



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO ACADÊMICO DO AGRESTE
NÚCLEO DE GESTÃO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

VITÓRIA CAROLAYNE CORDEIRO MAGALHÃES

SAÚDE MENTAL E PANDEMIA: A influência da pandemia do Covid-19 na saúde de
funcionários de uma organização privada

Caruaru

2022

VITÓRIA CAROLAYNE CORDEIRO MAGALHÃES

SAÚDE MENTAL E PANDEMIA: A influência da pandemia do Covid-19 na saúde de funcionários de uma organização privada

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Coordenação do Curso de Administração do Campus Agreste da Universidade Federal de Pernambuco - UFPE, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Área: Organizações e Administração Geral

Orientadora: Professora Dra. Aline Fábila Guerra de Moraes

Caruaru

2022

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do programa de geração automática do SIB/UFPE

Magalhães, Vitória Carolayne Cordeiro.

SAÚDE MENTAL E PANDEMIA: A influência da pandemia do Covid-19
na saúde de funcionários de uma organização privada / Vitória Carolayne
Cordeiro Magalhães. - Caruaru, 2022.

55, tab.

Orientador(a): Aline Fábila Guerra de Moraes

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal de
Pernambuco, Centro Acadêmico do Agreste, Administração - Bacharelado,
2022.

Inclui referências, apêndices.

1. Saúde Mental. 2. Pandemia. 3. Covid-19. 4. Trabalho. I. Moraes, Aline
Fábila Guerra de. (Orientação). II. Título.

650 CDD (22.ed.)

VITÓRIA CAROLAYNE CORDEIRO MAGALHÃES

SAÚDE MENTAL E PANDEMIA: A influência da pandemia do Covid-19 na saúde
de funcionários de uma organização privada

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Coordenação do Curso de
Administração do Campus Agreste da
Universidade Federal de Pernambuco -
UFPE, como requisito parcial para
obtenção do grau de Bacharel em
Administração.

Aprovada em: ____/____/____.

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Dr^a. Aline Fábila Guerra de Moraes
Universidade Federal de Pernambuco
Orientadora

Prof^a. Dr^a. Ana Márcia Batista Almeida Pereira
Universidade Federal de Pernambuco
Examinadora Interna

Prof^a. Ma. Bárbara Katherine Faris Biondini
PUC-MG
Examinadora Externa

Dedico este trabalho a minha família e a meu noivo, que sempre me apoiaram em todos os momentos, o que não se fez diferente na construção deste.

AGRADECIMENTO

Agradeço primeiramente a Deus que sempre guiou minha vida, me dando forças em toda a minha trajetória. “Tudo é Dele, por Ele e para Ele.” (RM 11,36).

Agradeço também à minha família, que é a minha base, que sempre me apoiou em tudo e em todos os momentos, que sempre estiveram ao meu lado durante minhas angústias durante todo o curso e que acreditaram que eu conseguiria, em especial ao meu irmão, que forçou que eu me matriculasse na disciplina de TCC, pois tinha certeza de que eu seria capaz de terminar. Eu amo vocês!

A meu noivo, que passou os finais de semana ao meu lado escutando-me lendo repetidas vezes a mesma coisa e que corrigia o meu português quando ouvia algo errado. Que leu várias vezes para me dizer se estava bom o andamento, do mesmo. E me apoiou de diversas formas, principalmente em meio as minhas aflições. Obrigada pela paciência de sempre, amor. Te amo!

Meu agradecimento especial para a minha orientadora, a professora Dra. Aline, que é uma pessoa maravilhosa, ímpar, que mesmo sem me conhecer pessoalmente aceitou me orientar, por toda a paciência com as minhas diversas mensagens, com a minha internet travando e caindo durante as reuniões, por todo o carinho e dedicação com este trabalho, só tenho a agradecer, pois sem ela não conseguiria realizar o mesmo.

Aos meus amigos que cansaram de ouvir eu falando do TCC, que sempre torceram por minhas conquistas, em especial a Aline Graciele, Andréia Kelli e Raquel Lemos, que todos os dias me mandavam mensagem para perguntar como estava o andamento do TCC.

E a todos os meus amigos que não citei, mas sabem que me ajudaram, meu muito obrigada!

“As doenças são o resultado não só dos nossos atos, mas também dos nossos pensamentos.” (Mahatma Gandhi).

RESUMO

A saúde dos trabalhadores e trabalhadoras é afetada, na contemporaneidade por diferentes fatores. A precarização é um destes elementos que se intensifica a cada nova forma de organização do trabalho. A pandemia do Covid-19, vírus que impactou o mundo no ano de 2020, ocasionou diferentes mudanças no mundo do trabalho, modificando as formas de organização das empresas. Esta pesquisa teve como objetivo conhecer as influências da pandemia do Covid-19 na saúde mental dos funcionários de uma empresa de peças e acessórios novos para veículos automotores, aqui denominada por Empresa A, localizada na cidade de Pesqueira-PE. A metodologia utilizada foi qualitativa e a coleta de dados realizada se deu a partir de uma entrevista semiestruturada, com oito participantes, dividida em quatro variáveis realizadas de acordo com os objetivos específicos. Através da análise foi visto que os funcionários da empresa estudada já estavam abalados mentalmente antes mesmo do início do período pandêmico, porém, os impactos da pandemia vieram para intensificar os problemas do trabalho.

Palavras-chave: saúde mental; pandemia; Covid-19; trabalho.

ABSTRACT

The health of workers is affected, in contemporary times, by different factors. Precariousness is one of these elements that intensifies with each new form of work organization. The Covid-19 pandemic, a virus that impacted the world in 2020, caused different changes in the world of work, modifying the forms of organization of companies. This research aimed to understand the influences of the Covid-19 pandemic on the mental health of the employees of a new parts and accessories company for motor vehicles, here called Company A, located in the city of Pesqueira-PE. The methodology used was qualitative and the data collection performed was based on a semi-structured interview, with eight participants, divided into four variables carried out according to the specific objectives. Through the analysis, it was seen that the employees of the company studied were already mentally shaken even before the beginning of the pandemic period, however, the impacts of the pandemic came to intensify the problems of work.

Keywords: mental health; pandemic; Covid-19, work.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
1.1	JUSTIFICATIVA	12
2	REFERENCIAL TEÓRICO	14
2.1	RELAÇÕES DE TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE CONTEXTO PANDEMICO DE 2020	14
2.1.1	As mudanças no mundo do trabalho no contexto pandêmico de 2020	20
3	METODOLOGIA	25
3.1	TIPIFICAÇÃO DA PESQUISA	25
3.2	DESCRIÇÃO DO LÓCUS DA PESQUISA	25
3.3	PARTICIPANTES DA PESQUISA	25
3.4	INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	27
3.5	PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS	27
3.6	LIMITAÇÕES	28
4	ANÁLISE DOS RESULTADOS	29
4.1	CONHECENDO A ROTINA DOS ENTREVISTADOS NO TRABALHO	29
4.2	IDENTIFICANDO OS SENTIMENTOS DOS FUNCIONÁRIOS EM RELAÇÃO AO TRABALHO	33
4.3	POSSÍVEIS INDICADORES QUE INFLUENCIARAM NA SAÚDE DOS TRABALHADORES	39
4.4	ANALISAR OS IMPACTOS	42
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	45
	REFERÊNCIAS	47
	APÊNDICE A	51
	APÊNDICE B	53

1 INTRODUÇÃO

O trabalho é extremamente importante para a sociedade, permitindo que as pessoas realizem atividades essenciais para sua sobrevivência, como a produção de bens ou serviços (PIALARISSI, 2017). Neste sentido, Pereira (2002) aponta que o trabalho é extremamente importante para o ser humano, pois é dedicado a ele um terço ($\frac{1}{3}$) do seu dia, durante muitos anos.

Como ressalta Guimarães (2004), o trabalho é fundamental para a saúde dos trabalhadores, a partir dos estímulos que os passam, podendo ser estes positivos ou negativos à saúde. Complementando, Abreu (2002) diz que o trabalho tem uma função fundamental para a formação da vida das pessoas, principalmente para manter a qualidade de vida.

É comum que pequenas empresas não ofereçam programas de assistência integral à saúde do trabalhador, por este motivo, unidades de saúde enfrentam vários casos de transtornos mentais leves ou moderados, os quais podem interferir na produtividade do funcionário, como observa Guimarães (2004). Estes transtornos ou ainda as doenças psicossomáticas, decorrentes deles são um exemplo de como o trabalho encontra-se precarizado na atualidade.

Pialarissi (2017) pondera que a precarização pode se apresentar de diversas formas. Como intensificadores desta tem-se o déficit em leis, a redução dos direitos, flexibilização, as constantes mudanças no ambiente de trabalho e a complexidade para garantir os direitos. Esta precarização, segundo Pialarissi (2017), pode vir a estimular instabilidades e inseguranças, que podem ser geradoras de doenças como estresse, ansiedade, depressão e síndromes diversas.

Nesta mesma linha de pensamento, temos que de acordo com o site da ABC MED (2020), com o tempo, a população tornou-se mais competitiva e as empresas mais burocráticas, o que torna as coisas mais complexas, pois as pessoas estão sempre dando o seu máximo nas empresas, e sem perceber estão ficando mais exaustas, estressadas, se desgastando mentalmente e fisicamente, arriscando-se a

desenvolver sintomas que podem acarretar, por exemplo, no surgimento da síndrome de *Burnout*.

Além de serem estimulados com a precarização, o estresse, a ansiedade, a depressão, a solidão e outros sintomas psicossomáticos, também são comuns aparecerem em situações diversas, como o surgimento de pandemias como afirma Donida, et al. (2021).

Conforme afirma Barba et al. (2021), surtos sanitários mundiais que causam grandes impactos são comuns em diversos períodos na história, como ocorreu com a gripe espanhola no século XX. Semelhante a este surto, a Organização Mundial da Saúde (OMS), em 2020, declarou situação de pandemia em decorrência do vírus Covid-19, o qual vem ocasionando muitas infecções com alta transmissibilidade em pouco tempo.

Conforme o site do Ministério da Saúde (2021), o coronavírus (Covid-19) é uma doença respiratória infecto contagiosa e transmissível que teve seus primeiros diagnósticos em 2019 na cidade de Wuhan, na China, se espalhou e continua se espalhando por todo o mundo. Ela pode aparecer de forma semelhante a uma gripe, mas dependendo de cada indivíduo infectado, pode causar muitas complicações em seus quadros, levando-os a óbito.

Foi perceptível, através de estudos realizados por Backes et al (2020), que a pandemia impactou e continua impactando de forma ríspida as microempresas e pequenas empresas, pois estas possuem baixas reservas monetárias. Com estas complicações muitas empresas começaram a adotar o *home office*, como uma forma de proteger a saúde de todos, porém a adoção de trabalho remoto apresentou bastante dificuldade para os trabalhadores que não possuem proximidade com tecnologias. Empresas consideradas essenciais, foram obrigadas a continuarem a trabalhar em momentos de picos de contaminação, aumentando a sensação de insegurança dos funcionários (BACKES et al 2020).

Um exemplo destas empresas são as empresas no ramo de autopeças, que são fundamentais para garantir que as atividades de logísticas continuem a funcionar. Esta atividade é denominada essencial de acordo com o decreto do estado de Pernambuco, N°48.836 do dia 22 de março de 2020, o qual diz: “Também

estão autorizados a funcionar as oficinas de manutenção e conserto de máquinas e equipamentos para indústrias e atividades essenciais, veículos leves e pesados, e, em relação a estes, a comercialização e serviços associados de peças e pneumáticos.” (PERNAMBUCO, 2020)

Tendo em mente que diferentes tipos de organizações tiveram suas dinâmicas alteradas pelo contexto pandêmico do ano de 2020, **questionamo-nos sobre como a saúde dos trabalhadores e trabalhadoras foi afetada?** Nesse sentido, o objetivo deste trabalho é **conhecer as influências da pandemia do Covid-19 na saúde mental dos funcionários de uma empresa de peças e acessórios novos para veículos automotores, aqui denominada como Empresa A.** E como objetivos específicos, temos:

- Conhecer a rotina dos trabalhadores no trabalho;
- Captar a percepção dos trabalhadores em relação ao trabalho;
- Identificar possíveis indicadores que influenciaram na saúde dos trabalhadores;
- Analisar os impactos da pandemia para a saúde mental dos trabalhadores.

