente extinguir do meio os comportamentos e atitudes, as normas e procedimentos que definiram a primeira cultura, implantar novas regras e a partir daí e ao longo do tempo é que a nova visão vai se enraizando.

Essa situação é de uma cultura indesejada é mais comum do que se imagina, um exemplo disso é que em fevereiro de 2017 dois investidores e pioneiros no desenvolvimento do UBER, criticaram fortemente sua própria organização por não conseguir mudar a cultura de assédio para com seus funcionários.

O mesmo identificou a cultura de sua empresa como desrespeitosa e totalmente ao contrário daquilo que se esperava de uma empresa deste tamanho.

Infelizmente situações como esta acontecem com alguma frequência, mas nem sempre são identificadas pelos seus proprietários ou investidores, e aí começamos a ter problemas gigantescos dentro das organizações.

Muitas empresas defendem um ambiente de trabalho saudável e bom para se trabalhar, mas na prática o que se vive internamente é completamente diferente do que se acredita ou se prega pela organização.

As consequências de conviver em um ambiente de trabalho onde a qualidade de vida não existe, as cobranças são de formas desregradas e sem o mínimo de ética, as metas são impossíveis e o medo da demissão é constante, despertam nos trabalhadores doenças ocupacionais que vão carregar para o resto de suas vidas, como ansiedade, depressão, e outras oriundas de situações vexatórias e acima de suas próprias capacidades no ambiente de trabalho.

Isso demonstra claramente que apesar de ser contrário ao que as empresas desejam para seus ambientes profissionais, a forma como elas definira sua cultura empresarial impacta diretamente nesses resultados.

A cobrança excessiva e as metas absurdas transformam o ambiente de trabalho um lugar perigoso, hostil e muitas vezes o lugar ideal para comportamentos desregrados e com características do assédio moral.

A cultura é algo tão forte que quando um colaborador é admitido, ele vai se acostumando com ela dia a dia, e se tornado parte integral desse comportamento, inclusive com a ajuda dos membros mais antigos que através de suas condutas vão demonstrando constantemente o como as coisas funcionam por ali.

Os líderes das equipes têm a responsabilidade de imprimir nos novos colaboradores a real e verdadeira cultura organizacional, com o intuito de engajar seus novos colaboradores e membros de seu time.

## 2.2 IDENTIFICAR CARACTERÍSTICAS QUE CONTRIBUEM PARA SAÚDE MENTAL

É fato que o ambiente em que ele está inserido impacta diretamente nos seus resultados, como analisamos acima.

Porém muitas empresas que buscam por melhorias constantes e evolução nos seus processos bem como de suas pessoas, entendem que a produtividade, assertividade e atingimento de metas está diretamente ligada com o bem-estar de seus colaboradores.

Transformar um ambiente melhor, redesenhar sua cultura, implantar manuais e códigos de conduta, capacitar sua liderança são algumas das estratégias que as empresas vêm tomando para garantir a saúde mental de seus colaboradores.

Começamos a perceber várias ações diferenciadas aplicadas pelas empresas, como por exemplo, café com Diretor, Palestras, Teatros, Academias, faculdades empresariais, entre outras, que tem como objetivo melhorar o ambiente interno, integrar melhor as pessoas, engajar os novos trabalhadores e principalmente demonstrar através dessas atitudes que a cultura da empresa é saudável e preocupada com seus funcionários.

Essas atitudes tomadas por algumas empresas de trabalhar o conhecido “endomarketing” traz como principal finalidade o protagonismo do ser humano na organização, estipulando um novo modelo de cultura organizacional, onde o bem-estar do colaborador é o alvo principal da organização.

De acordo com Dias (2007) (Endomarketing) O endomarketing hoje pode ser entendido como um processo estruturado, alinhado ao planejamento estratégico empresarial, visando melhorias de comunicação e buscando a relação com ganhos de produtividade nas organizações.

Já para Castro (2002)- (Endomarketing e orientação para o Cliente externo) Define Endomarketing com a utilização de técnicas e instrumentos próprios do marketing em relação ao público interno da organização, como foco final na melhoria do valor oferecido e do atendimento prestado a clientes externos.

Essas ações buscam demonstrar ao ser humano que ele tem um papel fundamental e importante na organização, isso gera um grau de satisfação acima da média, transforma o ambiente de trabalho em um local melhor.

As pessoas têm a necessidade de se sentir parte de um processo e por isso engaja-las com um projeto e dar importância para o mesmo é uma excelente receita para agregar valor aos colaboradores.

Outro exemplo é que muitas empresas já desenvolveram comitês para definições de metas, onde tem que constar no mínimo dois escalões hierárquicos para definição dos objetivos anuais, evitando assim qualquer tipo de criação de metas absurdas e praticamente inatingíveis.

Outra ação que também percebemos como positiva são os comitês de ética criados pelas organizações com o intuito de afastar qualquer tipo de comportamento de assédio por parte da chefia com seus colaboradores.

