



Faculdade de Tecnologia e Ciências Sociais Aplicadas (FATECS)
Curso de Administração

O IMPACTO DO ADOECIMENTO MENTAL DOS GESTORES E COLABORADORES DE PEQUENAS EMPRESAS DO DF DURANTE A COVID-19

THE IMPACT OF MENTAL ILLNESS ON MANAGERS AND EMPLOYEES OF SMALL BUSINESSES IN DF DURING COVID-19

Juliana Luíza Silva Nascimento¹

Érika Costa Vieira Gagliardi²

RESUMO

O presente estudo tem por objetivo primordial avaliar como o adoecimento mental afetou os microempresários e colaboradores do Distrito Federal durante o Covid-19. Procurou-se, compreender as relações que se estabelecem entre os processos de sofrimento psíquico e adoecimento iniciado pela organização e condições de trabalho na atualidade. Buscou-se, relatar não só a situação contemporânea em torno do tema, como também fazer um retrospecto da evolução que culminou no debate corrente dos dias atuais sobre a questão psíquica dos trabalhadores de pequenas empresas. Para que se obtivessem os resultados propostos a partir da análise dos dados, a pesquisa descritiva foi utilizada, com a abordagem qualitativa. Foram realizadas entrevistas estruturadas, por meio de roteiro de entrevistas, com sete microempresários do Distrito Federal. Os dados foram examinados por intermédio da Análise de Conteúdo de Bardin. O principal resultado percebido foi o acolhimento dado aos colaboradores por parte dos gestores, quando estes foram acometidos de algum tipo de adoecimento mental durante a pandemia.

Palavras-chave: adoecimento mental; trabalho; microempresários, colaboradores.

ABSTRACT

The main objective of this study is to evaluate how mental illness affected microentrepreneurs and employees in the Federal District during Covid-19. We sought to understand the relationships that are established between the processes of psychic suffering and illness initiated by the organization and working conditions today. An attempt was made to report not only the contemporary situation around the theme, but also to make a retrospective of the evolution that culminated in the current debate of the present day on the psychological issue of workers in small companies. In order to obtain the proposed results from the data analysis, descriptive research

¹ Aluna do curso de Administração. Trabalho apresentado ao Centro Universitário de Brasília como pré-requisito para obtenção de Certificado de Conclusão de Curso. E-mail: juliana.luiza@sempreceub.com.

² Professora orientadora do curso de Administração. Mestre em Administração. Centro Universitário de Brasília. E-mail: erika.gagliardi@ceub.edu.br.

with a qualitative approach was used. Structured interviews were carried out, using an interview script, with seven micro-entrepreneurs from the Federal District. Data were examined using Bardin's Content Analysis. The main perceived result was the reception given to employees by managers, when they were affected by some type of mental illness during a pandemic.

Keywords: mental illness; work; microentrepreneur; collaborators.

1 INTRODUÇÃO

A proposta deste estudo é apresentar uma reflexão sobre o mercado de trabalho em um momento de durante a pandemia e suas repercussões. Atualmente, há maior preocupação com o bem-estar dos colaboradores, tendo em vista as melhorias de produtividade. É de conhecimento e consenso, que a crise pandêmica ocasionada pelo coronavírus (Covid-19)¹, evento que afetou o planeta, provocou diversas consequências para a sociedade e a economia brasileira. Quanto ao mercado de trabalho há uma distinção significativa em relação ao impacto da crise referente às ocupações dos trabalhadores, bem como em relação aos contratos de trabalho e seus vínculos.

Embora as empresas estejam voltando com suas atividades, trazendo de volta seus colaboradores e até fazendo novas contratações em alguns casos, não é unanimidade. Muitas coisas foram alteradas, desde a redução de colaboradores, a dificuldade de recursos dada as quedas de vendas até aos modos de operacionalizar o negócio. Muitas empresas permanecem em um regime do Home-Office, outras mantêm um sistema híbrido (parte da equipe presencial, parte da equipe remota), ou ainda com alternância de datas entre as duas modalidades e há aquelas que voltaram com sua modalidade presencial. O fato é que essas novas configurações e a situação exige da equipe de trabalho adaptação, tanto no sentido emocional de relacionamento a distância (no caso do remoto), quanto às formas de executar suas tarefas em outras modalidades, além de sobrecarga de trabalho em consequência da redução de pessoal.

Essas mudanças repentinas trouxeram uma carga excessiva de afastamento devido às doenças relacionadas ao adoecimento mental dos colaboradores, em setembro de 2021 o sítio de notícias CNN Brasil, divulgou uma pesquisa onde indica que o interesse de companhias em elaborar ações voltadas à redução do estresse cresceu 33% nos últimos 5 anos, enquanto pedidos de afastamento por

adoecimento mental saltou 26% entre 2019 e 2020. De acordo com a publicação, cerca de 576 mil pessoas pediram afastamento do trabalho por transtornos mentais e comportamentais. O número demonstra uma alta de 26% em comparação ao ano de 2019, segundo a Secretaria Especial da Previdência e Trabalho. (CNN Brasil, 2021).

Com este cenário, os gestores passam a sofrer maior pressão em manter as atividades em dia, contando com menos recursos e um contingente menor de pessoas. A pesquisa a seguir justifica-se academicamente, pois no sítio online SciELO (Scientific Electronic Library Online), há apenas 7 artigos relacionados ao tema apresentado: Adoecimento Mental no Trabalho. Na perspectiva empresarial, o presente trabalho poderá auxiliar os gestores na condução de situações relacionadas ao adoecimento mental dos colaboradores durante a pandemia. Em relação a justificativa social, a pesquisa a seguir poderá auxiliar os profissionais a lidar com as questões relacionadas à saúde mental, suas causas e prevenções.

O problema de pesquisa apresentado, é referente ao recorte em buscar resposta à principal questão desta temática que se constitui em: Qual o impacto que a Covid-19 causou na saúde mental dos pequenos empresários no DF? O objetivo geral deste trabalho é analisar quais são os impactos causados pela Covid-19 à saúde mental de gestores e trabalhadores de pequenas empresas. Os objetivos específicos são: Verificar os principais pontos que afetam o emocional dos colaboradores e gestores; verificar se houve presença de doenças mentais na pandemia; verificar se houve aumento de adoecimento mental dos empreendedores na pandemia.

