

# **A RELAÇÃO ENTRE A GESTÃO E A SAÚDE DO TRABALHADOR EM UMA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS**

Kellen Banck<sup>1</sup>

José Correia Gonçalves<sup>2</sup>

## **RESUMO**

A gestão e a saúde dos trabalhadores estão fortemente relacionadas, sendo estes fatores primordiais para a produtividade e maximização de lucros. Oposto a isso, a falta de gestão pode carrear consequências que alanceiam a saúde do trabalhador impactando na produção e nos resultados. O objetivo do estudo é identificar a melhor maneira de contribuir com as empresas parceiras a respeito do controle dos exames ocupacionais de seus funcionários e evidenciar os benefícios que este controle propõe frente a gestão. Os principais resultados refletem a falta de gestão e ausência de controle destes exames, mesmo que estes estejam sob suas responsabilidades. Frente a observância, propiciou-se sugestões de melhorias baseadas no esclarecimento e na importância da realização dos exames ocupacionais. A metodologia utilizada neste trabalho está fundamentada em entrevistas informais, observações *in loco* e pesquisas bibliográficas.

Palavras-chave: Gestão. Saúde. Controle.

## **THE RELATIONSHIP BETWEEN THE MANAGEMENT AND THE WORKER HEALTH IN A SERVICE PROVIDE COMPANY**

### **ABSTRACT**

---

<sup>1</sup> Acadêmica do Curso de Administração, 8ª fase do Centro Universitário UNIFACVEST.

<sup>2</sup> Graduado em Administração, Especialização em Economia de Empresas, Mestre em Economia área de concentração Economia Industrial, Doutor em Ciências Sociais área de concentração Relações Internacionais. Coordenador do Curso de Administração, Prof. das disciplinas de Administração de Projetos, Instrumento de Análise Administrativa, Empreendedorismo e Orientador do Trabalho de Conclusão do Curso de Administração do Centro Universitário UNIFACVEST.

The management and health of workers are strongly related, and these are key factors for productivity and profit maximization. Opposite to this, the lack of management may lead to consequences that affect the health of the worker, impacting production and results. The objective of the study is to identify the best way to contribute with partner companies regarding the control of occupational examinations of their employees and to highlight the benefits in which this control proposes in relation to management. The main results reflect the lack of management and the lack of control of these exams, even if they are under their responsibility. In the face of compliance, suggestions for improvements were made based on clarification and the importance of carrying out occupational exams. The methodology used in this work is based on informal interviews, on-site observations and bibliographic research.

Key words: Management. Health. Control.

## **1 INTRODUÇÃO**

Administrar com escopo na gestão e saúde dos colaboradores tem se tornado o modelo da gestão atual, onde a produtividade é vista como consequência de uma organização que zela pela qualidade de vida dos trabalhadores. O presente tema destaca a importância do trabalho paralelo entre a gestão e a saúde dos trabalhadores.

O tema escolhido neste estudo, a relação entre a gestão e a saúde do trabalhador, é precisamente a importância do controle dos exames ocupacionais e os reflexos na gestão.

A empresa prestadora de serviço possui em seu histórico os registros de inúmeros colaboradores de empresas parceiras que realizaram e realizam exames ocupacionais, porém, estas empresas nem sempre possuem o controle destes exames, desta forma, o colaborador acaba trabalhando muitas vezes em condições de saúde inadequadas, interferindo na produtividade e até mesmo refletindo em consequências trabalhistas.

O objetivo geral do estudo é identificar a melhor maneira de contribuir com as empresas parceiras a respeito do controle dos exames ocupacionais de seus funcionários. Os objetivos específicos são ajudar a minimizar os efeitos negativos que esta falta de controle proporciona e maximizar aspectos de controle, gestão e saúde.

A metodologia utilizada está amparada em entrevistas informais, observações *in loco* e pesquisas bibliográficas.

O estudo realizado na empresa em questão reforça a importância de uma gestão equilibrada, e, o quanto as empresas são responsáveis pela condição de saúde dos colaboradores, desde o momento de sua admissão até o exame demissional. Administrar a gestão e a saúde dos trabalhadores com atenção e foco na segurança é fundamental para manter a integridade das empresas.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

A excelência nas organizações faz-se a partir da soma de diversos fatores, entre eles, gestão e planejamento. Segundo Stadler; Pampolini (2014, p. 25):

A gestão de pessoas (GP) é um sistema de administração composto por diversos outros subsistemas menores que interligam para proporcionar aos administradores a eficácia de seus negócios. Esta não é alcançada apenas pela excelência em matérias-primas ou processos, mas pelo conjunto de todos os fatores que proporcionam uma performance satisfatória.

