

ESTUDO DE CASO: PROGRAMA VOLTA AO TRABALHO COM SEGURANÇA - O DIREITO À SAÚDE NO AMBIENTE DE TRABALHO DURANTE O ENFRENTAMENTO À PANDEMIA DA COVID-19.

Deniz Evandro da Rocha

Giovanna Mandelli

Resumo

A pandemia causada pelo vírus COVID-19 mudou a vida de toda a população mundial a partir dos hábitos e relacionamentos sociais até as questões econômicas por exemplo. Tudo isso causou mudanças muito profundas nos indivíduos, causando um sentimento de cuidar mais de si e do coletivo. A saúde nunca foi tão priorizada como agora, por isso este estudo teve o objetivo de analisar o modo com que a saúde em meio a pandemia vem sendo abordada dentro das empresas. A empresa em que o estudo foi realizado, é especialista em segurança e saúde no trabalho (SST), ela foi responsável pela elaboração de um plano de contingência visando medidas de prevenção de infecção individual e coletiva. Cinco empresas que implantaram o programa foram avaliadas, e pode-se perceber que as mesmas já adotavam as medidas de prevenção básicas, mas ainda necessitavam de melhorias, estas que foram todas elencadas pela empresa de SST. Sendo possível observar, portanto, que o plano de contingência serve como guia para assegurar a saúde dentro do ambiente de trabalho além de garantir a não propagação do vírus para fora da empresa.

Palavras-chave: COVID-19. Plano de contingência. Saúde.

1 INTRODUÇÃO

A contaminação em massa causada pelo vírus COVID-19, resultou em uma condição de emergência da saúde pública mundial, considerada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) como uma pandemia. Isso porque é

um vírus de alta transmissibilidade e sem um tratamento completamente eficaz até o momento, apesar de estar ocorrendo a vacinação em todo o globo, outras variantes do vírus vêm surgindo e se propagando, por isso, a continua OMS recomendando o isolamento social, uso de máscara e álcool gel como medidas preventivas de contenção do vírus bem como redução dos agravos causados pela doença.

Esta pandemia acabou desenhando uma nova forma de viver, exigindo que se criem novos hábitos, desde os individuais até os coletivos. Diante deste cenário pandêmico, a prevenção e a segurança, em suas diversas características, passaram a ser priorizadas em todas as situações que se possa estar exposto.

Para tanto, oferecer saúde e segurança nas empresas em meio à pandemia se tornou praticamente um desafio para os gestores. Além de todas as ações preventivas pré-existentes de riscos previsíveis, agora é preciso lidar com algo que foge do habitual, além de não ser palpável, também não tem precedentes.

Um ambiente seguro e saudável é direito de todo colaborador que está inserido em um ambiente organizacional, as empresas precisam garantir e oferecer todos os subsídios para que o trabalho, mesmo oferecendo riscos, estes possam ser amenizados ou isentos.

Assim, ao abordar sobre o COVID-19, onde atualmente a transmissão é comunitária, ou seja, que não há como localizar a origem da infecção, todo cuidado não é suficiente, por isso, tornou-se tão importante a implementação de planos de contingência do vírus dentro das empresas, ou seja, é possível garantir o direito à saúde no ambiente de trabalho durante o enfrentamento à pandemia da covid-19?. Com base nisso, este estudo foi realizado junto à uma empresa do ramo de segurança e saúde no trabalho, que percebeu a necessidade de auxiliar seus clientes no retorno às atividades pós-quarentena, com o objetivo de criar e implementar dentro dessas empresas um plano de contingência que assegure a saúde e o bem-estar dos colaboradores em seus postos de trabalho.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 A PANDEMIA E A RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS

Tendo em vista que as empresas influenciam diretamente na rotina, no estilo de vida e na circulação da maioria das pessoas, suas decisões podem ter um impacto direto na expansão e nas consequências de uma crise de saúde, principalmente quando estamos lidando com uma doença de fácil propagação como a COVID-19 (ABREU, 2020).