O estudo presente está organizado em seis seções, com início na introdução, e a sequência determinada a seguir. A seção dois é composta pelo referencial teórico, onde são apresentadas as bases de fundamentações teóricas, que dão base ao problema de pesquisa proposto, aos resultados obtidos e às discussões apresentadas. A seção seguinte é apresentada, através da metodologia aplicada e os procedimentos metodológicos utilizados para análise dos dados pesquisados, e a quarta seção, onde são apresentados os dados e os resultados das análises apresentadas. Por fim, a última seção traz as considerações finais através da conclusão.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O objeto de estudo desta pesquisa gira em torno do tema Saúde Mental e Trabalho. Ressalta-se a compreensão em relação ao que se determina entre os processos de sofrimento psíquico e adoecimento, ocasionados, possivelmente pela organização e condições de trabalho na atualidade. O trabalho retrata ainda, a reflexão sobre o mercado de trabalho durante a pandemia e o impacto na saúde mental dos e colaboradores durante esse período. A tese vem amparada por aspectos conceituais e teóricos do estudo em questão, contribuindo para a eficiência das análises a serem realizadas e possibilitar resultados construídos com a consistência do conhecimento científico.

2.1 Concepção de Saúde Mental dentro da área da saúde

A saúde é reconhecida pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como um estado de completo bem-estar físico, mental e social (CAMARGO, NEVES, 2004). Czeresnia (1999) conceitua que “a palavra saúde, embora seja uma forma estruturada de expressão e comunicação, é insuficiente para atingir a realidade em sua totalidade”. Segundo a autora, saúde e adoecimento são formas pelas quais a vida se revela. Palavras não são capazes de reconhecer e significá-las completamente”, pois, segundo ela, “saúde não é um objeto que pode ser limitada dentro do âmbito do conhecimento. A saúde não se representa em um conceito científico”

A compreensão da relação entre trabalho e Saúde Mental tem sido, há várias décadas, objeto de estudo de pesquisadores das áreas de psicologia, psiquiatria, antropologia, sociologia, administração, entre outros. Essas pesquisas iniciaram nos anos 50 com o estudo de Lê Guillant (1954) e Sivadon (1952, 1957) sobre as afecções mentais que poderiam ser ocasionadas pelo trabalho. A saúde mental é um campo vasto com diversos sentidos, na concepção de Amarante (2007, p.19), “[...] na medida em que diz respeito ao estado mental dos sujeitos e das coletividades que, do mesmo modo, são condições complexas” (2007, p. 19).

É preciso entender que a saúde mental não se trata apenas da ausência de doenças, e sim de um desenvolvimento de forma integral do indivíduo e das comunidades. Bleger (1984). O autor ainda destaca que ao deslocar a saúde mental, é preciso separar a doença, e observar os modos de vida do ser humano em seu cotidiano (BLEGER, 1984).

2.1.2 Saúde Mental No Ambiente De Trabalho

De acordo com o Ministério da Saúde (2001), a Saúde do Trabalhador constitui uma área da Saúde Pública, que tem como objeto o estudo, a intervenção das relações do trabalho e a saúde ocupacional. O objetivo é a promoção e a proteção da saúde mental do trabalhador através de ações de vigilância dos riscos existentes nos ambientes e as condições de trabalho para a reabilitação do trabalhador, recebendo toda a assistência necessária, desde o diagnóstico até o tratamento de forma gratuita no SUS (Sistema Único de Saúde). Pontieri (2008, p.68) afirma que “torna-se improvável imaginarmos um ser humano do século XXI sem um trabalho que lhe proporcione condições de vida digna e justa”. Visto que, na maioria das vezes, a pessoa é reconhecida dentro do seu meio social a partir de sua posição profissional e sua ocupação”.

As ações implicadas no ato de trabalhar podem atingir o corpo dos trabalhadores, resultando em disfunções e lesões biológicas, mas também reações psíquicas, desenvolvendo processos psicopatológicos (BRASIL, 2001). De acordo com Jacques (2003), as dificuldades em estabelecer a relação entre determinadas formas de trabalho e sofrimento psíquico levaram, na curta história dessa área de estudos, ao surgimento de modos distintos de solucionar e entender o problema. Nesta perspectiva, pode-se identificar a esse respeito, quatro amplas abordagens teóricas sobre este conceito: estresse; a psicodinâmica do trabalho, de base psicanalítica; a abordagem epidemiológica e/ou diagnóstica; e os estudos sobre subjetividade e trabalho que se realizam numa percepção social e histórica.

A sociedade contemporânea, particularmente nas últimas décadas, presenciou fortes transformações, sendo a principal, a invasão da automação, da robótica e da microeletrônica no universo fabril. Estas transformações afetaram profundamente a materialidade e a subjetividade dos trabalhadores, pois aumentam as exigências cognitivas dos trabalhadores, determinando esforços mentais sempre maiores, afetando a forma de ser desses trabalhadores. Portanto, a própria organização do trabalho torna-se a principal fonte de agressão à saúde dos trabalhadores (ANTUNES, 2006; SELIGMANN, 1994; MERLO, 2007). De acordo com Moura et al. (2009), a globalização cada vez mais acelerada exige dos profissionais, especialmente dos líderes, adequações, adaptações e desenvolvimento de competências, até então não exigidas. Parecendo que o perfil

dos profissionais procurados pelas empresas se assemelha muito mais ao de um super-herói do que ao de um ser humano.

MENDES (1995), relata que através deste cenário, percebe-se que o sofrimento do trabalhador está relacionado às relações de trabalho, as quais geralmente ocorrem da forma hostil da cobrança de resultados e das relações entre os colegas de trabalho, bem como com os gestores, que acabam sendo mais competitivas do que colaborativas. Para MENDES (2003), as condições de trabalho têm repercussões diretas sobre a saúde do trabalhador, uma vez que expõem as pessoas a diversos riscos de adoecimento e morte. Quanto mais o ambiente de trabalho é rígido, mais sofrimento e divisão entre os trabalhadores ocorrerá. A relação da satisfação dos colaboradores com as tarefas bem executadas, juntamente com o ambiente de trabalho adequado, vai determinar o bem-estar da organização.

Conforme Dejours:

[...] quanto mais a organização do trabalho é rígida, mais a divisão do trabalho é acentuada, menor é o conteúdo significativo do trabalho e menores são as possibilidades de mudá-lo. Correlativamente, o sofrimento aumenta (1992, p. 52).

