FACULDADES INTEGRADAS DE CIÊNCIAS HUMANAS, SAÚDE E EDUCAÇÃO DE GUARULHOS

PALOMA RODRIGUES CAVALCANTE

SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR NO CONTEXTO DE PANDEMIA

GUARULHOS

2021

PALOMA RODRIGUES CAVALCANTE

SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR NO CONTEXTO DE PANDEMIA

Monografia apresentada como Trabalho de Conclusão de Curso de Psicologia das Faculdades Integradas de Ciências Humanas, Saúde e Educação de Guarulhos, sob orientação da Profª. Ms. Luciana Almeida Lima.

GUARULHOS

2021

PALOMA RODRIGUES CAVALCANTE

SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR NO CONTEXTO DE PANDEMIA

Monografia apresentada como Trabalho de Conclusão de Curso de Psicologia das Faculdades Integradas de Ciências Humanas, Saúde e Educação de Guarulhos, sob orientação da Profª. Ms. Luciana Almeida Lima.

Profª. Ms. Luciana Almeida Lima.

Faculdades Integradas de Ciências Humanas, Saúde e Educação de Guarulhos.

Orientadora

Profª. Ms. Magna Barboza Damasceno

Faculdades Integradas de Ciências Humanas, Saúde e Educação de Guarulhos.

Banca Examinadora

Profª. Ms. Rosângela Ortegosa

Faculdades Integradas de Ciências Humanas, Saúde e Educação de Guarulhos.

Banca Examinadora

Guarulhos, 22 de dezembro de 2021

Dedico este trabalho a Deus; sem Ele eu não teria capacidade para desenvolver este trabalho e aos meus pais, pois é graças ao esforço de vocês que hoje posso concluir o meu curso.

AGRADECIMENTOS

Aos amigos/familiares, ao meu noivo e professores que sempre estiveram ao meu lado, pela amizade incondicional e pelo apoio demonstrado ao longo de todo o período de tempo em que me dediquei a este trabalho.

RESUMO

Frente ao cenário da Pandemia decorrente do COVID-19, este trabalho buscou contextualizar sobre a saúde mental do trabalhador, considerando que este acontecimento pode ter impactado e trazido danos à saúde psíquica e física de um grande número da população e especificamente, a um grande contingente de trabalhadores que se viu frente a necessidade de adaptar-se às modificações ocorridas em função da medida de isolamento social. Assim, esse estudo objetivou discutir sobre o tema evidenciando os impactos da pandemia na sociedade e no mercado de trabalho, bem como, as possibilidades de trabalho que se instauraram, a saber, o teletrabalho e o *home office*, buscando entender o impacto dessas mudanças na saúde mental do trabalhador e as possíveis medidas tomadas pelas empresas no enfrentamento a estas dificuldades. Buscou, ainda, chamar atenção ao trabalho como instrumento essencial na vida da população e à compreensão da subjetividade e do processo saúde/doença mental.

Palavras Chaves: Saúde Mental; trabalhador; pandemia.

ABSTRACT

Facing the COVID-19 Pandemic scenario, this work sought to contextualize the mental health of the worker, considering that this event may have impacted and brought damage to the psychological and physical health of a large number of thepopulation and specifically, to a large contingent of workers who found themselvesfacing the need to adapt to changes that occurred due to social isolation. Therefore, this study aimed to discuss the theme by evidencing the impacts of the pandemic on society and the job market, as well as the possibilities of work that have been established, to know the telecommuting and home office, seeking out to understand the impact of these changes on the worker's mental health and the possible measures taken by companies to face these difficulties. It also sought to call attention to work as an essential instrument in the life of the population and to the understanding of subjectivity and the mental health/disease process.

Key Words: Mental Health; Worker; Pandemic.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....8

2. OBJETIVOS.....10

2.1 Objetivo Geral.....10

2.2 Objetivos específicos.....10

3. REVISÃO DE LITERATURA.....11

3.1 Sobre a importância do trabalho e a saúde mental do trabalhador.....11

3.2 O contexto da pandemia decorrente do covid-19.....11

3.3 As formas de trabalho que se instauraram durante o período de isolamento.....13

3.4 A saúde mental do trabalhador na pandemia.....14

3.5 A condição da mulher durante a pandemia.....15

3.6 A atuação das empresas frente ao quadro de saúde mental dos trabalhadores durante a pandemia.....18

4. MATERIAL E MÉTODOS.....22

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....23

6. REFERÊNCIAS.....26

1. INTRODUÇÃO

A Saúde mental e trabalho consiste em uma relação séria e complexa com a sociedade, onde existem muitos fatores de risco para a saude que podem estar presentes no ambiente de trabalho, e a maioria destes riscos podem estar realacionados ao ambiente de trabalho organizacional e gerencial.

Uma saude mental em dia possibilita que o colaborador consiga colocar em prática suas habilidade e competencias de forma produtiva, sem haver desgaste em sua saude mental e física, e ter uma capacidade emocinal equilibrada para conseguir levar as adversidades do ambiente de trabalho de forma moderada.

Diante de mudanças constantes no mercado organizacional, podemos dizer que a importância com o cuidado mental do trabalhador ainda é escassa, pois muitas empresas não adotaram medidas estratégicas para prevenir o adoecimento mental e físico. Nota-se que para os trabalhadores, além de constituir uma fonte de sobrevivência, o trabalho também acarreta intrigas, emoções, acidentes e adoecimentos psíquicos.

De acordo com Dejours (1994), o trabalho pode acarretar o pior, mas pode gerar o melhor. Uma atividade realizada pelo ser humano que ocupa lugar significativo na vida em comunidade e uma parcela da vida do indivíduo. “Apresenta centralidade na identidade pessoal, mas pode estar envolta em práticas que trazem efeitos devastadores para a saúde física e psicológica dos trabalhadores” (MENDES, 2020)

O contexto atual de pandemia em função do COVID-19 trouxe impactos significativos à sociedade e ao mercado de trabalho, dentre eles, a necessidade de isolamento social que teve no trabalho remoto uma saída possível frente ao caos decorrente da necessidade de se adaptar rapidamente às novas demandas.

