

CENTRO PAULA SOUZA
ETEC PADRE CARLOS LEÔNCIO DA SILVA
TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO INTEGRADO AO ENSINO MÉDIO

**DESENVOLVIMENTO DE CAPITAL HUMANO PARA MELHORIA DA SAÚDE
MENTAL E PRODUTIVIDADE NAS ORGANIZAÇÕES IMPACTADAS PELA
PANDEMIA.**

***DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL TO IMPROVE MENTAL HEALTH AND
PRODUCTIVITY IN ORGANIZATIONS IMPACTED BY THE PANDEMIC.***

Ana Beatriz Alves Felizardo¹
Ana Beatriz Caldeira da Costa²
Gustavo Henrique de Souza Silva³
Lucas Courbassier Ferreira⁴
Maria Tereza Silva de Oliveira⁵
Vivian Manuci Carvalho⁶

Resumo: O objetivo geral da pesquisa é mostrar como as organizações foram afetadas na era pós pandêmica e como algumas ações resultaram em doenças desconhecidas pelos colaboradores, visando soluções para melhora nos transtornos mentais.

A partir de uma análise de dados pôde-se notar a importância do cuidado emocional na empresa e em qualquer organização, com algumas emoções que são motivo de queda no rendimento empresarial. E que pessoas que tiveram seu psicológico abalado em resultado de uma epidemia, acabaram gerando queda na sua produtividade em âmbito profissional.

Palavras-chave: Saúde mental. Produtividade. Pandemia. Gestão de Pessoas.

¹ Técnico em Administração Integrado ao Ensino Médio – Etec Padre Carlos Leônico da Silva. ana.silva4199@etec.sp.gov.br

² Técnico em Administração Integrado ao Ensino Médio – Etec Padre Carlos Leônico da Silva. ana.costa399@etec.sp.gov.br

³ Técnico em Administração Integrado ao Ensino Médio – Etec Padre Carlos Leônico da Silva. gustavo.silva1524@etec.sp.gov.br

⁴ Técnico em Administração Integrado ao Ensino Médio – Etec Padre Carlos Leônico da Silva. lucas.ferreira450@etec.sp.gov.br

⁵ Técnico em Administração Integrado ao Ensino Médio – Etec Padre Carlos Leônico da Silva. maria.oliveira1087@etec.sp.gov.br

⁶ Pós graduada em Gestão de Pessoas. Professora da Etec Padre Carlos Leônico da Silva. vivian.carvalho3@etec.sp.gov.br

Abstract: *The general objective of the research is to show how organizations were affected in the post-pandemic era and how some actions resulted in diseases unknown to employees, aiming at solutions to improve mental disorders.*

From a data analysis it was possible to note the importance of emotional care in the company and in any organization, with some emotions that are the reason for a drop in business performance. And that people who had their psychology shaken as a result of an epidemic, ended up causing a drop in their productivity in the professional field.

Keywords: *Mental health. Productivity. Pandemic. People Management*

1 INTRODUÇÃO

Nesta produção acadêmica será abordada a relevância do desenvolvimento do capital humano em relação a produtividade em meio pandêmico, por onde instituições pereceram por problemas relacionados ao absenteísmo, causado por doenças. Entre elas observa-se que a depressão, ansiedade e síndrome de burnout foram os problemas de saúde mental que mais afetaram os trabalhadores, que conseqüentemente desenvolveram sequelas no meio corporativo. Deste modo enxergou-se a gestão de pessoas como fonte para o desenvolvimento interpessoal dos funcionários da empresa.

A importância do tema abordado é trazer políticas e práticas que ajudariam no aumento da produtividade das empresas, de forma que o trabalhador fique saudável. Um colaborador que está com a saúde mental afetada dificilmente terá motivação e energia para cumprir a jornada de trabalho adequadamente. Quando tratado, é capaz de impulsionar economicamente e socialmente contexto organizacional o qual está inserido.

O problema em questão é que a pandemia tem gerado graves problemas psicoemocionais nos colaboradores, fazendo com que os mesmos percam a motivação para trabalhar. A solução será adotar medidas que objetivem cuidar da saúde mental da equipe, disponibilizando um profissional da área (psicólogo, psicanalista, psicoterapeuta), para promover atividades que desenvolvam a parte emocional do trabalhador.