O Ministério da Saúde (2001), informa que o trabalho ocupa um lugar fundamental na dinâmica do investimento afetivo das pessoas. Por esse motivo, o trabalho satisfatório indica prazer, alegria e saúde. O trabalho desprovido de significação, o trabalho não reconhecido ou fonte de ameaças à integridade física e/ou psíquica indicam sofrimento psíquico. A jornada laboral afeta diretamente a saúde dos trabalhadores, tanto em nível físico como mental (CARDOSO, 2009; ROSSO, 2008). Assim, a saúde mental é primordial para que haja as habilidades coletivas e individuais, pois as pessoas pensam, se emocionam, interagem entre si, ganham e desfrutam a vida (PEREIRA et al., 2020). Desta forma, a promoção, proteção e restauração da saúde mental são consideradas necessários aos indivíduos, comunidades e sociedades ao redor do mundo (WHO, 2018).

2.2 Doenças Mentais no Ambiente de Trabalho.

No que concerne o sofrimento e adoecimento no ambiente de trabalho, Dejours (1994), ressalta que quando a relação do trabalhador com a organização é bloqueada e “a energia pulsional, não acha descarga no exercício do trabalho, se

acumula no aparelho psíquico, acarretando um sentimento de desprazer e tensão”. No Brasil, “transtornos mentais e comportamentais representam a terceira causa de incapacidade para o trabalho, equivalente a 9% da concessão de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez”, segundo 1º *Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade* (Secretaria de Previdência e Ministério da Fazenda, 2017). As doenças mentais referentes a organização, de acordo com Dejours e Bégue, (2010) são: a depressão, o estresse, a drogadição, o *burnout* (estar esgotado), o karoshi (KARO= excesso de trabalho e SHI = Morte, morte súbita no local de trabalho), e o suicídio laboral. São patologias que são associadas ao sofrimento psíquico excessivo vivenciado no ambiente de trabalho.

Foucault (2000) atesta que o adoecimento mental está complementado pelos valores e julgamentos da cultura nas organizações. E a mesma está associada ao fracasso, a um indivíduo com o qual não se pode contar, alguém considerado "frágil". Assim, os indivíduos se calam, pois a exposição dessa identificação com o fracasso acarreta em angústia e temor de perder o lugar conquistado na empresa. Quando surge a diferença, eclode o ódio, o preconceito, a exclusão, violência e desmotivação no trabalho. (CAVALLEIRO, 2001; FARIA & MENEGHETTI, 2007; KAILIN, 2002).

Porto (2005) relata que a depressão é, atualmente, a quarta causa de incapacidade social no mundo e estima-se que, em 2020, a depressão passe a ser a segunda maior causa de incapacitação, perdendo apenas para as doenças coronarianas. Nesse prisma, o Ministério da Saúde (2001, p.178) retrata os episódios depressivos por humor triste, perda do interesse e prazer nas atividades habituais, sendo comum uma sensação de fadiga aumentada. O trabalhador pode, queixar-se de "problema de concentração, pode apresentar falta de confiança, desesperança, ideias de culpa e inutilidade; visões desoladas e pessimistas do futuro, idéias ou atos suicidas”. Para Silva (2001), por meio do levantamento desses elementos é possível constatar as causas das insatisfações, angústias e frustrações, tensões e ansiedades que surgem no ambiente interno das organizações. Esses fatores são capazes de causar doença mental e, se não tratados, podem predispor ao suicídio.

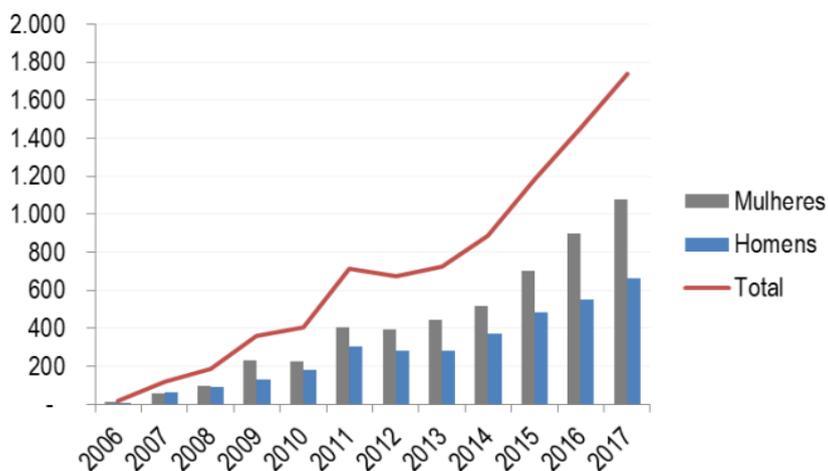
Segundo Santos et.al. (2010, p. 926), o suicídio cometido no local de trabalho ou suicídio laboral apresenta-se como um elemento significativo para a compreensão das consequências de práticas administrativas empregadas nas

organizações contemporâneas e sobre a subjetividade na qual se insere o trabalhador, fornecendo pistas relevantes para a humanização das relações de trabalho e denuncia métodos empresariais que culminam na degradação humana. Harrison e Lloyd (2007) mostram que dentro das doenças mentais relacionadas ao suicídio, a depressão é o diagnóstico mais vinculado com o comportamento suicida, sendo a doença principal causadora de morte por apresentar um percentual de 50% a 75% para os casos de suicídio atingidos no período em que o indivíduo está sofrendo em consequência dessa patologia.

Para Benevides-Pereira (2002, p. 45), os enfrentamentos falharam ou foram insatisfatórios. Segundo Benevides-Pereira (2002, p. 45), o estresse pode apresentar aspectos positivos e negativos, enquanto o *Burnout* possui sempre um caráter negativo. Para (BENEVIDES-PEREIRA, 2002), a exaustão emocional refere-se à sensação de esgotamento, tanto físico como mental, ao sentimento de não ter mais motivação para absolutamente nada. Envolve a sensação de ter chegado ao limite, de se sentir incapaz de recuperar-se de um dia para o outro. Acontece quando a pessoa percebe nela mesmo a impressão de que não possui recursos suficientes para dar aos outros.

De acordo com dados do Ministério da Saúde (2005), as doenças mentais e do comportamento podem ser prevenidas através da adoção de uma série de medidas nos contextos de trabalho com assistência ao trabalhador e apoio psicológico para amenizar os danos causados pelo trauma, podendo, dessa forma, evitar-se o suicídio laboral. Sob esse enfoque, é significativo relatar a responsabilidade dos empregadores e das empresas, independente do ramo de atuação e, da infração das legislações ambientais, sanitárias e trabalhistas para aqueles que não criam incentivos ou não investem na prevenção dos agravos à saúde do trabalhador.

Figura 1. Número de notificações de transtornos mentais relacionados ao trabalho, por ano e de acordo como o sexo. SINAN, Brasil (N= 8.474).



