



**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA
CAMPUS JOÃO PESSOA
DIRETORIA DE ENSINO SUPERIOR
UNIDADE ACADÊMICA DE GESTÃO E NEGÓCIOS
CURSO SUPERIOR DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

ELIENIR FIDELIS GOMES

QUALIDADE DE VIDA E SAÚDE MENTAL: a relação entre
satisfação e sintomas apresentados pelos trabalhadores durante a
pandemia da COVID-19

**João Pessoa
2022**

ELIENIR FIDELIS GOMES

QUALIDADE DE VIDA E SAÚDE MENTAL: a relação entre satisfação e sintomas apresentados pelos trabalhadores durante a pandemia da COVID-19



TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO apresentado ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), curso Superior de Bacharelado em Administração, como requisito institucional para a obtenção do Grau de Bacharel(a) em **ADMINISTRAÇÃO**.

Orientador(a): Dra. Maria Luiza da Costa Santos

JOÃO PESSOA
2022

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Biblioteca Nilo Peçanha do IFPB, *campus* João Pessoa.

G633q

Gomes, Elienir Fidelis.

Qualidade de vida e saúde mental : a relação entre satisfação e sintomas apresentados pelos trabalhadores durante a pandemia da Covid-19 / Elienir Fidelis Gomes. – 2022.

66 f. : il.

TCC (Graduação – Bacharelado em Administração) – Instituto Federal de Educação da Paraíba / Diretoria de Ensino Superior / Unidade Acadêmica de Gestão e Negócios, 2022.

Orientação : Prof^a. D.ra Maria Luiza da Costa Santos.

1. Qualidade de vida no trabalho. 2. Pandemia da covid-19
3. Saúde mental. 4. Transtornos mentais. 5. Síndrome de *Bournout*. I. Título.

CDU 331.101.1(043)

Lucrecia Camilo de Lima
Bibliotecária - CRB 15/132



INSTITUTO FEDERAL
Paraíba

CAMPUS JOÃO PESSOA
SECRETARIA ACADEMICA - CAMPUS JOAO PESSOA

PARECER 33/2022 - SAC/DDE/DG/JP/REITORIA/IFPB

Em 1 de julho de 2022.

FOLHA DE APROVAÇÃO

ELIENIR FIDELIS GOMES

Matrícula: 20171460062

QUALIDADE DE VIDA E SAÚDE MENTAL: a relação entre satisfação e sintomas apresentados pelos trabalhadores durante a pandemia da COVID-19

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO apresentado em **29 de junho de 2022**

no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), Curso Superior de Bacharelado em Administração, como requisito institucional para a obtenção do Grau de Bacharel(a) em **ADMINISTRAÇÃO**.

Resultado: APROVADO

João Pessoa, 01/07/2022.

BANCA EXAMINADORA:

(assinaturas eletrônicas via SUAP)

Maria Luiza da Costa Santos (IFPB)

Orientador(a)

Rosângela Madruga (IFPB)

Examinador(a) interno(a)

Rachel Costa Ramalho Vasconcelos (IFPB)

Examinador(a) interno(a)

Documento assinado eletronicamente por:

- Maria Luiza da Costa Santos, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 01/07/2022 22:03:01.
- Rachel Costa Ramalho Vasconcelos, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 05/07/2022 12:42:37.
- Rosangela Madruga, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 05/07/2022 22:08:43.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 01/07/2022. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 310870

Código de Autenticação: b221d155c8



NOSSA MISSÃO: Ofertar a educação profissional, tecnológica e humanística em todos os seus níveis e modalidades por meio do Ensino, da Pesquisa e da Extensão, na perspectiva de contribuir na formação de cidadãos para atuarem no mundo do trabalho e na construção de uma sociedade inclusiva, justa, sustentável e democrática.

VALORES E PRINCÍPIOS: Ética, Desenvolvimento Humano, Inovação, Qualidade e Excelência, Transparência, Respeito, Compromisso Social e Ambiental.

As minhas irmãs.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus pelas oportunidades que a mim foi concedida, a determinação para prosseguir na caminhada e sempre está comigo. A minha mãe, Eliezir, pelo amor, carinho e dedicação, contribuindo para que os meus sonhos se realizem.

As minhas irmãs, Renata e Cléria, agradeço pelo apoio ao longo da minha trajetória, pelas palavras motivacionais e a compreensão nos momentos que estive ausente.

Agradeço a todos os professores, que contribuíram para o meu conhecimento, em especial, a minha orientadora Maria Luiza, uma professora maravilhosa, que me inspirou a seguir a carreira de Gestão de Pessoas.

RESUMO

Além das repercussões biológicas que ocorreram mundialmente, a pandemia da COVID-19 também impactou na saúde mental das pessoas. As incertezas de uma nova realidade, mais o distanciamento social e o medo das repercussões que a doença pode trazer, são fatores podem estimular os transtornos psicológicos e influenciar na qualidade de vida das pessoas. O presente estudo teve como objetivo analisar a relação entre qualidade de vida no trabalho e saúde mental, considerando o nível de satisfação e sintomas apresentados pelos trabalhadores de uma Indústria em João Pessoa, durante a pandemia da Covid-19. O estudo é caracterizado como uma pesquisa descritiva, com abordagem bibliográfica, utilizando o método técnico de estudo de caso, com abordagem quantitativa, como também qualitativa. A pesquisa foi realizada em uma indústria localizada na cidade de João Pessoa-PB, nesta empresa trabalham mais 180 funcionários, utilizando para este estudo uma amostra de 20% da população, os dados foram obtidos através do questionário, aplicado na ferramenta do *Google Forms*. Os resultados mostraram que a pandemia da COVID-19 alterou o padrão de comportamento das pessoas, intensificaram o desgaste físico e, principalmente, o emocional das pessoas — o medo de perder os amigos e familiares, as implicações financeiras e a ausência do contato físico pode vir a impactar consideravelmente na saúde mental das pessoas.

Palavras-chave: Pandemia. COVID-19. Saúde Mental. Qualidade de Vida.

ABSTRACT

In addition to the biological repercussions that have occurred worldwide, the COVID-19 pandemic has also impacted people's mental health. The uncertainties of a new reality, plus social distancing and fear of the repercussions that the disease can bring, are factors that can stimulate psychological disorders and influence people's quality of life. The present study aimed to analyze the relationship between quality of life at work and mental health, considering the level of satisfaction and symptoms presented by workers at an Industry in João Pessoa, during the Covid-19 pandemic. The study is characterized as a descriptive research, with a bibliographic approach, using the technical method of case study, with a quantitative as well as a qualitative approach. The research was carried out in an industry located in the city of João Pessoa-PB, in this company more than 180 employees work, using for this study a sample of 20% of the population, the data were obtained through the questionnaire, applied in the Google Forms tool. The results showed that the COVID-19 pandemic changed people's behavior pattern, intensified the physical and, especially, the emotional wear of people - the fear of losing friends and family, the financial implications and the absence of physical contact can had a considerable impact on people's mental health.

Keywords: Pandemic. COVID-19. Mental health. Quality of life.

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1: Modelo QVT de Walton	23
QUADRO 2: Ações e Programas de QVT e seus aspectos.....	26
QUADRO 3: Sintomas da Síndrome de Burnout	31
QUADRO 4: Nível de satisfação sobre os benefícios	39
QUADRO 5: Sintomas apresentados pelos colaboradores	50

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1: Faixa etária dos funcionários	35
GRÁFICO 2: Estado Civil	36
GRÁFICO 3: Tempo de trabalho na organização	36
GRÁFICO 4: Formação dos trabalhadores	37
GRÁFICO 5: Satisfação sobre o salário	38
GRÁFICO 6: Satisfação com a jornada de trabalho.....	40
GRÁFICO 7: Satisfação ao uso das tecnologias.....	41
GRÁFICO 8: Satisfação com a autonomia no trabalho.....	42
GRÁFICO 9: Satisfação pelo trabalho realizado	43
GRÁFICO 10: Satisfação com a Responsabilidade Conferida.....	44
GRÁFICO 11: Satisfação com a oportunidade de crescimento profissional	45
GRÁFICO 12: Satisfação com os Treinamentos.....	45
GRÁFICO 13: Satisfação com o Comprometimento das Equipes	46
GRÁFICO 14: Satisfação com as Ideias e Iniciativas	47
GRÁFICO 15: Satisfação no Cumprimento das Leis Trabalhistas	48
GRÁFICO 16: Satisfação com a influência do trabalho na rotina.....	48
GRÁFICO 17: Satisfação sobre o trabalho realizado	50
GRÁFICO 18: Realização de ações em prol da saúde mental	52

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

QVT:	Qualidade de Vida no Trabalho
CEFET-PB:	Centro Federal de Educação Tecnológica da Paraíba
IFPB:	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba
MEC:	Ministério da Educação
PNAES:	Programa Nacional de Assistência Estudantil

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
1.1 OBJETIVOS	16
1.1.1 Objetivo Geral	16
1.1.2 Objetivos Específicos	16
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	17
2.1 CONTEXTO DA PANDEMIA DA COVID-19	17
2.2 GESTÃO DE PESSOAS NO SÉCULO XXI.....	19
2.2.1 Gerenciando Pessoas em situação de Crise	20
2.3 COMPREENDENDO QUALIDADE DE VIDA E SUA RELAÇÃO COM O TRABALHO.....	21
2.3.1 Qualidade de Vida no Trabalho.....	22
2.3.2 Políticas de Qualidade de Vida No Ambiente De Trabalho	25
2.4 TRANSTORNOS MENTAIS E O TRABALHO	27
2.4.1 Estresse e Síndrome de Burnout.....	29
3 METODOLOGIA DA PESQUISA	32
3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA	32
3.2 UNIVERSO, AMOSTRAGEM E AMOSTRA.....	33
3.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	33
3.4 PERSPECTIVA DE ANÁLISE DE DADOS.....	34
4 ANÁLISE DE DADOS	35
4.1 CARACTERÍSTICAS BIOGRÁFICAS DOS PESQUISADOS	35
4.2 SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES QUANTO A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	38
4.2.1 Salários e benefícios	38
4.2.2 Condição de trabalho	40
4.2.3 Capacidades no ambiente de trabalho.....	42
4.2.4 Oportunidades no trabalho	45
4.2.5 Integração Social	46
4.2.6 A respeito das leis	47
4.2.7 Influência do trabalho na vida do colaborador	48
4.2.8 Importância do trabalho	49
4.3 SINTOMAS APRESENTADOS PELOS COLABORADORES NA PANDEMIA DA COVID-19	50
4.4 AÇÕES PARA PROMOVER A SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES.....	52
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	53
REFERÊNCIAS	56

1 INTRODUÇÃO

Sabe-se que, em dezembro de 2019, a Organização Mundial da Saúde (OMS) foi informada sobre um surto de pneumonia que estava acontecendo na cidade de Wuhan, na China, revelando assim, uma nova variante do Coronavírus. A doença atingiu diversas pessoas com diferentes tipos de características físicas, entretanto o grupo dos idosos foram os principais atingidos (OPAS, 2020). Devido ao alto índice de contágio, rapidamente tornou-se um caso de emergência de saúde pública e de relevância mundial.

No Brasil, foi registrado o primeiro caso de contaminação pela doença no final de fevereiro de 2020 (BRASIL, 2020). Sendo assim, o país tem em sua totalidade mais de 29.075.165 de pessoas infectadas e 660.002 obtidos acumulados pela COVID-19, registrados desde o início da pandemia (BRASIL, 2022).

Diante do aumento das taxas de contaminação e em decorrência da facilidade de propagação do vírus perante a população, os governos compreenderam a necessidade de adotar medidas de prevenção, como um mecanismo para controlar a pandemia. Dentre tais medidas, estão o isolamento social, a quarentena, a utilização das máscaras em público, a limpeza das mãos (sempre que possível) e o uso do álcool em gel (BRASIL, 2021). Atualmente, com a introdução das vacinas no mercado, esta medida vem a tornar-se uma importante aliada ao combate do vírus.

Como já citado, o isolamento social e a quarentena foram uma das principais medidas para proteção e controle na redução da infecção do vírus, tais ações afetaram a economia, a política, a sociedade, a educação, a saúde física e, sobretudo, a psicológica. A adoção dessas medidas provocou o fechamento temporário de várias empresas, comércio e escolas/faculdades, além de transformar significativamente a maneira como as pessoas se relacionam.

Além dos fatores biológicos, a pandemia da COVID-19 impactou consideravelmente na saúde mental das pessoas. O medo de ser infectado pelo vírus, o medo de transmitir a doença para outras pessoas, o isolamento social, a quarentena, a carência de informações confiáveis, a angústia de um possível falecimento de um familiar ou amigos próximos e as questões financeiras são os

principais aspectos estressantes ao decorrer da pandemia da (BROOKS *et al.*, 2020). Esses fatores têm tendência a estimular os sintomas de ansiedade, depressão, ataques de pânico e transtorno mental, em especial, nas pessoas com transtornos mentais pré-existentes, na qual podem ter o histórico clínico ainda mais agravado (QIU *et al.*, 2020; SILVA *et al.*, 2020).

Levando em consideração o cenário atual, os trabalhadores foram obrigados a se adaptar com as mudanças sociais e com a nova rotina. Em vista disso, um novo formato de trabalho foi empregado, para as empresas consideradas prestadoras de serviços não essenciais, foi adotado o *Home Office*. Por vezes, sem o treinamento adequado — conciliando o trabalho, com as atividades domésticas e a criação dos filhos — causando ainda mais estresse (MENDES; HASTENREITER; TELLECHEA, 2020).

Para as empresas que necessitavam continuar em funcionamento, as organizações e funcionários foram instruídos a mudarem as políticas internas, se ajustar com as novas regras sanitárias e mudar os procedimentos e práticas de trabalho, para a proteção e cuidado na transmissão da COVID-19 (SILVA; MEDEIROS; MARREIRO, 2021).

Nessa perspectiva, as organizações juntamente com a atuação do setor de Gestão de Pessoas, necessitam intensificar as práticas referentes as ações de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), com a finalidade de assegurar o bom desempenho do colaborador em suas atividades, como também, garantir que suas ações possam impactar positivamente na vida particular do funcionário. Haja vista que, a aplicação de ações de QVT possibilita retornos positivos para a organização, como o aumento da produtividade e a redução do absentismo e a rotatividade (MENDES; HASTENREITER; TELLECHEA, 2020).

Portanto, diante dessa circunstância pandêmica, as mudanças sociais e a adaptação da nova rotina, levanta-se o seguinte questionamento: **De qual forma a pandemia da COVID-19 impactou na qualidade de vida e saúde mental dos trabalhadores de uma indústria de João pessoa?**

Diante desse cenário, com as mudanças sociais, a nova forma de trabalhar e até mesmo de viver, é fundamental que as organizações compreendam as necessidades emocionais que os colaboradores estão vivenciando neste momento.

