



CENTRO UNIVERSITÁRIO FAMETRO ADMINISTRAÇÃO

**CARLENE DA SILVA NASCIMENTO
MARGARIDA BRENA ARAÚJO**

**SAÚDE OCUPACIONAL E AS AÇÕES DE ENFRENTAMENTO DURANTE A
PANDEMIA: UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DO SEGMENTO
TÊXTIL EM FORTALEZA-CE**

FORTALEZA

2020

CARLENE DA SILVA NASCIMENTO
MARGARIDA BRENA ARAÚJO

SAÚDE OCUPACIONAL E AS AÇÕES DE ENFRENTAMENTO DURANTE A
PANDEMIA: UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DO SEGMENTO TÊXTIL
EM FORTALEZA-CE

Artigo TCC apresentado ao curso de Bacharel em Administração do Centro Universitário Fametro – Unifametro – como requisito para a obtenção do grau de bacharel, sob a orientação da prof.^a Regina Raquel Filgueiras da Silva.

FORTALEZA

2020

CARLENE DA SILVA NASCIMENTO
MARGARIDA BRENA ARAÚJO

SAÚDE OCUPACIONAL E AS AÇÕES DE ENFRENTAMENTO DURANTE A
PANDEMIA: UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DO SEGMENTO TÊXTIL
EM FORTALEZA-CE

Artigo TCC apresentado no dia 11 de
Dezembro de 2020 como requisito para a
obtenção do grau de bacharel em
Administração do Centro Universitário
Fametro – Unifametro – tendo sido
aprovado pela banca examinadora
composta pelos professores abaixo:

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Regina Raquel Filgueiras da Silva
Orientador – Centro Universitário Fametro - UNIFAMETRO

Prof^a. Zaila Maria de Oliveira
Membro - Centro Universitário Fametro - UNIFAMETRO

Prof^a. Ana Carla Chagas
Membro - Centro Universitário Fametro - UNIFAMETRO



SAÚDE OCUPACIONAL E AS AÇÕES DE ENFRENTAMENTO DURANTE A PANDEMIA: UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DO SEGMENTO TÊXTIL EM FORTALEZA-CE

Aluna: Carlene da Silva Nascimento

Aluna: Margarida Brena Araújo

Professora Orientadora: Regina Raquel Figueiras da Silva

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo apresentar as ações adotadas pela área de Saúde Ocupacional de uma empresa do segmento têxtil na cidade de Fortaleza, Ceará, durante o enfrentamento da pandemia provocada pelo COVID-19 e, analisar a percepção dos colaboradores dentro do ambiente de trabalho frente às medidas adotadas; assim como identificar as medidas realizadas pelas lideranças no processo de conscientização das equipes e demonstrar os resultados obtidos desta pesquisa. Metodologicamente, foi realizada uma pesquisa de caráter exploratório e descritivo, com resultados tratados de maneira quantitativa, a partir da coleta de dados realizados através de um questionário elaborado pelo *Google Forms* e aplicado de forma online. Com o levantamento de informações ao longo da pesquisa e da análise de resultados pode-se observar as mudanças ocorridas para o retorno ao trabalho, a atuação da liderança e o nível de satisfação dos funcionários quanto as medidas adotadas pela empresa para obter um ambiente de trabalho seguro e saudável durante a pandemia do COVID19.

Palavras-chaves: Saúde Ocupacional. COVID-19. Liderança. Retorno ao trabalho.

1 INTRODUÇÃO

Saúde Ocupacional é um setor específico dentro da grande área da saúde, porém, que lida unicamente com a saúde voltada para o trabalhador. O principal intuito da saúde ocupacional é a prevenção de doenças e demais problemáticas que possam se originar no ambiente de trabalho. Seu objetivo está focado na qualidade de vida do trabalhador, oferecendo para os funcionários bem-estar tanto físico, quanto emocional, em um ambiente de trabalho propício.

Dessa forma, a Saúde ocupacional é o que previne contra riscos e demais problemas que o trabalhador venha a enfrentar por conta do ambiente físico/ambiental em que realiza suas atividades.

As doenças ocupacionais têm sido cada vez mais centro de discussões em artigos e livros especializados no assunto. Tendo em vista que o tema é bastante relevante porque as doenças ocupacionais, segundo as pesquisas e estudos científicos, têm causado sérios infortúnios laborais.

Um novo desafio surge em 2020 para os profissionais da Saúde Ocupacional com a chegada do Coronavírus. O novo Coronavírus foi detectado pela primeira vez em dezembro de 2019 na cidade de Wuhan, China, o COVID-19 causa uma doença que seu quadro clínico pode ser variado, desde infecções assintomáticas a quadros respiratórios graves, denominada COVID-19. No Brasil, o primeiro caso foi notificado no dia 21 de fevereiro de 2020 (GORBALENYA, ET AL., 2020). No dia 11 de março de 2020, a Organização Mundial de Saúde (OMS) declarou o surto causado pelo novo Coronavírus uma pandemia global (CUCINOTTA & VANELLI, 2020).

Tanto no Brasil quanto na China, as primeiras mortes por COVID-19 foram de trabalhadores contaminados no exercício de suas funções. Em Wuhan, os primeiros óbitos foram referentes a trabalhadores do mercado de frutos do mar da cidade, considerado o foco inicial de contaminação devido ao manuseio de animais vivos. No Brasil, que diz respeito ao início dos óbitos, uma das primeiras vítimas foi uma empregada doméstica, contaminada depois de ser exposta ao vírus por seus empregadores que tinham retornado da Itália no início do ano. (LEME, 2020).

O Supremo Tribunal Federal (STF,2020) definiu que os casos de contaminação de trabalhadores por Covid-19 não podem ser enquadrados como doença ocupacional. A decisão ocorreu na análise da medida provisória (MP 927/2020) que autoriza empregadores a utilizar medidas excepcionais para tentar manter o vínculo trabalhista de seus funcionários durante a pandemia do novo coronavírus.

A área da Saúde Ocupacional vem tomando medidas preventivas e adotando políticas para preservar a vida dos colaboradores, revelando-se o quão importante o tema proposto é, pois, é através dessa área que são lançadas diretrizes para controlar a proliferação do vírus no ambiente de trabalho, e com isso assegurando aos colaboradores a manutenção e o bem-estar do capital humano da organização.

Trata-se de um assunto importante a ser investigado e que pode possibilitar melhor compreensão de como a empresa, vem adotando ações de conscientização para a prevenção da proliferação do coronavírus. Com base no que foi mencionado anteriormente, tem-se como problema norteador de pesquisa analisar as ações de Saúde Ocupacional para o enfrentamento da pandemia do coronavirus em uma indústria têxtil situada em Fortaleza – CE.

