



GRADUAÇÃO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Trabalhos da disciplina Projeto Integrador,
sob orientação do Professor Mestre Harrison Parizotto.

SÃO PAULO
2023

INVENIO
GRADUAÇÃO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Trabalhos apresentados à Faculdade INVENIO,
ao curso de Gestão de Recursos Humanos, como
parte da avaliação da disciplina Projeto Integrador,
sob orientação do Professor Mestre Harrison
Parizotto.

Alunos-autores:
Elizabeth Mendes Da Silva Santos
Elaine da Silva Rozeno
Edson Aparecido Caridade
Débora Vitória Abreu Caridade
Priscila Jacob

Organizador:
Prof. Ms. Harrison Parizotto da Paixão

SÃO PAULO
2023

SUMÁRIO

Spa Day Corporativo - A Rentabilidade Desse Dia.....	4
Network no Ambiente Corporativo	6
Clima Organizacional.....	20
Gestão de Tempo em Manutenção.....	23
Gerenciamento de Regulamentações nas Organizações.....	28

SPA DAY CORPORATIVO - A RENTABILIDADE DESSE DIA

“Um colaborador em seu estado emocional em dia traz produtividade em seu meio, agora imaginem uma equipe”

Introdução

Entende-se como Spa Day , tempo reservado para tratamentos estéticos e terapêuticos oferecidos pela empresa ao seu colaborador para trazer bem-estar, visando a importância do relaxamento dele e a rentabilidade que esse colaborador trará à empresa, com seu estado físico e emocional equilibrado.

Um espaço no próprio local de trabalho, onde o colaborador terá direito a passar 1h aos cuidados de um profissional da beleza atendendo suas necessidades tais como:

- atendimento de corte e escova
- spa dos pés e embelezamento das mãos
- massagens

O atendimento será feito durante uma semana das 9h as 17h , podendo atender 6 pessoas diariamente, sendo 3 pela manhã e 3 à tarde. Contará

Por que se torna um dia rentável?

Porque serve como uma ação preventiva de alívio para pressões vividas, uma vez em que o colaborador se sente acolhido pela empresa de ter um olhar humano nos cuidados com ele. Além de diminuir a ausência e as idas ao médico em busca de cuidados paliativos, o Spa Day traz algo instantâneo e preventivo. Com essa iniciativa eleva o nível de parceria do colaborador x empregador.

Justificativa

Segundo a Associação Internacional de Gestão de Estresse, estima-se que 32% dos profissionais brasileiros sofram com o esgotamento no ambiente de trabalho. Esse valor é superior a 1/3 do total de trabalhadores.

Estima-se que 12 bilhões de dias de trabalho são perdidos anualmente por causa da depressão e da ansiedade, custando à economia mundial quase 1 trilhão de dólares. Os dados são do relatório “Diretrizes sobre Saúde Mental no Trabalho”, publicado pela Organização Mundial da Saúde (OMS), em setembro de 2022, e confirmam a necessidade de se trazer o debate ainda mais à tona. Na mesma época, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), publicou uma nota conjunta com a OMS, na qual as novas diretrizes são explicadas por meio de estratégias práticas para governos, empregadores, trabalhadores e suas organizações, nos setores públicos e privados. “De acordo com as diretrizes globais, 60% da população mundial trabalha e esse trabalho pode impactar a saúde mental tanto de forma positiva quanto negativa. As diretrizes também trazem questões importantes referentes à inserção e à permanência de pessoas com problemas de saúde mental no mercado de trabalho. Além do estigma e das barreiras que essas pessoas

vivenciam para ingressar no mercado de trabalho, a ausência de estruturas de suporte impacta na sustentação das atividades laborais”, explica a consultora Nacional de Saúde Mental da OMS, Cláudia Braga.

De acordo com o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), em 2022, **209.124 mil pessoas foram afastadas do trabalho por transtornos mentais**, entre depressão, distúrbios emocionais e Alzheimer, enquanto em 2021 foram registrados 200.244 afastamentos. “Esse cenário nos mostra a importância de discutirmos essas questões e esperamos que essas diretrizes possam nortear os debates sobre as responsabilidades dos diferentes atores, de modo a mobilizarmos esforços para prevenir os impactos negativos do trabalho na saúde mental, promover e proteger a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores e trabalhadoras, assim como dar suporte às pessoas com problemas de saúde mental para que tenham seus direitos garantidos”, afirma a consultora da OMS.

Para o psicólogo e professor adjunto da Universidade Federal Fluminense (UFF), Bruno Chapadeiro Ribeiro, não interessa mais saber se o transtorno foi desencadeado no trabalho ou fora dele, e sim, qual foi o grau de participação do trabalho no desencadeamento ou no agravamento de uma condição pré-existente. “Por exemplo, eu poderia ter sido diagnosticado com uma depressão anterior ao trabalho que eu estou, mas eu poderia estar medicado, passando por psicoterapia, e aí eu entro em um trabalho que desestabiliza tudo isso. Ou seja, mesmo que fosse uma condição latente, ele agravou uma condição pré-existente. Ou o trabalho também pode vir a desencadear esta condição, mesmo sem eu nunca ter tido uma depressão ou burnout”, comenta.

Objetivo da pesquisa

Importância de estarmos bem em nosso dia dia, e a reflexão positiva disso no meio corporativo para que a plenitude da vida se manifeste através do bem estar diário coletivo.

Metodologia

Pesquisa e Entrevista.

<https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/como-prevenir-a-sindrome-de-burnout-no-ambiente-de-trabalho,36026257a29c4810VgnVCM100000d701210aRCRD>

<https://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/reportagem/alertas-globais-chamam-a-atencao-para-o-papel-do-trabalho-na-saude-mental>

GESTÃO EMPREENDEDORA: NETWORK NO AMBIENTE CORPORATIVO

NETWORK A ARTE DA COMUNICAÇÃO NO AMBIENTE CORPORATIVO

Você já parou para pensar na importância das conexões em nossas vidas? No âmbito pessoal, estamos sempre cercados de familiares e amigos que estão sempre ali para nos acolher em todos os momentos e compartilhar o melhor e o pior que pode nos acontecer. E na vida profissional, qual é a importância em ter uma boa rede de contatos?

Provavelmente você já ouviu muito a palavra networking por aí, ela está presente em todo checklist de coisas importantes para as nossas carreiras e de fato, é mesmo algo essencial.

O networking é uma das melhores maneiras de abrir portas para novas oportunidades e de gerar novos negócios, e por mais orgânico que a ideia pareça, ter claro a importância desses relacionamentos, como eles se dão e quais estratégias podem te ajudar nessa construção.

1. OBJETIVO

A comunicação interna precisa se adaptar ao novo ethos organizacional, incorporando as características e as demandas de parcela importante dos seus públicos internos.

Esta dissertação tem como objetivo destacar a importância da integração entre as áreas de comunicação e de gestão de pessoas para o planejamento e desenvolvimento da comunicação interna nas organizações, bem como levantar algumas oportunidades de parceria entre as áreas.

Mudanças importantes no modelo de gestão e nas posturas dos gestores das organizações brasileiras, em particular nos processos, ações e estratégias de comunicação que caracterizam a comunicação interna. Propõe a introdução do sistema de liderança aberta para garantir o efetivo comprometimento dos funcionários, favorecer a construção de uma clima organizacional saudável e reter os verdadeiros talentos das organizações.

2. CONTEXTUALIZAÇÃO

Os novos contextos sociais e a inserção das organizações neste ambiente serviram como cenário para essa investigação e realçaram a importância do Pensamento Complexo como embasamento teórico. Utilizou-se como metodologia norteadora o levantamento bibliográfico do assunto e a realização de entrevistas semiestruturadas com especialistas das áreas de Comunicação Organizacional, Administração e novos empreendedores.

Compreende-se que adotando o pensamento complexo e a visão transdisciplinar como alicerce dessa interação a comunicação interna integrada será capaz de promover o diálogo e a participação e, com isso, ir além da visão técnico-instrumental para vencer as barreiras da departamentalização e atuar estrategicamente com a gestão de pessoas.

