



CENTRO PAULA SOUZA
ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL - ETEC PAULINO BOTELHO
Curso Técnico em Administração

Amanda Beatriz Danezi
Daniele Fernanda Belini
Matheus Martins Ferreira Brito
Michelly Nicoletti Munhoz

**SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO EM TEMPOS DE
PANDEMIA (COVID-19): medidas para preservar o bem-estar e a saúde
mental dos colaboradores**

São Carlos

2022

Amanda Beatriz Danezi
Daniele Fernanda Belini
Matheus Martins Ferreira Brito
Michelly Nicoletti Munhoz

**SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO EM TEMPOS DE
PANDEMIA (COVID-19): medidas para preservar o bem-estar e a saúde
mental dos colaboradores**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado,
apresentado à ETEC Paulino Botelho, no
Sistema de Ensino Presencial, como
requisito para a obtenção do título de
Técnico em Administração.

Orientador: Prof. Me. Stivi Zanquim

São Carlos
2022

AGRADECIMENTOS

O desenvolvimento deste trabalho de conclusão de curso contou com o apoio de diferentes pessoas, as quais nós agradecemos:

Primeiramente a Deus, que nos presenteou com força, coragem e vontade para superar os desafios surgidos.

Às nossas famílias, por todo o apoio e compreensão.

Aos professores do curso Técnico de Administração, da instituição Etec Paulino Botelho, que através dos seus conhecimentos e ensinamentos, permitiram que nós pudéssemos estar concluindo este trabalho.

RESUMO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso tem como objetivo compreender os impactos causados na saúde mental no ambiente de trabalho em tempos de pandemia. É de grande importância a saúde mental em uma corporação, haja vista, que o bem-estar dos colaboradores impactam profundamente nos resultados da organização. Nesse sentido, foram elencadas nesse trabalho, algumas medidas para preservar o bem-estar e a saúde mental dos colaboradores, segundo pesquisa publicada pela Forbes. A metodologia utilizada para a construção do estudo foi através da pesquisa bibliográfica, tem de apresentar fatores a qual acarretou ainda mais a saúde mental, e apontar ambientes e práticas que auxiliam no desenvolvimento do bem-estar, elaborando um referencial teórico do tema estudado. Após a pesquisa realizada, é possível dizer que a saúde mental não foi efetivamente valorizada por maiorias das empresas, com os dados apresentados conseguimos analisar o aumento de doenças mentais e a falta de preparo para a pandemia COVID-19. Para a criação do trabalho, também foi utilizado a pesquisa indireta com proposito de analisar medidas em que as empresas adotaram para preservar a saúde mental dos colaboradores em tempo pandêmico.

Palavras-chave: Saúde. Mental. Ambiente. Trabalho. Pandemia.

ABSTRACT

This Course Completion Work aims to understand the impacts caused on mental health in the work environment in times of a pandemic. Mental health is of great importance in a corporation, given that the well-being of employees has a profound impact on the organization's results. In this sense, some measures to preserve the well-being and mental health of employees were listed in this work, according to research published by Forbes. The methodology used for the construction of the study was through bibliographic research, it has to present factors which led to mental health even more and point out environments and practices that help in the development of well-being, elaborating a theoretical reference of the studied theme. After the research carried out, it is possible to say that mental health was not effectively valued by most companies, with the data presented we were able to analyze the increase in mental illnesses and the lack of preparation for the COVID-19 pandemic. For the creation of the work, indirect research was also used with the purpose of analyzing measures that companies have adopted to preserve the mental health of employees in a pandemic time.

Keywords: Health. Mental. Environment. Job. Pandemic.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	08
2. DESENVOLVIMENTO.....	09
2.1 Quais fatores afetam a saúde mental do trabalhador.....	10
2.2 Qual modelo de ambiente de trabalho favorece a saúde mental.....	11
2.3 As vantagens, as desvantagens e os impactos da utilização do home office.....	12
3. METODOLOGIA.....	13
4. RESULTADOS (ESTUDO DE CASO)	13
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	17
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	18

1. INTRODUÇÃO

Em tempos de distanciamento, isolamento, e SARS-CoV-2 a saúde mental foi prejudicada expressivamente e necessita-se de uma atenção maior, pois, trata-se de algo que não tem tanta evidência na área de trabalho. A saúde mental é de extrema importância social, pois ela vai muito além do que a ausência de doenças mentais. De acordo com a Organização Mundial da saúde (OMS), saúde mental é um estado de bem-estar no qual o indivíduo é capaz de usar suas próprias habilidades, contribuir com a sua comunidade, recuperar-se do estresse rotineiro e ser produtivo. Com tantos fatores ocasionados pela pandemia (covid-19) é necessário aprofundar-se nas reais causas e demonstrar a relevância do estudo realizado.