A empresa atua desde 1947, transmitindo confiabilidade e segurança para seus clientes, fornecedores e colaboradores. Contando com 100 colaboradores, favorecendo uma amostra significativa para a pesquisa, e outro fator que levou escolher a organização é acessibilidade aos seus funcionários e aos dados da mesma. Portanto, por esses motivos que se justifica a escolha da empresa apresentada.

Diante do exposto, este trabalho tem como objetivo geral conhecer as ações adotadas pela empresa durante enfrentamento da pandemia provocada pelo vírus COVID-19 e como objetivos específicos, analisar a percepção dos colaboradores dentro do ambiente de trabalho frente às medidas adotadas, identificar as medidas realizadas pelas lideranças no processo de conscientização das equipes e apresentar os resultados obtidos na pesquisa.

O trabalho será desenvolvido através de levantamento bibliográfico, de caráter exploratório, descritivo e análise de estudo de caso, com o objetivo de entender as necessidades dos colaboradores, mediante as ações adotadas para empresa durante o período de pandemia.

O trabalho está estruturado em cinco seções. A primeira seção refere-se à introdução, onde o tema abordado foi contextualizado, sendo apresentada a importância do mesmo nas organizações. Além disto, foram expostos: questões de pesquisa, a metodologia, o objetivo geral, os objetivos específicos e a relevância do estudo. A segunda seção se refere à apresentação do referencial teórico, que versará acerca do que significa Saúde Ocupacional, contextualizará esse significado com período de pandemia vivido no Brasil. Na terceira seção é apresentada a metodologia utilizada. Na quarta seção ficará a análise dos resultados da pesquisa, que utilizou como base o referencial teórico apresentado na segunda seção. Por último, a quinta seção é composta pela conclusão do estudo e considerações finais, seguidas das referências e apêndices.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção serão apresentados conceitos de importantes autores, sobre Saúde Ocupacional e as ações desenvolvidas durante a Pandemia, ressaltando sua importância e contexto histórico.

Estudos apontam que a Saúde ocupacional nasceu com a Revolução Industrial e em grande parte, fruto dos movimentos trabalhistas ingleses que, principalmente após o "Massacre de Peterloo", resultou em 1802, na criação da primeira lei de proteção aos trabalhadores, a "Lei de Saúde e Moral dos Aprendizes". Não obedecida, por falta de um organismo fiscalizador, resultou finalmente, na "Lei das Fábricas" de 1833, onde se cria o "Inspetorado de Fábricas", órgão governamental que, pela primeira vez entra no interior das fábricas para verificar se a saúde do trabalhador estava sendo protegida contra os agravos do trabalho. Inicia-se, assim, a conscientização da importância da saúde ocupacional que, finalmente, tem seus objetivos definidos em 1957 pela Comissão Mista da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e Organização Mundial da Saúde (OMS).

2.1 Conceito Histórico da Saúde Ocupacional

O Conceito de Saúde Ocupacional, cuja finalidade é: Incentivar e manter o mais elevado nível de bem estar físico, mental e social dos trabalhadores em todas as profissões; prevenir o prejuízo causado à saúde destes pelas condições de seu

trabalho, protegê-los em seu serviço contra os riscos resultantes da presença de agentes nocivos à sua saúde; colocar e manter o trabalhador em um emprego que convenha às suas aptidões fisiológicas e psicológicas e, em resumo, adaptar o trabalho ao homem e cada homem ao seu trabalho, segundo a comissão mista da organização internacional do Trabalho (OIT) e Organização Mundial da Saúde (OMS, 1957).

Brandão (2017) afirma que regulamentação das normas de saúde e proteção como um direito fundamental do trabalhador surgiu na segunda metade do século XVIII e início do século XIX. As ideias do liberalismo político, que importava no afastamento do Estado da tutela individual e econômica, que valorizava a livre iniciativa e estimulava a concorrência, proporcionaram o desenvolvimento do capitalismo.

A partir na década de 1970 as doenças ocupacionais começaram a ser vistas com mais seriedade. “Uma das razões para essa mudança foi o crescimento da classe médica e da indústria no País, o que aumentou consideravelmente distúrbios relacionados a agentes físicos, químicos e térmicos” (PESSOA, 2016, p. 01).

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), “cerca de mais de dois milhões de pessoas morrem anualmente em decorrência de acidentes e doenças de origem profissional” (UNESP, 2013, p. 01).

No cenário brasileiro, a Constituição Federal de 1988 refletiu a temática da ordem internacional, incluindo direitos econômicos e sociais como prolongamento de direitos e garantias fundamentais. No § 2º do art. 5º, que assume especial relevo diante do grande número de convenções voltadas para a proteção à saúde do trabalhador (SÜSSEKIND; MARANHÃO; VIANNA, 1992)

Segunda A Constituição da República Federativa do Brasil (1988, p.41), em seu artigo 196 afirma que:

"A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação."

Por meio dos relatos dos autores percebe-se que é relevante para as empresas investirem na saúde do trabalhador. É necessário que as empresas adéquem as condições para a execução das atividades ao trabalhador, pois essa ação poderá diminuir riscos, gerar maior produtividade e, aumentar a satisfação dos profissionais no trabalho.

2.2 Contribuições da Saúde Ocupacional para prevenção e manutenção da saúde dos colaboradores

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2020), as políticas nacionais devem ser consideradas como regulamentos e convenções para assegurar os direitos dos trabalhadores, garantindo a implantação das medidas de proteção. Essas Medidas devem ser implementadas de acordo com a hierarquia de controles: administrativos, anteparos entre postos de trabalho, rearranjo do espaço para manter distanciamento entre trabalhadores, organização escalonada das equipes, limpeza sistemática das superfícies e ambientes, investir em campanhas para alimentação saudável e utilização de equipamentos de proteção e treinamento dos trabalhadores.

Algumas das ações de Saúde Ocupacional implementadas na prevenção e manutenção da saúde dos trabalhadores são: Realização de atividades de ginástica laboral, ajudando a evitar problemas nos músculos e articulações, normas referentes à ergonomia dos equipamentos utilizados, limites sonoros, realização da Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (SIPAT) para prevenção e conscientização dos colaboradores em relação aos acidentes e doenças ocupacionais.

De acordo com a Norma Regulamentadora (NR-07,2018) que estabelece a obrigatoriedade de elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO, com o objetivo de promoção e preservação da saúde do conjunto dos seus trabalhadores. Esta Norma Regulamentadora estabelece os parâmetros mínimos e diretrizes gerais a serem observados na execução do PCMSO, podendo os mesmos ser ampliados mediante negociação coletiva de trabalho.(Portaria SSST n.º 24, de 29 de dezembro de 1994) item 7.1.1, da Portaria 3214/ 78, Todas as empresas, independentemente do número

de empregados ou do grau de risco de suas atividades, estão obrigadas a elaborar e implementar o Programa de Controle Médico e de Saúde Ocupacional (PCMSO), que deve ser planejado e implantado com base nos riscos à saúde dos trabalhadores, especialmente os riscos identificados nas avaliações previstas no Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA).