3. JUSTIFICATIVA

O tema a ser tratado se justifica por englobar todos os processos de comunicação com o público interno, ou seja, funcionários e acionistas, com ênfase nos gestores. É uma ferramenta de extrema importância ainda pouco praticada dentro das empresas, e que se aplicada da maneira adequada traz grandes benefícios e melhoria para a estrutura organizacional.

Um dos desafios a serem enfrentados para estabelecer a comunicação interna é justamente se adequar ao modelo da organização. É necessário inovar na criação de processos que devem acompanhar as mudanças organizacionais.

É importante ressaltar que a comunicação interna aplicada de maneira adequada desempenha um papel estratégico essencial na organização, de modo que as empresas precisam compreender sua importância e estudar métodos que correspondam às necessidades atuais. A interação dos funcionários faz com que a informação flua em todos os setores e níveis organizacionais.

4. DESENVOLVIMENTO

Do latim, *communicatio*, o ato ou efeito de comunicar. É importante descrever o surgimento da comunicação empresarial para entender de forma mais clara sua importância nos dias atuais. No início do século XX ocorreram as primeiras ações de comunicação empresarial nos Estados Unidos. Em 1906, o jornalista Ivy Lee, que atuava em Nova Iorque, decidiu deixar a profissão de lado para montar o primeiro escritório de Relações Públicas (RP) de que se tem notícia (AMARAL, 1999).

Pimenta (2004, p. 99) conceitua a comunicação empresarial como o somatório de todas as atividades de comunicação da empresa. É uma atividade multidisciplinar que envolve métodos e técnicas de relações públicas, jornalismo, assessoria de imprensa, lobby, propaganda, promoções, pesquisa, endomarketing e marketing.

Terciotti (2009, p.2) diz que comunicação é o ato de compartilhar informações entre duas ou mais pessoas, com a finalidade de persuadir ou de obter um entendimento comum a respeito de um assunto ou de uma situação.

A comunicação empresarial é um conjunto de métodos e técnicas de comunicação dentro da organização direcionada ao público interno e externo, sendo justamente o somatório de todas as atividades de comunicação da organização, devendo, portanto, ser elaborada de maneira multidisciplinar, com base em métodos e técnicas de relações públicas, propaganda, promoções, jornalismo, lobby, pesquisa e marketing, e dirigida à sociedade, consumidores, empregados e

formadores de opinião, devendo ter como referência justamente o planejamento estratégico da organização (MEDEIROS, 2007).

Dessa forma, pode-se constatar que a comunicação empresarial engloba um complexo conjunto de ações, estratégias e processos desenvolvidos no sentido de reforçar a imagem de uma organização perante os seus públicos de interesses (diretores, colaboradores, consumidores etc.), bem como um instrumento de gestão que cria e desenvolve uma cultura organizacional positiva, na qual todos os componentes humanos das organizações se sintam envolvidos e, de alguma maneira, participantes (GENELOT, 2001).

Fortes (2003, p. 72) é ainda mais abrangente quando identifica o público interno como agrupamento espontâneo, com ou sem continuidade física, perfeitamente identificável, originária das pessoas e dos grupos ligados à empresa por relações funcionais oficializadas.

Segundo Chiavenato (2000, p. 142-143) a comunicação é uma atividade administrativa, constituindo-se em dois propósitos. O primeiro é repassar as informações com clareza para que as pessoas possam realizar bem suas tarefas. O segundo é promover a motivação, cooperação e satisfação das pessoas nos seus respectivos cargos.

Segundo Schaun e Rizzo (2009) a comunicação dentro das organizações é surpreendentemente antiga, pois desde meados do século XX, se registrava a existência de jornais internos em empresas internacionais.

O processo comunicacional deixou de ser formado somente por um emissor, uma mensagem e um receptor. Hoje ele apresenta mais uma questão fundamental, que é o meio, veículo ou a mídia, que transmite a mensagem (FIGUEIREDO, 2011). Pode-se dizer que a comunicação empresarial interna se constitui em uma das maneiras de uma organização se comunicar com seu público prioritário, composto por seus colaboradores. Tipo de comunicação esta que visa primordialmente à motivação dos funcionários de uma organização.

Contribui, dessa forma, para o desenvolvimento e a manutenção de um clima organizacional positivo, bastante propício ao cumprimento de metas estratégicas da organização e também ao crescimento continuado de suas atividades, serviços e linhas de produtos (RÊGO, 2002). Nassar e Figueiredo (2005, pp. 73-74) afirmam que a comunicação interna “é uma ferramenta que vai permitir que a administração torne comum as mensagens destinadas a motivar, estimular, considerar, diferenciar, promover, premiar e agrupar os integrantes de uma organização”, visto que “a gestão e seu conjunto de valores, missão e visão de futuro proporcionam as condições para que a comunicação empresarial atue com eficácia”.

O autor ressalta que em um mundo cada vez mais rápido, competitivo, impessoal e desconfiado das mensagens dos gestores, não basta criar jornais,

revistas internas, vídeos e intranets bem feitas e repetir à exaustão, o mantra do foco no cliente para os empregados. O momento, especialmente no relacionamento com os empregados, é de examinar como anda a comunicação interpessoal dos gestores e de ouvir a própria boca (NASSAR, 2006, p. 2). Afirmam Tomasi e Medeiros (2007), os trabalhadores/colaboradores das organizações necessitam conhecer a organização em que trabalham sua visão, sua missão, suas estratégias, o espírito que a anima, pois sem esse conhecimento torna-se difícil estabelecer metas para serem alcançadas, se tornando igualmente difícil, sem que os colaboradores internos tenham esse nível de consciência, passar para a sociedade a imagem institucional da organização que se almeja ter.

De acordo com Baldissera (2000), pode-se compreender que a comunicação empresarial interna é aquela dirigida ao público interno das organizações, especialmente aos funcionários, e cuja principal finalidade é promover a máxima integração entre a organização e seus funcionários.

Networking é a arte de criar e manter relacionamentos

vantajosos, ele nos

prepara para os acasos felizes. Quanto mais nos sentimos confiantes em nossa capacidade de encontrar pessoas, maior será a nossa predisposição para encontros casuais e para possibilidade de convertê-los em relacionamentos vantajosos. (DARLING, 2007, p 07-08).

O que é network

A tradução do termo network faz referência a existência de uma rede de contatos. Ou melhor, se refere a um grupo de pessoas conectadas por interesses em comum.

A rede pode ser formada por amigos, colegas de trabalho e da faculdade e até mesmo por familiares. O que importa aqui é que as pessoas fizeram um esforço inicial de conversarem e se conhecerem.

Existem três níveis de network:

- amigos, colegas de trabalho, parceiros ou clientes que podem trazer novos contatos com o mesmo perfil para você;
- pessoas ou prospects que podem ajudar você ou seu negócio no futuro, como políticos, parceiros estratégicos, acadêmicos ou gestores de instituições;
- pessoas que fazem parte de seu network temporariamente. Ou seja, quando um objetivo é alcançado, o relacionamento termina.

O termo networking é o mais usado no dia a dia. Está ligado ao processo de desenvolvimento da sua rede de contatos.

Assim, o networking é o esforço ativo de uma pessoa de se aproximar das demais. Requer prática e constância para acontecer.

Como network e networking se complementam

Como você pode perceber, enquanto o networking está ligado ao processo, o network é o resultado final. Desta maneira, é impossível pensar nos dois conceitos isolados.

Quem se especializa em fazer contatos quer mesmo ver sua agenda lotada de boas referências. Manter uma relação com pessoas diferentes pode abrir portas na vida pessoal e profissional.

Quais são as redes de relacionamento?

Agora que você sabe o que é networking e para que serve, aqui vai mais uma informação. Existem alguns tipos de redes de relacionamento que você pode criar. Veja só!

Network pessoal

Focado na divulgação de sua imagem pessoal, formada por seus familiares, amigos, conhecidos, colegas de escola, entre outros, desde que possam contribuir com determinada tarefa.

