

HIGIENE, SEGURANÇA E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: aspectos contributivos para a saúde do colaborador em tempos de pandemia*

HYGIENE, SAFETY AND QUALITY OF LIFE WORK: contributing aspects to employee health in times of pandemic.

Carmelita dos Santos Nascimento**
Edilson Silva Diniz***

INSTITUTO DE ENSINO SUPERIOR FRANCISCANO - IESF

RESUMO

O presente estudo tem como principal foco abordar a higiene, segurança e qualidade de vida e seus aspectos contributivos para a saúde dos trabalhadores na pandemia. Portanto o objetivo geral é analisar quais os aspectos pertinentes a higiene e segurança do trabalho contribuem para proporcionar a saúde e bem-estar do colaborador no período de pandemia do covid-19. Para tanto, definiram-se os seguintes objetivos específicos: conceituar higiene, segurança e qualidade de vida no trabalho; apresentar o contexto da pandemia do covid-19 no ambiente de trabalho; analisar as medidas protetivas utilizadas para garantir o bem-estar dos funcionários no ambiente laboral na pandemia nas organizações; identificar a importância de higiene e segurança do trabalho e seu impacto na integridade dos colaboradores. O presente estudo consiste em pesquisa, bibliográfica aplicada de caráter descritiva. Tais resultados serão desenvolvidos de forma qualitativa, a partir da coleta de informações de fontes primárias, incluindo artigos científicos, livros, plataformas de pesquisas e revistas. Com o levantamento de informações ao longo da pesquisa e da análise das informações, foi possível concluir que as medidas de higiene e segurança do trabalho aplicadas para enfrentar a pandemia, são elementos críticos para assegurar a saúde, tendo impacto direto na qualidade de vida dos colaboradores.

PALAVRAS CHAVES: Higiene. Segurança. Qualidade de vida. Pandemia.

ABSTRACT

The main focus of this study is to address hygiene, safety and quality of life and their contributing aspects to the health of workers in the pandemic. Therefore, the general objective is to analyze which aspects relevant to occupational health and safety contribute to providing health and well-being of employees during the covid-19 pandemic period. Therefore, the following specific objectives were defined: conceptualize hygiene, safety and quality of life at work; present the context of the covid-19 pandemic in the workplace; analyze the protective measures used to ensure the well-being of employees in the work environment in pandemic organizations; identify the importance of health and safety at work and its impact on the integrity of employees. The present study consists of a descriptive, applied bibliographic research. Such results will be developed in a qualitative way, from the collection of information from primary sources, including scientific articles, books, research platforms and journals. With the gathering of information throughout the research and analysis of the information, it was possible to conclude that the hygiene measures, and safety measures at work applied to face the pandemic, are critical elements to ensure health, having a direct impact on quality of employees' lives.

* Artigo Científico apresentado ao Curso de Gestão em Recursos Humanos do Instituto de Ensino Superior Franciscano

** Graduanda do 4º período do Curso de Gestão em Recursos Humanos do Instituto de Ensino Superior Franciscano. carmem2017.tst@gmail.com

*** Professor, Orientador graduado em Administração e Marketing pela FAMA e mestre em Ciências da educação pela ES João de Deus, Lisboa, Portugal.

KEYWORDS: Hygiene. Safety. Quality of life. Pandemic.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo tem como foco principal abordar a higiene e segurança do trabalho e seus aspectos contributivos para a saúde do colaborador em tempos de pandemia do Covid-19.

Por muito tempo a saúde e bem-estar dos empregados não era preocupação do empregador, isto é, o único objetivo a ser alcançado era da produtividade e lucratividade, por isso, as péssimas condições de trabalho eram frequentes.

Atualmente, tais quesitos: saúde, higiene e segurança são interesses das organizações, visto que para produzir com mais eficiência, o trabalhador precisa de um ambiente salubre, sem riscos de acidentes e doenças.

Covid-19 é a doença causada pelo Coronavírus que afeta o sistema respiratório, na qual deu-se início na cidade de Wuhan, na China. O vírus se alastrou pelo mundo todo, e, devido a facilidade da propagação entre os indivíduos, a Organização Mundial de Saúde (OMS) decretou pandemia.

A partir de então, foram adotadas medidas de contenção do vírus, sendo a mais recomendada, a quarentena. O cotidiano de todos foi modificado, a movimentação de pessoas desacelerou, o comércio e diversas ocupações, como escolas e faculdades, foram alteradas. Por outro lado, o desafio das organizações neste momento passou a ser encontrar maneiras de proteger a saúde dos profissionais sem causar danos nos processos de produtividade. Por isso, o presente trabalho estabeleceu como problema de pesquisa: quais elementos relativos a higiene e segurança do trabalho podem contribuir para assegurar a saúde do colaborador em tempos de pandemia do Covid-19?

Identificar em hipótese positiva a higiene e segurança do trabalho como estratégia para garantir a saúde do trabalhador no ambiente laboral na pandemia; ou em hipóteses negativas, as medidas protetivas de higiene e segurança não surtiram efeitos na prevenção e controle dos riscos de contágio do Coronavírus.

De acordo com o problema de pesquisa, estabelece-se como objetivo geral: analisar quais os aspectos relativos à higiene e segurança do trabalho contribuem para assegurar a saúde e bem-estar do colaborador em tempos de pandemia do covid-19. Neste contexto, para alcançar o objetivo geral, os objetivos específicos serão: conceituar higiene, segurança e qualidade de vida no trabalho; apresentar o contexto da pandemia do covid-19 no ambiente de trabalho, analisar as medidas protetivas utilizadas para garantir o bem-estar dos funcionários no ambiente laboral na pandemia; identificar a importância de higiene e segurança do trabalho e seu impacto na integridade dos colaboradores.

Discutir sobre as medidas de Higiene e Segurança do Trabalho e seus aspectos contributivos para a saúde do colaborador na pandemia justifica-se pela sua relevância como um potencial instrumento de combate e prevenção de doenças e riscos no ambiente laboral.

Tendo em vista o contexto da pandemia do Covid-19, notou-se um grande desequilíbrio no qual afetou a saúde física e mental dos profissionais. Assim, é possível identificar que as medidas de higiene e segurança podem impactar direta e indiretamente a vida dos colaboradores, nos quais sentem-se mais seguros e motivados para exercer suas tarefas neste período tão delicado que é a pandemia.

Além disso, é uma ferramenta indispensável para promover a qualidade de vida na organização, através de ações de caráter preventivo e de promoção de saúde.

O presente estudo consiste em pesquisa bibliográfica aplicada de caráter descritiva, que visa analisar os aspectos inerentes a higiene, segurança e qualidade de vida no trabalho que contribuem para assegurar a saúde e bem-estar do colaborador em tempos do covid-19. Neste sentido, os resultados serão apresentados de forma qualitativa, a partir da coleta de informações de fontes secundárias, incluindo artigos científicos, livros, plataformas de pesquisas e revistas.

Para tanto, é importante compreender o conceito de higiene, segurança, qualidade de vida e clima organizacional, nos quais serão expostos no segundo capítulo do presente trabalho. E, para melhor compreensão, também, será abordado no terceiro capítulo, o contexto da pandemia; as consequências nas organizações, assim como o impacto no ambiente de trabalho e analisar as medidas protetivas utilizadas para garantir o bem-estar dos colaboradores nas empresas durante o período de pandemia de Covid-19.