Dessa maneira, justifica-se a relevância desse estudo para a área de Administração, tendo em vista, ser uma temática pouco abordada nos meios

acadêmicos e veículos de comunicação. A pesquisa também contribui para as organizações desenvolverem estratégias que propicie o equilíbrio psicológico do colaborador no ambiente de trabalho e na sua vida particular.

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo Geral

Analisar a relação entre qualidade de vida no trabalho e saúde mental, considerando o nível de satisfação e sintomas apresentados pelos trabalhadores de uma Indústria em João Pessoa, durante a pandemia da Covid-19.

1.1.2 Objetivos Específicos

- Descrever as características biográficas dos trabalhadores pesquisados;
- Verificar a satisfação dos colaboradores quanto à Qualidade de Vida no Trabalho, tomando como base os fatores previstos no Modelo de Walton (1996);
- Identificar os sintomas apresentados pelos trabalhadores durante o período da pandemia;
- Levantar as ações ofertadas pela empresa para promover e garantir a saúde mental dos trabalhadores.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 CONTEXTO DA PANDEMIA DA COVID-19

No final do ano de 2019, a Organização Mundial da Saúde (OMS) foi informada sobre uma nova variante de um vírus que provoca sintomas de pneumonia na cidade de Wuhan, na República Popular da China. Essa nova variante do vírus ainda não tinha sido encontrada no organismo dos seres humanos. Em pouco tempo, a COVID-19 já era considerada a segunda causa de resfriados pelo mundo (OPAS, 2020). Em fevereiro de 2020, a OMS divulgou o nome do vírus, sendo classificado como: Coronavírus 2 da Síndrome Respiratória Aguda Grave ou simplesmente SARS-CoV-2, causador da doença do Coronavírus 2019 - COVID-19 (SENHORAS, 2021; OMS, 2020).

Logo, a população ficou em estado de alerta e pânico, em virtude da facilidade de propagação do vírus e com o aumento da quantidade de óbitos causados pela doença. Cidades ficaram em situação de emergência, as atividades e empresas foram suspensas, as taxas de desemprego aumentaram e a sociedade teve que se adaptar a diversas mudanças (SENHORAS, 2021).

Ainda em 2020, no ápice da transmissão do vírus, já tinham sido detectados casos nos países da Tailândia, Japão e Coreia, sendo estes países próximos à China. Com a proporção das altas taxas de contaminação e com a facilidade da transmissão, os governantes e autoridades constataram que se tratava de um surto descontrolado, tomando a decisão de fechar as fronteiras para outros países e cidades, estabelecendo quarentena e distanciamento social para evitar ainda mais a propagação (MELO *et al.*, 2020). Essa tomada de decisão, apesar de necessária, trouxe impactos negativos na economia, como por exemplo, a proibição da circulação dos turistas pelos países, haja vista que o turismo é um grande gerador de empregos.

Os casos de contágio de COVID-19 demoraram um pouco para chegar à América Latina, o primeiro caso confirmado ocorreu no Brasil, em 25 de fevereiro de 2020, tornando-se o primeiro caso na América do Sul (BRASIL, 2020). O país teve um dos maiores índices de casos de contaminações e óbitos do continente, eventualmente essas altas estatísticas ocorreram inicialmente pela falta de equipamentos de testes e desconhecimento quanto ao vírus (DONG E, *et al.*, 2020).

Os sintomas da COVID-19 são parecidos com um resfriado simples ou até mesmo com sinais de pneumonia, dentre os sintomas do vírus, estão: tosse, febre, dor de cabeça, dor na garganta, coriza, náuseas, vômito, diarreia, perda de olfato e paladar, cansaço, entre outros. Os sinais podem alternar para cada indivíduo, como pode acontecer de uma pessoa sentir todos os sinais, como também não sentir nenhum indício — essas são conhecidas como assintomáticas (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2020).

Nestas circunstâncias, a vida dos trabalhadores se tornou uma preocupação de saúde pública, visto os riscos que estão enfrentando frente à doença que está assolando o mundo (ALMEIDA, 2020). Conforme a pandemia ganhava mais força, tornou-se ainda mais preocupante a situação laboral dos indivíduos, devido à facilidade do contágio e os riscos que os profissionais correm durante a jornada. Pois muitos trabalhadores desenvolvem atividades que envolvem contato diretamente com o público (SILVA *et al.*, 2020).

Uma das medidas de prevenção da COVID-19 em prol da saúde do trabalhador, que os governantes aprovaram, foi o distanciamento social, que se fundamenta no afastamento entre o grupo de pessoas que convivem fora do lar. Dessa maneira, evitando contato físico com as pessoas, em prol da proteção da saúde da população.

Essas ações podem provocar impactos negativos na saúde mental, visto que o afastamento do convívio social, como a família, amigos próximos e colegas de trabalho pode causar estresse, medos, angústias e incertezas quanto ao tempo que ficarão sem encontrar seus entes queridos. Despertando o aumento da depressão, ansiedade, como também, pensamentos suicidas (SILVA *et al.*, 2020).

Levando em consideração a crise social que a pandemia se tornou durante esse período, o coronavírus desestabilizou o sistema de saúde dos países ao redor do mundo, e a assistência na saúde mental e psicológica, se tornou um fator fundamental, tanto como à saúde básica. (FARO *et al.*, 2020).

Os profissionais da saúde, nos momentos de maiores índices da doença, possuíam cargas de trabalho exaustivas e as jornadas praticamente intermináveis, encontravam-se esgotados para realizar quaisquer tarefas, quer fosse ela a mais simples possível.

Grupos e famílias com sentimento de insegurança, com medo de ser contaminados ou infectar seus entes, e no momento em que acontece, não há a

possibilidade de serem acompanhados na internação hospitalar ou até mesmo de realizar uma cerimônia fúnebre, em casos que haja um óbito. Em suma, todos ao redor, a partir dos médicos, pacientes e pessoas próximas sentem medo, solidão de serem infectados pelo vírus e perderem as pessoas que amam.

Logo, a saúde emocional de todos neste momento se encontra em vulnerabilidade, sendo capaz de estimular transtornos mentais ou doenças físicas. Sobretudo, nos profissionais da área da saúde, uma vez que estes são os que lidam diretamente com a doença, estando expostos diariamente ao risco do contágio (ORNELL *et al.*, 2020).

Segundo Fato *et al.* (2020), as pessoas que vivenciaram os traumas, diretamente ou indiretamente, necessitam de cuidados médicos no que diz respeito à saúde mental, sendo necessário implantar políticas públicas, tanto para prevenir quanto para restaurar (ORNELL *et al.*, 2020).

2.2 GESTÃO DE PESSOAS NO SÉCULO XXI

As organizações têm presenciado as mudanças nos meios econômicos, sociais, tecnológicos, culturais e políticos no mercado e observado a necessidade de se adaptar a essas mudanças para permanecer no mercado, desenvolvendo vantagens competitivas, empenhando-se para melhorar seus produtos/serviços. Neste mesmo sentido, a área de Gestão de Pessoas está acompanhando as mudanças do mercado externo e suas necessidades, já que este departamento une as pessoas da organização e estabelece as normas e diretrizes adequadas de acordo com o negócio da empresa (PACHECO, 2009).

Gil (2007) afirma que no final do século XX, as organizações passaram por diversos desafios, tanto no ambiente externo como no ambiente interno, a globalização da economia, o desenvolvimento das comunicações e das tecnologias. Na década de 1990, ocorreu uma maior atenção no que se refere aos níveis hierárquicos da área de Recursos Humanos e seu desenvolvimento nas organizações. Dessa forma, é possível perceber a evolução e as transformações durante os anos que ocorreram e impactaram a área da Administração de Recursos Humanos, em que, as dificuldades diárias enfrentadas, ganham novas atualizações estratégicas e reestruturação organizacional.

A área de Gestão de Pessoas ao longo dos anos conquistou um novo papel dentro das organizações. Este novo modelo propiciou um desempenho melhor entre os colaboradores, passando a ser relacionado ao bem-estar do profissional, havendo humanização entre as relações de trabalho. Outro ponto a ser mencionado, é o reconhecimento do trabalho entre a equipe, no qual as empresas buscam profissionais com conhecimento na área de psicologia (ARAÚJO, 2006).

Além dos requisitos básicos que uma empresa busca em um profissional da área de Gestão de Pessoas, no que diz respeito ao conhecimento e habilidades, eles também necessitam estar em constante aprendizado, tornando de suma importância para embasar as práticas do setor diariamente, como também acompanhar a evolução tecnológica para alinhar com os processos da área (CHIAVENATO, 2010).

Por fim, em um mundo de contínuas mudanças, a área de gestão de pessoas está atuando de maneira estratégica, competitiva e sustentável (FREITAS, 2012). Com foco nos objetivos da organização, o profissional de RH deve estar coordenando as mudanças, desenvolvendo projetos que enriquecem os colaboradores e, conseqüentemente, a organização em si (CHIAVENATO, 2014). Com uma equipe bem estabelecida atuando com o objetivo na melhoria dos processos, alinhando as metas, para o alcance dos resultados esperados pelas organizações (MONTEIRO *et al.*, 2015).

2.2.1 Gerenciando Pessoas em situação de Crise

De acordo com Vardarher (2016), a crise é um acontecimento que interrompe moderadamente ou integralmente para as pessoas, os bens, as ferramentas ou o meio ambiente, e que tem a capacidade de danificar desfavoravelmente a qualidade e a importância da organização, decepcionando as atenções direcionadas. No cenário atual e suas tecnologias, que facilita a rápida transmissão dos efeitos dos eventos emergenciais de grande escala, sendo considerada de “crises transfronteiras” (BOIN, 2018).

Conforme Boin (2018), as empresas buscam estar preparadas para vivenciar situações de crise, entretanto, quando enfrentam a realidade de uma crise, percebem que estão despreparadas, visto que os problemas enfrentados são maiores do que os imaginados anteriormente. Essa realidade pode ser

constatada quando os países passam por um período de pandemia, como um exemplo.

No processo de crise é fundamental o fortalecimento da comunicação entre os líderes e os colaboradores, para que as inseguranças sejam vencidas, como também as organizações precisam abrir os caminhos para ouvir os seus subordinados e oferecer ações que propicie o sentimento de segurança em meio a situações em crise (KIM; LIM, 2020).

O investimento no capital humano na empresa é desenvolvido através do nível de relação em que os elementos envolvidos em uma crise, tendo como exemplo, os colaboradores que pode ser um instrumento estratégico com capacidade de impactar a importância de uma empresa no mercado (ALBUQUERQUE *et al.*, 2020).

Em meio a uma crise, o setor de Recursos Humanos desempenha a função de ampla importância na construção de organizações mais eficientes, sendo fundamental para o sucesso da empresa, conseqüentemente, passando por vários desafios, para auxiliar no crescimento e sobrevivência no mercado (ROCHA, 2016). Tratando-se de crises, o setor de RH é um dos principais líderes dentro da empresa, em virtude da capacidade de influenciar e harmonizar o relacionamento entre os colaboradores e a liderança (OUTEIRO, 2009).

Clemen (2005) considera que em uma crise, a comunicação interna é um aspecto estratégico em conjunto com outras ferramentas de gestão que cooperam para a harmonia, o desenvolvimento e motivação. Para que a área de Recursos Humanos possa realizar suas atividades com mais eficiência, necessitará fazer uso de programas dos subsistemas da área que colaboraram no processo do planejamento estratégico da empresa (ROCHA, 2016). Sendo assim, uma prática que tem sido aplicada de forma efetiva nas organizações, visando à busca de respostas por melhores resultados, está relacionada com a Qualidade de Vida no Trabalho, estratégia que será abordada no próximo tópico.

2.3 COMPREENDENDO QUALIDADE DE VIDA E SUA RELAÇÃO COM O TRABALHO

A priori, a qualidade de vida era relacionada à melhoria do estilo de vida, sendo associada aos bens materiais que as pessoas e/ou famílias detinham. Posteriormente, a qualidade de vida passou a ser vista, como a percepção de

bem-estar dos indivíduos, nos relacionamentos interpessoais, no nível de educação, saúde e lazer, ou seja, tendo como base as perspectivas física, psicológica e socioeconômica (SEIDL; ZANNON, 2004). Por fim, pode-se compreender que existem várias definições do que diz respeito à qualidade de vida, dependendo da concepção de cada pessoa e o meio socioeconômico que a mesma convive.

A qualidade de vida é uma concepção humana que é associada ao estado de satisfação pessoal, familiar, amoroso, socioeconômico e o ambiente em que convive, levando em consideração os elementos de bem-estar (MINAYO *et al.*, 2000). Já Gonçalves e Vilarta (2004), acreditam que está relacionada como os indivíduos convivem, a percepção deles sobre o mundo, por conseguinte, envolve a família, o ambiente de trabalho, a saúde, educação, habitação e outros aspectos que os cercam, influenciando no seu modo de viver. No primeiro ponto de vista, tendo em mente as abordagens subjetivas, esse pensamento depende do entendimento do indivíduo do ambiente em que convive e das perspectivas criadas por ele. No entanto, já o segundo conceito, decorre do contexto histórico, do ambiente e os elementos culturais dos grupos, quer dizer, depende da compreensão sobre qualidade de vida, tornando-se relativa (ALMEIDA; GUTIERREZ; MARQUES, 2012).

Portanto, a qualidade de vida é subjetiva e sua definição será alterada de acordo com a percepção de cada pessoa. Entretanto, se faz necessário buscar alternativas que visem proporcionar atendimento das necessidades humanas e melhores condições de vida, principalmente no ambiente de trabalho, uma vez que se trata do local onde as pessoas permanecem a maior parte dos seus dias.

2.3.1 Qualidade de Vida no Trabalho

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um conjunto de ações que uma empresa proporciona, na qual requer análises e introdução de aperfeiçoamento e inovações gerenciais, tecnológicas; levando em consideração a disposição da infraestrutura do aperfeiçoamento humano no período de trabalho (CASTRO, 2015).

O nível de produtividade do empregado está interligado com a qualidade de vida organizacional, quando este funcionário executa suas atividades diárias

em meios confortáveis e acolhedores, os fundamentos e ações de QVT são essenciais para alcance dos objetivos (MARANHÃO; SÁ, 2019). A QVT não está apenas relacionada com a ausência de doenças, mas também com o bem-estar físico, mental e social, de acordo com os estudos psicossociais (GIMENES *et al.*, 2012).

Pensando nessas premissas, é necessário realizar uma pesquisa que avalie a satisfação dos colaboradores no ponto de vista do processo do conhecimento de si próprios e as opiniões que eles têm sobre a organização, para assimilar a compreensão dos funcionários acerca dos aspectos proporcionados da qualidade de vida (CASTRO, 2015).

Chiavenato (2009) afirma que a QVT envolve a criação, na proteção e no aperfeiçoamento do ambiente de trabalho, em contexto biológico, higiênico, psicológicos e sociais, resultando em espaço confortável de convívio, na qual melhora consideravelmente a qualidade de vida dos empregados, não somente dentro da empresa, mas também fora dela.

