



DÉBORA RAMOS DA SILVA

**QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO E SUA
INFLUÊNCIA NA MOTIVAÇÃO DO COLABORADOR**

Cuiabá-MT

2021/2

DÉBORA RAMOS DA SILVA

**QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO E SUA
INFLUÊNCIA NA MOTIVAÇÃO DO COLABORADOR**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Banca Avaliadora do Departamento de Administração, da Faculdade FASIPE Cuiabá, para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Esp. Rodrigo Yawata Chagas.

Cuiabá-MT

2021/2

DÉBORA RAMOS DA SILVA

**QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO E SUA
INFLUÊNCIA NA MOTIVAÇÃO DO COLABORADOR**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Banca Avaliadora do Departamento de Administração, da Faculdade FASIPE Cuiabá, para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Aprovado em: 04 de Dezembro de 2021.

Esp. Priscila Rosa da Silva
Coordenadora do Curso

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Esp. Rodrigo Yawata Chagas
FASIPE

Me. Emilton Ramos Varanda Jr
FASIPE

Esp. Priscila Rosa da Silva
FASIPE

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a toda minha família.
Sou muito grato pelo maravilhoso exemplo
de vida e de fé que sempre me deram!

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por estar presente em todos os momentos de minha vida; a todos meus familiares, pelo suporte sempre presente!

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Pirâmide de Maslow	08
-------------------------------------	----

RESUMO

O presente estudo buscou investigar sobre a qualidade de vida no ambiente de trabalho e suas consequências para o colaborador. A abordagem do meio ambiente do trabalho implica questões sociais, já que o trabalho ao longo da história da humanidade significou o desenvolvimento da convivência social e estabeleceu importante relação com a natureza. Para acompanhar o mercado mundial global e as constantes inovações tecnológicas, grande parte das indústrias e empresas, passam a exigir de seus empregados uma rotina incessante de estudos, treinamentos, aperfeiçoamentos, capacitação, qualificação, e além de exageradas e rotineiras cobranças para que alcancem suas metas. Pode-se verificar a ocorrência de várias formas de violência tais como: acidentes, sofrimentos psíquicos, agressões verbais e físicas, assédio moral. O trabalhador, como fator fundamental no processo de trabalho e na produtividade, vem sendo transformado em foco de preocupação dos dirigentes das organizações para atingir seus objetivos e, por isso, a Qualidade de Vida no Trabalho passa a ser valorizada.

Palavras-chaves: Globalização; ambiente de trabalho; qualidade de vida no trabalho

ABSTRACT

The present study sought to investigate the quality of life in the workplace and its consequences for the employee. The approach to the work environment involves social issues, since work throughout human history has meant the development of social coexistence and has established an important relationship with nature. In order to keep up with the global market and the constant technological innovations, a large part of the industries and companies start to demand from their employees an incessant routine of studies, training, improvements, qualification, and in addition to exaggerated and routine demands to reach their goals. It is possible to verify the occurrence of several forms of violence such as: accidents, psychological suffering, verbal and physical aggressions, moral harassment. The worker, as a fundamental factor in the work process and in productivity, has been transformed into a focus of concern for the leaders of organizations to achieve their goals and, therefore, the Quality of Life at Work starts to be valued.

Keywords: Globalization; workplace; quality of life at work.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	09
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO PROBLEMA.....	10
1.2 OBJETIVOS.....	10
1.2.1 Objetivo geral.....	10
1.2.2 Objetivos específicos.....	10
1.3 METODOLOGIA.....	10
2. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO.....	11
2.1 CLIMA ORGANIZACIONAL.....	17
3. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	22
3.1 EFEITOS DO ASSÉDIO MORAL.....	25
3.2 FASES DO ASSÉDIO.....	25
3.3 INTENÇÃO DE ASSEDIAR.....	26
3.4 OS PREJUÍZOS PARA A EMPRESA.....	27
4. QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	28
4.1 SAÚDE OCUPACIONAL E AMBIENTE DE TRABALHO.....	32
4.2 CORONAVÍRUS E MEIO AMBIENTE DE TRABALHO.....	34
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	41
REFERÊNCIAS.....	43

1. INTRODUÇÃO

No ambiente de trabalho, tem se observado uma transformação na relação entre as organizações e os seus colaboradores e nos seus formatos. Onde surgem novas formas tais como, o temporário, o trabalho terceirizado, relações estas que substituem as relações tradicionais de emprego. Estas transformações trazem para este ambiente novos conflitos que procuram legitimar novas formas de representatividade dos trabalhadores e do próprio trabalho.

A concepção do trabalho como algo basilar à vida humana não é novo; ao contrário, está fortemente vinculada à própria história da Humanidade. O trabalho é fundamentalmente uma ação do homem por meio da qual transforma e melhora os bens da natureza com a qual vive historicamente e em insubstituível relação.

A partir do progresso do capitalismo, na transição do século XIX para o século XX, as indústrias responsáveis pelo crescimento urbano e pela necessidade premente da mão de obra humana, conduziram a um verdadeiro massacre aos seus trabalhadores.

E diante desse cenário pode-se atribuir boa parte destes desconfortos as constantes transformações socioculturais, socioeconômicas e políticas. Mudanças estas que na sua maioria são decorrentes dos avanços tecnológicos da era da modernidade, ou como preferir da conectividade, pois em nome da globalização, uma notícia corre o mundo em questão de segundos.

E para acompanhar o mercado mundial global e as constantes inovações tecnológicas, grande parte das indústrias e empresas, passam a exigir de seus empregados uma rotina incessante de estudos, treinamentos, aperfeiçoamentos, capacitação, qualificação, e além de exageradas e rotineiras cobranças para que alcancem suas metas. Nos dias atuais pode-se verificar a ocorrência de várias formas de violência tais como: acidentes, sofrimentos psíquicos, agressões verbais e físicas, assédio moral.

O fenômeno violência no trabalho tem chamado a atenção de especialistas de diversas áreas de formação, como administradores, médicos, psicólogos e sociólogos, de modo a refletir sobre os fenômenos provenientes do universo do trabalho, dentre eles o assédio moral.

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO PROBLEMA

Falar em qualidade de vida para o ambiente de trabalho era tratado como utopia. Seu crescimento ocorreu graças a cobrança por responsabilidade social empresarial abrindo as portas para a discussão da importância da qualidade de vida no trabalho. Empresas que pretendem sobreviver e perpetuar-se serão levadas a investir nas pessoas, promover uma cultura saudável, valorizar seu capital humano.

Assim a pergunta norteadora do presente estudo foi: Quais as consequências no setor econômico e produtivo de uma organização ou departamento dela, que não faz uso de uma política de qualidade de vida em seu ambiente de trabalho?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo Geral

O objetivo do presente estudo foi de investigar sobre a qualidade de vida no ambiente de trabalho e suas consequências para o colaborador.

1.2.2 Objetivos Específicos

Os objetivos específicos foram: abordar e conceituar meio ambiente de trabalho, estudar sobre o assédio moral no ambiente de trabalho, abordar sobre qualidade de vida no ambiente de trabalho.

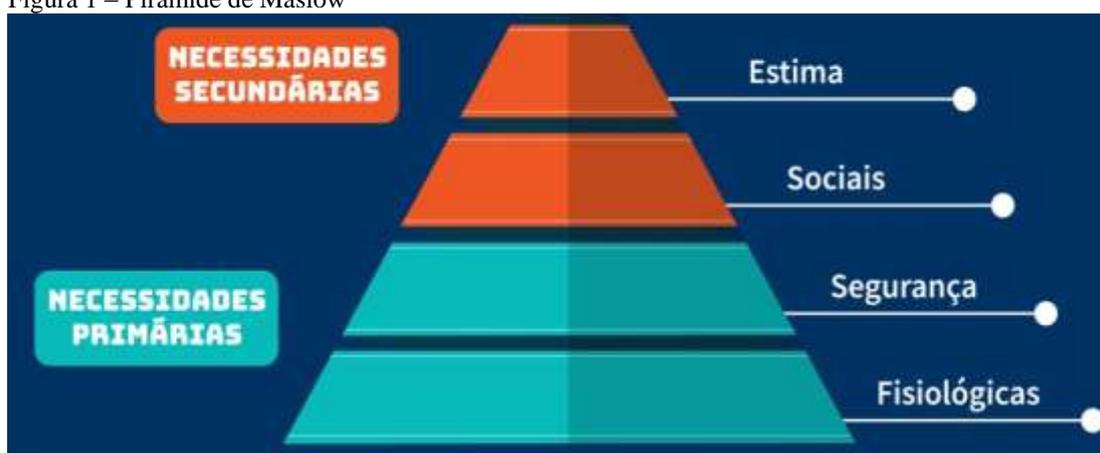
1.3 METODOLOGIA

Neste estudo a metodologia adotada foi de revisão bibliográfica, optando por literatura na língua portuguesa, livros e por meio da internet. Para este fim, localizaram-se os descritores como indexadores da busca: “Globalização”; “Ambiente de trabalho”; “Assédio moral”, “Qualidade de vida no trabalho”, os quais foram submetidos a cruzamentos entre si, utilizando-se o operador booleano *AND*, na tentativa de se encontrar a produção científica correspondente, na tentativa de se encontrar a produção científica correspondente, referentes aos artigos entre os anos de 2008 a 2020.

2. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Quando se fala em meio ambiente de trabalho na administração, é preciso compreender sua relação com atender as necessidades humanas. Abraham Harold Maslow, que desenvolveu uma hierarquização das necessidades, conhecida como ‘A Pirâmide de Maslow’ classifica as necessidades humanas como algo a ser suprido, dentro de uma escala de prioridades. Esta escala de necessidades prioritárias apontadas por Maslow são: Fisiologia; Segurança; Sociais; Estima; e Auto Realização conforme apresentada na figura 1 a seguir:

Figura 1 – Pirâmide de Maslow



Autor: Marcelo Soares disponível em: <https://www.direcaoconcursos.com.br/artigos/teoria-da-hierarquia-das-necessidades-piramide-de-maslow/>

A figura apresenta em sua base a necessidade fisiológica, a qual representam as necessidades relacionadas ao organismo, como alimentação, sono, abrigo, água, excreção e outros. A segurança representa a proteção contra a violência, proteção para saúde, recursos financeiros e outros. A social representa as relações de amizades, socialização, aceitação em novos grupos, e outros. A estima representa autoconfiança, reconhecimento e conquista respeito dos outros. E no topo da pirâmide está a autorealização que representa autodesenvolvimento, prestígio (Soares, Gabriela. 2021).

O trabalho pode ser visto como uma atividade remunerada, mas se devem considerar algumas expectativas e necessidades que os indivíduos também buscam

satisfazer através do trabalho. Fatores como estabilidade, oportunidades de crescimento e desenvolvimento, reconhecimento, autoestima, também, favorecem para o significado do trabalho. O trabalho é composto pelas dimensões: socioeconômica; ideológica; simbólica; cultural; administrativa e tecnológica.

