

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO - UNIBRA
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

FERNANDA INGRID DA SILVA
GUILHERME LUCAS CRUZ DA SILVA
KATIA CRISTINA DA SILVA

**IMPACTOS NA SAÚDE MENTAL DENTRO DO
AMBIENTE DE TRABALHO DURANTE A PANDEMIA
DA COVID-19**

RECIFE/2022

FERNANDA INGRID DA SILVA
GUILHERME LUCAS CRUZ DA SILVA
KATIA CRISTINA DA SILVA

**IMPACTOS NA SAÚDE MENTAL DENTRO DO
AMBIENTE DE TRABALHO DURANTE A PANDEMIA
DA COVID-19**

Artigo apresentado ao Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA,
como requisito parcial para obtenção do título de Bacharelado
em Administração.

Professor Orientador: Esp. Diego Leonel Alves de Sá

RECIFE/2022

Ficha catalográfica elaborada pela
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 1745.

S586i Silva, Fernanda Ingrid da
Impactos na saúde mental dentro do ambiente de trabalho durante a
pandemia da covid-19. / Fernanda Ingrid da Silva, Guilherme Lucas Cruz da
Silva, Katia Cristina da Silva. Recife: O Autor, 2022.

26 p.

Orientador(a): Esp. Diego Leonel Alves de Sá.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário
Brasileiro – UNIBRA. Bacharelado em Administração, 2022.

Inclui Referências.

1. COVID-19. 2. Saúde mental. 3. Pandemia. 4. Ansiedade. 5. Gestão.
I. Silva, Guilherme Lucas Cruz da. II. Silva, Katia Cristina da. III. Centro
Universitário Brasileiro - UNIBRA. IV. Título.

CDU: 658

Dedicamos esse trabalho aos nossos familiares, amigos e mestres.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos primeiramente a Deus por nos conceder saúde, sabedoria e permissão para realização desse sonho. Gratidão é o sentimento que externamos, Ele foi essencial em todas as nossas conquistas e superações.

Aos nossos familiares e amigos o nosso muito obrigado por terem nos incentivado e encorajado a cada dia a não desistir e continuar no caminho certo.

Agradecemos ainda a nossa instituição UNIBRA, por todo a trilhar do primeiro dia até aqui, pela estrutura agradável, que possibilitou uma vontade de crescimento, ao corpo docente, pela disponibilidade e dedicação de todo ensino. Ao professor Diego Leonel, pelo apoio na elaboração deste trabalho, pelo suporte, pelas suas correções e incentivo, que levaremos por toda nossa trajetória profissional.

A todos os mestres que passaram no período desses quatro anos, pela disponibilidade de ensinar, que agregou tanto conhecimento para nossa vida profissional e abriu caminhos para novas oportunidades.

“Tente uma, duas, três vezes e se possível tente a quarta, a quinta e quantas vezes for necessário. Só não desista nas primeiras tentativas, a persistência é amiga da conquista. Se você quer chegar aonde a maioria não chega, faça o que a maioria não faz.” (Bill Gates)

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	9
2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO.....	10
3 RESULTADOS	11
3.1 Impactos na Saúde Mental no Período Pandêmico	11
3.2 Consequências desses Impactos no Ambiente Organizacional	14
3.3 Medidas recomendadas a serem tomadas por gestores para mitigar as consequências e promover a saúde mental dos colaboradores	18
4 CONSIDERAÇÕES	21
REFERÊNCIAS.....	23

IMPACTOS NA SAÚDE MENTAL DENTRO DO AMBIENTE DE TRABALHO DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19

Fernanda Ingrid da Silva

Guilherme Lucas Cruz da Silva

Katia Cristina da Silva

Professor Orientador: Esp. Diego Leonel Alves de Sá¹

Resumo: A pandemia da COVID-19 gerou um impacto na vida das pessoas, seja pelo medo de contrair a doença, pelo isolamento ou até mesmo pela insegurança de ser demitido, o que influencia na saúde física e mental. O trabalho *home office*, teve que ser introduzido no ambiente familiar trazendo prejuízo na saúde dos colaboradores, que não estavam preparados para passar muito tempo trabalhando e cuidando da família em um mesmo ambiente. Tendo que lidar com a pressão por resultado, excesso de trabalho, além das atividades familiares. Por esses aspectos o presente artigo teve como objetivo a análise dos impactos na saúde mental dentro do ambiente de trabalho durante a pandemia da COVID-19, destacando que o isolamento social não só afetou as organizações, mas também, a saúde mental dos colaboradores, o que gerou nas empresas uma preocupação especial para diminuir esses impactos, para que não afete o crescimento organizacional. O resultado foi importante em reconhecer a existência de tantas pessoas que, mesmo sem saber, sofrem de algum transtorno por conta da pandemia, causando até outras doenças. Esse estudo mostra que, para que não aumente a crise já existente pós-pandemia, os gestores devem buscar meios de diminuir o avanço de psicopatologias no âmbito organizacional.

Palavras-chave: COVID-19; Saúde Mental; Pandemia; Ansiedade; Gestão.