Em situações de instabilidades e emergências, se faz necessário estratégias de enfrentamentos, visto que nem todos indivíduos possuem estrutura emocional suficiente para lidar com contextos de estresse e traumas, e até mesmo aqueles que o possuem, podem ter dificuldades em situações adversas. Assim, os recursos impostos servem de suporte psicológico significativo para que novas possibilidades de enfrentamento sejam adquiridas nesses contextos (STONE, 2020).

Além dos impactos na saúde, são visíveis as consequências no contexto social, sobretudo no mundo do trabalho. As medidas tomadas como distanciamento e isolamento social, em algumas situações, impossibilitaram a realização das atividades laborais, o que influenciou na perda de renda devido ao fato de não poder trabalhar, ser demitido ou ter seu salário reduzido. Ainda sobre isso, foi possível observar alterações da rotina de sono e a redução da concentração nas atividades cotidianas; procrastinação e solidão; além de raiva e frustração ocasionadas pela perda de autonomia e liberdade pessoal (COSTA, 2020).

Se em condições “normais”, onde estes colaboradores apresentam boa saúde mental e física, com ferramentas apropriadas para boas condições de trabalho já se observava precariedade na atenção à saúde mental do trabalhador, pensamos o quanto esta área pôde ser ainda mais afetada com as rápidas mudanças ocorridas no modo de trabalho, em que os modelos remoto, ou híbrido, fazem agora parte da rotina de um contingente considerável de trabalhadores.

O mercado ocupacional trabalhista sofre constantes transformações, relacionadas a carga horaria, modelo de trabalho, modelo de contrato de trabalho, beneficios, entre outros tornando-o competitivo e intenso, exigindo maior aplicação, empenho e especialização. Disso decorre, de acordo com a Portaria MS (Ministério da Saúde) n°. 1.339/1999, que a neurose profissional/ ocupacional faz parte da lista de transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho, e, segundo a Classificação Internacional de Doenças (CID-10), está incluída em "outros transtornos neuróticos especificados".

Se o sofrimento psíquico relacionado a episódios no ambiente profissional pode acarretar alterações no estado de saúde, tais como: Estresse excessivo; Fobia; Pânico; Transtorno orgânico de personalidade, Alcoolismo crônico; Depressão; Esgotamento psíquico e físico, entre outros, consideramos importante investigar possíveis efeitos, positivos ou negativos, que a pandemia pode ter suscitado aos trabalhadores.

Trazer soluções é benéfico tanto para o funcionário quanto para a empresa, pois melhora a qualidade de vida, potencializa o rendimento e gera melhores resultados à empresa, além da saúde do próprio trabalhador.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo Geral

Fundamentar sobre como a saúde mental do trabalhador pode ter sido afetada pela pandemia decorrente do COVID-19, e contribuir com possíveis soluções para um cuidado da empresa com o colaborador.

2.2 Objetivos específicos

- Identificar como o adoecimento mental pode interferir no rendimento do funcionário nas atividades;
- Averiguar os efeitos da pandemia na saúde mental do trabalhador;
- Descrever as novas modalidades de trabalho no contexto de pandemia;
- Contribuir em como trazer qualidade de vida no trabalho e diminuir os danos à saúde mental.

3 REVISÃO DE LITERATURA

3.1 Sobre a importância do trabalho e a saúde mental do trabalhador

O trabalho é uma atividade importante para a manutenção da autoestima e da saúde mental dos indivíduos, mas também pode ser uma fonte de ansiedade e outros distúrbios psicológicos.

Cobranças excessivas, desorganização no ambiente empresarial, falta de benefícios e medo da demissão estão entre os principais fatores que podem contribuir para a deterioração da saúde mental dos funcionários. De acordo com a Organização Mundial da Saúde, “mais de 18 milhões de brasileiros sofrem com algum distúrbio relacionado à ansiedade. Esse número coloca o Brasil no topo das nações mais ansiosas do mundo” (FLASH, 2020).

Pesquisas apontam que 49% dos trabalhadores brasileiros já tiveram crises de ansiedade decorrentes do trabalho. Além disso, 44% informam que já passaram pelo *burnout* – síndrome que designa o esgotamento mental e físico relacionado ao desempenho de funções profissionais. Ao contrário de condições físicas, problemas na saúde mental nem sempre são visíveis. Cabe às empresas criarem ferramentas para que funcionários possam lidar melhor com problemas como esses, a fim de que suas equipes estejam mais saudáveis e satisfeitas com seus trabalhos (Ibidem).

3.2 O contexto da pandemia decorrente do covid-19

Segundo a Organização Mundial da Saúde, no dia 31 de dezembro de 2019, foram advertidos sobre uma grande onda de pneumonia iniciada na cidade de Wuhan, província de Hubei, tratando-se de um novo tipo de coronavírus que ainda não havia sido identificado em seres humanos. Após 1 mês investigando os casos de pneumonia, as autoridades chinesas informaram que haviam identificado o tipo, sendo considerado como um novo tipo de coronavírus (OPAS - ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE, 2019).

De acordo ainda com a OPAS, somando sete casos detectados de coronavírus humanos (HCoVs), foram identificados: HCoV-229E, HCoV-OC43, HCoV-NL63,

HCoV-HKU1, SARS-COV que causa síndrome respiratória aguda grave, MERS-COV causando síndrome respiratória do Oriente Médio, e o mais novo coronavírus, inicialmente e temporariamente nomeado como 2019-nCoV, e em 11 de fevereiro de 2020 recebeuo nome de SARS-CoV-2. Esse novo coronavírus é responsável por causar a doençaCOVID-19. (ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE, 2019).

No início de 2020, surgiram notícias de que a Covid-19 se espalharia pelo mundo e as primeiras reações não indicavam que o problema poderia chegar ao Brasil e nos atingir gravemente como aconteceu" (SILVA, 2020 p.5). Como já circulava o conhecimento das consequências graves nos países que foram os primeiros atingidos, o que restava era aguardar a chegada do virus, "e acontecimentos igualmente dramáticos no meio social, sanitário, ambiental, da segurança pública, conforme demonstrados pela mídia nacional" (Ibidem) .

