

QUALIDADE DE VIDA E BEM-ESTAR EM TEMPOS DE PANDEMIA: UM ESTUDO DE CASO EM UMA METALÚRGICA DO MUNICÍPIO DE GARIBALDI-RS-BRASIL

Francielle Neu Ribeiro (franciellenribeiro85@gmail.com)

Cláudia Soave (claudia.soave@bento.ifrs.edu.br)

Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia do Rio Grande do Sul – Campus Bento Gonçalves

RESUMO

A pandemia do novo Coronavírus (Covid-19) é um dos maiores incidentes de saúde pública que o mundo enfrenta na atualidade. Além das preocupações quanto aos efeitos socioeconômicos graves traz também preocupações quanto à qualidade de vida e bem-estar, não só pela população em geral como também pelos profissionais nas empresas. Muito pouco se sabe sobre o perfil de trabalhadores mais expostos, bem como aqueles em situação de maior vulnerabilidade, uma vez que a pandemia surgiu de forma inesperada. Assim, o objetivo geral do presente estudo é analisar possíveis impactos exercidos pela pandemia do Covid-19 sobre a qualidade de vida dos funcionários de uma empresa metalúrgica, localizada na cidade de Garibaldi/RS. Além disso, procura-se constatar implicações sobre o bem-estar, decorrentes da pandemia do Covid-19; verificar se houve mudanças de rotina dos funcionários; identificar se a empresa metalúrgica teve alguma rede de enfrentamento para minimizar os impactos da Covid-19; e, detectar quais as estratégias ou ações utilizadas pela empresa para minimizar possíveis efeitos sofridos por seus trabalhadores. A natureza da pesquisa é quali-quantitativa, feita por meio de Estudo de Caso, realizado por entrevista, documentos e questionário. A análise dos dados usou interpretação e relação com a teoria, cruzamento de informações coletadas e auxílio da estatística descritiva para análise quantitativa. De modo geral, percebeu-se que a metalúrgica preocupou-se com seus colaboradores através de protocolos de segurança, atenção às normas regulamentadoras e criação de regulamento interno relativo a cuidados com a Covid-19. Por outro lado, além do atendimento às diretrizes sanitárias e à legislação, compreendeu-se a necessidade de estratégias e de ações mais específicas focadas na saúde dos colaboradores, pois a pandemia afetou a qualidade de vida e bem-estar. Os principais impactos foram de ordem psicológica, saúde mental e emocional, bem como no relacionamento com colegas.

Palavras-chave: Ambiente de trabalho. Qualidade de vida. Covid-19. Saúde de trabalhadores.

1. Introdução

Desde o surgimento da pandemia desencadeada pelo vírus SARS-Cov-2 (coronavírus), causador da doença Covid-19, a saúde tem sido um assunto cada vez mais relevante. De acordo com Boletim epidemiológico especial (BRASIL, 2022) referente à primeira semana epidemiológica (SE), de 2 a 8 de janeiro de 2022, foram confirmados 305.191.603 casos de Covid-19 no mundo. Os Estados Unidos foram o país com o maior número de casos acumulados (59.767.221), seguido pela Índia (35.528.004), Brasil (22.499.525), Reino Unido (14.366.203) e França (11.861.708). Em relação aos óbitos, foram confirmados 5.484.782 no mundo até o dia 8 de janeiro de 2022. Os Estados Unidos foram o

país com maior número acumulado de óbitos (837.264), seguido do Brasil (619.937), Índia (483.790), Rússia (309.041) e México (300.303).

Referente ao número de pessoas infectadas por covid-19 no mundo e que se recuperaram, considerando um cálculo estimado deste valor até o final da mesma semana (de 02 a 08 de janeiro), foram estimados que 82% das pessoas infectadas por covid-19 no mundo se recuperaram. Os Estados Unidos foram o país com o maior número de recuperados (50.855.200 ou 20,3%), seguido pela Índia (34.427.969 ou 13,8%), Brasil (21.652.319 ou 8,7%), Reino Unido (11.480.034 ou 4,6%) e Rússia (9.787.302 ou 3,9%).

Esse cenário tem gerado um clima de desconforto, situação de estresse e tensão emocional e a preocupação com a saúde, tanto física quanto emocional. Nesse contexto, a pandemia tem agravado doenças não só físicas, mas também emocionais, que afetam a qualidade de vida e o bem-estar, em razão dos desafios e das consequências provocadas nas condições de vida na sociedade e nas condições de trabalho de funcionários, refletindo diretamente na sua saúde e nas atividades realizadas no cotidiano laboral. Para Leal (2021, p. 52), há necessidade das empresas oferecerem “apoio psicológico aos seus trabalhadores, de modo a mitigar o impacto que a pandemia teve no burnout, no stresse e na deterioração do bem-estar dos colaboradores.”

Segundo o conceito tradicional da Organização Mundial da Saúde (OMS, 1948), a saúde é “um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a mera ausência de doença ou enfermidade”. Assim, a saúde emocional trata-se de um estado de bem-estar no qual o indivíduo realiza suas próprias habilidades, lida com os fatores estressantes normais da vida, trabalha produtivamente e é capaz de contribuir com a sociedade. Por sua vez, a saúde mental envolve elementos de ordem cerebral e neurológica e no caso de ser afetada leva à ocorrência de distúrbios que se manifestam como depressão, ansiedade, estresse, entre outros.

Para Canguilhem (2012) a saúde tem a relação com a forma de viver de acordo com o cotidiano e com as regras da sociedade, por outro lado, a doença seria o obstáculo que impediria esse modo de viver. Um artigo de revisão de literatura (2019) destaca que essa concepção de saúde da OMS, de 1948, é criticada, mas aceita e usada atualmente. Além disso, os autores demonstram que não existem conceitos específicos que consigam definir saúde, mas noções utilizadas pela linguagem e pelo discurso (SILVA; SCHARAIBER, MOTA, 2019).

Diante destes conceitos pode-se tratar da saúde como algo muito amplo, voltada para aspectos físicos, mentais e emocionais, por isso destaca-se a necessidade de se pensar na qualidade de vida e bem-estar na sociedade, bem como nos ambientes de trabalho, que diante

da pandemia provocada pelo Covid-19 ressaltaram a importância da valorização da vida e a motivação para este estudo.

No que se refere ao ambiente de trabalho, no dia 11 de março de 2020, a Organização Mundial de Saúde (OMS), declarou que a organização elevou o estado da contaminação à pandemia de Covid-19, doença causada pelo novo coronavírus (Sars-Cov-2), criando um manual, no qual sugere recomendações para prevenir o Covid-19 no ambiente de trabalho, considerando a saúde e a segurança.

Nesse contexto, a saúde e a segurança no trabalho envolvem a Justiça do Trabalho, no que se refere a todos os aspectos relacionados à saúde dentro do ambiente laboral. Desde a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT, 1988) na qual há um capítulo específico para segurança e medicina do trabalho, as empresas têm a obrigação de cumprir as normas de segurança do trabalho e de instruir os funcionários sobre as precauções para evitar acidentes. Também é obrigatório à empresa fornecer equipamentos de proteção individuais (EPIs) adequados ao risco e em perfeito estado de funcionamento (CLT, artigo 166, 1988). Ou seja, as organizações possuem obrigações legais e papel social indispensável para garantir a preocupação com a saúde, a qualidade de vida e o bem-estar dos seus funcionários.

Desse modo, a questão desta pesquisa versa sobre: quais efeitos que a pandemia, decorrente do Covid-19, causou sobre a qualidade de vida e bem-estar dos funcionários de uma empresa metalúrgica, localizada na cidade de Garibaldi – RS? O objetivo geral é analisar possíveis impactos da pandemia do Covid-19 na qualidade de vida dos funcionários. Especificamente, objetiva-se: (i) constatar implicações sobre o bem-estar; (ii) verificar se houve mudanças de rotina de trabalho; (iii) identificar se a empresa metalúrgica teve alguma rede de enfrentamento para minimizar possíveis impactos da Covid-19; e, (iv) detectar quais as estratégias ou ações utilizadas pela Empresa para minimizar possíveis efeitos sofridos pelos funcionários na pandemia do Coronavírus.

Quanto às redes de enfrentamento entende-se seu significado a partir do conceito de rede organizacional, cujo sentido integra a ideia de cooperação para alcançar resultados que não seriam alcançados individualmente, visando benefícios mútuos no que diz respeito a aspectos relacionais e não somente resultados financeiro-econômicos (WEGNER, 2019).

Diante do que foi exposto, justifica-se a importância deste estudo, pois os funcionários necessitam de condições adequadas para a qualidade de vida e bem-estar em seu ambiente profissional, principalmente no contexto atual. Considera-se que o local de trabalho é onde os colaboradores passam a maior parte do tempo e a maneira como a empresa conduz a valorização dos seus trabalhos, influencia de maneira significativa sua produção e seu desempenho (CHIAVENATO, 2010).

Salienta-se que com o avanço das teorias sobre qualidade de vida (CANGUILHEM, 2012; VASCONCELOS, 2001) os colaboradores passaram a ser vistos de maneira mais ampla e integrada e a relevância do bem-estar, relacionada à sua saúde, passou a ser tratada não somente como física, mas também mental, emocional e espiritual. No atual contexto essa perspectiva é ainda mais reforçada.

Portanto, as características do trabalho em diversos segmentos produtivos das empresas e as alterações ocasionadas pelo avanço do Covid-19 geraram novas necessidades de atenção ao bem-estar do trabalhador e, conseqüentemente, às suas vidas.

2. Referencial Teórico

Na seqüência, apresentam-se os principais conceitos teóricos que embasaram o estudo. A primeira parte trata da Qualidade de vida no trabalho e a segunda parte contempla o Bem-estar.