¹ Professor Esp. Diego Leonel Alves de Sá. diego.leonel@grupounibra.com

Abstract: The COVID-19 pandemic had an impact on people's lives, whether due to fear of contracting the disease, isolation or even the insecurity of being fired, which influences physical and mental health. Home office work had to be presented in the family environment, causing damage to the health of employees, who were not prepared to spend a lot of time working and taking care of the family in the same environment. Having to deal with pressure for results, overwork, in addition to family activities. For these reasons, this article aimed to analyze the impacts on mental health within the work environment during the COVID-19 pandemic, highlighting that social isolation not only affected organizations, but also the mental health of employees, the which generates a special concern in companies to reduce these impacts, so that it does not affect organizational growth. The result was important in recognizing the existence of so many people who, even without knowing it, suffer from some disorder due to the pandemic, even causing other illnesses. This study shows that, in order not to increase an existing post-pandemic crisis, managers must seek ways to reduce the advancement of psychopathologies in the organizational sphere.

Keywords: COVID-19; Mental health; Pandemic; Anxiety; Management.

1 INTRODUÇÃO

Em 2020 o mundo vivenciou a rápida propagação de uma doença respiratória, que fez com que a Organização Mundial da Saúde elevasse a situação para o status de pandemia de COVID-19. O novo Coronavírus, pertencente à família *Coronaviridae*, é caracterizado como uma síndrome respiratória de fácil e rápida propagação, atingindo milhares de pessoas rapidamente em diferentes níveis de complexidade. Tornando fundamental o isolamento social para uma possível diminuição nas taxas de morte (FARÓ et al., 2020).

Quando falamos em pandemia, sabemos que estamos falando em uma doença infecciosa, que se espalha rapidamente em todo planeta. O Coronavírus levou as pessoas a ficarem em casa com medo da infecção, entrando em *lockdown*, o que afetou a rotina tanto no âmbito profissional, como na educação e isso fez com que as organizações mudassem rapidamente seu modo de atuar, reconstruindo uma nova maneira de sobrevivência.

Assim, pode-se afirmar que o Coronavírus acelerou os transtornos mentais das pessoas, algo que já vinha aumentando com o passar dos anos. Segundo dados divulgados pela CNN BRASIL feitos através do Datafolha, “quatro em cada dez pessoas apresentam sintomas de ansiedade e depressão.”

Tendo em vista que o medo de contaminação, da incerteza do que o futuro pode reservar, da perda de familiares e amigos ou até mesmo do emprego, faz com que essa sobrecarga mental dos colaboradores venha sendo cada vez mais frequente – principalmente no ambiente de trabalho – durante o Coronavírus. Após a enfreada da COVID-19, com todas as informações e alertas passados para a população, de maneira insegura, os medos foram surgindo e as pessoas não sabiam como enfrentar essa situação. Além de enfrentar o mundo moderno, a sociedade teve que sobreviver com esses fantasmas que estavam assombrando todos os continentes.

No decorrer da pandemia vários impactos foram atingindo as empresas. Vale destacar, principalmente, o impacto emocional. Seja pelo estresse habitual ou razões clínicas, várias organizações acabaram por se tornarem ambientes fatigantes. Dentro de uma organização se os colaboradores não estão satisfeitos, eles não conseguem realizar as atividades com eficiência, logo os produtos ou serviços não alcançam a qualidade desejada e, portanto, não agradam aos clientes.

Sendo a gestão de pessoas o ramo organizacional responsável por garantir a cooperação entre os funcionários, a tarefa de coordenar as relações entre

empresa/empregado – no mundo pós-pandemia – está nas mãos hábeis do gestor de pessoas. Mas, é necessário ressaltar que, esses profissionais tiveram que aprender a lidar com os “novos indivíduos” que meses de isolamento social – e *lockdown* – criaram. A pandemia mudou, de certa forma, a maneira como as relações sociais são feitas.

Os últimos anos trouxeram humanos ainda mais individualistas, e o questionamento da gestão de pessoas é: como fazê-los cooperarem entre si? Afinal, quais medidas poderiam ser tomadas por gestores para minimizar os impactos na saúde mental dos colaboradores no âmbito organizacional?

O artigo tem como objetivo geral fornecer informações sobre os impactos na saúde mental dos trabalhadores durante a pandemia da COVID-19, indicar como os gestores podem agir para minimizar esses impactos no ambiente organizacional.

Por objetivo específico o artigo expõe os impactos na saúde mental durante o período pandêmico, exemplificar as consequências desses impactos no ambiente de trabalho e relacionar medidas a serem tomadas por gestores para mitigar as consequências e promover a saúde mental dos seus colaboradores.

2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO

O presente artigo foi elaborado através de uma pesquisa bibliográfica que, segundo as autoras Lakatos e Markoni (2017, p. 33 e p. 200), uma pesquisa bibliográfica é um tipo específico de produção científica que abrange toda a bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo. Onde predomina o entendimento de que os artigos científicos constituem o primeiro foco dos pesquisadores, porque é neles que se pode encontrar conhecimento científico atualizado, de ponta.

Segundo Lakatos (2010, p. 27), “a pesquisa precisa seguir oito fases distintas como: escolha de tema, elaboração do plano de trabalho, identificação, localização, fichamento, análise e interpretação e redação.” Lakatos e Markoni (2010, p. 166), falam ainda que “não é uma mera repetição do que foi dito ou escrito sobre certo assunto, mas propicia o exame de um tema sob novo enfoque ou abordagem, chegando a conclusões inovadoras.”

Pesquisando outros autores, Ruiz (2022, p. 57) é preciso que todos estudantes universitários conheçam as técnicas bibliográficas – sejam elas de qualquer espécie, de qualquer pesquisa bibliográfica prévia – pois mesmo que todos não façam a

pesquisa de campo, todos farão a bibliográfica. Essa metodologia consiste em examinar esse nascer, buscando o levantamento e análise do que já produziu sobre determinado assunto no qual será o tema da pesquisa.