Existe um modelo que foi desenvolvido por Walton (1973), no qual abrange aspectos pessoais e profissionais para análise da QVT. É composto por oito categorias que podem ser avaliadas de acordo com os indicadores elencados e que estão apresentados no quadro abaixo.

QUADRO 1: Modelo QVT de Walton

FATORES DE QVT	DIMENSÕES
Compensação justa e adequada	Renda adequada ao trabalho; Equidade interna; Equidade externa.
Condição de trabalho	Jornada de trabalho; Ambiente físico seguro e saudável.
Oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia; Significado da tarefa; Identidade da tarefa; Variedade da habilidade; Retro informação.
Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira; Crescimento profissional; Segurança de emprego.
Integração social no trabalho	Igualdade de oportunidade; Relacionamento; Senso comunitário.
Constitucionalismo	Respeito às leis e direitos trabalhistas; Privacidade pessoal; Liberdade de expressão; Normas e rotinas.
Trabalho e espaço total da vida	Papel balanceado do trabalho.

Relevância social da vida no trabalho	Imagem da empresa; Responsabilidade social pelos produtos /serviços; Responsabilidade social pelos empregados.
--	--

FONTE: Fernandes (1996).

De acordo com Fernandes (1996), os fatores podem ser assim descritos: O primeiro fator definido como **Compensação justa e adequada** é alcançada de forma satisfatória quando os benefícios concedidos ao empregado são proporcionais a sua produtividade.

O segundo fator, **Condição de trabalho**, consiste em proporcionar ao trabalhador a segurança adequada para execução de suas atividades, excluindo ou minimizando os riscos associados à prática laboral que possa prejudicar o bem-estar do indivíduo.

O terceiro fator, **Oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades**, está relacionado à concessão de participação ativa do colaborador na organização para que este se sinta motivado a colaborar em busca do alcance dos objetivos organizacionais, ao desenvolver suas capacidades dentro do ambiente laboral.

Oportunidade de crescimento e segurança, o quarto fator, analisa a possibilidade de crescimento profissional e pessoal fornecida pela organização.

A **Integração social no trabalho** é o quinto fator, sendo este muito importante para manter uma relação harmônica entre os colaboradores. Para isso, devem ser desconsiderados aspectos que culminam em preconceito e dificultam o relacionamento entre as pessoas. Portanto, o trabalhador deve ser valorizado pela sua capacidade e habilidades que agregam valor à organização.

O **Constitucionalismo** engloba “o respeito aos direitos do trabalhador e às formas como esses direitos podem ser protegidos.” Para isso, é importante o esclarecimento das regras e transparência quanto ao cumprimento deste sexto fator.

O sétimo critério estabelecido por Walton diz respeito ao **Trabalho e espaço total da vida**, abrangendo a necessidade de conciliar o tempo utilizado na organização com a vida pessoal, de modo que o excesso de trabalho não provoque desgastes que comprometam o bem-estar do indivíduo.

O oitavo e último fator, **Relevância social da vida no trabalho**, está relacionado ao quanto à empresa passa para o colaborador a sensação de

orgulho de fazer parte da equipe. A organização não deve se preocupar apenas com sua produção visando à lucratividade, mas com o modo de execução das atividades de forma responsável socialmente e com a devida transparência de sua administração.

Dessa maneira, esse modelo permite identificar pontos positivos e negativos do ambiente de trabalho para propor melhorias e buscar a satisfação do indivíduo e, conseqüentemente, provocando o aumento da produtividade.

Com base nas informações obtidas através de um modelo de avaliação dos trabalhadores sobre o ambiente, uma organização pode definir políticas e ações para incluir na melhoria de vida dos colaboradores no ambiente de trabalho, melhorias administrativas e tecnológicas (GIMENES *et al.*, 2012).

A QVT é essencial para desenvolvimento pessoal e profissional do trabalhador, atualmente este tema está sendo relevante em meio social, considerando a exaustão física, mental e psicológica, provocado pelo estresse do dia a dia, tanto no trabalho como no meio secular individual, que provém de diversos motivos, sendo elas os financeiros; doenças; insatisfação, entre outras motivações. Sabendo dessa realidade, algumas organizações mais modernas estão adeptas a aplicar ações que proporcione um ambiente mais saudável aos colaboradores (MARSON *et al.*, 2011).

2.3.2 Políticas de Qualidade de Vida No Ambiente De Trabalho

Para a implantação de ações e políticas acerca da qualidade de vida do trabalhador é indispensável um planejamento estratégico, para isso, é preciso realizar pesquisas sobre as causas que impedem o indivíduo de estar confortável no ambiente de trabalho e nos meios sociais, tendo em vista a viabilização do crescimento individual no trabalho. Existem atitudes a serem empregadas, tais como a preservação de um ambiente físico, mental, psicológico e social mais saudável, a introdução de um plano de benefícios sociais, políticas de remuneração justa e entre outras estratégias, que possibilite um cenário mais saudável (MORETTI, 2005; TIMOSSI *et al.*, 2007).

Para que as ações de qualidade de vida no meio trabalhista não se tornem mais uma tendência de momento, é fundamental que as organizações planejem

a realização de estudos para identificar as ações de promoção à saúde que devem ser implantadas (ALVES, 2011).

Existe uma ampla diversidade de ações que podem ser introduzidas nas empresas, seja ela de pequeno, médio ou de grande porte, que possibilite efeitos positivos para a organização (ALVES, 2011). A seguir estão apresentados algumas ações e programas de qualidade de vida no trabalho.

QUADRO 2: Ações e Programas de QVT e seus aspectos

AÇÕES/PROGRAMAS	ASPECTOS
Comunicação Interna	Auxiliar no desenvolvimento e preservação de um clima benéfico para os colaboradores e ao alcance dos objetivos traçados pela empresa.
Ginástica laboral	Exercícios físicos praticados no local de trabalho colaboram na prevenção de doenças e incentivam a realização de atividades físicas fora do ambiente de trabalho, além do fato que a ginástica contribui para o relacionamento entre os colegas. A atividade auxilia no aumento da disposição ao trabalho, reduz os estresses, diminui os índices de acidentes de trabalho, entre outros.
Ergonomia	Possibilita a criação de um ambiente de trabalho de maneira a diminuir os riscos de acidentes e esforços impróprios para executar as atividades.
Estudo de cargos e salários	O estudo e planejamento dos cargos e salários auxilia a empresa a classificar seus funcionários conforme seus talentos, contribuindo com o aumento da motivação e da produtividade.
Benefícios	Uma boa gestão de benefícios poderá trazer muitas vantagens à empresa, algumas delas são: Aumento da motivação do colaborador, redução da rotatividade e absenteísmo, melhoria do clima organizacional, aumento da produtividade, aumento da satisfação do empregado e entre outras vantagens.
Higiene e segurança do trabalho	Contribui para um ambiente de trabalho mais seguro, organizado, prevenindo doenças e acidentes de trabalho.
Eventos	Os eventos realizados na empresa, principalmente nas datas comemorativas do calendário contribuem para a integração e o bom relacionamento entre os colaboradores.
Promoção à saúde mental	Através da disposição de apoio psicológico e emocional por profissionais da área e gestores pode beneficiar não só os funcionários, mas a empresa, com prevenção de transtornos mentais, o aumento da tolerância aos estresses e aumento no desempenho.
Campanhas de Saúde	A organização deve dispor regularmente de atividades preventivas e instrutivas, sendo oferecidas palestras de promoção à saúde, consultas a médicos e profissionais físicos.
Pesquisas de satisfação	Criar uma pesquisa de satisfação é fundamental para entender o nível de satisfação dos trabalhadores, através dos resultados a

	empresa poderá implantar mudanças para preservar o conforto da sua equipe.
--	--

Fonte: Alves, 2011.

A promoção das ações e programas relacionados à qualidade de vida do trabalhador é fundamental tanto para o indivíduo como para a organização. Sendo o ambiente de trabalho o local em que o funcionário passa mais tempo do seu dia, faz-se necessário a utilização frequente das ações, visto que a consequência é positiva para a empresa, com índices concretos e tangíveis, no aumento da produtividade e motivação dos colaboradores (BUHLER; SILVA, 2010).

No caso do presente estudo, o foco da pesquisa se volta para conhecer sobre a saúde mental dos trabalhadores de uma indústria e, nesse sentido, é fundamental abordar sobre os transtornos mentais mais presentes no dia a dia deste ambiente de trabalho.

2.4 TRANSTORNOS MENTAIS E O TRABALHO

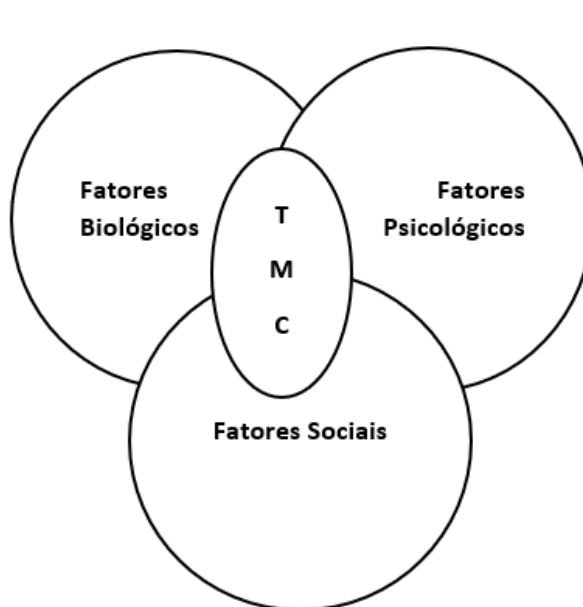
Nas circunstâncias atuais, os transtornos associados à saúde mental são motivos para a crescente preocupação na população mundial (NETO *et al.*, 2020). A saúde mental é um elemento da saúde e bem-estar, de acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2016) “a saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doenças ou enfermidades”. A saúde necessita ser manuseada através de estratégias de promoção à saúde, prevenção, tratamento e reabilitação das pessoas (NETO *et al.*, 2020).

Um detalhe importante em relação ao conceito dado, é que os fundamentos da saúde mental não envolvem exclusivamente as características individuais, como a capacidade de conduzir os pensamentos, emoções, as percepções, sensações, o relacionamento entre as pessoas, condutas e atitudes, como também os aspectos sociais, econômicos, culturais, políticos além das condições ambientais, como o local de trabalho (OMS, 2013).

Grande parte dos Transtornos Mentais em Comum (TMC) é afetada mediante união dos aspectos biológicos, psicológicos e sociais. As doenças mentais afetam pessoas de qualquer idade, sem distinção de gênero, etnia e

recursos financeiros, provocando sentimentos de angústia em suas famílias, tal como nos próprios indivíduos. Na maioria dos casos esses transtornos podem ser tratados, proporcionando às pessoas afetadas esperança em sua vida (GUIMARÃES; GRUBITS, 2004).

FIGURA 1: Integração dos fatores nos Transtornos Mentais em Comum (TMC)



Fonte: GUIMARÃES; GRUBITS, 2004.

Os TMC's normalmente são reconhecidos em pessoas em situação de baixa renda, desempregados, mulheres, divorciados, pessoas sedentárias, bem como os usuários de álcool e tabaco (COSTA E LUDERMIR, 2005).

A relação entre saúde mental e trabalho é complexa e alguns casos incompreensível, de tal modo, que o ambiente de trabalho interfere na saúde mental das pessoas. Sendo tema de pesquisa de muitos estudos, pela quantidade de ocorrência nos locais de trabalho, gerando efeitos negativos no desempenho dos colaboradores em suas atividades e prejuízos financeiros para a empresa (GUIMARÃES; GRUBITS, 2004).

O mercado de trabalho atual e suas particularidades geram efeitos consideráveis na saúde mental e física dos colaboradores; muitas vezes devido à globalização e as mudanças econômicas, políticas, culturais, em sintonia ao avanço da tecnologia e as novas formas de gerenciar um negócio, que

influenciam o bem-estar dos empregados dentro e fora da organização (SILVA; BERNARDO; SOUZA, 2016).

O trabalho em sua contemporaneidade é definido pela flexibilização e estabilização comunitária que, em conjunto, possuem características que afetam negativamente o trabalhador. A instabilidade é provocada pela intensidade e aumento dos níveis de competitividade, erros na prevenção nas ações de segurança do empregado nos acidentes de trabalho, a falta de reconhecimento da equipe de trabalho, a falta de ética nas relações sociais, a insegurança e instabilidade empregatícia, entre outras circunstâncias trabalhistas que influenciam no estado de saúde e espírito do trabalhador (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN, 2010).

Essas situações de trabalho são capazes de conduzir o trabalhador a apresentar problemas de saúde, reconhecidos como transtornos mentais. Por isso, o próximo tópico aborda sobre os transtornos mentais mais frequentes no ambiente de trabalho, uma vez que estão relacionados diretamente com o trabalho e que precisam ser gerenciados, de forma a prevenir ou pelo menos minimizar seus efeitos e garantir uma melhor qualidade de vida aos trabalhadores (SILVA; BERNARDO; SOUZA, 2016).

2.4.1 Estresse e Síndrome de Burnout

Depois de um dia cansativo, é muito comum às pessoas afirmarem que estão estressadas. O termo “estresse” começou a ser utilizado no período de 1936, pelo médico Hans Selye, para sinalizar a síndrome provocada pelos agentes nocivos. O estresse é um processo que envolve a captação, a inclusão, reações e adequação a situações de riscos e provocantes (LIPP, 2001). De acordo com Ballone (2001), o estresse apresenta 3 fases, descritas a seguir:

- **Fase de Alarme:** O corpo produz respostas naturais diante de alguma situação desafiadora, deixando o corpo em estado de alerta para defesa.
- **Fase de Resistência:** Com o intuito de retomar os sintomas anteriores, o corpo inicia o processo de defesa contra os fatores estressores. O sujeito começa a se habituar ao estímulo agressor e o corpo reproduz uma

resposta hormonal, gerando efeitos hormonais no corpo, ocasionando esquecimentos e fadiga (LIPP apud TENSÃO, 2003).

- **Fase de Exaustão:** Quando a fase de resistência começa a falhar aos estímulos estressores, a fase inicial de alarme retoma, entretanto, podem levar ao falecimento do indivíduo.

Conforme observado, o estresse é uma fase que se potencializa através de etapas do cotidiano ou períodos do dia sem um descanso físico e mental. O estresse pode ser apenas momentâneo com intensidade alta ou baixa; contudo, dependendo do estado enquanto alta pode aparecer outras doenças (SILVA, 2013).

O termo “Burnout” é de origem inglesa e refere-se à soma de sintomas caracterizados por exaustão física e mental. De acordo com Corrêa *et al.* (2019), na década de 1980 os autores Maslash e Jackson, definiram o termo “Burnout” como uma síndrome de exaustão emocional, com características relacionadas a reduzida realização pessoal e profissional, que inicialmente sente este tipo de exaustão já mencionada, posteriormente começa a sentir a exaustão emocional mais mental e física, perdendo o encorajamento e entusiasmo para a execução das atividades cotidianas.