Investir em Saúde Ocupacional tem se tornado uma prioridade em empresas dos mais variados segmentos, pois, cada vez mais, os empreendedores têm entendido a importância de cuidar da integridade física e mental de seus colaboradores e do espaço em que eles atuam, principalmente neste momento crítico de pandemia.

2.3 Papel das Lideranças nas ações de Saúde Ocupacional

O líder tem o papel de colaborar com o objetivo da organização, por meio de suas ações, com ética e engajamento das pessoas, propiciando aos seus liderados um ambiente de qualidade no trabalho, que zele pela segurança. Levar à risca procedimentos de segurança e saúde ocupacional da empresa, como jornada de trabalho adequada, desenvolver uma operação segura, questões ligadas à ergonomia, bem-estar, entre outros fatores, são as suas verdadeiras metas, além da produtividade.

Para uma empresa consolidar uma cultura de segurança no ambiente de trabalho, leva-se em conta a prevenção por meio do estímulo ao cuidado ativo, do convite e engajamento dos colaboradores para a percepção e o controle de riscos a si mesmos, aos outros e ao ambiente. Um processo que exige o protagonismo das lideranças.

Não existe liderança eficaz sem informação de qualidade. Partir de uma premissa equivocada gera, conseqüentemente, uma decisão ruim. São tantas as informações disponíveis que muitas vezes é difícil saber como escolher entre elas. A decisão e a responsabilidade são sempre da liderança, mas é imprescindível ouvir os especialistas. Mesmo antes da pandemia pelo COVID-19 “Uma verdade é incontestável: a tomada de decisão, as constantes mudanças, as instabilidades econômico-político-social sempre estarão presentes no dia a dia empresarial”. (CASTELO BRANCO, 2014, p. 39).

2.4 Ações de Prevenção Políticas e Recomendações Internacionais para Enfretamento da COVID-19

No atual cenário global da pandemia causada pelo novo coronavírus, medidas de saúde pública são fundamentais para retardar e amenizar a transmissão e a propagação do vírus. Considerando que não há vacinas ou medicamentos específicos para a doença (Covid-19) ainda. Algumas medidas e recomendações são de extrema importância.

Identifica-se que o isolamento social da população e o uso de EPI (Equipamento de Proteção Individual) para sua circulação são considerados duas das principais medidas a serem adotadas para aumentar a proteção de todos e, em especial, dos trabalhadores e trabalhadoras que tem garantido a continuidade da vida da sociedade em geral (Comitê Científico de Combate ao Coronavírus do Consórcio Nordeste, 2020). Assegurar a política de distanciamento beneficia a sociedade, pois ao reduzir os contatos sociais entre os indivíduos da sociedade, haverá a redução do número de infecções em determinado período, em função da menor transmissão da doença entre a população.

2.5 Medidas adotadas pelas empresas do Ceará no enfrentamento da pandemia

Em virtude da rápida expansão da pandemia de Covid-19, diversos protocolos, orientações e projetos de lei vêm sofrendo constante atualização. Como o conhecimento acerca desta doença é dinâmico, todos precisam estar atentos ao cenário – mundial, nacional e regional – para conseguirmos orientar adequadamente trabalhadores e empresas no manejo de indivíduos com sintomas respiratórios.

As empresas do mundo inteiro estão tomando medidas de prevenção na tentativa de conter a transmissão do coronavírus. Várias medidas podem ser adotadas, como: se possível, para trabalho em home office; sensibilizar sobre a importância da lavagem das mãos, manter um distanciamento de 2; distribuir álcool em gel 70% para seus funcionários; divulgar os casos confirmados de Covid-19 na empresa, para que os outros funcionários fiquem atentos para possíveis sintomas, assim como, orientar sobre uso obrigatório de máscara e de outros EPI. (SESI, 2020)

Como uma das medidas oficiais para tentar deter a propagação do novo coronavírus, o Governo Federal publicou a Lei 13.979/2020 que estabelece como falta justificada ao serviço o período de ausência em decorrência de isolamento, quarentena e medidas compulsórias previstas no texto legal que se segue:

“Segundo o Ministério da Saúde, Organização Mundial de Saúde e diversas Sociedades de Especialidades Médicas, o isolamento domiciliar dos casos suspeitos ou confirmados deverá ocorrer pelo período de 14 dias, bem como a quarentena de pessoas que habitam na mesma residência ou que tiveram contato próximo e prolongado com o doente em outros ambientes.”

Para reduzir a transmissão do COVID-19, algumas empresas estão utilizando um sistema que mede a temperatura de várias pessoas simultaneamente, para que desta forma venha estar evitando aglomerações e bloqueando a entrada de quem apresenta sintomas da doença. Agilidade na medição, alta precisão ($\pm 0,3$ °C), reduz os riscos de contaminação e alerta automaticamente pessoas que estejam com febre, auxiliando assim que o vírus não se prolifere dentro das organizações.

Orienta-se que as empresas intensifiquem as medidas de prevenção com os programas de prevenção ao contágio, por meio de cartazes, folhetos explicativos, vídeos institucionais, entre outros. Também deve disponibilizar, de forma duradoura, álcool gel nas suas dependências, pias com sabão, mantendo sempre arejado e higiênico o local de trabalho. Por fim, se possível, criar um canal direto que facilite o contato com médicos e clínicas de Medicina do Trabalho.

3 METODOLOGIA

A seguir, serão descritos os procedimentos metodológicos para a realização da pesquisa, considerando o melhor percurso a ser adotado para o alcance dos objetivos. O método é o conjunto das atividades sistemáticas e racionais que, com maior segurança e economia, permite alcançar o objetivo – conhecimentos válidos e verdadeiros – traçando o caminho a ser seguido (MARCONI; LAKATOS, 2010, p. 65).

A metodologia utilizada para a construção desse Trabalho de Conclusão de Curso foi uma pesquisa de caráter exploratório e descritivo com o objetivo de analisar e entender as necessidades dos colaboradores, mediante as ações adotadas pela empresa durante o período de pandemia da COVID-19.

Por outro lado, Roesch (2012), afirma que se o objetivo da pesquisa é explorar um tema que foi pouco estudado, devem-se utilizar pesquisas exploratórias.

Quanto aos procedimentos foi realizada um levantamento bibliográfico; quanto ao local foi uma pesquisa de campo, construindo se de um estudo de caso único e de natureza quantitativa. Dessa forma, foi adotada a definição de Roesch (2012), que explica que se um projeto tiver como propósito medir as relações entre as variáveis ou avaliar o resultado de algum sistema ou projeto, recomenda-se utilizar preferentemente o enfoque da pesquisa quantitativa, ou seja, quando se deseja avaliar algum resultado é recomendado realizar uma pesquisa com abordagem quantitativa.