A pesquisa foi feita em caráter exploratório, que segundo Lakatos e Marconi (2017, p. 205), obtêm-se frequentemente descrições tanto quantitativas quanto qualitativas do objeto de estudo e o investigador deve conceituar as inter-relações entre as propriedades do fenômeno, fato ou ambiente observado.

3 RESULTADOS

3.1 IMPACTOS NA SAÚDE MENTAL NO PERÍODO PANDÊMICO

Quando se fala em saúde mental, já é automático pensar em doenças ou transtornos mentais. Mas o que viria a se considerar saúde mental? Apenas as ausências desses aspectos citados? De acordo com a Organização Mundial de Saúde, estar com a saúde mental em dia significa ter bem-estar, o qual resulta em uma satisfação em viver e contribuir com o ambiente em que vive. No cotidiano não é excluída a possibilidade de vivenciar emoções diversas continuamente, como: a raiva, alegria, tristeza, frustração, conquista, amor, satisfação etc. Segundo Pizzinato et al. (2020, p. 21), “os fatores que influenciam o impacto psicossocial estão relacionados à magnitude da epidemia e ao grau de vulnerabilidade em que a pessoa se encontra no momento”. No qual, esses fatores fazem com que o equilíbrio mental seja posto em risco, até mesmo para quem tem a saúde mental considerada “saudável” está propício a desenvolver doenças ou algum tipo de transtorno mental.

Tendo em vista que são considerados como doenças a falta de saúde seguida de alteração do autocontrole do indivíduo com o ambiente, podendo se manifestar por meio de um sintoma específico e apresentar alterações no organismo – de possível visualização ou não – e que possa ainda ser detectado por exames.

Já os transtornos são considerados como uma mudança na saúde, que nem sempre está ligada a uma doença propriamente dita, embora não deixará de apresentar desconfortos aos pacientes, estando principalmente relacionados à ordem psicológica ou mental. Ainda podem interferir diretamente nas relações familiar, social e profissional. “Os transtornos psíquicos imediatos mais frequentes são os episódios depressivos e as reações de estresse agudo de tipo transitório” (PIZZINATO et al, 2020, p. 25).

Muitas das pessoas que desenvolveram algum tipo de transtorno ou doença psicológica tinham uma vida muito ativa, com isso fez com que uma brusca e rápida mudança mexesse severamente com o psicológico. Como relatados por outros autores (Gundim et al. 2021, p. 10), no artigo sobre saúde mental, destaca que:

Apresenta-se na forma de estresse, sentimento de incapacidade frente ao isolamento, incômodo com a situação de constante vigília, preocupação com os cuidados preventivos, medo de perder parentes e amigos, preocupação com a situação econômica do país, entre outros fatores.

Em uma pesquisa disponibilizada pelo Boletim da Academia Paulista de Psicologia, (2020, p. 190) revela que os índices de pessoas autodiagnosticadas com estresse são de 60%, de ansiedade 57,5% e síndrome do pânico 14% durante a pandemia.

Tendo em vista que o estresse foi o maior percentual apresentado, alguns dos seus sintomas que se manifestam de forma física são: dores crônicas, diminuição da energia e insônia, alteração no apetite, batimentos cardíacos acelerados, desenvolvimento de alergias e problemas de pele, entre muitos outros sintomas. Segundo Miranda (2021, p. 11) o estresse por período prolongado possui uma série de efeitos e, entre eles, há um especialmente importante neste contexto: a imunossupressão, que favorece infecções.

A imunossupressão é a falha na resposta imune do corpo, que pode ser causada por doenças imunes ou por alguns medicamentos, como corticoides e agentes imunoterápicos usados em transplantes e doenças autoimunes.

Ainda que o estresse seja atrelado ou apenas associado a semelhança de algo ruim, ou a um esgotamento por exemplo, não é exatamente assim, “o estresse nem sempre é um fator de desgaste emocional e físico, mas sim, um mecanismo de defesa do organismo” (FREITAS et al., 2021, p. 284).

Dando continuidade aos fatores que muito influenciaram nos impactos mentais durante a pandemia da COVID-19, temos a ansiedade, que de acordo com Teruya et al. (2021, p. 6691):

É compreendida como um conjunto de respostas comportamental, cognitiva, psicológica e afetiva, o qual é acionado antecipadamente frente à situações consideradas ameaçadoras, por serem vistas como eventos imprevisíveis ou incontroláveis. Ainda, a ansiedade está geralmente relacionada a tensão muscular e postura de vigilância, bem como atitudes de cautela e esquivas.

A ansiedade pode existir por diversas questões, sendo as mais comuns: a questão genética ou a sobrecarga relacionada a grandes estresses do dia a dia, entre eles o trabalho.

É possível destacar o transtorno da ansiedade generalizada como algo multidimensional relacionado com os aspectos cognitivos e comportamentais. Relativos a preocupações excessivas em atividades rotineiras do indivíduo, com sintomas persistentes por pelo menos 6 meses. (BRITTO et al., 2021)

São diversos os sintomas e suas percepções como: a irritabilidade de ter falta de paciência além do normal, tremores repentinos, acompanhados de aceleração cardíaca, suor excessivo, preocupações excessivas com coisas rotineiras, dessa forma desencadeando também a insônia. Entre todas as preocupações citadas ainda é válida as decorrentes da pandemia da COVID-19, onde é acrescido o medo da morte, perda de emprego, amigos e familiares, insegurança com o futuro, entre outros fatores.