2 HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO

Os riscos provenientes de atividades de trabalho aumentaram com o avanço tecnológico. A Revolução Industrial foi o marco histórico que propiciou o desenvolvimento de problemas de saúde ligados às atividades laborais (INBRAEP 2017). Logo, entende-se que as fábricas ofereciam péssimas condições de trabalho, o que seria a grande causa de doenças e acidentes.

No Brasil, constitucionalmente, a preocupação com a proteção do trabalho surgiu a partir do governo de Getúlio Vargas, em 1934. Momentos posterior, surgiu a expressão “higiene e segurança do trabalho” como afirma Camisassa (2020). Em 1946, a Constituição dos Estados Unidos do Brasil (de 18 de setembro de 1946) em seu Artigo 157 declara que:

A legislação do trabalho e a da previdência social obedecerão nos seguintes preceitos, além de outros que visem a melhoria da condição dos trabalhadores: VIII - higiene e segurança do trabalho (BRASIL, 1946, p. 86).

Com isso, entende-se que, com o passar dos tempos as Leis referentes a segurança e saúde dos trabalhadores aperfeiçoaram-se. Atualmente, são assegurados na Constituição Da República Federativa do Brasil, conforme disposto no Artigo 7º, inciso XXII e XXVIII:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa (BRASIL, 1988, p. 17).

A Segurança do Trabalho está ligada com as medidas de prevenção de acidentes e riscos no ambiente laboral. Chiavenato afirma que:

Segurança no trabalho é o conjunto de medidas técnicas, educacionais, médicas e psicológicas empregadas para prevenir acidentes, quer eliminando

as condições inseguras do ambiente querem instruindo ou convencendo as pessoas da importância de práticas preventivas. (CHIAVENATO, 2002, p. 438)

Neste sentido, de acordo com o autor, a segurança do trabalho utiliza-se de todas as técnicas e práticas com intuito de preservar o bem-estar dos colaboradores dentro do ambiente em que executa suas tarefas diárias, por meio da conscientização e prevenção de acidentes. Em consideração a isso, Marras (2004, p. 208) relata que: “a prevenção de acidentes no trabalho é um programa de longo prazo que objetiva conscientizar o trabalhador a proteger sua própria vida e dos companheiros de trabalho.”

Dentre outros aspectos, a Segurança do Trabalho atua na prevenção e promoção de saúde, através da identificação de riscos, maximização da qualidade de vida, conscientização e higiene. Por isso, como um componente essencial, o princípio da prevenção, gera o impedimento de riscos inesperados no local de trabalho, a partir de medidas e normas sob este olhar, é possível evitar danos à saúde dos colaboradores (MARTINS, 2017).

Dentro das organizações, é de responsabilidade tanto do empregado quanto do empregador cumprir com as observâncias das normas de segurança de acordo como disposto no artigo 157 e 158 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho:

Art.157 – Cabe às empresas:

- I – Cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
- II - Instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
- III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;

Art.158 - Cabe aos empregados:

- I - Observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;
- II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos. (BRASIL, 2012, p.178)

Paralelo a isto, a Higiene do Trabalho busca oferecer o ambiente mais seguro, a fim de minimizar os riscos nos quais os colaboradores são expostos diariamente. Chiavenato (2003, p.120) afirma que: “a higiene do trabalho refere-se a um conjunto de normas e procedimentos que visa à proteção da integridade física e mental do trabalhador, preservando-o dos riscos de saúde inerentes as tarefas do cargo e do ambiente físico onde são executadas”. Neste raciocínio, confirma-se que a higiene do trabalho é de natureza preventiva, pois zela pela saúde e satisfação do funcionário no ato do cumprimento de suas tarefas, bem como, na construção de um ambiente físico saudável. Propondo eliminar, de olhar não médico, as doenças, através da identificação das causas que podem afetar o ambiente e conseqüentemente, o trabalhador, dispendo-se a eliminar ou reduzir os riscos capazes de comprometer a saúde, segurança e bem-estar dos indivíduos (NASCIMENTO, 2002).

Partindo de tais princípios, enfatizados pelos autores, pode-se afirmar que a higiene é responsável por assegurar a saúde e integridade dos profissionais, através de uma série de medidas importantes. Assim como buscar eliminar as causas e efeitos que geram doenças aos empregados (CARVALHO; NASCIMENTO, 1992).

Neste contexto, tanto a Segurança do Trabalho, quanto a Higiene formam-se fatores imprescindíveis na construção de um ambiente seguro, através da prevenção, conscientização e normas que oferecem mecanismos para satisfação no ato do cumprimento das funções diárias (TOLEDO, 1992), e são ações que seguem conectadas, pois são responsáveis por garantir condições pessoais e materiais de trabalho capazes de assegurar o nível de saúde, e, conseqüentemente, a qualidade de vida dos colaboradores (LIMA et al., 2005). Por isso, o grande desafio das organizações durante a pandemia é oferecer tais condições para seus empregados.

2.1 Qualidade de Vida no Trabalho

Com a finalidade de melhorar as condições de trabalho, o movimento pela qualidade de vida surge nos meados do século XX. De acordo com Fernandes (1996) a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) surgiu a partir dos anos 1960, no cenário em que os gestores das maiores fábricas observaram que os empregados nos momentos em que estavam mais motivados e engajados para cumprir suas tarefas, passavam a produzir melhor, o que de fato ocasionava mais lucros para a companhia. Rodrigues (1994) por sua vez, também afirma que a origem deste movimento iniciou na Inglaterra com os estudos de Eric Trist e trabalhadores, em que buscavam investigar a relação entre o indivíduo, trabalho e organização. Neste momento, apresentaram uma abordagem sócio técnica do planejamento do trabalho, e, a estrutura para tal assunto, foi avaliar o nível de satisfação dos colaboradores quanto a sua função exercida na organização.

De acordo com a Organização Mundial de Saúde – OMS (1995) Qualidade de Vida é a percepção do indivíduo de sua inserção na vida, no contexto da cultura e sistemas de valores nos quais ele vive em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações. Isto é, estado de plena satisfação da pessoa em sua vida diária, nos aspectos emocional, familiar, saúde, assim como no seu ambiente de trabalho.

Conforme Rodrigues (1994, p. 76) “A Qualidade de Vida no Trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência com outros títulos em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de sua tarefa”. Por isso, na busca conceituar Qualidade de Vida no Trabalho, Limongi-França (1997, p. 80) afirma que é “[...] o conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho”. O que permite dizer, que este é o grande desafio para as organizações atualmente, estabelecer processos que visam o aperfeiçoamento, criação de novas estratégias organizacionais e de tecnologia para oferecer um ambiente mais sadio e produtivo para os funcionários.