Fonte: SINAN/Ministério da Saúde, 2006–2017, atualizado em 08/2018

2.2.1 Adoecimento Mental durante a pandemia do Covid-19

A Covid-19 é uma doença causada pelo coronavírus SARS-CoV-2, em que o quadro clínico de pacientes pode variar desde infecções assintomáticas até quadros respiratórios graves. A transmissão desse vírus ocorre através de uma pessoa que esteja contaminada para outra ou por contato próximo por meio de toque, espirro, gotículas de saliva, tosse, objetos ou superfícies contaminadas, como celulares, mesas, maçanetas, brinquedos, teclados de computador, entre outras (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2020). (REARDON, 2015) descreve, que a pandemia pode se tornar um desastre psicológico que deixará sérias marcas em quem vivencia. Uma das principais características da pandemia do coronavírus é o grau de incerteza que ela apresenta em relação ao processo de contaminação, ao processo de prevenção ou aos protocolos de tratamento, bem como das incertezas da manutenção. A autora observa ainda, que o número de pessoas que têm sua saúde mental afetada durante a pandemia é crescente, normalmente é superior ao número de pessoas infectadas pelo vírus. Isso ocorre em função das condições estressantes a que as pessoas são submetidas sem terem sido preparadas para essa nova rotina (REARDON, 2015).

Tomando por base os registros das pesquisas de vários autores a pandemia da coronavírus e, traçando um paralelo com outras pandemias do passado, (SILVA 2013); (ORNELL, 2020), fazem uma previsão de que o mundo se confronta com muitos transtornos mentais causados pela pandemia do Covid-19. Especialistas da OMS têm alertado que as dificuldades econômicas, a pandemia tem provocado

transtornos e doenças tais como a depressão, responsáveis por sofrimento, queda na qualidade de vida das pessoas. Nas últimas décadas, há uma maior preocupação neste sentido, tem havido uma atenção maior com a qualidade de vida das pessoas e principalmente dos colaboradores dentro da empresa. (OMS, 2020).

Neste cenário da pandemia da COVID-19, convém destacar que devido ao rápido avanço da doença e o excesso de informações disponíveis, algumas vezes discordantes, se tornam frequentes alterações comportamentais e sociais que ativam distúrbios psicológicos e, a partir disso podem gerar transtornos mentais graves no indivíduo, principalmente em pessoas que já tem transtornos preexistentes (LIMA et al., 2020). Cabe ressaltar, que as sequelas de uma pandemia superam o número de óbitos, e evidencia que a morbimortalidade relacionada à saúde mental, normalmente supera a relacionada diretamente à infecção. (NABUCO, 2020).

Para (SOUTO, 2004), o papel dos microempresários neste contexto é relevante na medida que, como responsáveis pelas unidades de produção constituintes da comunidade econômica mundial, devem compreender o dever de cooperar na defesa da saúde do trabalhador.

3 METODOLOGIA

Para Zanella (2013, p. 23), a metodologia de uma pesquisa científica não pode ser descrita como sendo um conjunto de regras fixas. Cada pesquisa tem suas particularidades, dependendo do assunto, da temática ou de escolhas e decisões do próprio pesquisador, e que “etapas comuns a todas as pesquisas iniciam com seu planejamento, segue sua execução e, por fim, apresenta a comunicação dos resultados, mas cada investigação segue seu próprio caminho”.

De acordo com (GIL, 2008) a pesquisa descritiva tem como objetivo descrever as características de determinadas populações ou fenômenos. Uma de suas peculiaridades está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como o questionário e a observação sistemática. Ex.: pesquisa referente à idade, sexo, procedência, eleição etc. Para maior compreensão dos estudos nacionais, utilizou-se a base de dados, Scielo (Scientific Electronic Library Online).

3.1 Classificação da pesquisa

Os métodos qualitativos permitem por si só a obtenção da informação necessária em uma pesquisa, embora os estudos não permitam uma abordagem generalizada, uma contribuição para a consolidação do conhecimento científico (SILVA & SILVA, 2014).

MARCONI E LAKATOS (2010) explicam que a abordagem qualitativa se trata de uma pesquisa que tem como premissa, analisar e interpretar aspectos mais profundos, descrevendo a complexidade do comportamento humano e ainda fornecendo análises mais detalhadas sobre as investigações, atitudes e tendências de comportamento.

Para Mattar (1996), a amostragem não probabilística é aquela em que a seleção dos elementos da população para compor a amostra depende ao menos em parte do julgamento do pesquisador ou do entrevistador no campo.

3.2 Participantes

Através do roteiro proposto, foram entrevistados sete microempresários com faixa etária entre 29 e 50 anos. Os participantes foram escolhidos por se adequarem ao perfil proposto nesta pesquisa; de ser: residente do Distrito Federal, gestor de pequena empresa, e está com as atividades empresariais em pleno funcionamento no ato da entrevista.

O primeiro entrevistado, tem 32 anos, sexo masculino, solteiro, possui graduação em Administração, possui MBA em Gestão Estratégica de pessoas, é microempresário de eventos há 4 anos e atualmente trabalha também em uma empresa do mercado financeiro.

O segundo entrevistado, tem 31 anos, sexo masculino, solteiro, possui graduação em Administração, é microempresário de uma empresa de energia solar há 5 anos e atualmente trabalha também em um órgão público.

A terceira entrevistada tem 50 anos, sexo feminino, casada, é microempresária há 8 anos em uma empresa que presta serviços terceirizados para o governo.

A quarta entrevistada tem 29 anos, é do sexo feminino, solteira, tem o Ensino Médio Completo e atualmente está concluindo o curso de Ensino Superior de Administração. A atividade que exerce como microempresária é na área de consultoria de imagem e estilo.

A quinta entrevistada tem 47 anos, é do sexo feminino, união estável, a escolaridade é Ensino Médio Completo. O segmento que atua como microempresário na área de vendas de acessórios.

O sexto entrevistado, tem 32 anos, sexo masculino, solteiro, possui graduação em Engenharia Civil, é microempresário em uma empresa de mercado financeiro.

O sétimo entrevistado, tem 34 anos, sexo masculino, casado, possui Ensino Médio Completo, é microempresário na área de eventos.

3.3 Instrumento de Pesquisa

O procedimento utilizado para a coleta de dados foi a entrevista estruturada com sete microempresários do Distrito Federal. Na entrevista estruturada, como uma entrevista guiada, há uma orientação mais qualitativa, buscando maior interação entre entrevistador e entrevistado. Para Manzini (1990/1991, p. 154), a entrevista estruturada está focalizada em um assunto sobre o qual foi confeccionado um roteiro com perguntas principais, complementadas por outras questões inerentes ao tema proposto.