Uma organização deve ser capaz de oferecer um ambiente seguro e salubre para que seus profissionais desenvolvam seu trabalho, independentemente, porém, do tipo e da gravidade da situação, ao contrário disso, medidas devem ser tomadas, inclusive dispensar estes colaboradores, ou seja, os gestores têm a obrigação de não poupar esforços para conter o avanço dos problemas, em qualquer esfera que ocorra.

Empresas são socialmente responsáveis quando se tornam conscientes do seu papel no desenvolvimento do contexto a que estão inseridas. Hoje esse conceito também passou a estar relacionado com a questão da saúde e ao compromisso de cuidar de si mesmo e do outro (GRAÇA, 2020).

É reconhecido que a sociedade avalia de forma cada vez mais atenta as práticas adotadas pelas empresas e as suas consequências, exigindo-lhes condutas que considera responsáveis. A empresa não é mais encarada, simplesmente, como uma estrutura voltada à geração de lucros e cujo retorno social está concentrado na criação de empregos diretos, indiretos e o pagamento de tributos (CARDOSO, 2020).

Consequentemente, a responsabilidade social pode ajudar as empresas a navegar em tempos muito incertos, como as condições socioeconômicas impostas pela pandemia de COVID-19, em que não há espaço para o pensamento individualista e a saúde de um é determinada pela saúde do outro (SANTOS et al., 2020).

Cardoso (2020) corrobora dizendo que, se espera o incentivo às empresas se engajarem nesse esforço em prol da saúde e bem-estar da coletividade. A sociedade certamente saberá valorizar aqueles que se mostram solidários e engajados nesse momento.

2.2 COVID-19 E A GESTÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Antes da pandemia da COVID-19, os ambientes de trabalho eram avaliados com base nos riscos presentes ou decorrentes das atividades realizadas pelos colaboradores, onde os meios de controle e de prevenção, eram implementados para anular ou reduzir esses riscos, no entanto, esta crise alterou muitas coisas, principalmente os ambientes de trabalho (ONSAFETY, 2020).

Referenciando a NR-1 que aborda sobre as Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, em consonância com outras normas regulamentadoras, todas as organizações devem desenvolver um plano de ação para prevenir, controlar os riscos químicos, físicos e biológicos, assegurar os recursos humanos e materiais necessários para sua execução, independente do grau de risco. Nesse aspecto é fundamental o papel da medicina do trabalho e da engenharia de segurança, engajados na prevenção da Covid-19 através da implementação do Programa de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (PGR) e as medidas de prevenção em Segurança e Saúde no Trabalho – SST (APMT, 2020).

Logo, é preciso que as empresas tenham políticas de prevenção complementares, alinhadas às orientações sanitárias da OMS, Ministério da Saúde, Secretarias Estaduais e Municipais de Saúde (LIMA, 2020), ou seja, qualquer empresa do país deve rever as suas linhas de produção e ambientes administrativos do ponto de vista do layout, riscos ambientais, níveis de concentração dos trabalhadores, circulação, armazenamento e movimentação de recursos, entre outros aspectos necessários de análise para o enfrentamento do COVID-19 (ONSAFETY, 2020).

Contudo, é necessário esclarecer de forma técnica e pedagógica as medidas de segurança quanto aos riscos de contágio no ambiente de trabalho ou decorrente da execução dele precisam seguir uma hierarquia lógica composta por medidas de engenharia – mudança estrutural no ambiente de trabalho de modo a introduzir barreiras entre o risco e colaborador (MARQUES, 2020).

Assim, a garantia da adequação da gestão de SST em relação à COVID-19, além de proteger os trabalhadores, afasta, em caso de fiscalização, configuração de grave e iminente risco nas atividades da empresa; ou seja, condição ou situação de trabalho causar doença com lesão grave ao trabalhador, o que poderá implicar em interdição parcial ou total da atividade, conforme NR 03 – Embargo e Interdição (VAZ, 2020).

No entanto, para que esta gestão seja eficaz, ela precisa ser realizada por profissionais especializados, que possam atestar que todas as medidas estão sendo tomadas com base na legislação pertinente, ou seja, lidar com SST de forma assertiva exige conhecimento e vivência na área, bem como visão de gerenciamento. Só assim será possível obter os melhores resultados, já que de nada adiantará ter os melhores softwares do mercado se não houver na empresa pessoas capacitadas a lidar com os dados e recursos entregues pelos sistemas, ou com todas as possibilidades que estes entregam (RSDATA, 2021).