Considera-se que, a Qualidade de Vida no Trabalho, é um indicador de satisfação do indivíduo no âmbito laboral, que de acordo com Chiavenato (2008) abrange aspectos físicos, ambientais, assim como fatores psicológicos do ambiente da atividade laboral, sendo usado como um relevante indicador das experiências humanas no ambiente corporativo e do nível de satisfação dos colaboradores. Além disso, é capaz de ser considerada como uma estratégia, com propósito de alinhar as necessidades do colaborador e da companhia diz Fernandes (1996). Ainda segundo Guimarães et al., (2004) a relevância dada a qualidade de vida do trabalho atualmente é voltada para humanizar os ambientes organizacionais, com atenção ao

cargo, relacionamentos e políticas presentes. Levando em consideração o equilíbrio entre trabalho e lazer, não se restringindo somente ao que ocorre na empresa, mas preocupação com o bem-estar em todos os lugares que façam parte da vida dos colaboradores. Por isso, em conformidade com tais alegações, permite-se relatar que a QVT manifesta-se na necessidade de reduzir a mal-estar organizacional, proporcionando consequências positivas para a saúde dos trabalhadores. Diz respeito às condições de vida dentro do ambiente corporativo, e ao grau de satisfação das necessidades pessoais que o funcionário consegue ter enquanto executa sua função.

2.1.1 Principais Abordagens da Qualidade de Vida do Trabalho

As abordagens relacionadas a Qualidade de Vida no Trabalho são apresentadas por diversos pesquisadores. De acordo com Fernandes 1996, são descritos alguns autores como: Walton, Westley, Werther e Davis, Hackman e Oldham, nos quais construíram modelos que determinam a Qualidade de vida no trabalho nas empresas.

Primeiramente, Walton apresenta um modelo conceitual, que tem por objetivo avaliar a qualidade de vida no trabalho dentro das companhias para alcance de melhoria na produtividade e conseqüentemente na satisfação dos trabalhadores. De acordo com Fernandes essas oito categorias são:

1-COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA: equidade interna e externa; justiça na compensação partilha dos ganhos de produtividade proporcionalidade entre salários. 2 - CONDIÇÕES DE TRABALHO: jornada de trabalho razoável ambiente físico seguro e saudável ausência de insalubridade. 3-USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES autonomia autocontrole relativo qualidades múltiplas informações sobre o processo total do trabalho. 4 - OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA possibilidade de carreira crescimento pessoal perspectiva de avanço salarial segurança de emprego 5 - INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO: ausência de preconceitos igualdade mobilidade relacionamento senso comunitário. 6 – CONSTITUCIONALISMO: direitos de proteção do trabalhador privacidade pessoal liberdade de expressão tratamento imparcial direitos trabalhistas. 7- O TRABALHO E O ESPAÇO TOTAL DE VIDA: papel balanceado no trabalho estabilidade de horários poucas mudanças geográficas tempo para lazer com a família. 8 - RELEVÂNCIA SOCIAL DO TRABALHO NA VIDA: imagem da empresa responsabilidade social da empresa responsabilidade pelos produtos práticos de emprego. (FERNANDES, 1996, p.48).

Tais expressões podem ser definidas da seguinte maneira:

1. Compensação justa e adequada : foca a QVT associada a remuneração recebida pelo trabalho executado a partir dos seguintes critérios:

I. Remuneração Adequada: uma remuneração justa para o trabalhador para viver bem e suprir suas necessidades pessoais e dos modelos culturais, sociais e econômicos da comunidade em que está inserido.

II- Equidade interna: refere-se à igualdade de remuneração entre os demais empregados da mesma empresa.

III- Equidade externa: refere-se à igualdade de remuneração associado a outros trabalhadores no mercado.

2. Condições de Trabalho – que determina a QVT de acordo com as condições presente no local de trabalho, mensurados por:

I - Jornada de trabalho: carga horária que o trabalhador é submetido, prevista ou não em lei, assim como a relação com as atividades executadas.

II- Carga de trabalho: total de trabalho realizado durante um turno.

III - Ambiente físico de trabalho: relacionado ao local de trabalho e suas condições favoráveis de comodidade, bem-estar e organização para o desenvolvimento das tarefas.

IV - Material e equipamento: a qualidade e quantidade de material a disposição para o desempenho do trabalho.

Ambiente saudável: disponibilidade de um espaço de trabalho salubre, com condições de saúde e segurança associados aos riscos de doenças e prejuízos.

V - Estresse: nível de estresse em que o colaborador é sujeito durante sua jornada diária.

3. Uso e desenvolvimento de capacidades

Identifica o nível de Qualidade de Vida no Trabalho relativo às possibilidades que o funcionário possui de praticar diariamente conhecimentos e habilidades a partir de:

I – Autonomia: possibilita ao trabalhador independência no planejamento de suas tarefas.

II - Significado da tarefa: importância do trabalho realizado na vida do funcionário e no trabalho dos outros, interno ou externo.

III- Identidade da tarefa: referente a dimensão da tarefa em sua totalidade e também na análise do resultado.

IV- Variedade da habilidade: viabiliza o uso amplo de conhecimentos, competência e habilidades do pessoal.

V- Retro informação: feedback ao funcionário com relação a análise de seu trabalho e de suas ações, de forma integral.

4. Oportunidade de crescimento e segurança

Possui como objetivo determinar a Qualidade de Vida no Trabalho relativo as situações que a empresa designa para o crescimento, desenvolvimento e segurança do emprego de seus trabalhadores. Dessa forma os seguintes preceitos discorrem o valor da evolução e expectativa de emprego:

I - Possibilidade de carreira: considera a chance de ascensão, promoção na carreira, assim como reconhecimento pela sociedade onde convive.

II - Crescimento pessoal: conhecimento para desenvolver capacidades e pratica do indivíduo

5. Integração Social na Organização

Mensura o nível de integração social presente na organização a partir de:

I - Igualdade de oportunidades: ponto de privação a respeito de utilidade na corporação de trabalho, em relação a posição, hierarquia, como também distinção de sexo, origens, cultura, estilo e aspecto exterior.

II - Relacionamento: nível de auxílio mútuo, referente a ações pessoais e sociais, isto é, forma de como encarar suas emoções e a maneira de agir entre os demais indivíduos que o cerca.

III - Senso Comunitário: ponto referente ao entendimento da vivencia em sociedade e a necessidade de colaboração dentro da empresa.

6. Constitucionalismo

Relativo aos direitos do funcionário, mede o grau em que tal requisito é implementado de acordo com:

I - Direitos trabalhistas: direitos trabalhistas sendo cumpridos de forma correta.

II - Privacidade Pessoal: equivale ao quanto o colaborador possui privacidade no ambiente de trabalho.

III - Liberdade de Expressão: maneira pela qual o indivíduo expõe suas ideias e opiniões para seus representantes dentro da empresa sem serem reprimidos.

Normas e Rotinas: considera a atuação de procedimentos, normas e o cotidiano sobre o desempenho do trabalho.

7. Trabalho e Espaço Total de Vida

Estimar a existência de equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos indivíduos, nos fatores a seguir:

I - Papel balanceado no trabalho: preza pela harmonia entre a jornada de trabalho, pretensões de carreira, vida social, dentre outros.

II - Horário de entrada e saída do trabalho: considera o equilíbrio entre escala de trabalho e a convivência familiar do empregado.