Os dados e informações aqui levantados procuram demonstrar, como a pandemia influenciou negativamente na saúde mental dos colaboradores das organizações. O medo em contaminar-se com vírus, perdas de entes e amigos, isolamento com a implementações obrigatórias, e a falta de preparo do Home Office agregando a vida profissional e pessoal, é um dos motivos de alta tensão e procedência do agravamento na saúde mental dos colaboradores.

As empresas devem desenvolver uma responsabilidade maior em cuidar desse âmbito dos seus funcionários, disponibilizando suporte psicológico, incluindo programas e campanhas de promoção à saúde, oferecendo suporte e desenvolvimento em TI, e o mais simples, a compreensão e o apoio.

O objetivo desse trabalho visa refletir sobre os impactos que a pandemia causou na saúde mental no ambiente corporativo. Para tanto, foram definidos os seguintes objetivos específicos: pesquisar quais fatores afetam a saúde mental do trabalhador; pesquisar qual modelo de ambiente de trabalho favorece a saúde mental e entender quais são as vantagens, os desafios e os impactos da utilização do home office nas atividades profissionais.

Para o desenvolvimento do trabalho, foram utilizados os procedimentos metodológicos envolvendo a pesquisa bibliográfica e a pesquisa do tipo exploratório.

2. DESENVOLVIMENTO

A importância da saúde mental em uma corporação é indispensável, dedicar-se a uma carreira com esgotamento físico e emocional, ansiedade e outros fatores relacionados que prejudicam o bem-estar dos colaboradores é custoso e complexo, e em tempos de Covid-19 isso é ainda mais dificultoso.

Segundo o Centro de Controle e Prevenção de Doenças dos Estados Unidos (2018), a produtividade e o desenvolvimento na execução estão associados diretamente a saúde mental do trabalhador. Horas extras excessivas, a falta de segurança e saúde do colaborador, e funções inadequadas são umas das causas que prejudicam a capacidade de produzir com eficiência, assim como a depressão e ansiedade estão relacionadas a perda de produtividade e afastamento de funções de acordo com a *Centers for Disease Control and Prevention* (CDC).

As grandes mudanças causadas através do SARS-CoV-2 e pela pandemia decretado pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em 2020, atingiu várias áreas em nossa vida e cotidiano, incluindo o ambiente de trabalho e suas adaptações, com isso é necessário que as empresas tenham uma atenção extra nos colaboradores, priorizando a saúde mental em suas corporações.

Segundo Maia (2021), 43,7% dos contratados tiveram algum dano mental no decorrer do isolamento da covid-19. Os danos mentais estão elencados no Quadro 1.

Tabela 1 - Danos mentais no decorrer do isolamento

24%	Tiveram dificuldade de concentração
13,2%	Foram acometidos pela ansiedade
5,8%	Relataram solidão
0,8%	Depressão ou claustrofobia

Fonte: Maia (2021)

Com avanço da covid-19 muitas empresas durante a pandemia adotaram o home office, mesmo com os benefícios, o trabalho remoto tem indícios de fatores que prejudicam a saúde mental, como a ansiedade e o excesso em horas de trabalho de acordo com a pesquisa, a falta de limite diário faz com que o funcionário não se

desconecte de suas funções induzindo o aumento de estresse. Muitos dos trabalhadores tiveram que permanecer presencialmente acarretando ainda mais a ansiedade, buscando lidar com o temor do novo vírus (COVID-19) e a garantia do emprego.

É evidente que o SARS-CoV-2 afetou à todas as áreas de trabalhos, profissões e empresas, tornando-se ainda mais necessário o cuidado com o bem-estar no ambiente corporativo.

2.1. Fatores que afetam a saúde mental do trabalhador

De acordo com a Organização das Nações Unidas (ONU) existem alguns principais fatores de risco que acarretam a saúde mental do trabalhador, como *bullying*, assédio, a intimidação da perda do emprego, e a excedente horas de trabalho que atinge o limite da jornada inflexível do colaborador.