2.3 O DIREITO À SAÚDE NO AMBIENTE DE TRABALHO

A Constituição Federal de 1988 tratou o direito à saúde do trabalhador de maneira inovadora, prevendo-o exaustivamente e elevando-o à categoria de direito fundamental. Ainda diante dessa postura constitucional, verifica-se sua indissociabilidade em relação aos direitos à vida e à dignidade humana, fundamentos do Estado democrático de direito brasileiro (artigo 1º, inciso III da CF), sendo possível concluir que também é um direito humano o direito à saúde do trabalhador (MORAES, 2014).

O art. 196 da Constituição Federal é a base fundamental no que se tratar em direito à saúde. Este artigo estabelece que a saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação (BRASIL, 2021).

Deste modo, Santis (2017) ressalta a importância do meio ambiente do trabalho explicando que é de suma importância porque o homem passa a

maior parte da sua vida útil no trabalho, exatamente no período da plenitude de suas forças físicas e mentais, daí porque o trabalho, frequentemente, determina o seu estilo de vida, influencia nas condições de saúde, interfere na aparência e apresentação pessoal e até determina muitas vezes a forma da morte.

É, portanto, imprescindível voltar o olhar para a importância de ser-lhe dada tutela jurídica, a fim garantir condições mínimas de dignidade para o bom desempenho do trabalho, devendo ser desenvolvido de forma hígida e salubre, visando à incolumidade física e psíquica daquele que labora (JARDIM, 2015).

2.4 METODOLOGIA

Para a realização deste estudo de caso sobre o Programa Volta ao Trabalho com Segurança de uma empresa de segurança e saúde no trabalho localizada no extremo oeste de Santa Catarina, destacam-se os procedimentos metodológicos utilizados, tais como: a pesquisa exploratória, onde o estudo baseou-se através de abordagem qualitativa. A técnica de coleta de dados foi através de uma entrevista com o gestor administrativo da empresa e análise de documentos utilizados no programa, utilizando a técnica de análise de conteúdo.

2.5 ANÁLISE E APRESENTAÇÃO DOS DADOS

2.6 A EMPRESA

A empresa deste estudo, denominada X, atua no ramo de Segurança e Saúde no Trabalho há 6 anos no extremo oeste de Santa Catarina, com uma equipe técnica formada por 7 colaboradores, divididos entre matriz e filial. Esta empresa é especializada em consultoria e assessoria em segurança e medicina ocupacional, além da elaboração dos programas e laudos obrigatórios (para empresas, independente do ramo e setor, que possuam vínculo empregatício a partir de 1 colaborador) exigidos pelo Ministério do Trabalho: PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais), PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional), PCA (Programa de

Conservação Auditiva), PPR (Programa de Proteção Respiratória), LTCAT (Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho), PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário), AET (Análise Ergonômica do Trabalho), entre outros, ainda oferece o serviço de exames ocupacionais (admissão, demissão, periódico, mudança de função e retorno ao trabalho), complementares (audiometria e espirometria) e treinamentos obrigatórios amparados pelas Normas Regulamentadoras. Atualmente possui uma carteira com aproximadamente 350 clientes no formato de pessoa jurídica localizados na região sul do país.

2.7 PROGRAMA VOLTA AO TRABALHO COM SEGURANÇA

Para a empresa X, compreender o novo cenário laboral foi fundamental para uma tomada de decisões rápida e eficaz, com esta percepção foi elaborado um plano de contingência aos seus clientes, para ser implantado in loco imediatamente pós-quarentena e podendo ser ainda aplicado a qualquer tempo conforme haja necessidade.

Visto isso, tem-se que plano de contingência é que um conjunto de estratégias e procedimentos que devem ser adotados quando a instituição ou uma área depara-se com problemas que comprometem o andamento normal dos processos e a consequente prestação dos serviços (TCU, 2007).

Neste caso, este plano de contingência foi nomeado como Programa Volta ao Trabalho com Segurança, visto que é um complemento aos programas de monitoramento do ambiente de trabalho e da saúde dos colaboradores.