1.1 JUSTIFICATIVA

A saúde mental é temática em voga durante o período pandêmico em decorrência da grave crise do Coronavírus, a COVID-19. Esta crise atingiu e vem atingindo todo o mundo de forma rápida e grave, provocando perturbações psicológicas e sociais, como afirma Faro et al (2020). Os autores complementam dizendo que as sequelas na saúde mental dos indivíduos infectados são maiores do que os números de mortes, como é possível verificar os casos de infecções tidas anteriormente na história da sociedade, porém só serão conhecidas mesmo as consequências após o fim da pandemia. No momento existem diferentes estágios do vírus em todo o mundo e é necessário esforços imediatos de todos: governo e população em geral, com a finalidade de diminuir os efeitos negativos à saúde mental da população (FARO et al, 2020).

Neste mesmo sentido, Morin, Tonelli e Pliopas (2007), trazem que o trabalho é uma das principais atividades realizadas na vida do ser humano, é essencial a vida e garante a sobrevivência. Por este motivo é importante estudar como o trabalho afeta a vida das pessoas e como, o mesmo, é fundamental para a saúde, como afirmam as autoras, saúde esta que passa a ser comprometida a partir da situação em que o mundo se encontra desde a pandemia estabelecida em 2020, afetando diferentes esferas sociais, como o trabalho.

Apesar de já existirem trabalhos publicados com o tema, pesquisas realizadas no Google Acadêmico, entre os meses de setembro e outubro do ano de 2021 com palavras-chaves “saúde mental dos trabalhadores” e “Pandemia”, apontam a existência de pesquisas para trabalhadores que trabalham na área de saúde e na docência, mas não existem muitos trabalhos voltados para os trabalhadores das demais áreas, por este motivo tem-se a necessidade de estudar outras áreas, para entender os impactos que a pandemia pode vir a causar nestes trabalhadores.

Neste sentido, o presente trabalho visa auxiliar ao suprimento dessa lacuna. Para isso, realizaremos primeiramente, uma revisão bibliográfica sobre o mundo do trabalho na contemporaneidade. Em seguida, no terceiro capítulo, apresentamos o modo como realizamos a pesquisa. No quarto capítulo, discutimos os dados obtidos através de entrevistas semiestruturadas. Por fim, trazemos as conclusões do nosso estudo no quinto capítulo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 RELAÇÕES DE TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE

Segundo Antunes (1999), para entender a precarização encontrada hoje no ambiente de trabalho é importante analisar as transformações que ocorreram no sistema produtivo. Antes do Toyotismo ter entrado no mercado na década de 70, os modelos de administração e produção mais prevalentes eram o Taylorismo e o Fordismo (ANTUNES, 1999).

De acordo com Pinto (2007), Taylor enquanto trabalhava percebeu que o tempo era muito importante para a produção, então começou a estudar formas de controlar o período gasto pelos funcionários, os modos que desenvolviam as atividades para que dessem o seu melhor ocasionando o menor desperdício da duração da atividade e aumentando a produtividade.

Para alcançar esta produtividade, Antunes (1999) destaca que era realizada a separação entre a gerência que seria responsável por pensar em como os trabalhadores poderiam otimizar o trabalho e a produção composta pelos trabalhadores do chão de fábrica, que teriam que executar as atividades como eram definidas, tornando-se mais especializados em realizar determinada atividade. Silva e Merlo (2007), destacam que foi neste momento que os psicólogos foram responsáveis em determinar quais melhores pessoas para cada posto de trabalho através dos testes psicológicos.

O modelo fordismo, o qual vem em seguida ao taylorismo, busca padronizar um produto e produzi-lo em grande quantidade, reduzindo os custos e visando uma elevação no número das vendas e no aumento do lucro (MORAES; FERRAZ; AREOSA, 2018; PINTO, 2007).

Outras considerações que Pinto (2007) e Moraes, Ferraz e Areosa (2018) trazem, é que tanto no modelo taylorista quanto no fordista, o operário era visto como suporte para a máquina durante todo o tempo, pois este precisava acompanhar a função dessa máquina, trabalhando de forma repetitiva em um curto intervalo de tempo.

Segundo Moraes, Ferraz e Areosa (2018), após a Segunda Guerra Mundial, as indústrias adquiriram novos maquinários e novas tecnologias, o que levou a algumas modificações no modo de produção. Conforme afirma Antunes (1999), no início de 1970, foi possível verificar que lucros e produções dos modelos taylorista e fordista foram caindo, dando lugar para o Toyotismo, que vem a ser chamado de sistema de acumulação flexível.

Para Antunes e Druck (2015) e Pinto (2007), as empresas adotam o modelo de acumulação flexível buscando aumentar a produtividade com o menor quantitativo de trabalhadores, buscando obter a qualidade total e, para tanto, é realizada a aquisição de mais equipamentos e subcontratações de empresas que forneçam produtos e mãos de obra mais barata, com o aumento desta terceirização, é possível reduzir os postos de trabalhos, permitindo que operem vários equipamentos ao mesmo tempo.

Moraes, Ferraz e Areosa (2018), apontam que na década de 1970, após a adoção do novo modelo toyotista, e com o aumento das tecnologias, funções que antes necessitavam de várias pessoas para exercê-las, passaram a não necessitarem mais. As indústrias buscam neste modelo, funcionários que saibam realizar várias atividades, reduzindo o quantitativo de contratados, tornando as tarefas mais flexíveis (MORAES; FERRAZ; AREOSA, 2018).

Na mesma linha, Antunes (1999), afirma que neste modelo as indústrias buscam oferecer aos empregados um sentimento de liberdade para pensar dentro da empresa, desta forma manipulando o trabalhador para seus interesses.

Antunes (1999) reitera que alguns trabalhadores de empresas que buscam flexibilizar o trabalho, que exigem a especialização e adotam o trabalho informal, são vigorosamente atingidos, tendo assim os seus trabalhos precarizados. Tal percepção é compartilhada por Druck (2002), que declara que as empresas estavam realizando subcontratações, terceirizações, vagas informais, temporárias, alegando estar adotando práticas flexíveis no ambiente organizacional, oferecendo um falso bem-estar aos contratados, as quais podem vir a ser precárias as condições trabalhistas, podendo ser prejudiciais à saúde dos trabalhadores.

Areosa (2020), completa a fala de Druck, alegando que o modelo socioeconômico adotado por empresas, o capitalismo, o qual visa o lucro, provoca grandes pressões nos trabalhadores, intensifica o trabalho, tornando tudo mais instável, causando consequências prejudiciais à saúde.

Acrescenta Dejours (1992) que como a produtividade é o que se espera dos funcionários na empresa, para isso a empresa exige que o profissional dê o seu melhor, por mais que esta imposição dada aos trabalhadores não tenha comprovações de causar doenças mentais específicas, o autor complementa, que mesmo sem ser comprovado é possível verificar o surgimento de danos à saúde, como fadiga e estresse, a mente perde a sua multifuncionalidade, e essa frustração agressiva diminui consideravelmente a energia do funcionário. Barreto e Heloani (2015) seguem essa mesma linha ao colocarem que um trabalhador com saúde é aquele que mantém uma harmonia entre o corpo e a mente, e os controla, não é só a falta da doença, ter saúde é ter uma vida alegre e otimista.

Dejours (1992) afirma que a fadiga não está apenas associada ao esforço de algo, mas também a falta de atividade, podendo ser psíquica (relacionada à mente) e ou somática (relacionada ao corpo). Para Dejours (1992) A fadiga pode ser crucial à alienação do funcionário, pois é mais fácil um trabalhador cansado ceder às vontades dos superiores do que aquele que está voltando das férias. O autor continua afirmando que um trabalhador desmotivado alimenta um cansaço, que às vezes pode gerar depressão, esta, por sua vez aumenta com a ociosidade (DEJOURS, 1992).

Dejours (1992), constata que, quando o trabalhador dá o seu melhor, já está esgotado mentalmente, e ele percebe que mesmo tentando já não consegue mais mudar a tarefa, então, origina um sentimento de frustração, insatisfação, surge a dificuldade de adaptação no trabalho o que pode desencadear em depressão. Esta insatisfação pode afetar tanto o físico como pode originar doenças mentais, a insatisfação está muitas vezes ligada à ergonomia, condições encontradas no ambiente de trabalho, como física, química e biológicas (DEJOURS, 1992).

Tal como afirma Barreto e Heloani (2015), para se entender os transtornos relacionados com a saúde é importante perceber a relação das pessoas com o meio

ambiente, as condições de trabalho, pois garantir bem-estar é garantir uma harmonia no ambiente de trabalho e reconhecimento.

De acordo com Bauer (2002) existem diversas pesquisas que relacionam o estresse ao desenvolvimento de várias doenças e ao aumento de infecções. O estresse é como uma enfermidade causada por diversas fontes que alteram o organismo, afetando o físico ou o emocional do indivíduo, e complementa falando que muitos distúrbios são provocados pelo alto nível de estresse.

Existem três estressores que afetam as pessoas: o físico, quando atinge diretamente o organismo, como mudanças de temperatura; o psicológico, ocorre quando é ligado exatamente a mente, por exemplo falar em público; e outro estressor está relacionado às infecções, tal como vírus que contaminam os seres humanos (BAUER, 2002).

Como afirma Guimarães (2004), se tem estudado bastante sobre o estresse, estresse ocupacional, assédio moral e sexual pois são encontrados cada vez mais no ambiente de trabalho. A luz deste argumento, Moraes, Ferraz e Areosa (2018), destacam que quando o trabalhador sofre violências de forma verbal e ou gestual, e que acontecem constantemente e não necessariamente de forma agressiva, pode ser denominada de assédio moral, essa violência pode danificar a mente do trabalhador.

De tal maneira que as metas abusivas, exigências excessivas, falta de diálogo e de respeito, de reconhecimento, a precarização, salários baixos, jornadas estendidas, sobrecargas de tarefas, alta exigência dos trabalhadores e redução de direitos também oferecem um desgaste mental, indícios de assédio moral, transtornos mentais e suicídio (BARRETO; HELOANI, 2015).

O assédio, o estresse e a ansiedade são determinantes para surgir a depressão, que pode se manifestar após mudanças repentinas no trabalho e imposições de metas, despertando sentimento de fracasso no trabalhador, o que pode provocar o uso excessivo de remédios (MORAES; FERRAZ; AREOSA, 2018).

Costa (2022), afirma que é importante a organização verificar esses casos de ansiedade e depressão, para que o funcionário possa buscar o tratamento o quanto

antes, para que o indivíduo possa ter uma saúde mental equilibrada e assim consiga lidar com o estresse diário e tornar-se produtivo.

Já para Guimarães (2004), o estresse, a ansiedade e as alterações psicossomáticas podem ser causadas pelo excesso de trabalho em um curto período, pela falta de trabalho, quando a atividade é escassa, por ficar em repouso por muito tempo, e a falta de autonomia causa insatisfação, diminui motivação, reduz o rendimento no trabalho. A autora traz também que a globalização da economia, as pressões externas, a tecnologia podem ser algumas das causas do estresse ocupacional (GUIMARÃES, 2004).

Pinto (2007), sugere que, junto com a flexibilização do trabalho vem a perda da rigidez das leis que asseguram aos direitos dos funcionários, incorrendo as reduções de direitos, contratações precárias, aumento do volume de tarefas e das horas extras e a busca para se superar sempre para se manter no cargo. Essa precarização no trabalho, para Moraes, Ferraz e Areosa (2018), pode vir a ser a causa de doenças aos trabalhadores, como o *burnout*.

Segundo Loureiro et al. (2008), alguns pesquisadores estão relacionando o *burnout* com o estresse profissional, com o comportamento do funcionário e outros relacionam a exposição ao ambiente de trabalho, com as alterações que podem vir a acontecer na empresa. Mas para Abreu (2002), o *burnout* é uma tentativa de se ajustar ao estresse do trabalho e, como observa Areosa (2016), pode estar em qualquer profissão.