8. Relevância Social da Vida no Trabalho

Julga a QVT pelo entendimento do trabalhador com respeito a responsabilidade social da empresa na sociedade, assim como ao padrão de atendimento aos seus funcionários e fornecimento de serviços. Tais pontos evidenciados são:

I - Imagem da instituição: olhar do empregado com relação a empresa, a partir de sua relevância para o corpo social, valor e satisfação por integrar a equipe da companhia.

II - Responsabilidade social da instituição: referente a responsabilidade perante a comunidade em relação ao apoio social, visando buscar soluções para problemas e prevenção de danos.

III - Responsabilidade social pelos empregados: pondera o julgamento do funcionário associado à sua valorização dentro da organização.

Diante disso, para Walton (1973) a insatisfação no trabalho é um empecilho que prejudica muitos colaboradores. Portanto, tais fatores demonstrados são adequados para que as empresas identifiquem o nível de motivação e satisfação dos funcionários nos seus locais de trabalho. E crie equilíbrio entre o seu emprego, bem-estar, produtividade e outros planos de vida.

Outra abordagem a ser apresentada é a de Westley, na qual a QVT pode ser avaliada a partir de quatro fatores:

1. Indicador Econômico, representado pela equidade no tratamento recebido;
2. Indicador Político, representado pelo conceito de segurança no emprego, o direito a trabalhar e não ser discriminatoriamente dispensado;
3. Indicador psicológico, representado pelo conceito de auto realização;
4. Indicador sociológico, representado pelo conceito de participação ativa em decisões diretamente relacionadas com o processo de trabalho, com a forma de executar as tarefas, com a distribuição de responsabilidade dentro da equipe (FERNANDES, 1996, p. 52).

No conceito de Hackman e Oldhan (1975) a qualidade de vida no trabalho, está associada a condições como: motivação interna, satisfação e enriquecimento do cargo, nas necessidades de crescimento do trabalhador, na percepção quanto ao significado da tarefa e na autonomia de tarefa. Os pontos que determinam a Qualidade de Vida no Trabalho, neste modelo, segundo Fernandes (1996, p. 55), a saber, são:

- a) Dimensões da tarefa, identificando seis atributos importantes para a satisfação no trabalho: variedade de habilidades, identidade da tarefa,

significado da tarefa, Inter-relacionamento, autonomia e feedback (do próprio trabalho e extrínseco).

b) Estados psicológicos críticos, envolvendo a percepção da significância do trabalho, da responsabilidade pelos resultados e o conhecimento dos reais resultados do trabalho;

c) Resultados pessoais e de trabalho, incluindo a satisfação geral e a motivação para o trabalho de alta qualidade, bem como absenteísmo e a rotatividade baixa.

Menciona-se ainda, modelo de Werther e Davis, criado em 1983, no qual representa pontos organizacionais, comportamentais e ambientais. Nesta abordagem tais elementos são especificados da seguinte maneira segundo Fernandes (1996 p. 54):

Os elementos organizacionais do projeto de cargo dizem respeito ao fluxo de trabalho e às práticas de trabalho, evitando-se uma abordagem mecanicista. Os elementos ambientais, conforme estes autores, não podem ser ignorados, pela sua significação nas condições de trabalho, envolvendo habilidade e a disponibilidade de empregados, e as expectativas sociais. [...] elementos comportamentais que dizem respeito às necessidades humanas, aos modos de comportamentos individuais no ambiente de trabalho, que são de alta importância, tais como: autonomia, variedade, identidade de tarefa e retro informação, entre outros.

Mediante a tais concepções abordadas pelos diversos autores, é percebido a preocupação pelo bem-estar e a busca constante pelo equilíbrio entre as necessidades do trabalhador e da empresa.

2.2 Clima Organizacional

Uma vez discutidos questões referentes a Qualidade de Vida no trabalho e suas principais abordagens, faz-se necessário agora compreender questões pertinentes a Clima Organizacional, no qual originou-se da necessidade de compreender a percepção dos trabalhadores sobre seu ambiente laboral. De acordo com Bispo (2006) os primeiros estudos surgiram nos Estados Unidos com Forehand e Gilmer, nos quais consideravam os indivíduos como motivo principal para alcance de resultados operacionais. Conceitualmente, Clima Organizacional para Chiavenato:

Constitui o meio interno de uma organização, a atmosfera psicológica e características que existe em cada organização. O clima organizacional é o ambiente humano dentro do qual as pessoas de uma organização executam seu trabalho. O clima pode se referir ao ambiente dentro de um departamento, de uma fábrica ou de uma empresa inteira. O clima não pode ser tocado ou visualizado, mas pode ser percebido psicologicamente (CHIAVENATO, 2006, p. 273).

Já para Fleury e Sampaio (2002) clima organizacional é a associação de satisfação e insatisfação dos funcionários dentro da empresa que é determinada a partir de análises, concepções e pontos de vistas, que geram opiniões que interferem diretamente na ação de cada um na companhia. Da mesma forma, Luz (2005, p.12) diz que “o clima organizacional é o reflexo do estado de ânimo ou do grau de satisfação dos funcionários de uma empresa, num dado momento”. Logo, diante de tais afirmações, é possível dizer que o clima organizacional é a interpretação das pessoas em relação ao ambiente organizacional, e de forma direta, é capaz de influenciar a conduta e atitudes dos funcionários.

Conforme Luz (2005) apesar do Clima Organizacional ser considerado algo intangível, o mesmo se consolida na instituição de forma negativa ou positiva através de alguns fatores, como: *turnover*; absenteísmo; desempenho; greves; desperdício de material e queixas no serviço médico. Para Fulmer et al. (2003, p. 12 apud GUSKUMA, 2009, p. 11):

É cada vez maior a preocupação das empresas com o bem-estar dos colaboradores e, dessa forma, questões como gestão de pessoas, clima organizacional e satisfação do trabalhador estão cada vez mais presentes no dia a dia das empresas, pois podem se converter em verdadeira vantagem competitiva para as empresas (FILMER et al, 2003, p. 5 apud GUSKUMA, 2009, p.17).

A partir de tais pareceres, é interessante considerar que o clima organizacional é um elemento fundamental para a gestão, pois interfere de forma positiva na produtividade e competitividade da companhia, assim como na satisfação dos colaboradores.

Adiantado, no seguinte capítulo, será evidenciado as circunstâncias da pandemia e as interferências causadas no ambiente laboral.

3 PANDEMIA DO COVID-19

Nesta oportunidade será apresentado o contexto histórico da pandemia de COVID-19; bem como as consequências provocadas no ambiente organizacional; assim como, identificar as principais medidas implementadas no local de trabalho.

De acordo com a Folha Informativa sobre COVID-19 da Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS, 2020), foi advertido à Organização Mundial da Saúde (OMS), em 31 de dezembro de 2019, sobre quadros de pneumonia em Wuhan, na China. Logo após, em 7 de janeiro de 2020, autoridades da China confirmaram a descoberta de um novo tipo de coronavírus, responsável por provocar a doença COVID-19. Pouco depois, em 30 de janeiro de 2020, constituiu-se, pela OMS, Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII) a fim de desenvolver estratégia mundial para conter a disseminação do vírus. Logo, em seguida, mais precisamente em 11 de março de 2020, devido a propagação do vírus por todo mundo, a OMS determinou a COVID-19 como uma pandemia.

