

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SAÚDE MENTAL EM TEMPOS DE PANDEMIA DO COVID-19: UM ESTUDO SOB A PERCEPÇÃO DOS COLABORADORES DE EMPRESAS LOCALIZADAS NA REGIÃO DO MÉDIO PARAÍBA - RJ

Maria Cecília Peixoto do Amaral de Souza
maria.cecilia@aedb.br
AEDB

Wellington Nogueira Silva
welington.nogueira@aedb.br
AEDB

Rayla dos Santos Oliveira Dias
rayla.dias@aedb.br
AEDB

Resumo: A pandemia da Coronavírus (SARS-CoV-2) causou reflexos no setor econômico, principalmente com o aumento do desemprego global. Além disso, evidenciou-se o abalo psicológico aos indivíduos que perderam pessoas próximas devido à propagação do vírus. Nesta perspectiva, este estudo tem por objetivo realizar um estudo sob a percepção de colaboradores de empresas localizadas na região do médio paraíba em relação a qualidade de vida no trabalho e saúde mental em tempos de pandemia. Para tal, adotou-se uma metodologia de abordagem qualitativa e objetivo descritivo, a partir de um levantamento survey. Os resultados após o levantamento com 138 colaboradores, evidenciaram que a maioria dos participantes da pesquisa encontram-se em ambientes que não oferecem baixa qualidade de vida e pouco investimento em saúde mental para seus colaboradores e mostrou que apesar das percepções indicarem poucas atividades ofertadas nesse sentido, os colaboradores estão abertos ao

oferecimento de métodos terapêuticos tradicionais e alternativos com objetivo de melhora em sua qualidade de vida de uma forma geral.

Palavras Chave: Qualidade de vida - Saúde Mental - COVID-19 - Médio Paraíba -

1. INTRODUÇÃO

O trabalho tem um grande impacto na vida do homem, podendo utilizá-lo como uma forma de sobrevivência ou até como uma moeda de troca e com isso, ao longo dos anos, o homem foi ocupando cada vez mais a função de trabalhador e assim negligenciando cada vez mais seus momentos para desacelerar. Essa dedicação excessiva pelo trabalho pode causar um desgaste mental e físico aos colaboradores, em razão disso, é fundamental que exista a preocupação com a qualidade de vida no trabalho (QVT). Esta sobrecarga, a longo prazo, pode ocasionar a falta de interesse pela atividade exercida e este comportamento é possível ser proveniente de uma perturbação psicológica, podendo complicar a relação indivíduo-organização (SOUZA NETO et al., 2011).

A atenção com a qualidade de vida e a saúde mental dos trabalhadores se acentua em momentos de crise. O vírus da COVID-19 (sigla em inglês para *Coronavirus Disease 2019*) foi detectado pela primeira vez em dezembro de 2019 e após três meses recebeu o status de pandemia pela *World Health Organization* (WHO) por conta do crescente número de casos e mortes, sendo assim, foi possível identificar sua alta taxa de transmissão, a qual criou uma demanda inesperada de atendimentos hospitalares gerando um dos grandes desafios na batalha contra a pandemia, a sobrecarga do sistema de saúde global, seja ele um sistema privado ou público. (MINISTÉRIO DA SAÚDE DO BRASIL, 2021; UNITED NATIONS, 2020; NORONHA KVMS et al., 2020; LEDNICKY et al., 2020). Tais eventos vulnerabilizam a sociedade, o que pode acarretar em distúrbios sociais psicológicos, assim afetando a capacidade de confrontação da população como um todo, de diferentes formas e potências (MINISTÉRIO DA SAÚDE DO BRASIL, 2020).

A COVID-19, causada pelo betacoronavírus SARS-CoV-2, teve seu primeiro caso detectado na cidade de Wuhan, China em dezembro de 2019. Os sintomas da infecção possuem diferentes níveis de complexidade, onde certos casos, a doença se apresenta assintomática, em casos leves, as manifestações são de sintomas não específicos e em casos moderados a críticos, pode apresentar sinais iniciais de pneumonia ou levar o paciente a incubação por conta da Síndrome Respiratória Aguda Grave (MINISTÉRIO DA SAÚDE DO BRASIL, 2021). Em março de 2020, após o *Media Briefing*, realizado pela WHO, foi apontado à crescente nos números de casos e de mortes causadas pelo vírus, e declarado o status de pandemia (UNITED NATIONS, 2020).

Inicialmente a China se tornou o único país a vivenciar o rescaldo da crise em abril de 2020, e começou a tomar medidas para ajudar países como Itália e Estados Unidos, que ainda estavam nos estágios iniciais da pandemia. Até a o fim da segunda semana de junho de 2021, 3.770.361 pessoas perderam a vida vítimas do vírus SARS-CoV-2, onde 12,71% dessas vítimas se localizam no Brasil, local onde foi identificado a variante Gamma em janeiro de 2021, uma das quatro variantes que são consideradas preocupantes, que podem apresentar uma maior transmissibilidade ou uma alteração na carga viral, podendo assim, diminuir a eficácia de medidas sociais, vacinas, entre outras medidas tomadas para o combate da doença (WHO, 2021).

Diversas organizações internacionais se manifestaram quanto à premência dos cuidados em saúde mental na pandemia da COVID-19 (WHO, 2020a). O combate a tais situações tornou-se tema de debate da OMS, que publicou um documento em 2007 que enfatizava a necessidade de os países se planejarem com antecedência para lidar com crises e desastres inesperados (WHO, 2007). Também deve ser descrito que outros estudos sobre crises de saúde pública também enfatizam que os cuidados de saúde mental devem ser tão importantes quanto os cuidados de saúde primários (DOUGLAS, DOUGLAS, DOUGLAS, 2009; PARK, PARK, 2020; STEVENSON et al., 2009).