O objetivo desta pesquisa é analisar os impactos da pandemia sobre a saúde mental e trazer a maximização da produtividade através do bom desenvolvimento de capital humano. O primeiro passo será a coleta de informações dentro do ambiente de trabalho, apresentando a relação entre a eficiência no desempenho das atividades com o bem-estar do funcionário. Essa coleta foi feita por meio de pesquisa de campo com aplicação de questionários

quantitativos e qualitativos, além de pesquisa exploratória por meio de revisão bibliográfica de livros acadêmicos e artigos científicos.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 Capital humano

O capital humano é a junção entre habilidades, competências e conhecimento de um indivíduo para realização de alguma atividade no meio organizacional. Tendo em vista a importância da realização dessa atividade, observa-se:

“Capital (remunerado com salários) e força de trabalho comprada no mercado pelo verdadeiro capital. Entre os marginalistas, porém, o “capital humano” (capital incorporado aos seres humanos, especialmente na forma de saúde e educação) seria o componente explicativo fundamental da Black box (do desenvolvimento suplementar).” (PAIVA. 2001, p. 187)

A má gestão desse recurso causa diversos transtornos a empresa e ao funcionário.

A organização e o indivíduo estão entrelaçados num amplo complexo de interações. Segundo Minicucci (2015, p.114.), “A inter-relação dos indivíduos na empresa e as diversas variáveis que interferem nesse intercâmbio de estrutura e comportamento”.

O capital humano sendo fundamental para empresas é introduzido na administração de recursos humanos na década de 60.

Tendo em vista sua recente aparição nos nossos conceitos nota-se a falta de conhecimento e tato para lidar com os colaboradores, já que com a ciência de que com bons funcionários a empresa apenas apresentará melhores resultados.

“Lembro que pensar nos empregados metaforicamente como investidores desperta as mentes gerenciais para a realidade de que os trabalhadores são os agentes independentes”. (DAVEMPORT 2001, p.11).

A empresa funcionando como uma organização com fins lucrativos necessita sempre da sua maior capacidade produtiva operando, sendo essa capacidade sua linha de produção, máquinas e até mesmo líderes.

A partir desse ponto nota-se que tratar funcionários como investimento beneficia a organização, percebe-se também que organizações possuem um setor de recursos humanos, entretanto, isso não quer dizer que esse departamento é realmente desenvolvido e não recebe a atenção que é necessária, dando importância apenas para rotinas e questões disciplinares. (GIL, 2012)

2.2 Saúde mental

Na visão de Heloani e Garcia (2003) mediante algumas incursões teóricas e de uma análise sociopsicológica, discutir como o trabalho se apresenta diante a nossa sociedade, bem como as repercussões psíquicas estimulados pelo trabalho sem sentido. As circunstâncias nas quais o mercado de trabalho exige na atualidade rotinizam e amortecem o sentido da vida, deixando registrado sofrimento nas vidas humanas, que se expressam nas mais variadas doenças classificadas como ocupacionais, além de atentar contra a saúde mental.

“Portanto, o Transtorno de Ansiedade afeta diretamente as relações de trabalho e o desempenho do profissional no exercício de suas atribuições, pois pode provocar insegurança, medo, pânico e conseqüentemente, o isolamento do sujeito, deixando-o incapacitado de exercer suas funções”. (MONTE, 2021, p. 81)

Com resultados da pandemia foi possível notar como as pessoas ficaram fragilizadas e com os psicológicos mais debilitados, fazendo com que fiquem mais propensos a transtornos mentais dificultando a produtividade nas empresas.

“A ocorrência de ansiedade e depressão são dentro das empresas representa um alto custo para as mesmas, em termos das conseqüências que acarretam absenteísmo, presenteísmo afastamentos, queda de produtividade e doenças físicas e mentais.” (ZANELLI, 2010, p.15)

Ansiedade e depressão são doenças mais comuns encontrada na nossa realidade, ao estar presente no ramo empresarial é preciso muito cuidado e apoio profissional para que não haja queda na eficiência na produção.