Desde os tempos da Revolução Industrial, o trabalho vem tomando cada dia mais o tempo, mudando a estrutura social constantemente, e tendo um papel cada vez mais central na vida dos indivíduos. Vive-se um processo de mudança seja econômica, tecnológica e ou cultural, que tem um desdobramento amplo sobre a vida dos trabalhadores, implicando reestruturações da produção e novos arranjos organizacionais (OLIVEIRA, 2016).

A história do trabalho é estreitamente relacionada à saúde, bastando se considerar que a medicina do trabalho, enquanto especialidade médica, surgiu com a Revolução Industrial inglesa, ainda na primeira metade do Século XIX. Daí se justifica ter a Constituição Federal de 1988 previsto, como uma das atribuições do Sistema Único de Saúde, a execução de ações de saúde do trabalhador, reconhecendo tal especialidade do vasto campo da saúde (MIESSA; CORREIA, 2014).

Ademais, sabe-se, ainda, que a necessidade de proteção da saúde do trabalhador foi um dos veios que levaram à regulamentação do trabalho no período da Revolução Industrial, diante do adoecimento e dos acidentes do trabalho registrados à época. Tais situações decorriam da degradação das condições laborais em razão da precária iluminação, ausência de segurança, má circulação de ar e jornadas diárias exaustivas, somadas às diminutas condições de vida no cenário urbano já assolado por epidemias generalizadas e pela ausência de higiene (MIESSA; CORREIA, 2014).

Mais tarde, a medicina do trabalho cedeu espaço ao modelo da saúde ocupacional, tendo em vista o aumento do trabalho extenuante nas indústrias durante e pós a Segunda Guerra Mundial e a impotência da medicina do trabalho para intervir em problemas de saúde causados pelos processos de produção em mudança (GONÇALVES, 2009).

Na década de 1990, com a implantação de um novo método de classificação das doenças relacionadas ao trabalho pelo Instituto Nacional de Seguridade Social – INSS, o chamado Nexo Técnico Epidemiológico – NTEP chamou atenção para os elevados índices de afastamento de trabalhadores em razão de doenças osteomusculares, sobretudo dos membros superiores, o que levou as autoridades públicas a voltar os

olhos para o setor da indústria frigorífica com vistas a buscar um novo marco regulatório para o setor (MIESSA; CORREIA, 2014).

O contrato de trabalho cria uma relação jurídica obrigacional entre empregado e empregador, as quais estabelecem direitos e deveres para ambas as partes. Algumas dessas regras podem ser livremente pactuadas; outras, contudo, devem respeitar os ditames legais; da mesma forma, algumas das obrigações são consequência direta dos contratos de trabalho, enquanto outras o são indiretas (SILVA, 2012).

Por ser o local onde o trabalhador se encontra a maior parte de sua jornada e de sua vida, o meio ambiente do trabalho são arena e motor do desenvolvimento humano, sendo nítida a interdependência entre o contexto labor-ambiental e o estado de saúde do trabalhador. Partindo dessa premissa, não se pode negligenciar a complexa estrutura do meio ambiente do trabalho, que é constituído tanto por aspectos ambientais (geográficos, arquitetural-tecnológicos, organizacionais e culturais) como por aspectos pessoais do trabalhador (biogenéticos, comportamentais e psicológicos), uma vez que não existe trabalhador sem meio ambiente do trabalho, tampouco meio ambiente do trabalho sem trabalhador (DELGADO, 2017).

A saúde, juntamente com as garantias culturais e econômicas, compõe a segunda dimensão dos direitos humanos, ou seja, é classificada como um dos direitos sociais, que protegem bens e valores imprescindíveis à manutenção da dignidade do ser humano, considerado isoladamente e como parte da comunidade em que vive. Por essa peculiaridade, o direito à saúde é imprescritível, inalienável e irrenunciável (MIESSA; CORREIA, 2014).

Embora a “saúde do trabalhador” seja uma preocupação mundial mais antiga, oriunda principalmente de meados do século passado, o meio ambiente do trabalho é um estudo recente, inserido na Constituição da República de 1988 no art. 200, inc. VIII, mas que bem demonstra duas tendências notoriamente modernas: a preocupação com o meio ambiente vital e a busca na qualidade no sentido amplo, compreendendo-se o do trabalho (DELGADO, 2017).

Nas duas últimas décadas, aproximadamente, tem-se verificado cada vez mais a necessidade de proteção à saúde mental do trabalhador, o qual se acha cercado de artefatos tecnológicos, que contaminam inclusive o seu tempo que deveria ser de descanso. A legislação brasileira pouco trata deste aspecto, mormente que a preocupação está centralizada na proteção da integridade física do empregado. Entretanto, cada vez mais se observa um desgaste psicológico, diante da nova roupagem

das relações de trabalho estabelecidas pelo ideário neoliberal, que exigem um comportamento competitivo e multifuncional, sob pena de irremediável exclusão natural do mercado de trabalho (MIESSA; CORREIA, 2014).

De acordo com a posição de Melo (2013, p. 30), “o meio ambiente do trabalho adequado e seguro é um direito fundamental do cidadão trabalhador em geral e não um mero direito trabalhista vinculado ao contrato de trabalho”.

Tanto quanto o direito ao meio ambiente adequado é um direito fundamental, porque busca a preservação do bem maior que é a vida, assim também é o direito que o empregado tem à saúde e à segurança no ambiente de trabalho, pela proteção do mesmo bem. Sabe-se que a eliminação total dos ambientes e atividades insalubres, perigosas ou penosas é tarefa impossível; no entanto, o empregador, o legislador e os operadores do direito devem buscar a minimização ou eliminação do risco, não por meio do uso dos equipamentos de proteção individual, mas sim por meio de mudanças de processo e redução de jornada (CORREIA, 2016).

O direito ao meio ambiente de trabalho digno encontra guarida nos direitos individuais e coletivos, que correspondem aos direitos relacionados à pessoa humana e sua personalidade, como vida, dignidade, meio ambiente, honra e liberdade. O meio ambiente de trabalho consiste num direito humano fundamental, gozando, portanto, dos mecanismos de proteção e efetividade do meio ambiente em sentido amplo (RONCHI, 2010).

Por outro lado, um meio ambiente de trabalho hostil, segundo Rodrigo Goldschmidt; Caren Silva Machado (2014, p. 59),

Pode coligar mecanismos de agressão ao ser humano, como a potencialidade carcinogênica, mutagênica, teratogênica, ruído, riscos de queda e situações penosas. A maciça incorporação de tecnologias de automação e a constante fragmentação do trabalho vêm modificando.

Para Soraya Canasiro (2011, p. 11), “o meio ambiente de trabalho sadio encontra-se inserido entre os valores mais preciosos para o ser humano, a ser preservado pelas diversas instituições sociais”.

Há um vínculo natural entre o direito ao conteúdo do próprio trabalho e o direito ao meio ambiente do trabalho saudável. Um meio ambiente equilibrado é um direito fundamental do trabalhador.

O meio ambiente do trabalho é uma manifestação ambiental, ou seja, uma unidade autônoma com leis próprias, sua interdependência com toda a estrutura sistêmica. Conforme Delgado (2017, p. 57), “Todo direito é, por isso, teleológico, finalístico, na proporção em que incorpora e realiza um conjunto de valores socialmente considerados relevantes” como a saúde, o bem-estar dos trabalhadores, assegurado por norma constitucional (art. 200 da CRFB/88), que reflete a necessidade, para a sua efetivação, da aplicação dos direitos fundamentais em sua eficácia horizontal, ou seja, em particulares.

O valor finalístico essencial do Direito do Trabalho, que guia a produção e interpretação de todas as suas normas, inclusive a que aqui se realiza, sobre a não recepção do art. 59 da CLT, por colidir com o texto constitucional e a aplicabilidade dos direitos constitucionais ao mesmo inerente, é a busca por melhores condições de trabalho (MIESSA; CORREIA, 2014).

Essa busca por melhores condições de trabalho e, porque não, de vida também, além de incansável, pois o Estado busca, a todo o momento, proteger o empregado hipossuficiente, pode ser dita igualmente infinita, já que os avanços sociais fazem com que as relações sociais, dentre elas as trabalhistas, estejam em constante evolução, merecendo acurado estudo sobre as suas consequências (REZENDE FILHO, 2013).

Há uma década, era impensável a figura do trabalhador que mora no Japão, mantendo vínculo de emprego com uma empresa no Brasil. Isso nos dias atuais é totalmente viável, razão pela qual foi alterado, no fim de 2011, o art. 6 da CLT para dizer que esse empregado, mesmo à distância, pode ser considerado subordinado, por cumprir metas, prazos, ordem, etc., por meio de mensagens eletrônicas, webcam e outros meios informatizados de comunicação (MIESSA; CORREIA, 2014).

Ocorre que, mesmo com todas as atualizações que o Direito do Trabalho sofreu, tentando adequar-se à realidade social, as suas funções nunca deixaram de focar na pessoa do trabalhador, na necessidade de sua proteção, na preservação dos seus direitos fundamentais, uma vez que, conforme nos ensina Canaris (2009, p. 36), “[...] os direitos fundamentais vigoram imediatamente em face das normas de direito privado, [...] como imperativos de tutela”.

O que significa dizer que conferem proteção aos trabalhadores tão logo sejam criados, razão pela qual, conforme será demonstrado ao longo de todo o texto, a limitação da jornada de trabalho imposta pelo legislador constituinte de 1988 produz efeitos desde o dia 5 de outubro daquele ano, gerando a não recepção das normas já

existentes, que previam a possibilidade de alargamento da jornada, como a que está inserida no art. 59 da CLT, na parte que trata do acordo de prorrogação de jornada (MIESSA; CORREIA, 2014).

A preocupação com a saúde do trabalhador, um direito fundamental de aplicação imediata, como já visto e que será estudado de forma mais aprofundada em momento oportuno, constitui-se na principal preocupação do legislador e do intérprete do Direito do Trabalho, uma vez que os estudos sobre a relação jornada de trabalho — saúde e segurança do trabalhador “[...] têm levado à noção de que a redução da jornada e da duração semanal do trabalho em certas atividades ou ambientes constituiu medida profilática importante no contexto da moderna medicina laboral” (DELGADO, 2017, p. 279).

O trabalho é uma forma de expressão, que ajuda o indivíduo a se afirmar, construir e realizar, fato que contribui para que o trabalho se torne cada vez mais o centro da vida de boa parte dos indivíduos. A Constituição Republicana de 1988 protege a pessoa humana e garante aos trabalhadores o mínimo de dignidade, tanto no aspecto subjetivo, a exemplo da tutela de sua integridade física e mental, como no material, como a garantia à percepção de um salário (MIESSA; CORREIA, 2014).