No período de quarentena, pôde se observar alguns dos tópicos que desencadeiam o transtorno de estresse, como o período em quarentena, medo da infecção, frustração, tédio, falta de informação e de suprimentos básicos, e estressores pós-quarentena como, questões financeiras e o estigma social, gerando assim, efeitos psicológicos causados por essa privação de contato são que podem se prolongar por um longo prazo (BROOKS et al., 2020). Estudos apontam que, em fases como essa, deve existir também a preocupação pela saúde mental, visto que, por ser um momento de pandemia, existe o risco iminente de contrair a infecção e a propagação do vírus, o que pode gerar uma sensação de insegurança na população (PARK, PARK, 2020; STEVENSON ET AL., 2009).

Partindo deste contexto, este estudo tem por objetivo levantar a percepção de colaboradores de empresas localizada na região do médio paraíba fluminense, em relação à qualidade de vida no trabalho e saúde mental em tempos de pandemia. Portanto, esta pesquisa busca atrair atenção para o tema e contribuir para a discussão sobre saúde mental e qualidade de vida dos trabalhadores e contribuindo para as organizações, ao assessorar decisões estratégicas dos empregadores da região, dado que apresenta um parecer acerca da QVT do ponto de vista de colaboradores da região. Ademais, pode ser utilizada como fonte de pesquisa tanto para os atuais e futuros pesquisadores e colaboradores. Além disso, busca contribuir para o acervo literário sobre a QVT e saúde mental durante o período da pandemia COVID-19 no Brasil, tema que se encontra em desenvolvimento devido a atual situação em que se vive.

Para atender a esse objetivo, o trabalho está estruturado em cinco partes iniciando pela introdução, seguido pelo referencial teórico dividido em três seções. A terceira parte traz a metodologia, na qual foram apresentados os procedimentos do estudo utilizados para dar embasamento científico à pesquisa. Finalmente, são expostas as considerações finais e as referências bibliográficas.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO (QVT)

Desde de que empresas começaram a perceber que a tecnologia deixou de ser o principal fator de sucesso e estão cada vez mais conscientes de que o capital intelectual que possuem terá um impacto significativo nesta situação, funcionários de organizações também são considerados seres humanos e, portanto, têm suas necessidades, desejos e problemas inerentes, mas esses problemas afetam diretamente a qualidade do seu trabalho. Com isso, o foco de Walton da pesquisa de qualidade de vida e trabalho é priorizar a redesignação de cargos para provar que esses cargos são mais produtivos e satisfatórios, e são mais eficazes para as pessoas e organizações, visando a posição favorável e o design de trabalho (WALTON, 1975 apud FERNANDES 1996, p. 35)

A discussão desta seção não vem de hoje, existem estudos sobre a temática há muitos anos, pesquisas anteriores estão nessa direção e apoiam essa questão, como destaca Rodrigues (2001, p.76): “em 300 AC, os ensinamentos de Euclides Alexandrino sobre os princípios da geometria foram aplicados para melhorar os métodos de trabalho dos fazendeiros no Nilo, ou "Lei de Alavancagem" de Arquimedes, que começou a reduzir a força física de muitos trabalhadores no trabalho de 287 AC”.

A qualidade de vida no trabalho se tornou uma preocupação do ser humano desde o início de sua existência. Podendo adotar outras palavras, pautadas em outros temas, mas sempre voltada para promover ou apresentar satisfação e/ou bem-estar ao trabalhador no desempenho de suas atividades (RODRIGUES, 2001, p.76). Huse e Cumings (1985 apud SAMPAIO, 2004, p. 28) apresentam esboços desenvolvidos em 1957, quando Davis e cia alcançaram pesquisas a fim de modificar as linhas de montagem nos EUA, com o intuito de tornar as atividades diárias

mais agradáveis. Na década de 70 que verdadeiramente surgiu o desenvolvimento da qualidade de vida no trabalho, especialmente pelo fato da criação de centros de estudos voltados ao tema abordado nos Estados Unidos (SAMPAIO, 2004, p.28).

No contexto do desenvolvimento econômico, pesquisas estão sendo realizadas para fornecer subsídios para que os trabalhadores desempenhem melhor suas funções, Por exemplo, Elton Mayo constatou em sua pesquisa que as relações sociais desses trabalhadores aumentam a produtividade no trabalho (SAMPAIO, 2004).

Tomando-se como apoio o estudo visando a Qualidade de vida no Trabalho, o parâmetro número 7 é o ambiente de vida que busca “hesitar” a vida social do dito-cujo com a vida focada nas tarefas diárias, observando então os seguintes aspectos: papel balanceado no trabalho (equilíbrio entre jornada de trabalho, viagens, exigências de carreira e convívio familiar) e horário de entrada e saída do trabalho (observância aos horários de entrada e saída dos funcionários e o seu cumprimento) (FERNANDES, 1996).

Segundo Silva Marchi (1997, p.56), as ações que podem ser desenvolvidas no domínio de um Programa de Promoção da Saúde, que inclui qualidade de vida e cardiologia preventiva, reportam-se, basicamente, às seguintes linhas de atuação: detecção e controle da hipertensão arterial, hipercolesterolemia e diabetes; combate à obesidade; programa de atividade física; combate ao tabagismo; controle do estresse; ergonomia; educação nutricional, relacionamento, programas com envolvimento de famílias, comunidade, etc.

Mostrando, ainda, o quanto o estudo de Walton para Qualidade de Vida no Trabalho é abrangente, temos o seu último parâmetro que é a relevância social da vida no trabalho: busca observar o quanto o funcionário percebe a importância que a empresa que trabalha tem para a sociedade e qualidade de prestação dos serviços e está subdividido em: imagem da instituição (orgulho e satisfação que o empregado tem por fazer parte da empresa), responsabilidade social da instituição (percepção que o empregado tem para a sociedade em que está inserido e a solução dos problemas da comunidade sem que lhe cause danos), responsabilidade social pelos serviços (qualidade dos serviços colocados à disposição da sociedade, observados pelos funcionários) e responsabilidade social pelos empregados (valorização e participação na instituição sentida pelos funcionários) (FERNANDES, 1996).