De acordo com Gil a entrevista é propícia para obter respostas necessárias para a investigação por intermédio de perguntas elaboradas pelo pesquisador. O entrevistador pretende coletar dados e o entrevistado fornece informações. O roteiro de entrevista conteve o total de onze questões, sendo quatro questões relacionadas à sociodemografia e sete questões voltadas para os gestores responderem como lidam com o adoecimento mental dos colaboradores no ambiente de trabalho.

3.4 Procedimentos de coleta e análise

As entrevistas foram realizadas no período de 06 a 08 de setembro de 2022, inicialmente com reuniões individuais e presenciais, com a duração entre 20 minutos a 30 minutos. Foi solicitada a permissão dos entrevistados para que as entrevistas fossem gravadas e posteriormente fossem feitas as degravações dos áudios. Os entrevistados autorizaram a gravação dos áudios e suas degravações. O roteiro proposto está dividido em duas seções, sendo a primeira relacionada aos dados sociodemográficos e a segunda etapa relacionada ao tema da pesquisa.

Aplicou-se a análise de conteúdo de segundo Bardin (2016) que significa um conjunto de técnicas de análise das conversações com o intuito de atingir, por

intermédio de procedimentos objetivos e sistemáticos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores, podendo ser quantitativos ou não, os quais concedem a possibilidade de se fazer inferências sobre os entendimentos referentes às variáveis deduzidas destas mensagens.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os resultados seguintes foram obtidos da análise de conteúdo das falas dos entrevistados, sete microempresários do Distrito Federal, da faixa etária de 29 a 50 anos. Os dados das entrevistas foram analisados de forma unificada, contendo as respostas de todos os participantes da pesquisa, tendo como objetivo responder o problema de pesquisa deste estudo. As tabelas apresentam os dados, em conformidade com a análise de conteúdo de Bardin (2016), e demonstram os padrões de resposta e a frequência das respostas dos entrevistados.

4.1 Percepção dos gestores em relação ao adoecimento mental.

A Tabela 1 refere-se às respostas dos entrevistados, no que concerne a percepção dos microempresários em relação ao adoecimento mental de seus colaboradores no ambiente de trabalho remoto.

Através da fala de alguns gestores, pôde-se perceber que há uma maior dificuldade na identificação de colaboradores que enfrentaram de alguma forma o adoecimento mental ou estão passando por este problema no momento. Em uma das narrativas o gestor afirma que: **"...é mais difícil perceber o adoecimento mental dos colaboradores quando estes estão trabalhando de forma remota."** A narrativa do gestor é correspondente à fala do autor MENDES, (2009), quando afirma que o sofrimento do trabalhador está relacionado diretamente às relações de trabalho, as quais geralmente ocorrem da forma hostil da cobrança de resultados e das relações entre os colegas de trabalho, bem como com os gestores, que acabam sendo mais competitivas do que colaborativas, mesmo à distância.

Tabela 1 – Saúde mental na percepção dos gestores

Padrão de resposta	Frequência
<i>"Nós fazemos acompanhamento periódico dos nossos colaboradores através da medicina do trabalho. Além disso, promovemos encontros e palestras com profissionais capacitados para esse acolhimento. No entanto, é mais difícil perceber o</i>	3

<i>adoecimento mental dos colaboradores para quem trabalha de forma remota."</i>	
<i>"Acredito que o ambiente de trabalho em harmonia já auxilia muito para evitar o adoecimento mental. É importante que o colaborador tenha um ambiente acolhedor, limpo e com equipamentos que lhe auxiliem durante o trabalho</i>	2
<i>"É difícil determinar como está a saúde mental dos nossos liderados atualmente, pois não tenho capacidade médica para essa avaliação. No entanto, posso me basear pela quantidade de afastamentos por este motivo, que são mínimos.</i>	2

Fonte: Elaborado pela autora (2022)

Partindo dos resultados apresentados na tabela 1, percebe-se que a maioria dos gestores têm consciência sobre as possíveis causas e efeitos relacionados ao adoecimento mental pelos quais os colaboradores possam passar. A análise ainda cita a percepção desses empresários em relação ao bem-estar de seus colaboradores durante o trabalho a distância. MENDES, (2009) em sua avaliação descreve o ambiente que o de trabalho harmonioso é importante para o bem-estar dos colaboradores, porém, essa opinião não se consolida quando este trabalho é levado ao ambiente remoto.

4.2 Ações propostas para minimizar o adoecimento mental no trabalho.

A Tabela 2 é referente a condução e recepção de colaboradores que necessitaram retornar ao trabalho, ou serem afastados após um diagnóstico de adoecimento psicológico. A tabela também evidencia ações que podem, ou deveriam ser adotadas pelos gestores para minimizar o adoecimento mental de seus colaboradores.

Nos resultados expostos pela pesquisa, pode-se perceber que dentro da amostra avaliada, que a maioria dos empresários disponibilizam medidas preventivas ou paliativas em suas organizações para mitigar esses acometimentos neurológicos, pois acreditam que essas medidas beneficiam seus colaboradores. A narração a seguir é confirmada pela fala dos gestores, quando dizem: ... **“é importante disponibilizar profissionais de saúde que prestem serviços voltados ao ramo da psicologia para atender os colaboradores”**. A fala dos gestores converge com PEREIRA et al., (2020), pois de acordo com o autor a saúde mental é primordial para que haja as habilidades coletivas e individuais, pois, as pessoas pensam, se emocionam, interagem entre si, ganham e desfrutam a vida.

Tabela 2 – Papel dos gestores no combate ao adoecimento mental

Padrão de resposta	Frequência
<i>"Acredito que os colaboradores devem realizar acompanhamento médico/psicológico periodicamente, além de programas de qualidade de vida propostos pela empresa, como lazer, saúde e ações de trabalho colaborativas. É importante disponibilizar profissionais que prestam serviços voltados ao ramo da psicologia para atender os colaboradores."</i>	3
<i>"Implementamos há pouco a ginástica laboral em nossa empresa. A meta é propor mais ações de saúde e melhorias no trabalho ao longo do tempo"</i>	2
<i>"Outra medida que adotamos é saber com o colaborador se ele deseja retornar ao seu local de trabalho anterior, ou deseja ser realocado."</i>	1
<i>"Em relação aos casos de afastamento ou retorno do colaborador pelo INSS, nós verificamos a documentação e o encaminhamos a uma clínica conveniada para avaliação."</i>	1

Fonte: Elaborado pela autora (2022)