Desde então, várias normas de contenção da pandemia foram aplicadas, dentre elas o isolamento social, que segundo Pereira et al. (2020) é quando os indivíduos ficam impedidos de sair de suas residências a fim de impossibilitar a propagação do vírus. Além disso, existe a orientação de quarentena por quatorze dias, para as pessoas com suspeita de infecção pelo vírus. Outras medidas recomendadas pelo Ministério da Saúde (2021), além do distanciamento social, estão a etiqueta respiratória como também a higiene das mãos, saneamento e desinfecção de locais.

3.1 Consequências da Pandemia nas Organizações

Com o rápido avanço do Coronavírus, o cotidiano da sociedade mudou-se de forma drástica. De acordo com Machado et al. (2021 p.15) a pandemia provocada pelo coronavírus foi uma sucessão de choques em todas as áreas, em todos os

países, governos, família. Porém nessa etapa, levaremos em discussão os efeitos dessa doença no âmbito organizacional.

Inesperadamente as empresas foram submetidas a adequarem-se à nova realidade, e para tal, precisaram reinventarem-se para continuar no mercado. De acordo com a Agencia Brasil (2021), das empresas industriais de médio e grande porte, 88% desenvolveram alguma inovação no período pandêmico, como maneira de alcançar soluções diante da atual situação. Tendo em vista tais informações, as empresas mais do que nunca precisaram tornar a inovação evidente em todos os planos de negócio para manter seu referencial competitivo no mercado.

Uma pesquisa produzida pelo SEBRAE juntamente com FGV (2021), sobre o impacto da pandemia de coronavírus nos pequenos negócios em sua 10^o edição entre os dias 25 de fevereiro e 01 de março de 2021, foram coletadas informações de 6.228 empresários dos 26 estados e do Distrito Federal. A amostra composta por 57% MEI- Microempreendedor Individual, 38% ME-Microempresa, 5% EPP- Empresa de Pequeno Porte, alegam que 57% dos empresários estão preocupados com o futuro das empresas, visto que a expectativa para normalidade constava em 17 meses. Além disso, 19% informaram que nos últimos 30 dias tiveram que demitir empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho por razão da crise, e não apenas isso, cerca de 64% precisaram mudar o funcionamento e 79% declararam que o faturamento mensal reduziu neste período. Mediante a tais informações, fica claro o impacto ocasionado pelo o COVID-19 nas organizações.

3.2 Ambiente Organizacional Durante a Pandemia

A partir de então, evidenciaremos as ações geradas pela pandemia no local de trabalho. Primeiramente, faz-se necessário, entender o conceito de ambiente organizacional que, segundo Fiorillo (2003) é o lugar em que os indivíduos executam suas funções laborais, de forma recompensada ou não; é fundamentado no equilíbrio do ambiente salubre e na inexistência de agentes capazes de afetar a integridade física e mental dos colaboradores independentemente de condições que assumam ser. Dessa maneira pode-se afirmar que ambiente organizacional é todos os elementos que compõe o cenário da empresa.

Conforme a CONVENÇÃO N. 155 da Organização Internacional do Trabalho-OIT (1981) em seu Artigo 3. C “a expressão ‘local de trabalho’ abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que estejam sob o controle, direto ou indireto, do empregador;” para tanto, é o lugar em que os indivíduos frequentam diariamente, e por isso, é de total exigência a disponibilidade de um ambiente seguro e sem riscos aos mesmos. Por isso, é de responsabilidade do empregador proporcionar um local com boas condições aos funcionários, tal consideração está regido em lei, conforme CONVENÇÃO N. 155.

Art. 16 — 1. Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos e as operações e processos que estiverem sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores. (CONVENÇÃO N.155, 1981)

No decorrer da pandemia, o ambiente de trabalho passou por muitas mudanças, tais quais foram necessárias para conter o avanço do Covid-19. Dentre outros aspectos, uma das mudanças ocorridas foi a adoção do Teletrabalho, que segundo a Lei 13.467/2017, disposta no capítulo II-A, pelo Artigo.75 – B “é a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”. Por consequência, tanto as organizações como os funcionários precisaram se adequar a nova forma de trabalho, o que levou 46% das organizações a adotarem o trabalho remoto, afirma uma publicação da Agência Brasil (2020). Além disso, a maneira de admitir funcionários também mudou, haja vista que todo o processo de seleção passou a ser de forma online. Segundo Alves (2005) *apud* Francisco e Rodrigues (2018), Recrutamento e Seleção virtual compreende na forma de gerir as companhias com uso da internet e seus meios para conquistar, recrutar e selecionar profissionais com agilidade, economia e qualidade em todo o processo. Tais alterações, foram adotadas em muitas instituições como meio de controle do contágio do vírus no ambiente de trabalho e assegurar a saúde dos funcionários.

3.3 Estratégias Organizacionais para enfrentar a pandemia com Qualidade de Vida no Trabalho.

Após discussão sobre o contexto da pandemia e seus impactos nas organizações, e com o intuito de cumprir o objetivo central do presente estudo, torna-se essencial debater as medidas e estratégias de higiene e segurança adotadas no ambiente laboral durante a pandemia.

De acordo com uma notícia do portal G1 – Globo, uma pesquisa realizada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) afirma que o desligamento por óbito de trabalhadores regidos pela CLT aumentou 71,6% entre o primeiro trimestre de 2020 e 2021, os números integrais, foram apontadas 22,6 mil mortes de funcionários registrados neste ano, contra 13,2 mil no ano passado, a razão da distinção é o surgimento do coronavírus no Brasil. Tais dados criam uma advertência para a relevância de manter um ambiente de trabalho seguro e salubre, sobretudo durante a pandemia de covid-19.

Múltiplas medidas foram estabelecidas pelo Ministério da Saúde (2021) como solução de controle do vírus SARS-CoV-2, entre as tais, apresenta-se: uso de máscara, distanciamento social, higiene das mãos, limpeza e desinfecção de ambientes, etiqueta respiratória, como também isolamento de quadros suspeitos e/ou confirmados, assim como quarentena dos contatos dos casos e vacinação.

Da mesma forma, a Portaria conjunta nº 20, de (18 de junho de 2020 publicado em 19/06/2020, determina os critérios a serem considerados nas organizações, objetivando o controle e diminuição dos riscos inerentes a irradiação do vírus no local de trabalho; operações para reconhecer antecipadamente e afastamento dos profissionais com indícios e manifestações associadas com a COVID-19; e mecanismos para que os empregados consigam reportar à empresa, o sinais e sintomas ligados à doença, ou contato direto com pessoas com ocorrência confirmada da Covid-19 como a seguir:

- a) Ação em relação aos casos de trabalhador com suspeita e constatação da Covid-19, assim como os que tiveram contato direto com o mesmo.