Network profissional

Aqui, o foco está em contatos profissionais, que podem ser encontrados em eventos da faculdade, em sua própria sala de aula, em seu estágio ou na empresa em que você trabalha.

Ou seja, aquelas pessoas que podem contribuir para que você faça com que o seu lado profissional se desenvolva.

E também que possam mostrar oportunidades para seu crescimento na área de atuação que escolheu.

Network honesto

É aquele network que conta com ações honestas. E o que isso quer dizer?

Que você não tem vergonha de perguntar o que não souber, é transparente e totalmente acessível. Para construí-lo você deve demonstrar gratidão em relação aos objetivos alcançados e retribuir sempre que possível.

O que é networking de qualidade?

Há quem pense que manter 500 contatos nas redes sociais é sinal de que está desenvolvendo um networking de qualidade.

Ou ainda, que comparecer a muitos eventos, trocar uma breve ideia com alguém e nunca mais retomar contato, também.

Entretanto, nenhuma dessas opções representa a construção de uma rede de relacionamento de qualidade.

Na verdade, se você realmente quer um networking eficiente, precisa se conectar a pessoas que realmente possam ajudar a resolver problemas.

Como encontrar um emprego, alcançar um objetivo profissional, apresentar uma oportunidade acadêmica e assim por diante.

Portanto, qualidade é sinônimo de estreitar laços e realizar trocas consistentes e constantes.

E lembre-se: quantidade raramente significa qualidade, certo?

O que é networking proativo?

Você já ouviu falar em networking proativo?

Pense no seguinte conceito: ser uma pessoa proativa é se antecipar e se responsabilizar por suas ações. Independentemente da situação que precise enfrentar, não é mesmo?

Pois bem, o networking proativo segue essa mesma linha de raciocínio.

Para desenvolvê-lo, você precisa se antecipar às ações daquelas pessoas com quem deseja se relacionar.

Quer um exemplo prático?

Aquela empresa que você tanto sonha em trabalhar oferece uma vaga. Você descobre essa informação por acaso, mas conhece a pessoa responsável pelo setor que busca a contratação.

Ela conhece você e sabe sobre sua formação e conhecimentos. Mas por que esperar um anúncio formal da vaga ou ainda que ela se lembre de você e entre em contato?

Nesse caso, você pode se apresentar, dentro dos limites do relacionamento de vocês, como uma solução possível para essa vaga.

O responsável pela contratação com certeza passará a considerá-lo como uma opção viável. Pode passar orientações em primeira mão para que você aplique para vaga, ou ainda apresentá-lo para outras pessoas que facilitem essa oportunidade.

Você não apenas poupa tempo, mas reforça a sua posição de proatividade, que é uma característica muito valorizada no mercado de trabalho, e ainda sai na frente de seus concorrentes.

Como fazer um networking de forma natural e eficiente?

Em um mundo cada vez mais globalizado e dinâmico, não dá para ficar parado. É importante assumir o compromisso de construir relacionamentos profissionais mais sólidos.

Entenda como começar a sua rede de contatos de maneira efetiva:

1) Defina seus objetivos

Antes de mais nada é preciso entender o que você espera das suas redes de relacionamento. Priorize um objetivo por vez.

Por exemplo, se você está entrando na faculdade agora, é interessante concentrar suas energias nos contatos profissionais.

Estabeleça o que é mais importante no momento e defina prazos claros para alcançar suas metas. Assim, será mais fácil acompanhar o seu desempenho e corrigir possíveis erros de rota ao longo do processo.

2) Ative a memória visual

Sabe aquela sensação de encontrar alguém na rua e não saber de onde conhece a pessoa? Ela deve ser deixada de lado de uma vez por todas.

Para fazer um bom network, você precisa se esforçar para reconhecer o rosto das pessoas. É interessante que você saiba qual é o assunto que os une para ter o que falar quando se encontrarem.

Reveja a agenda do celular e comece a criar uma lista de pessoas com quem você quer se reaproximar. Preze pela qualidade e não pela quantidade.

3) Frequente eventos

Circular pelos corredores de um evento pode ser uma boa oportunidade para fazer novos contatos. Contudo, é importante ser estratégico e escolher bem os eventos que você vai participar.

Dê uma olhada no calendário da sua região para selecionar os que mais lhe interessam.

No dia, deixe o celular de lado e vá interagir com as pessoas. O intervalo para o cafezinho pode ser um bom momento para trocar cartões e se apresentar.

4) Saiba ouvir

Nada mais desagradável do que falar com alguém e perceber que a pessoa está com a cabeça nas nuvens.

Quando estiver conversando com alguém, esteja realmente presente no diálogo. Escute o que o outro tem a dizer verdadeiramente e saiba a hora de parar de falar.

A sua comunicação deve ser simples e objetiva para garantir que todos o entendam.

5) Encontre assuntos em comum

Perceba o que você tem em comum com a pessoa com quem está falando. Assim, será mais fácil dar continuidade à conversa.

Uma rápida pesquisa nas redes sociais pode revelar muito sobre a pessoa com quem você quer se conectar.

Imagine, por exemplo, que você navegou pelo LinkedIn e descobriu que o seu colega de trabalho estudou na mesma escola que você. Esse pode ser o pontapé inicial que vocês precisam para se conhecerem melhor.

6) Meça os resultados

A pior maneira de descobrir o resultado do seu networking é ficar desempregado e não conseguir indicações.

Quem se aproxima das pessoas apenas quando está precisando pode não conseguir alcançar seus objetivos. Além disso, fica mal visto como inconveniente ou interesseiro.

A cada trimestre reveja as suas metas para avaliar se você as alcançou. Manter essa análise com regularidade é importante para que você possa ajustar sua estratégia.

Confira até onde você já chegou e extraia aprendizado dessa experiência.

7) Saiba se vender

Muita gente tem dificuldade de falar de si mesmo e acaba se complicando quando lhe perguntam o que elas fazem da vida.

Para evitar problemas, o melhor mesmo é se preparar com antecedência. Crie uma apresentação pessoal criativa, simples e objetiva.

Defina como você quer ser visto pelo mercado de trabalho e passe sua mensagem-chave. Treine no espelho para combinar entonação, mensagem e expressão facial.

Tome cuidado apenas para não parecer artificial. A ideia é que você se apresente como se o texto tivesse sido pensado na hora.

Quem vende suas ideias com clareza tem mais oportunidades pessoais e profissionais. O marketing pessoal pode ser um grande diferencial para sua carreira.

8) Confie no seu potencial

Qualquer um pode fazer network e networking, independentemente da personalidade. A timidez não será empecilho se você praticar a autoconfiança.

Seja autêntico e respeite sua essência. Não precisa forçar a barra para parecer mais extrovertido que o normal.

Quando você se aceita do jeito que é, passa a se cobrar menos. Assim, fica mais relaxado para se aproximar das pessoas sem medo de julgamentos.

Abaxe a guarda para fazer novos contatos.

Como aumentar a rede de contatos?

Mas e depois de colocar todas essas dicas em prática, o que fazer?

Nada de deixar sua rede de contatos estagnada. Você pode aumentá-la com outras dicas valiosas!

Faça um levantamento de seus contatos

Primeiro, realize um levantamento de quem já é parte de sua rede. Liste pessoas próximas, dentro de diferentes contextos. Verifique, também, qual é o tipo de proximidade que você tem com elas.

Reative contatos antigos

Muitas pessoas fizeram parte de sua rede, mas, depois da tarefa realizada, foram desligadas.

Entretanto, pode ser interessante avaliar essa lista de pessoas e reativar o vínculo, caso você julgue que algum tipo de troca possa ser construída ainda.

Seja autêntico

Ao abordar um novo contato ou reativar um antigo, tenha sempre uma abordagem educada e ética.

Seja objetivo e, mais do que expor seus interesses, ouça com atenção quais são os dessa pessoa. Reciprocidade é tudo quando se trata de networking!

Participe de eventos

Ainda que a pandemia tenha restringido muitos eventos, eles ainda acontecem online e aos poucos estão sendo retomados presencialmente.

Muitos palestrantes e participantes trocam e-mails e endereços de perfis de redes sociais para manter contato.