O setor de gestão de pessoas das empresas, independente de sua dimensão depende de um planejamento. De acordo com Luz (2015, p. 165):

Planejar é estabelecer, antecipadamente, ações que precisem ser executadas dentro de cenários e condições previamente estabelecidos, estimando os recursos necessários à sua execução e atribuindo responsabilidade e metas a todas as áreas envolvidas para que os objetivos sejam atingidos.

Em conformidade com a citação, o planejamento e a gestão são elos paralelos que se articulam para possibilitar a idealização dos objetivos nas empresas. Rivera, Artmann (2012, p. 39) afirmam que: “O conceito de planejamento refere-se a um cálculo que cede e preside a ação, que incorpora aspectos da gerência organizacional e que dá ênfase ao momento tático-operacional ou planejamento da conjuntura. Assim, planejamento e gestão se articulam dinamicamente.”

Dessa forma, planejar, permite que a empresa se organize para suprir as necessidades dos seus clientes. De acordo com Slack; Jones; Johnston (2013, p. 212): “O planejamento e controle ocupam-se em gerenciar as atividades contínuas da operação de modo a satisfazer a demanda dos clientes. Quaisquer operações requerem planos e controle, embora o grau de formalidade e detalhe possa variar.”

O levantamento das necessidades para a saúde dos trabalhadores está contemplado no laudo das empresas:

O programa de medicina ocupacional envolve os exames médicos exigidos legalmente, além de executar programas de proteção à saúde dos funcionários, palestras de medicina preventiva, elaboração do mapa de riscos ambientais, relatório

anual e arquivos de exames médico com avaliação clínica e exames complementares e maior produtividade da organização. (CHIAVENATO, 2004, p. 404).

A realização desses exames complementa uma regulamentação conforme traz Teixeira (2016 p. 187): “NR estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implementação, por parte de todos os empregados, do programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional com o objetivo de promoção e preservação da saúde do conjunto dos seus trabalhadores.”

As responsabilidades do assunto em questão cabem a empresas de todos os níveis, para Maximiano (2006, p. 128):

[...] Todas as organizações mesmo as de pequeno porte, tem uma função de recursos humanos fortemente estruturados. Nesses casos a função de recursos humanos é administrada pelo proprietário ou administrador geral ou por um funcionário diretamente ligado a ele.

Independente de quem assume este papel, a qualidade da saúde e do trabalho seguem equivalentes, sendo que:

Essa área [...] é voltada para a saúde física e mental do trabalhador perante os riscos aos quais está exposto. Ela é fundamental na diminuição da frequência de acidentes do trabalho, na prevenção de doenças, nas taxas de morbidade e mortalidade, bem como na redução de despesas com seguros previdenciários e indenizações, aumentando a produção em diferentes ramos de atividades em razão de afastamentos para tratamento por causa de doenças [...] relacionadas ao trabalho. (TESTA, 2015, p. 09).

A prática do Programa de Controle de Saúde Médico Ocupacional (PCMSO), é de responsabilidade de inteiro teor do empregador conforme afirma Saliba (2018, p. 442): “Segundo a NR-7, compete ao empregador garantir a elaboração e efetuar a implementação do PCMSO, bem como zelar pela sua eficácia, custear sem ônus para o empregado todos os procedimentos relacionados ao PCMSO, [...]”

É importante lembrar que os gerentes têm o comprometimento com a saúde dos funcionários, Rossete (2015, p. 49) afirma que: “ Os gerentes devem se responsabilizar pelo estado de saúde geral dos trabalhadores, com a certeza de que as medidas necessárias estão sendo tomadas.”

É ajuizando os resultados da empresa e a saúde dos trabalhadores que são desenvolvidos esses cuidados juntamente com a equipe de gestão, destacando-se que:

É para o conjunto dos trabalhadores que os profissionais habilitados e suas equipes exercem as atividades de antecipação, reconhecimento, avaliação e controle dos agentes de risco físicos, químicos e biológicos, buscando incansavelmente contribuir para a preservação da saúde individual de cada um deles diante da exposição aos agentes ambientais, buscando sua eliminação, minimização ou controle. (PEINADO, 2019, p. 279).