Como Areosa (2016) descreve, a síndrome de *burnout* é caracterizada pela desmotivação elevada e pelo esgotamento emocional do indivíduo, oferecendo a sensação de fracasso e de irritabilidade. Nessa mesma linha, Moraes, Ferraz e Areosa (2018), afirmam que esse esgotamento vem quando as consequências do trabalho afetam a saúde emocional do funcionário e as tentativas para dar continuidade às atividades já não são mais eficientes. Areosa (2020), afirma que o *burnout* é muito prejudicial à saúde e ao bem-estar dos trabalhadores, pois é gerado pela sobrecarga de trabalho, pelo estresse elevado, falta de reconhecimento e relações tóxicas entre os trabalhadores, podendo aumentar os conflitos.

De forma complementar, Loureiro et al. (2008), afirmam que com o excesso de cobranças o trabalhador pode vir a ficar sem energia e desanimado, desencadeando em um ambiente exigente economicamente e psicologicamente, causando a exaustão emocional, psíquico e espiritual, tornando possível que o trabalhador desenvolva o *burnout* a partir do ambiente organizacional o qual convive.

Por esta importância, que Costa (2022) declara que o *burnout* foi incluído pela Organização Mundial da Saúde (OMS), em 1º de janeiro de 2022, como doença ocupacional, podendo ser realizado um afastamento do trabalho, despertando assim nas organizações a necessidade de cuidar da saúde mental dos seus funcionários. A saúde mental é fundamental para o funcionamento do corpo humano e suas funções, uma população sem saúde mental inclinada a consequências, como o aumento de casos de suicídios (COSTA, 2022). Em relação aos sintomas como o *burnout* se apresenta, Areosa (2016), indica o esgotamento emocional, despersonalização, e a falta de realização pessoal. Guimarães (2004) propõe que são características do portador da síndrome de burnout, a falta de realização, de comprometimento e o desgaste emocional. Sobre esgotamento emocional, Areosa (2016) afirma que é quando as energias emocionais e físicas chegam ao fim. E por este motivo o trabalhador não consegue mais empenhar-se na sua função (MORAES; FERRAZ; AREOSA, 2018).

Segundo Areosa (2016), despersonalização é a perda do desempenho no trabalho, pois o funcionário assume uma atitude fria ao perder a energia, então se afasta da sua função, a qual é o foco do seu estresse. Há também a falta de sensibilidade com as pessoas próximas, mantendo distância dos colegas de trabalho (MORAES; FERRAZ; AREOSA, 2018).

A falta de realização pessoal para Areosa (2016), é quando surge a sensação de fracasso pessoal, as atividades vão se tornando mais cansativas, e se prolongando cada vez mais, e há a percepção de não ter mais sucesso no trabalho.

Esta mesma percepção é compartilhada por Oliveira (2020), acrescentando que quando o trabalhador se encontra em ambientes que o irrite ou assustem pode causar consequências psicológicas graves, como cansaço, ansiedade, desmotivação, entre outros. Para Oliveira e Tourinho (2020), os trabalhadores estão

sujeitos a terem a síndrome de *burnout*, precisando apenas que estejam em contato com agentes estressores que estão presentes no ambiente organizacional. Conclui Areosa (2020) que o *burnout* leva o trabalhador a um sentimento de não suportar mais desempenhar as atividades.

Dessa forma, Costa (2022) declara que o nível de produtividade baixo, o baixo desempenho, a falta de motivação, a indisposição, pedido de demissão, falta de pessoas qualificadas, a precarização, no geral, são consequências provenientes da instabilidade da saúde mental. Então, é possível perceber que as relações de trabalho na atualidade se caracterizam por uma falsa flexibilização no trabalho, que muitas vezes só traz prejuízos à saúde do trabalhador, como o surgimento de doenças psicossomáticas.

Como afirmam Concolato, Rodrigues, Oltramari (2017), na busca pela produtividade, as empresas precarizam cada vez mais as relações de trabalho, perdendo a consideração pelas pessoas, podendo causar um sofrimento psíquico nos trabalhadores.

2.1.1 AS MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO NO CONTEXTO PANDÊMICO DE 2020

De acordo com o site da Organização Mundial da Saúde (OMS) (2022), o coronavírus é uma doença causada pelo vírus SARS-COV-2, uma doença respiratória que pode se apresentar de forma leve a moderada, porém em algumas pessoas pode se manifestar de forma grave, podendo levar o paciente a perder a vida. Complementa Oliveira (2020), que a transmissão do vírus se dá por contato com pessoas e superfícies infectadas, pela saliva, por espirros e tosses, ao entrar em contato com o nariz e/ou a boca. Por este motivo, para a prevenção é indicado o uso de máscara durante todo o tempo e manter a distância de 1m entre as pessoas, o uso de álcool frequentemente, e a vacinação (OMS, 2022).

Os sintomas que o vírus pode apresentar são possíveis de visualização no Quadro 1

Quadro 1: Sintomas que o coronavírus pode apresentar

Sintomas mais comuns	Sintomas menos comuns	Sintomas graves
Febre	Dor de garganta	Dificuldade de respirar/ Falta de ar
Tosse	Dor de cabeça	Perda da fala ou da mobilidade
Cansaço	Diarreia	Confusão
Perda de paladar ou olfato	Olhos vermelhos ou irritados	Dor no peito

Fonte: Elaboração própria, com base em OMS (2022).

As autoras Wecker, Froehlich e Gonçalves (2021), afirmam que as situações como, crises globais, desastres naturais, concorrências e novas tecnologias, provocam nas organizações uma necessidade de mudar e de se adaptar às oportunidades e as circunstâncias que possam aparecer com o surgimento deste cenário. De acordo com Nassif, Corrêa e Rossetto (2020) a pandemia do coronavírus (COVID-19), tem impactado na economia, na saúde, nos serviços, no comércio e na sociedade em geral, que tem que se adaptar nesse novo contexto, o governo federal, estadual, municipal e a nível global implementam medidas com o intuito de proteger a vida das pessoas.

No contexto do cenário atual, Wecker, Froehlich e Gonçalves (2021) afirmam que a partir do início do ano 2020, com a chegada do vírus do Covid-19, surge nas empresas a obrigação de enfrentar as mudanças de forma rápida e entender quais estratégias deve-se utilizar, pois uma boa estratégia adotada é capaz de otimizar as competências e se manter estável, neste momento de tantas incertezas. Diante disto Nassif, Corrêa e Rossetto (2020), afirmam que ao mesmo tempo que há preocupação com as empresas e com a saúde das pessoas, por outro lado surge a necessidade de salvar as pessoas de um colapso que pode ocorrer por causa da economia que está fortemente atingida.

Nassif, Corrêa e Rossetto (2020) defendem que o governo tem um papel importante neste período pandêmico, de tomar a iniciativa buscando minimizar os impactos na saúde pública, na disseminação do vírus, na economia buscando proteger todos os segmentos em geral, adotando medidas que tenham como propósito o controle da propagação do vírus e a proteção da economia.

Nasciutti (2020) tem um posicionamento que se destaca dos demais, ele revela que pesquisas apontam que após o início do período pandêmico o índice de desemprego no Brasil aumentou. As empresas são de grande importância na saúde mental dos funcionários, lá eles podem ter interação, tem regras a seguir, recompensas, é um lugar que transmite valores, é um espaço de comunicação, neste local será imposta tarefas a serem cumpridas e será oferecida uma estrutura de inserção profissional e social, desta forma alterações podem causar uma certa influência na vida dos funcionários

Oliveira e Tourinho (2020) apontam que as empresas nesta pandemia optaram em adotar medidas como o home office sem pensar na saúde mental dos trabalhadores, que estão sofrendo pressões como o medo do contágio e a alta cobrança por produtividade. Por outro lado, Nasciutti (2020), tem a visão de que o home office é interessante tanto para os empregados como para empregadores, pois com o aumento do desemprego alguns funcionários estão ficando sobrecarregados e com adoção deste recurso, eles podem trabalhar em casa. No entanto, os funcionários apresentam dificuldades como desregulação do horário de trabalho e a falta de cooperação entre os colegas de trabalho, o que pode ocasionar o sentimento de solidão (NASCIUTTI, 2020).

Nasciutti (2020) diz que o medo de perder o emprego tem estimulado o estresse motivacional, quando há demissão nas empresas, o sentimento que fica nos funcionários é de ansiedade, nervosismo, insegurança e estresse. Para o trabalhador que perde o emprego surge o sentimento de vergonha e fracasso, pois há uma instabilidade financeira.

De acordo com Areosa (2020), após a declaração da pandemia do Coronavírus em março de 2020 houve modificações no ambiente de trabalho e para isso os trabalhadores precisaram se adaptar de forma instantânea a estas

alterações. Essa situação acarretou um estresse intenso e que aos poucos foi se tornando crônico, o qual foi verificado através de pesquisas, uma influência da saúde mental e um aumento do burnout nos trabalhadores (AREOSA, 2020).

Para Oliveira (2021), com a pandemia os funcionários estão expostos a: precarização do trabalho, aumento na jornada das atividades sem aumento de salário, aumento do desemprego, mudança das tarefas do presencial para o remoto. Ainda de acordo com Oliveira (2021), todas essas ações tiveram grande impacto na saúde, no trabalho e na vida dos trabalhadores. Barroso et al (2020) alegam que a pandemia só realçou o quanto é importante a atenção para ações que assegurem a saúde e a segurança do trabalhador.

Barreira, Telles e Filgueiras (2020) afirmam que com o avanço da contaminação do Coronavírus, foram adotadas ações de proteção a nível nacional, como o fechamento de clubes e de empresas, o que alterou a rotina de forma drástica de toda a população brasileira. Mudanças na economia, o surgimento de sentimento de indignação, medos, estas mudanças extremas trazem consequências à saúde mental das pessoas (BARREIRA; TELLES; FILGUEIRAS, 2020).

Visando reduzir impactos e medos que a pandemia causa em seus funcionários as empresas adotaram medidas, nesse período de pandemia, como antecipações de férias e feriados, o uso do banco de horas, redução de jornadas de trabalho, redução de salários, suspensão temporária de contratos, a adoção do home office em consenso com as medidas provisórias do governo brasileiro (CRUZ; et al., 2020; CASTRO et al, 2020).

Conforme Castro et al. (2020), o medo presente na vida dos trabalhadores pode causar impactos na saúde mental, como irritabilidade, fadiga, agressividade, depressão, estresse e ansiedade. As organizações ainda estão desnorteadas para adotarem as medidas que reduzam os impactos causados pela pandemia do coronavírus nos trabalhadores, o que os deixa em um ambiente de incertezas (CASTRO et al, 2020).

De acordo com Costa (2022) ansiedade e depressão já diagnosticados anteriormente nos trabalhadores, tiveram seus quadros agravados, novos diagnósticos tiveram seus números elevados, a busca por medicamentos aumentou,

porém, algumas pessoas mesmo com sintomas e adquirindo medicamentos optaram em não buscar ajuda de profissionais.

A autora complementa que em consequência da Covid-19, as pessoas foram obrigadas a se isolarem do contato social, o excesso ou perda do trabalho, problemas financeiros, o medo e a insegurança, o luto por entes queridos e a diminuição do tempo de lazer, só intensificaram os casos de depressão e ansiedade (COSTA, 2022). Tal percepção é compartilhada por Areosa (2020), que reitera que pessoas próximas, como a família, torna-se como uma base, a distância deste suporte pode auxiliar no esgotamento, no aumento do cansaço e na fadiga.

Verificando que as empresas neste período pandêmico, adotaram diversas medidas para contornar os efeitos dos vírus dentro da organização, e visto que pode afetar de várias formas a saúde mental dos trabalhadores, no próximo capítulo veremos como a pesquisa foi estruturada e realizada para se entender como a saúde mental dos funcionários da empresa estudada foi influenciada por causa da pandemia do coronavírus.

3 METODOLOGIA

Nesta seção, é possível verificar a metodologia escolhida para a realização do trabalho, que irá auxiliar a alcançar o objetivo da pesquisa.