Todas as disposições apresentadas pela Constituição do Brasil têm o objetivo de demonstrar o valor do trabalho humano, destacando a dignidade humana como um dos principais instrumentos de solidificação dos direitos. Essa dignidade concedida ao trabalhador garante a possibilidade de o empregado ter melhores salários, o principal responsável pelo atendimento das suas necessidades vitais e básicas, como a alimentação, o lazer, a saúde, a moradia, a educação, entre outras (FONSECA, 2009).

Assim, o trabalho precisa ser exercido em um ambiente que resguarde a qualidade de vida daqueles que ali trabalham, oferecendo-lhes um ambiente íntegro. Portanto, quando o trabalho é garantido de forma digna ao trabalhador, ele é concretizado como um direito fundamental. Caso não sejam concedidas condições básicas ao empregado, este é lesionado, fato este que gera danos passíveis de indenizações (RONCHI, 2010).

O trabalho, além de garantir a subsistência, propicia ao homem uma efetiva realização, o faz ascender socialmente, desenvolve suas aptidões, avalia suas tendências, dimensiona seus limites. Nas palavras de Martin, *apud* Fonseca, “a maior conquista de nossos tempos foi o reconhecimento da dignidade do trabalho e da dignidade do trabalhador” (FONSECA, 2009, p. 98).

A partir dessa perspectiva, as relações de trabalho também haverão de gozar da proteção que se destina aos trabalhadores e ao meio laboral, porquanto, o trabalho tem “posição privilegiada” de direito fundamental – Art. 1º, IV da Constituição Federal do Brasil – e a existência digna, referida nas cartas Democráticas atuais, está indissolavelmente ligada à valorização do trabalho humano. O ambiente de trabalho saudável é um direito fundamental que respeita a dignidade humana, sendo necessário seguir os padrões de segurança, saúde e higiene, visto que o trabalho digno é aquele realizado em condições dignas (MELO, 2013).

É no ambiente laboral que o ser humano passa a maior parte de sua existência, provê a sua sobrevivência, clama por uma qualidade de vida, e bem assim, por sua integração incondicional nesse mesmo ambiente, daí advindo a importância inquestionável do assunto frente ao ordenamento jurídico (RONCHI, 2010).

Gestores e empregados são cobrados por entregar melhores resultados ao menor custo possível, o que produz um ambiente de trabalho estressante e uma relação de emprego instável, propensa até mesmo à prática do assédio moral.

2.1 CLIMA ORGANIZACIONAL E MOTIVAÇÃO

A cooperação entre as pessoas faz vir à tona a necessidade de se dominar as limitações que limita a atuação isolada de cada um. A necessidade de cooperação entre as pessoas leva a constituírem grupos sociais, um grupo social somente existe em presença da interação entre dois ou mais indivíduos, do desejo e a disposição para cooperar e de objetivos comuns entre eles.

A gestão dos trabalhadores nas organizações produtivas, na perspectiva das relações humanas, também veio se valer dos estudos sobre as necessidades, na medida em que estes permitiam às gerências desenvolver mecanismos de controlá-las e manipulá-las. Controlando as necessidades, manipula-se o desejo, e, satisfazendo-se o desejo, obtém-se um comportamento adequado: este é o resumo da ideologia da gestão do capital.

As tentativas de controle das necessidades pelo capital sobre os trabalhadores tiveram, como suporte, a concepção de Maslow referente a uma hierarquia das necessidades humanas, e foi desenvolvida entre 1940/43 a 1950. A hierarquia das necessidades é ainda hoje considerada importante pelas organizações nos programas de motivação e treinamento gerencial, na medida em que ela se fundamenta nos

pressupostos de que (i) todos os indivíduos são motivados por necessidades, (ii) uma necessidade só pode ser satisfeita se a antecedente tiver sido atendida, (iii) uma vez satisfeitas as necessidades primárias ou de primeiros níveis, pode-se manter as de níveis mais elevados (VERGARA, 2006).

Maslow acreditava que um indivíduo somente poderia buscar a satisfação de uma necessidade se tivesse atendida a que a precede, ou seja, um indivíduo que esteja necessitando de comida ou água, por exemplo, não procurará satisfazer sua necessidade de conhecimento antes de matar a fome e saciar a sede. Para Maslow, os níveis 1 a 4 constituem-se em motivadores baixos ou deficientes, enquanto o nível 5 (e, por suposto, os níveis 5 a 8 considerando o modelo adaptado) são motivadores altos ou desenvolvidos e relativamente difíceis de encontrar (VERGARA, 2006).

Já Herzberg identificou que os motivadores (reconhecimento, promoção, desenvolvimento pessoal, responsabilidade, etc.) estão associados à satisfação no trabalho e produzem desempenho no trabalho, enquanto os fatores de higiene, como salário, condições de trabalho, empregam a segurança, as políticas da empresa, estão associadas à insatisfação. De acordo com a teoria de Herzberg, os fatores extrínsecos não produzem satisfação e desempenho no trabalho, mas sua presença representa uma pré-condição para os motivadores produzirem seus efeitos. A ausência de fatores intrínsecos (motivadores) determina insatisfação e sua presença no trabalho dos funcionários representa uma fonte de trabalho motivação e satisfação (VERGARA, 2006).

Para Carvalho (2009), a aceitação das pessoas propicia um clima de segurança e de confiança que facilita a interação, pois, esta é constituída pelas ações ou reações, voluntárias ou involuntárias, sejam elas com intenção ou não que cada um tem diante de outras pessoas.

A troca de ideias, interação amistosa e colaboração entre pessoas são pontos fundamentais no relacionamento humano. Entretanto, é preciso reconhecer: na maior parte do tempo as pessoas não estão interessadas em “você ou em mim”, senão nelas mesmas, ou naquilo que as afeta, direta ou indiretamente. Os gestores devem reconhecer que os colaboradores, como seres humanos, buscam de alguma forma a realização e que são capazes de se empenhar positivamente no trabalho (RONCHI, 2012).

Clima, da mesma forma como a meteorologia não é algo estático, contudo, muda com frequência, contudo independente da organização o clima é único naquele

lugar, onde pessoas que estão envolvidos criam o clima organizacional no seu dia a dia, participando como atores.

O Clima Organizacional é um indicador do grau de satisfação dos membros de uma empresa, em relação a diferentes aspectos da cultura ou realidade aparente da organização, tais como políticas de Recursos Humanos, modelo de gestão, missão da empresa, processo de comunicação, valorização profissional e identificação das pessoas que integram a empresa (SILVA, 2020, p. 04).

O clima pode ser analisado como um evento relacionado ao comportamento associado com o desempenho e os resultados alcançados pelas organizações, isso pode ainda retratar o grau de satisfação dos colaboradores com as tarefas que empreendem e igualmente com o ambiente de trabalho em si. Para que exista uma organização é preciso que existam objetivos comuns, divisão de trabalho, fonte de autoridade e relações entre as pessoas, bem como uma relação salutar com os líderes e gestores. Tanto as empresas como as pessoas precisam determinar seus objetivos.

A mudança cultural é mais uma questão de evolução e reforço dos elementos culturais conforme Ronchi (2012). Sendo então um processo de construção cultural onde os seus líderes procuram moldar os comportamentos dos seus colaboradores de acordo com valores e crenças da empresa.

Para que o capital humano se desenvolva é de suma importância que as pessoas saibam trabalhar em equipe e para facilitar esse trabalho são necessárias as linhas de comunicação abertas, cooperação, saber executar o que os outros dizem, saber opinar sem ser rude ou tentar se impor. Antes acreditava-se que as relações interpessoais dentro das organizações deviam ser regidas por certa rigidez e um distanciamento emocional, pois achava-se que a empatia e piedade com que se trabalhava era fatores críticos. O distanciamento emocional era tido como necessário para a tomada das decisões duras que os negócios impõem.

Para Berg (2013), assim como o líder deve estar preparado para fazer a crítica, quem recebe também deve estar encarando-a como uma informação indispensável, preciosa, através da qual se deve buscar estar sempre melhorando. Crítico e criticado jamais devem agir como adversários, devem buscar se aliar para solucionar o problema. Outro entrave que pode haver dificultando a potencialização do capital humano diz respeito às diversidades existentes no grupo para que o trabalho flua bem.

Conforme Carvalho (2009), o feedback assume grande importância dentro desse novo contexto globalizado nas organizações, pois é através dele que as pessoas recebem informações essenciais para saberem como estão indo e manter seus esforços nos trilhos. É, portanto, a linha vital da orientação dentro da empresa.

Todos na organização precisam dominar bem a arte do feedback. Problemas de custos relacionam-se com a eficiência, satisfação, produtividade e o clima das pessoas no trabalho, que são fatores influenciados pela maneira com que lhes é dado o feedback, pela forma como se fazem e como recebem críticas (SANTOS; CRUZ, 2019).

Isso interfere na satisfação das pessoas com o trabalho, com as pessoas com quem trabalham consigo mesma e com aqueles perante os quais são responsáveis. Críticas jamais devem ser direcionadas como ataques pessoais, que devem ser evitadas já que causam defensividade e fuga a responsabilidade, dando origem a uma resistência passiva. Se as pessoas na organização não puderem trabalhar juntas, se lhes faltar iniciativa, vinculação ou qualquer outra das competências emocionais, isso acabará prejudicando a inteligência coletiva. As pessoas precisam aprender a agir e no trato e apreciação das pessoas (e mercado) que possuam culturas diferentes, procurando utilizar essa diversidade como aliada na geração de vantagem competitiva (SANTOS; CRUZ, 2019).

Cabe aos líderes procurarem identificar os objetivos organizacionais e ajustar tais objetivos e metas pessoais dos colaboradores com os da empresa. Para a Gestão de Pessoas compreender as principais tendências que surgirão nos próximos anos é tão importante quanto administrar os problemas do dia-a-dia, sendo que as empresas que não se atualizarem e precaverem poderão ser apanhadas de surpresa pelas transformações ocasionando empecilhos para que a empresa reaja de forma eficaz (BERG, 2013).

Nas empresas jovens a mudança cultural é mais uma questão de evolução e reforço dos elementos culturais conforme Carvalho (2009), pois as empresas estão no processo de construção cultural onde os seus líderes procuram moldar a cultura conforme os seus próprios valores e crenças.

A motivação é um dos assuntos mais pesquisados no estudo do comportamento organizacional, pois ter motivação significa ter um desejo por trás de suas ações. Ela é responsável pela persistência de uma pessoa para atingir uma meta. Em Psicologia, motivação é o desejo por trás de todas as ações de um organismo. É uma força interior

que se modifica a cada momento durante toda a vida, onde direciona e intensifica os objetivos de um indivíduo (CARLIN, 2017).