“O burnout é, pois, o efeito incapacitante de uma exposição prolongada a condições de stress no trabalho. Assim, as causas de stress ocupacional já atrás referidas no Modelo de Cooper são também as causas de burnout, as quais poderão ser sistematizadas em três grandes categorias: organizacionais, extraorganizacionais e características pessoais.” (HESPANHOL, 2005, p.161)

Nota-se como o estresse pode afetar na empresa, cobrança, responsabilidade e metas a serem cumpridas acabam gerando esses e outros sentimentos que acabam atrapalhando os colaboradores no seu desempenho profissional.

“O TOC é um transtorno no qual estão presentes alterações de pensamentos (obsessões), no comportamento (compulsões ou rituais e evitações) e emocional (ansiedade e medo). São comuns, ainda, as chamadas “neutralizações”, que são atos mais eventuais, geralmente mentais, destinados a diminuir o medo e a ansiedade. Também é muito frequente o aumento do foco da atenção nos objetos, nos lugares e nas pessoas que despertam as obsessões a hiper vigilância, bem como a indecisão e a lentidão para realizar certas tarefas. Para que seja diagnosticado o transtorno, esses sintomas devem tomar tempo considerável do indivíduo (mais de uma hora por dia) ou causar sofrimento significativo ou prejuízo no funcionamento social, profissional ou em outras áreas importantes da vida.” (CORDIOLI, 2016, p. 10).

Para manter a saúde mental são necessárias práticas de melhoria, como lembra Goulart Júnior, Edward et al. Representam algumas propostas de iniciativa para a prevenção e melhoria da saúde do trabalhador e de suas relações empresariais com rumo ao aumento de sua produtividade. Considera-se a necessidade de reconstrução de estereótipos ligados a gênero e diminuição de desigualdade de oportunidades para outras pessoas, como pontos primordiais para a modificação de um cenário atual em que prevalece muito mais a falta de equilíbrio entre exigências que pode gerar consequências negativas tanto para a saúde do indivíduo como para a organização.

2.3 Produtividade organizacional

A produtividade dentro das organizações é um dos elementos que determinam se sua empresa vai bem ou não, sendo considerada um agente medidor. Assim como já disse Wainer (2002, p.3), “Produtividade é uma medida de eficiência na conversão de recursos em bens econômicos, isto é, é a relação entre o que é produzido (bens e/ou serviços) e recursos que são usados para produzi-los”. Consegue-se compreender que a qualidade de vida dos colaboradores possui um impacto sobre a produtividade de cada um. Além das condições motivacionais e carências individuais e/ou coletivas que influenciam no grau de atividade e satisfação dos trabalhadores, e que por decorrência se refletem na variação da eficiência organizacional. Ainda seguindo os pensamentos de Wainer (2002) entende-se que os critérios mais comuns de indicadores de produtividade do trabalho são: fatura do total de horas trabalhadas, fatura por funcionário, lucro por funcionário ou lucro do total de horas trabalhadas.

No momento atual, sem a produtividade ou sem a eficácia nos processos produtivos, dificilmente uma empresa consegue prosperar ou até mesmo sobreviver a concorrência no mercado. A pandemia foi um grande causador das mudanças que ocorreram nos últimos anos e como lembra Camelo e Angerami (2008) as tecnologias que mudam a forma de produção também afetam os trabalhadores em suas rotinas de trabalho, causam o aparecimento ou o desenvolvimento de enfermidades crônicas. Um colaborador que se encontre desmotivado emocionalmente faz que sua produtividade seja consideravelmente abalada. “Comumente, as estatísticas da previdência social relatam que os transtornos mentais estão na terceira colocação no ranking na prevalência na concessão de benefícios previdenciários”. (TEIXEIRA, 2007).

Diante de um clima organizacional ruim, onde o colaborador sofre pressão para produzir, sua saúde mental e física fica abalada. “O fato de um indivíduo ser geralmente capaz de lidar com determinada carga de trabalho, por si só, não significa que ele possa sempre

caminhar naquele ritmo sem períodos de restabelecimento.” (CAMELO e ANGERAMI, 2008, p. 238).