Esse comitê recebe as denúncias de forma anônima e faz as investigações sobre os processos, podendo ocasionar até a demissão de um possível assediador.

Essas atitudes por partes das empresas visam melhor o clima organizacional bem como criar um ambiente de trabalho feliz para seus colaboradores.

As mesmas compreendem que as pessoas trabalham melhor e conquistam melhores resultados quando não estão sobre pressão ou algum tipo de coação.

Outra atitude já consolidada aos longos dos anos nas organizações foi a implantação de psicólogos internos e uma área voltada a saúde do trabalhador que é responsável por uma série de eventos ao longo do ano que beneficiam o bem-estar do grupo.

Esse tipo de característica adotada por algumas organizações consegue melhorar o ambiente de trabalho, diminuir o nível de stress e elevar a satisfação de seus colaboradores, melhorando conseqüentemente a entrega e os resultados no final do processo.

A relação dos colaboradores com a empresa passa a ser uma relação amistosa, onde os mesmos têm desejo de participar pois reconhecem que o local é agradável e inclusive indicam para seus filhos, amigos e parentes para se trabalhar.

Os ganhos são os melhores possíveis, empresas com essas características não sofrem com altos índices de absenteísmo, ausências por afastamentos prolongados e que não retornam mais a organização, gerando um custo alto para empresa bem como para a sociedade que precisa arcar com mais pessoas no sistema da previdência privada.

Não sofrem com problemas trabalhistas, afinal condenações desse tipo de pedidos “dano moral” normalmente são altas e podem afetar diretamente ao resultado da empresa.

Uma pesquisa divulgada pelo tribunal regional do trabalho, demonstra que no ano de 2014, 21% das reclamações trabalhistas de todo Brasil foram referente ao dano Moral, e o mesmo ainda alerta que este tipo de condenação é o que ocasiona maior prejuízo financeiro para empresa.

Com base em tudo que analisamos acima, podemos perceber a importância da empresa criar um ambiente saudável para os seus trabalhadores, onde os mesmos estejam a vontade para trabalhar e conseguir os resultados.

As empresas que buscam a melhoria continua e o desenvolvimento sustentável nos negócios, sem dúvidas devem se atentar a este ponto situação, afinal a forma como elas protegem a cultura de sua organização pode ser a receita para o sucesso ou a fórmula do seu fracasso.

Muitas são as causas das doenças ocupacionais, mas todas tem um ponto em comum; “o ambiente corporativo”; é ele o responsável pela satisfação ou insatisfação dentro da estrutura física fornecida pela instituição, é por esse motivo que realinhar seus processos, entender sua cultura e avaliar cuidadosamente o que acontece nos postos de trabalho, faz parte do processo estratégico de grandes organizações.

Podemos dizer ao responder as questões iniciais deste trabalho, que na realidade dos dias de hoje, entender que o colaborador é a chave do sucesso para sua organização é a sobrevivência para muitas empresas, e que ao contrário disso a empresa que não se perceber

deste detalhe e por isso, não aceitar as mudanças e nem propor medidas para coibir comportamentos que levam ao desgaste físico e mental de seus funcionários está fada ao fracasso.

Infelizmente ainda temos de citar que o número de pessoas já afetadas e prejudicadas por empresas que não adotaram nenhum tipo de estratégia para diminuir estes comportamentos nos postos de trabalho é mais alto do que o esperado.

O número de pessoas atingidas por depressão/ stress / ansiedade e outras doenças relativamente voltadas ao ambiente de trabalho cresce a cada dia, o que é um contraponto a tudo que percebemos acima neste trabalho, mas é sem dúvidas visível o movimento de muitas empresas minimizar estes problemas e tirar de vez a imagem de empresas manipuladoras e que não se preocupam com os colaboradores.

Encerramos o trabalho certos de que foram apresentadas acima situações de extrema relevância no dia a dia e que podem contribuir significativamente para que a empresas melhorem o ambiente profissional de seus colaboradores, diminuindo assim problemas ocasionados pelo stress e outros vilões que aparecem de forma velada no campo de trabalho e são extremamente prejudiciais à saúde dos trabalhadores.

### 3. CONCLUSÃO

O trabalho teve como objetivo analisar e identificar como a cultura empresarial pode impactar diretamente na saúde dos colaboradores.

Tendo em vista o atual cenário do mundo dos negócios, onde a produtividade é uma das competências mais exigidas em todos os postos de trabalho, trabalhar com uma performance acima da média se tornou padrão em muitas realidades empresariais, foi possível perceber ao desenrolar deste projeto que muitas organizações são dotadas de culturas “permissivas” e comportamentos inadequados para a criação de um ambiente de trabalho satisfatório e saudável para se trabalhar.