2.7.1 Objetivo do programa

Proporcionar ao cliente um acompanhamento técnico no que tange a reinserção do colaborador ao ambiente de trabalho após o período de quarentena por conta do Covid-19, com o intuito de que se tenha um ambiente seguro com trabalhadores saudáveis e conscientes, para que os mesmos possuam plenas condições físicas e psíquicas para desenvolver suas atividades de maneira segura e produtiva, e também adaptar as

organizações para bem receber seus clientes, demonstrando responsabilidade e comprometimento com a saúde desses.

2.7.2 Quais profissionais integram a equipe técnica
Médico, Psicóloga, Nutricionista e Engenheiro de Segurança do Trabalho.

2.7.3 O que será entregue

- Avaliação Inicial;
- Treinamento “Reinserção profissional ao ambiente de trabalho” em meio digital;
- Treinamento “Formando mantenedores” em meio digital;
- Cartaz “Programa: Volta ao Trabalho com Segurança” em versão digital;
- Cartilha “Programa: Volta ao Trabalho com Segurança” em versão digital;
- Acompanhamento semanal da implantação do programa.

2.7.4 Avaliação Inicial

Deslocamento de equipe técnica para análise dos processos da empresa, bem como avaliação dos pontos críticos em relação a saúde dos colaboradores por conta do Covid-19, para posterior construção de um programa personalizado atendendo na íntegra todas as necessidades da empresa.

2.7.5 Treinamento “Reinserção profissional ao ambiente de trabalho”

Treinamento desenvolvido com todos os colaboradores da empresa logo após ao retorno ao trabalho, com o intuito de conscientizá-los acerca da pandemia que o mundo vive em relação ao Covid-19 e os seus impactos no retorno ao ambiente de trabalho, e como se pode trabalhar de maneira produtiva, tendo a sua saúde assegurada. Os assuntos a serem abordados serão:

- O que é a Covid-19 (Coronavírus);
- Quais os principais sintomas;
- Qual o panorama a nível mundial (Participação em tempo real de um correspondente da Europa);
- Como lidar psicologicamente com a situação;
- Como fortalecer nosso sistema imunológico de forma simples e eficaz;
- Quais as medidas que o colaborador deve adotar em casa com a família;
- Quais as medidas mitigadoras devem ser adotadas no ambiente de trabalho;

2.7.6 Treinamento "Formando mantenedores"

Treinamento destinado a colaboradores indicados pela empresa para atuarem como responsáveis por garantir que as medidas propostas sejam implementadas, bem como realizadas por completo no decorrer do período em que o programa existir. Os assuntos a serem abordados serão:

- Procedimentos diários de controle;
- Preenchimento de checklist e inspeção diária nos ambientes de trabalho;
- Procedimentos e caso de detecção de suspeita;
- Postura a ser adotada para implementação do programa;
- Canal de comunicação com empresa responsável (SOS Segurança) para tirar dúvidas;

Obs.: Será indicado 01 (um) colaborador a cada 10 (dez) funcionários da empresa ou fração igual ou maior que 05 (cinco).

2.7.7 Acompanhamento técnico de implantação do programa

Após a realização da avaliação inicial, realiza-se o acompanhamento da implementação das medidas preventivas. Na sequência inicia-se o processo de acompanhamento e indicação de melhorias se necessárias no decorrer do período, havendo um contato semanal com a empresa, sendo

ele via telefone, e presencial se necessário. O objetivo principal é garantir que as medidas se cumpram e que a equipe possa intervir juntos com os mantenedores fazendo melhorias no plano quando julgar-se necessário.

2.8 IMPLANTAÇÃO DO PROGRAMA

A implantação do Programa Volta ao Trabalho com Segurança deu início em abril de 2020 e permanece disponível e sempre atualizado conforme novas instruções são dadas pelos órgãos de saúde e fiscalização. Contudo, para este estudo, de todos os programas implantados pela empresa em questão, foram utilizadas para a coleta de dados cinco destas implantações.