Aproveite essa oportunidade e fortaleça laços!

O que pode ser feito para melhorar a rede de relacionamentos?

E se você quiser melhorar sua rede de relacionamentos, o que fazer?

Por vezes, você consegue manter e aumentar essa rede, mas parece que as trocas não são tão sólidas e eficientes quanto o esperado.

Nesse caso, é apenas uma questão de hábitos. Por exemplo, será que você se mostra como uma pessoa acessível e agradável?

Sorria mais, mostre simpatia e dê abertura para que novas conversas aconteçam, mesmo que fujam do objetivo inicial do contato.

Além disso, é muito importante se mostrar solidário.

Se você recebeu ajuda, mostre que também pode ajudar com alguma coisa em troca. Confiança é sempre a chave do sucesso.

Assim, você conhece melhorar suas relações e se tornar aquela pessoa em que todos pensam quando se trata de assuntos ou habilidades que você domina.

Como organizar sua rede de relacionamento profissional?

Agora, um assunto muito importante. Como organizar sua rede de relacionamento profissional?

Bem, a parte pessoal pode ser um pouco mais fácil, já que são pessoas que convivem com você. Há uma proximidade genuína.

A parte profissional tende a ser um pouco mais séria, e exige uma postura um pouco diferente.

Nas redes sociais, como é o caso do LinkedIn, que é voltado para essa finalidade, você deve adicionar somente pessoas que realmente tenham a ver com o que você trabalha ou quer trabalhar.

Além disso, é importante ter uma abordagem educada ao entrar em contato, em especial se é com uma pessoa que você não costuma encontrar pessoalmente.

Também é importante fazer posts que gerem engajamento e passem um pouco do que você sabe, com segurança e objetividade.

Na vida real, isso não é muito diferente. A questão da abordagem é a mesma.

Deixe seu interlocutor guiar a conversa, mas demonstre confiança no que fala.

Caso você seja abordado primeiro, mantenha sempre a educação e ouça com muita atenção o que a pessoa tem a dizer, para contribuir da melhor forma possível.

5. METODOLOGIA

Esse trabalho é com base em pesquisas bibliográficas, e entrevistas semi estruturada, seguiremos para as entrevistas feitas com três pessoas de diferentes idades, sexo e diferentes contextos profissionais.

Para essa entrevista foram utilizadas apenas três perguntas, para três profissionais distintos com base nas suas atividades profissionais e suas respectivas vivências.

Iniciaremos com a entrevistada que chamaremos de **P1**:

Ela sendo mulher empreendedora de primeira viagem na área da beleza, com seus 44 anos de idade, esposa, mãe de quatro filhos e estudante de nível superior na graduação Gestão de Recursos Humanos.

O segundo entrevistado, **P2** é do sexo masculino tem 45 anos, casado, pai de uma linda menina e tem uma vasta formação acadêmica...Psicanálise clínica (2022), MBA em Gestão Estratégica de Pessoas (2020), Especialista em Gestão de Negócios e TI (2005) e Bacharel em Ciências da Computação (2001).

Terceiro entrevistado, **P3** empresário, mas se intitula "vendedor", no mercado há mais de 20 anos se mostrou-se um grande empreendedor nato, proprietário da empresa MaxMidia Comunicação Visual, sócio em duas Clínicas de Dentista OdontoCompany sócio da empresa Nitroliv. Casado 42 anos, pai de um casal de filhos lindos.

Segue abaixo quadro de perguntas e respostas dos nossos entrevistados:

PERGUNTAS	RESPOSTAS
<p>1- Você acha que o network é importante? Por quê?</p>	<p>P1: Sim. Por que é uma maravilhosa oportunidade de trocar ideias, experiências e futuros negócios.</p> <p>P2: É muitíssimo importante, pois fomenta novos negócios, fortalece a autoconfiança e dá visibilidade para o empreendedor e concluindo essas trocas empodera.</p> <p>P3: Acho super importante, como trabalho por conta própria, a minha estratégia de venda é toda baseada em network.</p>
<p>2- Já teve alguma experiência de network memorável?</p>	<p>P1: Sim. Na Rede Teia de São Paulo, foi uma experiência única, fico até sem palavras, foi muito gratificante estar ali com outras mulheres trocando experiências diversas.</p> <p>P2: Com toda certeza, essa experiência foi com uma psicóloga, que me colocou em contato com a rede de mercados Joanin, foi um divisor de águas para meu trabalho.</p> <p>P3: Várias experiências memoráveis, como disse na primeira resposta, meu trabalho é baseado nisso. Mas lembro quando fechei com uma grande rede de computação chamada Microcamp, onde consegui alavancar meu negócio através do network, isso representou 90 % do meu faturamento anual.</p>

PERGUNTAS	RESPOSTAS
3- Quais são suas estratégias de network favorita para fazer conexões significativas?	<p>P1: Procuo estar sempre inserida em grupos com o mesmo propósito.</p> <p>P2: O Café de Negócios, promove eventos de network para empreendedores sem ultrapassar o número de 30 pessoas, para que seja uma experiência mais pontual e saudável.</p> <p>P3: Como trabalho por conta, sempre procuro entregar um trabalho de muita qualidade para que esse network possa crescer muito mais.</p>

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A internet como referência da era informacional contribuiu para que emergisse um novo conceito de sociedade designada por Castells (1999) como sociedade em rede caracterizada pela interconectividade, interação e pela abrangência da comunicação em circunstâncias e distâncias nunca vistas antes.

Os meios de comunicação ampliaram as dimensões das relações sociais e alteraram as maneiras das pessoas interagirem, de acordo com Thompson (2011), os meios de comunicação, proporcionaram um universo de relacionamentos intermediados pelo computador em espaços virtuais, possibilitando aumentar e aprofundar o círculo de amizades, assim como expor ideias pessoais e compartilhar interesses comuns.

A comunicação através da internet ganha cada vez mais visibilidade e tem se tornado uma fonte de poder de acordo com Castells (2009), pela sua capacidade de moldar a mente das pessoas. Os instrumentos da autocomunicação de massas alertam para uma nova forma de comunicação de massa que contribuem para uma nova transformação comunicacional, em virtude dos aspectos de abrangência global e pela autonomia dos sujeitos em escolher conteúdos e compartilhá-los. Sendo assim, os meios de comunicação ao longo do tempo têm tido grande representatividade na vida das pessoas, em virtude das facilidades difundidas com essas tecnologias e pelas inúmeras possibilidades e transformações que vão desde acesso em tempo real a informação, a conexão com pessoas de maneira global e as relações sociais transmutadas pelo ambiente virtual.

A cada nova invenção tecnológica observa-se a construção de novas culturas e de novas formas de interação que se estabelecem por meio de novos estímulos a um dos sentidos. Na contemporaneidade é a tecnologia que preconiza a maneira das pessoas se relacionarem, de agir e de pensar.

BIBLIOGRAFIA

<http://tede.metodista.br/jspui/handle/tede/680>

https://monografias.brasilecola.uol.com.br/comunicacao-marketing/a-importancia-comunicacao-interna-como-ferramenta-estrategica.htm#indice_6

https://awari.com.br/comunicacao-assertiva-para-gestores-de-equipes-estrategias-eficazes-para-uma-comunicacao-de-sucesso/?utm_source=blog&utm_campaign=projeto+blog&utm_medium=Comunica%C3%A7%C3%A3o%20Assertiva%20para%20Gestores%20de%20Equipes:%20Estrat%C3%A9gias%20Eficazes%20para%20uma%20Comunica%C3%A7%C3%A3o%20de%20Sucesso

<https://santandernegocioseempresas.com.br/conhecimento/gestao-de-pessoas/como-deve-ser-a-comunicacao-entre-o-gestor-e-a-equipe/>

<https://blog.qinetwork.com.br/como-gestores-de-rh-podem-melhorar-a-comunicacao-interna/>

<https://www.aberje.com.br/para-70-das-empresas-o-maior-desafio-da-comunicacao-interna-e-engajar-gestores-como-comunicadores/>

<http://tede.metodista.br/jspui/bitstream/tede/680/1/MonicaCastro.pdf>

CLIMA ORGANIZACIONAL

Introdução

O clima organizacional se define com as atitudes que são praticadas pelas empresas que podem acabar influenciando a percepção do colaborador a respeito do empregador.