Esses cuidados são cobrados pela própria população conforme afirma Oliveira, Piza (2017, p. 123): “Cada vez mais a sociedade exige controle sobre a saúde do trabalhador e os impactos das atividades industriais sobre o meio ambiente.”

A instabilidade da saúde dos profissionais reflete na produtividade, para Romero; Silva; Kops (2011, p. 97): “O desequilíbrio da saúde profissional traz consequências para a produtividade. Os lucros são afetados por erros, acidentes, absenteísmo e alta rotatividade, além do mais, gasta-se no resgate da saúde com auxílio doença, afastamentos, e até perda dos colaboradores.”

Existem alguns fatores predominantes sob as condições de saúde dos empregados:

Para um trabalhador ter saúde no seu ambiente de trabalho é necessário um conjunto de determinantes [...] os condicionantes sociais, econômicos, tecnológicos e organizacionais responsáveis pelas condições de vida e os fatores de risco ocupacionais físicos, químicos, biológicos, mecânicos e aqueles recorrentes da organização laboral presentes nos processos de trabalho. (AQUINO, 2014, p. 24).

Desta forma, uma organização desassistida pode resultar em doenças ocupacionais e, por conseguinte trazer problemas. Para Ladar, Harrison (2016, cap. 2):

As enfermidades ocupacionais atribuídas a exposições perigosas ou sobrecargas de trabalho possivelmente sejam tão frequentes quanto as lesões ocupacionais, a ausência de um monitoramento adequado das doenças ocupacionais é um obstáculo para a avaliação precisa do problema.

É através do acompanhamento das atividades exercidas que se desenvolvem a avaliação de exames necessários, é o que afirma Novello; Pazzini (2013, p. 50): “Busca-se assegurar ao trabalhador o mapeamento da atividade em que exerce no setor e também salvaguarda sua saúde individual, através de exames específicos e acompanhamentos de sua prevenção de doenças.”

As instituições possuem certas obrigações no que diz respeito à saúde de seus empregados, de maneira que:

A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados. (ARAÚJO, 2010, p. 126).

Para a eficácia dos resultados, as empresas precisam pensar nas condições de saúde e os riscos que seus colaboradores estão expostos. Para Cardoso (2016, p. 225): “As doenças ocupacionais e os acidentes de trabalho estão diretamente relacionados à atividade desempenhada pelo trabalhador, às condições de trabalho as quais ele está submetido e às condições de saúde do próprio trabalhador.”

As organizações e seus gestores precisam se conscientizar de que, produtividade e saúde são paralelos, um é resultado do outro, sendo que:

Nas discussões sobre doenças ocupacionais, as organizações precisam ter plena ciência de suas responsabilidades e obrigações. [...] a organização também está melhorando sua produtividade, sua imagem e a qualidade de sua mão de obra, deve pautar as ações e pensamentos dos gestores. (CORRÊA, 2019, p. 90).

Deste modo, todos os envolvidos são beneficiados direto ou indiretamente. Barsano, Barbosa (2018, cap. 1), afirmam que: “A produtividade proporciona salário aos componentes (empregados), lucros ao patrocinador (acionista), benefícios sociais à comunidade e recursos para desenvolver a organização.”

Manter uma organização com a saúde ocupacional em dia, é zelar pela sua produtividade e excelência, conforme Silva; Carvalho; Torres (2003, p. 19): “A relação custo/benefício traduz a necessidade de garantir uma relação favorável entre os gastos associados à implementação de medidas de segurança e o retorno em matéria de prevenção e proteção.”

Oferecer serviços ou produtos com qualidade faz parte dos objetivos da empresa, e para isso é preciso ter qualidade também na saúde dos colaboradores, e:

Ter excelência em qualidade significa oferecer o melhor que se pode exercendo o padrão mais alto de desempenho. A excelência demonstra a superioridade em relação aos concorrentes na mesma área de atuação. Encontrar essa excelência é o objetivo da maioria das instituições. (LUONGO, 2011, p. 96).