2.2. SAÚDE MENTAL

Devido à grave crise social, as pessoas estão prestando cada vez mais atenção à saúde mental. A pandemia de coronavírus 2019 (COVID-19) pode ser descrita como uma dessas crises, sendo classificada como um dos maiores problemas de saúde pública internacional das últimas décadas, afetando quase todo o planeta (WHO, 2020). Eventos como esse podem causar distúrbios psicológicos, sociais e também afetar a capacidade de enfrentamento de toda a sociedade, com intensidade e propagação variáveis (MINISTÉRIO DA SAÚDE DO BRASIL, 2020). Esforços emergenciais de diferentes áreas do conhecimento, incluindo a psicologia, são necessários para encontrar maneiras de lidar com o contexto de crise.

A Organização Mundial de Saúde (OMS) (2013) define saúde como um “estado de completo bem-estar físico, mental, social e não apenas a ausência de doença ou enfermidade”. A saúde mental pode ser definida como um estado de bem-estar mental, onde o indivíduo é capaz de ser produtivo e lidar com estresse, o qual pode ser afetada, não somente por atributos individuais, mas por diferentes fatores, como condição de trabalho, políticas nacionais e ambientais, padrões de vida, entre outros, as quais devem ser abordadas por meio de abordagens estratégicas que promovam, previnam, tratem e recuperam de uma forma geral (WHO, 2013).

Anteriormente, a população acreditava que ao buscar pela saúde mental, significava a existência de doenças mentais, o que auxiliou no estigma que envolve assuntos voltados para a

saúde mental, esse que se abrandou com a elaboração de um conceito de saúde mental criado pela OMS (AMARANTE, 2007). Segundo Campos (2019) alguns dos desafios para rede de saúde mental brasileira são a falta de cooperação de familiares e usuários, a falta de estudos mais abrangentes acerca de localidades e tipos de serviços e além disso, identificou-se que a avaliação da rede é negativa.

Após levantamento da literatura nacional sobre saúde mental e trabalho, Masumoto e Faiman (2014) observaram que até quem trabalha com conhecimento, questões sociais e até mesmo com saúde acabam se encontrando em uma situação de trabalho, onde sentem que devem ser polivalentes, ter habilidade para lidar com pessoas, sempre buscar atualizações, além de sempre almejar um aumento de produção incessante e, ao falhar ou não atingir essas metas, acaba gerando um sentimento de fracasso, o que em certos casos pode desencadear mecanismos de enfrentamento que envolvem o uso de entorpecentes. Ademais, identificaram que em ambientes competitivos, a sensação de fracasso individual só é notória quando se alcança um nível extremo, o que, para organização, não é favorável (MASUMOTO E FAIMAN, 2014).

2.3. ESTUDOS ANTERIORES

Ao buscar por estudos que abordam o assunto apresentado, identificou-se que os mesmos culminam nos mesmos resultados. Por exemplo, o estudo realizado por Sato e Bernardo (2005) compara os problemas na saúde mental identificados em trabalhadores de meados da década de 1980 com os problemas do ano de 2005, e concluiu que ao longo destes 25 anos, o investimento e a promoção da importância da saúde mental aumentou e reconhecem a importância de saúde mental de trabalhadores, no entanto, atualmente, esses funcionários têm consciência quais são as situações vividas no ambiente de trabalho que afeta negativamente sua saúde mental, mas acabam se submetendo a essas condições, pois o receio do desemprego é maior, assim se sujeitando a condições não-favoráveis à sua saúde mental.

El-Aouar, Vasconcelos e Neto (2012) propuseram a associação de níveis de qualidade de vida com a música no ambiente laboral fabril, buscando verificar se as duas variáveis podem se relacionar. Os autores puderam concluir que a introdução de música no ambiente de trabalho estudado teve uma reação positiva em relação ao nível de QVT, no entanto, deve se atentar como e onde será aplicado a música no intuito de se manter balanceado a relação entre o trabalho e a música.

Ao realizar um estudo com o objetivo de descobrir as variáveis que influenciam na Qualidade de Vida no trabalho restringindo o local da pesquisa para uma empresa localizada na Bahia, Ribeiro e Santana (2015) chegaram à conclusão que é essencial investir na qualidade de vida no trabalho pois, ainda que a população estudada possua uma reação positiva em relação à empresa devido a sua contribuição para sociedade, em consequência da inexistência de projetos voltados para a qualidade de vida foi identificada uma insatisfação coletiva sobre, além da falta dos projetos de QVT, o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, segurança do trabalho, remuneração e a falta de engajamento da população em decisões estratégicas das empresas. Foram propostas algumas sugestões de melhoria como a elaboração de um plano de carreira, maior autonomia no trabalho, entre outros.

Richard E. Walton estudou e desenvolveu dimensões que buscam mensurar a qualidade de vida que após 40 anos de sua criação ainda é utilizado. Nesse modelo, Walton estipulou 8 dimensões que auxiliam no processo de mensuração (OLIVEIRA E ANDRADE, 2011):

- 1) **Compensação justa e adequada:** busca saber se a remuneração do trabalhador faz jus com as atividades que desenvolvem em seu ambiente de trabalho;

- 2) Condições de trabalho: buscam entender se o ambiente de trabalho segue a legislação vigente e oferecem as condições adequadas para que os funcionários não apresentem estresse, esgotamento físico ou mental, entre outros;
- 3) Uso e desenvolvimento de capacidades: relaciona-se ao trabalho desempenhado, se o trabalhador tem autonomia e se sente satisfeito com o papel que está desempenhando;
- 4) Oportunidade de crescimento e segurança: relaciona com as oportunidades internas de crescimento e a segurança que a empresa oferece a seus funcionários;
- 5) Integração social na organização: busca avaliar as relações interpessoais dentro da empresa, se é um ambiente que promovem boas condições sociais, como, igualdade, relacionamento, ausência de preconceitos;
- 6) Constitucionalismo: busca entender se os direitos e deveres dos trabalhadores são claros e bem definidos;
- 7) O trabalho e o espaço total de vida: avalia o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal do trabalhador, visto que, se este desequilíbrio ocorre, pode afetar negativamente o trabalhador na organização e, conseqüentemente sua vida pessoal;
- 8) Relevância social da vida no trabalho: esta dimensão demonstrará a importância da organização fora do ambiente de trabalho, ou seja, como é a imagem da empresa, quais são suas responsabilidades perante a sociedade e perante seus colaboradores.