2.1 Qualidade de vida no trabalho

A Organização Mundial da Saúde (OMS) aborda tema Qualidade de Vida por meio de abordagens gerais baseadas em cinco dimensões: saúde física, saúde psicológica, nível de independência, relações sociais e meio ambiente. Na perspectiva da administração de empresas, a qualidade de vida no trabalho (QVT) faz parte dos processos da Gestão de Pessoas.

Para desenvolver e manter um programa de qualidade de vida no trabalho são necessários alguns aspectos, tais como, estilo de gerência apropriado, liberdade e autonomia para tomar decisões, ambiente de trabalho agradável, carga horária adequada, segurança e tarefas significativas. A QVT procura estruturar o trabalho e o ambiente de trabalho no sentido de satisfazer a maioria das necessidades individuais do funcionário e tornar a organização um local desejável e de confiança. (CHIAVENATO, 2010)

Os esforços denominados de QVT podem ser analisados em diferentes níveis, tais como modelos de gestão que foram sendo expressos na evolução das teorias de administração, práticas organizacionais com resultados positivos dos pontos de vista empresarial e pessoal e os elementos que caracterizam a missão QVT nas empresas (FRANÇA, 2004).

Considerando que o trabalho “representa um valor importante, exerce uma influência considerável sobre a motivação dos trabalhadores e também sobre sua satisfação e sua produtividade” (HERZBERG, 1966, 1980, 1996; HACKMAN; SUTTLE, 1977, *apud* MORIN, 2008, p. 9), desde longa data fazem-se necessários estudos sobre o labor e sua importância na vida das pessoas, levando em consideração a qualidade de vida.

A qualidade de vida (QVT) remete diretamente à qualidade de vida do trabalhador. Segundo Chiavenato (2010, p. 391) “a QVT representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais através do seu trabalho na organização”.

Morin (2008) afirma que os impactos da organização do trabalho na QVT variam de acordo com as diferenças individuais incluindo gênero, idade, escolaridade, trato emocional e estilo de atribuição. Então, vários são os fatores que devem ser analisados e dados relevância para se analisar os impactos sofridos.

Existem condições de qualidade de vida no trabalho que contemplam algumas dimensões, dentre elas: compensação justa e adequada; condição de trabalho segura e salutar; integração social na organização de trabalho; espaço de trabalho dentro da vida como um todo; relevância social da vida no trabalho. Esses aspectos são vistos como a vivência do trabalhador na organização e caracterizam o ambiente de trabalho. (BOWDITCH, 2002).

Sendo assim, as empresas precisam ver os trabalhadores de forma ampla, sempre encontrando estímulos, pois isso refletirá numa melhor produção e possível melhora no ambiente de trabalho. Para Chiavenato (2010, p. 487) “o conceito de QVT envolve tanto aspectos físicos e ambientais, como os aspectos psicológicos do local de trabalho. Além de implicar “ em profundo respeito pelas pessoas” e “representar o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais através do seu trabalho.”

Nesse sentido, a QVT vem contribuir, pois envolve vários componentes, dentre eles: “a satisfação com o trabalho executado, o relacionamento humano dentro da equipe e da organização, o ambiente psicológico e físico do trabalho, as possibilidades de estar engajado e de participar ativamente.” (CHIAVENATO, 2010, p. 487, 488).

Limongi-França (1997, p. 284) define os processos da QVT como sendo “um conjunto de práticas ou ações que envolvem a implementação de melhorias e inovações no ambiente de trabalho”, dando enfoque à condição biopsicossocial dos funcionários. Assim sendo, a empresa precisa conceber uma perspectiva integral dos mesmos, enfatizando seus processos afetivos, emocionais, cognitivos e a saúde dos trabalhadores. Ainda sobre a qualidade de vida do trabalho, o autor afirma que, ao longo dos anos, “a QVT só terá andamento quando a empresa olhar seus colaboradores como um todo”.

De acordo com Lori e Barling (2005), “o sentimento de segurança no trabalho está associado ao sentimento de estabilidade no trabalho e possibilidade de cumprir com os compromissos estabelecidos”. Por conseguinte, o trabalho pode passar a ser visto como opressor, sendo imprescindível que os funcionários tenham Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e sejam valorizados em seu ambiente profissional, pois é onde passam a maior parte

do tempo e a forma como são tratados pode influenciar de maneira significativa sua produção e seu desempenho.

No contexto da segurança do trabalho, de acordo com a Norma Regulamentadora nº 6 (NR 6) do Ministério do Trabalho, 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”. A norma indica a obrigação da empresa de fornecer aos empregados, gratuitamente, EPI adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento para completa proteção contra os riscos de acidentes do trabalho ou de doenças profissionais e do trabalho; bem como medidas de proteção coletiva e para atender a situações de emergência. Considera-se 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.” (BRASIL, MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2018).

Com a progressão e aumento desenfreado do Covid-19, em 19 de junho do ano de 2020, (BRASIL, MINISTÉRIO DA ECONOMIA; SECRETARIA DO TRABALHO, 2020) o governo brasileiro decretou algumas Portarias, visando a prevenção, controle e mitigação dos riscos da doença nos ambientes de trabalho. Foram determinadas medidas de caráter geral no ambiente de trabalho, tentando promover o achatamento da curva de contágio.

Fez-se necessário criar novos protocolos adotando boas práticas de higiene e conduta; práticas referentes aos transportes dos trabalhadores, bem como sua higienização, desinfecção e ventilação do mesmo; fornecimento de máscaras e toda orientação de seu uso e higienização da mesma; aos trabalhadores do grupo de risco (acima de 60 anos ou com comorbidades) ficou em teletrabalho. Porém, em casos onde a presença do trabalhador era indispensável, foi priorizado o trabalho interno, em local arejado, higienizado e distanciado de contato com clientes ou outros.

Gil (2000, p.21) afirma que “muitos programas voltados à QVT enfocam ações assistencialistas, não percebendo que não há como contribuir para o desenvolvimento, realização pessoal e prazer no trabalho de forma ‘filantrópica’, não tendo incentivos.”

Por fim, salienta-se que a QVT tem duas linhas de atuação para que a organização atinja os seus objetivos: o bem-estar dos profissionais e a eficácia organizacional (SANTOS, et al., 2019).

2.2 Bem-estar no Trabalho

O bem-estar no trabalho abrange várias dimensões como o biológico, o psicológico, o social e o organizacional. No contexto das organizações é preciso um equilíbrio entre essas variáveis. (OLIVEIRA; LIMONGI-FRANÇA, 2005). Na busca de aferir este bem-estar,

métodos foram desenvolvidos, por isso se ‘torna presente a necessidade da qualidade de vida no trabalho, devendo esta abranger as dimensões que deem prioridade ao bem-estar dos profissionais envolvidos’. (LIMONGI-FRANÇA, 1997)

Para Chiavenato (2010, p.487), “a QVT tem sido utilizada como indicador das experiências humanas no local de trabalho o grau de satisfação das pessoas que desempenham o trabalho”, à vista disso, nota-se que isso pode influenciar significativamente no bem-estar e produtividade de trabalho dos funcionários. Portanto, as empresas precisam criar estratégias para oferecer condições de bem-estar ao trabalhador.

De acordo com Paschoal e Tamayo (2008), “o bem estar do trabalho inclui tanto aspectos afetivos (emoções e humores) quanto cognitivos (percepção de realização), devendo a instituição se preocupar em focar na qualidade de vida e no bem-estar dos funcionários”. Por sua vez, Alartartseva e Barysheva (2014) compreendem bem-estar pela combinação de quatro conceitos: integração do ser humano com sua essência; consciência sobre o que é bom; oportunidade de realização do potencial; e, condições sociais para realização de seu potencial.

Sendo assim, pode-se afirmar que o bem-estar se relaciona com a qualidade de vida, pois esta liga-se à forma de como a pessoa conduz sua vida e a expande, inclusive para a vida do trabalho, se permitindo vivenciar e sentir-se bem; recebendo as condições de seu meio. “[...] A maneira como as empresas lidam com seus colaboradores deve ser adequada às novas demandas do mundo laboral, para que assim, haja melhorias na forma como os funcionários lidam com o trabalho e, conseqüentemente, com as tarefas do seu dia a dia.” (VASCONCELOS, 2001, p. 23).

As empresas precisaram se requalificar em tempos de pandemia, criando novas ações para promover uma boa qualidade de vida no trabalho. Ou seja, “ao longo dos anos, foram desenvolvidas diferentes propostas sobre o que constitui o fenômeno e como ele é operacionalizado nas organizações” (VASCONCELOS, 2001, p. 26). Nota-se que a qualidade de vida no trabalho teve sua prática de forma eficaz, tanto que foi posta em ação por muitas empresas no sentido de concepção de bem-estar do funcionário.

Em tempos de pandemia, considera-se a necessidade de dar ainda uma maior relevância a essas temáticas, revendo e repensando o bem-estar e a qualidade de vida no trabalho, focando na mudança e na transformação dos processos, especialmente os que envolvem o bem-estar físico, mental, psicológico e emocional dos funcionários.

Segundo Sato (1999, p. 4) bem-estar e qualidade de vida dialogam “com noções como satisfação, motivação, saúde-segurança no trabalho, envolvendo discussões mais recentes

sobre novas formas de organização do trabalho e novas tecnologias”. Dessa forma, assinalando e debatendo sobre as possíveis mudanças a serem feitas.