Logo após os primeiros sintomas, os trabalhadores começam a distanciar-se dos colegas de trabalho, a exemplo dos profissionais de atendimento ao público, que precisam ser educados e atenciosos e quando estão sentindo os sintomas de cansaço, passam a transmitir sentimento de antipatia, impassibilidade e falta de uma comunicação efetiva. Além disso, outros pontos relevantes sobre a síndrome como a ausência da realização pessoal com relação à baixa motivação na rotina de trabalho (CARNEIRO *et al.*, 2013).

A síndrome de Burnout pode ser considerada a doença do século XXI, na medida em que está afetando milhões de pessoas no mundo, visto que essa doença está orientada com as mudanças de comportamento das pessoas, na qual são pressionadas todos os dias a realizarem suas atividades efetivamente, o que pode fazer com que elas não tenham cuidado sobre si e sua saúde (TSCHIEDEL; MONTEIRO, 2013).

Na atual conjuntura, demissões, cobrança por produtividade e superar as perspectivas da organização, os profissionais sentem-se sobrecarregados. Com a tensão diária, o indivíduo começa a desmotivar-se de tal modo que se sente

incapaz de realizar a atividade e o esforço de ser útil. O desgaste emocional encontra-se nas várias profissões, entretanto, a mais atingida são os profissionais que necessitam está em constante contato interpessoal, haja vista que influencia a vida de outras pessoas (OLIVEIRA, CHAYM, FERREIRA, 2020).

No quadro a seguir, estão elencados os sintomas gerados pela Síndrome de Burnout.

QUADRO 3: Sintomas da Síndrome de Burnout

Reações da Síndrome de Burnout	Sintomas da Síndrome de Burnout
Físicas	Dores de cabeça constantes, exaustão física, dores no músculo, principalmente nas costas, ombros e pescoço, distúrbio de sono, enxaqueca e mudanças no ciclo menstrual nas mulheres.
Comportamentais	Comportamento violento, incapacidade de relaxar, absenteísmo, abuso de drogas, alteração na memória, lentidão na formulação do pensamento, solidão, depressão e sentimento de incerteza.
Emocionais	Vontade de abandonar o posto de trabalho, sentimento de frustração, falta de atenção e concentração, distanciamento físico e afetivo, redução do desempenho no trabalho e baixa autoestima.
Defensivos	Sarcasmo, negação dos sentimentos e emoções.

Fonte: Lara (1999).

Via de regra, a síndrome de Burnout está relacionada ao estado psicológico que se fortalece gradualmente, apesar de, frequentemente, segue alheia pelos colaboradores e, por muitas vezes, não são tratadas pela empresa à qual o funcionário pertence (CARLIN, 2015).

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

O presente trabalho pode ser caracterizado, em relação aos objetivos, como uma pesquisa descritiva, que de acordo com Gil (2017), como o próprio nome já diz, tem como função descrever os acontecimentos e características de uma população estabelecida em pesquisa, em conjunto com as variáveis envolvidas. A pesquisa descritiva dedica-se a observar os acontecimentos, relacionar, anotar as informações, analisá-las e o pesquisador não pode influenciar nos resultados (ANDRADE, 2004).

Quanto aos procedimentos utilizados na pesquisa, está caracterizada como bibliográfica, na medida em que seu desenvolvimento é fundamentado em trabalhos já publicados. Segundo Gil (2017), a pesquisa se fortalece com o uso de trabalhos já publicados, especialmente livros, artigos e revistas científicas, embora os demais tipos de estudo também sejam baseados em pesquisas, sendo uma exigência.

Ainda nos procedimentos, também é considerado um estudo de caso, de acordo com Gil (2017), o estudo de caso é descrito como um estudo intenso, até mesmo cansativo para alguns, de um ou mais casos, de modo que proporcione o conhecimento preciso e detalhado; na mesma proporção, a presente pesquisa, busca analisar a saúde mental dos trabalhadores no período da pandemia da COVID-19 de uma indústria do município de João Pessoa – PB.

No que concerne ao tipo de pesquisa, o presente trabalho utilizará da abordagem quantitativa e qualitativa no levantamento e nas análises dos dados. A abordagem quantitativa será utilizada nas análises de estatísticas, já a abordagem qualitativa será realizada através das análises do conteúdo.

A abordagem qualitativa apresenta a complexidade de um estudo, observando e analisando a relação entre as partes, classificando-as como dinamismo vivenciado pela população. Além da possibilidade da realização de análises mais detalhadas em relação ao problema estudado (RICHARDSON, 1999). Já o modelo quantitativo, analisa possibilidades que necessitam de uma relação entre causa e efeito, resultando na quantificação da coleta de dados e ao uso de tratamento estatísticos (ZAMBELLO *et al.*, 2018).

3.2 UNIVERSO, AMOSTRAGEM E AMOSTRA

A pesquisa foi realizada em uma indústria no município de João Pessoa – PB, que oferece serviços de impressão em papel, com um portfólio vasto que atende aos diversos nichos de mercados, a começar de revistas, livros, rótulos, embalagens, sacolas, entre outros. Seus serviços são distribuídos por todo o país, principalmente na região nordeste do Brasil. Nesta empresa trabalham mais de 180 colaboradores, que atuam nos departamentos de produção, administrativo, comercial e logístico. A amostra convidada para participar da pesquisa foi 20% da população presente na organização, totalizando em mais de 40 pessoas que colaboraram com o estudo. Além disso, foram selecionados colaboradores que já possuem vários anos de trabalho na indústria, como também, os que têm menos de 1 ano de atuação, para melhor visualização do contexto da pandemia da COVID-19, na vida pessoal e profissional deles.

3.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Para a execução e desenvolvimento desta pesquisa, foi utilizada como instrumento de coleta de dados, um questionário aplicado através do *Google Forms*, fazendo o uso de tecnologias da informação a distância, enviado por meio de links do questionário, através da mídia social WhatsApp de cada candidato. O questionário é um mecanismo para coletar dados de uma determinada população, sendo composto por perguntas coordenadas, na qual devem ser entregues aos candidatos em formato impresso ou virtual, que deve ser construído fundamentado por modelos validados. Junto ao questionário deve estar anexado um termo esclarecendo a respeito da pesquisa, o intuito e a relevância da pesquisa, buscando cativar o entrevistado a respondê-lo (MARCONI; LAKATOS, 2003).

Ainda segundo o mesmo autor, esse instrumento tem como vantagens a otimização do tempo, atingindo um número maior de respondentes, alcança pessoas de maneira mais rápida e, entre algumas desvantagens, estão a taxa menor das respostas, restrições na aplicação, dificuldades na compreensão e junto com ele a impossibilidade de ajudar os entrevistados.

3.4 PERSPECTIVA DE ANÁLISE DE DADOS

A pesquisa será analisada a partir das medidas estatísticas simples (percentual, médias e frequência), apresentadas nos resultados da pesquisa em *Google Forms*, formato este, que proporciona a fácil visualização dos resultados em gráficos, além deste, será utilizado para apresentar os resultados, as tabelas e figuras, para melhor compreensão. As respostas serão analisadas por meio da análise de conteúdo e medidas estatísticas simples, evidenciadas por meio de gráficos, figuras e tabelas.

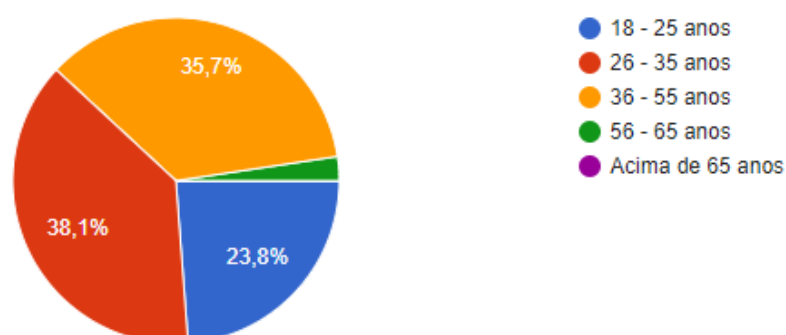
4 ANÁLISE DE DADOS

Neste capítulo serão abordados os resultados relacionados à pesquisa sobre a saúde mental dos trabalhadores durante a pandemia da COVID-19, realizada por meio do instrumento de coleta de dados utilizados. O estudo foi aplicado para os colaboradores de uma indústria de João Pessoa, a organização possui mais de 180 funcionários no quadro de pessoal, o questionário foi aplicado em 20% desta população, tivemos como resultados 42 respostas que serão analisadas através dos tópicos durante a discussão dos resultados.

4.1 CARACTERÍSTICAS BIOGRÁFICAS DOS PESQUISADOS

Dos 42 trabalhadores da indústria que responderam à pesquisa, 50% são do sexo feminino e os outros 50%, masculino. A maioria dos respondentes encontra-se na faixa etária entre 26 a 35 anos, correspondendo cerca de 38,1%; em seguida, com 35,7% com idades entre 36 a 55 anos; em terceiro ponto, com 23,8% nas idades entre 18 a 25 anos e, por último, equivalente a 2,4% representa-se quem tem as idades entre 56 a 65 anos. Esses dados estão evidenciados no Gráfico 1.

GRÁFICO 1: Faixa etária dos funcionários



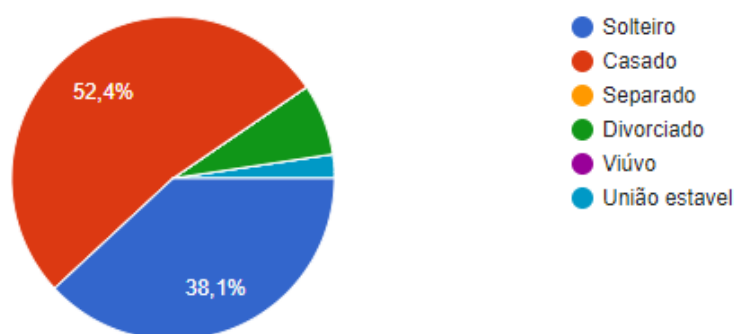
Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

Pode-se observar, através das porcentagens, que a faixa etária dos colaboradores abrange tanto jovens, como também os de idade mais avançada,

demonstrando assim, o interesse da empresa em atender a diversidade do potencial humano.

A respeito do estado civil, 52,4% dos trabalhadores são casados, 38,1% são solteiros, 7,1% estão divorciados e 2,4% estão vivendo em uma relação estável. Conforme ilustrado no gráfico a seguir:

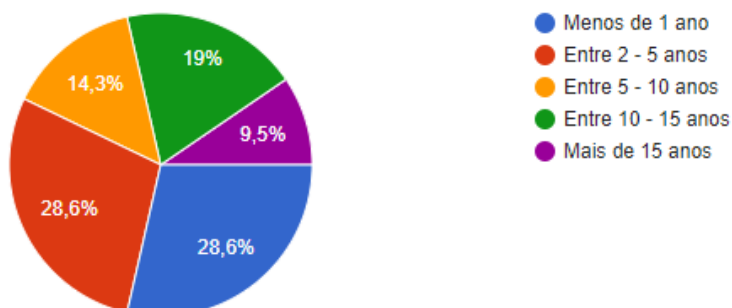
GRÁFICO 2: Estado Civil



Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

Em relação ao tempo de trabalho na empresa, foi verificado que 28,6% trabalham a menos de 1 ano; 28,6% trabalham entre 2 a 5 anos; 14,3% entre 5 a 10 anos; com 19% estão entre 10 a 15 anos e, por último, com mais de 15 anos de trabalho, detém de 9,5%. A seguir, pode-se observar estes dados no Gráfico 3.

GRÁFICO 3: Tempo de trabalho na organização

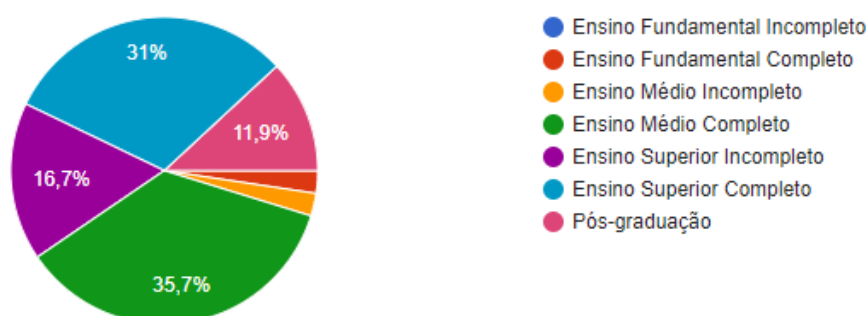


Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

Considerando o percentual de 28% para empregados como pouco tempo de serviço na empresa (menos de 01 ano) como significativo, é possível deduzir que a indústria está somando novos colaboradores ao seu quadro de pessoal para suprir a demanda atual, que anteriormente diminuiu nas circunstâncias que se encontrava a pandemia no estado. As novas contratações sinalizam um fator positivo, uma vez que diminui as taxas de desemprego no Brasil.

No que tange a formação dos trabalhadores, 35,7% possuem o Ensino Médio Completo, 31% apresentam o Ensino Superior Completo, 16,7% detêm o Ensino Superior Incompleto, 11,9% com Pós-Graduação e, com porcentagens equivalentes a 2,4%, estão o Ensino Fundamental e Médio Incompletos. Conforme exposto no gráfico abaixo.

GRÁFICO 4: Formação dos trabalhadores



Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

Esses dados demonstram que o nível de escolaridade é um fator valorizado na organização, já que apenas 5% dos pesquisados ainda não concluíram o ensino fundamental ou médio.

O delineamento do perfil sociodemográfico a partir das variáveis: sexo, idade, estado civil, tempo de serviço e formação escolar, possibilita verificar que a organização tem, através de suas políticas, atender a diversidade, valorizando o capital humano e possibilitando oportunidades de desenvolvimento e crescimento tanto pessoal como profissional para seus empregados.

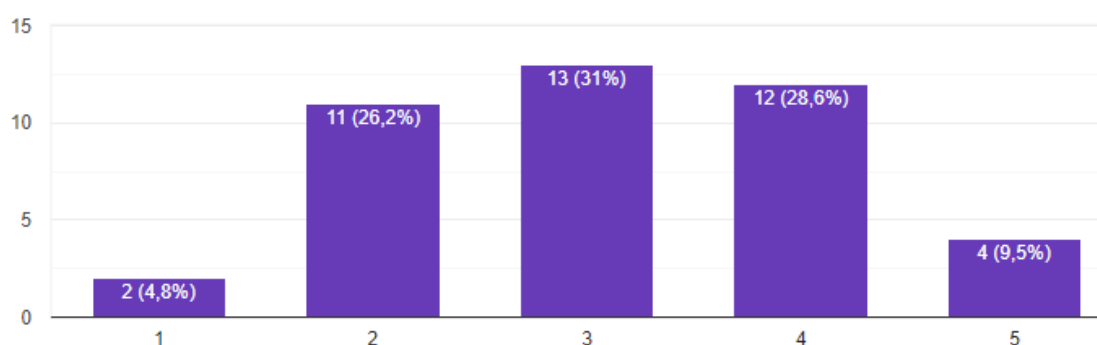
4.2 SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES QUANTO A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Buscando verificar a satisfação dos trabalhadores sobre a qualidade de vida no trabalho foram abordadas questões que se relacionavam com salários e benefícios; condições de trabalho; uso das capacidades; oportunidades no trabalho, integração social, direitos do trabalhador, influência do trabalho na vida do colaborador e importância do trabalho. Esses são critérios definidos pelo Modelo de Qualidade de vida no Trabalho, proposto por Walton (1996).