3.1 TIPIFICAÇÃO DA PESQUISA

O método de pesquisa é dedutivo, pois a partir do conhecimento adquirido busca-se observar o todo para se chegar às conclusões (GERHARDT; SILVEIRA, 2009). A abordagem a qual foi escolhida para esta pesquisa é a qualitativa, pois esta abordagem, como afirma Gerhardt e Silveira (2009), tem como fim entender como as estratégias são adotadas e não às quantificar.

A estratégia de pesquisa utilizada foi a de campo, pois foi adotado um roteiro de entrevista para ser posto em prática na empresa estudada, conforme Richardson (1989) nos orienta. O roteiro de perguntas foi produzido a partir de leituras e estudos realizados de diversos trabalhos referentes ao assunto estudado, com informações encontradas no referencial teórico.

A pesquisa tem como delineamento ser descritiva exploratória, como esclarece Richardson (1989) descritiva, pois tem como objetivo descrever uma determinada situação e exploratória em razão de querer maior familiaridade do problema estudado, aperfeiçoando as ideias. A finalidade da pesquisa é descrever como a pandemia influenciou na saúde mental dos trabalhadores de uma determinada empresa.

3.2 DESCRIÇÃO DO LÓCUS DA PESQUISA

A pesquisa foi realizada em uma empresa aqui delimitada como empresa A. A empresa A encontra-se localizada no município de Pesqueira-PE, possui 6 funcionários e os 2 proprietários/gerentes e tem como sua principal atividade o comércio varejista de peças e acessórios novos para veículos automotores. A empresa foi escolhida em virtude de a pesquisadora conhecer os proprietários da empresa e, dessa forma ter o acesso facilitado para a realização da pesquisa.

3.3 PARTICIPANTES DA PESQUISA

De acordo com Gerhardt e Silveira (2009), os sujeitos de pesquisas são as pessoas que possuem conhecimento e podem ajudar no estudo, no momento de recolher os dados. Os sujeitos na pesquisa em questão, foram os funcionários da empresa A, pois eles lidam diariamente com os processos de trabalho da empresa. Foram entrevistados também os gestores, visando buscar mais informações que pudessem melhor esclarecer possíveis influências causadas pela pandemia do coronavírus.

Foram entrevistados todos os 6 funcionários e os 2 gestores e as respostas de ambos caminhavam no mesmo sentido, no decorrer da entrevista, ficando repetitivas entre os entrevistados. Foram entrevistados quatro sujeitos do sexo masculino e quatro do sexo feminino, que possuem idades entre 22 e 43 anos, sendo quatro solteiros e quatro casados. Dos entrevistados, dois não possuem filhos, três possuem apenas um filho, dois possuem três filhos e um possui quatro filhos. Os seus cargos/funções são de vendedores, balconistas e conferistas, gerente e o proprietário, como é possível verificar no Quadro 2 a seguir:

Quadro 2: Perfil dos entrevistados.

Entrevistado	Idade	Gênero que se reconhecem	Filhos	Função
Sujeito A	22 anos	Masculino	1	Balconista/Estoquista
Sujeito B	33 anos	Feminino	0	Vendedor/Auxiliar administrativo
Sujeito C	24 anos	Feminino	0	Balconista
Sujeito D	32 anos	Masculino	1	Vendedor
Sujeito E	35 anos	Masculino	4	Vendedor
Sujeito F	36 anos	Feminino	1	Vendedor/Conferista
Sujeito G	41 anos	Feminino	3	Gerente
Sujeito H	43 anos	Masculino	3	Proprietário/Administrador

Fonte: Autora, 2022.

3.4 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

A coleta de dados se deu por meio de entrevista semiestruturada, pois o entrevistado pôde ficar à vontade para falar sobre qualquer assunto que surgiu no decorrer da entrevista com perguntas previamente pensadas (GERHARDT; SILVEIRA, 2009) e outras que surgiam à medida que a entrevista ocorria, ou seja, a pesquisadora teve a liberdade de conduzir a entrevista a partir das respostas dos entrevistados sem necessariamente recorrer ao que já estava programado.

3.5 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS

De acordo com Gerhardt e Silveira (2009), a coleta de dados é a forma como são reunidos os dados necessários para serem avaliados. Antes de iniciar a entrevista foi explicado a intenção da pesquisa para a gerência, e posteriormente aos funcionários. A coleta dos dados foi realizada de forma presencial, com os funcionários, entre os dias 03/01/2022 e 05/01/2022, em horários agendados anteriormente com eles, via aplicativo de mensagens Whatsapp. O contato dos funcionários foi pego com os proprietários da empresa, com a autorização dos funcionários, visto que seria preciso marcar um horário melhor que não atrapalhasse nas suas atividades diárias. As entrevistas tiveram duração entre 30 e 40 minutos, e possuíam em média 30 perguntas, conforme roteiro que pode ser visto no Apêndice 1. A entrevista com os proprietários/gerentes ocorreu no dia 03/03/2022, teve duração média de 15 minutos e contou com 18 perguntas, disponíveis no Apêndice 2 deste trabalho. Durante as entrevistas foram mantidos alguns protocolos de segurança, como o uso da máscara a todo momento, e realizado o uso do álcool que já estava disponibilizado na empresa.

Ao iniciar a entrevista foi comunicado aos entrevistados que estariam participando de forma voluntária, que tinham o direito de desistir a qualquer momento e que suas identidades não seriam divulgadas. Também foi comunicado que o objetivo da pesquisa é conhecer as influências da pandemia do Covid-19 na saúde mental dos funcionários da empresa A. Os participantes da entrevista ficaram cientes de que possuíam o direito de realizar perguntas e se desejassem poderiam ter uma cópia dos resultados.

Antes de realizar a entrevista foi necessário adotar uma pré-análise desenvolvida de acordo com Bardin (2011), que a define como, a fase de organizar as ideias de forma que fiquem bem estruturadas. O primeiro passo foi fazer uma leitura sobre o tema, escolher os documentos que ajudaram a desenvolver o referencial teórico, e a partir deste formular os objetivos e a estruturar as perguntas da pesquisa. Com as perguntas prontas, foram marcadas as entrevistas, onde foram colhidos os dados em forma de gravação, que posteriormente foram transcritos para uma melhor compreensão das respostas.

O segundo e o terceiro passo foram também baseados em Bardin (2011), que fala da exploração do material, o qual foi bem mais fácil de analisar após os dados serem transcritos em um arquivo. O tratamento dos resultados foi o momento de transformar os dados brutos em informações e interpretá-las. Este tratamento se deu pelo método de codificação, os quais os dados foram divididos em grupos criados de acordo com os objetivos que foram formulados anteriormente e permitiram descrever as informações obtidas através das entrevistas, relacionando as respostas entre os entrevistados com a base do referencial teórico.

3.6 LIMITAÇÕES

Algumas limitações são identificadas nesta pesquisa, como, não foi possível realizar pesquisas em outras empresas no mesmo ramo, para entender se em outras empresas os funcionários tiveram algum impacto “maior” na saúde mental. Apesar desta limitação, foi possível extrair informações satisfatórias, como o conhecimento dos indicadores que impactam na saúde dos funcionários, e como nesta empresa estudada a maioria dos funcionários souberam contornar toda esta situação da pandemia não permitindo que esta causasse impactos negativos em suas vidas. Ou ao menos não de forma explícita para a pesquisa. Apenas um dos funcionários teve algumas consequências negativas, como aumento do estresse, da irritação, entre outros, o que já era esperado de acordo com o contexto atual.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

De acordo com Gerhardt e Silveira (2009), a análise dos resultados se dá após a reunião dos dados, pois é importante verificá-los e agrupá-los para se obter as informações necessárias.

Para realizar a análise dos dados foram criadas quatro categorias: conhecer a rotina de trabalho, identificar os sentimentos dos funcionários no trabalho, identificar possíveis indicadores que influenciam a saúde dos trabalhadores e os impactos na saúde pós pandemia.

4.1 CONHECENDO A ROTINA DOS ENTREVISTADOS NO TRABALHO

Através das entrevistas foi verificado que a rotina na empresa é de horário comercial das 8h às 12h e das 14h às 18h. No início da pandemia foi reduzido o número de funcionários e após alguns meses, quando a busca pelos artigos voltou a normalizar, os sujeitos A, D e F foram contratados, já durante o período pandêmico. Já os demais funcionários entrevistados se encontravam na Empresa A antes deste período.

Para os entrevistados B, C, E, G e H a rotina antes da pandemia acontecia dentro do horário comercial, porém alegam que os dias eram muito corridos e que existia uma grande demanda dos serviços. Após o início da pandemia, a rotina e os horários continuam iguais, mesmo com a demanda menor, porém, o trabalho continuou intenso, pois tiveram reduzido o número de funcionários. Também foi reduzida a busca por artigos deste comércio, mesmo este sendo considerado como atividade essencial de acordo com o decreto do estado de Pernambuco, N°48.836 do dia 22 de março de 2020, que substitui o decreto N° 48.834, de 20 de março de 2020, o qual diz: “Também estão autorizados a funcionar as oficinas de manutenção e conserto de máquinas e equipamentos para indústrias e atividades essenciais, veículos leves e pesados, e, em relação a estes, a comercialização e serviços associados de peças e pneumáticos.” (PERNAMBUCO, 2020). A busca por estes artigos só veio a normalizar após alguns meses de pandemia, e por isto se fez necessário a contratação de mais funcionários.

A rotina dos entrevistados A, D e F, posteriormente a contratação tornou-se igual ao dos demais entrevistados, porém antes da admissão nesta empresa, é possível entender a rotina destes entrevistados em outras organizações, no período pandêmico, verificando as falas deles, a seguir:

Antes da pandemia eu tinha um trabalho maravilhoso, o local era muito bom, porém o salário não era muito bom e não tinha carteira assinada, quando começou a pandemia fui dispensado das minhas funções, no período da pandemia fui chamado para trabalhar em outro estado, minhas funções nesta outra empresa era em controle de qualidade, porém me senti mal com o tempo trabalhando lá, me sentindo só, pessoas ao meu redor lá estavam cometendo suicídio, por perderem o emprego, por não conseguirem sustentar a família e isso me abalou muito, voltei para o estado, tive que abrir mão da minha vaga de trabalho por causa da minha saúde. Depois que voltei ao estado consegui essa vaga de emprego (Entrevistado A, 2022).

Mesmo com um bom trabalho, o entrevistado A pediu demissão dele, pois como é possível verificar através da sua fala, ele deixa claro indícios de que a sua saúde mental estava comprometida, sinais estes como a solidão e a comoção, quando o mesmo fala que voltou para casa pensando na sua saúde. Com a saúde mental frágil, ele renuncia a um trabalho bom e volta para a sua cidade, o qual encontra uma vaga de emprego na empresa pesquisada.

O entrevistado D que também trabalhava em outra empresa, comenta:

Nesta outra empresa era uma rotina muito pesada, tinha horário para entrar, mas não tinha para sair, não tinha horário de almoço, e mesmo após o início da pandemia, nada mudou, saí de lá em março de 2021 e entrei nesta empresa em julho de 2021, a rotina agora ficou muito melhor, tenho horário de entrada e saída e tenho horário de almoço (Entrevistado D, 2022).

Analisando a fala do entrevistado D, é possível verificar que a mudança que teve em sua rotina foi positiva, pois ele afirma em seu discurso que o trabalho anterior era pesado, não tinha horários fixos e mesmo em período pandêmico não teve alteração. Após ser contratado na empresa estudada, o entrevistado mostra em suas falas que as alterações foram positivas, agora tem uma rotina melhor, tem horários de almoço e de entrada e de saída.

O entrevistado F também contratado após o início do período pandêmico, fala:

Antes da pandemia eu trabalhava em uma empresa e meu horário era comercial, quando a pandemia começou eu estava sem trabalhar, me isolei em casa, após a minha admissão nesta empresa minha rotina continuou igual era na outra empresa, com o diferencial do uso da máscara e não ter muita aproximação do cliente por causa da barreira que existe entre o cliente e o balcão (Entrevistado F, 2022).

Após a constatação da fala do entrevistado F, foi possível verificar que para ele não houve uma alteração brusca na sua rotina, apenas a adoção do uso de máscaras e de álcool. Fora estas mudanças, a rotina permaneceu a mesma do emprego anterior.