> No final de março de 2020, as autoridades sanitárias brasileiras, diante da falta de conhecimento e notícias claras sobre o assunto, resolveram tomar medidas para que a doença não impactasse e comprometesse o precário sistema de saúde.(Ibidem)

Por conta destas circunstancias passaram a adotar o distanciamento social, o que se deu de maneira não uniforme nos municípios, estados e regiões do país. Entretanto,de forma geral, muitas escolas, igrejas, lojas, teatros, estádios de futebol foram fechadas, causando uma enorme série de problemas financeiros, desemprego, saúde mental e etc.

Na República Popular da China a pandemia de Covid-19, causada pelo vírus SARS-CoV-2 ou Novo CoronaVírus, vem causando uma série de impactos sociais, econômicos, culturais e políticos. "A queda de 3,4% do PIB neste ano é compatível com uma queda de 23% das horas trabalhadas nas empresas que reportaram que serão, ou estão sendo, afetadas" (MATOS, 2020).

Com estes dados também podemos citar as questões do Brasil: a pandemia trouxe uma diversidade de problemas econômicos e socioeconômicos para o país, prejudicando ainda mais a população, o desemprego e o SUS- Sistema Único de Saúde, diminuindo o acesso para tratar de outras doenças ou sintomas, pois a prioridade passou a ser as pessoas com suspeitas ou infectadas pelo novo vírus.

De acordo com os dados citados pela Faculdade Metropolitana de São Carlos -FAMESC, postados no Blog dessa instituição:

> As medidas de isolamento social, começadas em março, colaboraram para o aumento da taxa de desocupação entre a população, passando de 11,6%, em fevereiro, para 12,2%. Na produção industrial houve uma redução de 9,10% em março na comparação com fevereiro. Uma das propostas para a retomada do crescimento no país é o investimento público, sobretudo em infraestrutura. O investimento em infraestrutura movimenta muitos setores, como o da construção civil, grande geradora de empregos. Após a pandemia, o país terá que enfrentar alguns desafios: o desemprego, o aumento da pobreza, o grande número de falências e a necessidade de um mercado de crédito mais eficiente. Para amenizar os impactos da pandemia, o governo, através da medida provisória 936/20, possibilitou a redução de jornada e a suspensão temporária de contratos de trabalho, uma mudança na legislação de emprego que abrandou o resultado negativo da covid-19. (FAMESC, 2021).

3.3 As formas de trabalho que se instauraram durante o período de isolamento

A pandemia trouxe novas formas de trabalho e atividades, e estas estão sob uma nova perspectiva, inclusive, buscando inseri-las em um movimento de humanização do trabalho e de democratização das organizações.

Para maior controle da pandemia foram adotadas medidas cautelosas de distanciamento social, trazendo restrições sociais, ou seja, fechamento de escritórios, comércios, escolas e faculdades, para que fosse colocado em prática as novas regras orientadas pela OMS (Organização Mundial da Saúde). O trabalho remoto foi a alternativa mais eficaz encontrada para cumprir as obrigações e seguir as orientações da OMS, serviços administrativos e escolares foram adaptados para conseguirem manter o andamento das atividades

O trabalho em *home-office* e o teletrabalho, em geral, têm se destacado como meios de trabalho eficientes. São considerados modelos ajustados aos avanços tecnológicos e equivalentes quanto aos ganhos e às perdas de empregados e empregadores; um modo de trabalho a ser amplamente realizado “no futuro”. (RASMUSSEN & CORBETT, 2008).

De acordo com Pyoria, entretanto, essa difusão do novo modelo de trabalho vinha acontecendo em um processo mais lento do que o esperado, devido, principalmente, à falta de cultura empresarial para gerenciamentos à distância. “Com

a pandemia, esse processo acelerou”. (PYORIA, 2011, p.386-399).

Segundo Daniel Melo, repórter da Agencia Brasil, o modelo de trabalho de *home office*, veio com tudo nessa onda da pandemia, e se tornou, em muitas empresas, uma das principais e mais aderidas formas de trabalho. “Essa tecnologia ajuda de forma gradativa na condução de tarefas dos colaboradores para o desenvolvimento das atividades de gestão e distanciamento social”. (MELLO, 2020).

Segundo o Site Serpro - Serviço Federal de Processamento de Dados , diante de todo este contexto Global houve uma grande preocupação de como os dados enviados de forma online seriam tratados, entrando em vigor no ano passado a LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados). Essa lei veio a favor da segurança das organizações de dados, bem como, como a de seus colaboradores, facilitando também as formas de captação de dados e cadastros online que existem neste meio administrativo, que hoje passam a ser utilizado de forma maior. “A adequação e conjuntura desta lei será um processo difícil para muitas empresas, mas se faz extremamente necessário para as novas formas de organização do trabalho 100% digitais” (SERPRO, 2020).

A divulgação da internet e a contínua revolução das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) têm influenciado cada vez mais a modalidade do trabalho remoto. Logo, algumas empresas o têm abraçado a fim de reduzir custos como aluguel de espaço físico, tempo de deslocamento, energia elétrica, despesas com pagamento de transporte e alimentação dos trabalhadores, limpeza e manutenção e outros custos (EBERT, 2019).

3.4 A saúde mental do trabalhador na pandemia

O trabalho é um elemento essencial para a saúde mental e bem estar, por trazer segurança financeira, estabilidade e possibilidade para alcance de metas estabelecidas.

O ano de 2020 foi marcado pela pandemia e pela alta necessidade de isolamento social, em meio a isso muitos trabalhadores passaram por mudanças muito significativas em sua rotina. O trabalho, realizado em companhia e com a

presença e a orientação dos respectivos chefes, passou, em muitos casos, a ser realizado em casa. Quem continuou a trabalhar presencialmente teve de conviver com a ansiedade e o medo do novo vírus. Para muitos, ainda veio a perda do emprego, da renda e até mesmo redução de salário.