No que concerne a discussões mais atuais, o bem-estar no trabalho pode ser compreendido com base em um modelo circunpleto de emoções, que integram o conforto afetivo, por meio de interação dos níveis de ativação e de prazer vivenciados no trabalho. O engajamento e a satisfação no trabalho englobam emoções positivas que se caracterizam por bons níveis de energia e de emoções prazerosas no trabalho. Por outro lado, baixos índices de energia e emoções negativas podem gerar doenças e afetam o bem-estar. (PIMENTA DE DEVOTTO; *et. al*, 2020)

Um estudo de Suryavanshi e colaboradores (2020) avaliou a qualidade de vida e bem-estar de profissionais de saúde na Índia durante a COVID-19 e encontrou os seguintes resultados: 47% de profissionais reportaram sintomas de depressão; 50% de ansiedade e 45% de baixa qualidade de vida. O que demonstra os desafios que precisam ser analisados pelas organizações neste período e nos próximos anos.

Enfim, identifica-se que muitos autores pesquisam questões relacionadas ao bem-estar nos ambientes de trabalho, apesar disso, não há um consenso sobre as definições, “o bem-estar é uma mistura complexa e temporalmente dinâmica de fatores em diferentes áreas ou domínios da vida” (COSTA MATOS, 2020, p. 21). De modo geral, procurou-se demonstrar as relações entre a qualidade de vida e o bem-estar no trabalho, assunto que será analisado especificamente no contexto deste estudo de caso.

3. Metodologia

Podemos definir pesquisa como “o procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos” (GIL, 2010, p.19). Para atender ao problema proposto do presente estudo são apresentados a seguir os procedimentos metodológicos de pesquisa.

Este estudo, de natureza quali-quantitativa, norteia-se pela perspectiva teórica da qualidade de vida e do bem-estar no trabalho. O nível da pesquisa é exploratório-descritivo; Exploratório, pois visa um primeiro contato e desenvolvimento de ideias que possam ser estudadas posteriormente. Descritivo, uma vez que são descritas as principais características do objeto de estudo e a situação do contexto da investigação (GIL, 2010).

O delineamento é um estudo de caso realizado em uma empresa metalúrgica da cidade de Garibaldi, escolhida por conveniência, já que a gestora era uma profissional conhecida por parte autora deste trabalho. Isso fez com que ela se dispusesse a aceitar o convite para que o estudo fosse desenvolvido em sua empresa.

Conforme Yin (2010) o procedimento para coleta dos dados segue três (3) partes. Nessa divisão a pesquisa foi feita por uma triangulação de fontes de evidência. Portanto, foi realizada uma entrevista não estruturada on-line, com a sócio-proprietária/gestora; (ii) consulta aos documentos internos da empresa; (iii) questionário fechado aplicado aos funcionários.

A entrevista informal foi realizada no início do mês de setembro de 2021, bem antes da entrega dos questionários, para aproximação e obtenção de uma visão geral do problema e da identificação de alguns aspectos sobre a empresa, bem como suas estratégias em relação surgimento da pandemia do Covid-19, que seriam corroboradas pela aplicação do questionário. Optou-se por não gravar a entrevista para que a gestora ficasse mais à vontade; as narrativas foram registradas por meio de anotações, durante o encontro, e revisadas posteriormente.

Os documentos internos foram enviados, via e-mail, pela sócio-proprietária à pesquisadora e encontram-se relacionados no Quadro 1.

Quadro 1 - Relação de documentos pesquisados

Fontes de evidência	Descrição	Período
Relatórios internos da empresa	Referenciais estratégicos da empresa	Setembro de 2021
	Regulamento interno sobre protocolos de segurança durante a pandemia	Setembro de 2021
	Documentos da Comissão interna de prevenção de acidentes (CIPA)	Setembro de 2021

Fonte: Elaboração da autora (2022)

O questionário (Apêndice A), foi validado por 03 (três) professores doutores e aplicado a todos os 21 funcionários da Empresa Metalúrgica, no período de 01/12/2021 a 09/12/2021. O mesmo foi estruturado e composto por 15 (quinze) perguntas fechadas, com questões referentes ao tema qualidade de vida e bem-estar durante a Pandemia do Coronavírus.

As estratégias de uso das ferramentas aplicadas nesta pesquisa foram pensadas visando identificar possíveis impactos na saúde e bem-estar vivenciados pelos funcionários da empresa participante deste estudo. O eixo temático definido para nortear a presente pesquisa foram questionamentos a respeito de como as pessoas envolvidas se sentiram no ambiente de trabalho com o surgimento da Pandemia, que estratégias de enfrentamento foram usadas e como isso influenciou em suas vidas e bem-estar.

De modo geral, tomando os objetivos como norteadores, os procedimentos e ferramentas da pesquisa estão dispostos no Quadro 2.

Quadro 2- Procedimentos e ferramentas de pesquisa

Objetivos específicos	Procedimentos e Ferramentas
i) Constatar principais implicações sobre o bem-estar, decorrentes da pandemia do Covid-19, sobre os funcionários	Aplicação de questionário
ii) Verificar se houve mudanças de rotina de trabalho	Cruzamento de informações: entrevista, documentos e aplicação de questionário
iii) Identificar se a empresa metalúrgica teve alguma rede de enfrentamento para minimizar os impactos da Covid-19 sofrido pelos funcionários	Cruzamento de informações: entrevista, documentos e aplicação de questionário
iv) Detectar quais as estratégias ou ações utilizadas pela Empresa para minimizar possíveis efeitos sofridos pelos funcionários na pandemia do Covid-19	Cruzamento de informações: entrevista, documentos e aplicação de questionário

Fonte: Elaboração da autora (2022)

Para a análise dos dados foi utilizada análise qualitativa por meio da interpretação do conteúdo gerado e de sua relação com a teoria. Utilizou-se o termo funcionários e colaboradores para tratar de todos respondentes (considerando a gestora e os 20 funcionários). A parte quantitativa foi feita pela tabulação dos dados em planilha eletrônica com auxílio da estatística descritiva, incluindo percentuais das respostas obtidas pelo questionário, informando sua representação e sendo a mesma utilizada como instrumento de pesquisa para discussão dos resultados.

4. Resultados da pesquisa

Os resultados desta pesquisa são apresentados a seguir através do cruzamento dos dados coletados, buscando identificar a forma como a pandemia foi administrada pela empresa; quais as estratégias utilizadas para minimizar o curso da mesma; de que forma os colaboradores se sentiram e como a empresa conduziu os efeitos do Covid-19 sobre os demais funcionários.

4.1. A empresa estudada e sua relação com a pandemia

De acordo com as informações obtidas a empresa participante desta pesquisa é familiar e atua há 20 anos na cidade de Garibaldi. Está consolidada no seu ramo, tendo seus artigos comercializados em supermercados, óticas, bazares de todo estado do Rio Grande do Sul, Santa Catarina, também em países como o Uruguai, Paraguai, Argentina e Bolívia. Ela procura inovar através de produtos exclusivos e de ótima qualidade para satisfazer seus clientes.

Nos referenciais estratégicos da empresa consta em sua missão a relação ao bem-estar e satisfação: “Produzir e comercializar utensílios domésticos visando o bem-estar dos consumidores, buscando a satisfação de seus clientes, colaboradores e sócios.”. Além disso,

consta um planejamento de benefícios aos colaboradores, dentre eles destaca-se: a manutenção de um bom clima organizacional e valorização de cada um dos colaboradores.

Conforme registros obtidos e de acordo com a gestora, desde o início da pandemia, houve uma grande preocupação com o bem-estar dos funcionários da empresa, por meio de protocolos de segurança, em que a mesma voltou-se para um cuidado maior com a saúde seguindo as recomendações adotadas com apoio da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), “que tem especial importância nos programas de segurança das pequenas e médias empresas” (CHIAVENATO, 2010, p. 487), cumprindo sua atuação de forma dinâmica e produtiva.

Dessa maneira, constatou-se que a empresa acrescentou outros equipamentos de proteção individual (EPI) e outras medidas de segurança para evitar a proliferação e contágio do vírus, seguindo a Norma Regulamentadora 6 (NR 6), adquirindo equipamentos correspondentes ao risco de cada atividade. Passou, também, a exigir o uso de máscaras, fornecendo-as aos seus empregados; orientou e treinou os trabalhadores sobre o uso adequado, guarda e conservação dos EPIs, instruindo sobre a responsabilidade pela higienização, conservação, reutilização e manutenção periódica. Também concordou com as normas de segurança exigidas tanto pela CLT, quanto pela CIPA, entendendo a situação ímpar de uma pandemia. Ainda, criou um Regulamento referente aos protocolos de segurança, passando a adotar e exigir várias condutas de segurança.

Fez-se necessário que a empresa adotasse esses novos procedimentos, pois o trabalho tem muita importância na vida das pessoas e impulsiona o trabalhador a realizar a produtividade quando os administradores lhe dão incentivo. “O trabalho representa um valor importante, exerce uma influência considerável sobre a motivação dos trabalhadores e também sobre sua satisfação e sua produtividade” (HERZBERG, 1966, 1980, 1996; HACKMAN E SUTTLE, 1977).

Desse modo, entende-se que houve adequação da empresa aos protocolos e medidas de segurança. Entretanto, compreende-se que durante a pandemia não houve uma rede de enfrentamento atuando especificamente, bem como estratégias mais específicas relacionadas ao bem-estar. Ou seja, a empresa se preocupou mais em atender a legislação, mas poderia ter usado a tecnologia como um facilitar recorrendo a ferramentas tecnológicas, oferecendo algum programa de saúde mental, sugerindo plataforma virtuais para os funcionários a fim de que estes aprendessem mecanismos e gerenciamento do estress.