De acordo com as falas dos entrevistados, observamos que as alterações nas rotinas dos funcionários já contratados anteriormente a pandemia não sofreu alterações bruscas, pois no início do período pandêmico o quantitativo de funcionários reduziu, mas a demanda continuou da mesma forma, só veio a normalizar alguns meses após o início, da mesma, o que se fez necessário para a contratação de novos funcionários.

Sobre os trabalhadores recém-contratados, em relação aos seus empregos anteriores, é visto que o entrevistado F não teve muitas alterações, pois para o mesmo só teve a adoção da máscara e álcool e o afastamento dos clientes. Para o entrevistado A, a rotina não teve alteração, os horários de trabalho são os mesmos e o que alterou foi o cargo e as atividades escolhidas. Já para o entrevistado D, as alterações foram positivas, ele teve um ajuste no período trabalhado, tendo os horários do expediente e do almoço definidos, o que é uma mudança crucial no que tange relações de trabalho deste entrevistado. Ademais, ter horários fixos, o que pode parecer algo banal e comum, se mostra bastante importante para trabalhadores quando não o tem.

Os entrevistados C, E, G e H acham que nada se modificou em relação aos horários e a rotina na empresa, como podemos ver com o funcionário C que fala: “Não tivemos mudanças na empresa.” (Entrevistado C, 2022). E o entrevistado B diz que a mudança que teve com a chegada da pandemia foi a falta de mercadoria no início do período de quarentena, pois alguns fornecedores estavam fechados, como é possível verificar na fala do mesmo a seguir: “No início da pandemia eu percebi

como mudança a falta de algumas mercadorias, porque alguns fornecedores estavam em quarentena.” (Entrevistado B, 2022).

Após a análise da rotina de trabalho dos funcionários, foi buscado pesquisar quais mudanças ocorreram na organização. A empresa é considerada como essencial, pois como visto anteriormente, ela oferece peças para veículos leves e pesados, por isso não se fez necessário adotar o *home office*, modalidade de trabalho que dominou grande parte das organizações após a instalação do período pandêmico. Os horários de funcionamento continuaram os mesmos, das 8h às 12h e das 14h às 18h, porém foram adotadas barreiras sanitárias, como fitas de aviso e marcação que não permitissem que os clientes encostassem no balcão, visando manter uma distância segura entre os funcionários e os clientes. Foi oferecido álcool na entrada para os clientes usarem ao chegarem no local e é obrigatório o uso de máscara dentro da empresa.

Todavia, mesmo com as falas reforçando a permanência de um status, no decorrer das entrevistas os sujeitos foram mostrando pormenores que nos servem ao entendimento de mudanças concretas. A análise do discurso, como nos disse Bardin (2011) serve exatamente para encontrarmos esses pormenores nos discursos dos sujeitos pesquisados, através da exploração do material.

Como observado por Areosa (2020), as empresas precisaram realizar modificações no seu ambiente de trabalho, por causa da pandemia do Coronavírus, declarada em março de 2020. Cruz, et al. (2020) e Castro, et al. (2020), complementa falando que as empresas junto às normas determinadas pelo governo brasileiro, adotaram medidas como, antecipação de férias e feriados, o uso do banco de horas, redução de jornada de trabalho, redução de salários, suspensão temporária de contratos, adoção do *home office* entre outras, e com essas determinações, os funcionários tiveram que se adaptar a estas alterações.

Para empresas tidas como essenciais, a exemplo da empresa estudada, essas medidas foram reduzidas, pois continuaram a trabalhar, não precisaram adotar o *home office*, apenas as medidas de segurança vistas como obrigatórias como uso de álcool, máscaras, barreira sanitárias, para não ter contato direto com o cliente, como é possível verificar com os resultados colhidos nas entrevistas, os

quais os funcionários alegam não ter enfrentado muitas modificações, com estas mudanças reduzidas, os impactos, causados por estas alterações repentinas, à saúde dos funcionários também foram reduzidos.

Dessa forma, mesmo a partir dos discursos positivos em relação a não mudança na rotina do trabalho, é possível perceber nas entrelinhas que essas mudanças, por menores que sejam, existiram, de forma sutil e de acordo com as demandas exigidas pelo mundo naquele momento. Inclusive, as próprias falas dos entrevistados B, C, E, ao declarar que o número de funcionários diminuiu, mas a intensidade do trabalho continuou a mesma, nos deixa nítido que modificações no ritmo de trabalho aconteceram naquela organização.

4.2 IDENTIFICANDO OS SENTIMENTOS DOS FUNCIONÁRIOS EM RELAÇÃO AO TRABALHO

Ao analisar a relação com colegas e superiores, os entrevistados B, C, D e E acham a relação de boa a ótima. Os entrevistados G e H alegam que as relações com seus funcionários são boas. O funcionário A acha que as relações com colegas e superiores são medianas, e o entrevistado F acha que a relação com os colegas é ótima e com os superiores é um pouco difícil. Como é possível verificar com algumas falas dos entrevistados sobre seu relacionamento com os colegas de trabalho. Para o entrevistado D, por exemplo, assim como para os entrevistados B, C, E, G e H, a relação entre eles é boa, como afirma: “Temos uma relação muito boa, somos uma equipe muito unida” (Entrevistado D, 2022).

Porém, observamos relações divergentes. Para o entrevistado A, a relação é mediana, tanto com colegas quanto com os superiores, há um conflito entre eles, em relação ao que falam, soltando piadinhas, reclamações.

A relação é bem mediana, os colegas de trabalho soltam muitas piadinhas e os superiores gritam sem necessidade quando poderia resolver tudo na conversa. (Entrevistado A, 2022).

O entrevistado F concorda com a maioria dos entrevistados em relação com os colegas, é uma relação boa, porém de acordo com a relação com superiores, concorda com o entrevistado A, diz que a relação é um pouco difícil.

Com os colegas a relação é ótima, mas com os superiores a relação é um pouco difícil, pois tem muitas reclamações e elevação da voz durante o trabalho. (Entrevistado F, 2022).

Os entrevistados A, D e F foram contratados após o início do período pandêmico e não sabem se a relação com colegas e superiores foram alteradas com a pandemia, os entrevistados B, E, G e H acham que a relação não foi afetada, permanecendo a mesma, e o funcionário C acredita que com a pandemia houve um distanciamento físico entre eles, pois antes conversavam muito, saiam no final do expediente e nos finais de semana, agora as relações são apenas as necessárias para a realização das atividades. Como se vê na fala a seguir do entrevistado C: “A relação com os colegas foi afetada, teve um distanciamento, por medo de infecção do Covid.” (Entrevistado C, 2022).

O afastamento entre as pessoas foi necessário por contexto de saúde, mas este feito trouxe consequências em todos os âmbitos. De acordo com o site S.O.S. Vida (2021), no Brasil é comum que existam relações interpessoais, como aperto de mão, abraços e beijos, e neste cenário atual, o distanciamento se fez preciso entre as pessoas. A psicóloga Cláudia Cruz, explica que o afastamento gera um sofrimento e um impacto muito grande na saúde mental das pessoas, o nível de ansiedade e de pessoas com depressão estão mais elevados, como é possível ver na entrevista que ela fez ao site S.O.S. Vida (2021).

Como indagado sobre a relação com colegas e superiores, a maioria dos funcionários acham que a relação é boa e que não foi afetada, porém um entrevistado diz que a relação com os superiores é um pouco difícil, por causa de atritos entre eles, como elevação da voz e reclamações. Outro entrevistado nota até afastamento entre eles. Como afirmam Moraes, Ferraz, Areosa (2018), a falta de sensibilidade com as pessoas próximas e o distanciamento dos colegas de trabalho, podem se caracterizar como despersonalização, um dos sintomas de *Burnout*.

Quando as perguntas foram questionadas em relação ao receio de perder o emprego, os entrevistados B, D, E e F alegam não se sentirem ameaçados, já os entrevistados A e C se sentem ameaçados, como é possível entender quando visualizamos as falas deles:

Sim, me sinto ameaçado de perder o emprego por falta de experiência na área e por causa de constantes implicâncias de colegas, ficam soltando piadinhas, que dão a entender que a culpa das coisas que acontecem é minha, mesmo sem eu ter culpa. (Entrevistado A, 2022).

O entrevistado A se sente ameaçado em perder o emprego por causa da implicância de colegas e pela falta de experiência na área. Já o entrevistado C se sente ameaçado, por medo de redução de quadro de funcionários por causa da pandemia: “Me sinto ameaçada, porque acredito que pode ter redução de funcionários por conta da pandemia.” (Entrevistado C, 2022).

O site do G1 (2021) traz dados importantíssimos que podem esclarecer o porquê do surgimento do medo de perder o emprego neste período pandêmico em alguns funcionários. Dados reunidos em 2021, mostram que o Brasil tem a 4ª maior taxa de desemprego do mundo, e é a pior entre o G20, que são os 19 países mais ricos do mundo junto com a União Europeia, a pesquisa também revela que a taxa do Brasil é maior que o dobro da média global.

Em 28 de janeiro de 2022, o site G1, mostra que de acordo com pesquisas realizadas pelo IBGE no mês de novembro de 2021, a taxa de desemprego no Brasil reduziu, mas a falta de trabalho ainda atinge um grande número da população, alcançando 12,4 milhões de brasileiros mesmo tendo uma redução na taxa, esta, ainda é mais alta do que antes do início do período pandêmico.

Com os dados apontados pelo site do G1 com base em estudos realizados pelo IBGE no período pandêmico, houve um grande aumento dos números de desempregados no Brasil, mesmo com dados satisfatórios, reduzindo no final do ano de 2021, ainda existe um grande quantitativo de pessoas desempregados, trabalhando de forma ilegal, o que pode aumentar e justificar o sentimento de medo de perder o emprego de um dos funcionários.

Conforme Castro, et al. (2020), o medo presente na vida dos trabalhadores pode causar impactos na saúde mental, como irritabilidade, fadiga, agressividade, depressão, estresse e ansiedade. Como é possível identificar um dos entrevistados, que apresenta medo de perder o emprego e que também aparece sintomas como irritabilidade, agressividade, estresse e ansiedade.

Mesmo com essa sensação de segurança por parte de alguns funcionários é possível verificar que alguns sentimentos que prevalecem neles após o início do período pandêmico como: empatia com o próximo, a necessidade de cuidado e entender o outro nesses momentos tão difíceis, segurança em realizar as atividades, pois não precisam estar perguntando aos superiores o que e como fazer, alívio por não ter perdido o emprego e por não ter adoecido, tristeza por ter perdido tantos amigos por causa do vírus, ansiedade e estresse, por causa dos dias cansativos no trabalho e discussões com colegas e superiores. Na mesma empresa é perceptível um misto de sentimentos, uns vão em contrapartida de outros, mas é comum, pois são pessoas de visões diferentes. Como é examinado nas falas deles:

Sinto que fiquei mais ansioso e estressado. (Entrevistado A, 2022).

Segurança, percebi que com calma dá para realizar as tarefas do dia. Hoje eu me sinto segura em realizar tarefas sem ter tanto que consultar meus superiores. (Entrevistado B, 2022).

O sentimento que mais prevalece é o de empatia, a necessidade de cuidar do próximo. (Entrevistado C, 2022).

Os sentimentos que mais predominam são de alívio e de vitória por ter trabalhado todo esse período de pandemia e não ter adoecido. (Entrevistado D, 2022).

O sentimento que mais prevalece em mim é o da tristeza, por causa da perda de alguns amigos por causa do vírus. (Entrevistado E, 2022).

Sinto mais empatia, respeito e consideração em ajudar aos meus colegas. (Entrevistado F, 2022).

No entrevistado A, predominam os sentimentos de ansiedade e estresse. De acordo com ele é possível verificar que a causa, além do dia cansativo no trabalho, é de discussões que existem entre os colegas e reclamações vindas dos superiores. O entrevistado B, por sua vez, tem um sentimento de segurança em realizar as atividades. Os entrevistados C e F, dizem que o sentimento mais predominante é de empatia, pois surge a necessidade de cuidar do próximo nesse momento de incertezas. O entrevistado E sente tristeza, pois perdeu alguns amigos que foram contaminados com o vírus do Covid-19. O entrevistado D se sente agradecido por não ter adoecido, quando ele olha ao redor e vê os altos números de casos subindo cada vez mais na cidade e no mundo, mas o sentimento de vitória por não ter se

infectado, traz alívio ao mesmo, no momento, isso é importantíssimo para o trabalhador, esse sentimento de esperança que surge de que tudo vai ficar bem.