Ao longo dos anos, a motivação tem atraído muitos estudiosos, que tentam compreender as atitudes e os comportamentos dos empregados nas organizações, para que seus desempenhos possam ser previstos e controlados. Com os novos pensamentos, deu-se origem a diferentes teorias e possibilidades de ver a motivação no trabalho. Na maior parte das teorias sobre motivação está a interação entre a situação, as necessidades e as forças impulsoras dos indivíduos (OLIVEIRA, 2013).

A troca de ideias, interação amistosa e colaboração entre pessoas são pontos fundamentais no relacionamento humano. Entretanto, é preciso reconhecer: na maior parte do tempo as pessoas não estão interessadas em você ou em mim, senão nelas mesmas, ou naquilo que as afeta, direta ou indiretamente (BÜHLER; SIILVA, 2010).

Os gestores devem reconhecer que os colaboradores, como seres humanos, buscam de alguma forma a realização e que são capazes de se empenhar positivamente no trabalho. Para Berg (2013), assim como o líder deve estar preparado para fazer a crítica, quem recebe também deve estar encarando-a como uma informação indispensável, preciosa, através da qual se deve buscar estar sempre melhorando.

Crítico e criticado jamais devem agir como adversários, devem buscar se aliar para solucionar o problema. Outro entrave que pode haver dificultando a potencialização do capital humano diz respeito às diversidades existentes no grupo para que o trabalho flua bem (GONÇALVES, 2009).

3. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O período inicial da Revolução Industrial o que se pode constatar não foi propriamente uma revolução no operariado, com direitos que lhes garantisse uma maior comodidade e vivência digna; na verdade, este primeiro período não passou de uma “reescravidão” do trabalhador assalariado que era subjugado ao cumprimento de uma série de condutas abusivas, tais como, salários baixíssimos, jornadas de trabalho excessivas, ambiente de trabalho insalubre e perigoso, dentre outros.

O trabalhador não passava de um simples meio de produção inserido na planilha de custos de seu patrão. Diante deste desrespeito à dignidade do trabalhador começava a existir a preocupação com a necessidade de uma intervenção do estado nas relações de trabalho entre colaborador e empregador e com esta intervenção que o trabalhador passa a se proteger jurídica e economicamente do arbítrio dos detentores dos meios de produção (NASCIMENTO, 2018).

Para intervir o Estado começou a criar normas de proteção ao trabalhador com o intuito de se coibir várias condutas atentatórias à dignidade deste último, garantindo-se, assim, um mínimo de direitos básicos no trato laboral. Referidas normas, quanto à forma, foram criadas como leis ordinárias, e, posteriormente, como normas constitucionais (REZENDE FILHO, 2013).

Pois bem, não apenas na esfera biológica, ambiental, antropológica e espiritual, mas também na esfera da psique, do emocional e medicinal, nas diversas relações interpessoais, em especial, no trabalho, ao percorrer a história e a evolução do homem e seus sistemas de economia, do surgimento da mais valia e seu desenvolvimento, do capitalismo e da globalização (REZENDE FILHO, 2013).

Desde o fim da escravidão, o mundo do trabalho e sua regulação sofreram grandes transformações, influenciados pela evolução nos sistemas produtivos e pelos impactos ocasionados pelo capitalismo. A globalização, a expansão da tecnologia e da comunicação e o aumento da competitividade alteraram a forma como a relação de emprego é gerida (NASCIMENTO, 2018).

O assédio moral na relação de emprego é uma das faces mais perversas desse novo cenário, pois viola os direitos de personalidade do empregado, atingindo a sua dignidade como indivíduo. Além disso, traz inúmeras consequências para a sociedade, pois os danos físicos e psicológicos produzem impactos jurídicos, econômicos e sociais (HIRIGOYEN, 2014).

O Assédio Moral é humilhante da alma, da dignidade e honra da pessoa, de maneira que a pessoa quando está sob o domínio psicológico e social do assediador, passa a ter sua vida profissional uma prisão, de tal forma que, associadamente ao dependente químico, a pessoa assediada somente consegue sua libertação quando quer, encarando a situação de cabeça erguida, de forma que não deixa sua moral, seu psicológico, seu físico ser abatido, percebendo por si mesmo as afrontas e as transgressões (HIRIGOYEN, 2014).

Quando, em se tratando de espécie, o ser humano “evolui”, adquirindo as novas características como a poli funcionalidade, e já habituado à constante transformação e readaptação aos moldes do cenário econômico mundial, ele passa a ser aquilo a que se presta como o melhor e mais adequado para a empresa, esquecendo-se de si mesmo e interagindo com o *modus operandi* do ambiente de trabalho a ponto de sua essência ser apropriada e extirpada em função do vestir a camisa (NASCIMENTO, 2018).

Forjada na globalização, nas metas de mercado a serem atingidas, no aumento da produtividade e competitividade de mercado, resultando o ambiente de trabalho em um verdadeiro nicho de problemas sociais, afetando a saúde mental do trabalhador de maneira a surgirem doenças psicossomáticas e conseqüentemente físicas, que levam o indivíduo ao estado de total frustração, a queda da autoestima, o afloramento do sentimento de incompetência profissional, o decréscimo da taxa de imunidade, a abstenção dos direitos trabalhistas, inclusive os indisponíveis e o crescimento constante de uma “competição” interna entre os próprios colegas de trabalho, fazendo-se imperar o individualismo egocêntrico e maquiavélico, assim apresenta-se o Assédio Moral (PRATA, 2014).

Em princípio, o assédio moral no trabalho segue um processo, relativamente, lento e gradual. Há primeiro uma má organização do trabalho e gerentes mal preparados, o que proporciona um ambiente laboral estressante. O estresse, por seu turno, desencadeia um sentimento de frustração no quadro funcional. Frustrados, os assalariados tendem a buscar alguém para levar a culpa por este sentimento (bode expiatório). A vítima, quase sempre, é alguém que se diferencie da média do grupo, o que facilita a catalisação do sentimento negativo contra um só indivíduo (PRATA, 2014).

Não havendo uma intervenção pronta da direção da instituição para abortar o processo de violência no trabalho ainda no seu nascedouro, ele se inicia através das

diferentes estratégias de ataque. Normalmente, elas começam de forma sutil e velada e vão recrudescendo até que a própria vítima – desestruturada física e emocionalmente – “dê motivos” para a sua exclusão do universo profissional. Segundo a clássica definição de Heinz Leymann, as ações de assédio devem ocorrer com frequência (pelo menos uma vez por semana) e por um longo período (ao menos seis meses) (HIRIGOYEN, 2014).

Para Hirigoyen (2014), o assédio moral pode ser configurado como uma violência simbólica, que se manifesta de maneira sutil, em que um indivíduo busca destruir outro por meio de um processo contínuo e confuso de violência psicológica.

Em apoio a este entendimento, encontra-se a posição do insigne Amauri Mascaro Nascimento (2018, p. 480): “A diferença de agressão moral e assédio moral, considerando-se tal definição, está na reiteração da prática que configura esta última, e no ato instantâneo que caracteriza aquela”.

Prata (2014), no entanto, entende que há casos excepcionais nos quais uma só agressão pode ser encarada como um ato de assédio moral no trabalho, ou seja, quando há uma violência física ou sexual contra o alvo do ataque. Assim, a imposição de tratamento psiquiátrico à vítima, a abordagem sexual, o estupro, os atos libidinosos ou a lesão corporal poderiam, em tese, configurar o assédio moral no trabalho.

À medida que a difamação ganha repercussão no local de serviço os ataques tendem a recrudescer, inclusive os companheiros mais próximos das vítimas são aliciados pelo agressor, manipulando-se os temores mais íntimos dos seus colegas. Se o sujeito passivo reage à insinuação isso só piorará as coisas, mais do que em outros tipos de fofocas (HIRIGOYEN, 2014).

O Assédio Moral, pelo que se pode afirmar ser a exposição do ser humano às situações constrangedoras, de coações psicológicas, humilhações, de forma sistemática, frequente e necessariamente prolongada, ainda que subliminar, sutil, porém sempre com o mister de destruir o espírito de comunhão e camaradagem, de coleguismo, os laços de amizade, o contato diário com os próximos, de destruir, individualmente, a reputação e dignidade do ser, perturbando o exercício pleno dos trabalhos até finalmente conseguir a fuga desta pessoa do emprego (PRATA, 2014).

Por seu turno, a Comissão de Normas do Trabalho do Québec, Canadá, baixou o *Act respecting labour standards*, segundo o qual um único ato grave de abuso moral, que tenha efeito duradouro sobre o trabalhador, no que tange à sua dignidade ou quanto à sua saúde física ou psíquica, pode constituir-se em assédio moral (OLIVEIRA, 2013).

Ressalte-se que o assédio moral poderá gerar um dano indenizável tanto na esfera moral, como na patrimonial, eis que, além de agredir a dignidade profissional do empregado, a conduta patronal abusiva poderá implicar no desvio ou rebaixamento funcional, com conseqüente redução salarial e prejuízo econômico.

3.1 EFEITOS DO ASSÉDIO MORAL

A ocorrência do assédio moral no ambiente de trabalho produz efeitos nefastos que não se limitam à saúde e à vida profissional e social do assediado, mas que da mesma forma refletem na situação econômica da empresa e no próprio Estado.

O assédio moral é um fenômeno destrutivo, que acarreta problemas psicológicos que podem passar a fisiológicos, em situações extremas: agressões; tentativas de suicídio (HIRIGOYEN, 2014).

As violências psíquicas ocasionam enfermidades diversas na saúde mental do empregado, como, por exemplo, a síndrome de Burnout. As normas de segurança e medicina do trabalho são instrumentos jurídicos extremamente importantes para a concreta e efetiva proteção à saúde do empregado. Todavia, ainda não são suficientes para impor uma conduta de não fazer (negativa) por parte de empresas que ultrapassam os limites do exercício legal do poder empregatício para humilhar e agredir seus empregados (NASCIMENTO, 2018).

O assédio moral na empresa manifesta-se por meio de comportamentos que atingem o direito de personalidade do empregado, produzindo danos de ordem física ou psíquica, colocando em perigo o emprego do trabalhador ou degradando o ambiente de trabalho (PRATA, 2014).

Os danos suscitados na vítima podem ser de ordem corpórea ou psicológica, podendo em algumas situações, afetar de forma direta a completude moral do trabalhador, e assim comprometer com o desenvolvimento da sociedade industrial. Isso está cada vez mais complexo e perigoso, pois os danos propiciam a reflexão com lesões as vítimas e não com a sua fonte, o ato ilícito.

3.2 FASES DO ASSÉDIO

A primeira fase é a dos incidentes críticos, ou seja, a fase em que a situação desencadeante do assédio moral está somente na esfera do conflito, uma bronca, um desacordo entre pessoas, que em um determinado momento adquire maior proporção.