Para que a empresa alcance seus resultados, a saúde dos trabalhadores precisa estar em boas condições, para isso, existem pessoas qualificadas cuidando de cada detalhe. Rocha, Bastos (2016, p. 46) destacam que: “Toda intervenção envolve um processo minucioso de estudos e detalhamento dos processos produtivos, envolvendo com isso uma série de outros saberes para promover a prevenção dos trabalhadores às doenças ocupacionais.”

Faz-se necessário ampliar a conscientização de que a qualidade de saúde dos trabalhadores é importante tanto para o trabalhador, como para a organização, ou seja:

Paralelamente é essencial também realizar um trabalho na promoção e sensibilização do maior número possível de trabalhadores, a fim de obter ampla adesão, e entendendo que são eles diretamente envolvidos com os resultados desse novo posicionamento. Recomenda-se com isso, criar canais de comunicação que permitam informar sobre o desenvolvimento do projeto, mostrando que todos fazem parte desse processo e que não é uma imposição, mas algo para o bem estar de todos. (ZÉTOLA, 2019, p. 79).

A realização dos exames permite avaliar a condição de saúde do colaborador. Essa condição torna-se responsabilidade da empresa a partir do exame admissional, e desta forma o acompanhamento com os exames periódicos.

A constituição brasileira e outras legislações definem uma série de responsabilidades para os empregadores no que diz respeito à segurança e à saúde de seus empregados. Entre os mais importantes, estão: [...] s resultados dos exames médicos complementares de diagnóstico aos quais os trabalhadores orem submetidos [...]. (SILVEIRA, 2009, p. 35).

Contudo, ainda existem empresas que veem os exames ocupacionais como um custo, e não como algo positivo para ambos, visto que:

A legislação brasileira, frequentemente complexa e burocrática, criou ao longo do tempo um paradigma no qual a Segurança e a Saúde Ocupacional sempre foram vistas como custo. Essas atividades sempre foram consideradas essencialmente técnicas, em alguns casos até mesmo meramente administrativas, cuja principal abordagem era o cumprimento das exigências legais. (CBIC, 2019, p. 36).

Os referenciais teóricos evidenciam o quão as empresas são circunspectos pela gestão de saúde de seus trabalhadores. A realização dos exames ocupacionais permite que o colaborador trabalhe em condições saudáveis, refletindo assim em sua produtividade maximizando os lucros das empresas, e diminuindo absenteísmo. Por trás de tudo, existe conforme descrito, uma série de normas regulamentadoras e profissionais habilitados para o desenvolvimento de cada etapa que a gestão deve seguir, não devendo ser visto somente como regras a cumprir e sim, permitindo um amplo campo de visão onde de entenda que, colaborador saudável é igual a empresa saudável.

### **3 O CAPÍTULO REFERENTE AO TEMA OU PROBLEMA**

A empresa em análise, SEGURPREV, é uma clínica de Medicina e Segurança do Trabalho, situada no centro da cidade de Lages/SC que atende à demanda local, de regiões e também de outros estados. Trata-se de uma empresa familiar, preocupada em atender os clientes com eficiência, buscando sempre a melhoria no processo de atendimento.

Iniciou suas atividades em maio de 2008, em uma parceria com o Sinduscon (Sindicato patronal da construção civil e mobiliário de Lages-SC), inicialmente para atender a demanda do setor na área de saúde e segurança do trabalho, oferecendo aos associados do referido sindicato consultoria, treinamento de segurança do trabalho e exames ocupacionais. Com o passar dos anos a empresa foi se aprimorando e oferecendo estes serviços também para outras áreas da indústria, assim como expandiu a oferta de exames e treinamentos para todas as áreas da indústria, já tendo atuado nos estados de SC, RS, PR, SP e MT.

A SEGURPREV atua há 12 anos no mercado, a aproximadamente 9 anos localiza-se no endereço atual, centro da cidade de Lages, por ser um ambiente mais amplo para melhor atender os clientes.

Atualmente atua com um quadro de 6 funcionários, e profissionais autônomos parceiros que atendem dentro da clínica: Médico, Fonoaudióloga, Psicóloga, Engenheiro. Possui parceria com laboratório, clínica de Imagem e clínicas de estados vizinhos que realizam laudos de alguns exames ocupacionais.