O pânico colocado como terceiro apontado na pesquisa, mais não menos importante, costuma aparecer entre a adolescência e a vida adulta, podendo ocorrer diversas vezes no mesmo dia ou não, assim como também pode demorar semanas. Segundo Salum et al. (2009, p. 87):

O transtorno do pânico (TP) é caracterizado pela presença de ataques de pânico recorrentes que consistem em uma sensação de medo ou mal-estar intenso acompanhada de sintomas físicos e cognitivos e que se iniciam de forma brusca, alcançando intensidade máxima em até 10 minutos. Estes ataques acarretam preocupações persistentes ou modificações importantes de comportamento em relação à possibilidade de ocorrência de novos ataques de ansiedade.

O pânico ainda é conhecido como um acontecimento repentino, de crises de ansiedade agudas marcada por muito medo e desespero, podendo gerar ainda antecipação de tensão e ansiedade, sendo oportuno o desenvolvimento de fobias, podendo citar como uma das comuns a agorafobia marcado por medo de muitas pessoas sejam em lugares abertos ou fechados, no qual a pessoa que esteja em ataque de pânico não consiga sair.

Durante a pandemia da COVID-19, as mentes dos indivíduos foram condicionadas a associar sintomas como falta de ar, sensação de sufocamento, dor ou desconforto no peito e medo de morrer a uma forma bastante grave da doença. Mas embora esses sintomas possam indicar um caso de COVID-19, eles também são comuns nos ataques do Transtorno do Pânico. (MELO et al., 2021)

Pode-se ainda, elencar a síndrome de *Burnout* que é um quadro depressivo, com sintomas parecidos com os do estresse, da ansiedade e da síndrome do pânico aos demais fatores já relacionados anteriormente. Segundo especialistas, a síndrome é conhecida como esgotamento profissional, tem sintomas como: cansaço extremo relacionado com esgotamento físico e estresse (principalmente quando a envolvimento de alta competitividade ou responsabilidades a mais do que o comum), causando insônia, dificuldade de concentração, irritabilidade e sintomas físicos como dores pelo corpo.

Paternina, Hernández e Andrés (2020) afirmam que A pandemia, aliada à Síndrome de *Burnout*, piora a saúde dos profissionais, além de existir um posicionamento comum entre os pesquisadores que consideram a síndrome proveniente do estresse contínuo e da tensão crônica no ambiente ocupacional, provocando esgotamento profissional e desmotivação, e fazendo com que o indivíduo se torne incapaz de realizar as suas atividades com satisfação, além de perder o prazer em trabalhar.

Conforme tudo o que foi visto, será dado continuidade no próximo capítulo com o assunto já abordado, porém com enfoque no ambiente organizacional ou de trabalho.

3.2 CONSEQUÊNCIAS DESSES IMPACTOS NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

As organizações vêm buscando medidas para diminuir os impactos ocasionados aos colaboradores no meio dessa crise global. Alguns meses de isolamento, geraram desarranjo na mente das pessoas, causando um sofrimento psicológico nunca vivido neste século.

Sendo assim, a pandemia deixou mais evidente um tema que já era objeto de discussão de gestores: saúde mental. Devido, especialmente, à preocupação com os aumentos de afastamentos por conta de doenças mentais, como: ansiedade, depressão e transtorno de personalidade, como fora destacado no capítulo anterior. De acordo com a CNN Brasil, só em 2020, foram 576 mil pessoas afastadas do trabalho por transtornos mentais e comportamentais.

Segundo Barlow (2013, p. 114) a ansiedade atinge pessoas acima de 30 anos em média, no decorrer da vida, ou após um processo pandêmico, causando baixo funcionamento no âmbito organizacional, social e acadêmico. Com essa

irregularidade, colaboradores sentem-se incapazes de realizar as tarefas que já estavam acostumados a realizar antes da pandemia.

Com o isolamento social, as pessoas estudaram e trabalharam em *home office*, num mesmo ambiente, em uma nova realidade, que muitos não estavam acostumados, por não terem como separar os problemas pessoais dos profissionais. Dessa forma, causando afogamento de emoções, deixando cada vez mais difícil manter a saúde mental normal.

Com o trabalho remoto, várias pessoas começaram a desenvolver algum tipo de transtorno mental, por conta do excesso de tempo em frente às telas, que por muitas vezes ultrapassava a jornada de trabalho habitual. Sem saber onde começava e onde terminava, ocasionando diminuição na produtividade e na qualidade, trazendo transtornos organizacionais e aumentando a ansiedade dos colaboradores – em não conseguir produzir como antes – por não terem as mesmas condições que a organização precisa.

Nesse contexto, é válido destacar como os líderes de grandes corporações estão procurando medidas para desacelerar esse efeito pandêmico – com programas de cuidados com a saúde e acompanhamento aos colaboradores, prevenindo doenças ocupacionais. Assim como visto na reportagem da CNN, de “186 empresas que participaram do estudo, 78% planejam, em três anos, personalizar as estratégias para a necessidade dos colaboradores em seus diversos momentos de vida.”

A saúde mental sempre foi destaque dos assuntos corporativos, pois, se os colaboradores não estiverem bem mentalmente, não conseguem desenvolver suas atividades com eficiência e eficácia.

Durante a pandemia a população mundial sofreu com a perda de familiares e amigos, com o medo de se infectar e de perder a própria vida quando infectado pelo coronavírus, a solidão e principalmente preocupações financeiras, além de terem que lidar com as consequências do isolamento social.