Um conflito que teve sua gênese de forma pontual passa a crescer. Esta primeira fase normalmente é de pouca duração, sendo que esta primeira fase por si só não constitui precisamente o assédio moral (MARTINS, 2017).

Na segunda fase é onde ocorre as taxações, críticas e censuras. No assédio pode abranger certos comportamentos que, em outras circunstâncias, não representariam essencialmente uma agressão, nem o objetivo de excluir ou expulsar alguém. Contudo esta fase do assédio se amplifica por meio de condutas reiteradas, por um extenso lapso de tempo e com intentos hostis, podendo ser empregado para censurar ou condenar alguém no grupo (MARTINS, 2017).

Tais comportamentos externam uma intencionalidade cruel com o fito de prejudicar a outrem, penalizá-lo, atormentá-lo psicologicamente, utilizando para isso um tipo de domínio agressivo. A terceira é a fase da intervenção da empresa. É quando a organização passa saber da existência da problemática (MARTINS, 2017).

A quarta é a fase das análises inexatas. Se o assediado, busca ajuda qualificada corre-se o risco de que esses profissionais possam apreciar de forma errônea a situação, pois, muitas vezes, não há formação suficiente para investigar situações sociais que se originam na própria organização em que o paciente trabalha (PRATA, 2014).

É que nesta fase tem-se o risco é que o indivíduo seja marcado com um diagnóstico incorreto como paranoia, transtorno maníaco-depressivo, desajuste de personalidade. Isso pode destruir a vítima, sua carreira profissional e, desse modo, impedir ou dificultar sua reabilitação profissional (PRATA, 2014).

A quinta fase é onde propriamente dito ocorre à exclusão do trabalhador na vida laboral. Esta última fase finda com o assediado abandonando seu emprego, muito possivelmente depois de ter passado por muitos e prolongados momentos licenciado do ambiente de trabalho (MARTINS, 2017).

Neste momento o assediado não consegue resistir ao assédio, sente-se desassistido pela organização e em alguns casos erroneamente diagnosticados pelo psicólogo ou psiquiatra recorre ao isolamento profissional e social e, não tendo alternativa, ou chance na organização decide pedir demissão.

3.3 INTENÇÃO DE ASSEDIAR

O assédio moral provoca quase sempre a retirada da vítima do mundo do trabalho, mas não se pode afirmar, necessariamente, que este seja o objetivo do

assediador: A demissão ou a despedida da vítima podem ser até mesmo apenas as consequências indesejadas e não o escopo deliberado (PRATA, 2014).

Até mesmo porque se trata de uma intenção ou sentimento, cuja prova, pela sua própria natureza, é difficilíssima. Basta, portanto, que a vítima prove a existência dos atos de perseguição do assediador, o desejo de assediar fica assim presumido, bem como a assunção do risco de bani-la do mercado de trabalho (MARTINS, 2017).

O processo de gerenciamento da diversidade cultural nas organizações é um grande desafio para os gestores que visam à competitividade organizacional, em especial para psicólogos organizacionais que diante dessa demanda, precisam atuar na resolução de conflitos e também planejar estrategicamente a captação e a capacitação das pessoas que darão suporte a essa nova realidade. Para Hirigoyen (2014), o assédio moral implica em dificuldades em lidar com as diferenças, as quais podem ser originárias da diversidade cultural. Logo, a gestão da diversidade nas organizações torna-se necessária para prevenir o assédio.

As atitudes de assediar têm o intuito, antes de tudo, a rebaixar ou se livrar dos colaboradores que não estão sintonizados com a empresa. Para que o grupo seja uniforme, busca-se “esmagar” aquele que não está apto, aniquila-se qualquer especificidade, seja de caráter, comportamento, sexo, raça, religião, naturalidade, costumes e até de pequenos atos de higiene (PRATA, 2014).

Em algumas situações administrativas onde o superior manipula ações administrativas de forma desleal deliberada. Apresentam-se como exemplo, as fusões em que, com intuito de não causar demissões, dois colaboradores são colocados em um mesmo cargo. Embora ninguém declare nada, começam as intrigas, e com ou sem razão, que um produz mais ou menos que outro que no caso do outro ele não se adaptou.

3.4 OS PREJUÍZOS PARA A EMPRESA

A ordem econômica brasileira, por força de disposição constitucional, fundamenta-se na valorização do trabalho, de forma a assegurar a dignidade do trabalhador, observando, entre outros, o princípio da função social da propriedade (MARTINS, 2017).

Assim, o exercício do direito de propriedade, dentro do estabelecimento empresarial, deve consolidar os valores fundamentais da democracia brasileira. Desse modo, ainda que a livre iniciativa constitua um dos princípios fundamentais da

República Federativa do Brasil, ela não é absoluta e deve se harmonizar com os demais preceitos constitucionais (PRATA, 2014).

Um dos fatores de custo para a empresa está relacionado à rotatividade dos colaboradores existente em ambientes agressivos e pouco cooperativos, uma vez que, o desligamento do colaborador vitimado pelo assédio demanda a sua substituição de forma imediata, o que acarreta custos com processos seletivos e treinamento de novos colaboradores (PRATA, 2014).

Outro ponto relevante nos efeitos econômicos do assédio moral em relação à empresa é no tocante às ações regressivas ajuizadas pela Previdência Social. Quando ocorre acidente de trabalho ocasionado por negligência do empregador em relação ao cumprimento das normas referentes à saúde e segurança do colaborador, o empregador pode ser reclamado judicialmente para celebrar o ressarcimento aos cofres públicos dos gastos com os benefícios previdenciários pagos ao segurado ou beneficiários (PRATA, 2014).

Por isso o direito fundamental à sadia qualidade de vida não se resume apenas às dependências físicas do empregador, mas abrange também os locais onde o empregado esteja sob controle do empregador, direta ou indiretamente, como é, por exemplo, o caso dos motoristas de caminhões, que permanecem longe da sede da empresa, mas estão à disposição do empregador nas 24 horas do dia, longe da família, e correndo risco de morte nas estradas brasileiras.

4. QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO

As organizações de trabalho compreendem, em termos de suas dimensões de análise, aspectos referentes à estrutura (sistema de planejamento, de medição, de recompensas, os mecanismos de controle, os relacionamentos de subordinação), à dimensão pessoal dos trabalhadores inseridos na organização e aspectos relacionados às práticas informais que unem as pessoas por meio de um sistema de valores que vão formar a cultura organizacional.

Em todas as dimensões, o comportamento humano está presente, de alguma forma, e pode facilitar ou, por outro lado, prejudicar seus processos, como por exemplo, o processo de implementação de um programa de qualidade de vida no trabalho (FORNO; FINGER, 2015).

Os dirigentes das organizações, em relação aos indivíduos que as constituem, tradicionalmente não objetivaram compreender suas características, conceituá-los ou entender sua relação com a eficiência e eficácia organizacional. No tocante à eficácia, Ronchi (2010) demonstra que devem ser considerados alguns elementos centrais: metas, recursos, clientela, comunidade e, talvez o principal, o pessoal. Ao ignorar o indivíduo, como consequências surgem contradições entre a teoria e a prática nas organizações.

E também uma distância entre discurso e prática do que seria bem-estar das pessoas na organização. Em complemento à discussão sobre a distância entre o real e o ideal nas organizações de trabalho (BÜHLER; SIILVA, 2010).

Sabe-se que o ambiente laboral é considerado uma extensão do lar do trabalhador e, por tal razão, ainda mais lhe é imperioso garantir um ambiente externo saudável e em condições para a efetiva fruição de períodos de descanso e de lazer, além de momentos de ginástica laboral nas próprias empresas. De fato, o trabalhador passa boa parte de seu tempo dedicado ao serviço. Além do mais, nos últimos quinze anos, aproximadamente, tem-se constatado ser o trabalhador infestado de artefatos tecnológicos que contaminam inclusive o seu tempo que deveria ser de descanso (RONCHI, 2010).

Um marco para os estudos da qualidade da vida no ambiente de trabalho são as contribuições de Richard Walton, na década de 1970. A Qualidade de Vida no Trabalho – QVT foi colocada como um conceito baseado na humanização do trabalho e responsabilidade social da organização, ampliando conceitos atuais, para trabalho e espaço de vida e envolvendo também o entendimento das necessidades e aspirações do

indivíduo, por meio da reestruturação do desenho dos cargos e outras e novas formas de organizar o trabalho, formando equipes autônomas e melhorando o meio organizacional (BÜHLER; SIILVA, 2010).

O enfoque empregado conforme Nascimento (2018) tende a exagerar nos limites da empresa e visam controlar ou fiscalizar fatores que particularizam os ambientes voltados à tecnologia, psicologia, com o objetivo o bem-estar geral para o trabalhador.

A qualidade de vida no contexto de trabalho como uma maneira de pensar as pessoas, de pensar o trabalho e as organizações, é observada tanto no impacto do trabalho sobre as pessoas e a efetividade da organização como a participação do trabalhador na solução de problemas organizacionais e nas tomadas de decisões (RONCHI, 2010).

A própria ideia de qualidade de vida já pressupõe consciência de cada uma das pessoas, de que são responsáveis pela própria saúde e a ideia de que os membros da organização são corresponsáveis no sentido de promover ações que facilitem as pessoas a exercerem tal responsabilidade (CORREIA, 2016).

A qualidade de vida está, de maneira direta, associada às perspectivas pessoais e aos projetos de vida que são nutridos pelos colaboradores. Assim sendo, a Qualidade de Vida tem componente de grande importância impalpável e individual, posto que irá depender da representação de cada indivíduo acerca da realidade social que o cerca (RONCHI, 2010).

Para a busca da efetiva “sadia qualidade de vida”, portanto, assim como ocorre com os direitos da personalidade, deve-se adotar uma nova perspectiva sobre a sua natureza jurídica, ou seja, não mais baseada como mero direito subjetivo, assim entendido como um poder atribuído à vontade individual enraizada à tutela das relações patrimoniais dos códigos oitocentistas (CORREIA, 2016).

A “sadia qualidade de vida”, por consonância, não é uma opção ou uma faculdade renunciável à mercê da vontade individual, mas, sim, uma situação subjetiva que assegura ao trabalhador uma vida digna e inviolável (NASCIMENTO, 2018).

Implantar nas organizações a consciência de que a qualidade de vida no trabalho é importante não só para os trabalhadores como também para a rentabilidade dos negócios implica, se for o caso, processar mudanças nos processos de trabalho, mas, principalmente, no comportamento das pessoas (BÜHLER; SIILVA, 2010).

Forno; Finger (2015) consideram que novos conceitos, em virtude das mudanças que acarretam, ocasionam alterações no processo produtivo e nas atividades rotineiras no sentido de integrar as pessoas às novas concepções, interferindo, desta forma, nos comportamentos, posturas ou atitudes.