Este estudo de caso analisou a percepção dos colaboradores em relação às medidas adotadas pela a empresa para o enfrentamento da pandemia da COVID-19. Por meio da pesquisa quantitativa, serão demonstradas as principais ações de prevenção que estão sendo tomadas para prevenção ao contágio do novo coronavírus em uma indústria textil de Fortaleza.

A empresa possui 100 colaboradores, correspondente ao universo da pesquisa, no entanto, a amostra foi de 74 colaboradores, no qual foi obtida pelo critério de acessibilidade.

Para a realização desta pesquisa quantitativa foi elaborado questionário no *Google Forms* composto por 5 perguntas iniciais sócio demográficas, e 17 questões, questões objetivas, totalizando 22 sendo utilizada a escala *Likert* aplicado no mês de novembro de 2020, com o intuito de atender aos objetivos propostos do trabalho.

A escala do tipo *Likert* é uma das metodologias mais utilizadas e conhecidas e é recomendada quando se deseja realizar pesquisas de opinião, no qual diferentemente de outras perguntas com respostas entre sim ou não, esse tipo de escala deseja descobrir um nível de intensidade da opinião dos clientes, que engloba os extremos, como “concordo totalmente” e “discordo totalmente” (FRANKENTHAL, 2017).

No presente trabalho será realizado a tabulação eletrônica, onde as questões serão apresentadas com auxílio da ferramenta Microsoft Excel. Para uma apresentação mais estruturada e visual do que foi coletado, serão elaborados gráficos para facilitar a análise dos resultados. A tabulação significa organizar os dados em tabelas, para serem analisados por processo de técnica de análise

estatística. Sua categoria pode ser: mista, cruzada (MARCONI & LAKATOS, 2010), e segundo MATTAR (1996) a tabulação pode ser feita manualmente, mecânica, eletrônica ou parcialmente manual e eletrônica.

4 RESULTADOS DA PESQUISA

O objeto de estudo escolhido para a pesquisa foi uma indústria do segmento Têxtil de Fortaleza, há muitos anos no mercado transmitindo confiabilidade e segurança para seus clientes, fornecedores e colaboradores. A empresa tem várias unidades, onde apenas uma das fábricas possui 100 colaboradores serviu como objeto para esta pesquisa.

4.1 Análises dos Resultados

Foram aplicados 74 (setenta e quatro) questionários válidos através da ferramenta *Google forms* em uma amostra não probabilística, respondidos de forma online por colaboradores de várias áreas. Segundo dados obtidos por meio de instrumento de coleta de dados da pesquisa, o questionário definiu o perfil sócio demográfico dos respondentes.

Em concordância com o tabela 1, percebe-se o percentual dos gêneros dos respondentes, onde, mulheres representam 76,7% e homens 23,3%, com idade entre 25 a 35 anos, o que representa um percentual de 54,8%, seguido por 27,4% entre 36 a 50 anos, 16,4% entre 18 a 24 anos e 1,4% são colaboradores a partir de 51 anos. Diante disso, é possível identificar a partir dos dados colhidos que, a maioria são mulheres adultas, como pode ser observado abaixo na Tabela 1.

Outros aspectos analisados foram, grau de escolaridade, tempo de empresa e setor. Conforme os resultados alcançados por meio das respostas dos 74 respondentes, pode-se constatar que a maior parte desses funcionários (45,9%) concluíram o ensino médio, 25,7% estão cursando uma graduação, 24,3% dos respondentes tem o superior completo, enquanto 4,1% concluíram apenas o ensino fundamental.

Tabela 1 – Perfil do respondente

Sexo		QTD.	%
	FEMININO	57	76,7
	MASCULINO	17	23,3
Faixa etária (Idade)	18 – 24	12	16,4
	25 – 35	40	54,8
	36 – 50	21	27,4
	ACIMA DE 51	1	1,4
Nível de Escolaridade	DA 1ª A 4ª SÉRIE	0	0
	DA 5ª A 8ª SÉRIE	3	4,1
	ENSINO MÉDIO	34	45,9
	SUPERIOR CURSANDO	19	25,7
	SUPERIOR COMPLETO	18	24,3
Tempo de empresa (Anos)	0 – 2	17	23,1
	3 – 5	17	22,8
	06 – 10	22	29,7
	ACIMA DE 10	18	24,4
Qual Setor Trabalha	PRODUÇÃO	42	56,3
	QUALIDADE	25	34,2
	MODELAGEM	5	6,8
	RH-RECURSOS HUMANOS	2	2,7

Fonte: Dados da Pesquisa, 2020.

Foi perguntado quanto tempo de atividade na empresa, onde a maioria respondeu 24,4% das pessoas possuem acima de 10 anos, 23,1% de 0 a 2, este aspecto está bem equilibrado, 22,8% de 3 a 5 e 29,7% refere-se entre 6 a 10 anos.

Ainda conforme tabela 1, verificou-se que 56,3% desses colaboradores são da área de produção (costureiras e auxiliares), enquanto 34,2% são de Qualidade Assegurada (Controladores), 6,8% da refere-se ao setor de modelagem, e 2,7% do setor de RH (Recursos Humanos).

Com a pesquisa foi possível identificar as mudanças ocorridas para retorno ao trabalho durante a pandemia Covid-19, com o cumprimento dos protocolos sanitários para um retorno mais seguro. Para tanto, foi interrogado com relação ao uso de máscara dentro da empresa onde 83,6% concordam totalmente, 15,1% concordam parcialmente e 1,4% mostraram-se indiferente. Quanto a

disponibilização de álcool em gel 70% para todos dentro das dependências da empresa, onde 91,8% concordam totalmente que tem álcool para todos, enquanto 6,8% disse concordar parcialmente, e apenas 1,4% discorda parcialmente.

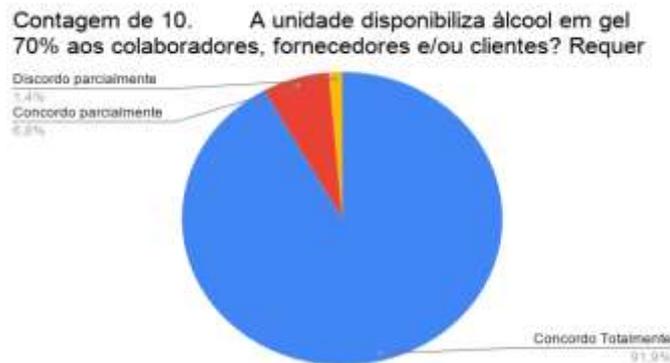
Gráfico 1- utilização de máscaras



Fonte: Dados da pesquisa, 2020

Em relação ao uso de máscara dentro da empresa, no gráfico 1 mostra que 83,6% concordam totalmente, 15,1% concordam parcialmente e 1,4% mostraram-se indiferente. A recomendação é que todos usem máscara de proteção que cubra totalmente a boca e nariz e que esteja bem alinhada ao rosto, sem deixar espaçamento, conforme recomendação da Agencia Nacional da Saúde (ANS, 2020).