Poderia também ter criado um programa de bem-estar dos funcionários, fornecendo recursos de auto-ajuda e autocuidado. Além disso, caberia conscientização contínua sobre a importância de se ter cuidado, não só com o bem-estar físico, mas principalmente cuidado com o bem-estar mental. Poderia, também, ter colocado o pessoal dos Recursos Humanos da

empresa ou a própria gestora para comunicar aos colaboradores sobre recursos de saúde mental oferecidos e cobertos pelos planos de benefício dos funcionários. Também seriam interessantes medidas extras durante esse período para verificar diariamente com os responsáveis pelos colaboradores sobre aspectos que vão além do trabalho, por exemplo a saúde emocional.

Na próxima seção são apresentados os resultados obtidos pelos questionários aplicados aos colaboradores, o que permite estabelecer relações entre as narrativas da entrevista e os documentos da empresa.

4.2. A percepção dos colaboradores no decorrer da pandemia

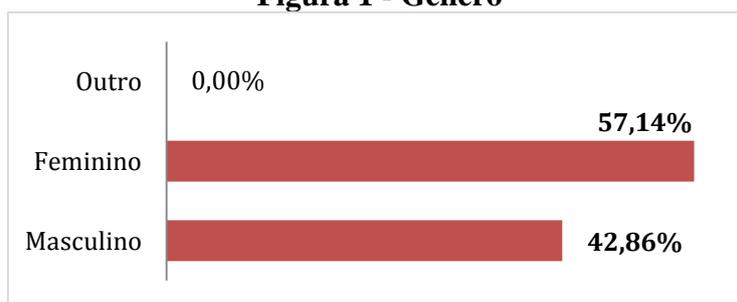
O resultado trata-se de um censo, pois todos os participantes responderam. Foram analisadas as respostas dos participantes, primeiramente separando as primeiras 4 (quatro) questões relacionadas ao perfil dos colaboradores da pesquisa e as demais como resultados das respostas obtidas.

Para a análise dos dados foi utilizada a estatística descritiva, incluindo percentuais das respostas obtidas pelo questionário, informando ao leitor o que representam, sendo a mesma utilizada como um dos instrumentos de pesquisa para discussão dos resultados.

4.2.1. Perfil dos participantes

O perfil dos participantes é apresentado nas Figuras de 1 a 4, conforme segue.

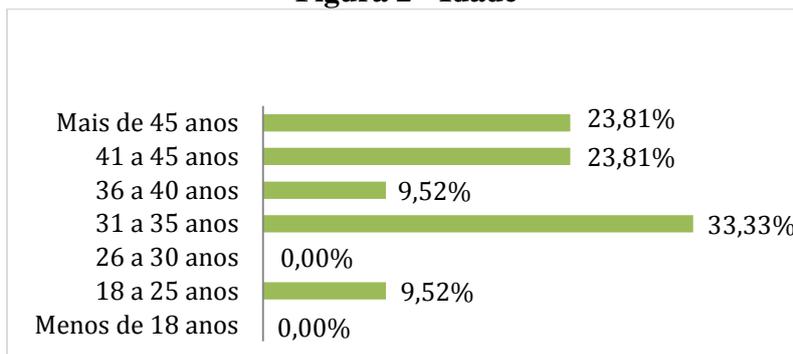
Figura 1 - Gênero



Fonte: Elaboração da autora (2022)

Em relação ao gênero, 57% da amostra (12 mulheres) são do gênero feminino, e 42,86% (9 homens) são do gênero masculino, quanto a opção *outros* não teve nenhum resultado.

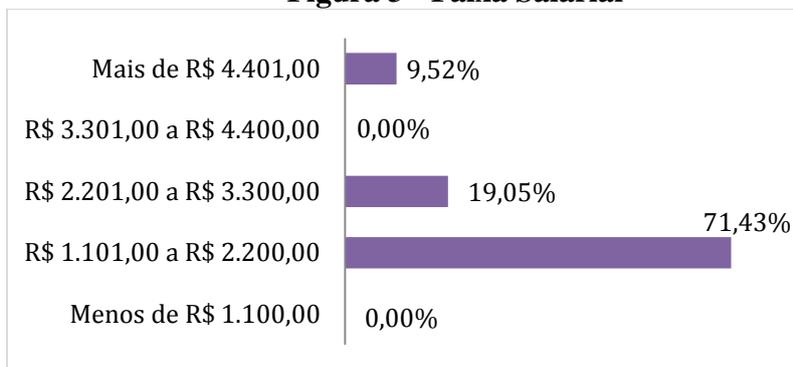
Figura 2 - Idade



Fonte: Elaboração da autora (2022)

Em relação à idade, conforme Figura 2, não há menores de 18 anos (0%); 2 tinham entre 18 e 25 anos (9,52%); nenhuma pessoa entre 26 e 30 anos (0%) 7 entre 31 e 35 anos (33,33%); 2 entre 36 a 40 anos (9,52%); 5 entre 41 a 45 anos (23,81%); 5 com mais de 45 anos (23,81%).

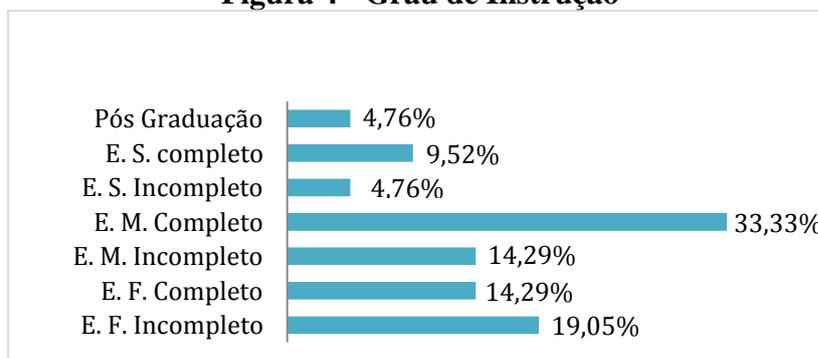
Figura 3 - Faixa Salarial



Fonte: Elaboração da autora (2022)

Sobre a faixa salarial, dentre os entrevistados, representados na Figura 3, nenhum recebia menos de R\$1.100,00 (0%); 15 pessoas recebiam entre R\$1.101,00 a R\$2.200,00 (71,43%); 4 pessoas recebiam entre R\$2.201,00 a R\$3.300,00 (19,05%); nenhuma pessoa recebia entre R\$3.301,00 a R\$4.400,00 (0%); 2 pessoas recebiam mais de R\$4.401,00 (9,52%).

Figura 4 - Grau de Instrução



Fonte: Elaboração da autora (2022)

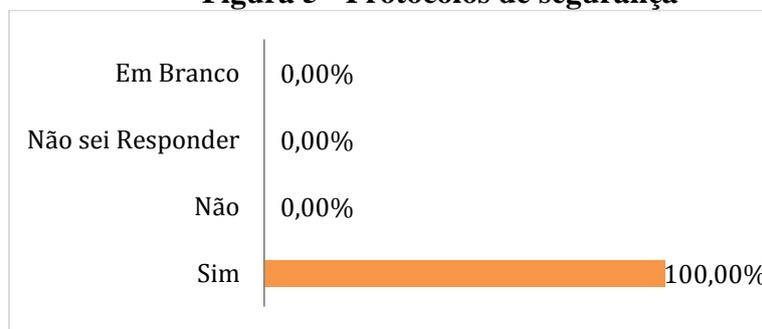
Dentre os entrevistados, conforme consta na Figura 4, o grau de instrução de cada

participante apresenta-se da seguinte forma: Ensino Fundamental Incompleto 4 pessoas (19,05%); Ensino Fundamental Completo 3 pessoas (14,29%); Ensino Médio Incompleto 3 pessoas (14,29%); Ensino Médio Completo 7 pessoas (33,33%); Ensino Superior Incompleto 1 pessoa (4,76%); Ensino Superior Completo 2 pessoas (9,52%); Pós-Graduação 1 pessoa (4,76%). Assim pode-se concluir que o perfil geral dos colaboradores pesquisados, em sua maioria são do gênero feminino, onde a faixa etária predomina entre 31 a 35 anos, seguido de 41 anos para mais. Já sobre o grau de instrução dos entrevistados, a maioria tem o Ensino Médio Completo e a faixa salarial deles varia entre R\$1.101,00 a R\$2.200,00.

4.2.2. Respostas obtidas

Os próximos gráficos representam as questões respondidas, categorizadas por assunto, para análise dos resultados.

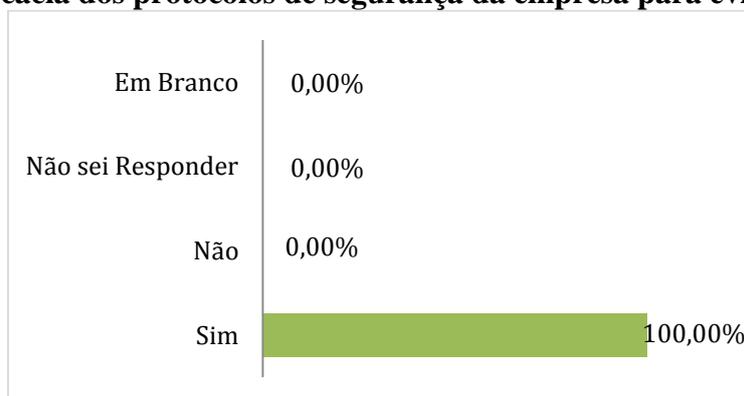
Figura 5 - Protocolos de segurança



Fonte: Elaboração da autora (2022)

De acordo com a Figura 5, em relação à adoção por parte da empresa dos protocolos de segurança, as 21 pessoas, 100% dos colaboradores, responderam que sim, confirmando ações nesse sentido.