A organização deve afastar imediatamente os trabalhadores das atividades laborais presenciais, por quatorze dias, nas seguintes situações: casos confirmados da COVID-19; casos suspeitos da COVID-19; ou contratantes de casos confirmados da COVID-19. (BRASIL, 2020)

b) Higienização das mãos e etiqueta respiratória

Tal medida, transformou-se na maneira mais eficiente na redução do aumento da doença, visto que o vírus é disseminado pelo contato das mãos com a boca, olhos e nariz. Por isso, todos os colaboradores precisam ser orientados sobre a contínua e correta higienização das mãos como previsto a seguir:

- 3.1 todos trabalhadores devem ser orientados sobre a higienização correta e frequente das mãos com utilização de água e sabonete ou, caso não seja possível a lavagem das mãos, com sanitizante adequado para as mãos, como álcool a 70%.
- 3.2 devem ser adotados procedimentos para que, na medida do possível, os trabalhadores evitem tocar superfícies com alta frequência de contato, como botões de elevador, maçanetas, corrimãos etc.
- 3.3 devem ser disponibilizados recursos para a higienização das mãos próximos aos locais de trabalho [...].
- 3.4 deve haver orientação sobre o não compartilhamento de toalhas e produtos de uso pessoal.
- 3.5 os trabalhadores devem ser orientados sobre evitar tocar boca, nariz, olhos e rosto com as mãos e sobre praticar etiqueta respiratória[...].
- 3.6 deve ser dispensada a obrigatoriedade de assinatura individual dos trabalhadores em planilhas, formulários e controles [...] (BRASIL, 2020)

c) Distanciamento Social

Igualmente, limitar o contato muito próximo entre os empregados e demais pessoas externas é imprescindível na redução de transmissão do vírus, tal medida, consente em evitar apertos de mão, abraços e beijo entre os trabalhadores, é recomendado um distanciamento de pelo menos um metro entre os empregados como informam as normas a seguir:

- 4.1 [...] aumentar o distanciamento e diminuir o contato pessoal entre trabalhadores e entre esses e o público externo, orientando para que se evitem abraços, beijos, apertos de mão e conversações desnecessárias.
- 4.2 Deve ser mantida distância mínima de um metro entre os trabalhadores e entre os trabalhadores e o público. [...]
- 4.3 Devem ser adotadas medidas para limitação de ocupação de elevadores, escadas e ambientes restritos, incluindo instalações sanitárias e vestiários.
- 4.4 A organização deve demarcar e reorganizar os locais e espaços para filas e esperas com, no mínimo, um metro de distância entre as pessoas.
- 4.5 A organização deve priorizar agendamentos de horários de atendimento para evitar aglomerações [...].
- 4.6 A organização deve priorizar medidas para distribuir a força de trabalho ao longo do dia, evitando concentrações nos ambientes [...].
- 4.7 A organização deve promover teletrabalho ou trabalho remoto, quando possível.
- 4.8 Devem ser evitadas reuniões presenciais [...]. (BRASIL, 2020)

d) Higiene, ventilação, limpeza E desinfecção dos ambientes

As empresas propiciarão a constante limpeza e desinfecção do ambiente de trabalho, como vestuários e instalações sanitárias, assim como lugares em que o trabalhador tem bastante contato diariamente. Além disso, será necessário manter a ventilação natural nos locais e propicie maneiras de troca frequente de ar, como a seguir:

- 5.1. [...] promover a limpeza e desinfecção dos locais de trabalho e áreas comuns no intervalo entre turnos [...].
- 5.2. Deve-se aumentar a frequência dos procedimentos de limpeza e desinfecção de instalações sanitárias e vestiários, além de pontos de grande contato como teclados, corrimãos, maçanetas, terminais de pagamento, botoeiras de elevadores, mesas, cadeiras etc.
- 5.3. Deve-se privilegiar a ventilação natural nos locais de trabalho ou adotar medidas para aumentar ao máximo o número de trocas de ar 5.3.1. Quando em ambiente climatizado, a organização deve evitar a recirculação de ar e verificar a adequação das manutenções preventivas e corretivas. (BRASIL, 2020)

e) Equipamentos de proteção individual e outros

Os equipamentos de Proteção Individual preservam a saúde segurança dos colaboradores, de acordo com a Norma Regulamentadora 6 - NR 6:

- 6.1 [...] considera-se Equipamento de Proteção Individual - EPI, todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho (NR 06, p. 106).

À vista disso, é de responsabilidade da organização a disponibilizar Equipamentos de Proteção Individual, assim como seguir as orientações consoante previsto na (NR 06, 2012). Não obstante, os encargos referentes ao EPI não competem somente a empresa, concerne também, ao trabalhador, usar; responsabilizar-se e cumprir as determinações sobre o uso adequado de acordo como previsto na (NR 06, 2012).

Para este período do surto do coronavírus, estabeleceu-se pela Portaria Conjunta N° 20, também, disposições a serem efetivadas vinculadas a utilização do EPI no local de trabalho, tais como, estabelecer ou até mesmo inspecionar os procedimentos de uso, higienização, conservação e descarte dos equipamentos de proteção usados na empresa, tais parâmetros constam:

- 7.1 devem ser criados ou revisados os procedimentos de uso, higienização, acondicionamento e descarte dos Equipamentos de Proteção Individual – EPI [...].
- 7.1.1 A organização deve orientar os trabalhadores sobre o uso, higienização, descarte e substituição das máscaras [...].
- 7.2 Máscaras cirúrgicas ou de tecido devem ser fornecidas para todos os trabalhadores e seu uso exigido em ambientes [...].
- 7.3 os EPI e outros equipamentos de proteção não podem ser compartilhados entre trabalhadores durante as atividades.
- 7.4 somente deve ser permitida a entrada de pessoas no estabelecimento com a utilização de máscara de proteção. (BRASIL, 2020)

Compreende-se que tais cuidados se devem a situações que é mais fácil de transmitir o vírus: do contato entre os trabalhadores. Mediante ao contato com

fluidos através do espirro, fala, tosse ou também por contato com superfícies infectadas dentro do ambiente corporativo.

Uma pesquisa realizada pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (2021) apresenta as providências utilizadas em canteiros de obras a fim de assegurar boas condições de trabalho, que possibilita a redução da transmissão do coronavírus no ambiente. Foi disseminado um diagnóstico de medidas de controle, nas quais 40% foram integralmente praticadas, como: distribuição de máscara e solicitação de seu uso, medição de temperatura dos empregados, demarcação de distanciamento nas calçadas de acesso, afastamento de trabalhadores com sinais ou confirmados de Covid-19, redução de entrada e fluxo de pessoas externas nas dependências das obras, mudança de buffet nos refeitórios por porções particular, negado o compartilhamento de bebida ou alimento; escalonamento de horários de entrada e saída do canteiro, de utilização dos vestiários e dos refeitórios; acrescentar o número de lavatórios e de álcool gel; reforço na limpeza dos locais, dentre outras. A pesquisa detectou ainda que 50% dos protocolos foram estabelecidos parcialmente, 8% não foram adotados e 2% não se utilizaram. Dos hábitos parcialmente aplicadas estão o distanciamento mínimo, devido alguns locais confinados necessitarem de força corporal de mais de um trabalhador o que dificulta o distanciamento.