Segundo dados da Revista Exame (2021), foram mais de 576 mil afastamentos, uma alta de 26% em relação a 2019. As dificuldades encontradas são: inadaptação ao *home office*, acúmulo de tarefas profissionais e domésticas, endividamento, incertezas sobre o futuro, ansiedade, depressão e síndrome do pânico, entre outras.

De acordo com o Site da Justiça do Tribunal Superior do trabalho,

> Os afastamentos por motivos como depressão e ansiedade registraram a maior alta entre as principais doenças indicadas como razão para o pedido do benefício. O número de concessões passou de 213,2 mil, em 2019, para 285,2 mil, em 2020, com aumento de 33,7%. A duração média, nos casos de doença mental, é de 196 dias. (JUSTIÇA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2021).

Houve um crescimento do desgaste mental psíquico dos trabalhadores, sendo verificado pela OMS que 40% dos trabalhadores estão sendo afastados de seus respectivos trabalhos por conta da saúde mental, causadas por estresse, sobrecarga do trabalho, filhos em educação remota, problemas financeiros e, o mais temido, o isolamento social. Citado pelo site Justiça do Tribunal Superior do trabalho a OMS estima que:

> Transtornos mentais tais como ansiedade e depressão afetam 264 milhões de pessoas no mundo e têm um impacto econômico significativo, com um custo estimado à economia global de US$1 trilhão por ano em perda de produtividade no último ano. Estima-se, que, para cada US$ 1 investido em tratamento para os transtornos comuns, há um retorno de US$ 4 em melhora de saúde e de produtividade no país (OMS, 2020, *apud* JUSTIÇA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2021).

3.5 A condição da mulher durante a pandemia

Entrando especificamente no contexto das mulheres em home office na pandemia, podemos falar sobre as crianças e a educação, pois estas se viram com a necessidade dolorosa de terem aulas remotas. Segundo o site de notícias G1, em 07/05/2021 a Catho realizou uma pesquisa que aponta que 92% das mulheres que se

encontravam em home office também são as responsáveis pelos filhos, que também estão em casa neste período, ou seja, além de terem suas obrigações administrativas de trabalho também tinhamque administrar e supervisionar as aulas remotas, acompanhando e auxiliando, dando suporte aos seus filhos. Este quadro causou inúmeros estresses psicológicos, trazendo danos à saúde mental, acarretando em alguns casos, dentre outros fatores, o declínio da produtividade administrativa.

Historicamente, temos que a participação da mulher no mercado de trabalho se deu com o início das I e II Guerras Mundiais, já que os homens tiveram que ir para as batalhas, e levandoem pauta que muitos não voltavam e os que voltavam muitas vezes estavam impossibilitados de trabalhar, as mulheres tiveram que assumir os negócios da família, deixaram suas casas e filhos e assumiram postos de trabalhos antes ocupados somente pelos homens. (PROBST, 2003).

Sendo assim, logo após estas Guerras Mundiais as mulheres passaram a tomar lugar e posicionamento, se incluindo no mercado de trabalho, porém, ainda de maneira retraída e com medo dos possíveis maus resultados, pois seu trabalho ainda não era valorizado de maneira significativa pela sociedade.

> Essa expansão da participação da mulher no cenário econômico, não se explica apenas por ser, a mulher, uma renda complementar da família, vai além disso. Acontecem grandes mudanças sociais que envolvem transformações nas expectativas de vida pessoal, nas relações familiares, auto realização, independência financeira, entre outras coisas. O que ocorre no cenário mundial é uma mudança social. (ASSIS, 2009, p.3-4)

Aos poucos, a participação feminina no mercado de trabalho foi conquistando lugar e tomando força. Em consequência disso, foram criadas leis que apontam o direito da mulher. Podemos encontrar, por exemplo, na Constituição Federal Brasileira (1988), em seu artigo 7º inciso XVIII e XX, "licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário e proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei". (BRASIL, CONSTITUIÇÃO FEDERAL BRASILEIRA, 1988).

Levando tais questões em consideração, percebemos que a posição da figura feminina gerou no mercado de trabalho mudanças e implementação de direitos para garantir sua segurança dentro dos postos de trabalho. Estas contribuições vem se

destacando cada vez mais em diversos fatores sociais e econômicos do Brasil. Segundo dados de uma pesquisa elaborada pelo IBGE:

> 13,0% das mulheres estão nas indústrias; 17,5% no comércio; 14,9% em serviços prestados a empresas; 22,6% na administração; 14,5% em serviços domésticos; 1% na construção e 16,2% encontram-se em outros serviços"(IBGE, 2012).

Devido a tamanha expansão da sociedade industrial, os movimentos de emancipação política e profissional reafirmaram o processo de inserção feminina no mercado de trabalho e também enfatizaram a divisão social e sexual do trabalho, atuando diretamente na estrutura do emprego. (PINTO, 2007).

A presença feminina na força de trabalho no Brasil vem crescendo de forma gradativa e significativa nas últimas décadas, em que estas passaram a conquistar seus lugares no mercado de trabalho e social, evidenciando seus postos e mostrando que fazem a diferença, ou seja, após muita luta tentando provar para muitos seu valor.

Dentre alguns estudos, vale a pena ressaltar o de Bruschini e Lombardi (1999) onde afirmam que o trabalho feminino é identificado por possuir duas extremidades opostas de atividades. Na primeira extremidade se situam 40% das mulheres trabalhadoras brasileiras, possuindo níveis baixos de rendimento, com execução longa de trabalho, constatando assim a insuficiência e eficiência da mão de obra. Na segunda extremidade se tem as boas ocupações, onde as condições e rendimento de trabalho são melhores por exigir maiores níveis de formalização, rendimentos e proteção (BRUSCHINI E LOMBARDI,1999, p.4).

Em tempo de pandemia de prevenção do novo vírus, as famílias tradicionais, onde a maioria das mulheres trabalha fora e têm filhos na escola, tiveram que passar por mudança em virtude da prevenção.