A empresa possui como principais clientes as construtoras civis, encarregadas por obras, construções e pavimentações, entretanto, a clínica não se limita somente a clientes com este perfil, atende também a outros ramos como padarias, restaurantes, supermercados, mercados e mercearias, lanchonetes, laboratórios, postos de combustíveis, lojas de calçados e confecções, funerárias e demais ramos e profissionais autônomos.

Tem como principais fornecedores os de materiais para a elaboração de laudos, isso inclui, medidores, dosímetros, papéis para a finalização, bem como, materiais para a realização de exames: audiômetros, materiais para eletrocardiograma, eletroencefalograma e espirometria, exame toxicológico, equipamentos de segurança para cursos e treinamentos de Normas Reguladoras (NRs), materiais de limpeza. Seguido com fornecedores de serviço: médicos, fonoaudiólogas, laboratórios e clínicas parceiras que juntos proporcionam o resultado final na produção do que é entregue ao cliente.

Tem como principais concorrentes a CLINILAGES, PREVENIR, Work Master, SST BEST.

Observou-se na organização alguns pontos que podem ser trabalhados e melhorados de forma a agregar tanto para a equipe interna como para seus clientes:

- Falta de Planejamento: as empresas muitas vezes realizam os exames ocupacionais por exigências quando vão realizar serviços às empresas terceiras, e muitas vezes os exames ocupacionais dos funcionários já se encontram vencidos.

- Dificuldade de Controle e Gestão: as empresas parceiras possuem dificuldade em manter o controle e a gestão no que diz respeito ao controle e a realização dos exames ocupacionais de seus colaboradores, existem periodicidades para estes exames, conforme descrito no laudo Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).

- Falta de Controle de Periodicidade: as empresas consortes não possuem o controle da periodicidade dos exames de seus colaboradores, deixando-os muitas vezes estes vencidos.



- Falta de Informação: é preciso ressaltar a importância da realização destes exames para as organizações, e, dessa forma conscientizar que o colaborador estando bem, a empresa vai bem.

- Falta de Discernimento: as empresas ainda veem os exames ocupacionais como uma despesa, exames não podem ser vistos apenas como custo, e sim, como custo/benefício.

#### **4 O CAPÍTULO DA ANÁLISE TEÓRICA E COMPARATIVA DO TEMA OU PROBLEMA**

Na empresa em análise constatou-se a falta de planejamento que as empresas parceiras possuem referente à periodicidade dos exames ocupacionais, isso tem início na própria gestão, Bussato (2017, p. 112) destaca que: “A gestão envolve as funções do planejamento, organização, direção e controle. A gestão de pessoas envolve a responsabilidade pela gestão do trabalho [...]”

Como sugestão, recomenda-se para que a organização seja ela de pequeno, médio ou grande porte, que designe um colaborador responsável pelo planejamento de exames e dos custos envolvidos, pois na maioria das vezes a pessoa responsável pelos recursos humanos fica muito focada nas folhas de pagamentos e afins.

O planejamento faz parte do sucesso dos objetivos Gitman; Zutter (2017, p. 130) enfatizam que: “ O planejamento [...] é um aspecto importante das operações das empresas, pois fornece roteiros para guiar, coordenar e controlar as ações da empresa com a intenção de alcançar seus objetivos.”

Conforme verificado na empresa em estudo, as organizações possuem dificuldade na gestão no que se refere a realização dos exames ocupacionais, existem periodicidades para estes conforme cada função, que são descritas no laudo PCMSO<sup>3</sup> o qual que serve de suporte e embasamento para a execução do que se fizer necessário a respeito da saúde dos trabalhadores, sendo assim:

[...] os exames médicos realizados têm enorme importância para a determinação do nexos causal das patologias laborais. Isso porque, constituindo de exames periódicos, os dados coletados no PCMSO determinam, em cada época do exercício da atividade laboral, as exatas condições de saúde do trabalhador. (DEMETRIUS, 2015, cap. 1).

---

<sup>3</sup> PCMSO: Programa de Controle de Saúde Médico Ocupacional.

Sugere-se que a empresa responsável pela elaboração do laudo PCMSO ao entregar ao cliente, apresente de maneira clara e concisa, onde se encontram as descrições dos exames necessários de acordo com a função de cada colaborador, bem como sua periodicidade para a realização.