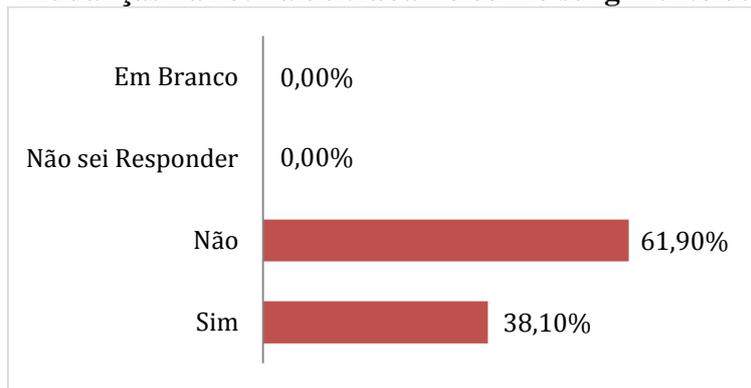
Figura 6 - Eficácia dos protocolos de segurança da empresa para evitar o Covid-19



Fonte: Elaboração da autora (2022)

Conforme a Figura 6 relacionada aos protocolos de segurança adotados pela empresa para evitar o Covid-19, das 21 pessoas entrevistadas, todas responderam sim, equivalente ao percentual de 100% em suas percepções sobre a eficácia.

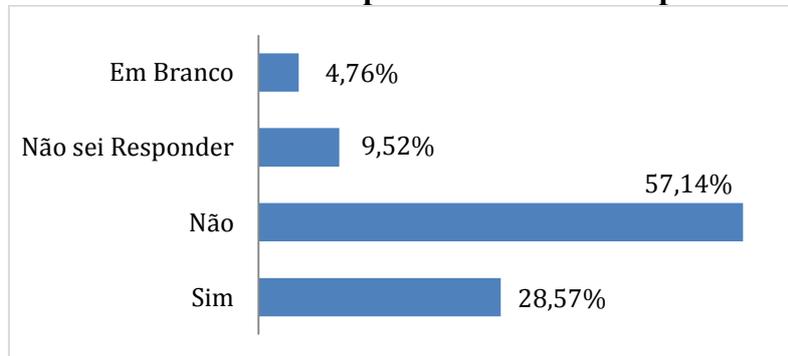
Figura 7 - Mudanças na rotina de trabalho com o surgimento da pandemia



Fonte: Elaboração da autora (2022)

De acordo com a Figura 7, quando questionados sobre ter havido mudança de rotina do trabalho com o surgimento da pandemia, 61,90% responderam que não, equivalente a 13 pessoas; 38,10% responderam sim, equivalente a 8 pessoas. Essa percepção pode demonstrar a falta de interpretação adequada sobre o significado de rotinas de segurança do trabalho ou certa adaptação dos colaboradores às rotinas determinadas pelos protocolos de segurança, à medida que o tempo avançou com a pandemia. Assim, podemos verificar que os colaboradores não tiveram mudanças em sua rotina de trabalho, talvez porque a empresa não teve uma rede de enfrentamento.

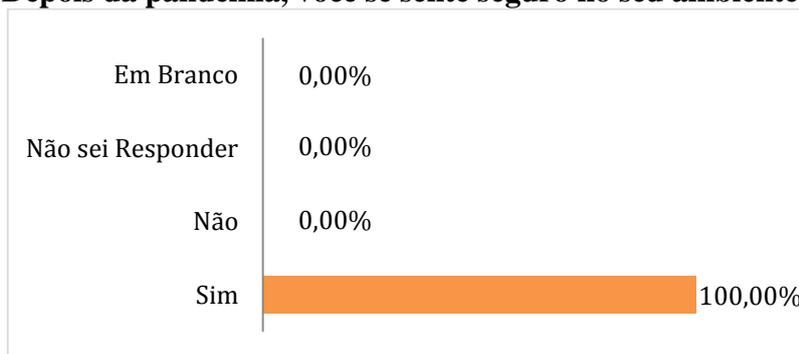
Figura 8 - Rede de enfrentamento para minimizar os impactos da Covid-19



Fonte: Elaboração da autora (2022)

Na percepção dos colaboradores, conforme demonstra a Figura 8, quanto à empresa ter criado uma rede de enfrentamento para minimizar os impactos do Covid-19, 12 pessoas disseram não, equivalente a 57,14%; 6 pessoas responderam sim, correspondente a 28,57%; 2 pessoas responderam não sei igual a 9,52%; e 1 pessoa deixou a questão em branco, equivalendo a 4,76%. Sobre esse aspecto é importante observar que, pela perspectiva da maioria dos colaboradores, não houve uma rede de enfrentamento para minimizar os impactos da pandemia. As respostas não sei responder e a questão em branco também podem também indicar dúvida ou uma percepção de não ter havido uma ação específica sobre o enfrentamento. Na realidade. A empresa apenas seguiu os protocolos sugeridos pelo governo.

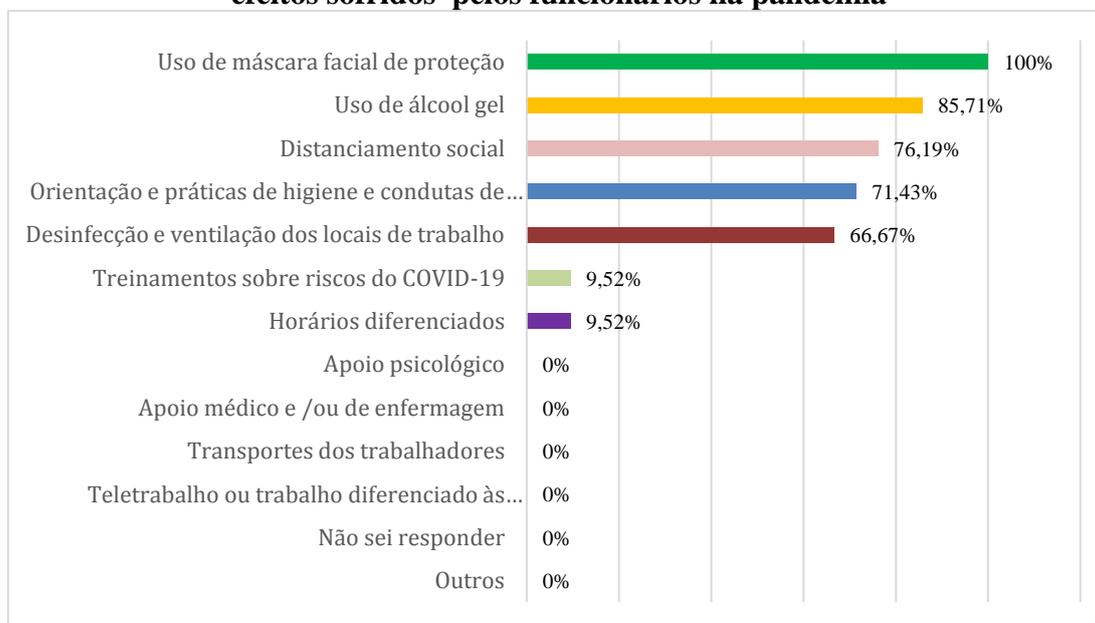
Figura 9 - Depois da pandemia, você se sente seguro no seu ambiente de trabalho



Fonte: Elaboração da autora (2022)

Na Figura 9 os entrevistados foram questionados sobre como se sentiam no seu ambiente de trabalho depois da pandemia, em que as 21 pessoas responderam sim, totalizando 100% dos entrevistados.

Figura 10 - Estratégias ou ações utilizadas pela Empresa para minimizar possíveis efeitos sofridos pelos funcionários na pandemia



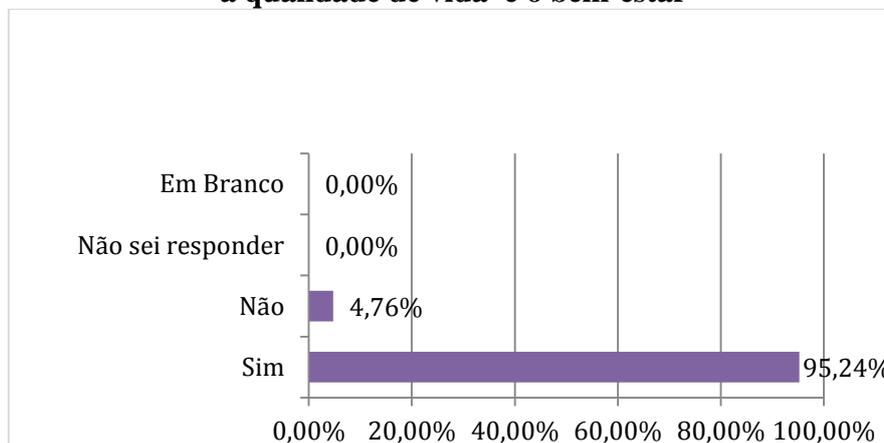
Fonte: Elaboração da autora (2022)

A Figura 10 apresenta os percentuais sobre as estratégias ou ações utilizadas pela empresa para minimizar os possíveis efeitos sofridos pela pandemia do Covid-19. Os 21 colaboradores informaram que a empresa adotou máscara facial de proteção, equivalente a 100% dos entrevistados; 18 pessoas assinalaram que a empresa disponibilizou álcool em gel, somando um percentual de 85,71%; sobre praticar o distanciamento social, 16 pessoas informaram que a empresa orientou, tendo 76,19% de percentual; sobre seguir as orientações e as práticas de higiene 15 pessoas informaram que foram instruídas, tendo como montante 71,43%; quanto ao apoio médico, percentual 0%; quando perguntados sobre a desinfecção e práticas de higiene no trabalho, 14 pessoas informaram que sim, tendo como percentual de 66,67%; quanto ao treinamento sobre os riscos do Covid-19, apenas 2, equivalente a 9.52%; sobre os horários diferenciados de trabalho, 2 pessoas responderam, tendo 9,52 %; quanto ao

apoio psicológico ninguém respondeu, tendo 0% respostas; quanto ao apoio médico e/ou enfermagem, 0% responderam; sobre o transporte dos trabalhadores, 0% respondeu; quanto a teletrabalho, 0% responderam; 0% informou que não sabia responder; outros, 0% respondeu.