Na pandemia as pessoas para se conectarem com o mundo, passavam pelas redes sociais – uma ilusão de uma vida adequada – sem saber que estavam lidando com um inimigo próximo. Essas atitudes geram fatores como ansiedade, expectativas e frustrações.

Com o retorno do trabalho presencial, que por sua vez não estava como antes, vieram as cobranças e as incertezas de uma vida normal. Como as pessoas já não

estavam mais acostumadas a lidar com a situação, ficaram mergulhadas em um sentimento que até o momento era desconhecido por muitos.

As organizações não voltaram após a pandemia preparadas para enfrentar tantos casos de transtornos mentais, mesmo que já estavam em busca de soluções para esse assunto.

Dentre tantas cobranças cooperativas e da vida pessoal, que por um longo tempo eram no mesmo ambiente, as pessoas não desenvolvem suas atividades como antes, por não conseguirem separar esses dois mundo e acabam ficando deprimida, diminuindo a produtividade.

Por sua vez, as organizações contribuem para os acerbados casos desses transtornos, por cobrar muito dos colaboradores – que passaram um período de tempo com a rotina de trabalho alterada. Um imediatismo agressivo com os colaboradores, por estarem acelerados, com tantas atribuições para resolverem e acabam não tomando ciência de que estão contribuindo para o surgimento de uma nova catástrofe.

Por conta dessas cobranças, que vêm de um ritmo acelerado pós pandemia, os colaboradores vêm desenvolvendo a doença ocupacional chamada de *Burnout*, como destacamos os fatores mencionados no capítulo acima. Que não é nada a mais do esgotamento profissional, chegando até ser considerado um distúrbio emocional.

Segundo Varella [s.d.], esta doença tem diversos sintomas, entre eles a “exaustão extrema, estresse e esgotamento físico”, que resulta de “situações de trabalho desgastante”, o que exige muita competitividade ou responsabilidade, sendo a sua principal causa “excesso de trabalho”

Essa síndrome não é de tempos modernos, desde 1974 que o médico americano Freudenberger, relatava essa doença, que foi registrada no grupo 24 do CID-11, que é a Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde. (VARELLA, [s.d]).

A princípio só era aparente em pessoas que desenvolviam profissões de envolvimento interpessoal direto e intenso. Já hoje, a síndrome vem aparecendo em pessoas que passaram por momentos de estresse e de extrema pressão.

No mundo moderno que vivemos hoje é um impacto considerado grande nas organizações o agravamento dessa síndrome, tendo em vista que as organizações precisam de profissionais bem emocionalmente para desempenhar em tempo rápido as atividades que estão acumuladas por conta do distanciamento que passaram no período da pandemia.

Com os colaboradores afetados com diversas doenças ocupacionais, as organizações precisam desenvolver estratégias para amenizar esse impacto, não deixando de crescer no mercado competitivo.

Após o isolamento social, dentre tantas doenças que os colaboradores vêm exibindo, a que está em evidência é a *Burnout*, que ao longo do ano passado, vem aumentando gradativamente, pelo excesso de trabalho, que os trabalhadores enfrentaram durante a pandemia.

De acordo com Corsini (2022), em pesquisa realizado pela LHH do Grupo Adecco, a síndrome de *Burnout*, tem afetado principalmente geração Z (pessoas nascidas entre 1995 a 2010), que não tinha passado por essa experiência de isolamento e excesso de trabalho e estudo, em um só ambiente, principalmente em cargos de liderança, que já tem a pressão de decisões e a resolução dos conflitos, Destacou na pesquisa que:

Com o aumento da pressão a partir do contexto da COVID, a capacidade de resistência que já estava bastante prejudicada se mostra insuficiente para fazer frente às demandas que aumentaram. Demandas de *home office*, que parecem simples, mas mudam o ambiente de trabalho, demandas de gerenciar famílias e relacionamentos, dentre outras. (CORSINI, 2022).

A preocupação dos líderes é o cenário do retorno das atividades presenciais, que vem aumentando o absenteísmo. Desta que os efeitos, não serão imediatos como estamos vendo nas organizações, mas a longo prazo, após o período pandêmico, como explica:

A expectativa é de que, com o fim da pandemia, o nível de preocupação diminua, mas os efeitos do impacto desse período de dois anos continuem aparecendo. O estresse pós-traumático, o transtorno obsessivo compulsivo, depressão, ansiedade e sintomas fóbicos tendem a aparecer. E todos eles fazem parte de um contexto que vai desembocar em *Burnout*, se não for tratado ou gerenciado adequadamente. (CORSINI, 2022).

De acordo com Corsini (2022), relata que Maiti Junqueira, gerente de Desenvolvimento de Talentos da LHH, “os líderes precisam cada vez mais olhar com atenção para a saúde mental dos trabalhadores e criar espaços para que o tema não seja tratado em segundo plano.” Continua ainda destacando que os gerentes devem olhar para esse tema com atenção, porque a tendência é piorar nos próximos anos, completou falando:

Estes dados nos obrigam a olhar a saúde de forma integral (física, mental e até mesmo espiritual) e não somente física, como já é o habitual do mundo corporativo. A pandemia criou um espaço de fala para saúde mental e vejo isso como uma oportunidade para líderes e profissionais de uma maneira geral entenderem melhor sobre o tema e o colocarem como pauta de discussão. Cada um pode, além de criar consciência, criar novos hábitos e se auto cuidarem. (CORSINI, 2022).