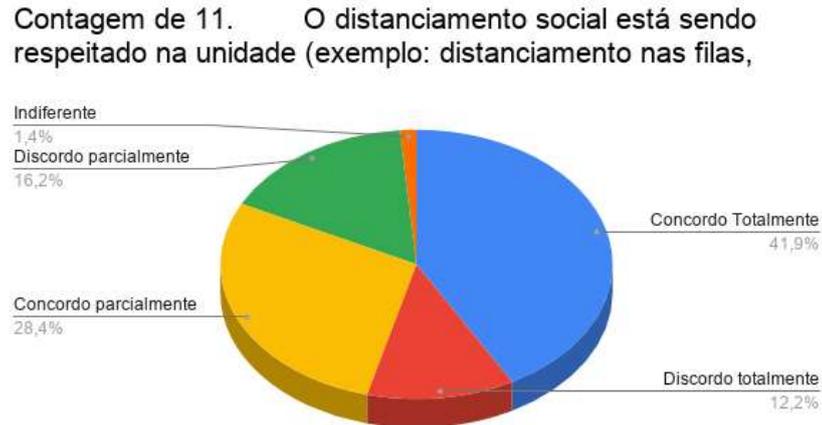
Gráfico 2- utilização disponibilização álcool em gel 70%



Fonte: Dados da pesquisa, 2020

No gráfico 2 é possível identificar a disponibilização de álcool em gel 70% para todos dentro das dependências da empresa, onde 91,8% concordam totalmente que tem álcool disponível para todos, enquanto 6,8% disse concordar parcialmente, e apenas 1,4% discorda parcialmente.

Gráfico 3- Distanciamento Social



Fonte: Dados da pesquisa, 2020

Identifica-se no gráfico 3 a questão de distanciamento Social que 41,9% dos respondentes concordam totalmente, 28,4% concordam parcialmente, 16,2% discordam parcialmente, 12,2% discordam totalmente que as pessoas estejam respeitando o distanciamento social. Mediante o gráfico foi possível constatar que a maioria das pessoas estão cumprindo, mas foi percebido também um número significativo do descumprimento da medida adotada pela empresa.

Várias medidas podem ser adotadas, como: dispensar os colaboradores, se possível, para trabalho em *home office*; sensibilizar sobre a importância da lavagem das mãos, bem como, manter um distanciamento de 2 metros entre as pessoas; organizar e agendar os horários de atendimentos para que não haja aglomerações; colocar placas de sinalização (sente aqui ou aguarde aqui) com 2 metros de distância; distribuir álcool em gel 70% para seus funcionários; divulgar os casos confirmados de Covid-19 na empresa, para que os outros funcionários fiquem atentos para possíveis sintomas, assim como, tomar medidas de isolamento social; estimular a higienização dos equipamentos de trabalho (computador, teclado, mouse e bancadas); e também orientar sobre uso de máscara e de outros EPI para aqueles trabalhadores que necessitam, como é caso dos profissionais de saúde. (SESI, 2020).

Gráfico 4 – Retomada ao trabalho



Fonte: Dados da pesquisa, 2020

Conforme o gráfico 4 quando questionado sobre a retomada ao trabalho, 55,4% dos respondentes concordam totalmente, 33,8% concordam parcialmente, 8,1% discordam parcialmente e 1,4% discordam totalmente, tendo em vista a preocupação dos colaboradores mediante a transmissão do vírus não só dentro da empresa, mas também no percurso casa trabalho, trabalho casa, essas opiniões divididas eram esperadas.

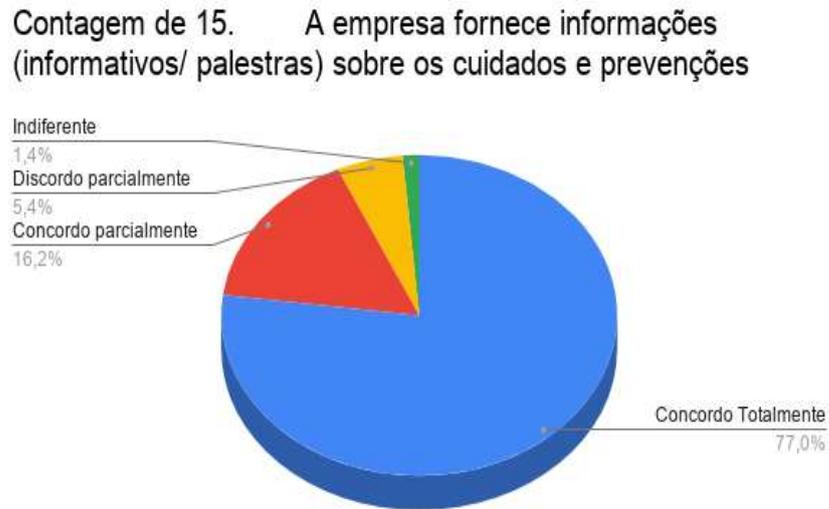
Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT,2020), o retorno ao trabalho deve ser considerado e, posteriormente, implementado como política pública que coordena e regula as ações nas empresas e instituições. Necessita ser cuidadosamente estudado, planejado e organizado a fim de mitigar os riscos e proteger os trabalhadores em seu retorno.

Quando questionado se o colaborador poderia se expressar mediante a qualquer preocupação que eles venham a ter relacionada ao coronavírus e se as pessoas responsáveis analisarão imediatamente. Assim sendo, é possível visualizar que 85,1% concordam totalmente, 8,1% concordam parcialmente, 4,1% tem opinião indiferente, e 1,4% discordam totalmente e discordam parcialmente. Desta forma, foi possível analisar que a maioria dos colaboradores se sentem confortáveis e seguros quanto a essa questão.

Identificou-se que a empresa tem um rígido controle de entrada e saída dos colaboradores, conforme demonstrado na pesquisa onde 78,4% dos colaboradores

concordam totalmente, 14,9% concordam parcialmente, 4,1% discordam parcialmente e 1,4% discordam totalmente com a questão abordada.