A empresa adotou alguns protocolos de segurança sugeridos pelo governo.

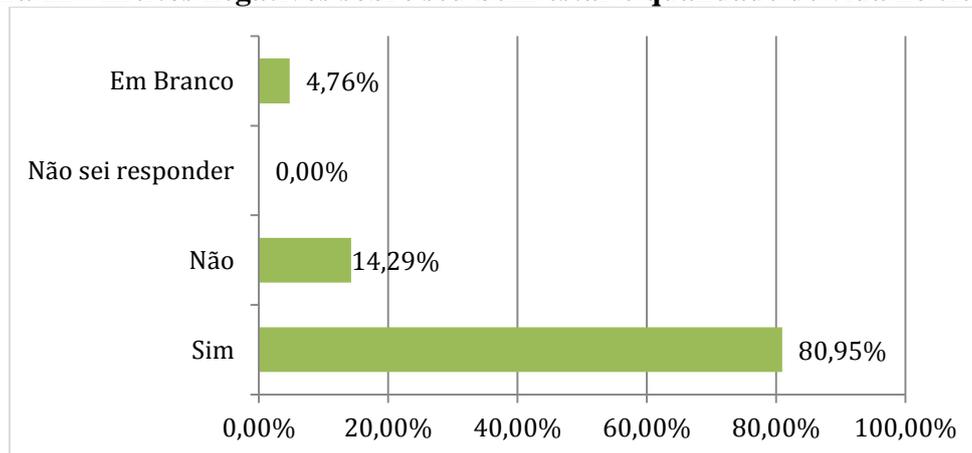
Figura 11 - Esforço pessoal para manter a segurança no trabalho, a qualidade de vida e o bem-estar



Fonte: Elaboração da autora

Na Figura 11 foi perguntado sobre terem feito esforço pessoal para manter a segurança no trabalho, a qualidade de vida e o bem-estar; 20 pessoas disseram que sim, que se esforçaram, tendo como percentual 95,24%; 1 pessoa disse não, tendo como percentual de (4,76%); na opção não sei responder teve (0%); e nenhuma pessoa deixou a resposta em branco (0%).

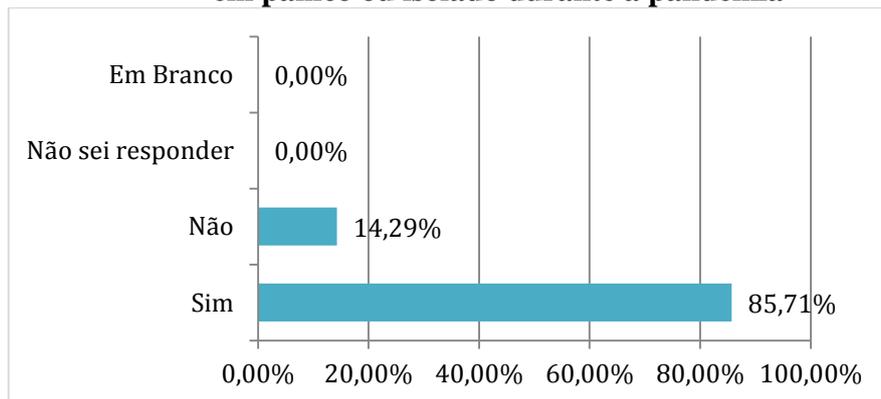
Figura 12 - Efeitos negativos sobre seu bem-estar e qualidade de vida no trabalho



Fonte: Elaboração da autora

No que se refere aos efeitos negativos sobre seu bem-estar e a sua qualidade de vida no trabalho, Figura 12, 17 pessoas disseram sim, sendo (80,95%); 3 pessoas disseram não, sendo (14,29%); 1 pessoa deixou em branco, equivalente a (4,76%). Percebe-se que a maioria sente que a pandemia afetou seu bem-estar e qualidade de vida.

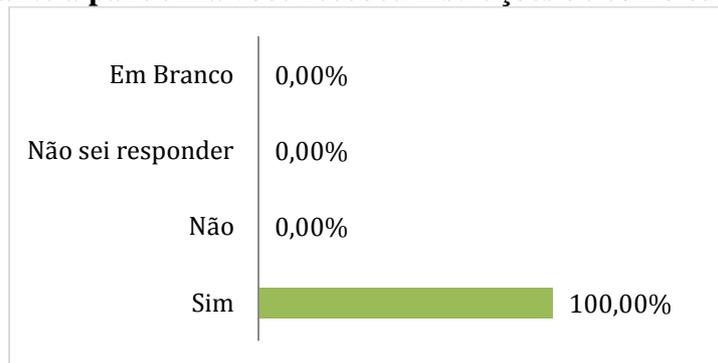
Figura 13 - Se sentiu alguma vez nervoso, tenso, preocupado, solitário, em pânico ou isolado durante a pandemia



Fonte: Elaboração da autora

De acordo com a Figura 13, foram perguntados sobre se sentir algum vez nervoso, tenso, preocupado, solitário em pânico ou isolado durante a pandemia: 18 pessoas afirmaram que sim, somando um percentual de (85,71%); e 3 pessoas (14,29%) reponderam que não; nenhum dos entrevistados repondeu que não sabia responder; 0% em branco.

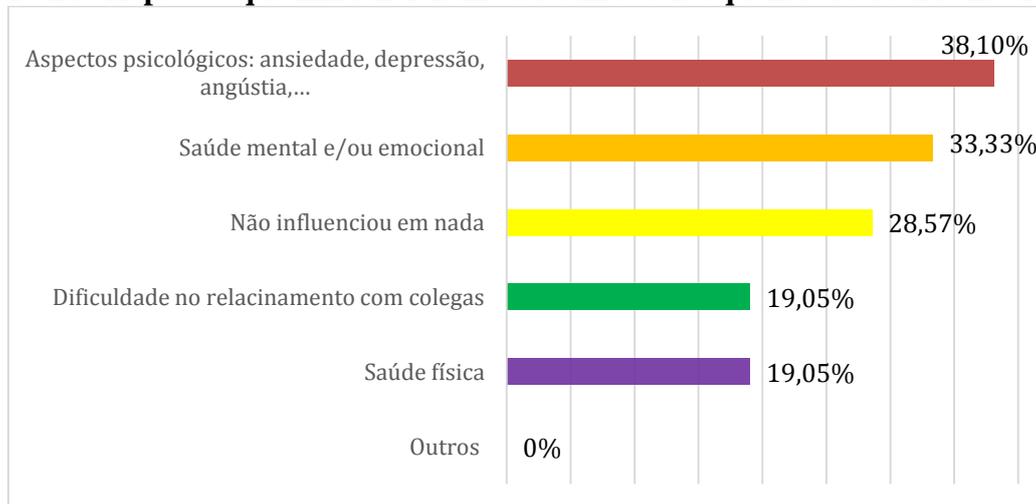
Figura 14 - Durante a pandemia você recebeu instruções de como cuidar de sua saúde



Fonte: Elaboração da autora

Quando questionados sobre terem recebido instruções sobre como cuidar da saúde durante a pandemia, todos afirmaram que sim.

Figura 15 - Aspectos que influenciaram seu bem-estar e qualidade de vida no trabalho



Fonte: Elaboração da autora

Perguntados sobre quais aspectos que influenciaram em seu bem-estar e qualidade de vida no trabalho durante a pandemia: 8 colaboradores (38,10%) responderam que em relação aos aspectos psicológicos sentiram sintomas de ansiedade, depressão e angústia, sendo 38,10%; 7 colaboradores (33,33%) responderam perceber influências sobre a saúde mental e/ou emocional, 6 colaboradores (28,67%) informaram que não influenciou em nada; 4 colaboradores (19,05%) afirmaram que tiveram dificuldade no relacionamento com os colegas, 4 colaboradores (19,05%;) responderam sentir efeitos sobre saúde física, e ninguém, 0% respondeu no item outros.

4.3. Inter-relações entre os dados obtidos

Após análise dos registros da entrevista, dos documentos e dos questionários aplicados, pode-se perceber as inter-relações sobre os resultados da pesquisa.

Para Chiavenato (2010, p.487 “para alcançar níveis elevados de qualidade e produtividade, as organizações precisam de pessoas motivadas que participem ativamente nos trabalhos que executam e que sejam adequadamente recompensadas pelas suas contribuições. Sendo assim, é importante boas práticas de gestão na administração das empresas para que o funcionário se sinta motivado e realize suas tarefas de forma eficaz e eficiente.

A análise dos resultados apontou que apesar da empresa ser de pequeno porte e não ter uma estrutura das empresas de grande porte, houve boas práticas de gestão no que se refere a seguir as normas e decretos do governo. Ainda, foram adotadas outras alternativas para a metalúrgica manter-se aberta e superar a possível crise que a pandemia poderia lhes causar.

Mas observa-se que faltaram ações e estratégias mais específicas em relação à qualidade de vida e bem estar, como por exemplo: rede de enfrentamento, treinamentos, comunicação. A gestora da indústria metalúrgica se deteve em cumprir os protocolos de segurança para evitar o contágio e disseminação do Covid-19, seguindo normas e decretos propostos pelo governo tão somente. Poderia também ter criado uma rede de enfrentamento para cuidar da saúde emocional, do bem-estar dos colaboradores, detectando quais as medidas a serem tomadas a esse respeito.