A síndrome de *Burnout* é um transtorno psíquico, como destacamos no capítulo acima, como outras que foram mencionadas, deverão ser tratadas rapidamente dentro das organizações para não desencadear outras doenças, mostraremos no próximo capítulo, sugestões para amenizar essas doenças e continuar com a produtividade.

3.3 MEDIDAS RECOMENDADAS A SEREM TOMADAS POR GESTORES PARA MITIGAR AS CONSEQUÊNCIAS E PROMOVER A SAÚDE MENTAL DOS COLABORADORES

A saúde mental no trabalho deve ser uma das prioridades de qualquer empresa. Pois além de ser algo essencial para a qualidade de vida das suas equipes, também é fundamental para conseguir reter talentos de qualidade em uma organização. De acordo com a Organização Mundial da Saúde (2017), saúde mental é um estado de bem-estar no qual o indivíduo é capaz de usar suas próprias habilidades, recuperar-se do estresse rotineiro, ser produtivo e contribuir com a sua comunidade.

De acordo com Pizzinato et al. (2020, p. 29), “uma pandemia, como a COVID-19, gera perturbação psicossocial e pode ultrapassar a capacidade de enfrentamento da população afetada.” Portanto, promover a saúde mental no trabalho requer ações constantes e coordenadas, é desta forma que resultados de qualidade poderão ser extraídos.

O gestor de uma equipe terá como desafio inicial manter um clima organizacional agradável. Criando um ambiente colaborativo, dando condições de trabalho adaptáveis para os grupos mais vulneráveis. Além de recrutar e capacitar equipes com foco na atenção psicossocial e saúde mental para a realização de mapeamentos e preparação de grupos de apoio emocional e psicológico. De acordo com Pizzinato et. al. (2020, p. 36):

Gerenciar o estresse e bem-estar psicossocial é tão importante neste momento, quanto cuidar da saúde física. Assim, manter a equipe protegida contra estresse crônico e problemas de saúde mental

significa que ela terá uma melhor capacidade para desempenhar suas funções.

Então é de suma importância realizar um acompanhamento da equipe, deixando cada colaborador à vontade para expor o que sente e auto avaliar sua capacidade de trabalho. Sobretudo não responsabilizar individualmente o profissional que não estiver lidando com a situação, pois é algo comum nesse contexto. Criar uma cultura de fomentação de qualidade de vida no trabalho, entendendo a empresa como um organismo vivo e os colaboradores como parte deste organismo, é fundamental para promover a saúde mental. Não se trata apenas de um ambiente feliz de trabalho, mas sim em um local de bem-estar pleno. Segundo Souza et al. (2007), é importante que as ações de promoção à saúde mental tenham como essência ações que visem o indivíduo como um todo, dentro da sua singularidade e individualidade em relação com outros e com seu ambiente.

Graças aos avanços tecnológicos, as relações de trabalho estão em constante adaptação, o que gera novas possibilidades de trabalho, seja de forma presencial ou remota. O *home office* e o teletrabalho foram implementados como alternativa ao distanciamento social compulsório decorrente da COVID-19, apesar dos desafios psicológicos e ergonômicos. Ricardo Melantonio (2020) elenca como pontos positivos da implementação do *home office* e do teletrabalho a melhoria na gestão de tempo, o aumento da produtividade, a redução do absenteísmo, a mobilidade urbana, a preservação do meio ambiente, a sustentabilidade, a melhoria na qualidade de vida, a organização da rotina de trabalho e a redução de custos imobiliários e de consumo por parte das empresas.

Embora o trabalho remoto traga vantagens tanto para a empresa quanto para o colaborador, é necessário redobrar os cuidados. Pois, segundo Tenório (2021, p. 102):

O fato da residência de muitos empregados não ter a estrutura adequada, aliado ao rompimento da linha divisória entre o ambiente de trabalho e a vida privada, somada ao fato de que em muitos casos filhos, avós e pais, por vezes estão todos em casa, e todos em “*home office*”. Com aulas online e atividades virtuais, são causas de aumento do estresse e adoecimento no trabalho. A pressão para manter o desempenho profissional em alto nível mesmo em condições novas e por vezes adversas pode gerar o aumento do estresse, crises de ansiedade, síndrome de *Burnout*, depressão, síndrome do pânico, além de outros males psicológicos.”

Além da flexibilização do modelo de trabalho, investir na saúde física dos colaboradores através de projetos de ergonomia, ginástica laboral e programas de descontos são diferenciais para proporcionar uma melhor qualidade de vida. Como por exemplo o Gympass, que é um programa de benefícios que algumas empresas oferecem para os colaboradores usufruírem de academias por um preço menor do que o praticado no mercado.

Bardini (2015) define e discute qualidade de vida no mundo corporativo da seguinte forma:

Podemos dizer que qualidade de vida é desfrutar de uma condição de satisfação em nossa vida. E podemos traduzir essa condição pelo atendimento de nossas necessidades básicas: bem-estar físico e material, sensação de pertencimento a um grupo social, segurança, equilíbrio emocional, saúde e auto realização. É óbvio que o mundo do trabalho não é suficiente para nos oferecer todas essas condições, e uma parte delas teremos de buscar em outros campos de nossa vida. Mas tanto o ambiente de trabalho, como a própria função profissional que exercemos, é responsável por parcela considerável do que entendemos por qualidade de vida (BARDINI, 2015, p. 45).