Algumas delas, não criam nem um tipo de mecanismo ou de ferramenta para proteger ao colaborador em casos de uma liderança agressiva e até assediadora, um ambiente nocivo e muitas vezes prejudicial à saúde do seu bem maior que é o colaborador.

Essa postura passiva mediante algumas situações de cobranças além da capacidade suportável do ser humano, tem gerado como consequência uma série de danos e problemas a saúde do colaborador.

O mesmo vai desencadeando uma série de sintomas de stress, depressão, síndromes dos mais variados tipos, e tornando-se alguém doente em aspectos de saúde mental.

Se a empresa não tomar medidas para prevenir isso a conta normalmente fica alta, e para ambos os lados.

O Colaborador que sofre com danos muitas vezes irreparáveis a sua saúde, ficando com sequelas para o resto de sua vida do tempo que ficou exposto ao ambiente de trabalho hostil, agressivo e sem nenhum tipo de mediada preventiva.

Para a organização também é péssimo, pois além de ter seus números diretamente impactados de forma negativa, como absenteísmo, afastamentos, rotatividade e aspectos de clima social, ainda vê sua imagem sendo destruída perante o mercado de trabalho.

Normalmente os trabalhadores ingressam com processos nos tribunais em busca de uma punição para essas organizações, que sem nenhum tipo de pudor, avançaram todos os limites éticos permissíveis para conquistar os resultados através de cobranças absurdas e metas inatingíveis.

Podemos ainda concluir que até mesmo a sociedade sofre com isso, afinal, é ela que vai ter de arcar com os custos das assistências sociais pago pela previdência social aos afastados. Além de muitas vezes aumentar o número de desligamentos colando mais pessoas desempregadas na sociedade.

Enfim, como podemos analisar as consequências dessa atitude que muitas vezes é contra o que a própria empresa acredita, é sempre a pior possível, é o gatilho para o desencadear de uma série de problemas para organização bem para com os funcionários que ali trabalham.

Mas também foi possível concluir que muitas empresas já entenderam que o ser humano é o protagonista dos processos, e criaram maneiras de coibir qualquer tipo de comportamento que possa ser entendido como assédio moral ou causador de stress para seus funcionários.

Desde a criação de comitês ou uma série de outras medias que foram acima explicadas, as empresas têm o foco de desenvolver métodos e processos que diminuam a possibilidade desse tipo de comportamento em seus ambientes de trabalho.

Perceberam que muitas vezes é preciso reconhecer sua própria cultura e se necessário redesenhar para garantir dentro de sua organização normas e procedimentos, valores e experiências que vem de encontro com o desenvolvimento de forma sustentável das pessoas.

Engajar os colaboradores nos projetos e dividir com eles os momentos felizes fazem parte das ações que as empresas tem tomado para afastar de suas instituições os problemas já mencionados que podem ser acarretados com a falta de atenção da organização.

Portanto, concluímos que a cultura organizacional tem um forte impacto sobre o comportamento das pessoas que estão nela inseridas, e que normalmente os novos colaboradores serão doutrinados pelos mais velhos, e por isso a mesma deve ter uma cultura que vise normas e procedimentos garantindo a saúde e bem-estar nos postos de trabalho, afinal ela vai ser seguida por seus colaboradores.

Concluímos ainda, que as doenças ocupacionais oriundas de um ambiente de trabalho agressivo ao colaborador, normalmente trazem um resultado negativo não apenas para o colaborador, mas para própria empresa bem como a sociedade em geral.

Por isso a importância das organizações estarem sempre de olhos abertos para seus postos de trabalho, suas equipes de lideranças, suas chefias e seus departamentos.

Garantir o bom funcionamento destes, alinhado com a cultura e valores da empresa pode ser sim, o diferencial competitivo da organização.

Este diferencial competitivo, não é apenas nos resultados diretos como nos demonstrados no decorrer deste trabalho, mas também na imagem da sua empresa que muitas vezes fica desgastadas em tribunais com o numero de processos por danos morais que acaba acarretando.

Por isso, sem dúvidas concluímos que uma empresa que visa o crescimento sustentável de seus resultados, que acredita nas pessoas como protagonistas de seus processos alinha sua cultura com a de seus colaboradores, garantindo assim o bom convívio dentro de sua organização.

#### **4. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

CHIAVENATO, I. **Teoria Geral da Administração**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2002.

DOMINGUES, P. A. **Transformando Chefes em Líderes**. Carlini & Caniato, 2002.

HUNTER, J. C. **O Monge e o Executivo**. Sextante, 1998.

MAXWELL, J. **O Livro de Ouro da Liderança**. Rio de Janeiro: Thomas Nelson Brasil, 2014.

BARUKI, L.V. **Riscos Psicossociais e saúde mental do trabalhador**. Rio de Janeiro: Saraiva, 2015.

SILVA, A. **Ansiedade corporativa: Confissão sobre o estresse e depressão no trabalho e na vida**. Rio de Janeiro: Rocco Digital, 2015.