A fim de analisar a qualidade de vida no trabalho na percepção de servidores públicos em uma instituição federal de ensino superior na cidade de Mossoró, Alves, Correia e Silva (2019) utilizaram o método de avaliação de Walton (1973), o qual utiliza as oito dimensões, já apresentadas no parágrafo acima. Após análise dos resultados, os autores concluíram que a instituição pesquisada obteve uma avaliação positiva pelos respondentes, no entanto, apontam que é necessário buscar um equilíbrio entre as dimensões, visto que algumas delas receberam avaliações insatisfatórias, em razão disso devem ser tomadas iniciativas para que essa má percepção acerca de determinadas dimensões seja alterada para a melhora do resultado.

Silva, Santos e Oliveira (2020), realizaram um levantamento sobre os efeitos do novo Coronavírus na saúde mental de indivíduos e coletividades, e concluíram que, após estudo reflexivo a partir da revisão da literatura sobre as conseqüências na saúde mental após a pandemia do coronavírus, que a população teve sua saúde mental completamente impactada pela pandemia de formas distinta e que, por conta disso, a forma como será construída a política de enfrentamento deve ser cuidadosa e, ao fim sugerem como medida, o estabelecimento de rotinas, autoconhecimento e reflexão, além do aproveitamento dos momentos de lazer.

Já no estudo realizado, a partir de auto relato de antecedentes e conseqüentes, Sousa et al. (2021) apontou-se a dificuldade prévia que o público-alvo do estudo já possui em relação ao acesso a serviços voltados para saúde, situação que só piorou com o início da pandemia, em conclusão evidenciam um declínio na saúde mental dos homens no momento de pandemia do COVID-19 por conta de diversos fatores, por exemplo problemas financeiros, isolamento social, vulnerabilidade da situação de trabalho, dificuldades no acesso à saúde, luto, etc.

De forma geral os resultados dos estudos corroboram com os achados na literatura acerca do tema, ao levantar evidências em condições e ambientes de trabalho, e reforçam a importância do tema principalmente devido ao impacto da pandemia do coronavírus na qualidade de vida e saúde mental dos colaboradores.

3. METODOLOGIA

Buscando realizar um estudo sob a percepção de colaboradores de empresas localizada na região do médio paraíba em relação a qualidade de vida no trabalho e saúde mental em tempos de pandemia, adotou-se um estudo de abordagem qualitativa e objetivo descritivo, a partir de um levantamento *survey*.

Quanto ao objetivo descritivo, é assim classificado ao explorar e construir hipóteses para o problema estudado, e características descritivas, pois busca descrever a população estudada, identificar relações entre as variáveis abordadas e avaliar o nível de satisfação acerca de empregadores da região do Médio Paraíba. Em relação à análise de dados qualitativos, acredita-se que a realidade possa ser analisada por diferentes perspectivas, seu realizador procura se aproximar do tema que está sendo pesquisado, diferentemente do pesquisador qualitativo, o qual busca se distanciar dos fatos (GIL, 2018).

O instrumento de coleta de dados foi o questionário, composto por três seções, sendo que a primeira seção teve objetivo de caracterizar os profissionais através de variantes pessoais, demográficas, geográficas e profissionais. As questões apresentadas na segunda seção buscavam levantar informações sobre saúde mental, aspectos da companhia em que atuam e os investimentos em saúde mental e qualidade de vida que realizam, e como é o ambiente organizacional em que se encontram. Por fim, a terceira seção apresenta métodos terapêuticos que tem o objetivo de melhorar a qualidade de vida e saúde mental e verificar a sua aderência caso fosse oferecido como um benefício para colaboradores.

Para quantificar as questões voltadas para o ambiente organizacional fez o uso de uma escala tipo *likert*, a qual, segundo Wynd, Schmidt e Schaefer (2003 apud SILVA et al. 2021) é uma ferramenta utilizada na psicologia e administração com o objetivo de quantificar o comportamento humano. A escala possui 5 pontos, onde o ponto 1 significa “discordo totalmente”, o 2 “discordo”, o 3 “nem discordo, nem concordo”, o 4 “concordo” e o 5 “concordo totalmente”. As perguntas que utilizaram a escala abordaram duas afirmativas, a primeira foi “A empresa na qual trabalho se preocupa com a saúde mental de seus colaboradores.” e a segunda “Meu ambiente de trabalho é tranquilo e não me proporciona momentos de estresse”.

Para facilitar a análise a escala foi adaptada, seguindo o modelo de respostas utilizado no WHOQOL-100, onde os valores 1, 2, 3, 4, 5, conforme apresentado anteriormente, fossem substituídos por ‘0%; 25%; 50%; 75%; 100%’, respectivamente. Ao determinar uma base, optou-se por utilizar os pontos intermediários: 25% a 75%, sendo assim, qualquer porcentagem fora desses pontos seria uma alta discordância ou uma alta concordância (FLECK et al., 1999). Para calcular a média foi utilizado o *software Microsoft Excel*. O questionário completo encontra-se no apêndice A, e foi disponibilizado online, por meio da plataforma *Google Forms*.