Segundo Marques (2020), a organização *The American Institute of Stress informa que* a preocupação em perder o emprego é uma das causas da ansiedade dos colaboradores. Segundo a CNN Brasil (2020), os dados da pesquisa realizada pelo instituto Locomotiva mostram que 58% dos 935 entrevistados alegam preocupação em perder o emprego durante à pandemia. O impacto causado pela COVID-19 fez com que algumas empresas fechassem, havendo demissões, elevando assim, o medo dos contratados.

O aumento de horas no trabalho também é um dos fatores, com excesso, a longa jornada de trabalho também prejudica a saúde mental do trabalhador, causando estresse físico, mental e emocional, depressão, perda de foco, baixa concentração, insônia e entre outros problemas de saúde.

Durante o isolamento social muitas empresas se renderam ao home office, um estudo realizado em 2020 pela Universidade do Sul da Califórnia (USC) e divulgado pela revista Galileu, mostra que a adaptação do home office estendeu a jornada de trabalho em 1,5 hora por dia, ocasionando problemas físicos em 64% dos entrevistados e 75% alegaram problemas mentais, havendo insatisfação com o emprego.

2.2. Modelos de ambiente de trabalho favorecem a saúde mental

De acordo com o manual disponibilizado pela Organização Mundial da Saúde (Ambientes de trabalho saudáveis e profissionais), existem vários fatores que contribuem para um ambiente corporativo saudável. Para que se tenha um espaço no qual a saúde mental é favorecida, a empresa precisa ter uma visão além do espaço físico, observando decisões do dia a dia, o convívio dos colaboradores e suas ações, oferecendo proteção, saúde, segurança e bem-estar físico, mental e social.

É necessário que o ambiente esteja adequado e acessível, a estrutura que envolve todo o local de trabalho como máquinas, materiais, produtos, precisam estar de acordo com a Norma Regulamentadora N°12 (NR 12), oferecendo segurança a saúde física e mental dos trabalhadores, prevenindo acidentes e transtornos mentais no ambiente corporativo.

A responsabilidade da empresa com os trabalhadores é muito importante, é fundamental que a empresa tenha conhecimentos e meios que oferecem um local agradável, apresentar recursos que envolvem a saúde mental e física dos trabalhadores contribuindo para o bem-estar. Serviços à saúde é um dos fatores que auxiliam na qualidade do ambiente, ter conhecimento e informações sobre doenças ajudam como promover a saúde, oferecer apoio e proteção aos colaboradores evitando o agravamento de doenças. Disponibilizar uma boa alimentação, programas de tratamentos, e serviços médicos confidenciais também estão inclusos aos serviços a saúde.

Os costumes, as práticas, crenças, e valores também são importantes, relacionados a cultura organizacional um ambiente psicossocial positivamente envolve pontos sociais em união com a psicologia clínica, elevando o desenvolvimento e a execução pessoal. Abraçar causas que envolvem a comunidade também tem grandes efeitos, a participação em atividades ajuda na saúde dos trabalhadores e da sociedade. Com a pandemia e o isolamento social essas normas e práticas infelizmente foram impedidas de ser executadas e seguidas, o ambiente de trabalho teve que adaptar-se ao momento pandêmico desfavorecendo a saúde mental dos colaboradores.

2.3. As vantagens, as desvantagens e os impactos da utilização do home office

Com o avanço da covid-19, muitas empresas adotaram a uma tendência mundial que a cada ano vinha crescendo mais, o trabalho remoto, ou mais bem conhecido, home office. Trata-se de uma forma de relação de trabalho onde o colaborador trabalha a distância. Para isso, utiliza-se meios computacionais para produzir junto à empresa. De acordo com Sutto (2022), 85% das 170 empresas entrevistadas do país adotaram o home office na pandemia.

Segundo o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), as vantagens do implemento desse modelo de trabalho são diversas, como: uma maior proximidade da família; maior independência; redução de estresse por conta do trânsito; maior liberdade profissional, expandindo os conhecimentos profissionais na direção que o funcionário desejar, assim ele não ficará submisso nas mínimas competências requisitadas do trabalho; redução de alguns custos, como o aluguel, contas de energia e de água para os empregadores e o combustível para o empregado; definição do próprio horário, para quem é mais produtivo em horários em que a empresa não está ativa; um rendimento maior, com as despesas reduzidas, a empresa terá um rendimento maior, assim o empreendedor, se quiser, poderá fazer novos investimentos. Uma última vantagem para se citar é a privacidade que o home office traz, porém, precisa ser planejada, ter um local próprio e adequado em casa é a base dessa vantagem, mas infelizmente nem todos possuem tal benefício.