4.2.1 Salários e benefícios

Quanto ao salário que os colaboradores recebem pelo seu trabalho e o nível de satisfação sobre ele, de acordo com os dados coletados, 31% dos colaboradores se considera “neutro” ou “indiferente”, em seguida, com 28,6% está “satisfeito” com o salário, no percentual de 26,2% dos trabalhadores da empresa responderam que estão “insatisfeito” com o salário, 9,5% deles afirmaram que estão “muito satisfeito”, e por fim, 4,8% dos trabalhadores estão “muito insatisfeito” com o salário. No gráfico abaixo, pode-se verificar o nível de satisfação dos trabalhadores da gráfica.

GRÁFICO 5: Satisfação sobre o salário



Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

Segundo os dados apurados, os colaboradores da indústria estão satisfeitos com o salário, o que indica ser considerado um fator positivo para a

organização, uma vez que o salário é um fator motivacional, na medida em que garante aos trabalhadores atender a suas necessidades de sobrevivência.

Os colaboradores constituem um poderoso valor dentro das organizações, sendo visto como o capital mais importante existente nas empresas, uma vez que é através dos trabalhos realizados pelos colaboradores, que são transformados os demais recursos disponíveis em produtos acabados para que as empresas comercializem. São eles que auxiliam na sobrevivência das empresas neste mercado competitivo (RIBEIRO; ESTENDER, 2016).

No que diz respeito à satisfação dos funcionários sobre os benefícios (alimentação, transporte, plano de saúde, plano odontológico, entre outros) que a organização oferece, obteve-se que 28,6% dos respondentes estão muito satisfeitos com os benefícios oferecidos; na mesma proporção de 26,2% responderam que estão “satisfeito”, e “neutro” aos benefícios; por último, com percentual de 19% dos funcionários, constatou-se que estes estão “insatisfeitos”. Como observado no quadro a seguir.

QUADRO 4: Nível de satisfação sobre os benefícios

Nível de satisfação	(%)
Muito insatisfeito	0
Insatisfeito	19%
Neutro	26,2%
Satisfeito	26,2%
Muito satisfeito	28,6%

Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

Podemos notar percentuais positivos sobre os benefícios, entretanto há indicativo de empregados que não estão nem satisfeitos, nem insatisfeitos — podendo ser considerado como impedimento para a construção de uma equipe motivada pelos líderes e departamento de Gestão de Pessoas. Manter alto o nível de satisfação é importante para gerenciar as equipes no sentido de incentivar o desempenho e os resultados organizacionais.

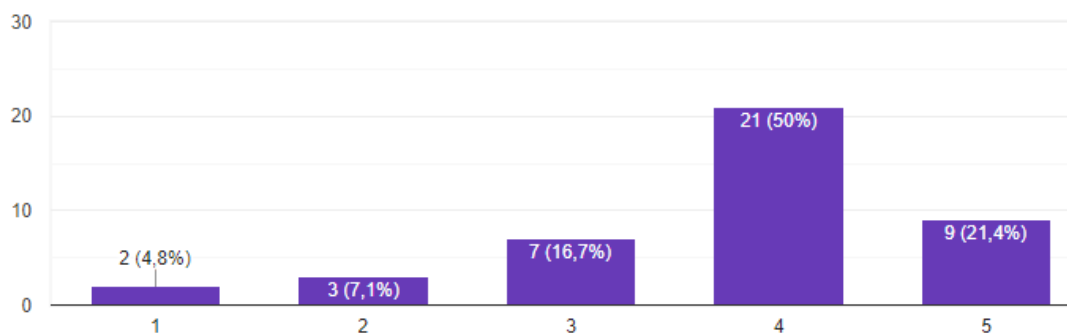
De acordo com Marras (2009), os benefícios é o conjunto de planos disponibilizados ao funcionário pela empresa, como complemento do salário, com objetivo de estimular a motivação do colaborador. São componentes de satisfação para os funcionários, pois a disponibilidade dela gera segurança nos

aspectos sociais e econômicos. Para as organizações, mesmo que tenham que investir recursos financeiros em prol dos benefícios, elas atingem resultados satisfatórios.

4.2.2 Condição de trabalho

Sobre satisfação com a jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas), 50% dos trabalhadores responderam que estão “satisfeitos”; em seguida, com 21,4% “muito satisfeitos” com a jornada de trabalho; na proporção de 16,7% consideram ser “neutro” em relação ao assunto abordado; 7,1% dos colaboradores estão “insatisfeitos”; e com 4,8%, estão “muito insatisfeitos”. A seguir, pode-se observar o gráfico com os dados informados.

GRÁFICO 6: Satisfação com a jornada de trabalho



Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

De modo geral, os dados mostram que os funcionários estão satisfeitos com a quantidade de horas trabalhadas na empresa, o que se apresenta como ponto positivo e que é reforçado ao se verificar que já que são respeitados os direitos trabalhistas quanto a intervalos para descanso.

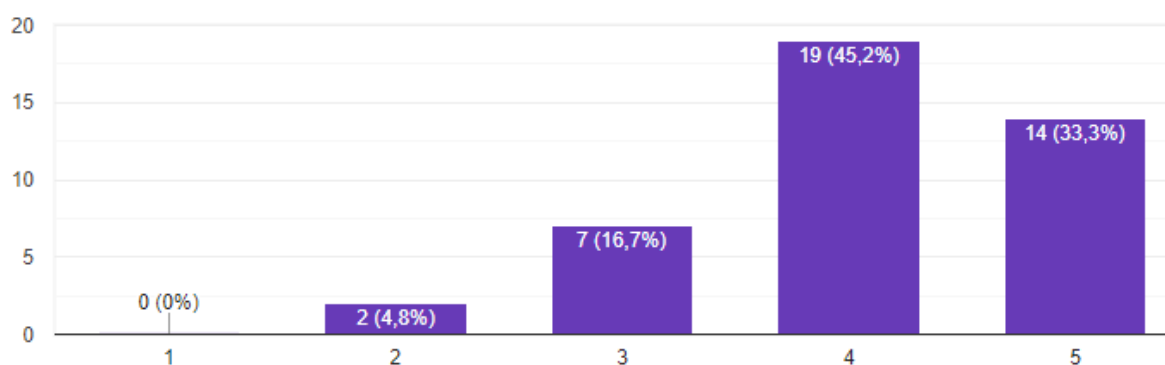
Os períodos de descanso também são importantes para o trabalhador e a empresa. Através do descanso, o trabalhador recupera a energia no corpo, restaura a vitalidade, evita a fadiga física e mental, além de restabelecer o raciocínio. Para a empresa, estes períodos auxiliam no aumento de produtividade, funcionários menos cansados podem render mais do que trabalhando horas ininterruptas, permitindo que os funcionários possam ter

novas ideias e perspectivas sobre determinadas atividades (CHIAVENATO, 2010).

Entretanto, apesar do resultado da pesquisa ser considerado positivo, é importante que a empresa esteja atenta sobre os percentuais neutros e negativos, desenvolver atividades ou conversas para compreender a situação e trazer melhorias para o ambiente de trabalho.

No que concerne ao uso das tecnologias no ambiente de trabalho e como o colaborador se sente ao usá-la, com a porcentagem de 45,2% estão "satisfeitos", 33,3% "muito satisfeito" em utilizar e operar maquinários mais atualizados ou tecnológicos. No percentual de 16,7% estão "neutros", por último, 4,8% dos trabalhadores estão "insatisfeitos" com o uso das tecnologias no ambiente de trabalho. Como será apresentado no Gráfico 7.

GRÁFICO 7: Satisfação ao uso das tecnologias



Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

Verificou-se, que os colaboradores se sentem bem ao fazer uso das tecnologias no posto de trabalho, apresentando percentuais positivos. Isso se deve ao resultado de capacitações e treinamentos sobre os equipamentos e softwares utilizados e as contratações de colaboradores capacitados para operar determinadas máquinas.

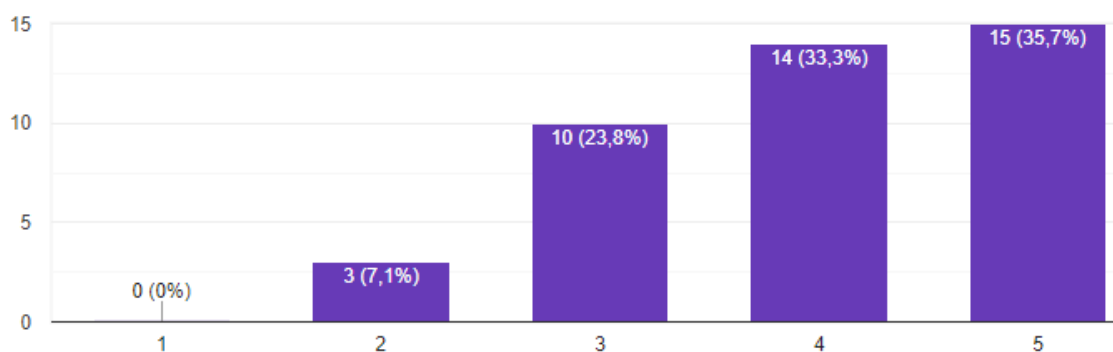
Este resultado também demonstra a confiança e autonomia dos colaboradores ao fazer uso das tecnologias no ambiente de trabalho, já que eles detêm o conhecimento e o manuseio das tecnologias e é por meio delas que eles realizam suas atividades de maneira mais ágil e com maior qualidade, alcançando os objetivos definidos pela empresa. Este fator é importante para garantir a qualidade de vida no trabalho, uma vez que como afirmado por Fernandes (1996), atende as necessidades de estima e de autorrealização,

apesar de ocasionar estresse gerado pela mudança e inovações nos procedimentos do trabalho (LIPP, 2001).

4.2.3 Capacidades no ambiente de trabalho

Quanto ao nível de satisfação com a autonomia e a oportunidade de tomar decisões no ambiente de trabalho, 35,7% dos correspondentes afirmaram que estão “muito satisfeito” com a autonomia, na porcentagem que 33,3% afirmam que estão “satisfeitos”, posteriormente, com 23,8% dos trabalhadores estão “neutros” em relação ao assunto, por fim, 7,1% dos funcionários se encontram “insatisfeitos” com a autonomia e oportunidade de tomar decisões.

GRÁFICO 8: Satisfação com a autonomia no trabalho



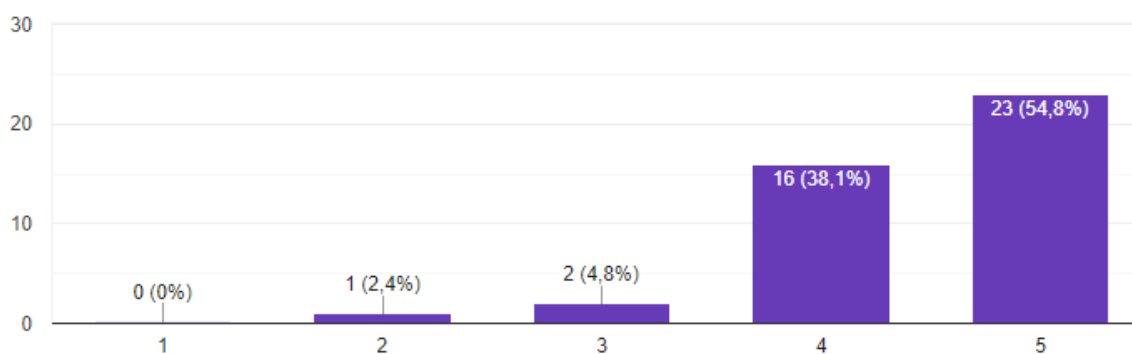
Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

Pode-se observar através dos resultados que os níveis de satisfação dos colaboradores, no que diz respeito à autonomia e a tomada de decisão, são positivos. Os funcionários têm a liberdade de tomar decisões sobre seus trabalhos que podem impactar ou não toda a organização. Ou seja, os gestores depositam confiança nos seus trabalhadores para que eles sejam capazes de se autogerenciar e desenvolver suas atividades com qualidade.

Segundo Maximiano (2006) e Fernandes (1996), a autonomia está relacionada com a liberdade ao exercer suas funções e na execução das atividades cotidianas. Além disso, a autonomia está atrelada ao ato de tomar decisões, de autogerenciar os processos de trabalho, como também impactar consideravelmente as pessoas da organização.

No que se refere à satisfação com o trabalho realizado, os colaboradores afirmaram que 54,8% estão “muito satisfeitos” com o trabalho, 38,1% deles estão “satisfeitos”, 4,8% se mantêm “neutro”, e por último, 2,4% estão “insatisfeitos”.

GRÁFICO 9: Satisfação pelo trabalho realizado



Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

Os índices de satisfação sobre o trabalho realizado estão representativos no contexto industrial. Apesar do conceito de satisfação com o trabalho realizado ser subjetivo, os colaboradores compreendem o que é essencial para a construção de sua carreira profissional. Esse sentimento de satisfação impacta diretamente no desempenho das atividades realizadas, nas relações interpessoais, na saúde física e mental, como também no trato com os clientes.

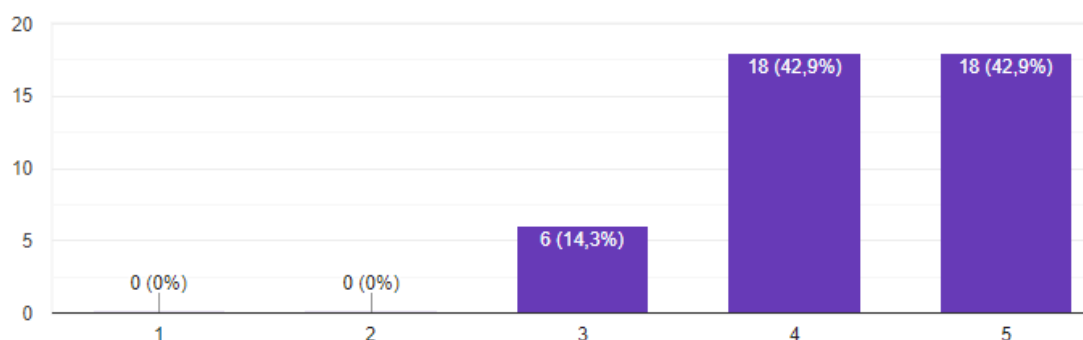
A satisfação sobre o trabalho é a condição emocional derivada da interação da vida profissional com a vida particular, juntamente com as expectativas relacionada ao ambiente de trabalho (PACHECO, 2009; MARRAS, 2009; BALLONE, 2001). Fernandes (1996) afirma que a satisfação no trabalho é subjetiva, necessitando da análise do funcionário sobre o clima organizacional, observando os aspectos internos e externos do dia a dia do trabalho. Além dessa afirmativa, a saúde física e mental do funcionário pode interferir na performance das tarefas (NETO *et al.*, 2020).