Outra empresa que divulgou as medidas aplicadas como controle do vírus no jornal digital HZH (2021) foi a Teená Melnick Even, na qual criou um comitê de luta contra à covid-19. De 1,2 mil trabalhadores, somente quatro internações por covid-19 foram registradas. E não teve nenhum falecimento em consequência da doença. De acordo com a notícia, foi determinado distanciamento por toda parte; medição de temperatura na entrada; cartazes espalhados com intuito de orientar sobre utilização de máscara assim como, higienização das mãos dentre outras medidas.

A Revista Época Negócios (2020) divulgou uma matéria com as medidas empregadas pelas maiores companhias brasileiras diante da pandemia. A Petrobras destacou trabalho remoto em operações administrativas; isolamento prévio para quem for embarcar; aferição de temperaturas de todos os trabalhadores; indivíduos de retorno de viagens permanecem em quarentena, executando trabalho remoto; cancelamento de viagens para o exterior, eventos presenciais e reuniões.

Na publicação consta também as medidas aplicadas pela JBS que afirma adoção de medidas para assegurar a saúde e bem-estar e consequentemente a segurança dos empregados, dentre as tais constam aos colaboradores que retornarem do viagens internacionais devem passar por uma quarentena de 14 dias; reforço dos protocolos de limpeza em todas as instalações e fábricas; práticas de trabalho remoto e protocolos de emergências na situação de qualquer um da equipe apresentar sinais de Covid-19.

Além disso, a Vale considerou também que as viagens e eventos não importantes foram cancelados ou adiados; os empregados que votarem de viagens para o exterior terão que contatar a equipe de saúde antes de voltarem às funções; rotinas atuando em home office. Dentre outros aspectos, a Cosan aplicou: home office para colaboradores do setor administrativo; fortificou a disseminação referente a atitudes de prevenção e exposição a riscos. Enquanto a Braskem, limitou viagens e vetou a presença externa em reuniões ou eventos com mais de 50 pessoas; reuniões internas realizadas com máximo 20 membro; em casos confirmados, haverá afastamento por no mínimo 14 dias; campanhas de cuidados pessoais; trabalho remoto para situações distinta; comunicação imediata de qualquer suspeita de infecção. Do mesmo modo a Carrefour fortaleceu a higienização de equipamentos e lojas; distanciamento de 1 metro entre os clientes; viagens nacionais e internacionais

suspensas. Por fim a Ambev também formou um comitê encarregado por averiguar, debater e atualizar parecer cotidianamente sobre o COVID-19; trabalho remoto para colaboradores do grupo de risco, equipe dos escritórios e vendedores externos; limite de pessoas em refeitórios; distanciamento e “lava pés” nas cervejarias. Por isso, pode-se considerar que, tais medidas foram implantadas nas organizações como forma de assegurar a saúde dos profissionais durante a pandemia.

Assim, de acordo com a pesquisa realizada apresenta-se as seguintes informações: este período de pandemia do Covid-19 existe o questionamento se é viável flexibilizar a concepção de meio ambiente equilibrado e da conseqüente doença respiratória Covid-19. Acerca deste quesito compete considerar que o local de trabalho salutar e satisfatório, é um direito primordial pertencente à própria natureza humana, visto que com ele se pretende proteger a saúde e a vida dos indivíduos. Portanto, é imprescindível evidenciar muito mais a sua relevância e a aplicação de medidas de proteção aos colaboradores, pois o vírus da Covid-19, representa risco sério e iminente não somente para os empregados, mas para toda a humanidade. (MELO, 2020). Desse modo, parece lógico afirmar que, segundo o autor, as medidas de higiene e segurança do trabalho aplicadas para enfrentar a pandemia, são elementos críticos para assegurar a saúde, tendo impacto direto na qualidade de vida dos colaboradores. Por isso, independente da natureza do risco a que o empregado se encontra sujeito, competirá à organização perpetuar eficiente controle para assegurar a saúde e a integridade dos colaboradores, de acordo como recomenda o texto legal e todo o direito infraconstitucional. Portanto, a corporação é submetida a aplicar um efetivo sistema de gestão de segurança e saúde no trabalho (NUNES,2014).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme abordado ao longo do presente artigo, pode-se reafirmar a importância das medidas de higiene e segurança, bem como sua contribuição direta para promover qualidade de vida e um ambiente seguro para os funcionários, principalmente no decorrer da pandemia de Covid-19. Buscando analisar os fatores e colaborações para assegurar o bem-estar do colaborador no período pandêmico, foram elencados tais critérios para alcance do objetivo geral: conceitos de higiene, segurança e qualidade de vida no trabalho; o contexto da pandemia do covid-19 no ambiente de trabalho; análise das medidas protetivas utilizadas para garantir o bem-estar dos funcionários nas organizações, assim como, identificar a importância de higiene e segurança do trabalho e seu impacto na integridade dos empregados. Diante disso, em hipótese positiva as normas de higiene e segurança do trabalho, se tornaram ainda mais estratégicas na garantia de saúde do trabalhador no ambiente laboral na pandemia, e para tanto a higienização das mãos e etiqueta respiratória; distanciamento social; higiene, ventilação, limpeza e desinfecção dos ambientes; equipamentos de proteção individual e outros, são fatores imprescindíveis a serem adotados pelos empregadores e que são responsáveis, por orientar e informar aos empregados sobre os riscos nos quais estão expostos e para tanto as medidas de higiene e segurança do trabalho praticadas para combater o coronavírus, são fatores críticos para garantir a saúde, tendo influência direta na qualidade de vida dos colaboradores.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, M. et al. **Qualidade de vida: definição, conceitos e interfaces com outras áreas de pesquisa.** São Paulo: Escolas de Artes Ciências e Humanidades - EACHSP, 2012.

AGENCIA BRASIL. **Pesquisa diz que maioria das indústrias buscou inovar na pandemia.** 2021 disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-10/pesquisa-diz-que-maioria-das-industrias-buscou-inovar-na-pandemia>. Acesso em : 08 nov. 2021.

AGENCIA BRASIL. **Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia.** 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-10/pesquisa-diz-que-maioria-das-industrias-buscou-inovar-na-pandemia>. Acesso em: 19 nov. 2021.

ALVES, R. **ERecruitment: novos desafios para o Recrutamento online.** Disponível em: https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://www.fasar.com.br/revista/index.php/agora/article/download/27/46/&ved=2ahUKEwjB9LCjtu_0AhU9GbkGHXrEDTQQFnoECAYQAQ&usq=AOvVaw0Sh_8NyDINeB-u_qnqh4XT. Acesso em 01 dez. 2021.

BISPO, Carlos A.F. **Um Novo modelo de pesquisa de clima organizacional.** Produção. 16. [S.l.: s.n.] pp. 258-273, 2006.

BRASIL. **Lei 13.467/2017.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm#:~:text=75%2DB.,se%20constituam%20como%20trabalho%20externo. Acessado em 15 dez. 2021.

BRASIL. **PORTARIA CONJUNTA Nº 20, DE 18 DE JUNHO DE 2020.** Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou>. acesso em: 14 dez. 2021.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho /** Estevão Mallet e Marcos Neves Fava organização. - 18. ed. - São Paulo: Rideel, 2012.(Coleção de Leis Rideel. Série Compacta)

BRASIL. **Constituição (1946) Constituição** dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro, 1946.