É importante enfatizar, a fala de dois dos gestores entrevistados quando mencionam o tratamento dado aos colaboradores que foram afastados devido a transtornos de ordem psíquica e agora estão retornando ao trabalho. A tabela 2 de frequência, mostra a preocupação com esses trabalhadores quando dizem: "... **é importante saber se o colaborador deseja retornar ao seu local de trabalho anterior, ou ser realocado.**" Para o trabalhador que está retornando de momento tão difícil em sua vida pessoal e profissional é primordial esse acolhimento. Outra fala do gestor que chama atenção é em relação aos afastamentos e retornos de colaboradores pelo INSS devido ao adoecimento mental; ... **"Em relação aos casos de afastamento ou retorno do colaborador pelo INSS, nós verificamos a documentação e o encaminhamos a uma clínica conveniada para avaliação."** A fala vai ao encontro dos dados relacionados pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), quando indica que no Brasil, "transtornos mentais e comportamentais representam a terceira causa de incapacidade para o trabalho, correspondendo a 9% da concessão de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez", segundo 1º *Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade* (SECRETARIA DE PREVIDÊNCIA E MINISTÉRIO DA FAZENDA, 2017).

4.3 Impactos causados pela pandemia nos microempresários do DF

A Tabela 3 é referente aos impactos causados pela Covid-19 nas microempresas, bem como, em seus respectivos colaboradores. A tabela traz ainda informações obtidas através das entrevistas realizadas com gestores e suas percepções em relação aos danos causados pela pandemia em suas organizações.

Tabela 3 - Análise das falas dos microempresários sobre os impactos causados pelo Covid-19 nas organizações.

Padrão de resposta	Frequência
<i>“Afetou de forma negativa, já que foi um acontecimento inimaginável.</i>	1
<i>Foi perceptível ver a desmotivação dos colaboradores para se adaptarem a esse tipo de situação.” Foi algo preocupante, sem precedentes. Durante este período nós tivemos alguns colaboradores afastados por conta do desgaste mental.</i>	4
<i>“Com o home office foi possível manter o desempenho da empresa, mas tivemos dificuldades para analisar o ânimo dos colaboradores no ambiente de trabalho.”</i>	2

Fonte: Elaborado pela autora (2022)

Partindo da análise das falas dos entrevistados, ficou evidenciado as inúmeras dificuldades pelas quais não só os colaboradores tiveram que enfrentar, mas também cada gestor. Em um dos trechos da entrevista, um dos empresários relata a sua percepção em relação ao momento vivido pelos colaboradores durante a pandemia do COVID-19; ...” ***Foi algo preocupante, sem precedentes. Durante este período nós tivemos alguns colaboradores afastados por conta do desgaste mental.***” Nesta fala, é possível perceber a preocupação do gestor com o estado mental de seus colaboradores, em como proceder diante de uma situação pandêmica. Até então, pouquíssimas pessoas tinham conhecimento sobre o que era de fato uma pandemia, e ainda que conhecessem, jamais imaginariam que isso pudesse acometer a população mundial em pleno século XXI.

A fala frequente dos entrevistados é amparada por REARDON, (2015), quando avalia que em épocas de epidemias o número de pessoas que têm a saúde mental afetada, normalmente é superior ao número de pessoas infectadas pelo vírus. O autor ainda orienta que é fundamental que se investigue e divulgue as situações identificadas para o devido acompanhamento e controle social, e

governamental; bem como para a devida vigilância epidemiológica a fim de que se possa ter um mapeamento da situação e avaliar a possibilidade de políticas públicas de promoção à saúde.

5 CONCLUSÃO

A principal proposta deste estudo foi avaliar os impactos causados pela Covid-19 na saúde mental de trabalhadores e gestores da região do Distrito Federal. Apresentou-se ao longo do trabalho os impactos causados pela pandemia nos colaboradores das empresas, bem como as principais causas e efeitos de uma não observância a essa questão específica. Pode-se verificar que os principais pontos que afetam o emocional, tanto de gestores, quanto de colaboradores estão nas formas ostensivas de cobranças de resultados, na alta competitividade entre eles próprios e uma falta de maior interatividade entre gestores e colaboradores. Esses fatores aliados a insegurança emocional e financeira gerada pela pandemia, acrescida ainda das sequelas deixadas pela mesma, sinalizam uma grave situação de saúde mental das pessoas que pedem providências urgentes.

É necessário considerar o contexto laboral e gerencial dentro da percepção humana. Entender que antes de qualquer atividade profissional, há um contexto familiar desejos e sonhos que muitas vezes são personificados na oportunidade de trabalho ou de negócio. Entretanto, quando essas expectativas são frustradas, o ser humano personificado na pessoa do colaborador ou do gestor, em muitas ocasiões não tem estrutura emocional ou psicológica para lidar com isso. Em muitas ocasiões o custo desta permanência no ambiente organizacional é pago com a saúde mental, e pode ser expressado por meio do estresse, do burnout, da depressão, e mesmo do suicídio.

Em continuidade ao estudo apresentado, o problema da pesquisa foi respondido através das análises dos resultados obtidos, e as entrevistas feitas que mostraram a percepção dos microempresários em relação ao adoecimento mental nas empresas do DF. Fatores como: dificuldades de oferecer suporte e acompanhamento adequado aos colaboradores. Os objetivos foram alcançados, verificou-se os principais pontos que afetam o emocional dos colaboradores e gestores; verificou-se que houve presença de doenças mentais na pandemia; verificou-se se houve aumento de adoecimento mental dos empreendedores na pandemia.

Sugere-se para a agenda futura, a realização de estudos que possam investigar quais os principais investimentos relacionados à saúde mental no ambiente de trabalho estão sendo realizados pelos gestores, considerando, que cada vez mais os colaboradores se afastam do trabalho pelo adoecimento mental. Por fim, foi possível e satisfatório a realização dessa pesquisa para fins acadêmicos.

REFERÊNCIAS

AMARANTE, P. **Saúde mental e Atenção Psicossocial**. 3º ed. Fiocruz, 2007.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e centralidade no mundo do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Cortez; Campinas, SP: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 2006.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.

BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria T. *Burnout: Quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

BLEGER, J. **Temas de psicologia: entrevista e grupos**. São Paulo: Martins Fontes, 1989.

BRAGA LINCOLN ADVOGADOS. MP 1.045 / 2021 - **Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. Disponível em: [MP 1.045/2021 e MP 1.046/2021: baixe o e-book exclusivo elaborado por Braga Lincoln Advogados – Braga Lincoln Advogados](#)**. Acesso em 20.10.21.