Os responsáveis pelas organizações, com tais modificações, passam a ter, além da produtividade e eficiência organizacional, outras missões como a satisfação das necessidades fisiológicas, de segurança, sociais, de estima e de realização das pessoas que delas dependem, assistência à saúde de funcionários e familiares, oferta de cursos, desenvolvimento de planos de aposentadoria, ou seja, ao ajustar suas funções sociais assumem papéis que não eram de sua responsabilidade (CORREIA, 2016).

Desenvolver ações que facilitem a QVT e possibilitem que a organização de trabalho seja um ambiente considerado saudável para os indivíduos passa a ser uma tarefa importante para os membros da organização (NASCIMENTO, 2018).

A qualidade de vida no trabalho, segundo Nascimento (2018), envolve mais do que apenas os aspectos físicos ou tecnológicos. A partir da implantação da QVT, pelo seu conteúdo “sociopsicológico”, são propiciadas mudanças tanto na cultura quanto no clima organizacional que, conseqüentemente, têm relação com a produtividade e satisfação dos trabalhadores, envolvendo os aspectos comportamentais e emocionais.

O preparo adequado de chefias, gerências e trabalhadores em geral, a educação para a qualidade de vida, que podem ser vistos como atividades do psicólogo na organização, são fundamentais para a eficiência desses processos de mudança da cultura (BÜHLER; SIILVA, 2010).

Para Carvalho (2009), a aceitação das pessoas propicia um clima de segurança e de confiança que facilita a interação, pois, esta é constituída pelas ações ou reações, voluntárias ou involuntárias, sejam elas com intenção ou não que cada um tem diante de outras pessoas.

As alterações pelas quais passa a sociedade com o avanço das novas tecnologias implicam em riscos antes desconhecidos e em diversos impactos ambientais, cujos resultados também não são inteiramente conhecidos e estudados, o que impõe o aprofundamento no estudo acerca do meio ambiente, porquanto este constitui um bem que interessa a cada ser humano, já que sua destruição pode significar a destruição da própria vida na terra e ao mesmo tempo, de interesse de todos, já que os efeitos da poluição ambiental, por via de regra, não respeitam fronteiras e atingem a todos de forma indistinta (RONCHI, 2010).

Apesar dos avanços tecnológicos em relação a veiculação das informações e pesquisas, é preciso admitir que ainda acontecem erros técnicos-científicos. O processo de benchmarking entre os profissionais que atuam nas áreas de prevenção à saúde, segurança, meio ambiente, propicia a criação de uma maneira global as informações aos envolvidos, na tentativa de propor alternativas mais adequadas para as atuais condições de trabalho.

4.1 SAÚDE OCUPACIONAL E AMBIENTE DE TRABALHO

O modelo de saúde ocupacional, centrado no meio ambiente do trabalho e na coletividade de trabalhadores, propunha uma abordagem interdisciplinar da saúde, envolvendo equipes multiprofissionais para intervirem nos locais de trabalho, visando ao controle dos riscos ambientais (NIU, 2010).

O SUS reviu essa organização através da instituição de unidades de saúde em todos os municípios brasileiros (capilaridade) e o atendimento de trabalhadores do serviço público e privado (universalidade). Pouco tempo depois, em 17 de março de 1992, o Brasil ratificou a Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), através do Decreto nº 2, de 17 de março de 1992, cujo tratado versa sobre saúde e segurança dos trabalhadores e prevê a adoção de políticas nacionais de saúde e trabalho e o desenvolvimento de ações pelos governos e empresas visando à melhoria das condições de trabalho (VASCONCELLOS; AGUIAR, 2017).

Nesse encaixo, para efetivar tal compromisso perante a OIT o Brasil instituiu a Política Nacional de Saúde no Trabalho (PNSST), através do pelo Decreto n 7.602, de 7 de novembro de 2011, visando à promoção da saúde, à melhoria da qualidade de vida do trabalhador e à prevenção de acidentes e danos relacionados ao trabalho por meio da eliminação ou redução dos riscos labor-ambientais. Assim sendo, a PNSST encontra-se assentada nos seguintes princípios: universalidade, diálogo social, integralidade e precedência das ações preventivas às reparatorias ou assistenciais (MIESSA; CORREIA, 2014).

No tocante ao campo da saúde do trabalhador, antes da criação do SUS todos os assuntos relacionados à Política Nacional de Saúde no Trabalho (por exemplo, redução de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais) eram tratados no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego e da Previdência Social (VASCONCELLOS; AGUIAR, 2017).

Segundo Miessa; Correia (2014), uma definição do direito à saúde deve ser real ou potencialmente “garantizável” para que seja exigível. Significa dizer que as ações que compõem a política de saúde devem necessariamente se traduzir em atos normativos para que seja possível cobrá-las do Estado, porém, antes disso, elas também exigem participação popular e democrática, sob pena de não se alcançar a real e justa noção de saúde. Para ser garantida, além de considerar a vivência e o conhecimento dos trabalhadores sobre a atividade, deve a noção de saúde se atentar aos aspectos psicofísicos do meio ambiente do trabalho.

Somente a partir disso é possível fazer uma leitura do que é saúde em determinado contexto e atividade, sendo esse o primeiro passo para se pensar em intervenções eficazes, tanto para o afastamento dos riscos laborais como para a promoção de saúde no trabalho (VASCONCELLOS; AGUIAR, 2017).

Os danos advindos ao meio ambiente do trabalho, assim como os demais danos ao meio ambiente de caráter moral ou patrimonial, possuem uma dimensão difusa e, de modo reflexo, uma dimensão individual. Aqueles constituem os danos ocasionados à sociedade ou determinada coletividade e estes, os produzidos em relação ao indivíduo (ALMEIDA; LIMA, 2018).

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, criada por meio do Decreto-Lei 5.452, de 01.05.1943, unificou a legislação trabalhista existente no Brasil à época. Posteriormente, a Lei 6.514 de 22.12.1977, altera o Capítulo V, do Título II, da CLT, que trata especificamente da Segurança e Medicina do Trabalho, trazendo disposições que representam um avanço na prevenção e proteção do trabalhador no ambiente de trabalho (VASCONCELLOS; AGUIAR, 2017).

O ambiente de trabalho deveria ser visto não somente em seus aspectos de segurança física, ergonômica ou biológica, para que as condições previstas nas NR 15 e NR 16 da Portaria 3214/78 sejam neutralizadas ou eliminadas. Considerando o conceito de saúde da OMS como o completo bem-estar psíquico, mental e social, e não apenas a ausência de distúrbios ou doenças, esta seria a condição a ser buscada: o favorecimento de um ambiente de trabalho em que a saúde integral fosse possibilitada (RONCHI, 2010).

A proteção à saúde do trabalhador brasileiro prioriza os aspectos físicos, químicos e biológicos do ambiente de trabalho como fatores de risco à sua saúde. Entretanto, a reestruturação produtiva trouxe novos contornos às relações de trabalho, delineando novas formas de organização, pautada em políticas e práticas de gestão de

peças, que priorizam a produtividade e o alcance de metas, muitas vezes alheias aos limites físicos e psíquicos do trabalhador, resultando na anulação da subjetividade do trabalhador e, não raro, provocando doenças (GOMEZ; VASCONCELLOS; MACHADO, 2018).

Sabe-se que a eliminação total dos ambientes e atividades insalubres, perigosas ou penosas é tarefa impossível; no entanto, o empregador, o legislador e demais responsáveis a minimização ou eliminação do risco, não por meio do uso dos equipamentos de proteção individual, mas sim por meio de mudanças de processo e redução de jornada (SILVA, 2011).

A Comissão Tripartite Permanente Paritária (CTPP) de Segurança e Saúde no Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), aprimorou a NR-17, que se refere a ergonomia do ambiente de trabalho, numa comissão realizada em Brasília, em 2006, com objetivo de melhorar a qualidade do ambiente e da função exercida pelo trabalhador. Fica garantida a prevenção de doenças ocupacionais, por meio da melhoria da ergonomia nos postos de trabalho, organização e mobiliário. A norma agora tem um capítulo que obriga as empresas a oferecer treinamentos e informações sobre os riscos das atividades (GOMEZ; VASCONCELLOS; MACHADO, 2018).

Os ergonomistas colaboram para o projeto e apreciação de tarefas, trabalhos, produtos, ambientes e sistemas, com o objetivo de fazê-los harmonizáveis com as necessidades, competências e limitações dos indivíduos. Assim, a ergonomia tem a ver com adaptar o local de trabalho ao homem, bem como o homem ao local de trabalho. No entanto, é preciso observar também as necessidades mentais e emocionais do trabalhador (SILVA; LUCAS, 2009).

A ergonomia brasileira teve sua gênese a partir da disseminação mundial dessa ciência e, a partir de então, passou a ter uma posição de grande relevância no âmbito internacional, especialmente no âmbito latino-americano (SILVA; LUCAS, 2009).

A revalorização do ser humano somente pode ser alcançada com base no solidarismo, na função social da empresa e no princípio da dignidade da pessoa humana, e o ressurgimento da necessidade de se valorizar os direitos de segunda dimensão, a qualidade de vida do trabalhador é um dos escopos da efetividade das relações sociais, sendo certo que o ambiente do trabalho tem sua parte de influência.

4.2 CORONAVÍRUS E MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

A pandemia que assola o mundo no tempo presente exige, dada a sua alta transmissibilidade, medidas céleres de todo o Poder Público, bem como uma discussão da academia sobre o tema, o que contribuiu para que seja dada uma visão geral à população e aos profissionais da área de saúde sobre a mudança do panorama mundial.

Em pouco tempo, o mercado mudou, colapsou em vários setores, e a impossibilidade de exercício das relações sociais mínimas se fez presente, como não podia ser diferente. A adversidade da Pandemia COVID-19 trouxe sofrimento ao povo brasileiro, mas também a evidenciação das falhas e deficiências em diversas áreas essenciais: saúde, educação, segurança pública e defesa civil (TEIXEIRA et al., 2020).

No Brasil, a pandemia impôs ao Estado a adoção de medidas urgentes de socorro às vítimas e contenção do vírus, atingindo diretamente as relações jurídicas nas mais variadas áreas, emanando questionamentos que afetam o cotidiano da vida do país, e que precisam ser resolvidos pelo Direito. A crise sanitária gerada pela pandemia demonstrou que a Ciência Dogmática do Direito é una, na medida em que todas as esferas, em maior ou menor grau, foram “infectadas” pelo COVID-19. A presente obra se propõe a refletir, a partir do tripé “Saúde, Judicialização e Pandemia”, sobre os efeitos da pandemia para o mundo jurídico (MASCOLA; GRAHAM; FAUCI, 2021).