2.9 ANÁLISE DOS RESULTADOS

A primeira empresa nomeada A, trata-se de uma indústria de acessórios para caminhões, o plano de contingência foi implantado entre os dias 21 e 28 de abril de 2020, com as seguintes ações à serem executadas:

- Orienta-se realizar atividades do setor administrativo em modalidade home office;
- Orienta-se que se existe colaboradores no grupo de risco os mesmos sejam afastados até que dure a pandemia ou, no caso de gestantes, até que finalizar a gestação, ao finalizar a gestação entra em licença maternidade;
- Orienta-se que seja implantado demarcações no piso de 1,50 metros de distância cada uma no local de bater o ponto na entrada e saída dos colaboradores, para que seja respeitada a distância entre os mesmos;
- Orienta-se uma demarcação no piso na entrada do estabelecimento de 1,50 metros até o posto de recepção dos clientes;
- Orienta-se um afastamento de 1,50 metros entre os acentos na recepção da empresa;
- Isolar com fita zebra a mesa de recepção para que os clientes fiquem pelo menos 1,50 metros do colaborador que irá atendê-los;

- Recomenda-se que as máscaras (de tecido) sejam trocadas a cada turno de trabalho;
- Recomenda-se a identificação dos recipientes de álcool gel na entrada (ao lado da porta) do estabelecimento e outros pontos;
- Recomenda-se a retirada da toalha de tecido no banheiro da recepção;
- Realizar a limpeza diária dos EPIs com álcool;
- Adequar os postos de trabalho da produção para que os mesmos estejam em uma distância de no mínimo 2,00 metros cada colaborador.

A segunda empresa nomeada B, trata-se de uma indústria de produção e montagem de estruturas metálicas, o plano de contingência foi implantado entre os dias 01 e 04 de maio de 2020, com as seguintes ações à serem executadas:

- Orienta-se realizar atividades do setor de administração em modalidade home office;
- Orienta-se que seja implantado demarcações no piso de 1,50 metros de distância cada uma no local de bater o ponto na entrada e saída dos colaboradores, para que seja respeitada a distância entre os mesmos;
- Orienta-se uma demarcação no piso na entrada do estabelecimento de 1,50 metros até o posto de recepção dos clientes;
- Isolar com fita zebra a mesa de recepção para que os clientes fiquem pelo menos 1,50 metros do colaborador que irá atendê-los;
- Realizar a limpeza diária dos EPIs com álcool;
- Orientar para que não se compartilhe EPI;
- Recomenda-se orientar os colaboradores para manter uma distância de 1,50 metros na hora do lanche, trazer seus lanches de casa já processados, não fornecer utensílios de cozinha para os colaboradores e orientá-los que não vai mais haver o lixeiro na hora do intervalo devido a aglomeração;
- Retirar toalha para a secagem das mãos.

A terceira empresa nomeada C, trata-se de uma empresa prestadora de serviços de limpeza, o plano de contingência foi implantado entre os dias 20 e 27 de abril de 2020, com as seguintes ações à serem executadas:

- Orienta-se realizar atividades do setor de administração em modalidade home office;
- Orienta-se que se existe colaboradores no grupo de risco os mesmos sejam afastados até que dure a pandemia ou, no caso de gestantes, até que finalizar a gestação, ao finalizar a gestação entra em licença maternidade;
- Orienta-se fazer uma demarcação de 1,50 metros de distância para o local de atendimento no balcão, podendo ser com uma fita zebrada;
- Isolar com fita zebrada a mesa de recepção para que os clientes fiquem pelo menos 1,50 metros do colaborador que irá atendê-los.

A quarta empresa nomeada D, trata-se de uma empresa de transportes de grãos, o plano de contingência foi implantado entre os dias 01 e 04 de maio de 2020, com as seguintes ações à serem executadas:

- Isolar com fita zebrada a mesa de recepção para que os clientes fiquem pelo menos 1,50 metros do colaborador que irá atendê-los, quando houver colaborador na recepção;
- Realizar a limpeza diária dos EPIs com álcool;
- Orientar para que não se compartilhe EPI;
- Orientar para colaboradores não utilizar o refeitório, se utilizarem não compartilhar utensílios.