BRASIL, Ministério da Saúde. 3ª Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador, 3ª CNST: **trabalhar, sim, adoecer, não, coletânea de textos**. Ministério da Saúde, Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério da Previdência e Assistência Social, Brasília. 2001.

BRASIL. **Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020**. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. DIÁRIO OFICIAL DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL, Poder Legislativo, Brasília, DF, 07 Fev 2020.

BRASIL (1943). **Decreto Lei nº 5243, de 11 de fevereiro de 1943**. Disponível em: [Portal da Câmara dos Deputados \(camara.leg.br\)](http://portal.da.camara.br). Acesso em: 06.10.2021.

BRASIL. (2017). **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. DIÁRIO OFICIAL DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL, Poder Executivo, Brasília, DF, 14.7.2017.

BRASIL. (2020). **Medida Provisória 927, de 22 de março de 2020**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. DIÁRIO OFICIAL DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL, Edição Extra - L, Brasília, DF, 22 Mar 2020.

BRASIL (2020). **Medida Provisória 936, de 01 de abril de 2020**. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. DIÁRIO OFICIAL DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL, Edição extra - D, Brasília, DF, 01 Abril 2020.

CARDOSO, M. C. A. **Tempos de trabalho, tempos de não trabalho**. São Paulo: Annablume, 2009

CAMARGO, Duílio Antero de; NEVES, Sergio Nolasco Hora das. **Transtornos mentais, saúde e trabalho: Série Saúde Mental e trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004, 23-42, p. v. 3.

CAVALLEIRO, E. (Org.). (2001). **Racismo e anti-racismo na educação**. São Paulo: Summus.

CZERESNIA, D. **The concept of health and the difference between prevention and promotion**. Cad. Saúde Pública. Rio de Janeiro, v. 15, n. 4, p. 701-709, 1999.

DEJOURS, Jacques Christophe. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.

DEJOURS, C, BÈGUE, F. **Suicídio e trabalho: o que fazer?** Sobradinho (DF): Paralelo 15; 2010.

ENRIQUEZ, E. (2006). **O homem do século XXI: sujeito autônomo ou indivíduo descartável.** Revista de Administração de Empresas. RAE eletrônica, 5 (1). Acesso em 14 de dezembro, 2008, em [http:// www.rae.com.br/eletronica](http://www.rae.com.br/eletronica)

FARIA, J. H. & Meneghetti, F. K. (2007). **A Instituição da violência nas relações de trabalho.** In J. H. Faria (Org.), **Análise crítica das teorias e práticas organizacionais.** (pp. 278-298). São Paulo: Atlas.

FOUCAULT, M. (2000). **Doença mental e psicologia.** Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6.ed. São Paulo: Atlas, 2010.

HARRISON, G.; LLOYD,K. **Suicide and undetermined injuries: the case for a public health target.** *International Review Psychiatry*, v.12, p. 5-6, 2000. In: MELLO, Marcelo Feijó; MELLO, Andréa de Abreu Feijó de; KOHN, Roberto. *Epidemiologia da Saúde Mental no ~ 142 ~ RIES*, ISSN 2238-832X, Caçador, v.3, n.1, p. 105-143, 2014. Brasil. São Paulo: Artmed, 2007.

KAILIN, J. (2002). ***Antiracist Education: From theory to practice.*** Maryland: Rowman & Littlefield.

KITCHENHAM and CHARTERS, S. ***Guidelines for performing systematic literature reviews*** in software Engineering, 2007.

LIMA, R. C.. Distanciamento e isolamento social pela Covid-19 no Brasil: impactos na saúde mental. *Physis: Revista de Saúde Coletiva*, v. 30, p. e 300214, 2020. Disponível em: . Acesso em: 24 Jan. 2021. Epub Julho 24, 2020. <https://doi.org/10.1590/s0103-73312020300214>

LIMA, Maria Elizabeth Antunes. Escritos de Louis Le Guillant: **Da ergoterapia à psicopatologia do trabalho.** Rio de Janeiro: Vozes, 2006.

LIPP, M. E. N; LIPP, L. M.N. Stress e transtornos mentais durante a pandemia da COVID-19 no Brasil. **Boletim-Academia Paulista de Psicologia**, v. 40, n. 99, p. 180- 191, 2020.

MANZINI, Eduardo José. **Entrevista Semi-estruturada: Análise de Objetivos e de Roteiros**. Depto de Educação Especial do Programa de Pós Graduação em Educação, Universidade Estadual São Paulo (UNESP), Marília, SP. 2004.

MATTAR, F. **Pesquisa de marketing**. Ed. Atlas. 1996.

MENDES, E. G. **Deficiência Mental: A construção científica de um conceito e a realidade**. Tese de Doutorado - USP: São Paulo, 1995.

MENDES, Jussara M. R. **O verso e o averso de uma história: o acidente e a morte no trabalho**. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2003.

MENDES, Ana Magnólia Bezerra. **Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação**. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho. v.12, n. 2, p. 141-156, 2009

MERLO, A. R. C., LAPIS, N. L. **A saúde e os processos de trabalho no capitalismo: Reflexões na interface da psicodinâmica do trabalho e da sociologia do trabalho**. Psicologia & Sociedade; 19 (1): 61-68; jan/abr. 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-1822007000100009 & script=sci_arttext>. Acesso em: 17 mar. 2009.

Ministério da Saúde, **Doenças relacionadas ao trabalho**. Secretaria de Políticas de Saúde. Brasília, (2001).

Ministério da Saúde, Secretaria de Políticas de Saúde. **COVID-19, 2020**.

MOURA, Dora et al.."**Competências requeridas no mercado globalizado**". In: FISCHER, A. (org.) ; DUTRA, J. (org.) ; AMORIM, W. (org.) . **Gestão de pessoas: desafios estratégicos das organizações contemporâneas**. São Paulo: Atlas, 2009.

NABUCO G; DE OLIVEIRA, M. H. P. P; AFONSO, M. P. D. O impacto da pandemia pela COVID-19 na saúde mental. **Revista Brasileira de Medicina de Família e Comunidade**, v. 15, n. 42, p. 2532-2532, 2020.

ORNELL, FELIPE et al. **Pandemia de medo e COVID-19: impacto na saúde mental e possíveis estratégias.** *Revista debates in psychiatry*, v. 2020, 2020.

PAIANO, M. et al. Saúde mental dos profissionais de saúde na China durante a pandemia do novo coronavírus: revisão integrativa. **Revista Brasileira de Enfermagem**, [S.L.], v.73,n.2, p.1-9, 2020. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2020-0338>.