Além das atividades domésticas e de cuidado, ainda se tem a carga mental do trabalho emocional, ainda mais invisível. São as mulheres que, em geral, tomam a frente no planejamento e no gerenciamento da casa e do cotidiano que vivem, tentando antever as necessidades e se preocupando com a saúde da família.

As dificuldades vividas por mulheres, vão além do medo do adoecimento e do

isolamento social, pois com o aumento dos conflitos e tensões familiares, as questões de violência doméstica podem agravar. A violência física, psicológica ou sexual pode desencadear uma série de sintomas ou piorar outras condições. Muitas vezes, as situações se apresentam de forma oculta, e os sintomas comuns nestes casos seriam: ansiedade, alteração do sono, dor no peito,dificuldades para respirar, além do sofrimento emocional, ferimentos incompatíveis com a história contada e comportamentos opressores por parte de parceiros ou outros membros da família, devem ser sinal de abuso.(INSTITUTO MARIA DA PENHA, 2018)

Além das questões de abuso, vale citar as condições de trabalho home office e filhos em atividades escolares remota e, com isso, a responsabilidade e desdobramento de tempo se torna cada vez mais pesado por conta das atividades que devem ser feitasdurante o dia, cumprir seu horário de trabalho e metas e ainda auxiliar seus filhos nas aulas remotas e atividades, o que dificulta no rendimento de 100% em algumas tarefas e as deixam sobrecarregadas, o que pode acarretar estresse, ansiedade e diversos fatores de saúde.

O cuidado dos filhos é algo que perturba a mulher trabalhadora, pois, mesmo assumindo esse cuidado, na maioria das vezes ela se vê sobrecarregada com as atividades profissionais, tendo dificuldades para encontrar uma saída para resolver este conflito, além do sentimento de culpa pela obrigação moral em conflito com o amor pelos filhos.

3.6 A atuação das empresas frente ao quadro de saúde mental dos trabalhadores durante a pandemia

Uma vez tendo realizado considerações sobre a saúde mental do trabalhador no contexto de pandemia, compete-nos agora indagar sobre o papel desempenhado pelas empresas no enfrentamento a estas modificações que tão rapidamente se instalaram na sociedade e no âmbito do trabalho. Assim, de acordo com o site Agência de notícias da indústria, do Portal da Industria, “entre as grandes indústrias, 93% creem no aumento da oferta de serviços psicológicos”. Citam ainda Katyana Aragão, gerente-executiva de Saúde e Segurança na Indústria do SESI, a qual destaca que “a pandemia enfatizou o olhar das empresas sobre a saúde mental dos funcionários, já

que este fator impacta significativamente na qualidade de vida das pessoas e, consequentemente, na produtividade no ambiente de trabalho”(PORTAL DA INDUSTRIA, 2021).

Podemos citar um exemplo deste posicionamento por meio da declaração da Deloitte, empresa global líder em serviços de Auditoria, Consultoria, Assessoria Financeira, Risk Advisory, Consultoria Tributária e serviços relacionados.

> Neste momento em que mais de 100 países procuram se preparar ou gerenciar os impactos de uma pandemia, muitas empresas estão buscando desempenhar suas responsabilidades diante de seus profissionais e da sociedade. Como protagonistas da economia e do ambiente de negócios, as organizações têm como responsabilidades básicas a boa condução dos negócios e o cuidado com seus funcionários. Face à atual pandemia global, a Deloitte acredita que, quanto maior a urgência, mais é necessário que regras sejam estabelecidas e seguidas para que os desafios sejam enfrentados com reflexão e resiliência. (DELOITTE, 2021).

Sendo assim, se fez necessário criar e elaborar novas maneiras para reeducar a importância da saúde física e mental de todos trabalhadores, buscando uma melhoria no quadro de rendimento e bem estar da equipe que se encontrava em trabalhos remotos e presenciais, e tentar diminuir os danos que foram causados pelo COVID-19.

De acordo com o site de notícias CNN Brasil, “a saúde mental tem ganhado cada vez mais espaço na lista de prioridades de grandes corporações”. Com a pandemia, e o aumento dos pedidos de afastamento do trabalho por transtornos mentais e comportamentais, varias empresas desenvolveram projetos de cuidados com a saude mental e bem-estar dos funcionários. (CNN BRASIL, 2021)

“Pesquisa da consultoria Willis Towers Watson (WTW) apontou que, de 2015 para 2021, houve um aumento de 33% no interesse das empresas de implantar ações de saúde e bem-estar na rotina de seus colaboradores”. (Ibidem)

De 186 empresas que participaram desse estudo, 78% planejam em três anos personalizar as estratégias para a necessidade dos colaboradores em seus diversos momentos da vida, o que em meio a este momento de pandemia é crucial para garantir evolução, aprimoramento e melhoria no quadro de estress ocupacional e adoecimento fisico e mental.

> Ao longo da pandemia, criamos o lado preventivo, para não esperar acontecer um problema para criar soluções, por exemplo. Não é necessário esperar que um funcionário peça afastamento por ansiedade para olhar essa questão com mais cuidado. Podemos prevenir o bem-estar do nosso colaborador com o incentivo de exames de rotina", diz Vinícius de Holanda, gerente de Remuneração e Benefícios da Votorantim. (CNN BRASIL, 2021).

E o que foi feito, efetivamente? De acordo com o Site de noticias G1, houve aumento significativo nos atendimentos psicológicos online, onde muitas empresas estão contratando este modelo de serviço para ajudar os colaboradores em home office (2020). Vale ressaltar que a modalidade de atendimento de terapia online com psicólogos é regulamentada pelo Conselho Federal de Psicologia, e foi estimulada e facilitada por este Conselho durante a pandemia.

Diante disso, observou-se um aumento considerável pela procura de atendimentos psicológicos on-line. Citado pelo Site de noticias G1, "a procura pelo serviço é tanta que uma startup que desenvolveu uma plataforma para atendimento psicológico online cresceu 50% no faturamento durante a pandemia" (Ibidem).