Ou seja, toda decisão que o empregador tomar, pode afetar diretamente no desempenho do colaborador e com isso prejudicar a entrega de resultados. A falta de um planejamento com relação ao clima organizacional pode causar uma série de problemas entre eles: baixa motivação, comportamentos inadequados e insatisfação.

Insatisfação do colaborador como resolver?

As organizações precisam estar atentas à insatisfação dos colaboradores, e por mais que promovam ações de endomarketing, de segurança do trabalho e que prezam pelo bem estar do colaborador, é muito comum que em alguns momentos a gestão tenha que lidar com colaboradores insatisfeitos.

Para evitar isso o gestor precisa colocar a comunicação como prioridade através de feedback pois um colaborador ouvido tem a sensação de importância dentro da equipe. E a falta deste método pode favorecer um ambiente desagradável.

Como identificar o clima desfavorável?

Como já dito anteriormente a falta de um plano de comunicação pode fazer com que o time perca o engajamento, e cabe ao gestor mapear estes sinais que a equipe tende a demonstrar ao longo de sua jornada.

Como resolver esta questão?

Antes de tudo elaborar uma pesquisa e coletar dados.

É necessário fazer questionários, mesmo que estes sejam de forma anônima, ouvir o que o colaborador tem a dizer, sentir qual é a insatisfação individual e em grupo e dar a devida atenção às opiniões pois só quem vivencia as situações na íntegra pode descrevê-la e traduzi-la de forma real.

Segundo passo é analisar estas informações é preciso ter um olhar analítico e estar atento aos detalhes e não deixá-los passar despercebidos pois as vezes uma coisa simples como a temperatura de um ar condicionado por exemplo pode ser motivo de baixa produtividade ou início de um conflito entre os membros de uma mesma equipe.

O terceiro passo é o feedback e a ação.

O gestor precisa demonstrar a equipe que levou em conta as opiniões, que anotou as sugestões e que está disposto a considerar os questionamentos e na medida do possível deve colocar em prática as ações de melhoria, pois a satisfação individual e em grupo deve ser um dos pilares da organização.

Uma outra maneira de resolver esta questão é elaborar um código de ética da organização.

A empresa possuindo um código de ética é possível alinhar os valores dos colaboradores aos valores da empresa.

Este tipo de ferramenta facilita a convivência entre equipe e líderes, evita conflitos e melhora o clima da organização.

É fundamental que todo código de ética contenha:

- os objetivos
- os princípios
- e valores fundamentais da empresa

Nele também deverá constar:

- os direitos
- os deveres
- e as vedações

A organização que possui esta ferramenta em funcionamento já tem o suficiente para reduzir a insatisfação do colaborador pois uma vez que este seja claro e direto ao ser contratado o colaborador já pode ter uma ideia de como é o clima da organização.

Pesquisa

Para colaborar com este tema foram entrevistadas três pessoas de diferentes segmentos que responderam às seguintes perguntas:

1. O seu trabalho impacta negativamente na sua vida pessoal? Nele (trabalho) a abertura para este tipo de abordagem pelos líderes?
2. Você acredita que seus líderes reconhecem seu potencial?
3. Você se sente sobrecarregado com suas funções?

Entrevistada 1

Mulher, 40 anos, líder de equipe, rede de academias.

1. Sim sempre impactou , me dediquei por 8 anos na carreira dando maior prioridade ao trabalho deixando pra trás momentos familiares, sociais e deixando de cuidar da saúde .
Os líderes davam abertura para essas conversas mas ao mesmo tempo a cobrança de resultados eram muitos maiores do que a preocupação com a vida do colaborador.

2. Na verdade o reconhecimento existe , mas sempre com base de entrega de alto volume de trabalho e dedicação, resultados. Caso contrario se eu fosse uma colaboradora que cumprisse a função e horário, talvez não teria reconhecimento. Sempre fiz o mais do JOB.
3. Sim, pois cargo exige muita responsabilidade. Nível de cobrança por resultados rápidos e alto.

Entrevistada 2

Mulher, 44 anos, líder de equipe, rede de academias.

4. Sim sempre impactou , me dediquei por 8 anos na carreira dando maior prioridade ao trabalho deixando pra trás momentos familiares, sociais e deixando de cuidar da saúde .
Os líderes davam abertura para essas conversas mas ao mesmo tempo a cobrança de resultados eram muitos maiores do que a preocupação com a vida do colaborador.
5. Na verdade o reconhecimento existe , mas sempre com base de entrega de alto volume de trabalho e dedicação, resultados. Caso contrario se eu fosse uma colaboradora que cumprisse a função e horário, talvez não teria reconhecimento. Sempre fiz o mais do JOB.
6. Sim, pois cargo exige muita responsabilidade. Nível de cobrança por resultados rápidos e alto.

GESTÃO EMPREENDEDORA: Gestão de tempo em Manutenção

GESTÃO DE TEMPO

PI apresentado à Faculdade INVENIO, ao curso de Gestão de Recursos Humanos, da disciplina Projeto Integrador IV.

Orientador: Professor, M.e Harrison Parizotto.

Para uma gestão de tempo eficiente, é importante definir prioridades, estabelecer metas claras, criar um cronograma realista e avaliar regularmente o progresso

PROBLEMA

- **Falta de planejamento**

- **Consumir recursos de deslocamento:**

Os problemas de gestão de tempo e produtividade do retrabalho também estão relacionados ao deslocamento. É muito comum que, em vez de cumprir um roteiro de visitas e otimizar os custos, a equipe seja deslocada diretamente para o local do problema. Logo, os gastos com combustível e horas de trabalho são um impacto bastante negativo

- **Acumular demandas**

O retrabalho é uma tarefa urgente, com prazo próximo ou atrasado, que exige o deslocamento imediato de recursos. Por exemplo, se uma equipe externa chega ao local do serviço sem os equipamentos para lidar com o problema, o próximo time terá de abandonar o fluxo normal de serviços para resolver a pendência.

Não por acaso, a repetição do problema gera o acúmulo de tarefas. Quanto mais pendências, mais difícil é a organização para dar conta de todas as ordens de serviços. E pior! A pressa e falta de planejamento causada pela emergência dará origem a novos erros e reexecução de serviços. Há o risco de entrar em um ciclo vicioso de baixa produtividade.

- **Desempenho das atividades**

A reexecução dos serviços, por fim, afeta o próprio desempenho dos colaboradores. Existe a pressa de lidar com prazos mais próximos, o aspecto motivacional de refazer algo que já deveria ter sido concluído, a dificuldade de assimilar o *feedback* negativo da primeira entrega, entre outras consequências.

- **Falta de tempo** é um fator que afeta e prejudica a vida de muitos profissionais. Normalmente líderes de grandes empresas ou pequenos empresários precisam lidar diariamente com esse problema, e o pouco tempo

livre que sobra, acaba sendo preenchido com atividades do trabalho. A falta de tempo tem um impacto profundo na qualidade de vida do indivíduo, pois resultados negativos como estresse, cansaço, falta de produtividade, má alimentação, ausência de exercícios físicos e problemas de relacionamento com amigos, família e cônjuge são comuns e frequentes.

Por outro lado, muitas vezes as pessoas confundem falta de tempo com falta de organização. Por mais que um profissional se mantenha ocupado durante toda a sua jornada de trabalho, ele será improdutivo se não souber fazer um gerenciamento de tarefas efetivo, causando consequências dolorosas para a sua vida, como as descritas abaixo.

- **Impacto nas atividades do trabalho:**

Muitos profissionais sem um bom controle de tarefas se deparam com espaços de tempo livre durante o expediente. Como são pessoas que não se organizam, sentem a necessidade inconsciente de preencher aquele tempo livre com tarefas do trabalho, mesmo que sejam tarefas simples e sem urgência. Algumas pessoas até mesmo utilizam o horário do almoço para ser ocupado com trabalho. Isso gera grande estresse e muito cansaço, já que o indivíduo pensa que nunca tem tempo com a sensação de improdutividade.