PEREIRA, M. D; DE OLIVEIRA, L. C; COSTA, C. F. T; BEZERRA, C. M. O; PEREIRA, M. D; DOS SANTOS, C. K. A. **A pandemia de COVID-19, o isolamento social, consequências na saúde mental e estratégias de enfrentamento: uma revisão integrativa.** *Revista Research, Society and Development*, v. 9, n. 7, p. 1-29, 2020

PONTIERI, A. **Brasil Trabalho do preso.** ADITAL. Disponível em: <http://site.adital.com.br/site/noticia.php>, 2008.

PORTO, José Alberto Del; **Depressões: ASPEN-Saúde Mental.** EPM: Editora de Projetos Médicos. São Paulo-SP, 2005.

REARDON, S. **Ebola's mental-health wounds linger in Africa.** *Nature News*, v. 519, n. 7541, p. 13, 2015.

ROSSO, D. S. **Mais trabalho: a intensificação do labor na sociedade contemporânea.** São Paulo: Boitempo, 2008.

SAIDEL, M. Giovana Borges et al. **Intervenções em saúde mental para profissionais de saúde frente à pandemia de Coronavírus.** *Revista Enfermagem UERJ*, [S.L.], v.28, p.1-6, maio de 2020. DOI: <http://dx.doi.org/10.12957/reuerj.2020.49923>.

SAMPAIO, J. R. **Qualidade de vida no trabalho, perspectivas e desafios atuais.** *Revista Psicologia: organizações e trabalho*, v. 12, p. 121-136, 2012.

SANTOS, Marcelo Augusto Finazzi; Siqueira, Marcus Vinícius Soares; MENDES, Ana Magnólia. **Tentativas de Suicídio de Bancários no Contexto das Reestruturações Produtivas.** *RAC, Curitiba*, v. 14, n. 5, pp. 925-938, Set./Out. 2010. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/rac> Acesso em 30 de março de 2012.

SECRETARIA DE PREVIDÊNCIA E MINISTÉRIO DA FAZENDA. 1º Boletim quadrimestral sobre benefícios por incapacidade, 2017. Disponível em:

<http://sa.previdencia.gov.br/site/2017/04/1%C2%BA-boletim-quadrimestral.pdf>.
Acesso em: 23.08.2022.

SELIGMANN-SILVA, E. **Uma história de crise de nervos: saúde mental e trabalho**. In: ROCHA, L. RIGOTTO, R. M. BUSCHINELLI, J. T. P. **Isto é trabalho de gente? Vida, doença e trabalho no Brasil**. São Paulo: Vozes, 1994.

SILVA, G. O. da. SILVA; K. M. da. **O uso de imagens como estratégia de ensino de libras como L1 e língua portuguesa como L2 para os surdos**. Revista **Includere, Mossoró**, v. 1, n. 1, p. 53-63, Ed. Especial, 2015. Disponível em: [Vista do o uso de imagens como estratégia de ensino de libras como l1 e língua portuguesa como l2 para os surdos \(ufersa.edu.br\)](#). Acesso em: 15.05.2022.

SILVA, P. A. dos S. da et al. **Prevalência de transtornos mentais comuns e fatores associados entre idosos de um município do Brasil**. Ciência coletiva, Rio de Janeiro, v. 23, n. 2, p. 639-646, Feb. 2018. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-8123201800020063_9 \ lng= en\ nrm=iso>. Acesso em 9/02/2019. <http://dx.doi.org/10.1590/1413-81232018232.12852016>.

SILVA, G. de N. **(Re) conhecendo o estresse no trabalho: uma visão crítica**. Gerais:

Revista Interinstitucional de Psicologia, v. 12, n. 1, p. 51-61, 2019.

SILVA, Reinaldo Oliveira da. **Teorias da administração**. 2001, São Paulo: Pioneira Thomson.

SOLTO, Daphnis F. **Saúde no trabalho: uma revolução em andamento**. Rio de Janeiro: Ed. Senac Nacional, 2004.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). **Coronavirus disease (COVID-19) Pandemic** [Internet]. 2020[cited 2020 Apr 30]. Available from: <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>.

ZANELLA, L. **Metodologia de Estudo e de Pesquisa em Administração**. Brasília: CAPES, 2013.

ZANQUETA, D. et al. **Produção de materiais psico-educativos a gestores da saúde para intervenção na pandemia da Covid-19**. **Revista de Saúde Pública do Paraná**, [S.L.], v.3,p.168-188, dez. 2020. DOI: 10.32811/25954482-2020v3sup1p168.

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA

Parte I - Dados pessoais

- **Idade:** _____
- **Sexo:** () Masc () Fem
- **Estado Civil:** () Casado () Solteiro () Divorciado () Viúvo
() Outros: _____
- **Maior grau de instrução:**

Parte II - Questionário

SAÚDE MENTAL NA PERCEPÇÃO DOS GESTORES

Como a sua organização identifica os trabalhadores que estão sofrendo com o adoecimento mental?

Na sua percepção, como o ambiente organizacional contribui para a saúde mental dos seus colaboradores?

Na sua visão qual o estado de saúde mental dos seus colaboradores?

PAPEL DOS GESTORES NO COMBATE AO ADOECIMENTO MENTAL

Na sua percepção, que ações deveriam ser adotadas para minimizar o adoecimento mental no trabalho?

Quais são as medidas que a sua organização adota após identificar o colaborador diagnosticado com algum tipo de adoecimento mental?

Como a empresa se posiciona com o retorno do colaborador diagnosticado com algum tipo de adoecimento mental?

ADOECIMENTO MENTAL DOS COLABORADORES DURANTE A PANDEMIA DO COVID -19

Como a pandemia afetou o desempenho dos colaboradores da sua empresa?

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus que permitiu que tudo isso acontecesse, não somente nestes anos como universitária, mas em todos os momentos da minha vida.

Agradeço a todos os professores, especialmente à minha orientadora deste trabalho de conclusão de curso.

Agradeço a minha família pelo amor, pelo apoio e pela torcida. Em especial agradeço aos meus pais Charles Nascimento e Suzana Nascimento que tanto lutaram pela minha educação e nunca me deixaram perder a fé. Sem o apoio deles não teria conseguido completar essa jornada. Ao meu namorado, Victor Minaya por toda a compreensão, paciência, incentivo e companheirismo ao longo deste trabalho. A todos os meus amigos do curso de graduação, especialmente a Livya pela ajuda demonstrada ao longo de todo o período em que me dediquei a este

trabalho, muito obrigada. A todos que direta ou indiretamente fizeram parte de minha formação, meus agradecimentos.