Gráfico 5 – Informativos preventivos COVID-19

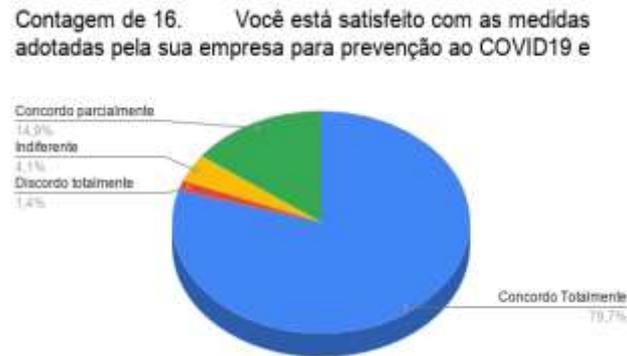


Fonte: Dados da Pesquisa, 2020

No gráfico 5 percebe-se que a maioria das pessoas 77,0% concordam totalmente, 16,2% concordam parcialmente, 5,4% discordam parcialmente e 1,4% é indiferente quanto a pergunta. Com isso, percebe-se que a empresa tem uma grande preocupação com seus colaboradores, disponibiliza canais de comunicação para maiores informações, como por exemplo o *Workplace* (canal de comunicação digital da empresa), avisos nos flanelógrafos, reuniões com os líderes, entre outros. Desta forma é implementada ações de comunicação com os subordinados e os líderes garantindo que a informação seja compartilhada com todos.

Nonaka (2000) enfatiza essa preocupação, quando mostra a importância da participação das pessoas nas suas definições de conhecimento e quando afirma que os seres humanos são necessários para a criação de conhecimento: os novos conhecimentos sempre se originam nas pessoas.

Gráfico 6 – Medidas de prevenção ao COVID-19



Fonte: Dados da Pesquisa, 2020

O gráfico 6 apresenta o nível de satisfação dos colaboradores mediante as medidas adotadas pela empresa para a prevenção ao COVID19, entende-se que 79,7% dos respondentes concordam totalmente, 14,9% concordam parcialmente, 4,1% são indiferentes e 1,4 discordam totalmente.

Um das perguntas da pesquisa foi em relação à assistência oferecida caso algum colaborador fosse contaminado pela Covid-19, foi sinalizado que 71,6% dos funcionários concordam totalmente, 13,5% concordam parcialmente, 4,1% discordam parcialmente, 2,7% discordam totalmente e 8,1% tem opinião indiferente. Desta forma, é possível identificar que a maioria dos colaboradores estão satisfeitos com a assistência que a empresa disponibiliza ao colaborador para prevenção ao Covid-19.

Gráfico 7 – Papel da Liderança



Fonte: Dados da Pesquisa, 2020

Conforme demonstrado no gráfico 7, percebe-se que 75,7% dos funcionários concordam totalmente, 16,2% concordam parcialmente, 5,4% discordam parcialmente, 2,7% discordam totalmente e 8,1% tem opinião indiferente.

e 2,7% tem opinião indiferente. O papel da liderança nas organizações sempre foi muito discutido no mundo corporativo, visto que existe a percepção da importância da figura do líder dentro da empresa.

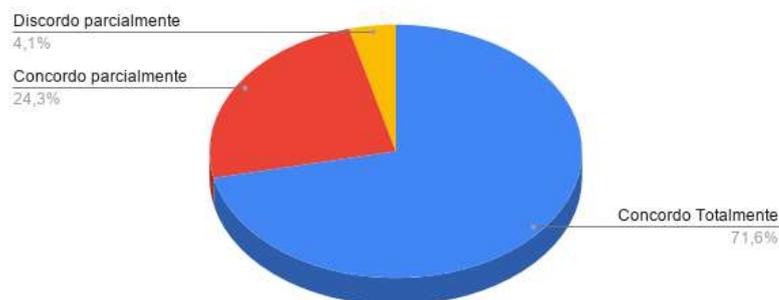
O líder é peça essencial dentro das equipes, pois ele é o responsável por fazer a mediação entre os liderados e os objetivos da organização, nesse momento se torna indispensável a figura de um líder, para que o mesmo possa promover, tomar todas as ações necessárias para garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável durante a pandemia do COVID19.

A liderança agrega dois importantes papéis: o de guia – a liderança visionária que assinala um caminho adiante, transmitindo a missão e valores da organização, grupo ou comunidade e, o da liderança educadora - que estimula o desenvolvimento das competências dos seus liderados.

Para Branco (2007, p. 12-13) deve-se ressaltar, neste momento, a relevância das competências no desempenho da liderança, principalmente, no contexto pós-COVID-19.

Gráfico 8 – Cumprimento das Medidas

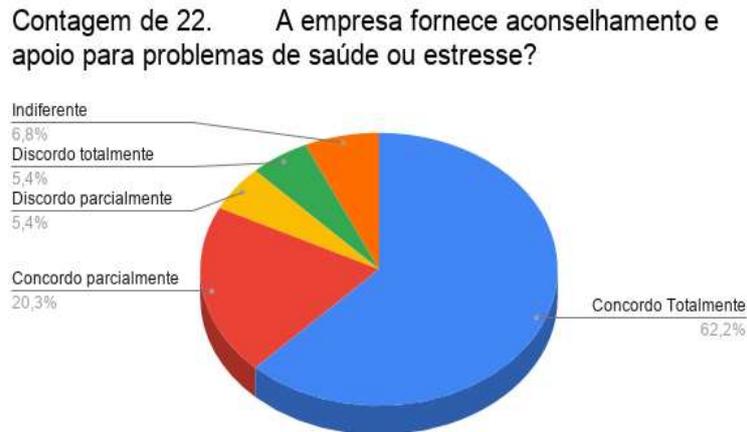
Contagem de 21. A liderança está cumprindo as medidas adotadas pela empresa mediante a Pandemia de COVID 19?



Fonte: Dados da Pesquisa, 2020

No Gráfico 8, 75,7% das pessoas concordam totalmente, 16,2% concordam parcialmente e 5,4% discordam parcialmente e 2,7% tem opinião indiferente. Já no gráfico 21, 71,6% concordam totalmente, 24,3% concordam parcialmente e 4,1% discordam parcialmente.

Gráfico 9 – Acompanhamento



Fonte: Dados da Pesquisa, 2020

Percebe-se no gráfico 9 que 62,2% dos respondentes concordam totalmente, 20,3% concordam parcialmente, 6,8% tem opinião indiferente e 5,4% discordam totalmente e parcialmente que a empresa fornece aconselhamento e apoio para problemas de saúde e estresse.

Nesse período de pandemia, o índice de doenças relacionada ao estresse, ansiedade evoluíram bastantes, o medo de sair de casa, de contrair a doença, da perda de familiares mexeu muito com o aspecto psicológico das pessoas, assim sendo a organização precisa promover ações de suporte às pessoas que se encontram nesses casos.

Portanto “O cuidado com a saúde deixou de ser uma preocupação pessoal e hoje é visto como uma questão prioritária e estratégica para muitas organizações” (BISPO, 2013, p 01).