A empresa em estudo também dispõe de um histórico de exames de empresas parceiras as quais possuem dificuldades em manter o controle destes exames. Segundo Matos (2009, p. 61): “Cada vez mais, a importância da comunicação é destacada como fator fundamental para a busca constante da melhoria da qualidade no trabalho”.

Diante deste cenário, sugere-se o uso da tecnologia e da comunicação para o envio e e-mails mensalmente ajudando às empresas e setores de Recursos Humanos no controle deste vasto número de exames, e, desta forma, no mesmo e-mail já realizar o agendamento dos mesmos.

Conforme estudos na empresa, observou-se que há um déficit de informações e clareza quanto a importância da realização dos exames ocupacionais, e o quanto esse acompanhamento pode ser favorável à própria organização. Gramms; Lotz (2017, p. 17) destacam que: “A gestão da qualidade de vida do trabalho (QVT) é, por definição, o conjunto de estratégias que tem como objetivo diagnosticar, promover, acompanhar e monitorar ações para a saúde, o bem-estar e a satisfação do profissional.”

Sugere-se um acompanhamento contínuo e explicativo através da empresa responsável pela elaboração do laudo, e não somente no período da integração onde o colaborador participa, as orientações de cuidados podem ser contínuas. Oliveira (2014, p. 13) estabelece a importância de: “[...] promover a realização de atividades de conscientização, educação e orientação dos trabalhadores para a prevenção de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, tanto através de campanhas, quanto de programas de duração permanente. [...]”

Como forma de complemento, Ferreira; Mendonça (2012, p. 68) ressaltam que:

[...] a análise de maior responsabilidade das empresas e das organizações de trabalho no adoecimento e/ou nos afastamentos de seus trabalhadores. Implica também a necessidade de investimento das organizações de trabalho no desenvolvimento de estudos e diagnósticos que visem à prevenção dos problemas relacionados a saúde do trabalhador.

Durante o estudo, observou-se na organização a falta de discernimento das empresas clientes, ou seja, estas ainda veem a realização dos exames como custo e não como custo/benefício, de maneira que:

A evolução da área da saúde e segurança do trabalho tem demonstrado quão necessária é a constante manutenção das normas que orientam uma rotina de serviço

mais eficaz. São muitos os aspectos pessoais do trabalhador envolvidos no serviço a partir do momento em que ele inicia sua jornada, ou seja, a proteção está aliada à qualidade do trabalho. (SCALDELAI et al, 2012, p. 6).

Como alternativa para melhoria, sugere-se que sejam realizados atendimentos em forma de consultorias, e assim ressaltar os benefícios do investimento na manutenção de saúde dos trabalhadores.

Com as sugestões de melhorias citadas, a empresa em análise, pode potencializar a qualidade de trabalho de seus clientes, aumentar a produtividade, maximizar seus lucros, e consequentemente minimizar os absenteísmos.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Este trabalho apresentou como tema principal a relação entre a gestão e a saúde do trabalhador em uma empresa prestadora de serviços, proporcionando a visão e os esclarecimentos de que a saúde do trabalhador faz parte das responsabilidades das empresas em que estes colaboradores estão inseridos.

Através de análises e informações foi possível verificar o quanto as empresas negligenciam em relação a periodicidade dos exames ocupacionais de seus colaboradores, bem como a falta de esclarecimentos que as organizações possuem em relação a estes exames. Desta forma, fica evidente que a empresa precisa ressaltar a importância do controle na gestão, bem como a implementação de meios que ajudem as empresas parceiras neste aspecto de controle de exames, satisfazendo as necessidades das organizações e proporcionando qualidade da saúde de seus funcionários.

O desenvolvimento deste estudo possibilitou ampliar o campo de visão organizacional, sua gestão e suas falhas, instigando a buscar ferramentas e meios que venham de forma a contribuir para o todo proporcionando a aplicabilidade dos conhecimentos e instruções obtidas durante o processo de formação acadêmica.

## **REFERÊNCIAS**

AQUINO, A. S. F. **Saúde ocupacional**. Natal: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia, 2014.

ARAÚJO, W. T. **Manual de segurança do trabalho**. São Paulo: DCL, 2010.