A coleta de dados ocorreu após a disponibilização do questionário via redes sociais (WhatsApp e Instagram), buscando atingir o máximo de trabalhadores da região possíveis. A amostra da pesquisa foi composta por indivíduos que possuam algum vínculo empregatício com uma empresa da região do Médio Paraíba Fluminense. A amostra da pesquisa foi composta por 148 participantes, dessa amostra inicial, aproximadamente 93% das respostas puderam ser aproveitadas, foram excluídos 10 questionários, pois os respondentes não trabalhavam em empresas da região estudada, assim, totalizando 138 respostas como a amostra final. A seção a seguir apresenta os resultados e a respectiva análise.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

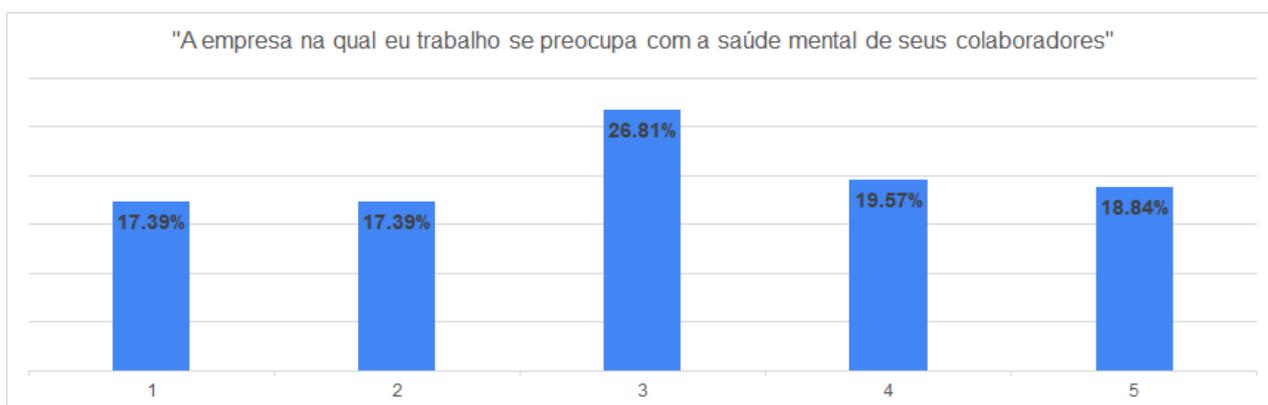
Esta seção tem por objetivo apresentar e discutir os resultados após a coleta de dados com os colaboradores. A primeira seção do questionário foi utilizada para definir o perfil dos respondentes, com objetivo de colher informações, como, idade, sexo, nível de escolaridade, se possuíam algum vínculo empregatício e se sim, a localização da organização.

Foram apresentadas seis faixas etárias diferentes aos 138 respondentes que variaram de 18 anos até 60 ou mais, 26,1% dos entrevistados se enquadram na faixa de 30 a 39 anos e 23,9% na faixa de 18 a 24 anos. A maior parte é do sexo feminino (65,9%). O nível de escolaridade dominante foi o ensino superior incompleto (34,1%), seguido da pós-graduação completa

(30,4%). Dos 138 entrevistados, 41,32% trabalham em Resende, 37,7% trabalham em Itatiaia, 10,1% em Porto Real, 5,1% em Volta Redonda, 3,6% em Barra Mansa, 07% em Penedo, 0,7% em Pinheiral e 0,7% dos respondentes atuam em duas cidades, Volta Redonda e Itatiaia.

Na segunda seção, questionou-se sobre saúde mental e o ambiente de trabalho que os respondentes estão inseridos. Ao perguntar aos participantes se eles buscam cuidar de sua saúde mental, 89,1% responderam que “Sim” os outros 10,9% responderam que “Não”. Nas duas perguntas seguintes, foram utilizadas a escala *Likert*. A primeira afirmação almeja entender se os funcionários acreditam que seu empregador se preocupa com a sua saúde mental de seus empregados, onde 1 significa “discordo totalmente” e 5 “concordo totalmente”, os resultados obtidos podem ser vistos no gráfico 1.

Gráfico 1 – Preocupação da Empresa com a Saúde Mental dos Trabalhadores



Fonte: Elaborado pelos autores

A segunda afirmação, buscou avaliar o ambiente de trabalho no qual os respondentes estão inseridos, apresentaram resultados que indicam que a maior parte dos respondentes estão inseridos em ambientes que podem ser prejudiciais a sua saúde mental e proporcionam uma qualidade de vida no trabalho adequada, conforme apresenta o gráfico 2:

Gráfico 2 - Descrição do Ambiente de Trabalho



Fonte: Elaborado pelos autores

Para obter uma resposta mais assertiva aderiu-se a escala do WHOQOL-100, método utilizado anteriormente por Sousa e Souza (2020) onde buscavam avaliar ações de qualidade de vida no trabalho de funcionário em um shopping center.

Quadro 1 - Média e resultados da escala *Likert*

Afirmações do questionário	Média	Resultado
"A empresa na qual eu trabalho se preocupa com a saúde mental de seus colaboradores"	51%	Nem discordo e nem concordo
"Meu ambiente de trabalho é tranquilo e não me proporciona momentos de estresse"	43%	Discordo

Fonte: Elaborado pelos autores

Conforme quadro 1, os funcionários participantes da pesquisa, nem concordam e nem discordam em relação a afirmação sobre a preocupação por parte da empresa sobre saúde mental que foi apresentada e em relação a média das respostas sobre a segunda afirmação apresentada voltada para a descrição do ambiente de trabalho, os funcionários apenas discordam da afirmação. Portanto, a percepção em relação a preocupação da empresa acerca da saúde mental foi indiferente, considerando-a em um ponto neutro.