As intervenções inseridas devido aos fatores da pandemia, foram por exemplo: oferta de canais para escuta psicológica, de modo que as pessoas possam aliviar suas emoções negativas via ligação telefônica ou atendimento em plataformas online, 24 horas por dia e sete dias por semana (JIANG et al., 2020; ZHOU, 2020); atendimentos psicológicos online (DUAN & ZHU, 2020; LI et al., 2020b); estratégias para promoção de bem-estar psicológico, a exemplo de medidas para organização da rotina de atividades diárias sob condições seguras, cuidado com o sono, prática de atividades físicas e técnicas de relaxamento (BANERJEE, 2020).

De acordo com o site Portal Industria: "É preciso ainda garantir que profissionais de saúde atuem de forma mais ampla, contemplando capacitação, construção de iniciativas coletivas de suporte social e estratégias de detecção precoce" (2021).

Porém, na contramão, segundo o site Diário do Comércio, metade das empresas não investiram na saúde mental dos funcionários durante a pandemia.

> Diante da grande mudança na rotina da população, a saúde mental passou a ser um ponto de atenção. Quase metade dos entrevistados afirma que deixou de fazer aquilo que lhes dava prazer, como atividades físicas ou de lazer. Para 33%, houve sobrecarregamento com o acúmulo de funções e 24% tiveram dificuldade de manter a rotina da casa funcionando (DIÁRIO DO

> COMÉRCIO, 2021).

Para Noal, Passos e Freitas:

> Ainda que a maior parte dos problemas psicossociais sejam considerados reações e sintomas normais para uma situação anormal, estima-se um aumento da incidência de transtornos psíquicos (entre um terço e metade da população) de acordo com a magnitude do evento, o grau de vulnerabilidade psicossocial, o tempo e a qualidade das ações psicossociais na primeira fase da resposta à pandemia (NOAL, PASSOS & FREITAS 2020, p. 29).

Fato é que, junto com todo cenário da pandemia, além das normas que foram implementadas de afastamento, incluindo o afastamento de empregados de suas atividades presenciais, teve como consequência uma série de problemáticas relacionadas à saúde mental e física, pois foram tirados de sua rotina. Porém, após um tempo nesta experiência, de acordo com Sofia Aguiar (2020), dados revelaram que 52% dos profissionais estão dispostos a trocar de emprego para manter o home office. Essa autora acrescenta ainda que estudo feito pela Salesforce aponta a necessidade de protagonismo das empresas na gestão de pessoas no novo modelo de trabalho, por conta da dificuldade de gestão com equipe em teletrabalho.

4. MATERIAL E MÉTODOS

Para a construção deste trabalho optou-se por realizar uma revisão bibliográfica e estudo de conceitos, onde foram usadas as técnicas de revisão bibliográfica narrativa e ou seja, uma análise das publicações decorrentes ao tema. O presente trabalho se propôs a aquisição e atualização de conhecimento sobre o processo de Saúde mental e suas relações com o trabalho.Como fonte dos dados foram utilizados artigos, livros e produções acadêmicas em geral que abordam o tema em questão.

O trabalho foi desenvolvido a partir de uma pesquisa bibliográfica retirada das fontes PEPSIC e SCIELO, dentre outras.

As principais fontes que contribuíram com o trabalho foram: Dejours (1994), Matos, 2020; Sites de órgãos governamentais, como da Justiça do Tribunal Superior do trabalho e IBGE; de órgãos de saúde (OMS, OPAS), e de notícias (CNN, G1), entre outros. A pesquisa por materiais pertinentes ao tema foi feita com os seguintes termos de busca: saúde mental do trabalhador; pandemia 2019; trabalho durante a pandemia, mulher e trabalho, ações das empresas na pandemia; tendo em vista que esses termos são os que melhor descrevem e englobam o que esse trabalho buscou estudar.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho possibilitou evidenciar resultados e conclusões sobre a saúde mental dos trabalhadores em meio a pandemia, em que foi possível constatar a necessidade de mais atenção aos setores focados na observação de saúde do colaborador.

De acordo com os resultados obtidos foi possível distinguir que devido aos danos psíquicos e físicos ocasionados pela pandemia, se fez necessário implementar pelas empresas novas formas de cuidados para com o colaborador,á favor da melhoria da qualidade de vida.

Especial atenção foi sugerida aqui para as questões que envolvem o sofrimento psíquico das trabalhadoras e mulheres mães em home office, pois a psicodinâmica do trabalho traz pontos preocupantes sobre a saúde mental dessa população.

De acordo com pesquisa realizada pela Catho 92% das mulheres mães estão em trabalho *home office*, sendo colocadas como responsáveis pelo seu desempenho no trabalho e no desempenho dos filhos que também se mantiveram em atividades escolares online, ou seja, apesar do trabalho dobrado com atividades administrativas e afazeres domésticos, ainda observou-se os filhos com necessidadesde atenção e acompanhamento o tempo todo. Essas mulheres em trabalhos remotos estão sentindo a sobrecarga relacionada ao excesso de tarefas realizadas durante a pandemia.

A conscientização sobre esta temática traz reflexões sobre o que aconteceu durante os primeiros meses de isolamento, aumentando consideravelmente a sensação de solidão, medo e angústia por ter pausado toda rotina. Muitos profissionais passaram a executar suas atividades remotamente pela primeira vez neste momento de pandemia, sendo assim, sentindo a falta de companhia e de orientação direta de seus gestores, o que também influencia na saúde mental.

Conforme citado pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, foram mais de 576 mil afastamentos durante a pandemia, o que ocasionou sofrimento em muitos cidadãos, levando a desencadear problemas psíquicos e físicos, tais como:

Estresse, síndrome do pânico, síndrome de burnout entre outros.

Todavia, o *home office* se mostrou muito mais eficiente do que o modelo de trabalho presencial, e hoje muitas empresas acreditam ser o melhor a oferecer. As decorrências do *home office* na produtividade mostram que, em um curto prazo, os trabalhadores se mostraram mais produtivos remotamente do que trabalhando presencialmente em escritórios.