- **Impacto na qualidade de vida:**

Pessoas com falta de tempo sofrem uma queda muito grande na qualidade de vida. Como estão sempre cheias de trabalho, não tem tempo para se concentrar em questões mais importantes e acabam perdendo o foco, não conseguindo alcançar os resultados esperados. Uma ótima ideia é ter uma administração do tempo eficaz visando cumprir tarefas rotineiras com qualidade e tempo hábil, para que o profissional possa recuperar o foco nas questões estratégicas com tranquilidade.

- **Impacto na saúde física:**

A saúde física dos profissionais com **falta de tempo** é severamente prejudicada. Aspectos como alimentação e prática de exercícios físicos são afetados porque sem tempo, o indivíduo se alimenta de lanches rápidos e nada saudáveis, e também não busca praticar atividade física. A má alimentação aliada ao sedentarismo provoca graves consequências à saúde.

- **Impacto na saúde mental:**

A saúde mental também é muito afetada, pois a pessoa passa a maioria dos seus dias pensando no trabalho, prejudicando o seu relacionamento com as pessoas ao seu redor, até mesmo com seus colegas de trabalho. Como estão sempre muito atarefadas, deixam de lado a sua vida pessoal, pois não tem tempo para lazer, amigos e familiares. Mas quem mais sofre é o próprio indivíduo, que aos poucos é tomado por pensamentos depressivos e começa a questionar a própria identidade.

- **Impacto na produtividade:**

Apesar de parecer contraditório, a falta de tempo afeta diretamente a produtividade do trabalho de uma pessoa, ou seja, pessoas que trabalham

muito e não tem tempo para nada, geralmente não produzem com a qualidade que produziram se tivessem um controle de tarefa eficaz. O indivíduo realiza uma tarefa rapidamente, no automático, já pensando na próxima e assim por diante, perdendo muito em qualidade de trabalho.

- A grande parte do problema de **falta de tempo** das pessoas está na falta de **administração do tempo**. Com organização adequada, controle e gestão de tarefas efetivos e dedicação, os profissionais realizarão suas tarefas com mais qualidade, motivação, em tempo hábil e terão um alto ganho de produtividade e qualidade de vida.

OBJETIVO

O principal objetivo deste trabalho é mostrar também que hábitos improdutivos chegam sem sequer percebermos. Acabam ficando um dia, dois e, quando nos damos por conta, ele faz parte de nosso cotidiano. E tudo acaba dificultando o andar do dia a dia: uma saída para as dificuldades enfrentadas com a gestão de tempo é; separe 20/30 minutos no início do dia para fazer um to do list e com a ajuda da memória e das suas anotações prévias, coloquem em sua lista todas as atividades que você deseja realizar nas próximas 8 horas de trabalho, conforme a prioridade dela.

Uma forma de facilitar esse processo no trabalho é rever as suas anotações anteriores, assim você consegue organizar suas atribuições no melhor formato, criar checklists para conferências e sinalizar o que há de mais importante.

Prepare-se, pois durante o expediente, o telefone irá tocar, as notificações vão subir em sua tela, novos e-mails irão chegar em sua caixa de entrada.

Se você tentar agendar seus afazeres sem nenhum respiro entre eles, estará sempre atrasado/a. Resultado: você ficará desanimado/a para se replanejar. Por isso, fazer uma gestão do tempo imbatível é antecipar pequenos espaços para as interrupções no seu planejamento.

Procure executar todas as tarefas de um mesmo tipo em sequência e veja como seu tempo rende. Quando você se familiariza com um tipo de atividade pela repetição, seu raciocínio e suas mãos fluem mais naturalmente por elas.

A ideia aqui é que, quanto mais experiente em determinada função ou atividade, mais produtivo você se torna. Fugir das distrações é um desafio constante, seja no escritório ou em home office. Para conseguir atingir o estado de flow, reduza o tanto de interrupções que puder, utilizando as funcionalidades dos dispositivos eletrônicos para silenciar notificações momentaneamente. Uma boa tática para se concentrar é utilizar a técnica (pomodoro), que consiste em estabelecer períodos de plena atenção com pausas programadas para descanso. Assim, você conseguirá criar uma gestão do tempo equilibrada e, ao mesmo tempo, produtiva.

Para seguir em frente é preciso força de vontade. Gritar um sonoro “**Eu consigo!**” e seguir em frente para eliminar hábitos improdutivos e conseqüentemente o sucesso profissional dependem de você. Portanto, mão na massa e foco no objetivo.

JUSTIFICATIVA

Conforme a pesquisa realizada com o artigo de diversos escritores, a possibilidade de efetuar uma tarefa com precisão está no controle e preparação diária. Vimos também que, por vários pontos que o planejamento torna as tarefas mais flexíveis. A preparação diária traz um impacto positivo na organização e A distribuições das tarefas, assim amenizando os impactos de, acúmulos de tarefas, falta de tempo, impacto na qualidade de vida, entre elas saúde física e saúde mental.

Conclusão

Esse projeto foi realizado com base em pesquisas científicas, usando artigos e websites. Conforme proposta aplicada pelo caderno científico “A pesquisa bibliográfica: Princípios e fundamentos”

“A pesquisa baseia-se no estudo da teoria já publicada, assim é fundamental que o pesquisador se aproprie no domínio da leitura do conhecimento e sistematize todo o material que está sendo analisado. Na realização da pesquisa bibliográfica o pesquisador tem que ler, refletir e escrever sobre o que estudou, se dedicar ao estudo para reconstruir a teoria e aprimorar os fundamentos teóricos.” (ZPM EDITOR, ABRI, 2016)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A organização da gestão de tempo na vida profissional e na vida pessoal nos traz grandes melhorias na execução das tarefas

BIBLIOGRAFIA

<https://zpmtask.com/5-consequencias-dolorosas-da-falta-de-tempo-que-voce-nao-conhecia/?lang=pt-br#:~:text=Apesar%20de%20parecer%20contradit%C3%B3rio%2C%20a,um%20controle%20de%20tarefa%20eficaz.>

<https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/como-fazer-uma-gestao-empresarial.f4ba680f95b35810VgnVCM100000d701210aRCRD>

<https://www.siteware.com.br/produktivite/o-que-e-gestao-tempo/>

https://www.youtube.com/watch?v=9X5JV_GAJy4

<https://fia.com.br/blog/gestao-do-tempo/>

<https://www.youtube.com/watch?v=WQvJbqvULBM>

<https://blog.runrun.it/gestao-do-tempo/>

<https://www.siteware.com.br/produtividade/o-que-e-gestao-tempo/>

https://use.runrun.it/to-do-list/?utm_source=blog&utm_medium=post&utm_campaign=gestao-do-tempo&utm_term=middle&utm_content=planejamento

<https://dkro.com.br/gestao-do-tempo-e-produtivida>

GESTÃO EMPREENDEDORA

GERENCIAMENTO DE REGULAMENTAÇÕES NAS ORGANIZAÇÕES

1. INTRODUÇÃO

A gestão de regulamentações nas organizações é uma parte fundamental do gerenciamento de riscos e da garantia de conformidade legal. A gestão precisa ser seguida de forma eficaz e transparente diante a regulamentações, ela não apenas ajuda a evitar multas, sanções ou processos judiciais, mas também constrói uma reputação sólida para a organização, demonstrando seu compromisso com padrões éticos e legais elevados. É um processo que deve ser constante e precisa de análises contínuas para adaptação às mudanças nas leis e regulamentos.

O objetivo de ter uma gestão de leis na empresa não é somente proteger a empresa e trazer segurança aos colaboradores, promove uma cultura de integridade, confiança e responsabilidade, criando um ambiente adequado para o crescimento da empresa ao longo prazo da organização. A responsabilidade que tem a empresa diante a sociedade, tem a ver com a responsabilidade social empresarial (RSE), ou seja, um compromisso das empresas em agir de forma ética e contribuir positivamente para a sociedade e ao meio ambiente, pois está ligado às relações e ética nos negócios.