Por fim, a satisfação no trabalho pode gerar repercussões para o funcionário como também para a empresa, impactando nas atitudes e na saúde mental e física do empregado. Os fatores que podem contribuir para a insatisfação dos colaboradores sobre o trabalho podem dar-se pela falta de reconhecimento, a ausência de promoções e como ocorre a avaliação de desempenho. Outros aspectos são a jornada de trabalho intensa, a intervenção

do trabalho na vida íntima e entre outros (NETO *et al.*, 2020; FERNANDES, 1996)

No que diz respeito, às responsabilidades conferidas (responsabilidade dada ao colaborador de realizar as atividades e tomar decisões), como ele se sente e se está satisfeito, equivalente ao mesmo valor percentual, cerca de 42,9% estão "muito satisfeitos" e "satisfeitos". Os demais trabalhadores se mantiveram "neutros", em volta de 14,3%.

GRÁFICO 10: Satisfação com a Responsabilidade Conferida



Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

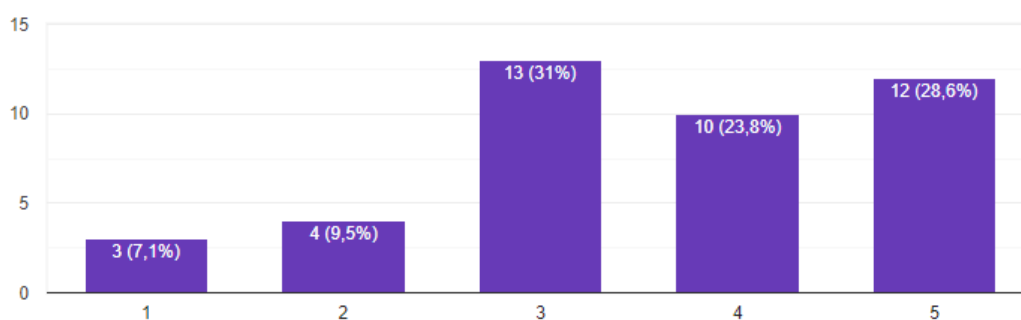
De maneira geral, os colaboradores se sentem satisfeitos com a responsabilidade dada a eles. Um ponto positivo, visto que os líderes e gestores confiam em seus empregados, tanto na realização das atividades como na tomada de decisão. Como destacado por Maranhão e Sá (2019), o nível de produtividade do empregado está interligado com a qualidade de vida organizacional, quando este funcionário executa suas atividades diárias em meios confortáveis e acolhedores, o sentimento de responsabilidade e de pertencimento é fortalecido e, portanto, os fundamentos e ações de QVT são essenciais para alcance dos objetivos tanto individuais quanto organizacionais.

Para Fernandes (1996), as oportunidades para desenvolvimento de capacidades, com a participação ativa do colaborador na organização é um fator determinante de qualidade de vida, uma vez que promove a motivação e gerencia o nível de estresse no trabalho.

4.2.4 Oportunidades no trabalho

No que se refere à satisfação dos funcionários com as oportunidades de crescimento profissional dentro da organização, 31% deles se mantiveram "neutros", 28,6% informaram que estão "muito satisfeitos", 23,8% estão "satisfeitos". Cerca de 9,5% dos colaboradores estão "insatisfeitos" e 7,1% deles estão "muito insatisfeitos" com as oportunidades de crescimento.

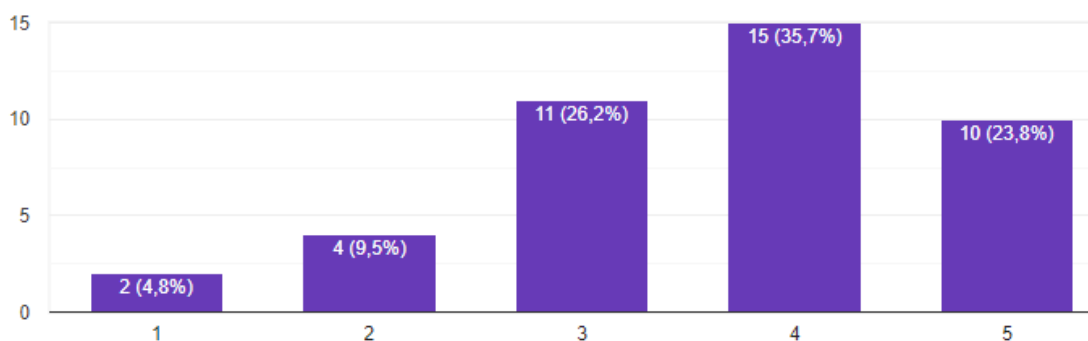
GRÁFICO 11: Satisfação com a oportunidade de crescimento profissional



Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

Em relação à satisfação dos treinamentos em que colaborador participa, com maior índice, tem-se com 35,7% os que estão "satisfeitas", 26,2% permaneceram "neutros", os demais respondentes dividiram-se com os percentuais de 9,5% sendo "insatisfeitos" e 4,8% representando "muito insatisfeitos" com a participação dos colaboradores nos treinamentos oferecidos pela organização.

GRÁFICO 12: Satisfação com os Treinamentos



Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

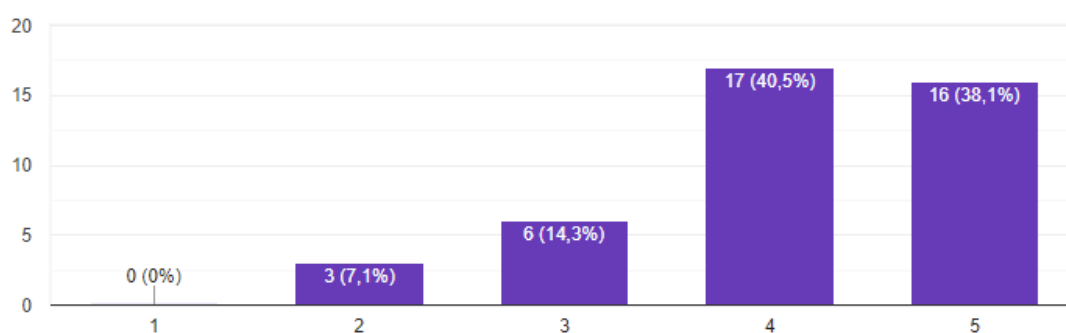
De acordo com Fernandes (1996), as ações de treinamento, oportunidades de promoção e crescimento profissional e pessoal fornecidas pela organização são fundamentais para garantir um clima de um ambiente de trabalho favorável.

A instabilidade provocada pelo aumento dos níveis de competitividade, a falta de reconhecimento profissional, a insegurança e instabilidade empregatícia, entre outras circunstâncias influenciam no estado de saúde e espírito do trabalhador (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN, 2010). Essas situações de trabalho são capazes de conduzir o trabalhador a apresentar problemas de saúde, reconhecidos como transtornos mentais.

4.2.5 Integração Social

No que se refere à satisfação do comprometimento das equipes de trabalho, 40,5% dos trabalhadores estão “satisfeitos”, 38,1% deles se consideram “muito satisfeitos”, os demais se mantiveram “neutros” com cerca de 14,3% e 7,1% afirmaram estar “insatisfeitos”. Conforme dados apurados no questionário, podemos perceber que, os funcionários se sentem comprometidos com o trabalho, como também, comprometidos com os colegas.

GRÁFICO 13: Satisfação com o Comprometimento das Equipes

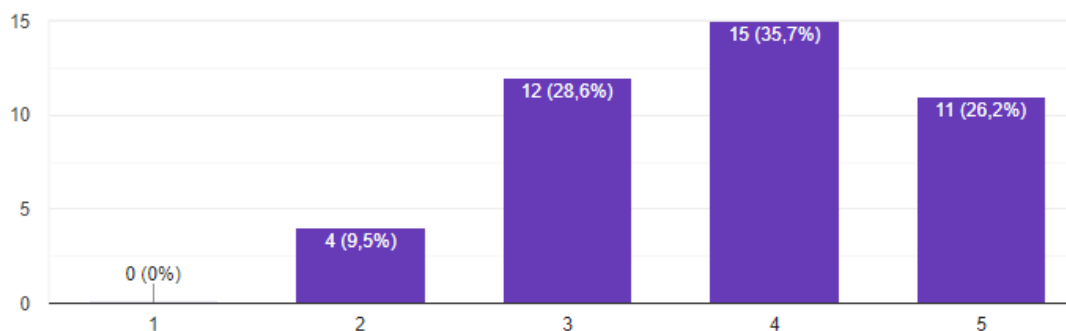


Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

Para a satisfação da valorização das ideias e iniciativas no ambiente de trabalho, cerca de 35,7% concordaram que sentem que suas ideias são valorizadas pela organização e pelos colegas de trabalho, estando “satisfeitos”. Em seguida, proporcionalmente, 28,6% se mantiveram “neutros”, o que pode depender da situação vivenciada, e talvez o cargo que ocupam; 26,2%

consideram-se "muito satisfeitos", ou seja, sendo valorizados e talvez motivados para continuar contribuindo com sugestões.

GRÁFICO 14: Satisfação com as Ideias e Iniciativas

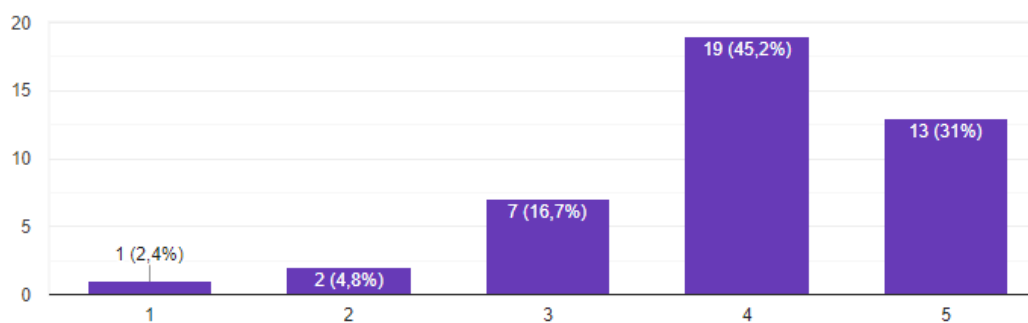


Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

Chiavenato (2009) afirma que a QVT envolve a criação de espaço confortável de conviver, na qual melhora consideravelmente a qualidade de vida dos empregados, não somente dentro da empresa, mas fora dela. Assim, estimular a Integração social no trabalho é fator importante para manter uma relação harmônica entre os colaboradores.

4.2.6 A respeito das leis

No que tange a satisfação do cumprimento das leis trabalhistas por parte da empresa, 45,2% dos colaboradores informaram que estão "satisfeitos", 31% deles estão "muito satisfeitos". Alguns funcionários se mantiveram "neutros" diante do assunto (cerca de 16,7%), os demais não estão satisfeitos com o cumprimento das leis trabalhistas, contabilizando um total de 4,8% de colaboradores "insatisfeitos" e 2,4% representando os que se encontram "muito insatisfeitos".

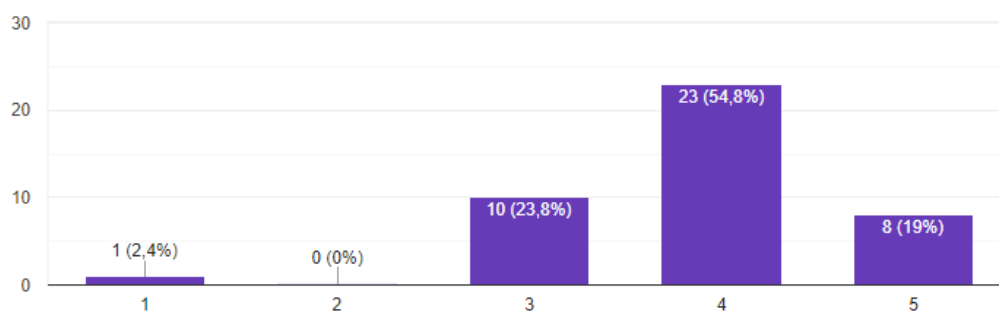
GRÁFICO 15: Satisfação no Cumprimento das Leis Trabalhistas

Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

A respeito do cumprimento das leis trabalhistas, os colaboradores estão satisfeitos, isso quer dizer, que a organização está seguindo as leis trabalhistas, o que engloba, como definido no Modelo de QVT proposto por Walton (1996), o respeito aos direitos do trabalhador e às formas como esses direitos podem ser protegidos. E, para isso, é importante o esclarecimento das regras e transparência quanto ao cumprimento (FERNANDES, 1996).

4.2.7 Influência do trabalho na vida do colaborador

Em relação à influência que o trabalho tem sobre a vida particular do trabalhador e de sua família, 54,8% dos colaboradores consideram “satisfeitos”, 19% deles estão “muitos satisfeitos”. Posteriormente, cerca de 23,8% se mantiveram “neutros” e 2,4% estão “insatisfeitos”.

GRÁFICO 16: Satisfação com a influência do trabalho na rotina

Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

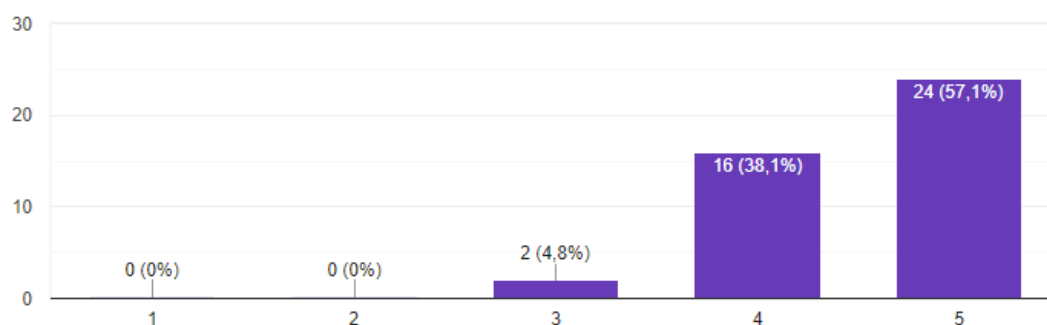
De acordo com os dados, pode-se verificar que os colaboradores estão satisfeitos com a influência que o trabalho na indústria tem sobre a vida particular deles e a rotina familiar, sendo considerado positivo, dado que, eles conseguem dividir seu tempo diário tanto para as atividades laborais como para as atividades em família.