Alguns autores têm realizado pesquisas com o objetivo de “compreender melhor o conceito de qualidade de vida e do bem-estar dos funcionários em sua atividade laboral.” (FRANÇA, 1997; PASCHOAL e TAMAYO, 2008; *apud* VASCONCELOS, 2008, p. 23). Sendo assim, percebeu-se que foram importantes e necessárias as mudanças feitas na gestão da metalúrgica, mas o foco na qualidade de vida e no bem-estar dos funcionários teria colaborado ainda mais para que houvesse menos efeitos nesses aspectos.

Destaca-se nesse sentido que um número considerável dos colaboradores que participaram desta pesquisa, afirmaram ter sofrido os impactos da pandemia nas suas vidas. Consta-se

essas influências pelos percentuais das respostas, isto é, o abalo emocional foi expressivo e causou efeitos negativos sobre alguns colaboradores.

Referente ao esforço pessoal para manter a segurança no trabalho, quase a totalidade dos funcionários segue os protocolos, 95,24%, ou seja, 20 funcionários tem os devidos cuidados. É visível nos resultados os impactos que a pandemia ocasionou nos funcionários dessa empresa visto que 85,71% apresentaram sintomas como nervosos, tensos, preocupados, solitários, em pânico 7 funcionários, ou seja 80,95% sentiram os efeitos negativos sobre seu trabalho. O percentual de 85,71%, equivalente a 18 pessoas, demonstrou que os funcionários se sentiram alguma vez nervosos, tensos, preocupados, solitários, em pânico ou isolados durante a pandemia.

Em relação a saúde física dos colaboradores 19,05%, ou seja 4 pessoas, tiveram dificuldade em manter hábitos saudáveis no seu cotidiano, afetando sua saúde mental e/ ou emocional, tendo 33,33% dos funcionários, 7 pessoas com ansiedade e depressão, dificultando o relacionamento entre os colegas. Pode-se considerar que a distância física entre os mesmos dificultou as relações. Mas mesmo assim, conforme comentário feito por uma colaboradora quando finalizada a etapa de entrega dos questionários, “o sorriso das pessoas está ali, sorrindo com os olhos atrás das máscaras, nos dando uma esperança em dias melhores” (FUNCIONÁRIA, 2022).

Observou-se, outrossim, que entre os 21 funcionários, equivalente a 100%, responderam que a empresa se preocupou em passar instruções de como cuidar da sua qualidade de vida e de seu bem-estar durante a pandemia.

Para Chiavenato (2010, p. 409) “o desenvolvimento de pessoas está mais relacionado com a educação e com a orientação para o futuro do que o treinamento. O desenvolvimento está mais focalizado no crescimento pessoal do empregado e visa à carreira futura e não apenas o cargo atual.” Dessa forma, durante a pandemia, a empresa adaptou estratégias de trabalho dos colaboradores da empresa, seguindo os protocolos do governo, porém careceu de ações de desenvolvimento e treinamento visando a melhoria da qualidade do trabalho dos colaboradores diante dos enfrentamentos do Covid, dando maior relevância à saúde emocional e o bem-estar.

Segundo, Canguilhem (2012, p. 148) “ser sadio significa não apenas ser normal em uma situação determinada, mas ser, também, normativo, nessa situação e em outras situações eventuais. O que caracteriza a saúde é a possibilidade de tolerar infrações à norma habitual e de instituir normas novas em situações novas.” Assim, diante do enfrentamento da pandemia do Covid-19, a empresa seguiu todos os protocolos sanitários para o enfrentamento do Covid, dando ênfase à saúde física dos seus colaboradores, apesar de não criar uma rede de enfrentamento interno para tratar da saúde emocional. Contudo, segundo a gestora como a

empresa é de pequeno porte, ficou inviável para a empresa tratar da saúde emocional e mental dos seus colaboradores.

Portanto, retomando os objetivos propostos, a pesquisa demonstrou que as principais implicações sobre o bem-estar, decorrentes da pandemia do Covid-19, sobre os funcionários foram aspectos psicológicos (ansiedade, depressão, angústia), afetando 38,10%. No que se refere a impactos na saúde mental e emocional, 33,33%, sentiram-se influenciados. Percebe-se, ainda, que outros funcionários também sentiram consequências na saúde física e no relacionamento com colegas (ambos aspectos com 19,05%). Apenas 28,57% dos colaboradores consideraram que não foram afetados. Embora deva-se considerar que na questão sobre ter se sentido alguma vez nervoso, tenso, preocupado, solitário, em pânico ou isolado durante a pandemia o percentual foi de 85,71%. O que demonstra que em algum momento a pandemia impactou no qualidade de vida e bem-estar.

Em relação à rotina dos funcionários, a gestora afirmou que foi necessário aplicar mudanças de rotina e seguir os protocolos do governo para que a empresa pudesse se manter aberta, todavia um percentual de 61,9% não percebeu essas mudanças como novas rotinas. Para lidar com essas mudanças, foi criado um Regulamento interno onde os colaboradores deviam seguir todos protocolos de segurança para evitar a proliferação da Covid-19 e, ao mesmo tempo, poderem se sentir seguros.

Sobre a rede de enfrentamento para minimizar os impactos da Covid-19 sofridos pelos funcionários, ficou exposto que a metalúrgica seguiu os decretos do governo, as normas legais e criaram seu próprio regulamento, contando com o apoio e recomendações da CIPA.

No que tange às as estratégias ou ações utilizadas pela Empresa para minimizar possíveis efeitos sofridos pelos funcionários na pandemia do Covid-19, foram seguidas, além do que já foi exposto como orientações e regulamentações, estratégias e ações, tais como: uso de máscara, fornecimento de álcool gel, distanciamento social, orientações e práticas de higiene, desinfecção e ventilação dos locais, treinamento sobre riscos do Covid-19.

O que permite analisar que houve implicações sobre a qualidade de vida e bem-estar e que foram trabalhadas pela metalúrgica de forma pontual e focada nos protocolos de segurança, não havendo outras estratégias de enfrentamento para tratar da saúde emocional dos colaboradores, pois todos os entrevistados afirmaram que não tiveram nenhum apoio psicológico, médico e/ou de enfermagem. Também não lhes foi fornecido nenhum transporte para ir ao trabalho, assim como também não lhes foi fornecido teletrabalho ou trabalho diferenciado.

5. Considerações finais

Esta pesquisa demonstrou aspectos da abordagem teórica sobre a qualidade de vida e bem-estar no trabalho e a relação com a necessidade de pesquisar os impactos da pandemia em uma Metalúrgica da cidade de Garibaldi. Tais resultados são específicos desta organização e não podem ser generalizados para outros contextos.

Priorizar a qualidade de vida do funcionário pode trazer satisfação ao mesmo e maior comprometimento com suas tarefas. Sendo assim, por meio desta pesquisa, examinou-se quais os possíveis impactos exercidos pela pandemia do Covid-19 sobre a qualidade de vida, em relação ao bem-estar dos funcionários da Empresa, localizada na cidade de Garibaldi/RS, ou seja, foi possível analisar, através das respostas do questionário, que a pandemia trouxe impactos nos aspectos psicológicos, de saúde mental e emocional, bem como na saúde física e nos relacionamentos. Constatou-se que alguns dos colaboradores sofreram implicações sobre o bem-estar na pandemia do Covid-19, devido as implicações de ordem emocional, fruto do Covid-19. Apesar disso, a empresa não criou uma rede de enfrentamento. Apenas seguiu os protocolos propostos pela legislação naquele momento.

Embora a empresa tenha seguido à risca os protocolos de segurança salienta-se que poderia haver mais estratégias e ações específicas no que concerne aos aspectos de auxílio nas questões psicossociais, sendo que poderiam ter sido feitas modificações na rotina de trabalho dos colaboradores para facilitar o engajamento dos mesmos: Mesmo com o distanciamento social, seria possível desenvolver ações que contribuíssem com a saúde emocional dos trabalhadores, cuidando ainda dos aspectos físicos. Poderia também ter oferecido algum tipo de apoio psicológico aos colaboradores que necessitassem – essa seria uma estratégia para a empresa, pois estando com mais disposição, a produtividade não seria afetada. Seria interessante dar suporte àqueles que necessitassem, disponibilizando um psicólogo e também fazer algumas pausas periódicas entre os colaboradores para descansarem a mente e o corpo, reforçar também da importância de beber água para manter a imunidade em dia e também, se possível, promover ginástica laboral.

Em relação às limitações da pesquisa, houve a impossibilidade de fazer visitas e observações in loco na empresa, devido às restrições relativas à pandemia do Covid-19. Por isso foram apenas aplicados questionários com os funcionários, sendo que se tivessem sido feitas entrevistas, poderia ter aprofundado mais o estudo em questão.

Sugere-se que futuramente possam ser ampliados os estudos dessa mesma pesquisa, refazendo novas entrevistas com os mesmos colaboradores da mesma empresa e novos estudos em outras empresas para poder efetivamente ter uma conclusão mais substancial dos efeitos do Covid-19 sobre a qualidade de vida e bem-estar dos trabalhadores.