A RSE contribui para a gestão de leis, pois pode melhorar a reputação da empresa, atrair investidores, além disso, em uma sociedade cada vez mais avançada e conectada, as empresas são cada vez mais reconhecidas por seu papel na construção de um mundo mais justo e sustentável, e isso a gestão de leis e o RSE colabora para esse crescimento.

2. DESENVOLVIMENTO

Gestão de leis é o processo pelo qual uma organização gerencia seus riscos legais e cumpre suas obrigações regulatórias, todas as organizações que desejam seguir as leis e regulamentos aplicáveis em seu negócio gerencia essa parte muito bem, a gestão de leis é importante para as organizações porque ajuda a evitar problemas legais e a garantir o cumprimento das normas e leis. Por exemplo, uma empresa que não cumpre as leis pode enfrentar multas, sanções ou até mesmo processos judiciais, que se ao decorrer desses processos o resultado for negativo leva ao fim, isso se dá a taxa alta de fins de startups, de acordo com Sebrae 90% acabam fechando, pois não conseguem se manter no mercado por falta de planejamento e estruturas jurídicas, não somente pequenas empresas, também grandes empresas que não estavam estruturadas e preparadas enfrentaram processos judiciais, por descumprir leis trabalhistas, o exemplo da empresa M.Officer em 2018 com o caso de trabalho excessivo de dois bolivianos em MG.

A gestão de leis pode ajudar a melhorar a reputação da empresa, aumentar os ganhos dela, pois uma organização com conhecimento de leis e que segue elas,

assim reduz problemas legais inesperados trazendo grande êxito a vários projetos, sendo eles realizados rapidamente ou pode melhorar as atividades operacionais, sabendo que seguir desde as mais velhas leis até as mais atuais é muito vantajoso. Ela melhora a sua reputação perante seus stakeholders, a imagem da empresa que cumpre as leis e normas é mais valorizada no mercado, pois ela não estará envolvida em questões pequenas que pode acabar com a reputação que foi alcançada, gerenciar os processos jurídicos adota práticas mais seguras e eficazes.

Gerenciar regulamentações em organizações de pequeno, médio ou grande porte é uma tarefa desafiadora para os gestores, que precisam lidar com a complexidade das leis e regulamentações em constante mudança, muitas empresas enfrentam a falta de recursos para investir em programas de compliance e a dificuldade de manter atualizado. Fora que há muitas mudanças na legislação, um dos principais desafios da gestão de leis são as variações que ocorrem, pois muda de acordo com o setor e/ou país em que ela atua, isso exige uma equipe especializada um conhecimento profundo das leis, na atual realidade devido a tecnologia e a facilidade da tecnologia, todos podem estar atentos às informações da atualidade, e isso ser uma ferramenta perigosa demais para uma empresa despreparada. A importância da área é justamente essa, estar a disposição de atender e sempre estar ativo, acompanhando as notícias e as demais organizações.

Algumas empresas também precisam lidar com a falta de recursos para investir em tecnologias e profissionais, o que pode tornar a gestão de leis ainda mais difícil e pouco conhecida. O direito trabalhista é um conjunto de normas e leis que regem a ligação entre o empregador e o colaborador, essas regulamentações estabelecem os direitos e deveres de ambas as partes, mediante um contrato assinado pelo empregado e empregador, feito com base nas demais leis já escritas na CF 88 E CLT. É importante para a empresa conhecer os direitos para evitar processos trabalhistas, os direitos estão dentro da gestão de leis, pois além de estar envolvido na área administrativa as leis trabalhistas está com os seus conhecimentos para auxiliar a a não garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores e manter a conformidade com as leis, além disso, quando se respeita o direito trabalhista melhora a reputação no mercado e atrai talentos comprometidos com valores éticos e sociais.

Compliance é um termo empresarial que se refere a uma empresa que segue todas as leis, regulamentações, regras e a ética relevante que se aplica a ela. Isso inclui leis e regulamentos locais, nacionais e internacionais. As empresas implementam programas de compliance para garantir que estejam operando dentro dos limites legais e éticos, bem como para evitar multas, sanções, processos judiciais e danos à reputação que podem surgir durante o período do exercício das atividades da organização que tornem-se não éticas ou ilegais. Diante a pesquisa feita pela empresa KPMG “Maturidade do Compliance no Brasil”, realizada em 2021, sete em cada dez executivos seniores no Brasil dizem que a cultura do Compliance é essencial para a empresa. Além disso, 71% dos empresários que foram

entrevistados dizem que acompanham o processo, revisando e aprovando anualmente o programa na empresa.

Um programa de compliance eficaz geralmente inclui 8 fundamentos, a análise de riscos, políticas e procedimentos, treinamento e conscientização, monitoramento e auditoria, canais de denúncia, resposta e ação corretiva, liderança ética e conformidade internacional. Esses programas, são geralmente importantes em serviços altamente regulamentados, como financeiros, saúde, energia e alimentos, portanto, empresas de todas as áreas podem se beneficiar de um programa de compliance completo para evitar problemas gerais e não entrar em normas ilegais.

O maior objetivo que tem o programa é proteger a reputação e manter a confiança dos stakeholders, pois o processo de manter a empresa na lei, se dá através dos investidores, clientes e sócios da empresa.

De acordo com o e-book “Os pilares do programa de Compliance” de legal ethics & compliance, um curso de compliance internacional, diz sobre os pilares do compliance, mostrando sobre:

- Avaliação de riscos, que é a identificação e avaliação dos riscos legais e éticos associados às operações da empresa.
- Canais de denúncia, que é a aplicação de canais seguros e anônimos para que os funcionários possam relatar preocupações sobre práticas não éticas ou ilegais dentro da organização.
- Treinamento e comunicação, aprendizado contínuo dos funcionários para uma absorção sobre as leis e regulamentos pertinentes e que saibam como agir de forma agradável.

Esses são 3 dos 9 pilares ou fundamentos (já citados acima de uma forma diferente), que fazem parte do programa de compliance, sendo uma conexão importante para a organização estar com profissionais qualificados na área de gestão de regulamentações e leis.

Entretanto, o objetivo do compliance é criar uma cultura organizacional, um ambiente que esteja conforme a lei e ética empresarial, e que seja legal e ético ao ambiente para o empregador seja uma parte intrínseca das operações diárias da empresa, promovendo assim a confiança e a sustentabilidade a longo prazo nos negócios.

3. METODOLOGIA

Esse trabalho é com base em pesquisas bibliográficas, encontrando projetos relevantes estruturando uma nova tese no que já foi dito e optei por usar a entrevistas com profissionais da área de direito trabalhista, para entender melhor a

importância das organizações entenderem as leis. No decorrer, válida-se a importância da aplicação desse projeto nas empresas.

Em uma entrevista com uma ex colaboradora (chamaremos ela de Pi) de uma empresa de médio porte, que passou um desconforto antes de ser demitida, pelo fato da direção ter feito a transferência, sendo esta uma filial com quilômetros de diferença de sua casa, com dois tipos de trajetos, sendo um destes mais seguros para a Pi e com mais conforto, pois o ponto de ônibus é perto de casa e o tempo de espera do transporte é menor, e o outro tendo maiores riscos no trajeto e sendo mais cansativo, a espera do transporte é mais longa e o ponto de ônibus é mais longe da sua casa. Pi, apresentou essas questões à empresa quando foi informado a transferência e pediu para que a instituição considerasse a dificuldade que ela enfrentaria com o trajeto, mas a empresa não considerou e recusou a solicitação dela do trajeto mais confortável e curto, devido entender um pouco sobre os direitos conversou com o RH e eles mesmo assim recusando e dizendo que o que ela apresentava estava errado, e escolheram demitir ela. Ela saiu perdendo com a demissão e essa decisão da empresa foi totalmente desconfortável para ela, mas decidiu não entrar com um processo contra a empresa.

Entrevistador:- Me diga um pouco sobre você, e sobre o ocorrido na sua empresa, onde você foi desligada.