A quinta empresa nomeada E, trata-se de uma empresa de confecção de vestuário, o plano de contingência foi implantado entre os dias 23 e 27 de maio de 2020, com as seguintes ações à serem executadas:

- Monitorar os colaboradores do grupo de risco que estão trabalhando;
- Realizar a demarcação no piso respeitando o distanciamento de 1,5 m na entrada e saída dos colaboradores;

- Publicar em locais visíveis da empresa as informações de regramento estabelecidas pelo governo, bem como da obrigatoriedade do uso de máscara;
- Realizar a higienização dos postos de trabalho após o seu uso.

Todos os planos de contingencia implantados passaram a ser monitorados pela empresa X periodicamente até todas as ações serem completamente executadas, e conforme novas demandas fossem surgir, o programa é flexível e pode se adaptar conforme necessário. Além disso, é importante ressaltar, que outras medidas regulamentadas pelo Ministério da Saúde e OMS por exemplo, que não foram elencadas no plano de ação de cada empresa, é porque já estava sendo executado rigorosamente.

Deste modo as ações previstas a serem executadas eram realmente medidas que não estavam sendo cumpridas, e tendo em vista a contenção do vírus, a empresa X verificou que estas seriam de extrema necessidade, onde o prazo para iniciar a execução das ações foi imediato.

A empresa X constatou ainda que durante o período de implantação, execução e monitoramento do Programa Volta ao Trabalho com Segurança nenhum caso de Covid-19 foi registrado nestas 05 empresas referidas neste estudo.

3 CONCLUSÃO

Considerada como uma calamidade pública e social de âmbito mundial, esta pandemia trouxe resultados singulares e atípicos em toda a sociedade, se estendendo ao ramo das ciências jurídicas, sociais e econômicas.

Para conter a propagação do vírus, a prevenção tem sido a maneira mais eficaz, tendo em vista todos os protocolos sugeridos pelos órgãos de saúde mundiais. Contudo é visto que apesar dos esforços iniciais, foi percebido que esses métodos preventivos não podem ser tão genéricos, e sim específicos.

Os planos de contingência servem justamente para situações tão críticas e peculiares, onde pequenos grupos são avaliados em suas diversas necessidades.

Deste modo, o estudo trouxe a preocupação em meio à pandemia sobre a gestão da saúde e segurança dentro das empresas, de que forma os gestores administraram esta questão. Por isso, o estudo buscou informações em uma empresa especializada em segurança e saúde ocupacional, e verificou qual era a estratégia que estava sendo tomada para proteger empresas e seus colaboradores.

A empresa citada pelo estudo, elaborou um plano de contingência para ser implantado nos ambientes de trabalho dos seus clientes. O estudo avaliou a implantação do Programa Volta ao Trabalho com Segurança em cinco empresas de diferentes ramos e setores da economia.

A empresa X, elaborou este programa para complementar e reforçar as medidas de segurança pré-existentes. As cinco empresas analisadas, receberam a implantação do programa logo após o retorno da quarentena ocorrida em março de 2020. Foi visto que as cinco empresas retornaram já cumprindo as regras pré-estabelecidas pelos governos federais e estaduais e seus órgãos de saúde. Deste modo a empresa X conseguiu elencar pontos que poderiam ser melhorados na questão de contenção e prevenção do vírus e ainda sugerir ações com prazo imediato de execução.

A empresa X também conseguiu, durante o período de implantação, execução e monitoramento, constatar que nenhuma destas cinco empresas tiveram casos de infecção pelo Covid-19. O programa não possui prazo de validade, sendo de ação continuada, e devendo ser revisto e atualizado sempre que necessário pelos gestores e mantenedores de cada empresa.

Diante do exposto, é visto o quanto é importante agir preventivamente, tendo em vista que a saúde sempre precisa ser priorizada, e levando isto para os ambientes organizacionais, é de direito do colaborador estar disposto em um ambiente seguro e isento de riscos à sua vida.

REFERÊNCIAS

ABREU, Leandro. Coronavírus: quais medidas as empresas podem tomar diante da pandemia de covid-19. 2020. Disponível em: <https://rockcontent.com/br/blog/coronavirus/>. Acesso em: 25 abr. 2021.