Os gestores precisam abraçar a função de cientistas de dados e guardiões da cultura. Para tornar as relações entre empregador e colaboradores ainda mais humanizadas, o futuro da gestão eficiente de pessoas passa pela análise de informações da sua força de trabalho. De acordo com Chiavenato (2016), eleva-se a necessidade de se gerar informações e estas são úteis e expressivas para que proporcionem o aprendizado particular e organizacional, ocasionando de tal modo melhores resultados.

Portanto, será necessário promover uma gestão que leve em conta a saúde física e a inteligência emocional, para promover um ambiente mais acolhedor e centrado no ser humano. Além de estimular a qualificação e aperfeiçoamento constante dos colaboradores para que eles estejam cada vez mais preparados para lidar com as demandas constantes do mercado. Investir em tecnologia para desenvolvimento pessoal é uma forma do colaborador se reciclar, desenvolver melhor suas habilidades, resultando na melhoria do desempenho das atividades profissionais e no alcance dos objetivos em conjunto com a organização.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com o que foi pontuado no capítulo introdutório deste estudo, a pesquisa buscou responder como a pandemia de COVID-19 impactou as condições de trabalho e a saúde mental dos colaboradores. Tendo como objetivo expor e exemplificar esses impactos, além de indicar medidas a serem tomadas por gestores para mitigá-los. Neste capítulo, foi apresentada uma síntese dos principais achados da pesquisa, buscando alcançar os propósitos formulados nos três objetivos específicos que norteiam o mesmo. Pode-se afirmar que tais objetivos foram atingidos na medida em que foram gerados resultados a respeito de cada um destes aspectos.

Posteriormente, foi pontuado como as organizações vêm buscando medidas para diminuir os impactos ocasionados aos colaboradores no meio dessa crise global. Com o isolamento social, as pessoas estudaram e trabalharam remotamente e, conseqüentemente, o excesso de tempo em frente às telas ocasionou diminuição da produtividade e qualidade.

Vale destacar que, durante a pandemia, as pessoas sofreram com o luto, medo, preocupações financeiras e, ainda, tiveram que lidar com as conseqüências do isolamento social. E, posteriormente, veio a volta ao trabalho presencial que, por sua vez, não era mais como antes. As organizações não estavam preparadas para enfrentar tantos casos de transtornos mentais, acabavam, até mesmo, contribuindo para o agravamento desses casos.

No que se refere às principais causas identificadas, foi observado que houve um significativo aumento durante a pandemia, em que os casos relacionados a doenças e transtornos mentais foram brevemente identificados e em alguns casos ainda foram confundidos ou correlacionados os sintomas dessas doenças com os da COVID-19.

Agravando fortemente, ainda mais, toda insegurança e incerteza ao futuro, ajudando no desencadeamento dos causadores: estresse, ansiedade, transtorno do pânico e correlacionando primordialmente as organizações à síndrome de *Burnout*.

Por fim, a respeito das medidas recomendadas a serem tomadas por gestores, foi observado que a saúde mental deve ser tratada como prioridade na organização. Pois cuidar do bem estar dos colaboradores impacta diretamente no clima organizacional e na produtividade. Criar um ambiente de promoção à inteligência emocional e a saúde física possibilitará que o colaborador desenvolva suas

habilidades, melhorando seu desempenho e alcançando objetivos em comum com a organização.

Em virtude de tudo que foi abordado, torna-se possível perceber o quanto as doenças e transtornos mentais cresceram durante o período pandêmico. Deixando assim uma situação ainda mais complexa nas rotinas do dia a dia. Por meio da implementação de tais medidas, os gestores poderão evitar o surgimento de novos casos de doenças e transtornos mentais ou a diminuição dos já existentes. Tendo em vista que são medidas que fortalecem as defesas e o equilíbrio psíquico do colaborador, além de estimular positivamente muitos outros aspectos que podem interferir nos resultados da empresa.

Para projetos futuros, seria de suma importância a realização de pesquisa de campo focada em um levantamento quantitativo e qualitativo para demonstração gráfica dos impactos da COVID-19 na saúde mental de colaboradores de uma determinada organização. Tal análise não esteve no escopo deste artigo pela limitação de tempo.

REFERÊNCIAS

BARDINI, Mebur. Meio Ambiente e Qualidade de Vida. São Paulo: Pearson, 2015. Disponível em: <http://unimes.bv3.digitalpages.com.br/users/publications/9788543017211> ==> Acesso em: 02 nov. 2022.

BARLOW David H., Manual Clínico dos Transtornos Psicológicos. 5ª ed. Vila Buarque, SP: Ano 2013.

BRITTO, Adrielly et al. O Desenvolvimento do Transtorno de Ansiedade Generalizado na População no Enfrentamento na Pandemia da COVID-19. Revista JRG de estudos acadêmicos, volume V, nº 9, p 45. Disponível em: <<http://revistajrg.com/index.php/jrg/article/view/276/366>>. Acesso em 20 nov. 2022.

CHIAVENATO, I. Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos: como incrementar talentos na empresa. Barueri: Manole, 2016.

CNN PRIMETIME. Pesquisa revela impacto da pandemia na saúde mental. YouTube, 20 de Setembro de 2021. Disponível em: <https://youtu.be/zcDMvanv4is> . Acesso em: 18 ago. 2022.

O que é saúde mental e qual sua importância? Faculdade Florence, 2021. Disponível em: <<https://www.florence.edu.br/blog/saude-mental/>>. Acesso em: 23 nov. 2022.