O SEBRAE (2022) também, apresenta as desvantagens do home office, sendo elas: possibilidade de excesso de carga de trabalho; indefinição de horários de trabalho e lazer, a separação entre a vida profissional e pessoal fica mais difícil trabalhando dentro de casa; falta de atualização profissional, as trocas de experiência profissionais, ou seja, o networking, ficam cada vez mais difíceis de acontecer, por conta do desacordo das agendas dos colaboradores da empresa; falta de interação, no home office não se tem interação pessoal, olho no olho, comunicação corporal. No home office há a perda de privacidade também, como citado acima, a privacidade precisa ser planejada, e quando isso não ocorre, o colaborador acaba sendo interrompido com assuntos familiares na sua carga horário de trabalho ou vice-versa. Além disso, com a falta de privacidade, a

quantidade de distrações é grande, como: lanches, televisão, filhos, animais de estimação, entre outros, assim prejudicando o desempenho do trabalho.

De acordo com estudo divulgado pela Associação Brasileira de Qualidade de Vida (ABQV, 2020), o home office, inserido bruscamente na pandemia, trouxe impactos e sintomas físicos, psicológicos e emocionais nos trabalhadores. São eles: 56% tiveram dor nas costas, 55% dor no pescoço, 50% dor nos ombros, 43% fadiga, 45 % fadiga ocular, 42% enxaquecas, 55% tiveram dificuldade para dormir, 36% tiveram preocupação com questões financeiras, 30% tiveram preocupação e ansiedade com a saúde de um membro da família e 11% se sentiram sozinhos.

3. METODOLOGIA

Para elaboração do presente trabalho, foi utilizada a documentação indireta, através de pesquisa bibliográfica.

De acordo com Gil (2017, p. 34)

Pesquisa Bibliográfica é elaborada com base em material já publicado. Tradicionalmente, esta modalidade de pesquisa inclui material impresso, como livros, revistas, jornais, teses, dissertações e anais de eventos científicos. (GIL, 2017, p. 34).

No desenvolvimento, foram utilizadas as seguintes fontes: artigos científicos, revistas online e sites especializados da internet.

Através da pesquisa exploratória foi identificado os assuntos apresentados no trabalho, auxiliando na realização e entendimento do tema, e na obtenção dos objetivos e resultados.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

De acordo com a pesquisa encomendada pelo Fórum Econômico Mundial, o cenário pandêmico ampliou exponencialmente o número de casos de depressão e ansiedade no ambiente organizacional.

As empresas já reconhecem que problemas associados ao ambiente de trabalho, tal como, a saúde mental do colaborador, a falta de reconhecimento, a desmotivação e infelicidade dos profissionais, resultam em uma séria de questões, como a não permanência desse colaborador na organização, queda de produtividade, insatisfação, etc.

Diante desses aspectos e desafios, oito empresas brasileiras colocaram em prática algumas medidas para estimular o bem-estar e preservar a saúde mental de seus profissionais. Cada medida foi elencada no Quadro 1 a seguir:

Quadro 1 – Medidas para estimular o bem-estar e preservar a saúde mental

<p>Nestlé</p>	<p>O #MenteEmFoco é um movimento que convida as empresas brasileiras a reconhecerem a importância da saúde mental no ambiente de trabalho por meio de benefícios para seus colaboradores. Criado pela Rede Brasil do Pacto Global em parceria com a Sociedade Brasileira de Psicologia, a iniciativa estabelece alguns compromissos para a organização, incluindo a promoção de incentivo à saúde mental e campanhas de estímulo a práticas culturais, esportivas, educacionais e nutritivas, entre outras. Na Nestlé, uma das adeptas do movimento, os profissionais têm direito a um profissional especializado para aconselhamento e orientação de crises, assim como o treinamento dos líderes para a conquista de boas condutas. Já entre as práticas adotadas com a chegada da pandemia estão a adoção do home office, o estabelecimento de horários flexíveis para determinadas funções e novas rotinas de trabalho. Por fim, a gigante de alimentos oferece acompanhamento individualizado para os profissionais, incluindo uma rede de apoio permanente formada por médicos, enfermeiros, nutricionistas e psicólogos.</p>
<p>Maple Bear</p>	<p>As ações em prol do bem-estar dos colaboradores na rede de educação bilíngue Maple Bear se estendem para as sedes do Brasil, Canadá, Colômbia, México e Peru. Além da adoção total do trabalho remoto, a empresa investiu no último ano em uma parceria com a startup <i>YouFeel</i>, uma <i>healthtech</i> de soluções de saúde mental. Com isso, as equipes passaram a se beneficiar de programas preventivos contra a ansiedade, depressão e casos de burnout, todos feitos por meio de tecnologias de diagnósticos precisos. Outra ação menos convencional implementada pela empresa foi um desafio – as equipes da capital paulista devem fazer o mascote da marca, mais conhecido como Chinook, ir de São Paulo rumo a Toronto a pé. No total serão 8,3 mil quilômetros que devem ser percorridos em 60 dias pela equipe toda. Diariamente, cada quilômetro percorrido é lançado no aplicativo da rede, incentivando a meta colaborativa.</p>

(Continua)

Quadro 1 – Medidas para estimular o bem-estar e preservar a saúde mental

(Continuação)

Concentrix	<p>Pensando no bem-estar de seus colaboradores, a Concentrix, multinacional de soluções de <i>customer experience</i> e tecnologia, está ampliando um de seus programas de <i>wellness</i>, o Toc Toc. Nele, alguns funcionários são escolhidos de maneira aleatória para conversar descontraidamente com o departamento de recursos humanos. O objetivo é compensar a falta do bate-papo no cafezinho e manter o contato pessoal entre as equipes. Já em relação aos líderes, a empresa promove um treinamento de gestores voltado para saúde mental, a fim de oferecer um espaço aberto para troca entre colaboradores que precisam de ajuda. Nesse momento de interação, os gestores identificam se há algum problema e agem de acordo com o caso, muitas vezes indicando para o funcionário um tratamento com psicólogos e psiquiatras. Por último, a companhia promoveu, em fevereiro, um <i>pet day</i>, dia em que os colaboradores puderam levar seus cachorros ao escritório para deixar o dia mais descontraído e reduzir a tensão.</p>
Danone	<p>A multinacional de alimentos Danone investe cerca de R\$ 1,8 milhão por ano em serviços de saúde para os colaboradores. De acordo com a marca, os benefícios incluem um centro de apoio de saúde mental – com apoio psicológico, orientação financeira e jurídica -, acesso a consultas e atendimentos de telemedicina, plano de academia com extensão aos dependentes, ginástica laboral e outras modalidades para cuidado postural. Além disso, a empresa firmou uma parceria com a Medipreço, startup que oferece medicamentos, produtos e soluções em saúde a um preço mais acessível. Com isso, os funcionários das fábricas e escritórios passaram a contar com descontos de até 65% em itens destas categorias, além de participarem de um ciclo de incentivo à prevenção e diagnóstico precoce.</p>
Trinus Co.	<p>A Trinus Co., landtech do mercado imobiliário, optou por reduzir os índices de estresse e ansiedade dos seus mais de 400 colaboradores por meio do incentivo às atividades físicas. Isso porque a prática é capaz de estimular a produção de substâncias como a endorfina e a serotonina, proporcionando bem-estar e melhorando o humor. Assim, a empresa passou a oferecer um espaço para atividades físicas de alta intensidade em suas instalações, com a orientação de profissionais da área. No início da iniciativa, a empresa criou um período de testes, com duração de quatro finais de semana, nos quais turmas de até 20 funcionários poderiam se inscrever para uma aula experimental. Com o sucesso da adesão, agora as equipes podem treinar no início ou no final do expediente, assim como no horário de almoço.</p>

(Continua)

Quadro 1 – Medidas para estimular o bem-estar e preservar a saúde mental

(Conclusão)