APMT. A importância do Engenheiro de Segurança do Trabalho frente a Pandemia. 2020. Disponível em: <https://apmtsp.org.br/a-importancia-do-engenheiro-de-seguranca-do-trabalho-frente-a-pandemia/#:~:text=Nesse%20aspecto%20C3%A9%20fundamental%20o,e%20Sa%C3%BAde%20no%20Trabalho%20E2%80%93%20SST>. Acesso em: 26 abr. 2021.

BRASIL. Art. 196. Disponível em: https://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988_06.06.2017/art_196_.asp. Acesso em: 30 abr. 2021.

CARDOSO, Alessandro Mendes. A responsabilidade social das empresas e o momento de crise. 2020. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/a-responsabilidade-social-das-empresas-e-o-momento-de-crise-26042020>. Acesso em: 25 abr. 2021.

GRAÇA, Victor. Responsabilidade social em tempos de pandemia. 2020. Disponível em: <https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/responsabilidade-social-em-tempos-de-pandemia/>. Acesso em: 24 abr. 2021.

JARDIM, Leila Maria de Souza. O direito fundamental do trabalhador ao meio ambiente de trabalho saudável. 2015. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/8873/O-direito-fundamental-do-trabalhador-ao-meio-ambiente-de-trabalho-saudavel#:~:text=ao%20meio%20ambiente%3A-,Art.,as%20presentes%20e%20futuras%20gera%C3%A7%C3%B5es>. Acesso em: 01 mai. 2021.

LIMA, Clemilton. Segurança do trabalho X pandemia. 2020. Disponível em: <https://revistahigiplus.com.br/seguranca-do-trabalho-x-pandemia/>. Acesso em: 20 abr. 2021.

MARQUES, Caio Taniguchi. Segurança do trabalho X pandemia. 2020. Disponível em: <https://revistahigiplus.com.br/seguranca-do-trabalho-x-pandemia/>. Acesso em: 20 abr. 2021.

MORAES, Beatriz Petrechen de Vilhena. A efetivação do direito fundamental à saúde do trabalhador por meio da prevenção e da promoção da saúde. Piracicaba, 2014. Disponível em:

<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:R2fi4fSV7ykJ:https://www.metodista.br/revistas/revistas-unimep/index.php/cd/article/download/2202/1358+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>. Acesso em: 28 abr. 2021.

ONSAFETY. Tecnologias da SST para o controle do COVID-19. 2020. Disponível em: <https://onsafety.com.br/tecnologias-da-sst-para-o-controle-do-covid-19/>. Acesso em: 21 abr. 2021.

RSDATA. A Covid-19 e a importância da tecnologia na gestão de SST. Disponível em: <https://rsdata.com.br/a-covid-19-e-a-importancia-da-tecnologia-na-gestao-de-sst/>. Acesso em 21 abr. 2021.

SANTIS, Rosa Maria B. Meio ambiente do trabalho: um direito fundamental. Revista Jus Navigandi. Teresina, 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/49602>. Acesso em: 30 abr. 2021.

SANTOS, Andressa Ruth Souza; et al. Responsabilidade Social, Reputação Corporativa e a Covid-19: Limites e Possibilidades a Partir da Pandemia. São Paulo, 2020. Disponível em: <https://congressosp.fipecafi.org/anais/20UsplInternational/ArtigosDownload/2895.pdf>. Acesso em: 21 abr. 2021.

TCU. Boas Práticas em Segurança da Informação. 2007. Disponível em: <https://portal.tcu.gov.br/lumis/portal/file/fileDownload.jsp?fileId=8A8182A24D6E86A4014D72AC823F5491&inline=1>. Acesso em: 01 mai. 2021.

VAZ, Marcus Vinícius Neves. Covid-19 e a gestão da segurança e saúde no trabalho. 2020. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/covid-19-e-a-gestao-da-seguranca-e-saude-no-trabalho-19052020>. Acesso em: 23 abr. 2021.

Sobre o(s) autor(es)

Deniz Evandro da Rocha. Formando em Direito pela Universidade do Oeste de Santa Catarina - UNOESC, campus de São Miguel do Oeste/SC - email: denizrocha@hotmail.com

Giovanna Mandelli. Formanda em Direito pela Universidade do Oeste de Santa Catarina - UNOESC, campus de São Miguel do Oeste/SC - email: giomandelli@hotmail.com