Conforme destaca Sousa e Souza (2020) o equilíbrio entre desempenho e qualidade de vida no trabalho é extremamente importante, portanto, conhecer o nível de satisfação dos funcionários é uma ferramenta que pode proporcionar uma tomada de decisão mais coerente com a realidade de cada uma delas. Além de conhecer o nível, evidenciar as práticas e torná-las claras para os colaboradores de modo que os mesmos possam compreender tais práticas é essencial para este processo.

Após, foi questionado se a empresa em que atuam propõe atividades ou fornece benefícios voltados para a promoção da saúde mental de seus colaboradores, 71,7% responderam que “Não” e 28,3% responderam que “Sim”. O que mostra que, de forma geral, há pouca oferta de atividades de promoção da saúde mental nas organizações localizadas na amostra da pesquisa.

Silva, Santos e Oliveira (2020) destacam que é possível vivenciar a situação da pandemia de forma mais flexível e saudável possível, mas para isso é importante o estabelecimento de rotinas, ter um momento de autoconhecimento e reflexão, pausas ao assistir noticiários que possam causar angústia ou desconforto, e praticar alguma atividade laboral, de relaxamento e lazer, e procurar sempre fortalecer os vínculos, práticas essas que podem ser realizadas inclusive no ambiente de trabalho.

Dessa forma, questionou-se aos participantes que atuam em empresas que não fornecem atividades e benefícios voltados para saúde mental, sobre a possibilidade da empresa ofertar essas atividades, se nesse caso eles acreditam que deveria fornecer, 68,1% responderam que “Deveria fornecer, e teria interesse em participar”, 23,9% respondeu que “Já fornece serviços em prol da saúde mental”, 7,2% responderam “Deveria fornecer, mas não teria interesse em participar” e 0,7% respondeu que “Não deveriam fornecer”. Evidenciando uma boa aceitabilidade e interesse pelas atividades por parte dos colaboradores.

Na terceira seção, foi abordado a percepção dos respondentes acerca de métodos que já são utilizados para a melhora na qualidade de vida e saúde mental. Foi questionado se o respondente já realizou terapia com psicólogo(a), 48,6% responderam “Sim, e obtive uma boa experiência”, 30,4% responderam “Não, mas teria interesse”, 14,5% responderam “Não, e nunca tive interesse” e 6,5% responderam “Sim, mas não obtive uma boa experiência”. Após, foi perguntado se os respondentes já realizaram a meditação guiada, 29,7% responderam “Sim,

e obtive uma boa experiência”, 40,6% responderam “Não, mas teria interesse”, 23,9% responderam “Não, e nunca tive interesse” e 5,8% responderam “Sim, mas não obtive uma boa experiência”. Por fim, foi questionado se os participantes já realizaram yoga, 16,7% responderam “Sim, e obtive uma boa experiência”, 52,9% responderam “Não, mas teria interesse”, 26,8% responderam “Não, e nunca tive interesse” e 3,6% responderam “Sim, mas não obtive uma boa experiência”. Portanto, entende-se que boa parte dos respondentes estão abertos a métodos terapêuticos alternativos, como meditação e yoga, e a métodos terapêuticos tradicionais, como a terapia clínica realizada por um psicólogo(a). Além de indicarem possíveis métodos pelos quais os respondentes possuem interesse em utilizar, indica também que têm interesse em buscar formas de melhorar sua saúde mental.

Por fim, as questões voltadas para métodos terapêuticos padrões e alternativos foram apresentadas aos participantes, com objetivo de verificar se os respondentes teriam interesse em realizar as atividades apresentadas, visto que, Zanon et al.(2020), ao realizar um estudo o qual busca a aplicações e implicações da Psicologia Positiva em tempos de pandemia, concluiu que o uso da meditação *mindfulness*, no momento de isolamento social pode promover bem-estar, autoconhecimento, auto compaixão e criatividade e além desses, o uso da meditação pode ser utilizado como uma forma de manter a saúde mental. Esta seria, portanto, alternativas e opções de atividades a serem ofertadas aos colaboradores não apenas para melhoria da QVT, mas também para promoção da saúde mental.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste estudo foi levantar a percepção de colaboradores de empresas localizada na região do médio paraíba, em relação à qualidade de vida no trabalho e saúde mental em tempos de pandemia. Após a análise dos resultados dos questionários levantados com 138 participantes, conclui-se que a maior parte das empresas em que os colaboradores possuem vínculo empregatício, não possuem benefícios ou ofertam atividades voltadas para a promoção da qualidade de vida e saúde mental no ambiente de trabalho e que, se propusessem ações voltadas para o tema discutido, a maior parte dos respondentes teriam interesse em participar dessas. Constatou-se, através do resultado obtido do questionário aplicado que, do ponto de vista dos trabalhadores, a promoção de ações que demonstrem a preocupação pela saúde mental dos funcionários das empresas da região é mediana, visto que, as respostas foram de 51%, o que, ao interpretar esse resultado, não foi possível inferir que há essa preocupação, pode ser que existam determinadas ações ou eventos, mas não de forma que sejam significativas para os colaboradores.

Além disso, em relação ao resultado da afirmação, “Meu ambiente de trabalho é tranquilo e não me proporciona momentos de estresse”, têm-se a percepção de que não é ideal o ambiente de trabalho em que os respondentes se encontram para a saúde mental e qualidade de vida, visto que, a média de respostas indicam maior discordância dessa afirmação.

Em relação às questões que apresentam métodos que auxiliam na saúde mental, proposto ao fim do questionário, a reação dos respondentes foi positiva, visto que, parte dos participantes já realizaram algum dos métodos e possuem uma boa experiência e uma outra porcentagem considerável que apesar de não possuírem experiência com os métodos apresentados, no entanto, têm interesse em realizá-los. Esses resultados podem ser utilizados por empregadores, ao buscarem estratégias para a promoção da QVT e saúde mental em suas organizações.