<p>Bumble</p>	<p>Durante e mesmo após o fim da pandemia, os colaboradores da Bumble, proprietária do famoso aplicativo de relacionamento, não precisarão voltar ao regime presencial de trabalho de forma definitiva. Com sedes nos Estados Unidos, Reino Unido, Espanha e Rússia, além de times remotos em cidades-chave, inclusive no Brasil, a empresa transformará os escritórios em espaços colaborativos onde as equipes podem escolher quando se encontrar. Além disso, a companhia adicionou dois feriados extras ao calendário corporativo, assim como determinou que a terceira semana de junho deste ano fosse comemorada com uma folga coletiva em sinal de agradecimento aos esforços dos funcionários desde o último ano. Outro ponto ajustado foi a duração das licenças remuneradas. Agora, os colaboradores que tiverem filhos, por exemplo, contarão com afastamentos mínimos de seis meses e, ao retornarem, terão direito a um período de transição com horário flexível por, no mínimo, quatro semanas. Da mesma forma, qualquer colaborador da equipe que for vítima de violência doméstica ou outros crimes violentos terão direito a uma licença de, no mínimo, 20 dias. E, em situações como morte na família ou aborto, a pessoa terá direito a pelo menos 15 dias de licença.</p>
<p>Vulcabras</p>	<p>A Vulcabras, gestora de marcas esportivas como Mizuno, Olympikus e Under Armor, assinou uma parceria com a Gympass, plataforma de bem-estar voltada ao meio corporativo, que beneficiará 15 mil funcionários e familiares. Com a novidade, os colaboradores e seus dependentes terão acesso a modalidades presenciais e online de serviços como academias, sessões com <i>personal trainers</i>, meditação, <i>mindfulness</i>, yoga, educação nutricional, terapias individuais e até saúde financeira.</p>
<p>Porto Seguro</p>	<p>A seguradora iniciou seu cuidado com o bem-estar dos colaboradores ainda nos primeiros três meses da pandemia ao aderir ao movimento #NãoDemita. A iniciativa vetou qualquer dispensa durante o período especificado para promover a segurança financeira de todos os funcionários do grupo. Para manter a saúde mental do time, a empresa ofereceu também participações em projetos como corridas de rua, aulas de dança, pilates, muay thai, violão e gaita, bem como mensalidades de academia, acupuntura e ingressos para festivais gastronômicos. Durante esses quase 20 meses de pandemia, 8.000 colaboradores também puderam trabalhar em regime remoto, contando com o suporte da “Alô Saúde”, uma equipe de profissionais disponíveis 24 horas para dúvidas caso o profissional sentisse algum dos sintomas da Covid-19. As medidas complementam outros benefícios que a companhia já oferecia aos funcionários, como vale-alimentação, refeição, seguro de vida, vale-transporte, auxílio creche ou babá, plano de saúde, plano odontológico, previdência privada, cartão farmácia e bolsa de estudos.</p>

Fonte: Saraiva (2021)

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base nas informações obtidas no estudo da saúde mental no ambiente de trabalho, em tempos de pandemia do SARS-Cov-2, é possível concluir que foram grandes os impactos na saúde mental dos trabalhadores nesse período, como o agravamento de fatores já existentes, sendo eles a depressão, ansiedade e estresse.

As causas desse agravamento são várias, como a implementação obrigatória e a falta de preparo do home office, excedentes horas de trabalho, falta de socialização, medo de contaminar-se ou perder algum ente querido para o vírus e preocupação em perder o emprego.

Foi observado também que existe um modelo de ambiente de trabalho que favorece a saúde mental, seria esse o ambiente onde a empresa tem uma visão além do espaço físico, portanto, ela deve analisar o convívio dos colaboradores e as ações dos mesmos, deve oferecer proteção, saúde, segurança e bem-estar físico, mental e social. O local de trabalho, tem toda uma estrutura que envolve máquinas, materiais e produtos que devem estar de acordo com a Norma Regulamentadora N°12, assim prevenindo a saúde dos trabalhadores. Tendo em vista esse modelo de ambiente que favorece a saúde mental e o novo modelo inserido bruscamente na pandemia, foi concluído que se as empresas não se preocuparam e não ofereceram ajuda aos seus colaboradores, eles não estiveram em um ambiente favorável, como por exemplo no home office, os colaboradores não possuíam materiais como cadeiras, mesas e computadores adequados. Teve como resultados, a análise de como algumas empresas atuaram na pandemia para preservar o bem-estar e a saúde mental dos seus colaboradores.