BRASIL. **Constituição (1988). Constituição** da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado **Federal:** Centro Gráfico, 1988

CAMISASSA, Mara. **História da Segurança e Saúde do Trabalho no Brasil.** GenJurídico, 17 de ago. de 2020. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2020/08/17/historia-seguranca-e-saude-do-trabalho/>. Acesso em: 01 Nov. 2021.

CARVALHO, A. V.; NASCIMENTO, L. P. **Administração de Recursos Humanos.** São Paulo: Pioneira, 1992.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos**. 7a. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

_____. **Remuneração, Benefícios e Relações de Trabalho. Como Reter Talentos na Organização**. São Paulo, 2003.

_____. **Gerenciando com as Pessoas**. Rio de Janeiro. Elsevier , 2005.

_____. **Princípios da administração: o essencial em teoria geral da administração**. Rio de Janeiro: Editora Elsevier, 2006.

_____. **Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

ÉPOCA. **Quais medidas foram adotadas pelas maiores empresas do Brasil para combater o coronavírus**. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Empresa/noticia/2020/03/quais-medidas-foram-adotadas-pelas-maiores-empresas-do-brasil-para-combater-o-coronavirus.html>. Acesso em: 2 nov. 2021.

FIORILLO. CELSO ANTONIO PACHECO, **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 2003.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. 2. ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

Fleury, M. T. L; Sampaio, J. D. R. **Uma discussão sobre cultura organizacional**. In: Fleury, M. T. L. (org.) *As pessoas na organização*. (2. ed.) (2002) São Paulo: Gente.

FGV E SEBRAE. **O Impacto da pandemia de Coronavírus nos Pequenos Negócios – 10ª Edição do Sebrae Março | 2021**. Disponível em: <https://fgvprojetos.fgv.br/artigos/o-impacto-da-pandemia-de-coronavirus-nos-pequenos-negocios-10a-edicao-do-sebrae-marco-2021>. Acessado em 23 nov. 2021.

GUIMARÃES ET.AL. **Atualizações em qualidade de vida e trabalho**. 2020. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/web/dou> >. Acesso em: 2 nov. 2021.

GUSKUMA, Edilmar Arakaki. **Evidências da satisfação no trabalho com bas e nas demonstrações financeiras publicadas**. 2009. Dissertação (Mestrado em Controladoria e Contabilidade: Contabilidade) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12136/tde-02022010-123120/>>. Acesso em: 07 nov. 2021.

G1. **Desligamentos por morte de funcionários CLT crescem 71,6% no primeiro trimestre de 2021, diz Dieese**. 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/google/amp/economia/noticia/2021/05/14/desligamentos-por-morte-crescem-716percent-no-primeiro-trimestre-de-2021-diz-dieese.ghtml>. acesso em: 03 dez. 2021.

GZH. **Medidas sanitárias e tecnologia: pesquisa da UFRGS mostra como canteiros de obras se tornaram exemplo no combate à pandemia.**2021. Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/economia/amp/2021/06/medidas-sanitarias-e-tecnologia-pesquisa-da-ufrgs-mostra-como-canteiros-de-obras-se-tornaram-exemplo-no-combate-a-pandemia-ckpptomjk2006v018mgy6a15lu.html>. Acesso em: 08 nov.2021.

INBRAEP - INSTITUTO BRASILEIRO DE ENSINO PROFISSIONALIZANTE (Brasil). **Introdução à Segurança do Trabalho.** Santa Catarina: Equipe INBRAEP, 5 de maio de 2021. Disponível em: https://inbraep.com.br/publicacoes/introducao-a-seguranca-do-zrabalho/?gclid=Cj0KCCQjww4OMBhCUARIsAILndv466bGlgG3r5nAQhpmHaPDB-3MkR69wiEMf_f2MbEclC2lcSB0FbYsaAqCUEALw_wcB. Acesso em: 02 nov. de 2021.

LUZ, Ricardo. **Gestão do clima organizacional.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Psicologia do Trabalho: psicossomática, valores e práticas organizacionais.** 1 a. ed. São Paulo: Saraiva, 2008

LIMA, H.L.M; MONTEIRO, L. F. M. SOUZA, M. J. de. **A importância de saúde e segurança no trabalho nos processos logístico.** São Paulo: Bauru. 2005.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de Recursos Humanos: do operacional ao 79estratégico.** 9. ed. São Paulo: Futuro, 2000.

MELO. Raimundo S. **Adequação meio ambiente de trabalho em tempos de COVID 19.** *Consultor Jurídico*, 29.05. 2020. Disponível em:<<https://www.conjur.com.br/2020-mai-29/reflexoes-trabalhistas-adequacao-meio-ambiente-trabalho-tempos-covid-19>>. Acesso em: 20 nov. 2021.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho.** 33 ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MACHADO, Laura Muller. **Legado de uma pandemia: 26 vozes conversam sobre os aprendizados para política pública.** Rio de Janeiro, RJ: Autografia, 2021. Disponível em: <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://www.insper.edu.br/wp-content/uploads/2021/02/legadodeumapandemia-1.pdf&ved=2ahUKEwjyglbzsO70AhXHqJUCHYQ6DrUQFnoECAsQAQ&usq=AOvVa w2QVFaesE-QQ3ZSB4ugzx15>. Acesso em: 01 nov. 2021.

MINISTÉRIODASAÚDE. **Como se proteger?** 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus/como-se-proteger>. Acesso em 19 out. 2021.

NUNES, Flavio de Oliveira. **Segurança e Saúde no Trabalho Esquemático.** 2. ed. São Paulo: Método, 2014.

NASCIMENTO, Eunice Maria; EL SAYED, Kassem Mohamed. **Administração de conflitos**. In: Volume V - Gestão do Capital Humano. Coleção Gestão Empresarial - FAE Business School, Curitiba, Editora Gazeta do Povo. 2002.

OIT. **C155 - Segurança e Saúde dos Trabalhadores**. 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 20 nov. 2021.

OPAS/OMS Brasil - **Folha Informativa - Covid-19 (Histórico da Pandemia de Covid-19)** disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19>. Acesso em: 03 nov. 2021.

PEREIRA, Mara Dantas, et al. **A pandemia de COVID-19, o isolamento social, consequências na saúde mental e estratégias de enfrentamento: uma revisão integrativa**. Research, Society and Development, 2020, 9.7: e652974548-e652974548. Disponível em: <file:///C:/Users/polia_000/Downloads/493-Preprint%20Text-640-4-10-20200516.pdf >. Acesso em: 02 dez. 2021.

REIS, R. S. **Segurança e Saúde do Trabalho Normas Regulamentadoras**. 9 ed. São Paulo: Yendis, 2012.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

TOLEDO, F. **Administração de pessoal: desenvolvimento de recursos humanos**. 8. ed. São Paulo: Atlas S.A., 1992.

UFRGS. **Prevenção contra a covid-19 nos canteiros de obras**. 2020. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/coronavirus/base/prevencao-contra-a-covid-19-nos-canteiros-de-obras/> Acesso em: 23 nov. 2021.

WALTON, R.E.; **Qualidade de Vida no Trabalho: O que é isto?** São Paulo: Atlas, 1973.