Trazendo novamente a fala de Castro et al. (2020), o medo presente na vida dos trabalhadores pode causar impactos na saúde mental. É verificado através das respostas dos entrevistados sobre os sentimentos que mais predominam no trabalho, que o entrevistado A tem receio de perder o emprego e o sentimento que mais impacta a saúde dele é de ansiedade e estresse, e os demais, os quais o medo de perder o emprego não se faz tão presente em suas vidas, não têm tantos impactos à saúde, são apenas sentimentos de gratidão, empatia.

Após entender os sentimentos predominantes nos entrevistados, foi questionado quais sintomas prevalecem nos mesmos, após o início do período pandêmico, foram de medo, insegurança, tristeza, cansaço físico, cansaço mental, desmotivação e irritabilidade, como verifica-se nas respostas deles:

“Os sintomas que mais prevalecem em mim desde o início da pandemia são de cansaço físico, mental e desmotivação e me sinto mais irritado com tudo e com todos.” (Entrevistado A, 2022).

“No começo da pandemia me senti triste pelas notícias, senti medo por ver tantas pessoas perdendo a vida e me senti insegura pela situação do país.” (Entrevistado B, 2022).

“Cansaço mental e medo de me infectar com o vírus.” (Entrevistado C, 2022).

“Graças a Deus, eu não senti nada, tudo normal.” (Entrevistado D, 2022).

“Fiquei com medo de ser infectado e levar para dentro de casa”. (Entrevistado E, 2022).

“Senti mais medo por causa do vírus, até então ninguém sabia muito sobre, e aumentou os cuidados.” (Entrevistado F, 2022).

“Senti cansaço mental e físico e muito estresse.” (Entrevistado G, 2022).

“Senti medo, medo de pegar o vírus, porque era uma incerteza.” (Entrevistado H, 2022).

Como foi possível verificar com as respostas dos entrevistados, o medo foi o sintoma mais predominante entre eles, medo este alimentado por causa do vírus do Covid-19. Como é observado por Barreira, Telles e Filgueiras (2020), com o avanço

da contaminação do Coronavírus, foram adotadas ações de proteção a nível nacional, alterando a rotina de forma drástica de toda a população brasileira, surgindo sentimento de indignação e medo. Estas mudanças extremas, segundo os autores, trazem consequências à saúde mental das pessoas, ainda que as falas dos entrevistados remetam especificamente a sentimentos derivados do período pandêmico.

Em relação a sintomas e sentimentos observados por colegas, os entrevistados A, B, D, E, F e H não perceberam nenhuma mudança no comportamento dos colegas no trabalho. Os entrevistados C e G perceberam que os colegas ficaram mais estressados, cansados e irritados no trabalho, como é perceptível nas falas deles: “Em relação aos meus colegas, percebi que estão mais estressados.” (Entrevistado C, 2022); “Percebi que estão mais irritados e cansados.” (Entrevistado G, 2022).

De acordo com o site do ABC MED (2020), as pessoas estão se doando mais nas empresas e sem perceber estão ficando cada vez mais exaustas, estressadas, com desgastes mentais e físicos, o que pode vir a desencadear um surgimento da síndrome de *Burnout*. Desta forma é possível entender o porquê eles veem os outros estressados, mas não se veem estressados, pois se estressam sem perceber.

Sobre os sentimentos atuais em relação ao trabalho percebidos através das entrevistas, o entrevistado A sente medo e desmotivação, de acordo com as coisas que acontecem, medo de perder o emprego e desmotivação por causa de constantes implicâncias vindas de colegas de trabalho; o entrevistado C percebeu que seus sentimentos diante ao trabalho são de autocobrança, porém esta autocobrança não tem uma motivação externa por parte dos superiores, esta advém do receio de ter uma redução de quadro de funcionários e para os demais entrevistados, B, D, E e F são de satisfação e de dever cumprido.

Para os entrevistados B, C, D, E e F o trabalho é desafiador, prazeroso, requer muita atenção, é um trabalho bom. O entrevistado A diz que seria um trabalho perfeito se todos soubessem lidar com problemas de forma saudável, problemas estes ocasionados por pressão para um rápido atendimento ao cliente, muitas funções para apenas um funcionário, gritos vindos dos superiores e

constantes piadinhas de colegas de trabalho após os gritos, e a forma mais saudável para lidar com estes problemas, de acordo com o entrevistado, seria de : “Ao invés de gritar, gritar na frente de todos, porque não chamar e conversar?! Saudável é conversar, encontrar a raiz do problema e resolver o problema.” (Entrevistado A, 2022).

Moraes, Ferraz e Areosa (2018), destacam que quando o trabalhador sofre violências de forma verbal e ou gestual, e que acontecem constantemente e não necessariamente de forma agressiva, pode ser denominada de assédio moral, essa violência pode danificar a mente do trabalhador. Avaliando a fala do entrevistado A, é perceptível traços de possível assédio moral vindo dos superiores dentro da empresa.

Em relação aos sentimentos e sintomas mais predominantes nos funcionários, em sua maioria, têm sentimentos de satisfação e dever cumprido, já o funcionário A, ele tem sentimentos e sintomas divergentes aos colegas, como foi visto nas falas dele. Falas como as seguintes: “Os sintomas que mais prevalecem em mim desde o início da pandemia são de cansaço físico e mental, desmotivação e me sinto mais irritado com tudo e com todos.” e “Sinto que fiquei mais ansioso e estressado.” (Entrevistado A).

Como é possível verificar com as falas do entrevistado A, ele sente medo e irritação, que é possível explicar a origem do seu cansaço físico e mental da sua ansiedade e desmotivação, como explica, Oliveira (2020), quando o trabalhador se encontra em ambientes que o irrite ou o assustem pode causar consequências psicológicas graves, como cansaço, ansiedade, desmotivação, entre outros. Diante disso, nos questionamos, por que alguns trabalhadores percebem sentimentos de estresse e cansaço entre os colegas, mas não percebem em si? Quais elementos estariam associados a essa percepção do outro e não de si enquanto passíveis de adoecimento? Talvez a competitividade do mundo do trabalho, a necessidade de dar o seu melhor, de ser bom naquilo que faz, seja um caminho para essa resposta.

4.3 POSSÍVEIS INDICADORES QUE INFLUENCIARAM NA SAÚDE DOS TRABALHADORES

Os entrevistados A, B e F não perceberam alteração no seu desempenho e/ou disposição no trabalho no período pandêmico, e C, D e E acreditam que após a pandemia o seu desempenho e/ou disposição aumentaram. Os entrevistados C, D e E sentem realização profissional e os funcionários A, B e F não sentem, mas se acham bons nas atividades que realizam.

Os entrevistados C, D e E que dizem sentir realização no trabalho são os mesmos que acreditam que o desempenho e/ou disposição aumentaram. Areosa (2016) afirma que a falta de realização pessoal acontece quando surge a sensação de fracasso interno, as atividades vão se tornando mais cansativas, e se prolongando cada vez mais, e há a percepção de não ter mais sucesso no trabalho. Então quando os trabalhadores sentem a realização profissional, as atividades vão se tornando mais agradáveis, o que pode ser a razão pela qual eles se sentem tão motivados e acham que o desempenho e/ou disposição aumentaram. Como é visto em uma das falas dos entrevistados: “Eu me sinto um bom profissional no que faço.” (Entrevistado E, 2022).

Em relação aos resultados obtidos dos demais entrevistados que não sentem realização, é visto que se mostraram diferentes a teoria, mesmo sem a realização pessoal, os profissionais se sentem bons nas atividades que realizam, como é possível verificar na fala de um dos entrevistados: “Eu me sinto pronta para fazer o meu trabalho, mas não me sinto realizada profissionalmente.” (Entrevistado B, 2022).

Visto as falas dos entrevistados é identificado que mesmo distante da realização profissional, sentem-se bons nas atividades que executam, não sentindo-se fracassados, o que pode ajudar a não desenvolver o sentimento de falta de sucesso nos funcionários da empresa pesquisada. A questão toma outro rumo: se sentir bom no que faz, mas não ser realizado profissionalmente é um sentimento comum entre trabalhadores.

A empresa não tem gestão de metas. Todos os funcionários alegam não se sentirem pressionados a estar sempre se superando, se sentem livres para realizar seus trabalhos. Os funcionários A, B, C, E e F dizem que não reconhecem um discurso de motivação na empresa e o funcionário B, acredita que se tivesse um

discurso de motivação faria diferença na empresa. E o entrevistado D acredita que os gestores estão sempre ensinando e incentivando de alguma forma.

É possível verificar que os entrevistados alegam que se sentem livres para realizarem as atividades, que não se sentem pressionados a cumprir metas, esta visão é unânime entre eles, o que mostra o quanto estão satisfeitos com este modelo, mesmo sem a existência de discursos de motivação. Apenas um entrevistado acredita que existe um incentivo vindo dos gestores. Questionamo-nos então, como eles acham que desempenham um bom trabalho e ao mesmo tempo acham que não há motivação por parte da empresa? O que motiva eles então? As possíveis respostas advêm dos próprios funcionários: trabalhar de forma livre e, trabalhos anteriores ruins, a não imposição (explícita) de uma gestão de metas.

Segundo Areosa (2016), despersonalização é a perda do desempenho no trabalho, pois o funcionário assume uma atitude fria ao perder a energia, então se afasta da sua função, a qual é o foco do seu estresse. Através do resultado obtido por meio da entrevista com os funcionários, a realidade vista na empresa estudada não apresenta perda de desempenho, ao contrário, alguns funcionários acreditam que seu desempenho aumentou e se sentem realizados na profissão. Porém, através dos resultados obtidos nas entrevistas realizadas com os gestores, os entrevistados G e H, é possível perceber que na visão da gestão o desempenho dos colaboradores diminuiu, como é verificado na fala de um dos entrevistados: “A disposição e o desempenho dos funcionários diminuíram, percebo que um fica esperando pelo outro.” (Entrevistado G, 2022).

Para a gestão não existe discurso de motivação e acreditam que não há necessidade de adotar no momento. Na visão dos gestores, os funcionários estão trabalhando de forma livre, sem pressão e sentem-se motivados internamente, sem precisar que eles sejam motivados pela empresa, como é possível ver na fala do mesmo a seguir: “Não usamos discurso de motivação, porque no momento não vejo necessidade para usar.” (Entrevistado H, 2022). Há funcionários que acreditam que há discurso de motivação, pois os gestores incentivam e ensinam aos funcionários o tempo todo, dão os devidos suportes necessários. Em contrapartida, há funcionários que acreditam que se tivesse um discurso motivacional faria diferença na empresa.

Outro ponto levantado sobre a questão da saúde dos trabalhadores diz respeito ao uso de medicamentos. Mudanças repentinas no trabalho, imposições de metas etc. despertam no trabalhador sentimento de fracasso o que pode provocar uso excessivo de medicamentos, como certifica Moraes, Ferraz e Areosa (2018). Os funcionários não perceberam nenhum aumento ou alteração no uso de medicamentos, drogas e álcool. Os entrevistados B, C, D, E e F, acham que as condições nas empresas são agradáveis e seguras. O entrevistado A, considera as condições no seu trabalho inseguras, pois ele se sente ameaçado de perder o emprego.

Desse modo, de acordo com os entrevistados, não encontramos grandes mudanças que tiveram impactos na saúde dos trabalhadores. Ao menos não explicitamente em suas verbalizações. Em outras questões realizadas, e que serão vistas no próximo tópico, começamos a perceber nas entrelinhas alguns aspectos de esgotamento com o trabalho, acirrados pelo medo causado com o contexto pandêmico, já explicitado em transcrições de falas anteriormente.