- BARSANO, P. R.; BARBOSA, R. P. **Segurança do trabalho: guia prático e didática**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.
- BUSSATO, I. M. S. **Planejamento estratégico em saúde**. Curitiba: Intersaberes, 2017.
- CARDOSO, T. A. O. **Biossegurança e qualidade dos serviços de saúde**. Curitiba: Intersaberes, 2016.
- CBIC. **Saúde e segurança na indústria da construção: prevenção e inovação**. Câmara Brasileira da Indústria da Construção. Brasília: CBIC, 2019.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos**. Barueri: Manole, 2004.
- CORRÊA, M. A. **Saúde, segurança do trabalho e meio ambiente**. Curitiba: IESDE Brasil S/A, 2019.
- DEMETRIUS, A. P. **Tratado de segurança e saúde ocupacional: aspectos técnicos, jurídicos**. São Paulo: Saraiva, 2015.
- FERREIRA, M. C.; MENDONÇA, H. **Saúde e bem-estar no trabalho: dimensões individuais e culturais**. São Paulo: Casapri, 2012.
- GITMANN, L. J.; ZUTTER, C. J. **Princípios de administração financeira**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2017.
- GRAMMS, L. C.; LOTZ, E. G. **Gestão da qualidade de vida no trabalho**. Curitiba: Intersaberes, 2017.
- LADAR, J.; HARRISON, R. J. **CURRENT medicina ocupacional e ambiental: diagnóstico e tratamento**. 5. ed. Porto Alegre: Artmed, 2016.
- LUONGO, J. **Gestão de qualidade em saúde**. São Paulo: Rideel, 2011.
- LUZ, A. E. **Introdução à administração financeira e orçamentária**. Curitiba: Intersaberes, 2015.
- MAXIMIANO, A. C. A. **Administração para empreendedores: fundamentos da criação e da gestão de novos negócios**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006.
- MATOS, G. G. **Comunicação empresarial: sem complicação, como facilitar a comunicação na empresa, pela via da cultura e o diálogo**. Barueri: Manole, 2009.
- NOVELLO, D. L.; PAZZINI, I. S. **Saúde ocupacional e medicina do trabalho II**. Indaial, Uniasselvi, 2013.
- OLIVEIRA, C. A. D. **Segurança e saúde no trabalho: guia de prevenção de risco**. São Caetano do Sul: Yendis, 2014.

OLIVEIRA, C. L.; PIZA, F. T. **Segurança e saúde do trabalhador**. São Caetano do Sul: Difusão, 2017.

PEINADO, H. S. **Segurança e saúde do trabalho na indústria da construção civil**. São Carlos: Scienza, 2019.

RIVERA, F. J. U.; ARTMANN, E. **Planejamento e gestão em saúde: conceitos, história e propostas**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2012.

ROCHA, R. S. L.; BASTOS, M. A. C. A. **Higiene ocupacional ao alcance de todos**. 1. ed. Rio de Janeiro: Autografia, 2016.

ROMERO, S. M. T.; SILVA, S. F. C.; KOPS, L. M. **Gestão de pessoas**. Canoas: ULBRA, 2011.

ROSSETE, C. A. **Segurança do trabalho e saúde ocupacional**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015.

SALIBA, T. M. **Curso básico de segurança e higiene ocupacional**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2018.

SCANDELAI, A. V. et al. **Manual prático de saúde e segurança do trabalho**. São Caetano do Sul: Yendis, 2012.

SILVA, P. T.; CARVALHO, H.; TORRES, C. B. **Segurança dos sistemas de informação: gestão estratégica da segurança empresarial**. Lisboa: Centro Atlântico, 2003.

SILVEIRA, A. M. **Saúde do trabalhador**. Belo Horizonte: Coopmed, 2009.

SLACK, N.; JONES, A. B.; JONSTON, R. **Princípios de administração da produção**. São Paulo: Atlas, 2013.

STADLER, A.; PAMPOLINI, C. P. G. **Gestão de pessoas: ferramentas estratégicas de competitividade**. Curitiba: Intersaberes, 2014.

TEIXEIRA, J. **Planejamento e gestão do programa de controle médico de saúde ocupacional (PCMSO) medicina do trabalho**. São Paulo: Athencio, 2016.

TESTA, M. **Gerenciamento de perigos e riscos à saúde (GPRS)**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015.

ZÉTOLA, P. R. **Tratado de gestão em saúde do trabalhador**. 1. ed. Belo Horizonte: Ergo, 2019.