CORSINI, I. Home office e trabalho híbrido desencadearam casos de burnout entre jovens, aponta estudo. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/saude/home-office-e-trabalho-hibrido-desencadearam-casos-de-burnout-entre-jovens-aponta-estudo>>. Acesso em: 26 nov. 2022.

FARO, A. et al. COVID-19 e saúde mental: a emergência do cuidado. Estudos de Psicologia (Campinas), v. 37, 2020.

FREITAS, R. F. et al. Prevalência e fatores associados aos sintomas de depressão, ansiedade e estresse em professores universitários durante a pandemia da COVID-19. Jornal brasileiro de psiquiatria, v. 70, n. 4, p. 283–292, 2021.

GUNDIM, Vivian Andrade. et al. Saúde Mental de Estudantes Universitários Durante a Pandemia de COVID-19. Revisão 1, 2021. p. 10.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. Fundamentos de metodologia científica. – 8ª ed. - São Paulo: Atlas, 2017.

LIPP, Marilda Emmanuel Novaes; LIPP, Louis Mario Novaes. Stress e transtornos mentais durante a pandemia da COVID-19 no Brasil. Bol. - Acad. Paul. Psicol., São Paulo , v. 40, n. 99, p. 180-191, dez. 2020. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-711X2020000200003&lng=pt&nrm=iso. Acesso em 24 de set. de 2022

MACEDO Aline, do CNN Brasil Business. São Paulo. Ano 2021. Atualizado em 2022. Disponível em: < <https://www.cnnbrasil.com.br/business/sobe-33-o-interesse-das-empresas-em-criar-acoes-de-saude-mental-diz-pesquisa/>> Acesso em: 28 de ago. de 2022.

MACIEL Islaine, Portal de Divulgação Científica do IPUSP. Instituto de Psicologia da USP. Ano 2021. <[https:// sites.usp. br/psicosp/home-office-compromete-saude-mental-do-trabalhador/](https://sites.usp.br/psicosp/home-office-compromete-saude-mental-do-trabalhador/)>. Acesso em: 28 de ago. de 2022.

MARCONI, Marina de Andrade, Eva Maria; LAKATOS, Eva Maria, Marina de Andrade. Fundamentos de metodologia científica. – 7ª ed. -- São Paulo: Atlas, 2010.

MELANTONIO, R. Home Office e teletrabalho: aspectos jurídicos e práticos. Migalhas. 31/08/2020. Disponível em: <https://migalhas.uol.com.br/depeso/332676/home-office-e-teletrabalho> Acesso em: 19 de set. de 2022.

MELO, Natália et al. Impactos da Pandemia do COVID-19 no Agravo do Transtorno do Pânico. Scholar , 2021. Disponível em: <https://scholar.google.com.br/scholar?start=10&q=panico+transtorno+covid+19&hl=pt-BR&as_sdt=0,5&as_ylo=2021#d=gs_qabs&t=1667738994385&u=%23p%3Dm9zmsbFdg_IJ>. Acesso em: 06 de nov. de 2022.

MIRANDA, Gilsie. Fatores associados ao estresse em isolamento social durante a pandemia de COVID-19. UFBA Repositório, 2021. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/handle/ri/32932#>> . Acesso em: 17 de out. de 2022.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE . Biblioteca Virtual em Saúde . “Saúde mental no trabalho” é tema do Dia Mundial da Saúde Mental 2017, comemorado em 10 de outubro. Brasília : Ministério da Saúde , 2017. Pense SUS – A reflexão fortalece essa conquista (FIOCRUZ). Disponível em: <https://bvsmis.saude.gov.br/saude-mental-no-trabalho-e-tema-do-dia-mundial-da-saude-mental-2017-comemorado-em-10-de-outubro/>. Acesso em: 19 de set. de 2022.

PATERNINA, D.A.; HERNÁNDEZ, L.K.C.; ANDRÉS, J. Síndrome de Burnout en época de pandemia: caso colombiano, 2020. Interconectando Saberes. Disponível em: <https://doi.org/10.25009/is.v0i10.2675>. Acesso em: 01 nov. de 2022.

PIZZINATO, Adolfo. et al. Recomendações e Orientações em Saúde Mental e Atenção Psicossocial na COVID-19. 23. ed. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2020. p. 21-25-29-36.

RUIZ, J. A. Metodologia científica: guia para eficiência nos estudos. 5 ed. São Paulo: Atlas, Ano 2002.

SALUM, Giovanni et al. Transtorno do pânico, Scielo, 2009. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rprs/a/VgdKjMfjhGfGcFTdBgYCq6G/abstract/?lang=pt>> . Acesso em: 06 de nov. de 2022.

SOUZA, ADRIANO RODRIGUES DE et al. Estresse e Ações de Educação em Saúde: Contexto da Promoção da Saúde Mental no Trabalho. Revista da Rede de Enfermagem do Nordeste, Ceará: Universidade Federal do Ceará, Brasil., ed. 8, ano 2007, p. 26-34, Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=324027958004>. Acesso em: 19 de set. de 2022.

TERUYA, Kelly et al. Ansiedade e estresse na residência multiprofissional em saúde. BJRH, 2021. Disponível em: <<https://brazilianjournals.com/ojs/index.php/BJHR/article/view/27276>> . Acesso em: 22 de out. de 2022.

VARELLA, Bruna M. H.. Síndrome de *Burnout* (esgotamento profissional). Disponível em: <<https://drauziovarella.uol.com.br/doencas-e-sintomas/sindrome-de-burnout-esgotamento-profissional/>>. Acesso em: 20 nov. 2022.