O modelo de QVT de Walton chama atenção para a necessidade de conciliar o tempo utilizado na organização com a vida pessoal, de modo que o excesso de trabalho não provoque desgastes que comprometam o bem-estar do trabalhador (FERNANDES, 1996).

A Organização Mundial da Saúde ressalta que a saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doenças ou enfermidades, então um detalhe importante em relação ao conceito é que os fundamentos da saúde mental não envolvem exclusivamente as características individuais, como a capacidade de conduzir os pensamentos, emoções, as percepções, sensações, o relacionamento entre as pessoas, condutas e atitudes, como também os aspectos sociais, econômicos, culturais, políticos além das condições ambientais, como o local de trabalho (OMS, 2013).

4.2.8 Importância do trabalho

No que se refere ao sentimento de orgulho sobre o trabalho realizado, 57,1% dos colaboradores afirmaram que estão “muito satisfeitos”, 38,1% “satisfeitos” e os demais são “neutros”, com um total de 4,8%. De modo geral, os colaboradores se sentem orgulhosos por realizar as atividades de sua função. Em relação à satisfação sobre a política de recursos humanos aplicada na indústria e a forma em que são tratados os funcionários, 52,4% deles consideram estar “satisfeitos”, 31% “muitos satisfeitos”, 11,9% se mantiveram “neutros” e equivalente a mesma proporção, com 2,4% “insatisfeito” e “muito insatisfeito”.

GRÁFICO 17: Satisfação sobre o trabalho realizado

Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

Esta questão está relacionada a quanto à empresa passa para o colaborador a sensação de orgulho de fazer parte da equipe. A organização não deve se preocupar apenas com sua produção visando à lucratividade, mas com o modo de execução das atividades de forma responsável socialmente e com a devida transparência de sua administração (FERNANDES, 1996).

4.3 SINTOMAS APRESENTADOS PELOS COLABORADORES NA PANDEMIA DA COVID-19

Quanto aos sintomas apresentados pelos colaboradores durante a pandemia da COVID-19, o questionário da pesquisa descreveu alguns sentimentos/comportamentos que talvez os colaboradores devam ter ou não desenvolvido ao decorrer da pandemia. De acordo com os resultados da pesquisa, os trabalhadores relataram que os sentimentos/comportamentos que mais se destacaram foram o medo de perder os amigos e familiares com cerca de 83,33% e insegurança, com 73,81%. A seguir, serão apresentados no Quadro 5, os demais sintomas que os funcionários relataram sentir.

QUADRO 5: Sintomas apresentados pelos colaboradores

Sentimentos/Comportamentos	Sim (%)	Não (%)
Medo de perder os amigos e familiares	83,33	
Insegurança com 73,81%.	73,81	
Cansaço	66,67%	33,33%
Insônia	47,62%	52,38%

Irritação e Intolerância	33,33%	66,67%
Sentimento de incapacidade e impotência	45,24%	54,76%
Medo de perder o emprego	71,43%	28,57%
Dificuldade no relacionamento humano	45,24%	54,76%
Comprometimento nas finanças	69,05%	30,95%
Mudança nos equipamentos de trabalho	38,10%	61,90%
Mudança no processo de trabalho	64,29%	35,71%
Competição no trabalho	16,67%	83,33%
Falta de apoio e reconhecimento dos superiores no trabalho	19,05%	80,95%

Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

A COVID-19 afetou muito o cotidiano das pessoas, o isolamento social foi necessário para evitar que a doença se propagasse e não ocasionasse mais mortes, entretanto essa decisão acarretou em diversos problemas, entre elas foi à variável econômica, visto que algumas empresas não tinham condições de manter todos os funcionários empregados, conseqüentemente houve grande número de demissões pelas empresas do país, aumentando o sentimento das pessoas de perder seus empregos, haja vista que, para muitos, era a única fonte renda.

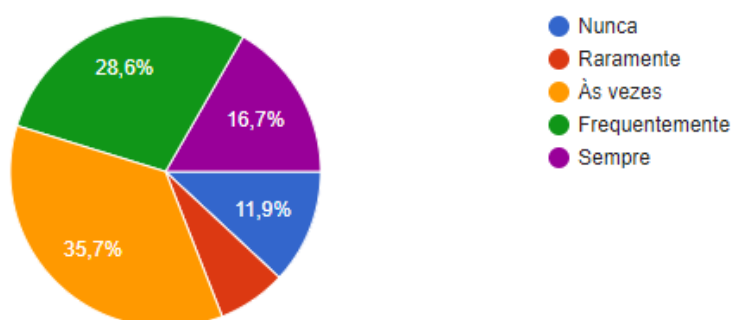
O isolamento social, provocado pela pandemia alterou a rotina das pessoas, modificando os contatos social e físico. Essas circunstâncias só intensificaram nas pessoas o sentimento de cansaço físico e emocional, a frustração e descontentamento com a percepção da ampliação do tempo para voltar ao modo de vida “normal” (SILVA; BERNARDO; SOUZA, 2016). O sentimento de medo de infectar as pessoas que vivem ao redor, os prejuízos financeiros, a falta de contato físico com amigos e familiares, são motivos de estresse e desgaste emocional, que influenciaram negativamente, na saúde mental da população.

4.4 AÇÕES PARA PROMOVER A SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES

Para finalizar o estudo, foi abordado sobre a realização de ações oferecidas pela organização, em prol da saúde mental dos trabalhadores durante o período da pandemia da COVID-19.

De acordo com os resultados obtidos para esta questão foi verificado que a indústria realiza ações de promoção da saúde e segurança no trabalho, de modo eventual, com baixa frequência. E, no caso específico, durante a pandemia, foram realizadas atividades isoladas que se destinaram a informações sobre o uso obrigatório da máscara, limpeza das mãos e uso do álcool em gel, a necessidade do distanciamento social, evitando contato físico com as pessoas, em prol da proteção da saúde da população.

GRÁFICO 18: Realização de ações em prol da saúde mental



Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

Todas as ações realizadas pela empresa se voltaram à prevenção da COVID-19 e garantir a saúde do trabalhador. Essas ações apesar de necessárias foram causadoras de impactos negativos na saúde mental dos trabalhadores, visto que podem causar estresse, angústia e a insegurança, também pode despertar e instigar a depressão, ansiedade, pensamento suicidas, entre outros distúrbios mentais (SILVA *et al.*, 2020).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo buscou analisar a relação da qualidade de vida no trabalho e a saúde mental, levando em consideração o nível de satisfação e os sintomas apresentados pelos colaboradores de uma indústria na cidade de João Pessoa, durante a Pandemia da COVID-19. Trazendo como objetivos específicos: I) descrever as características biográficas dos trabalhadores pesquisados; II) Verificar a satisfação dos colaboradores quanto a qualidade de vida no trabalho, tomando como base os fatores previstos no Modelo de Walton (1996); III) Identificar os sintomas apresentados pelos trabalhadores durante o período da pandemia; IV) Levantar as ações ofertadas pela empresa para promover e garantir a saúde mental dos trabalhadores.

Em relação ao primeiro objetivo específico deste trabalho, observou-se que a indústria tem em seu quadro de funcionários, colaboradores de diferentes faixas etárias, englobando pessoas mais jovens e mais velhas. Além disso, constatou-se que mais de 50% dos funcionários são casados ou estão vivenciando uma relação estável.

Sobre o tempo de trabalho que os colaboradores estão na empresa, constatou-se que 28% dos respondentes estão com menos de 1 ano de trabalho, considerando um tempo curto de serviço, entretendo é possível inferir que a indústria está com uma demanda alta e para supri-la, a organização está somando com novos colaboradores. Quanto à formação dos funcionários, observou-se a organização estima pela educação dos trabalhadores, visto que apenas 5% da amostra ainda não concluiu o ensino fundamental e médio.

No que tange ao segundo objetivo, que verificou como está a satisfação dos colaboradores quanto a qualidade de vida no trabalho, tomando como base os fatores previstos no Modelo de Walton (1996), foi possível perceber que os funcionários da indústria estão satisfeitos com o salário e os benefícios recebidos, o que demonstra ser um fator positivo para a empresa, já que o salário é um aspecto motivacional, todavia os percentuais demonstram que há colaboradores que estão neutros, ou seja, nem satisfeitos nem ao menos insatisfeitos, podendo ser impedimento para o desenvolvimento de uma equipe motivada.

Sobre o uso das tecnologias no ambiente de trabalho, os colaboradores indicaram-se satisfeitos com o manuseio de equipamentos tecnológicos, em

decorrência a capacitações e treinamentos que a organização oferece, como também a captação de novos funcionários capacitados para operar em determinadas máquinas, equipamentos e *softwares*. Pode-se observar que os trabalhadores possuem autonomia e liberdade para gerir suas atividades cotidianas e tomar decisões sobre seu trabalho, indicando a confiança dos gestores no funcionário, levando em consideração sua capacidade de autogerenciamento.

Segundo os dados apresentados no questionário, constata-se que os trabalhadores estão satisfeitos com a influência que o trabalho tem sobre sua vida e rotina, tendo em conta, a importância do colaborador conciliar sua vida particular e profissional, para o bem da saúde física e mental.

Quanto ao terceiro objetivo deste estudo, no qual buscou identificar os sintomas apresentados pelos trabalhadores durante período da pandemia da COVID-19. Conforme o resultado da pesquisa, pode-se notar que os sintomas que mais se sobressaíram foi o medo de perder os amigos e familiares e a insegurança que a pandemia trouxe a população. Ademais, o medo de perder o emprego e o endividamento, foram outros sentimentos e comportamentos que os colaboradores declararam sentir na pandemia.

A pandemia da COVID-19 alterou o padrão de comportamento das pessoas, intensificaram o desgaste físico e, principalmente, o emocional das pessoas — o medo de perder os amigos e familiares, as implicações financeiras e a ausência do contato físico pode vir a impactar consideravelmente na saúde mental das pessoas.

Quanto ao último objetivo, o mesmo tinha como alvo o levantamento das ações ofertadas pela empresa para promoção e garantia da saúde mental dos trabalhadores, de acordo com os resultados da pesquisa, a empresa realiza ações de maneira eventual. Durante a pandemia da COVID-19, as ações eram voltadas para procedimentos para a proteção da saúde do colaborador, salientando a importância do uso das máscaras e distanciamento social.

Diante do exposto, pode-se afirmar que a questão problema do presente estudo foi respondida, como também o objetivo geral. A relação entre a qualidade de vida no trabalho e a saúde mental, levando em consideração o nível de satisfação e os sintomas apresentados pelos trabalhadores da Indústria, foram analisados por meio dos resultados obtidos através da aplicação do questionário na plataforma *Google Forms*, baseado no Modelo de Walton (1996).

Perante o exposto, acredita-se que esta pesquisa, desempenhou um papel importante para o desenvolvimento do tema. Uma vez que a pandemia da COVID-19 impactou não apenas a saúde pública em escala global, como também as áreas sociais, econômicas, políticas e culturais.

Em relação às limitações desta pesquisa, são referentes à quantidade de trabalhadores que foram analisados, sabe-se que a indústria em estudo, foi uma das organizações afetadas pelas consequências da pandemia, dessa maneira a aplicação desta pesquisa em outras organizações, poderia ocasionar em resultados mais profundos. Outro aspecto a ser considerado, foi que não houve entrevistados desempregados, dado que durante a pandemia, houve o aumento nas taxas de desemprego.

Por fim, recomenda-se a continuidade de pesquisas sobre a temática, visto que a área tem muitos aspectos a serem analisados, podendo gerar pesquisas com um grau de relevância no meio social e acadêmico. Sugere-se um aprofundamento durante a aplicação do questionário, como também de uma amostra mais diversificada, abrangendo para trabalhadores de outros setores organizacionais e pessoas que se encontram desempregadas.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, I. Proteção à saúde dos trabalhadores da saúde em tempos de COVID-19 e resposta à pandemia. **Revista Brasileira de Saúde ocupacional**. São Paulo. v. 45, 2020.

ALVES, E. F. Programas e ações em qualidade de vida no trabalho. **INTERFACEHS - Revista de Saúde, Meio Ambiente e Sustentabilidade**, Paraná, v. 6, n. 1, p. 60-78, 2011.

ANDRADE, M. M. **Como preparar trabalhos para curso de pós-graduação**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

ARAÚJO, L. C. G. de. GARCIA. A. A. **Gestão de Pessoas: Estratégias e Integração Organizacional**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

BALLONE, G.J. **Estresse**: em geral e no trabalho. n 4. Curso de Psicopatologia. Disponível em: <http://www.psiqweb.med.Br/cursos/stress3.html>. Acesso em: 06 Dez. 2021.

BOIN, A. A Crise Transfronteiriça: Por que não estamos preparados e o caminho a seguir. Leiden: **Journal of Contingencies and Crisis Management**, 2018. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/1468-5973.12241>. Acesso em: 19 Ago. 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Coronavírus – Como se proteger**. Brasília, 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Painel Coronavírus - Coronavírus Brasil**. Brasília, 2022.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 27 Mar. 2022.

BROOKS, S. K.; WEBSTER, R. K.; SMITH. L. E.; WOODLAND. L.; WESSELY. S.; GREENBERG. N.; RUBIN. G. J. O impacto psicológico da quarentena e como reduzi-lo: revisão rápida das evidências. **The Lancet**, 2020.

BUHLER, L. V.; SILVA, N. M. B. Qualidade de Vida no Trabalho: contribuições para o desenvolvimento de trabalhadores e sua repercussão nas organizações. **Seminário de Pesquisa em Turismo do Mercosul – SeminTUR**, 2010.

CARLIN, M. **El síndrome de burnout**: desde las teorías motivacionales en deportistas de alto rendimiento. Espanha: Wanceulen, 2015.

CARNEIRO, S. D. R. M., et al. Síndrome de Burnout: avaliação em auxiliares de saúde bucal na cidade de Fortaleza. **Revista Ciência e Pesquisa Unifor**, p. 46-57, 2013.

CASTRO, I. A. Qualidade de vida no trabalho e a produtividade. **XI. Congresso nacional de excelência em gestão**. p. 4-14, 2015.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**: O novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. São Paulo: Manole, 2014.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**: E o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos**: O capital humano das organizações. 9. ed. p. 51-334. São Paulo: Campus, 2009.

CLEMEN, P. **Como implantar uma área de comunicação interna**: nós, as pessoas, fazemos a diferença: guia prático e reflexões. Rio de Janeiro, 2005.

CORRÊA, J. S.; LOPES, L. F. D.; ALMEIDA, D. M.; CAMARGO, M. E. Bem-estar no trabalho e síndrome de Burnout: Faces opostas no labor penitenciário. **Revista de Administração Mackenzie**, 2019.

COSTA, A. G, LUDERMIR, A. B. Transtornos mentais comuns e apoio social: estudo em comunidade rural da Zona da Mata de Pernambuco, **Caderno Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 21, p. 73-9, 2005.