4.4 ANALISAR OS IMPACTOS DA PANDEMIA PARA A SAÚDE MENTAL DOS FUNCIONÁRIOS

Como afirma o site da Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS), (2021), pesquisas realizadas apontam que de dez brasileiros, quatro apresentam sintomas de ansiedade, como também o aumento da depressão. Anselm Hennis, diretor de Doenças Não Transmissíveis e Saúde Mental da OPAS, afirma que o receio de adoecer, a comoção por perder amigos e parentes, infectados com o vírus do Covid-19, o aumento de desemprego, da pobreza, e diversas inseguranças que possam aparecer, são cruciais para impactar na saúde mental das pessoas. As pesquisas também revelam que jovens e mulheres são mais vulneráveis a sofrer os impactos causados pelo Covid-19, como é possível verificar no site da OPAS (2021).

Ao serem questionados sobre auxílio psicológico, os entrevistados B, C, D, E, F, G e H não precisaram procurar apoio psicológico. O entrevistado A precisou buscar o apoio psicológico, pois já tinha o diagnóstico anterior de ansiedade e durante o período pandêmico, quando estava no antigo emprego, em outro estado,

se sentiu sozinho e viu uma série de casos aumentando de suicídio na cidade que se encontrava, por motivos causados pela pandemia, como perda de empregos, não conseguirem sustentar a família, o que deixou este entrevistado muito abalado, e durante este emprego, discussões com colegas de trabalho também o abalaram, como pode-se ver na fala dele:

Eu já cheguei a chorar após discussões com colegas no trabalho, ao ponto de ir para o banheiro chorar, e é raro o dia ou semana que chego em casa e não choro, minha família incentivou-me a procurar ajuda (Entrevistado A, 2022).

Os entrevistados B, D, E e F, acham que o trabalho não interfere na vida, não levam estresse para casa, por exemplo: “Costumo não misturar trabalho com a vida pessoal.” (Entrevistado F, 2022). e “Melhorou muito depois que comecei nesse novo emprego, pois não levo o trabalho pra casa, não levo estresse para casa.” (Entrevistado D, 2022).

Os entrevistados A, C, G e H acreditam que o trabalho interfere na vida pessoal, sentem que levam estresse para casa, cansaço, e tristeza como pode se ver em algumas das respostas:

“Sinto que me tornei uma pessoa estressada, insuportável, me estresso por besteira, me afasto das pessoas por besteira, trato as pessoas com ignorância, sem querer, do nada grito com as pessoas em casa, porque a voz delas estão me estressando.” (entrevistado A, 2022).

“Me sinto mais estressada e com cansaço mental em casa.” (entrevistado G, 2022).

“Em casa me sinto mais triste e cansado com tudo isso que está acontecendo por causa da pandemia.” (entrevistado H, 2022).

Quando o trabalhador está em constante estresse no trabalho e tenta sempre está se adaptando neste meio, pode ser que ele esteja com sintomas de *burnout*, como afirma Abreu (2002). De acordo com Areosa (2016), a síndrome de *burnout* é a desmotivação elevada e pelo esgotamento emocional do indivíduo, oferecendo a sensação de fracasso e de irritabilidade. Na empresa estudada é visto que há uma possibilidade do entrevistado A está com um esgotamento emocional, pois ele está sempre em busca da adaptação no ambiente, tanto que o mesmo, alega ter se tornado uma pessoa estressada por causa do estresse que enfrenta no trabalho, em outras falas ele também afirmar se sentir desmotivado, e irritado, principalmente

com as pessoas em casa. A autora pesquisadora deste trabalho não é psiquiatra e não tem nenhuma formação na área, mas de acordo com a teoria e a análise do discurso é perceptível traços de esgotamento emocional no entrevistado A.

Moraes, Ferraz e Areosa (2018), afirmam que esse esgotamento vem quando as consequências do trabalho afetam a saúde emocional do funcionário. O funcionário A, com constante estresse e ansiedade, incentivado por sua família foi em busca de um apoio psicológico. Ele já tinha sido diagnosticado com ansiedade anteriormente. O entrevistado afirma que após passar pelo profissional, não foi submetido a um novo diagnóstico e não foram prescritos medicamentos.

O estresse e a insatisfação também podem ser originados por condições ambientais, como afirma Dejours (1992). A insatisfação originada de sentimento de frustração, de dificuldade de adaptação no trabalho, de esgotamento, pode afetar tanto o físico como pode originar doenças mentais, a insatisfação está muitas vezes ligada às condições encontradas no ambiente de trabalho, como física, química e biológicas. A luz deste argumento, Bauer (2002) complementa que o estresse pode estar ligado a vários fatores, como o físico, quando o corpo tem contato com diferentes temperaturas, como o psicológico, quando a mente é exposta a alguma pressão, como falar em público, e outro estressor são relacionados às infecções, como o vírus, que contaminam os seres humanos.

Na empresa, nas condições ambientais, foram identificadas pelos funcionários o calor, poeira e ruído. Os entrevistados C, D, E e F acham que essas condições não interferem na motivação, e os entrevistados A e B acham que causam desorganização e alteram a concentração. É perceptível que para alguns entrevistados, que já estejam acostumados com estes fatores, não percebem que faça alguma diferença, porém os entrevistados A e B, em contato com o calor, que é uma alta temperatura, com a poeira, ruídos e também não citados por eles com o vírus do coronavírus que podem estar no mesmo ambiente, causam um desconforto, visto por eles como desconcentração e desorganização, o que pode aumentar o estresse deles no ambiente de trabalho e também a insatisfação, até mesmo daqueles que acreditam que não faz diferença.

Com a análise das entrevistas realizadas na empresa estudada, é possível verificar que os funcionários a princípio dizem que não houve alterações e que não sentem nada, que são unidos. Com o decorrer da análise percebemos a existência da insegurança, medo de perder o emprego, afastamento, discussões e “briguinhas” entre eles, estão mais estressados e ansiosos, mesmo que não percebam isso, pois já estão acostumados com esta situação. O vírus do Covid-19 afetou e afeta a eles de forma indireta, quando traz o medo de ser infectado e o de infectar ao próximo, quando provoca o afastamento entre eles, quando provoca neles um sentimento de solidão, quando as condições ambientais mudam, de forma biológica com o surgimento do vírus, pode provocar um sentimento de frustração e um aumento do estresse entre eles.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em março de 2020 o vírus do coronavírus, altamente contagioso e de rápida transmissão, a nível global, trouxe a declaração de pandemia para o mundo, e suas consequências ainda desconhecidas tornaram todo o meio de convivência de incertezas. Foram inseridas muitas alterações em todos os países, as pessoas em geral tiveram que se adaptar a estas novas mudanças, principalmente empresas, que precisaram fechar por um longo período, com exceção de empresas consideradas essenciais, como é o caso da empresa estudada, que de acordo com o Decreto de Pernambuco, N°48.836 do dia 22 de março de 2020, é considerada essencial e não precisou fechar e nem considerar o home office, adotando mudanças moderadas, o que não foi tão impactante na saúde dos trabalhadores, como foi visto no decorrer da análise de dados.

Ao finalizarmos este trabalho, observamos que todo o levantamento bibliográfico, a estrutura da entrevista e a pesquisa realizada foram elaboradas com o intuito de responder o questionamento proposto no início, como a saúde dos trabalhadores e trabalhadoras foi afetada por meio do objetivo geral deste, que é conhecer as influências da pandemia do Covid-19 na saúde mental dos funcionários da empresa A.

No decorrer do trabalho podemos visualizar que a pesquisa atingiu o objetivo geral, após abranger os objetivos específicos, como o conhecimento da rotina dos funcionários no trabalho; os sentimentos identificados dos funcionários em relação ao trabalho, como ansiedade e estresse por causa dos dias cansativos, alívio por não ter perdido o emprego, segurança em realizar as atividades sem precisar ficar perguntando aos gestores; os possíveis indicadores identificados que influenciaram na saúde dos trabalhadores (foi visto que a metade dos entrevistados acreditam que sua disposição no trabalho aumentou e se sentem realizados no emprego, a outra metade não se sente realizada e também acredita que a disposição não teve alteração); e a analisar dos impactos da pandemia para a saúde mental dos funcionários o qual foi verificado traços de esgotamento emocional, porém não de forma clara em todos os funcionários.

Após realizar a análise de resultados, fica claro que a saúde dos funcionários já estava comprometida em alguns aspectos, mesmo antes do período pandêmico, porém este vem para intensificar esses problemas do mundo do trabalho. Por mais que não apareça de forma clara, se mostra de outras maneiras, como, alta irritabilidade, estresse visto a partir dos olhos dos colegas, cansaço físico e mental. A empresa estudada não apresentou os problemas levantados na hipótese deste trabalho, tal como em outras pesquisas que se debruçaram sobre a questão, porém mostrou que os funcionários foram afetados de alguma forma. Como é possível verificar que um dos funcionários antes mesmo de entrar na empresa já estava mentalmente impactado com a pandemia, em trabalhos passados, por situações anteriormente vivenciadas. Este entrevistado se mostrou mais estressado, com bastante irritação, ansiedade e estresse que foi demonstrado cada vez mais em suas falas.

A pesquisa tinha uma hipótese inicial, de investigar a saúde mental, mas acabou encontrando outras respostas, as quais também são importantes na construção do conhecimento científico, como é o caso de indícios de assédio, tal qual são encontrados através das falas dos entrevistados, ademais, podem afetar a saúde mental dos trabalhadores.

Esta pesquisa contribui neste período pandêmico, que é um período de incertezas, para entender os impactos na saúde mental dos funcionários das empresas. Oferecendo informações que ajudam tanto aos funcionários como aos gestores de empresas a entender quais são as causas e os possíveis efeitos que possam afetar a saúde de seus funcionários e colegas de trabalho e assim, possam procurar apoio psicológico.

Destacando para futuras pesquisas é indicado a busca por fazer comparações com empresas do mesmo ramo, para assim conhecer melhor se os impactos foram iguais ou se alteram por causa da gestão da empresa e aprofundando-se melhor no tema da saúde mental.

REFERÊNCIAS

ABCMED. **O que saber sobre síndrome de Burnout?**. 2014. Disponível em: <<https://www.abc.med.br/p/psicologia-e-psiquiatria/556277/o-que-saber-sobre-a-sindrome-de-burnout.htm>>. Acesso em: 28 set. 2021.

ABREU, K. L.; STOLL, I. RAMOS, L. S.; BAUMGARDT, R. A.; KRISTENSEN, C. H. Estresse ocupacional e Síndrome de Burnout no exercício profissional da psicologia. **Psicologia: ciência e profissão**, Brasília, v. 22, n. 2, p. 22-29, 2002.

ALVARENGA, D.; **Brasil tem a 4ª maior taxa de desemprego do mundo, aponta ranking com 44 países**. G1, 2021. Disponível em <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/11/22/brasil-tem-a-4a-maior-taxa-de-desemprego-do-mundo-aponta-ranking-com-44-paises.ghtml>> acesso em 17/02/2022.

ANTUNES, R. O mundo precarizado do trabalho e seus significados. **Cadernos de Psicologia social do trabalho**, São Paulo, v. 1, n. 2, p. 55-59, 1999.

ANTUNES, R.; DRUCK, G. A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra. **O Social em Questão**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 33, p. 19-40, 2015.

AREOSA, J. Burnout: um fogo que arde sem se ver, mas que se sente. **Egossat**, Goiás, p. 1-6, 2016.

AREOSA, J.; QUEIRÓS, C. Burnout. **International Journal on Work Condition**, n. 20, p. 71-90, 2020.

BACKES, D. A. P.; ARIAS, M. I.; STOROPOLI, J. E.; RAMOS, H. R.; Os efeitos da pandemia de covid-19 sobre as organizações: um olhar para o futuro. **Revista Ibero-Americana de Estratégia**, v. 19, n. 4, p. 1-10, 2020.

BARBA, M. L.; CAMPOS, M. M. P.; NEVES, G. C. A.; JUNQUEIRA, A. B. C.; PEREIRA, L. S.; ESTELLITA, R. R. M.; TEXEIRA, E. V. G.; SANTOS, A. S. S.; Síndrome de Burnout na Covid-19: os impactos na saúde dos trabalhadores da saúde. **Brazilian journal of development**, v. 7, n. 7, p. 72347 -72363, 2021.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo** São Paulo: **Edições**, v. 70, 2011.