Sendo assim, sugere-se que as empresas criem medidas que ajudem no bem-estar dos funcionários, como palestras e guias voltados para preservação da saúde mental, programas de auxílio ao home office e práticas assim como das empresas analisadas, sendo elas campanhas de estímulos a práticas esportivas, educacionais, culturais e nutritivas e disponibilidade de um profissional especializado em orientações de crise, aconselhamento e apoio psicossocial.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABQV – ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE QUALIDADE DE VIDA. **Impactos na saúde e no bem-estar devido ao trabalho remoto durante a pandemia de Covid-19.** 2020. Disponível em: <<https://abqv.org.br/conteudo/114/impactos-na-saude-e-no-bem-estar-devido-ao-trabalho-remoto-durante-a-pandemia-de-covid-19>>. Acesso em: 03 mar. 2022.

BRASIL. Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Da segurança e da medicina do trabalho.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6514.htm>. Acesso em: 10 mar. 2022.

CDC – CENTERS FOR DISEASE CONTROL AND PREVENTION. **SAÚDE Mental no Local de Trabalho.** 2018. Disponível em: <<https://www.cdc.gov/workplacehealthpromotion/tools-resources/workplace-health/mental-health/index.html>>. Acesso em: 02 mar. 2022.

CNN BRASIL. **Maioria dos brasileiros tem muito medo de perder emprego.** 2020. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/business/maioria-dos-brasileiros-tem-muito-medo-de-perder-emprego-diz-pesquisa/>>. Acesso em 25 abr. 2022.

CURSINO, Frederico. Home office aumento em 1,5 hora a jornada de trabalho – e pais sofrem mais. **Galileu,** 2020. Disponível em: <<https://revistagalileu.globo.com/Sociedade/Comportamento/noticia/2020/12/home-office-aumentou-em-15-hora-jornada-de-trabalho-e-pais-sofrem-mais.html>>. Acesso em: 05 mai. 2022.

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

SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. **HOME office: vantagens e desvantagens.** 2022. Disponível em: <<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/vantagens-e-desvantagens-do-home-office,78f89e665b182410VgnVCM100000b272010aRCRD>>. Acesso em: 10 mai. 2022.

MAIA, João Henrique. Pandemia afeta saúde mental dos trabalhadores. **Agemt,** 2021. Disponível em: <<https://agemt.pucsp.br/noticias/pandemia-afeta-saude-mental-dos-trabalhadores>>. Acesso em: 04 abr. 2022.

MARQUES, José Roberto. Medo de perder o emprego? Quais consequências isso pode gerar?.lbc – **Instituto Brasileiro de Coaching,** 2020. Disponível em: <<https://www.ibccoaching.com.br/portal/metas-e-objetivos/medo-de-perder-o-emprego-quais-consequencias-isso-pode-gerar/>>. Acesso em: 08 mai. 2022.

NEIRA, Maria. **Ambientes de trabalho saudáveis: um modelo para ação: para empregadores, trabalhadores, formuladores de políticas e profissionais**. Trilhas Mundo. Brasília: Ct Comunicação. 2020.

SARAIVA, Maria Laura. Como 8 empresas atuaram na pandemia para preservar o bem-estar e a saúde mental de seus colaboradores. **Forbes**, 2021. Disponível em: <<https://forbes.com.br/carreira/2021/08/como-8-empresas-atuaram-na-pandemia-para-preservar-o-bem-estar-e-a-saude-mental-de-seus-colaboradores/#foto4>>. Acesso em: 10 jun. 2022.

SAÚDE mental no trabalho: entenda como investir nisso pode alavancar os resultados da sua empresa. **Vittude corporate**, 2019. Disponível em: <<https://www.vittude.com/empresas/saude-mental-no-trabalho-entenda-como-investir-nisso-pode-alavancar-os-resultados-da-sua-empresa/#:~:text=Fatores%20de%20risco%20para%20sa%C3%BAde,amea%C3%A7a%20de%20desemprego%2C%20entre%20outros>>. Acesso em: 11 abr. 2022.

SUTTO, Giovanna. 85% das empresas do país adotaram o trabalho remoto na pandemia, mostra pesquisa. **InfoMoney**, 2022. Disponível em: <<https://www.infomoney.com.br/minhas-financas/85-das-empresas-do-pais-adotaram-o-trabalho-remoto-na-pandemia-mostra-pesquisa/>>. Acesso em: 10 mar. 2022.