Quanto às limitações deste estudo, pode-se destacar as características da amostra, portanto esses resultados não podem ser generalizados. Outra limitação foi a não identificação das organizações ou setores, que poderia permitir inferir se há diferença entre os setores

analisados. Como estudos futuros, sugere-se a aplicação desta pesquisa na mesma região, buscando atingir um público maior de entrevistados, algum novo empreendimento, visto que a região estudada é uma região conhecida por investimentos multinacionais, e para verificar se o tempo pode interferir em relação ao contentamento nas questões relacionadas à QVT e saúde mental. Além da aplicação da percepção por parte das empresas e o estudo de caso em uma empresa para analisar as variáveis que influenciam a QVT e a saúde mental em tempos de pandemia.

Por fim, investimentos na qualidade de vida no trabalho e na saúde mental de colaboradores são fundamentais para o crescimento e a prosperidade de uma organização. É essencial que as necessidades dos trabalhadores sejam conhecidas pelos os cargos de gestão de uma empresa, visto que essas podem afetar em decisões estratégicas da organização. Sendo assim, é de extrema importância a criação de projetos que promovam a qualidade de vida no trabalho, com o objetivo de evitar e solucionar problemas que são gerados por conta do tema, como a falta de valorização, motivação, e até mesmo produtividade, onde a falta desse podem afetar qualidade e o financeiro da organização. Espera-se ter levantado a discussão dessa temática principalmente diante do atual contexto que estamos vivenciando.

6. REFERÊNCIAS

- ALVES, C. R. A.; CORREIA, A. M. M.; SILVA, A. M.** Qualidade de vida no trabalho (QVT): um estudo em uma instituição federal de ensino superior. *Revista Gestão Universitária na América Latina*, v.12, n.1, janeiro de 2019.
- AMARANTE, PAULO.** Saúde mental e atenção psicossocial. Rio de Janeiro: Fiocruz; 2007.
- BROOKS, SAMANTHA K.; et al.** The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. *Lancet* 2020; 395: 912–20
- DOUGLAS, P. K., DOUGLAS, D. B., & DOUGLAS, K. M.** Preparing for pandemic influenza and its aftermath: mental health issues considered. *International Journal of Emergency Mental Health*, 11(3), 137-144. R. 2009.
- EL-AOUAR, W. A.; VASCONCELOS, C. R. M.; NETO, A. R. V.** Quality of working life and music in the manufacturing workplace. *O&S - Salvador*, v. 23, n. 79, p. 656-674, Out./Dez. 2016
- FERNANDES, EDA CONTE.** Qualidade de Vida no Trabalho: Como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1996, 3. ed.
- FLECK, M.P.A. et al.** Desenvolvimento da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da OMS (WHOQOL-100) 1999.
- GIL, ANTONIO CARLOS.** Métodos e técnicas de pesquisa social / Antônio Carlos Gil. - 7. ed. - São Paulo: Atlas, 2019.
- IBGE.** Panorama: Rio de Janeiro. Disponível em: < <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/rj/panorama>>. Acesso em 24 jun. 2021.
- LEDNICKY; J. A.; et al.** Viable SARS-CoV-2 in the air of a hospital room with COVID-19 patients. *International Journal of Infectious Diseases*. 2020.
- MASUMOTO L. K.; FAIMAN C. J. S.** Saúde mental e trabalho: um levantamento da literatura nacional nas bases de dados em Psicologia da Biblioteca Virtual de Saúde (BVS). *Saúde, Ética & Justiça*. 2014;19(1);1-11.
- MINISTÉRIO DA SAÚDE DO BRASIL.** Ministério da Saúde divulga resultados preliminares de pesquisa sobre saúde mental na pandemia. 2020. Disponível em: <<https://antigo.saude.gov.br/noticias/agencia-saude/47527-ministerio-da-saude-divulga-resultados-preliminares-de-pesquisa-sobre-saude-mental-na-pandemia>>
- MINISTÉRIO DA SAÚDE DO BRASIL.** Ministério da Saúde investe em ações de saúde mental durante a pandemia. 2020. Disponível em: < <https://aps.saude.gov.br/noticia/10076>>
- MINISTÉRIO DA SAÚDE DO BRASIL.** O que é a Covid-19? 2021. Disponível em: <<https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus/o-que-e-o-coronavirus>>

NETO, A. J. S.; ALVES, J; ARAÚJO, N. N. da S. GARCIA, N. C.; OLIVEIRA, W. A. C.; MANTOVANI, D. D. A importância da qualidade de vida no trabalho e sua influência na organização: um estudo de caso em uma micro empresa de calçados. Fórum de Administração, v. 3, n. 1, 2011.

NORONHA; et al. Pandemia por COVID-19 no Brasil: análise da demanda e da oferta de leitos hospitalares e equipamentos de ventilação assistida segundo diferentes cenários. Cad. Saúde Pública 2020; 36(6):e00115320

OLIVEIRA, MARCELO MANARELLI DE; ANDRADE RONNIE JOSHE FIGUEIREDO DE. Qualidade de vida no trabalho: a importância de uma pesquisa de satisfação dos funcionários bem elaborada. VII Congresso Nacional de Excelência em Gestão. 2011.

ONOCKO-CAMPOS, ROSANA TERESA. Saúde mental no Brasil: avanços, retrocessos e desafios. Espaço temático: saúde mental no brasil: avanços e retrocessos. Cad. Saúde Pública 2019; 35(11):e00156119

PARK, SEON-CHEOL; PARK YONG CHON. Mental health care measures in response to the 2019 novel coronavirus outbreak in Korea. Psychiatry Investig. v.17(2); 2020; 85–86.