BARREIRA, C. R. A.; TELLES, T. C. B.; FILGUEIRAS, A. Perspectivas em psicologia do esporte e saúde mental sob a pandemia de COVID-19. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 40, p. 1-14, 2020.

BARRETO, M.; HELOANI, R.; Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. **Serviço Social & Sociedade**, p. 544-561, 2015.

BARROSO, B. I. de L.; Souza M. B. C. A.; Bregalda, M.M.; Lancman, S.; Costa, V. B. B., A saúde do trabalhador em tempos de COVID-19: reflexões sobre saúde, segurança e terapia ocupacional. **Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional**, v. 28, n. 3, p. 1093-1102, 2020.

BAUER, M. E. Estresse. **Ciência hoje**, v. 30, n. 179, p. 20-25, 2002.

CASTRO, B. L. G.; OLIVEIRA, J. B. B.; MORAIS, L. Q.; GAI, M.J.P. COVID-19 e organizações: estratégias de enfrentamento para redução de impactos. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 20, n. 3, p. 1059-1063, 2020.

CONCOLATTO, C. P.; RODRIGUES, T. G.; OLTRAMARI, A. P.; Mudanças nas relações de trabalho e o papel simbólico do trabalho na atualidade. **Farol-Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, v. 4, n. 9, p. 340-389, 2017.

COSTA, A. C. A.; Implementação de políticas públicas para o tratamento dos problemas de saúde mental decorrentes da pandemia do Covid-19. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 8, n. 1, p. 1287-1301, 2022.

CRUZ, R. M.; ANDRADE, J. E. B.; MOSCON, D. C. B.; MICHELETTO, M.R.D.; ESTEVES, G. G. L.; DELBEN, P. B.; QUEIROGA, F.; CARLOTTO, P.A.C. COVID-19: emergência e impactos na saúde e no trabalho. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, Brasília, v. 20, n. 2, p. I-III, 2020.

DEJOURS, C. **A Loucura do Trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez – Oboré, 1992.

WORLD HEALTH ORGANIZATION; **Doenças do coronavírus (COVID-19)**. Disponível em <https://www.who.int/health-topics/coronavirus#tab=tab_1> acesso em 15/03/2022.

DONIDA, G. C. C.; PAVON, R. F.; SANGALETTE, B. S.; TABAQUIM, M. L. M.; TOLEDO, G. L.; Impacto do distanciamento social na saúde mental em tempos de pandemia da covid-19. **Brazilian Journal of Health Review**, v. 4, n.2, p. 9201-9218, 2021.

DRUCK, G. FLEXIBILIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO: formas contemporâneas de dominação do trabalho. **Caderno CRH**, Salvador, v. 15, n. 37, p. 11-22, 2002.

FARO, A.; BAHIANO, M. A.; NAKANO, T. C.; REIS, C.; SILVA, B. F. P.; VITTI, L. S.; COVID-19 e saúde mental: a emergência do cuidado. **Estudos de Psicologia (Campinas)**, v. 37, 2020.

GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. **Métodos de Pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GUIMARÃES, L. A. M.; GRUBT, S. **Saúde Mental e trabalho**. São Paulo: Casa do psicólogo, 2004.

LOUREIRO, H.; PEREIRA, A. N.; OLIVEIRA, A.P.; PESSOA, A. R. Burnout no trabalho. **Revista de Enfermagem Referência**, v. 2, n. 7, p. 33-41, 2008.

MINISTÉRIO DA SAÚDE,; **O que saber sobre a síndrome de Burnout?**. 2021. Disponível em: <<https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus/o-que-e-o-coronavirus>> Acesso em: 23 set. 2021.

MORAES, A. F. G.; FERRAZ, D. L. S.; AREOSA, J. Relações de trabalho na dinâmica do capitalismo contemporâneo: uma antecâmara para o suicídio?. **TMQ-TECHNIQUES, METHODOLOGIES AND QUALITY**, p. 11, 2018.

MORIN, E.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L. V.; O trabalho e seus sentidos. **Psicologia & sociedade**, v. 19, p. 47-56, 2007.

NAIME, L; **Desemprego cai para 11,6% em novembro, mas rendimento real é o menor da série do IBGE**. G1, 2022. Disponível em <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2022/01/28/desemprego-ficou-em-116percent-em-novembro-mostra-ibge.ghtml>> acesso em 17/02/2022.

NASCIUTTI, J. R.; Pandemia e perspectivas no mundo do trabalho. **Caderno de Administração**, v. 28, p. 82-88, 2020.

NASSIF, V. M. J.; CORRÊA, V. S.; ROSSETTO, D. E.; Estão os empreendedores e as pequenas empresas preparadas para as adversidades contextuais? Uma reflexão à luz da pandemia do COVID-19. **Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas**, v. 9, n. 2, p. 1-12, 2020.

OLIVEIRA, L. P. F.; TOURINHO, L. O. S. Síndrome de Burnout, teletrabalho e revolução tecnológica. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v. 3, 2020.

OLIVEIRA, E. H. A. Coronavírus: prospecção científica e tecnológica dos fármacos em estudo para tratamento da Covid-19. **Cadernos de Prospecção**, v. 13, n. 2, p. 412, 2020.

OLIVEIRA, G. L.; RIBEIRO, A. P. Relações de trabalho e a saúde do trabalhador durante e após a pandemia de COVID-19. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 37, n. 3, 2021.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE.OPAS destaca crise de saúde mental pouco reconhecida causada pela covid-19 nas Américas. 2021. Disponível em <<https://www.paho.org/pt/noticias/24-11-2021-opas-destaca-crise-saude-mental-pouco-reconhecida-causada-pela-covid-19-nas#:~:text=%22Os%20dados%20existentes%20sugerem%20que,a%20longo%20prazo%20E%2080%209D%20C%20previu.>> acesso em 09/04/22.

PEREIRA, A. M. T. B. **Burnout**: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. São Paulo: Casa do psicólogo, 2002.

PIALARISSI, R. Precarização do trabalho. **Revista de Administração em Saúde**, v. 17, n. 66, 2017.

PINTO, G. A. **A organização do trabalho no século 20: taylorismo, fordismo e Toyotismo**. São Paulo: Expresso Popular, 2007.

RICHARDSON, R. J.; **Pesquisa Social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1989.

SILVA, P. C; MERLO, A. R. C; Prazer e sofrimento de psicólogos no trabalho em empresas privadas. **Psicologia: Ciência e profissão**, v. 27, p. 132-147, 2007.

S.O.S. VIDA.; **CORONAVÍRUS: Os impactos do distanciamento e do isolamento social na saúde mental das pessoas**. 2021. Disponível em <<https://sosvida.com.br/blog/coronavirus-impactos-saude-mental/>> Acesso em 02/04/2022.

WECKER, A. C.; FROEHLICH, C.; GONÇALVES, M. A.; Capacidades dinâmicas e estratégias para enfrentamento da crise diante da pandemia da covid-19. **Revista Gestão Organizacional**, v. 14, n. 1, p. 10-32, 2021.

ZANELLA, L. C. H. **Metodologia da pesquisa**. Florianópolis: SEaD/UFSC, 2006.

APÊNDICE A – Questionário 1 - Trabalhadores

PARTE 1 - IDENTIFICAÇÃO DOS SUJEITOS

1. Qual gênero você se identifica?
2. Qual sua idade?
3. Estado civil?
4. Você tem filhos? Se sim, quantos?
5. Qual seu cargo/função?

PARTE 2 - CONHECENDO A ROTINA DOS FUNCIONÁRIOS

6. Como era a sua rotina de trabalho antes da pandemia? O que você fazia, que horas chegava na empresa? Como era, de fato, o dia a dia no trabalho?
7. Como era a relação com seus colegas e superiores?
8. Você acredita que com a chegada da pandemia do coronavírus sua relação com seus colegas e superiores foi afetada?
9. Houve mudanças na rotina de trabalho após a pandemia? Quais foram? Poderia descrever?
10. Você precisou trabalhar em home office? Se sim, você sentiu alguma diferença? No home office você sentiu que o trabalho estava invadindo sua vida pessoal?
11. Você sentiu mudanças na empresa após a chegada da pandemia? Se sim, quais?
12. Você se sentiu ou sente ameaçado em perder o emprego?
13. Se sim, quais razões atribui a isso?
14. Você acha que seu desempenho e/ou disposição no trabalho diminuiu ou aumentou, após a pandemia?
15. A empresa trabalha com gestão de metas?
16. você se sente pressionado a bater metas/ se superar sempre?
17. A empresa tem discursos de motivação nesse sentido, ela lhe incentiva de alguma forma?
18. Quais sentimentos mais prevaleceram em você no trabalho após o período pandêmico?
19. Você percebeu que apresentou algum sintoma após o trabalho no período pandêmico? como, cansaço físico, cansaço mental, irritabilidade, desmotivação, tristeza, exaustão, falta de comunicação, medo, outros
20. Você percebeu que seus colegas mudaram o comportamento no trabalho após a pandemia? Como começar a apresentar sintomas, cansaço físico, cansaço mental, estresse, desmotivação, tristeza, exaustão, medo outros
21. você sente realização profissional?
22. Você percebeu que houve um aumento do uso ou você começou a usar álcool, drogas lícitas, drogas ilícitas, medicamentos por causa do aumento do estresse no trabalho?
23. Após a Covid 19, você precisou procurar algum psicólogo?
24. Após a Covid 19, você precisou procurar algum psiquiatra?
25. Se a resposta anterior foi sim, foi diagnosticado com alguma doença?
26. Precisou tomar algum medicamento?
27. Como são as condições no seu trabalho? (agradáveis, desagradáveis, seguras, inseguras)
28. Como você descreveria seu trabalho?

29. Você sente que as mudanças no trabalho interferem na sua vida pessoal? de qual forma? Você ficou mais estressado/nervoso/triste em casa?
30. Tem alguma dessas condições no seu ambiente de trabalho, como (calor, ruído, frio, pressão, umidade, radiação, vibração, poeira, fumaça, neblina, bactérias, vírus, fungos).
31. Se a resposta anterior foi positiva, você sente que essas condições podem alterar a motivação no trabalho? Por quê?
32. Qual seu sentimento em relação ao trabalho, na atualidade?

APÊNDICE B – Questionário 2 – Questionário Gerentes

PARTE 1 - IDENTIFICAÇÃO DOS SUJEITOS

1. Qual gênero você se identifica?
2. Qual sua idade?
3. Estado civil?
4. Você tem filhos? Se sim, quantos?
5. Qual seu cargo/função?

PARTE 2 - CONHECENDO A ROTINA DOS FUNCIONÁRIOS

6. Como era a sua rotina de trabalho antes da pandemia? O que você fazia, que horas chegava na empresa? Como era, de fato, o dia a dia no trabalho?
7. Como era a relação com seus funcionários?
8. Você acredita que com a chegada da pandemia do coronavírus sua relação com seus funcionários foi afetada? como/por quê?
9. Houve mudanças na rotina de trabalho após a pandemia? Quais foram? Poderia descrever?
10. Você acha que o desempenho e/ou disposição dos funcionários no trabalho diminuiu ou aumentou, após a pandemia?
11. Você acha que os funcionários admitidos no período pandêmico estão mais motivados do que os funcionários antigos?
12. Vocês oferecem discursos de motivação para incentivar de alguma forma os funcionários? se sim, quais? se não, por quê?
13. Você percebeu que apresentou algum sintoma após o trabalho no período pandêmico? como, cansaço físico, cansaço mental, irritabilidade, desmotivação, tristeza, exaustão, falta de comunicação, medo, outros
14. Você percebeu que seus funcionários mudaram o comportamento no trabalho após a pandemia? Como começar a apresentar sintomas, cansaço físico, cansaço mental, estresse, desmotivação, tristeza, exaustão, medo outros
15. você percebe que seus funcionários sentem realização profissional?
16. Após a Covid 19, você precisou procurar algum apoio psicológico?
17. Se a resposta anterior foi sim, foi diagnosticado com alguma doença? Precisou tomar algum medicamento?