Percebe-se que há pouco tempo, não se tinha e nem se imaginava a tragédia que iria assolar o planeta, a pandemia causada pelo COVID-19 trouxe inúmeras mudanças emergências ao redor do mundo, do dia para noite, os países, as organizações, as economias, os governos, as empresas e as pessoas tiveram que modificar o seu cotidiano, o mundo parou ou quase, os impactos foram alarmantes.

Os desdobramentos da pandemia são imprevisíveis, mas, sem sombra de dúvida, exigirão dos líderes mundiais, organizações, lideranças, e profissionais a busca por respostas rápidas.

Neste momento percebe-se o quanto a Saúde Ocupacional é importante e útil dentro de qualquer organização. Com a Pandemia surgiu diversos novos desafios de modo geral em buscar ações que visam o bem-estar dos colaboradores, principalmente no retorno as atividades com novas regras, e protocolos sanitários a serem implantados e cumpridos por todas as empresas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo em vista o receio das pessoas devido à possibilidade de contágio, por conta da quantidade de funcionários e o trajeto em transporte público na maioria dos casos constata-se um resultado positivo relacionado ao retorno ao trabalho.

A importância dos canais de comunicação da empresa, onde na pesquisa ficou claro a satisfação dos colaboradores por serem informados sobre os cuidados e as prevenções que eles precisam ter.

Ficou claro o elevado nível de satisfação dos funcionários quanto às medidas adotadas pela empresa para obter um ambiente de trabalho seguro e saudável durante a pandemia do COVID19.

Foi identificado também a importância do líder como peça essencial junto as equipes, pois, ele é o responsável por fazer a mediação entre os liderados e os objetivos da organização, constituindo-se um elo entre a empresa e os colaboradores, exercendo o papel de informar, promover e tomar ações necessárias de saúde ocupacional, especialmente no contexto atual de combate ao Coronavírus.

Pode-se identificar que este foi um dos resultados mais relevantes da pesquisa, mais de 70% dos respondentes concordam que eles estavam desempenhando um excelente trabalho e tomando todas as providências necessárias.

Outro aspecto e um dos maiores agravantes nesse período de pandemia, sinalizado foi o stresse, a ansiedade e os demais problemas de saúde desenvolvidos mediante ao coronavírus, com isso se tornou fundamental que durante o retorno das atividades, as empresas estivessem preparadas para desenvolver ações de suporte aos colaboradores nesse período, por diversos fatores, como a perda de familiares, o medo de sair de casa, entre outros. Nesse aspecto a pesquisa apresentou que os colaboradores concordam que tem esse suporte da empresa.

Apesar dos resultados da pesquisa terem mostrado a importância das ações de enfrentamento durante a pandemia no retorno ao trabalho. Os conteúdos aqui apresentados demonstram que muitas outras pesquisas ainda podem ser realizadas sobre Saúde Ocupacional e as ações adotadas de enfrentamento a Pandemia COVID-19, devido à importância do tema e inúmeras contribuições não só para as organizações, mas para a sociedade em geral, com a finalidade de expor para a sociedade o quanto se faz necessário as empresas estarem preparadas para esse tipo de situação que requer tomadas de decisões importantes e de imediato.

6 REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICAS

ACEVEDO, C. R.; NOHARA, J. J. **Monografia no curso de administração: guia** Alexander E. Gorbalenya, Susan C. Baker, Ralph S. Baric, Raoul J. De Groot, Christian Drosten, Anastasia A. Gulyaeva, Bart L. Haagmans, Chris Lauber, Andrey M Leontovich, Benjamin W. Neuman, Dmitry Penzar, Stanley Perlman, Leo L.M. Poon, Dmitry Samborskiy, Igor A. Sidorov, Isabel Sola, John Ziebuhr doi: <https://doi.org/10.1101/2020.02.07.937862>

ARTIGO 196; **Constituição da República Federativa do Brasil**; (1988, p.41); https://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988_06.06.2017/art_196.

ANS, 2020; Agencia Nacional da Saúde suplementar, <http://www.ans.gov.br/aans/noticias-ans/coronavirus-covid-19/coronavirus-todas-as-noticias>: Acessado em 01/12/2020.

BRANCO. **Inteligência competitiva: as inter-relações entre sustentabilidade, inovação e novos negócios**. Artigo apresentado no XI Simpósio Internacional de Ciências Integradas da UNAERP - Campus Guarujá - realizado nos dias 27 a 31 de outubro de 2014.

_____. **A empresa eficaz: uma relação entre a gestão por competências e a humanização**. Artigo Científico Publicado na Revista CONTEXTO Radial: Faculdades Radial – nº. 8, julho de 2007, p. 12-13.

BRANDÃO, C. **Meio Ambiente do trabalho saudável: direito fundamental do trabalhador**. Revista do Tribunal Regional do trabalho da 1ª Região. 2017.

BISPO, P. **Saúde no trabalho: prevenir é melhor do que lamentar**. 2013. Disponível em: <http://www.rh.com.br/Portal/Qualidade_de_Vida/Entrevista/8593/saude-no-trabalho-prevenir-e-melhor-do-que-lamentar.html>.

COMITÊ 2020, artigo científico de **Combate ao Coronavírus do Consórcio Nordeste**. (2020) Cidade: João Pessoa. Recuperado em 20 de abril de 2020, de <https://www.comitecientificone.com.br/completo> de conteúdo e forma. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2006.

CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 43.^a Reunion, Ginebra, 1959. **La organización de los servicios de medicina del trabajo en los lugares de empleo**. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1958. (Informe IV-1).

COMÉRIO, João. **Liderança nos tempos da COVID -19**. Disponível em: <https://rhpravoce.com.br/posts/lideranca-nos-tempos-da-covid-19>. Acesso em: 27/11/2020

CUCINOTTA, D., & VANELLI, M. (2020). **WHO Declares COVID-19 a Pandemic**. Acta Bio Medica Atenei Parmensis, 91(1), 157-160. <https://doi.org/10.23750/abm.v91i1.9397>

FRANKENTHAL, Rafaela. **Entenda a escala Likert e como aplicá-la em sua pesquisa**. MindMiners Blog, 2017. Disponível em: <<https://mindminers.com/blog/entenda-o-que-e-escala-likert/>>. Acesso em: 23 de nov. de 2020.

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de pesquisa**. 4 ed. São Paulo: Atlas 2002.

ILO 2020 - International Labour Organization. International Labour Organization: **A safe and healthy return to work during the COVID-19 pandemic - Policy Brief** [Internet]. Geneva: [citado em 17 jun 2020]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--safework/documents/briefingnote/wcms_745549.pdf

ILO 2020, International Labour Organization. **Safe return to work: ten action points**. Geneva: [citado em 17 jun 2020]. Disponível em: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_745541/lang--en/index.htm.