Ao aprovar esta nova forma de trabalho, os colaboradores podem apresentar-se ao escritório da empresa em dadas conjunturas, como em dias de reunião com um cliente, em coworkings, em cafés ouem bibliotecas e demais ocasiões.

Porém, apesar de todos os benefícios que o home office traz, sabemos que também há dificuldades, como a falta de adequação do ambiente doméstico para a execução das atividades profissionais administrativas. Apesar disso, os benefícios ainda sobressaem, fazendo com que esta nova forma seja prezada por muitos profissionais.

Essa necessidade de bem-estar deve ser suprida, inicialmente, pelasempresas, e para manter o bem-estar físico e mental dos funcionários seria interessante implementar um setor com sistema de monitoramento de saúde dos funcionários e manter a confidencialidade das informações sobre a sua saúde; garantir segurança de ambiente de trabalho, mantendo-o apropriado com mobiliário e ferramentas confortáveis, incluir benefícios que promovam o conforto e saúde destes colaboradores.

As empresas devem cuidar da saúde mental de seus colaboradores neste momento de desordem nos fatores econômicos e na saúde populacional, ainda que, muitas vezes, seja difícil manter a motivação, mas é possível garantir um padrão de tranquilidade e equilíbrio. Ainda assim, se faz necessário ampliar os meios de tratamentos e atendimento psicológico dentro das empresas, além de programas que possam ser elaborados pela empresa como: atividades de autoconhecimento; equilíbrio emocional; organização de tempo; psicoterapia online; palestras motivacionais com dinâmicas; incentivar a prática de atividades físicas; técnicas de relaxamento e uma possível estratégia de promoções e bonificações para trazer motivação, em prol de descomplicar a vida destes trabalhadores e trazer uma melhor

qualidade de vida, trazendo com isto praticidades e resultados coerentes.

O RH pode incentivar campanhas de saúde mental, implementar parceria com clínicas ou sites de psicologia para atendimentos online e elaborar a realizaçãode palestras sobre gestão de tempo e produtividade.

As informações resumidas neste artigo permitem contribuir de forma significativa para a construção de estratégias visando a construção de melhoria para a saúde mental do trabalhador, considerando ser uma área em que ainda se percebe muito sofrimento e há necessidade de mais iniciativas de melhoria.

6. REFERÊNCIAS

AGUIAR, Sofia. Pesquisa revela que 52% dos profissionais estão dispostos a trocar de emprego para manter o home office. **FORBES ,** São Paulo, 7 out. 2020. Disponível em: https://forbes.com.br/carreira/2020/10/pesquisa-revela-que-52-dos-profissionais-estao-dispostos-a-trocar-de-emprego-para-manter-o-home-office/. Acesso em: 1 nov. 2021.

ASSIS,R.H. **A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho**. VI Congresso Virtual Brasileiro de Administração. Disponivel em: <http://www.convibra.com.br/2009/artigos/140_0.pdf >. Acesso em: 20 out.2021

BANERJEE, D. The COVID-19 outbreak: crucial role the psychiatrists can play.**Asian Journal of Psychiatry**, 50, 102014, 2020. Disponivel em: <http://dx.doi.org/10.1016/j.ajp.2020.102014 >. Acesso em 19 nov. 2021

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ Constituiçao.htm Acesso em 20 de Outubro de 2021

BRUSCHINI, C. LOMBARDI, M. R. **A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil: o emprego doméstico e as novas ocupações**, apresentado no XXIII CONGRESSO DA ANPOCS, Caxambu, Minas Gerais, outubro de 1999 e no IX CONGRESSO BRASILEIRO DE SOCIOLOGIA DA SBS, Porto Alegre, ago.-set. de 1999.

CNN BRASIL BUSINESS . **CNN Brasil .** Empresas ampliam programas de bem-estar em meio à preocupação com saúde mental. *[S.l.].* CNN Brasil , 2021. Disponível em: https://www.cnnbrasil.com.br/business/sobe-33-o-interesse-das-empresas-em-criar-acoes-de-saude-mental-diz-pesquisa/. Acesso em: 25 nov. 2021.

COSTA, F, B. **A saúde mental em meio à pandemia covid-19.** Secretaria deSaúde do Distrito Federal. 2020. Disponivel em: https://www.saude.df.gov.br/wp-conteudo/uploads/2018/03/Mate%CC%81ria-Site_Sau%CC%81de-Mental-e-a-Pandemia-COVID-19-para-SESDF.pdf Acesso em: 11 nov. 2021

DEJOURS, C., ABDOUCHELi, E., & JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho.** São Paulo: Atlas, 1994.

DELOITTE . **DELOITTE .** 10 ações para empresas diante de uma pandemia. *[S.l.].* DELOITTE, 2021. Disponível em:

https://www2.deloitte.com/br/pt/pages/about-deloitte/articles/10-acoes-empresas-pandemia.html. Acesso em: 1 nov. 2021.

DIÁRIO DO COMÉRCIO. **Metade das empresas não investiram na saúde mental dos funcionários durante a pandemia**. Disponivel em: <https://diariodocomercio.com.br/gestao/quase-metade-das-empresas-nao-investiram-na-saude-mental-dos-funcionarios-durante-a-pandemia> Acesso em: 16 nov. 2021

DUAN, L., & ZHU, G. (2020). Psychological interventions for people affected by the COVID-19 epidemic. **The Lancet Psychiatry**, 7(4), 300-302. Disponivel em: <http://dx.doi.org/10.1016/S2215-0366(20)30073-0>. Acesso em 16 de Novembro de 2021

EBERT, P. R. L. O teletrabalho na reforma trabalhista: impactos na saúde dos trabalhadores e no meio ambiente do trabalho adequado. **Revista Dos Estudantes De Direito Da Universidade De Brasília,** (15), 163–172. 2019. Recuperado de https://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/view/22387. Acesso em: 14 nov.2021

FAMESC – Faculdade Metropolitana São Carlos. **Os impactos da pandemia na economia brasileira**. Disponivel em : <https://www.famesc.edu.br/blog/artigo/os-impactos-da-pandemia-na-economia-brasileira> Acesso em: 11 nov. 2021