Vive-se tempos de guerra, um momento muito grave para o Brasil e para o mundo, em razão da propagação da COVID-19, doença causada pelo vírus Sars-Cov-2, de transmissão rápida e silenciosa, que é letal para algumas pessoas (em especial para idosos e portadores de algumas doenças), mas assintomático em outras. Essa particularidade da sua transmissão vem impondo ao poder público não apenas o tratamento dos doentes, mas também o estabelecimento de rígido controle sobre o comportamento da população e a reestruturação do sistema de saúde para enfrentamento de desafio nunca antes imaginado (CAMPOS, 2020).

As duas principais medidas adotadas nesse contexto são a testagem em massa e o isolamento (ou distanciamento) social. Porém, como a primeira dessas medidas supõe o conhecimento de requisitos técnicos que ainda não estão plenamente disponíveis no Brasil, concentra-se no isolamento social, empregado em todo o mundo com o propósito de retardar o avanço da pandemia e, com isso, de minimizar os seus efeitos sobre os sistemas de saúde. O isolamento auxilia no chamado “achatamento da curva”, ou seja, na retenção da progressão exponencial do vírus que resultaria no colapso do sistema de saúde (CAMPOS, 2020).

Porém, a eficácia da sua adoção também demanda dos governos a concepção e implementação de políticas públicas de atendimento voltadas à coletividade, que criem as condições necessárias a que os cuidados médico-hospitalares cheguem ao maior número possível de pessoas e, sobretudo, àquelas que mais necessitam de tratamento (CAMPOS, 2020).

O problema que se coloca, no caso brasileiro, é que no Brasil o controle jurisdicional das políticas públicas de saúde é marcado por lógica diametralmente oposta, que parece resultar de problemas sistêmicos na Administração Pública e da desconfiança dos administrados em relação às decisões dos gestores, e que contaminou os órgãos de controle e, também, o próprio Poder Judiciário. Com efeito, em razão dos naturais dificuldades enfrentadas pelo poder público para fazer frente às demandas de um sistema de saúde que o constituinte determinou universal, é prática corrente no país a propositura de ações judiciais para o acesso individual a prestações de saúde pública, como, por exemplo, o fornecimento de medicamentos, a marcação de consultas, exames e cirurgias e a disponibilização de leitos em hospitais e unidades de terapia intensiva (CAMPOS, 2020).

Apenas para se ter uma ideia concreta do efeito desta prática nas primeiras semanas da crise da COVID-19, foram ajuizadas inúmeras ações solicitando a manutenção ou a marcação de cirurgias eletivas; nas quais o poder público teve de defender a adoção de medidas contra a COVID-19 como prioritárias; à consideração (por exemplo) de que elas (cirurgias eletivas) precisam ser realizadas em outro momento, pois, em tempos de guerra, a prioridade é o combate do inimigo (CAMPOS, 2020).

Oriundo de múltiplas procedências, o vírus que paralisa o mundo mata sem marcar hora e reitera seu poder no cenário global. Adverte que suas investidas se repetem. Isso já ocorreu com outras pestes. Por exemplo, com a gripe espanhola (1918 a 1920) nascida nas turbulências econômicas após a Primeira Guerra Mundial. Com a asiática (1957 e 1958), com a gripe chamada de Hong Kong (1968 a 1970) e com a febre hemorrágica boliviana (1959/1990), vulgarmente apelidada de Tifo Negro. Choques do petróleo e o fim da guerra fria seguido de transformações da indústria bélica nos anos 1990, ambos coincidiram com o Tifo Negro (MASCOLA; GRAHAM; FAUCI, 2021).

A primeira indagação se prende no tocante a seara trabalhista e em relação à natureza ocupacional da enfermidade, o que impõe, de proêmio, averiguar em que

consiste esse tipo de enfermidade e o modo como trabalho contribui ou não para a sua deflagração. Para tanto, necessariamente há de revolver-se a regra prevista no artigo 20 da Lei 8.213/1991, segundo a qual as doenças ocupacionais são subdivididas em doenças profissionais e doenças do trabalho (FELICIANO; EBERT, 2021).

A questão, contudo, é mais ampla, complexa e não se limita a investigar a natureza ocupacional da enfermidade, considerando o alcance do conceito de acidente do trabalho previsto na citada Lei que, ao tratar dos chamados “acidentes do trabalho por equiparação”, inclui a doença proveniente de contaminação acidental (artigo 21, III8) e, ao se referir ao grupo de doenças que não são consideradas como do trabalho, menciona a “doença endêmica” (FELICIANO; EBERT, 2021).

As medidas para proteger os trabalhadores da exposição e infecção pelo SARS-CoV-2, o vírus que causa a Doença por Coronavírus 2019 (COVID-19), dependem do risco de exposição. Esse risco varia de acordo com o tipo de trabalho que está sendo executado, o potencial de interação (prolongada ou não) com as pessoas e a contaminação do ambiente de trabalho.

Os empregadores devem adotar estratégias de prevenção e controle de infecção com base em uma avaliação completa dos perigos no local de trabalho, usando combinações adequadas de controles administrativos e de engenharia, práticas de trabalho seguras e equipamento de proteção individual (EPI) para evitar a exposição dos trabalhadores. Alguns padrões que se aplicam à prevenção da exposição ocupacional ao SARS-CoV-2 também exigem que os empregadores treinem os trabalhadores em elementos de prevenção e controle de infecções, incluindo EPI.

Para todos os trabalhadores, independentemente dos riscos de exposição específicos, é sempre uma boa prática:

- Usar coberturas faciais (máscaras), no mínimo, sempre que estiver perto de colegas de trabalho ou do público em geral. Dependendo do local de trabalho a N95 pode ser indicado.
- Frequentemente, lavar as mãos com água e sabão por pelo menos 20 segundos. Quando o sabão e a água corrente não estiverem disponíveis imediatamente, use um desinfetante para as mãos à base de álcool com pelo menos 60% de etanol ou 70% de isopropanol como ingredientes ativos e esfregue as mãos até que sequem.
- Evitar tocar seus olhos, nariz ou boca com as mãos sujas.

- Praticar a boa etiqueta respiratória, incluindo cobrir tosses e espirros ou tossir / espirrar em seu cotovelo / manga superior.
- Evitar contato próximo (dentro de 6 pés por um total de 15 minutos ou mais em um período de 24 horas) com pessoas que estão visivelmente doentes e praticam o distanciamento físico com colegas de trabalho e o público.
- Fique em casa se estiver doente.
- Reconheça os fatores de risco pessoais. De acordo com os Centros de Controle e Prevenção de Doenças (CDC) dos Estados Unidos , certas pessoas, incluindo adultos mais velhos e aqueles com doenças subjacentes , como doença cardíaca ou pulmonar, doença renal crônica que requer diálise, doença hepática, diabetes, deficiências imunológicas ou obesidade, são em maior risco de desenvolver complicações mais graves de COVID-19 (FELICIANO; EBERT, 2021).

As doenças ocupacionais são, em regra, causadas por agentes físicos, químicos ou biológicos peculiares a determinadas funções e caracterizadas, como tais, na lei. Exemplifica-se com as afecções devidas às radiações ionizantes, para os trabalhadores que executam tarefas sob a ação dos raios X; as operações de mergulho, para os mergulhadores; pneumoconiose, enfermidade pulmonar originada da inalação habitual de partículas minerais ou metálicas em suspensão, como ferro (siderose), asbesto (asbestose), algodão (bissinose); pneumonite química, intoxicação provocada pelo contato com magnésio; amianto (fibrose pulmonar); leucopenia, redução do número de leucócitos (glóbulos brancos) do sangue proveniente da intoxicação crônica por benzeno.

Nessas condições, não há que se falar na COVID-19 como doença profissional, pois não há atividade em que esteja presente de maneira específica, salvo no exemplo de pesquisadores dedicados exclusivamente a essa enfermidade, e, por isso, viesse a se tornar inerente para eles. Apesar dessa observação, a Covid-19 pode ser enquadrada como doença profissional para as pessoas que atuam diretamente na área de combate, como ocorrem com médicos, enfermeiros, fisioterapeutas, entre outros (FELICIANO; EBERT, 2021).

A dificuldade quanto a esse respeitável posicionamento é o fato de não ser inerente ao “exercício do trabalho peculiar a determinada atividade”, na dicção do legislador, mas encontrar-se disseminada e, portanto, com possibilidade de atingir qualquer pessoa que se encontre na área de risco, esteja ou não a exercer o labor.

Inexorável, contudo, e nesse ponto a afirmação dos Autores encontra relevo, é a possibilidade de vir a ser como tal caracterizada, inclusive fazer parte da lista a que se refere o legislador, e acarretar a presunção donexo causal para esses profissionais, diante da clara e evidente maior possibilidade de contágio, inclusive apurada em dados estatísticos (FELICIANO; EBERT, 2021).

Convém registrar que o art. 20, I, da Lei n. 8.213/91 atribui a natureza ocupacional das doenças (sejam profissionais ou do trabalho) quando causadas pelos agentes patogênicos ou fatores de risco, bem como se se tratarem de doenças infecciosas e parasitárias relacionados no Anexo II do respectivo regulamento, aprovado pelo Decreto n. 3.048, de 6 de maio de 1999, muito embora a jurisprudência, ao longo dos anos, tenha firmado posicionamento no sentido de ser tal relação apenas de natureza exemplificativa, com fundamento na regra inserida, atualmente, no § 2º, do mencionado dispositivo (FELICIANO; EBERT, 2021).

O artigo 29 da Medida Provisória nº 927/2020 contemplava a possibilidade de a COVID-19 vir a ser caracterizado como doença do trabalho, sobretudo em virtude das condições em que o labor é executado, o que dependia de prova a cargo do empregado, dispositivo este que teve a sua eficácia suspensa por decisão do Supremo Tribunal Federal e, em 19 de julho, teve o seu prazo de vigência encerrado por não haver sido ratificada pelo Senado Federal a mencionada MP. Esse fato, porém, não produziu mudança no quadro normativo anterior e, por conseguinte, a possibilidade de vir a caracterizar-se como doença do trabalho permanece inalterada (FELICIANO; EBERT, 2021).

As elevadas taxas de incidência da doença servirão de parâmetro para a constatação donexo causal e, assim, estabelecer-se a presunção em favor do empregado quanto à origem ocupacional e a consequente inversão do ônus da prova, pois nenhuma das regras mencionadas foi alterada. Profissionais que atuam diretamente com pacientes portadores de vírus podem vir a se contaminar no manuseio de materiais colhidos ou ao lidar com pessoas doentes. Nesse grupo encontram-se, entre outros, médicos, enfermeiros, assistentes sociais, psicólogos, odontólogos, nutricionistas, fisioterapeutas, técnicos de radiologia, técnicos de enfermagem, farmacêuticos, biomédicos, paramédicos, biólogos, desde que estejam nas atividades diretamente relacionadas atendimento aos pacientes ou atividades correlatas (FELICIANO; EBERT, 2021).