Pessoa Entrevistada (PI):- Me chamo Pi, tenho 29 anos, sou formada em pedagogia e atuava na empresa X há 5 anos, a empresa que eu era contratada se responsabiliza pela contratação de professores para a escola que eles prestam serviços, ou seja, eu era empregada da mantenedora do colégio Y. Me considero uma boa profissional, sempre estive disposta a fazer tudo pela empresa, pois sou muito grata a tudo que fizeram por mim, não me via longe de lá tão cedo, pois amo ser professora, e ter salas para cuidar por 5 anos, vivenciando momentos incríveis com as crianças, vê-las crescendo. Tipo, sempre foi algo que me encantou muito, entende?. Mas 2 semanas antes de eu me demitirem, o meu chefe me chamou para conversar informando que na próxima semana eu estaria indo para a filial da ZL, isso me trazendo um grande desconforto por ser um local muito mais longe do que eu estou acostumada, com crianças diferentes, colegas de trabalhos diferentes e me desapegar, se podemos dizer assim, me desapegar das crianças, mesmo assim eu fiquei muito contente por eles estarem confiando em mim em algo novo.

Entrevistador: Nossa, entendi, como foi o informativo dele?

Pessoa Entrevistada (PI):- Foi em uma conversa mesmo, fui até a sala dele como sempre ele chama para falar alguma coisa, mas dessa vez foi um informativo que mudaria muita coisa né?

Entrevistador: Qual foi a sua maior preocupação com este informativo?

Pessoa Entrevistada (Pi): - Foi a questão do trajeto, mesmo, me casei recentemente, e estou ainda me adaptando com o local, e onde eu iria era um lugar mais longe. Mas não foi algo que me impediu de aceitar, sabe?

Aceitei e deixei ele com a resposta no mesmo momento que eu iria.

Entrevistador: Entendi. Podemos falar sobre o seu desligamento agora, qual foi o motivo?

Pessoa Entrevistada (Pi): - Foi mais ou menos uns 2 dias depois da conversa com o meu chefe, o RH me encaminhou uma mensagem me informando sobre o trajeto, e como eu já havia pesquisado, eu respondi para ele que aquele trajeto não seria o mais viável, pois demoraria muito mais tempo para chegar lá, mas o RH me falou que a minha opção era a mais cara e isso não seria aceita.

Entrevistador: - E o que você fez nesse momento?

Pessoa Entrevistada (Pi): - Eu pedi para conversar com o meu chefe, eu fui até a sala dele no final do dia, e apresentei para ele isso, e ele achou que somente porque apresentei um obstáculo eu estava pulando fora da transferência, e não queria mais. E não era isso, meu maior medo por ele ter interpretado dessa forma se isso pudesse dar um demissão por justa causa, pelo fato de me recusar em usar o trajeto que eles me apresentaram.

Entrevistador: - A empresa estava preparada para ser abordada da forma que você abordou?

Pessoa Entrevistada (Pi): - Não, eu precisei conversar com uma amiga RH, ela me disse que uma interferência minha com respeito não me daria uma justa causa, mas que eles estavam errados agindo assim. E conversando com alguns colegas, esse tipo de coisa já ocorreu antes de eles não aceitarem uma sugestão de um empregado para o bem próprio e eles resolvem da mesma forma, demitindo.

Entrevistador: - Quão importante foi para você conversar com a sua amiga RH que conhecia sobre os seus direitos nesse momento?

Pessoa Entrevistada (Pi): - Foi algo muito tranquilizador, porque ela me ajudou a entender mais sobre o que eu podia e não podia fazer, porque até aquele momento, de eles terem reagido de forma ruim com o meu pedido, eu imaginei inúmeras coisas que hoje eu poderia estar me cupando com a demissão, mas em alguns dias depois eles me chamaram e me demitiram, pois assim eles achavam que era a melhor forma de me deixar livre para escolher o melhor pra mim. Eu não entendi, mas agradei, e nem conheci a escola de transferência. Me causou uma confusão terrível.

Entrevistador: - Consegui colher as informações que eu precisava para entender sobre o seu caso, e ele será muito bem aplicado no meu projeto com o tema de Gerenciamento de Regulamentações nas Organizações, muito obrigada pela participação!!

Entrevistando (chamaremos ela de Ka) Ka é formada em direito, atua especialmente em processos trabalhista por alguns anos, já defendeu casos dos mais básicos aos extremos já vistos nas organizações, convidei Ka para dizer como pode ser tão importante tanto ao empregador e ao empregado saber alguns direito

para facilitar nos processos menores encontrados no cotidiano. E contribuir um pouco com seus conhecimentos para validar a tese já apresentada.

Entrevistador: - Na visão de uma advogada, quão importante é as empresas entenderem sobre leis trabalhistas? Ter um departamento no RH sobre Gestão de leis.

Pessoa Entrevistada (Ka): - Nossa, muito importante! Hoje em dia são poucas as empresas que têm isso e muitas delas tendo já evitaram inúmeros processos trabalhistas.

Entrevistador: - Quais os maiores motivos de um processo trabalhista?

Pessoa Entrevistada (Ka): - A prevenção. Não houve prevenção, não procurou entender sobre os EPI, o supervisor não acompanhou o uso ou até mesmo a empresa não se preocupou em prevenir.

Entrevistador: - Na visão de uma advogada, quão importante é agora os colaboradores entenderem sobre leis trabalhistas? Ter um movimento nas empresas onde o RH fala sobre isso com eles?

Pessoa Entrevistada (Ka): - Muito legal! Os direitos e deveres dos colaboradores mais claros, trará um grande avanço para a própria empresa, estudando bem a constituição, ponta a ponta o art.7, um treinamento individual com as áreas pela CLT, vendo um pouco sobre o sindicato que a empresa segue. É muito importante os empregadores conhecerem os seus deveres.

Entrevistador: - Consegui colher as informações que eu precisava para entender sobre o seu caso, e ele será muito bem aplicado no meu projeto com o tema de Gerenciamento de Regulamentações nas Organizações, muito obrigada pela participação!!

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por fim, há algo que Thomas Jefferson diz que traz a tangibilidade ao tema introduzido, sobre a importância do reconhecimento das leis nas organizações, tanto para a empresa e para o empregado que é:

“A aplicação das leis é mais importante que a sua elaboração.”

Se a lei é bem aplicada o seu fim foi alcançado, se as leis não são seguidas, não há motivos para a sua existência. A importância de um gestor de leis na empresa é bom para o crescimento da própria empresa, é bom para o conhecimento dos colaboradores pois assim eles sabem os seus deveres e isso trará um desenvolvimento operacional muito grande.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

LUGARINHO, Helen. **SEGUIR AS FASES DO PROGRAMA DE COMPLIANCE É FUNDAMENTAL PARA DAR CERTO**. São Paulo - SP. 2022, 31 maio.

SILVANO, Simone. **GOVERNANÇA: GOVERNANÇA, RISCOS E COMPLIANCE: UMA ABORDAGEM INTEGRADA PARA GARANTIR O SUCESSO EMPRESARIAL**. São Paulo - SP. 2023, 16 maio.

EDUCACIONAL, Hexag. **QUAL É A IMPORTÂNCIA DOS DIREITOS TRABALHISTAS?**. São Paulo - SP. 2022, 25 abril.

SIENA, A., JURETA, I., INGORFO, S., SUSI, A., PERINI, A., MYLOPOULOS, J. **CAPTURING VARIABILITY OF LAW WITH NOMOS 2**. International Conference on Conceptual Modeling, pp. 383-396 (2012).

ENGIEL, Priscila. **COMO AS LEIS INFLUENCIAM OS PROCESSOS DAS EMPRESAS**. São Paulo - SP. (2012).

GENTIL, Sami. **LEIS TRABALHISTAS: OS PRINCIPAIS PONTOS QUE TODO RH DEVE CONHECER**. São Paulo - SP. (2019).

PEREIRA, Marcia Carla. DITTRICH, Patricia. **COMPLIANCE E LEI ANTICORRUPÇÃO NAS EMPRESAS**. MINAS GERAIS - MG. (2015).