KNECHTEL, Maria do Rosário. **Metodologia da pesquisa em educação: uma abordagem teórico-prática dialogada**. Curitiba: Intersaberes, 2014

NR-7 NORMA REGULAMENTADORA – Disponível em: <https://sit.trabalho.gov.br/portal/index.php/ctpp-nrs/nr-7?view=default>

NONAKA, I. **Criação do conhecimento na empresa**. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

LEME, V. (2020). **Ministério Público do Trabalho analisa morte de doméstica no RJ após patroa ter coronavírus**. BBC Brasil. Recuperado em 20 de março de 2020, de <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-51982465> [Links]

MARCONI, Maria de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de marketing: edição compacta**. São Paulo: Atlas, 1996.

OLIVEIRA, S. L. de. **Tratado de metodologia científica: projetos de pesquisas**, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses. 2.ed. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2001.

OMS,2020 - **Discurso de abertura do Diretor-Geral da no briefing à mídia sobre COVID19**-março de 2020

PESSOA, N. Seminário:Doenças ocupacionais. Faculdade Maurício de Nassau, Teresina, 2016. <https://pt.slideshare.net/laizcoutho/seminrio-doenas-ocupacionais>

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de Estágio e de Pesquisa em Administração**: Guia para Estágios, Trabalhos de conclusão, Dissertações e Estudos de Caso. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

STF, Supremo Tribunal Federal – Disponível em

<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=442355>.

SESI, 2020 - **Blog de Saúde e Segurança** – GETIC – Portais.

SÜSSEKIND, A; MARANHÃO, D; VIANNA, S. **Instituições de direito do trabalho**. 11. Ed. São Paulo: LTr, 1992, v. 1. p. 35.UNESP- Universidade Estadual Paulista “Júlio De Mesquita Filho. Boletim CIPA. Ilha Solteira: UNESP, 2013. <https://www.feis.unesp.br/Home/cipa/boletimcipa/boletim-cipa-07-03-13---doencas-ocupacionais.pdf> Disponível em Acesso em: 03 de Out. 2020.

APÊNDICE

O presente questionário é parte fundamental para o desenvolvimento de um artigo TCC. Tem por objetivo analisar as ações adotadas pela a empresa durante a pandemia COVID-19 e a percepção dos colaboradores dentro do ambiente de trabalho frente as medidas adotadas. Ele é composto por questões objetivas e dividido em dois blocos, de tal forma que em um primeiro momento deseja-se avaliar a questão sociodemográfica, em seguida, a percepção dos colaboradores quanto as medidas adotadas. Não existem respostas certas ou erradas, o interesse é avaliar a opinião dos colaboradores.

*Obrigatório

1. Sexo:

- Feminino
- Masculino
- Prefiro não responder

2. Idade:

- De 18 a 24 anos
- De 25 a 35 anos
- De 36 a 50 anos
- A partir de 51 anos

3. Estado Civil:

- Solteiro
- Casado (A)
- Divorciado (A)
- VIUVO (A)
- OUTROS

4. Grau de escolaridade:

- Não frequentou a escola
- Ensino Fundamental: De 1º a 4º série
- Ensino Fundamental: De 5º a 8º série
- Ensino Médio (Antigo 2º grau)
- Ensino Superior Cursando
- Ensino Superior Completo

5. Há quanto tempo você trabalha para essa empresa?

6. Qual sua Função?

7. Qual seu Cargo?

8. Você trabalha em qual Setor?

9. Todas as pessoas (colaboradores, fornecedores e/ou clientes) estão utilizando máscaras dentro da unidade? Requer resposta. Opção única.

- () Discordo totalmente
- () Discordo parcialmente
- () Indiferente
- () Concordo Totalmente
- () Concordo parcialmente

10. A unidade disponibiliza álcool em gel 70% aos colaboradores, fornecedores e/ou clientes? Requer resposta. Opção única.

- () Discordo totalmente
- () Discordo parcialmente
- () Indiferente
- () Concordo Totalmente
- () Concordo parcialmente

11. O distanciamento social está sendo respeitado na unidade (exemplo: distanciamento nas filas, refeitórios, entrada e saída das unidades? Requer resposta. Opção única.

- () Discordo totalmente
- () Discordo parcialmente
- () Indiferente
- () Concordo Totalmente
- () Concordo parcialmente

12. O quão você concorda com a retornada ao trabalho? Requer resposta. Opção única.

- () Discordo totalmente
- () Discordo parcialmente
- () Indiferente
- () Concordo Totalmente
- () Concordo parcialmente

13. Posso transmitir qualquer preocupação de segurança relacionada ao coronavírus ao gerenciamento, e eles analisarão imediatamente: Requer resposta. Opção única.

- () Discordo totalmente
- () Discordo parcialmente
- () Indiferente

- () Concordo Totalmente
- () Concordo parcialmente

14. Sua organização toma os devidos cuidados com a entrada e saída de colaboradores? (Aferir temperatura). Requer resposta. Opção única.

- () Discordo totalmente
- () Discordo parcialmente
- () Indiferente
- () Concordo Totalmente
- () Concordo parcialmente

15. A empresa fornece informações (informativos/ palestras) sobre os cuidados e prevenções sobre COVID 19? Requer resposta. Opção única.

- () Discordo totalmente
- () Discordo parcialmente
- () Indiferente
- () Concordo Totalmente
- () Concordo parcialmente

16. Você está satisfeito com as medidas adotadas pela sua empresa para prevenção ao COVID19 e com a segurança dos funcionários? Requer resposta. Opção única.

- () Discordo totalmente
- () Discordo parcialmente
- () Indiferente
- () Concordo Totalmente
- () Concordo parcialmente

17. A organização está tomando todas as medidas necessárias para garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável durante esta pandemia de COVID 19? Requer resposta. Opção única.

- () Discordo totalmente
- () Discordo parcialmente
- () Indiferente
- () Concordo Totalmente
- () Concordo parcialmente

18. Caso algum colaborador seja contaminado pela COVID 19, a empresa presta algum tipo de assistência? Requer resposta. Opção única.

- () Discordo totalmente
- () Discordo parcialmente
- () Indiferente
- () Concordo Totalmente
- () Concordo parcialmente

19. Sua liderança lhe mantém informado sobre a atual situação da empresa, relacionado a Pandemia de COVID 19?

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Indiferente
- Concordo Totalmente
- Concordo parcialmente

20. A sua liderança direta está tomando todas as medidas necessárias para garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável durante esta pandemia de COVID 19? Requer resposta. Opção única.

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Indiferente
- Concordo Totalmente
- Concordo parcialmente

21. A liderança está cumprindo as medidas adotadas pela empresa mediante a Pandemia de COVID 19?

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Indiferente
- Concordo Totalmente
- Concordo parcialmente

22. A empresa fornece aconselhamento e apoio para problemas de saúde ou estresse?

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Indiferente
- Concordo Totalmente
- Concordo parcialmente