Referências

- ALATARTSEVA, Elena; BARYSHEVA, Galina. Well-being: subjective and objective aspects. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**. Elsevier BV. v. 166, p. 36-42, jan. 2015. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.12.479>. Acesso em: 25 abr. 2021
- BOWDITCH, James L. **Elementos do comportamento organizacional**. Trad. José Henrique Lamendorf. São Paulo: Pioneira Thomson, 2002.
- BRASIL, Ministério da Educação e Cultura. Portal Educação. **Artigos sobre conceito de saúde**, 2021.
- BRASIL. Diário Oficial da União. Ministério da Economia/ Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. Portaria conjunta nº 20, de 18 de junho de 2020.
- BRASIL. Ministério do Trabalho/ Secretaria do Trabalho Covid-19. **Orientações Empregador e Trabalhador Covid-19 Orientações Empregador e Trabalhador**, 2021.
- BRASIL. Ministério do trabalho/ Secretaria do Trabalho. Norma regulamentadora. NR. 6. **Equipamento de proteção individual - EPI**, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/norma-regulamentadora-no-6-nr-6>. Acesso em: 20 out. 2021.
- BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. **Boletim epidemiológico especial – Doença pelo Novo Coronavírus – Covid-19**. Semana Epidemiológica 1 - 2/1 a 8/1/2022. 14 de janeiro de 2022. Brasília, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/composicao/se/demas>. Acesso em 24 jan 2022.
- CANGUILHEM, G. **O normal e o patológico**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2012
- CARVALHO, Leite, Rohm, & Oliveira (2008). **Consultoria em Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: FGV, 2008.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- COUTO, Priscila Roriz ; PASCHOAL Tatiane. Relação entre ações de qualidade de vida no trabalho e bem-estar laboral. **Psicologia Argumento**, Artigo, Curitiba, v.30, n.70, p.585-593, jul/set.2012
- FLECK, M. P. O. **O Instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial de Saúde (WHOQOL-100): características e perspectivas**. *Ciência & Saúde Coletiva*, 5(1), 33-38., 2000
- FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Qualidade de vida no Trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2ª Ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001, pág. 21.
- GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2010 pág. 21.
- LEAL, Susana. A qualidade de vida no trabalho e pandemia por COVID-19: explorando possíveis consequências. **Revista da UI_IPSantarem**. Edição Temática: Ciências Sociais e Humanas. 9 (2), 48-59. Disponível em: <https://revistas.rcaap.pt/uiips/revistaiips@ipsantarem.pt>. Acesso em 17 fev 2022
- LIMONGI-FRANÇA, A.C. Qualidade de Vida no Trabalho - Conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. **Revista Brasileira de Medicina Psicossomática**, 1 (2), 19-83. 1997
- LORI, F.; BARLING, J. Organizational Injustice and Psychological Strain. *Canadian Journal of Behavioral Science*, (apud **Revista Administração em Diálogo** ISSN 2178-0080) v. 37, n. 54, p. 250-261, 2005
- MATOS, Raquel Adjafre da Costa. **Qualidade de vida e bem-estar no trabalho de nutricionistas brasileiros antes e durante a pandemia de SARS-CoV-2**. Tese de Doutorado/Faculdade de Ciências da Saúde, Programa de Pós-graduação em Nutrição Humana, Universidade de Brasília, 2020. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/40720>. Acesso em 18 jan 2022
- MORIN, E. M.. Os Sentidos do Trabalho. **RAE**, São Paulo, v.41, n.3, p. 8-19, 2001.

OLIVEIRA, Patrícia Morilha de; LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Avaliação da gestão de programas de qualidade de vida no trabalho. **RAE eletrônica**, v. 4, jun. 2005

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE, OMS, 1946. Disponível em: <https://www.who.int/ith/diseases/sars/en>. Acesso em: 15 nov. 2020.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE, OMS, 2022. Disponível em: <https://www.who.int/ith/diseases/sars/en>. Acesso em: 21 dez 2021.

PASCHOAL, T., & TAMAYO, A. Construção e Validação da Escala de bem-estar no Trabalho. **Avaliação Psicológica**, 7 (1), 5-22, 2008

PIMENTA DE DEVOTTO, R., OLIVEIRA, D. S de., ZIEBELL, M., FREITAS, C.P.P., & VAZQUEZ, A. C. S. Guia de bem-estar no trabalho em tempos de pandemia para profissionais em home office. Porto Alegre: PUCRS/Rio de Janeiro: PUC-Rio/PortoAlegre: UFCSPA, 2020.

SATO, L. **Qualidade de Vida no Trabalho: Perspectivas e Desafios Atuais**, p.4. (Mimeo), 1999, p. apud LACAZ, F.A.C., v.5, n.1, p.151-161, 20.

SAMPAIO, Jäder dos Reis. Qualidade de Vida no Trabalho: Perspectivas e Desafios Atuais. **Revista Psicologia: Organização e Trabalho**, 12(1), jan-abr 2012.

SANTOS, Vera Lúcia Dos et al. Estudo da qualidade de vida no trabalho de professores do ensino superior. **Revista Intersaberes**, v. 14, n. 31, p. 187-197, 2019

SILVA, Marcelo José de Souza e; SCHRAIBER, Lilia Blima; MOTA, André. O conceito de saúde na Saúde Coletiva: contribuições a partir da crítica social e histórica da produção científica. **Physis: revista de saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 29, n. 1, p. e290102, 2019. Disponível em: < <http://observatorio.fm.usp.br/handle/OPI/32064> > Acesso em jan. 2022.

SURYAVANSHI, Nishi; KADAM, Abhay; DHUMAL, Gauri; NIMKAR, Smita; MAVE, Vidya; GUPTA, Amita; COX, Samyra R.; GUPTE, Nikhil. Mental health and quality of life among healthcare professionals during the COVID-19 pandemic in India. **Brain and Behavior**, p. 01837, 11 set. 2020. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1002/brb3.1837>. Acesso em 26 jan. 2022

VASCONCELOS. A. F.(2001). A Qualidade de Vida no Trabalho: Origens, Evolução e Perspectivas. **Caderno de Pesquisas em Administração**, 8 (1), pág. 23, 26, 2001.

WEGNER, Douglas. **Redes, alianças e parcerias: ferramentas e práticas para a gestão da cooperação empresarial**. / Douglas Wegner. - Porto Alegre: EST Edições, 2019

YIN, Robert K. **Estudo de Caso: Planejamento e Método**. 3.ed. Porto Alegre, RS: Bookman, 2010

ZANLUCA, Júlio César. A Consolidação das Leis do Trabalho. Guia trabalhista. /tematicas/clt.ht - CIPA (1988).

APÊNDICE A

Questionário sobre a qualidade de vida no trabalho

Este questionário faz parte de uma pesquisa da estudante Francielle Neu Ribeiro, do Curso Tecnologia em Logística, Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia do Rio Grande do Sul – Campus Bento Gonçalves, em uma Empresa Metalúrgica, situada na cidade de Garibaldi/RS.

Dados Gerais

1) Gênero

Masculino () Feminino () Outro ()

2) Idade: _____ anos

() menos de 18 anos

() 18 a 25 anos

() 26 a 30 anos

() 31 a 35 anos

() 36 a 40 anos

() 41 a 45 anos

() mais de 45 anos

3) Faixa salarial:

() menos de R\$1.100,00

() R\$1.101,00 a R\$2.200,00

() R\$ 2.201,00 a R\$ 3.300,00

() R\$ 3.301,00 a R\$ 4.400,00

() Mais de R\$ 4.401,00

4) Grau de instrução

() Ensino Fundamental Incompleto

() Ensino Fundamental Completo

() Ensino Médio Incompleto

() Ensino Médio Completo

() Ensino Superior Incompleto

() Ensino Superior Completo

() Pós-graduação

Considerando o contexto da Pandemia do Covid-19, responda às questões

- 5) A Empresa em você trabalha adota protocolos de segurança, com métodos de proteção e distanciamento, para evitar o contágio do COVID-19?
() Sim () Não () Não sei responder
- 6) Você acredita que os protocolos de segurança, em relação aos métodos utilizados por sua empresa para evitar o contágio da COVID-19, são eficazes?
() Sim () Não () Não sei responder
- 7) Após o surgimento da pandemia, houve mudanças na rotina do seu trabalho?
() Sim () Não () Não sei responder
- 8) A empresa tem ou teve alguma rede de enfrentamento para minimizar os impactos da Covid-19?
() Sim () Não () Não sei responder
- 9) Nessas condições de pandemia, você se sente seguro? Considera seu ambiente de trabalho propício à sua qualidade de vida e ao seu bem-estar
() Sim () Não () Não sei responder
- 10) Quais as estratégias ou ações utilizadas pela Empresa para minimizar possíveis efeitos sofridos pelos funcionários na pandemia do Covid-19. Pode assinalar mais de uma alternativa.**
- () Uso de máscara facial de proteção
 - () Uso de álcool gel
 - () Treinamentos sobre riscos do Covid-19
 - () Orientação e Práticas de higiene e condutas de segurança
 - () Apoio médico e/ou de enfermagem
 - () Apoio psicológico
 - () Distanciamento social
 - () Horários diferenciados
 - () Transporte dos trabalhadores
 - () Desinfecção e ventilação dos locais de trabalho
 - () Teletrabalho ou trabalho diferenciado às pessoas com mais de 60 anos ou com comorbidades
 - () Não sei responder

Outros. Quais? _____

11) Você se esforça para manter sua segurança no trabalho, sua qualidade de vida e seu próprio bem-estar?

Sim Não Não sei responder

12) No decorrer da pandemia do Covid-19 você sentiu efeitos negativos sobre seu bem-estar e qualidade de vida no trabalho?

Sim Não Não sei responder

13) Durante a pandemia do COVID-19 você já se sentiu alguma vez nervoso, tenso, preocupado, solitário, em pânico ou isolado ?

Sim Não Não sei responder

14) Você recebeu instruções ou dicas sobre como cuidar da sua saúde e seu bem-estar durante a pandemia, por parte da empresa?

Sim Não Não sei responder

15) Qual ou quais dos aspectos abaixo a Covid-19 influenciou em relação ao seu bem-estar e qualidade de vida no trabalho? Pode assinalar mais de uma alternativa.

Saúde física

Saúde mental e/ou emocional

Aspectos psicológicos: ansiedade, depressão, angústia, síndrome do pânico, medo

Dificuldade no relacionamento com colegas

Não influencio em nada

Outros. Quais? _____