G1. **G1.** 92% das mães em home office são responsáveis pelos filhos, diz pesquisa.. *[S.l.].* Globo.com, 2020. Disponível em: https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2021/05/07/92percent-das-maes-em-home-office-sao-responsaveis-pelos-filhos-diz-pesquisa.ghtml> . Acesso em: 1 nov. 2021

G1. **G1.** Serviço de psicólogo online cresce com a manutenção do home office. *[S.l.].* Globo.com, 2020. Disponível em: https://g1.globo.com/economia/pme/pequenas-empresas-grandes-negocios/noticia/2020/07/19/servico-de-psicologo-online-cresce-com-a-manutencao-do-home-office.ghtml. Acesso em: 1 nov. 2021

IBGE. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**. Rio de Janeiro, p.7- 14, mar. 2012. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pmenova/pmerj_201201comentarios.pdf.> Acesso em: 16 nov. 2021

INSTITUTO MARIA DA PENHA – **Ciclo da Violência**. Disponivel em: <https://www.institutomariadapenha.org.br/violencia-domestica/ciclo-da-violencia.html> Acesso em: 06 dez. 2021

JIANG, X., DENG, L., ZHU, Y., et al (2020). Psychological crisis intervention during the outbreak period of new coronavirus pneumonia from experience in Shanghai. **Psychiatry Research**, 286, 112903. Disponivel em: <http://dx.doi.org/10.1016/j.psychres.2020.112903>. Acesso em: 16 nov. 2021

JUSTIÇA DO TRABALHO - Tribunal Superior do Trabalho - **Saúde mental no trabalho: a construção do trabalho seguro depende de todos nós.** Disponivel em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/-/sa%C3%BAde-mental-no-trabalho-a-constru%C3%A7%C3%A3o-do-trabalho-seguro%C2%A0depende-de-todos-n%C3%B3s> Acesso em: 11 nov. 2021

MATOS, S., et al. Cenários para a evolução da atividade econômica brasileira em 2020**. Boletim Macro.** IBGE IBRE Instituto Brasileiro de Economia, 2020. Disponível em: https://portalibre.fgv.br/sites/default/files/2020-02/boletimmacroibre_2001_0.pdf

MELLO, Daniel. Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia. **Agência Brasil,** São Paulo, 28 jul. 2020. Disponível em: https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia. Acesso em: 15 nov. 2021.

NOAL, D. S; PASSOS,M.F.D & FREITAS, C.M (Org.) **Recomendações e orientações em saúde mental e atenção psicossocial na COVID-19**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2020.

OPAS - ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. Todos os direitos reservados - **Histórico da pandemia de COVID-19**. Disponivel em: <https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19> Acesso em: 2 nov. 2021

PANCINI, L. De tabu a crise, saúde mental não pode mais ser ignorada por empresas. **EXAME.,** São Paulo, 14 set. 2021. Disponível em: https://exame.com/tecnologia/de-tabu-a-crise-saude-mental-nao-pode-mais-ser-ignorada-por-empresas/>. Acesso em: 24 nov. 2021.

PINTO, J. A. R. **Empregabilidade da mulher no mercado atual de trabalho.** 2º CONGRESSO INTERNACIONAL SOBRE A MULHER, GÊNERO E RELAÇÕES DE TRABALHO, Goiânia, 20 a 22 de agosto de 2007.

PORTAL DA INDUSTRIA -Agência de notícias da indústria. **Como cuidar da saúde mental do seu funcionário na pandemia?.** Disponivel em: <https://noticias.portaldaindustria.com.br/noticias/tem-solucao/como-cuidar-da-saude-mental-do-seu-funcionario-na-pandemia/> Acesso em: 11 nov. 2021

PORTAL DA INDUSTRIA -Agência de notícias da indústria. **SESI lança Guia de Saúde Mental para o período de pandemia**. Disponivel em: < https://www.portaldaindustria.com.br/canais/industria-contra-covid-19/iniciativas/sesi-lanca-guia-de-saude-mental-para-o-periodo-de-pandemia/> Acesso em: 28 nov. 2021

PROBST, E.R. **A Evolução da mulher no mercado de trabalho.** Instituto Catarinense de PósGraduação – Disponível em: <www.icpg.com.br> Acesso em: 12 nov. 2021

PYÖRIÄ, P. (2011). Managing telework: Risks, fears and rules. **Management Research Review**, 34(4),386-399. doi:10.1108/01409171111117843. Acesso em: 10 nov. 2021

Qual a importância da saúde mental no ambiente de trabalho?. *In:* flash. **flash.** *[S.l.].* 28 jan. 2021. Disponível em: https://seja.flashapp.com.br/blog/beneficios-flexiveis/qual-a-importancia-da-saude-mental-no-ambiente-de-trabalho. Acesso em: 1 nov. 2021.

RASMUSSEN, E., & CORBETT, G. (2008). 'Why isn't teleworking working?' **New Zealand Journal of Employment Relations**, 33(2),20-32. Disponível em: https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.516.6126&rep=rep1&type=pdf Acesso em: 6 nov.2021

SERPRO - Serviço Federal de Processamento de Dados – **O que muda com a LGPD.** Disponivel em: https://www.serpro.gov.br/lgpd/menu/a-lgpd/o-que-muda-com-a-lgpd Acesso em: 05 dez. 2021

SILVA, A, B. et al. *In* **Pandemia da Covid-19: reflexões sobre a sociedade e o planeta**. Organizador: Eduardo Cambi. — Documento eletrônico. — Curitiba: Escola Superior do MPPR, 2020. Disponível em: https://escolasuperior.mppr.mp.br/arquivos/Image/publicacoes/PandemiadaCovid-19Reflexoes_sobreasociedadeeoplaneta.pdf

STONE, L. (2020). Coping during a pandemic [Lidando com uma pandemia]. **Australian Journal of General Practice**, 49. Disponivel em: <https://doi.org/10.31128/AJGPCOVID-19> Acesso em: 11 nov. 2021