DONG, E.; DU, H.; GARDNER, L. Um painel interativo baseado na Web para rastrear o COVID-19 em tempo real. **The Lancet Infectious Diseases**, v. 20, p. 533 - 534, 2020.

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), p. 37. 2020.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**: como medir para melhorar. Salvador, BA: Casa da Qualidade, 1996.

FRANCO, T. DRUCK, G. SELIGMANN, S. E. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. p. 229-248, 2010.

FREITAS, J. C. T. Estratégia Organizacional: Utilizando a política de Treinamento e Desenvolvimento como Vantagem Competitiva. **IX Seget – Simpósio de Excelência em Gestão Tecnologia**, 2012.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

GIL, A. C. **Gestão de Pessoas**: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2007.

GIMENES, A. M.; BECHARA, M. T.; AVILA, R. N. P.; LAITANO, A. **Qualidade de vida no ambiente de trabalho**: Fatores decisivos no desempenho organizacional de uma empresa. Faculdade Inesul, Londrina, 2012.

GUIMARÃES, L. A. M.; GRUBITS, S. **Série Saúde Mental e Trabalho**. 1. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

KIM, Y; LIM, H. Ativando respostas comportamentais construtivas dos funcionários em uma crise: examinando os efeitos da reputação pré-crise e das estratégias de comunicação de crise nos comportamentos de voz dos funcionários. **Journal of Contingencies and Crisis Management**, p. 141–157, 2020.

KWASNICKA, E. L. **Teorias Geral da Administração**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LARA, S. A. **Síndrome de Burnout em profissionais da área da saúde mental**. 1999. Monografia (Pós-Graduação em Saúde do Trabalho), Universidade Federal do Paraná - UFPR, Curitiba, 1999.

LIPP, M. E. N.; MALAGRIS, L. N. **O Stress Emocional e seu Tratamento**. In Bernard Range (Org). São Paulo: Artes Médicas, 2001.

MARANHÃO, M. L.; SÁ, M. A. D. Cultura organizacional e práticas de qualidade de vida no trabalho: Um estudo de múltiplos casos em palcos organizacionais de restaurantes do Recife - PE. **Recape - Revista de carreiras pessoais**, Boa Viagem, v. 9, n. 2, p. 267, 2019.

MARCONI. M. A; LAKATOS. E. M. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas 2003.

MARRAS, P. J. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 13. Ed. São Paulo: Saraiva. 2009.

MARSON, L. S. C.; RODRIGUES, M. V. R. Y.; CALDERON, P. A. L.; SANTOS, I. C. A relação entre motivação e qualidade de vida no trabalho: Um estudo com técnicos administrativos de uma universidade pública do estado do Rio de Janeiro. **VII Congresso nacional de excelência de gestão**, Rio de Janeiro, p. 4-9, 2011.

MENDES, D. C.; HASTENREITER. H.; TELLECHEA. J. A realidade do trabalho home office na atipicidade pandêmica. **Revista Valore**, Volta Redonda, v. 5, p. 160-191. 2020.

MELO, B. D. *et al.* **Saúde Mental e Atenção Psicossocial na Pandemia COVID-19: violência doméstica e familiar na COVID-19**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2020.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria Geral da Administração: da revolução urbana à revolução digital**. São Paulo: Atlas, 2006.

MORETTI, S. Qualidade de vida no trabalho x auto-realização humana. **Instituto Catarinense de Pós-Graduação**, Florianópolis. 2005.

MOTTA, F. C. P.; VASCONCELOS. I. F. G. **Teoria geral da administração**. São Paulo: Cengage Learning, 2006.

NETO, A. F. M. T. *et al.* Pesquisa epidemiológica sobre os agravos à saúde mental em município do sertão da Paraíba. **Brazilian Archives of Health and Environment – BAHE**. v. 1, n.1, p. 64-70, 2020.

OLIVEIRA, R. N. S.; CHAYM. C. D.; FERREIRA. V. H. F. A. Produtividade nas empresas: Síndrome de Burnout, diferentes áreas, diferentes percepções? **Instituto Ateneu**, Fortaleza, v. 11, n. 2, Jul./Dez. 2020.

OMS – Organização Mundial da Saúde. **A saúde mental depende de bem-estar físico e social**. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/saude-mental-depende-de-bem-estar-fisico-e-social-diz-oms-em-dia-mundial/amp/>. Acesso em: 28 Ago. 2021.

OPAS. **Organização Pan-Americana de Saúde**. In: Folha informativa – COVID-19 (doença causada pelo novo coronavírus). Brasília-DF, 2020.

ORNELL, F.; SCHUCH, J. B.; SORDI, A. O.; KESSLER, F. H. P. Pandemia de medo e COVID-19: Impacto na saúde mental e possíveis estratégias. **Revista Debates em Psiquiatria**. 2020. Disponível em: www.researchgate.net/publication/340442412. Acesso em: 03 Out. 2021.

OUTEIRO, E. T. A. **Gestão de pessoas diante das crises econômicas**. Dissertação (Especialização em Gestão de Pessoas) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS, Porto Alegre, 2009. Disponível em: <http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/16787/000706271.pdf>. Acesso em: 21 Ago. 2021.

QIU, J.; SHEN, B.; ZHAO, M.; WANG, Z.; XIE, B.; XU, Y. Uma pesquisa nacional sobre sofrimento psicológico entre o povo chinês na epidemia de COVID-19: implicações e recomendações de políticas. **General Psychiatry**, 2020.

RIBEIRO, T. B., ESTENDER. A. C. Gestão de Cargos e Salários e sua Influência na Motivação dos Colaboradores. **Revista Ciência Gerenciais**, São Paulo, v. 20, n. 31. 2016.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

ROCHA, F. A. **Gestão de pessoas em tempos de crise nas empresas**. Monografia (Bacharelado em Administração) - Faculdade de Ceres – FACER, Goiás, 2016.

SEIDL. E. M. F.; ZANNON, C. M. L. C. Qualidade de vida e saúde: aspectos conceituais e metodológicos. **Cadernos de Saúde Pública - CSP**. Rio de Janeiro, p. 580-588, mar./abr. 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbccv/a/V8kctTFvxxFtpbfV9vnPsCS/?format=pdf&lang=p>. Acesso em: 18 Out. 2021.

SENHORAS, E. M. O campo de poder das vacinas na pandemia da COVID-19. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, Boa Vista, v. 6, n. 18, p. 110-121, 2021.

SILVA, K. R. **O Estresse no Ambiente de trabalho: causas, consequências e prevenções**, 47 p. Dissertação (Bacharelado em Administração) - Fundação Educacional do Município de Assis – Fema: Assis, 2013.

SILVA, M. P. BERNARDO, M. H. SOUZA, H. A. Relação entre saúde mental e trabalho: a concepção de sindicalistas e possíveis formas de enfrentamento. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional - RBSO**. São Paulo, 2016.

SILVA, L. S.; MACHADO, E. L.; OLIVEIRA, H. N.; RIBEIRO, A. P. Condições de trabalho e falta de informações sobre o impacto da COVID-19 entre trabalhadores da saúde. **Revista Brasileira Saúde Ocupacional – RBSO**, São Paulo, 2020.

SILVA, L. N. S. MEDEIROS, G. P. A. MARREIRO, J. V. S. Saúde Mental e Qualidade de vida: um relato de experiência das ações realizadas pelas psicólogas dos Ministério Público – Piauí durante a pandemia do COVID-19. **Revista Eletrônica do Ministério Público do Estado do Piauí**, Piauí, 2021.

REVISTA CLAUDIA. **Tensão**. Disponível em:
http://claudia.abril.com.br/fechado/ch03/tensao_11.html. Acesso em: 06 Dez. 2021.

TIMOSSI, L. S.; FRANCISCO, A. C.; MICHALOSKI, A. O. Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho: um retrato sobre a percepção da literatura atual e as ações das empresas brasileiras. In: **CONGRESSO INTERNACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO**, 20. 2007, Ponta Grossa. Anais. Ponta Grossa: UEPG, 2007.

TSCHIEDEL, R. M.; MONTEIRO, J. K. Prazer e sofrimento no trabalho das agentes de segurança penitenciária. **Estudos de Psicologia (Natal)**, p. 527–535, jul./set. 2013.

VARDARHER, P. Abordagem Estratégica à Gestão de Recursos Humanos durante a Crise. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, v. 235, p. 463–472, 2016.

ZAMBELLO, A. V.; SOARES, A. G.; TAUIL, C. E.; DONZELLI, C. A.; FONTANA, F.; CHOTOLLI, W. P. **Metodologia da Pesquisa e do Trabalho Científico**. 1. ed. Penápolis: FUNEPE, 2018.

APÊNDICE – QUESTIONÁRIO DE ENTREVISTA

QUESTIONÁRIO DE ENTREVISTA**PARTE I - DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS**

Qual o seu sexo?

Feminino Masculino

Qual a sua faixa etária?

18 – 25 anos

46 – 55 anos

26 – 35 anos

56 – 65 anos

36 - 45 anos

Acima de 65 anos

Qual o seu estado civil?

Solteiro

Divorciado

Casado

Viúvo

Separado

Outro: _____

Há quanto tempo trabalha na empresa?

Menos de 1 ano

Entre 5 – 10 anos

Entre 2 – 5 anos

Entre 10 – 15 anos

Mais de 15 anos

Qual o seu nível de escolaridade?

Ensino Fundamental incompleto

Ensino Superior incompleto

Ensino Fundamental completo

Ensino Superior completo

Ensino Médio incompleto

Pós-graduação

Ensino Médio completo

PARTE II – CARACTERÍSTICAS QUE AFETAM A SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES

Em relação ao salário (compensação) justo e adequado:

1.1 O quanto você está satisfeito com o seu salário (remuneração)?

() Muito insatisfeito () Insatisfeito () Nem satisfeito nem insatisfeito

() Satisfeito () Muito satisfeito

1.2 O quanto você está satisfeito com os benefícios extras (alimentação, transporte, médico, dentista, etc) que a empresa oferece?

() Muito insatisfeito () Insatisfeito () Nem satisfeito nem insatisfeito

() Satisfeito () Muito satisfeito

Em relação as suas condições de trabalho:

2.1 O quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)?

() Muito insatisfeito () Insatisfeito () Nem satisfeito nem insatisfeito

() Satisfeito () Muito satisfeito

2.2 Em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz, como você se sente?

() Muito insatisfeito () Insatisfeito () Nem satisfeito nem insatisfeito

() Satisfeito () Muito satisfeito

Em relação ao uso das suas capacidades no trabalho:

3.1 Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade tomar decisões) que possui no seu trabalho?

() Muito insatisfeito () Insatisfeito () Nem satisfeito nem insatisfeito

() Satisfeito () Muito satisfeito

3.2 Você está satisfeito com o trabalho que você faz?

- Muito insatisfeito Insatisfeito Nem satisfeito nem insatisfeito
 Satisfeito Muito satisfeito

3.3 Em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente?

- Muito insatisfeito Insatisfeito Nem satisfeito nem insatisfeito
 Satisfeito Muito satisfeito

Em relação às oportunidades que você tem no seu trabalho:

4.1 O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional?

- Muito insatisfeito Insatisfeito Nem satisfeito nem insatisfeito
 Satisfeito Muito satisfeito

4.2 O quanto você está satisfeito com os treinamentos que você faz?

- Muito insatisfeito Insatisfeito Nem satisfeito nem insatisfeito
 Satisfeito Muito satisfeito

Em relação à integração social no seu trabalho:

5.1 Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente?

- Muito insatisfeito Insatisfeito Nem satisfeito nem insatisfeito
 Satisfeito Muito satisfeito

5.2 O quanto você está satisfeito com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho?

- Muito insatisfeito Insatisfeito Nem satisfeito nem insatisfeito
 Satisfeito Muito satisfeito

Em relação ao constitucionalismo (respeito às leis) do seu trabalho:

6.1 O quanto você está satisfeito com a empresa por ela respeitar os direitos do trabalhador?

- () Muito insatisfeito () Insatisfeito () Nem satisfeito nem insatisfeito
() Satisfeito () Muito satisfeito

6.2 Em relação ao respeito a sua individualidade (características individuais e particularidades) no trabalho, como você se sente?

- () Muito insatisfeito () Insatisfeito () Nem satisfeito nem insatisfeito
() Satisfeito () Muito satisfeito

Em relação ao espaço que o trabalho ocupa na sua vida:

7.1 O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?

- () Muito insatisfeito () Insatisfeito () Nem satisfeito nem insatisfeito
() Satisfeito () Muito satisfeito

7.2 O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso?

- () Muito insatisfeito () Insatisfeito () Nem satisfeito nem insatisfeito
() Satisfeito () Muito satisfeito

Em relação à relevância social e importância do seu trabalho:

8.1 Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?

- () Muito insatisfeito () Insatisfeito () Nem satisfeito nem insatisfeito
() Satisfeito () Muito satisfeito

8.2 O quanto você está satisfeito com a política de recursos humanos (a forma da empresa tratar os funcionários) que a empresa tem?

- () Muito insatisfeito () Insatisfeito () Nem satisfeito nem insatisfeito
() Satisfeito () Muito satisfeito

PARTE III – SINTOMAS APRESENTADOS DURANTE A PANDEMIA DA COVID-

19

9.1 Assinale com um “X” as situações (sentimentos/comportamentos) que foram marcantes durante a Pandemia

Sintomas	Sim	Não
Cansaço		
Insônia		
Irritação, intolerância		
Sentimento de incapacidade, impotência		
Medo de perder amigos, parentes		
Medo de perder o emprego		
Insegurança		
Dificuldade no relacionamento humano		
Comprometimento nas finanças		
Mudança nos equipamentos de trabalho		
Mudança no processo de trabalho		
Competição no trabalho		
Falta de apoio e reconhecimento dos superiores no trabalho		

PARTE IV – AÇÕES OFERECIDAS PELA EMPRESA EM PROL DA SAÚDE MENTAL

10.1 Durante a pandemia, houve alguma ação em prol da saúde mental dos trabalhadores?

() Nunca () Raramente () Às vezes () Frequentemente () Sempre

Documento Digitalizado Ostensivo (Público)

Trabalho de Conclusão de Curso - Elienir Fidelis Gomes

Assunto: Trabalho de Conclusão de Curso - Elienir Fidelis Gomes
Assinado por: Elienir Gomes
Tipo do Documento: Anexo
Situação: Finalizado
Nível de Acesso: Ostensivo (Público)
Tipo do Conferência: Cópia Simples

Documento assinado eletronicamente por:

- Elienir Fidelis Gomes, ALUNO (20171460062) DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO - JOÃO PESSOA, em 12/07/2022 09:58:06.

Este documento foi armazenado no SUAP em 12/07/2022. Para comprovar sua integridade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/verificar-documento-externo/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 568535

Código de Autenticação: d177dddde7