RIBEIRO, LARISSA ALVES; SANTANA, LÍDIA CHAGAS de. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. Revista de Iniciação Científica – RIC Cairu. Jun. 2015, Vol 02, nº 02, p. 75-96 , ISSN 2258-1166

RODRIGUES, MARCUS VINÍCIUS CARVALHO. Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

SAMPAIO, JADER DOS REIS. Qualidade de Vida no Trabalho e Psicologia Social. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004, 2. ed.

SATO, LENY; BERNARDO, MÁRCIA HESPANHOL. Saúde mental e trabalho: os problemas que persistem. Ciência e saúde coletiva, 10(4):869-878, 2005.

SILVA, J. R. da; BRASIL, C. C. P.; FILHO, J. E. V.; BRASIL, B. P.; PAIVA, L. B., OLIVEIRA, V. F.; SANTOS, F. W. R. Aplicativo de apoio à doação de sangue: contribuições de especialistas sobre a funcionalidade da ferramenta. Ciência & Saúde Coletiva, Volume: 26, Número: 2, 2021.

SILVA, MARCO AURÉLIO DIAS; MARCHI, RICARDO. Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho. São Paulo: Best Seller, 1997.

SILVA H. G. N, SANTOS L. E. S, OLIVEIRA A. K. S. Efeitos da pandemia no novo Coronavírus na saúde mental de indivíduos e coletividades. Journal Nursing and Health. 2020;10(n.esp.):e20104007

SOUSA, AR; et al. COVID-19 pandemic decrease men’s mental health: background and consequence analysis. Jornal Brasileiro de Psicologia. 2021.

SOUSA, JOICIANE RODRIGUES DE; SOUZA, DAYANE DA SILVA RODRIGUES DE. Ações de qualidade de vida no trabalho uma avaliação sob a percepção dos funcionários de um shopping center. Revista Interface, V.17 Nº 12, 2020.

STEVENSON; et al. Pandemic influenza planning: addressing the needs of children. American Journal of Public Health, 2009, Vol 99, No. S2.

UNITED NATIONS. Coronavirus Outbreak (COVID - 19): WHO Update (11 March 2020). Youtube, 11 de março de 2020. Disponível em: < <https://www.youtube.com/watch?v=Btlzrw19Lcw> >

WHO. Coronavirus disease 2019 (COVID-19): situation report – 78. 2019. Disponível em: <http://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200407-sitrep-78-covid-19.pdf?sfvrsn=bc43e1b_2> Acesso em

WHO. Mental Health: Action Plan 2013 - 2020. 2013. Disponível em: <<https://www.who.int/publications/i/item/9789241506021>>. Acesso em 24 jun. 2021.

WHO. Tracking SARS-CoV-2 variants. 2021. Disponível em: <<https://www.who.int/en/activities/tracking-SARS-CoV-2-variants/>> Acesso em jun. 2021

WHO. Risk reduction and emergency preparedness: World Health Organization six-year strategy for the health sector and community capacity development. 2007. Disponível em: <http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43736/9789241595_896_eng.pdf?sequence=1&isAllwed=y>

WHO. WHO Coronavirus (COVID-19) Dashboard. 2021. Disponível em: <<https://covid19.who.int/region/amro/country/br>>

ZANON, C., DELLAZZANA-ZANON, L. L., WECHSLER, S. M., FABRETTI, R. R., & ROCHA, K. N. COVID-19: implicações e aplicações da Psicologia Positiva em tempos de pandemia. Estudos de Psicologia (Campinas), 37, e200072 (2020).

ANEXO I

QUESTIONÁRIO APLICADO PARA COLETA DE DADOS

Assinale com um X a alternativa que melhor responde à sua realidade.

1. Qual seu gênero?

Feminino Masculino Prefiro não dizer

2. Qual sua faixa etária?

18 a 24 anos 25 a 29 anos 30 a 39 anos 40 a 49 anos 50 a 59 anos
 60 anos ou mais

3. Qual cidade você reside?

Resende Volta Redonda Itatiaia Porto Real Barra Mansa
 Outros: _____

4. Qual é o seu nível de escolaridade?

Ensino Médio Incompleto Ensino Médio Completo Ensino Superior Incompleto
 Ensino Superior Completo Mestrado Doutorado

5. Você trabalha (possui vínculo empregatício com alguma organização)?

Sim Não

6. Qual cidade você trabalha?

Resende Volta Redonda Itatiaia Porto Real Barra Mansa
 Outros: _____

7. Você busca cuidar de sua saúde mental?

Sim Não

8. Em relação as afirmativas a seguir acerca do seu ambiente de trabalho, assinale qual o seu grau de concordância de 1 a 5 (considerando 1 como discordo totalmente e 5 como concordo totalmente)

"A empresa na qual eu trabalho se preocupa com a saúde mental de seus colaboradores"

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 Concordo Totalmente

"Meu ambiente de trabalho é tranquilo e não me proporciona momentos de estresse"

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 Concordo Totalmente

9. A organização em que você trabalha, propõe atividades ou fornece benefícios voltados para a promoção da saúde mental de seus colaboradores?

Sim Não

10. Caso sua empresa não forneça serviços em prol da saúde mental dos funcionários, você acredita que ela deveria fornecer?

- Já fornece serviços para a promoção da saúde mental.
- Deveria fornecer, e teria interesse em participar.
- Deveria fornecer, mas não teria interesse em participar.
- Não deveria fornecer.

11. Você já realizou terapia com um psicólogo(a)?

- Sim, e obtive uma boa experiência
- Sim, mas não obtive uma boa experiência
- Não, mas teria interesse
- Não, e nunca tive interesse

12. Você já realizou meditação guiada?

- Sim, e obtive uma boa experiência
- Sim, mas não obtive uma boa experiência
- Não, mas teria interesse
- Não, e nunca tive interesse

13. Você já realizou yoga?

- Sim, e obtive uma boa experiência
- Sim, mas não obtive uma boa experiência
- Não, mas teria interesse
- Não, e nunca tive interesse