Também motoristas de ambulâncias que transportam os pacientes contaminados; maqueiros; pesquisadores; ascensoristas; motoristas de carros funerários

que conduzem as vítimas fatais e os coveiros que os sepultam; vigilantes, vigias e atendentes que trabalham nas emergências hospitalares; trabalhadores que realizam a limpeza dos estabelecimentos de saúde e higienização de áreas públicas ou privadas, enfim, um amplo leque de profissionais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O cenário que marca o mundo do trabalho se caracteriza por profundas mudanças estruturais, capitaneadas pela chamada reestruturação produtiva. No primeiro capítulo onde se estudo acerca do meio ambiente de trabalho pode-se ver que as transformações, embaladas pelos desafios de novos padrões de competitividade no setor privado e de revigoração da relação Estado-cidadão, se caracterizam tanto pelo uso intensivo das novas tecnologias da informação e comunicação quanto pela reciclagem dos modelos de gestão do trabalho e das organizações.

No segundo capítulo entendeu-se que o assédio moral configura uma espécie do gênero dano moral, eis que a conduta abusiva praticada pelo agente assediador repercute diretamente no direito à dignidade do trabalhador.

Já no terceiro capítulo o enfoque foi na qualidade de vida no ambiente de trabalho e pode-se entender que os impactos humanos deste cenário de mudanças são preocupantes. Os indicadores negativos, tanto no âmbito da produção de bens e serviços quanto dos agravos à saúde dos trabalhadores são inquietantes (ex. crescimento exponencial dos casos de DORT e o aumento dos casos de suicídios nos locais de trabalho).

Trata-se de um cenário que convoca seus protagonistas principais (governantes, empresários, gestores, trabalhadores, dirigentes sindicais, pesquisadores) para o enfrentamento dos problemas causados pelo contexto de globalização econômica com feição de tsunami.

A pandemia acelerou as transformações que se operam no mundo do trabalho e acrescentou-se na agenda dos pesquisadores novos desafios. Além disso, no campo das ciências aplicadas, como são os casos da sociologia clínica, da psicodinâmica do trabalho e da ergonomia da atividade, se constroem quadros explicativos válidos no campo da prevenção de riscos à saúde, da promoção do bem-estar dos trabalhadores e da produtividade organizacional saudável.

Nesta esfera, os pontos de interrogação que habitam a agenda dos pesquisadores são inúmeros e diversificados e cobrem diferentes temáticas: trabalho em domicílio (transcendendo aqui a ocupação clássica de “empregada doméstica”); desemprego crônico e estrutural; intensificação do trabalho; precariedade de vínculos empregatícios e informalidade; responsabilidade social das empresas; metamorfoses do

sindicalismo contemporâneo; organização dos trabalhadores nos locais de trabalho; novos modelos de gestão do trabalho; divisão social e sexual do trabalho; flexibilidade dos processos de trabalho; e trabalho imaterial. Certamente, a lista de interesses não se esgota nestas temáticas.

Assim conclui-se que uma abordagem em três frentes deve ser implementada para estabelecer um programa de ergonomia eficaz que evite doenças traumáticas e/ou lesões por esforço repetitivo. A primeira frente é a engenharia, o que se relaciona com novo design das estações de trabalho. O segundo ponto inclui responsabilidades de gerenciamento para novas contratações, novas atribuições e horários de trabalho. O terceiro ponto envolve treinar e educar os funcionários. Considera-se que a qualidade de vida é um fator que contribui para aumentar a motivação do colaborador no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Junior Cesar de; LIMA, Isaura Alberton de. A segurança e saúde no trabalho no regime CLT e no regime estatutário: uma abordagem no planejamento governamental comparando o tema nos dois regimes. **R. bras. Planej. Desenv.**, Curitiba, v. 7, n. 1, p. 2-28, jan./abr. 2018.

BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do Trabalho: teoria geral a segurança e saúde.** 4 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

BERG, Ernesto Artur. **O poder da liderança.** O manual para desenvolver sua liderança. Curitiba: Juruá, 2013.

BÜHLER, Leslie Vieira; SIILVA, Nelci Marlene Bühler da. Qualidade de Vida no Trabalho: contribuições para o desenvolvimento de trabalhadores e sua repercussão nas organizações. **Anais do VI Seminário de Pesquisa em Turismo do Mercosul.** Universidade Caxias do sul, julho de 2010.

BRÜGGER, Maria Teresa Caballero. **Metodologia da pesquisa e da produção científica.** Brasília: WEducacional e Cursos LTDA, 2011.

CAMPOS, Adriana Pereira; MAZZEI, Rodrigo. **Questões Jurídicas Decorrentes da Covid-19.** Curitiba: Juruá, 2020.

CANARIS, Claus-Wilhelm. **Direitos fundamentais e direito privado.** Coimbra: Almedina, 2009.

CANASIRO, Soraya. Apresentação. In: GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Meio ambiente do trabalho: direito, segurança e medicina do trabalho.** 3 ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2011.

CARLIN, Everson Luiz Breda. **Criando Valor nas Organizações - Do Compliance à Proteção Patrimonial - Como Tornar uma Empresa um Alvo Atrativo.** Curitiba: Juruá, 2017.

CARVALHO, Maria do Carmo Nacif de. **Relacionamento Interpessoal: como preservar o sujeito coletivo.** Rio de Janeiro: LTC, 2009.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de responsabilidade civil.** 12 ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

DALRI, RCMB; ROBAZZI, MLCC; SILVA, LA. Riscos ocupacionais e alterações de saúde entre trabalhadores de enfermagem brasileiros de unidades de urgência e emergência. **Cienc enferm.** 2010; 16(2):69-81.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 16 ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. **O Novo Coronavírus e o Meio Ambiente do Trabalho.** Curitiba: Juruá, 2021.

FONSECA, Maria Hemília. **Direito ao trabalho:** um direito fundamental, São Paulo, LTr, 2009.

FORNO, Cristiano Dal; FINGER, Igor da Rosa. **R. bras. Qual. Vida,** Ponta Grossa, v. 7, n. 2, p. 103-112, abr./jun. 2015.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; MACHADO, Caren Silva. Responsabilidade civil do empregador nos danos ao meio ambiente laboral. **Revista Direito e Liberdade (RDL – ESMARN),** v. 16, n. 3. set./dez. 2014.

GOMEZ, Carlos Minayo; VASCONCELLOS, Luiz Carlos Fadel de; MACHADO, Jorge Mesquita Huet. Saúde do trabalhador: aspectos históricos, avanços e desafios no Sistema Único de Saúde. *Ciência & Saúde Coletiva*, 23(6):1963-1970, 2018.

GONÇALVES, Ligia Bianchi; CRUZ, Vania Massambani Corazzada. **Segurança e medicina do trabalho.** São Paulo: Cenofisco Editora, 2009.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral:** a violência perversa do cotidiano. 15 ed. Tradução de Maria Helena Kühner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014.

MARTINS, Sergio Pinto. **Assédio moral no emprego.** 5 ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MASCOLA, JR; GRAHAM, BS; FAUCI, AS. SARS-CoV-2 Viral Variants-Tackling a Moving Target. **JAMA.** 2021 Feb 11. doi: 10.1001/jama.2021.2088.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador.** 5 ed. São Paulo: LTr, 2013.

MESSA, Élisson; CORREIA, Henrique. **Temas atuais de Direito e Processo do Trabalho.** Salvador: JusPODIVM, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho.** 41 ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

NIU, Shengli Ergonomics and occupational safety and health: An ILO perspectiveq. **Applied Ergonomics**, 41 (2010) 744e753.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Administração estratégica na prática**. São Paulo: Atlas, 2013.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. **Assédio moral no trabalho**: caracterização e consequências. São Paulo: LTr, 2013.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 9 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2016.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **Assédio Moral no Trabalho sob Novo Enfoque - Cyberbullying**, “Indústria do Dano Moral”, Carga Dinâmica da Prova e o Futuro CPC. Curitiba: Juruá, 2014.

REZENDE FILHO, Cyro de Barros. **História econômica geral**. 10 ed. São Paulo: Contexto, 2013.

ROBAZZI, MLCC; et al. Exceso de trabajo y agravios mentales a los trabajadores de la salud. **Rev Cubana Enfermer**. 2010; 26(1):52-64.

RONCHI, Carlos César. **Sentido do trabalho**. Saúde e qualidade de vida. Curitiba: Juruá, 2010.

_____. **Cultura e as organizações**. Curitiba: Juruá, 2012.

SANTOS, Elisabete Adami Pereira dos; CRUZ, Myrt Thânia de Souza. **Gestão de pessoas no Século XXI**: desafios e tendências para além de modismos São Paulo: Tiki Books: PUC-SP/ PIPEq, 2019.

SILVA, Andrea Aparecida; LUCAS, Elaine Rosângela de Oliveira. Abordagem ergonômica do ambiente de trabalho na percepção dos trabalhadores: estudo de caso em biblioteca universitária. **Revista ACB: Biblioteconomia em Santa Catarina**, Florianópolis, v.14, n.2, 382-406, jul./dez., 2009.

SILVA, Luciana Machado Gonçalves. **O direito à proteção ao meio ambiente de trabalho no Brasil**: Os Desafios para a Construção de uma Racionalidade Normativa. São Paulo: LTr, 2012.

SILVA, Luiz Almeida da. Enfermagem do trabalho e ergonomia: prevenção de agravos à saúde. **Rev. enferm. UERJ**, Rio de Janeiro, 2011 abr/jun; 19(2):317-23.

SILVA, Vilma Simões da. **A qualidade do clima organizacional como fator contributivo para a motivação e a satisfação no trabalho**: um estudo de caso dos

profissionais técnicos administrativos da Fundação Visconde de Cairu. Disponível em: http://www.cairu.br/revista/arquivos/artigos/Artigo_Clima_Organizacional.pdf. Acesso em: 19 set. 2021.

SIMÃO, S.A. Acidentes de trabalho com material perfurocortante envolvendo profissionais de enfermagem de unidade de emergência hospitalar. **Rev enferm UERJ**. 2010.

SOARES, Gabriela. **Pirâmide de Maslow**; Disponível em: <https://mundoeducacao.uol.com.br/psicologia/maslow-as-necessidades-humanas.htm> acessado em 10 de novembro de 2021.

TEIXEIRA, Carmen Fontes de Souza et al. A saúde dos profissionais de saúde no enfrentamento da pandemia de Covid-19. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 25, n. 9, p. 3465-3474, set. 2020. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232020000903465&lng=en&nrm=iso Acesso em: 19 set. 2021.

VASCONCELLOS, Luiz Carlos Fadel de; AGUIAR, Luciene. Saúde do trabalhador: necessidades desconsideradas pela gestão do sistema de único de saúde. **Saúde Debate**. Rio de Janeiro, v. 41, nº 113, p. 605-617, abr –jun, 2017.

VERGARA, S. C. **Gestão de pessoas**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2006.