Sabe-se que o foco de uma organização são os lucros e que o trabalhador está ali para atender as metas estipuladas. Uma empresa almeja maximizar seus resultados e um colaborador saudável produz com mais eficiência. Assim como disse Venco (2008, p.10) “A despeito da demanda inicial apontada pelo cliente a empresa precisa vender mais para ampliar seu faturamento e, com isso, intensifica o trabalho e a pressão sobre os trabalhadores”. No entanto, o desenvolvimento do capital humano promove a maximização de resultados saudável, propondo aos colaboradores ferramentas para a melhora da saúde mental e saúde física. A Implantação de treinos e palestras são opções de baixo custo, contrapartida a contratação de profissionais da saúde como psicólogos e psicoterapeutas são opções que muitas vezes fogem do orçamento. Então, A procura de uma solução para pequenas empresas consiste em implantar um programa de saúde, a ginastica laboral (GL).

“A GL foi apresentada em várias mídias como uma proposta para empresas em busca de melhor desenvolvimento de seus recursos humanos e que, para tanto, adotava abordagens de educação física, de fisioterapia, de medicina do trabalho de psicologia e de ergonomia”. (LIMA, 2019, p.11)

Durante a GL o colaborador vive um momento de paz e lazer, que o traz o alívio do estresse. A GL é um tipo de atividade física, e seus resultados são positivos também na saúde mental. Segundo Vasconcelos e Faria (2008) “Durante os dez minutos diários, os funcionários brincam uns com os outros, interagem, riem, fazem mímicas, massagens, enfim realizam uma atividade lúdica, na qual podem sair do comportamento rígido exigido pela instituição”.

2.4 Cenário organizacional: Comparativo pré e pós pandemia

O cuidado no ambiente organizacional se estabelece de acordo com a necessidade daquele período. Visando os contextos antes e depois da pandemia, observa-se a valorização com o colaborador. Antes da pandemia acontecer a saúde do trabalhador não tinha tanta relevância como uma influência na produtividade. (PASTÓRIO, 2011). A abordagem do caso não se refere apenas a saúde física, mas ao indivíduo como um todo.

Anteriormente o bem-estar do funcionário se filiava a suas faltas, havia uma escassez na percepção do que motivava essas ausências. (NEIVA,2014.) Uma boa competência envolve tanto habilidades cognitivas e psicomotoras quanto características emocionais. No cenário organizacional analisado observa-se as sequelas geradas pelo período pandêmico nas organizações, voltado para o funcionário e sua produtividade. A precarização do trabalho é acarretada por um longo período, que na crise do coronavírus se agravou. Assim a questão da saúde dos trabalhadores coloca-se em destaque. Como se pode constatar, medidas

protetivas de cunho individual e organizacional são ressaltadas, sobretudo almejando o não contato com o vírus. Além disso, deve-se reconhecer que a pandemia tem gerado graves problemas psicoemocionais, desde o medo do trabalhador em se infectar até o fato de levar o vírus aos familiares (SOUZA, 2020, p.9).

Com isso pode-se observar o agravamento de doenças psicológicas entre elas: a depressão, ansiedade e síndrome de Burnout, já mencionadas. Uma pesquisa DATASUS (2020), apontou que a ansiedade foi o transtorno presente em 86,5% dos 17.491 indivíduos adultos ouvidos pelo Ministério da Saúde, seguido de estresse pós-traumático (45,5%) e depressão grave (16%), no primeiro ano de pandemia. Ou seja, dentro do primeiro ano de pandemia a produtividade dos colaboradores já havia caído, sem considerar os meses de home office. Altas na taxa de absenteísmo aconteceram por conta da depressão e Síndrome de Burnout, um colaborador que está com a saúde mental afetada dificilmente terá motivação e energia para cumprir a jornada de trabalho adequadamente.

Vale ressaltar, a instauração e o desfecho de empresas perante o momento em que vivemos. Segundo dados da Serasa Experian (2021), o Brasil teve no primeiro semestre do referido ano, o maior número já registrado do nascimento de empresas. Foram abertos 2.070.817 novos negócios, recorde para o período desde o início da série histórica, em 2010. O fator atenuante da situação é o fato da recriação e a adaptação de pequenos polos, a fim de que a economia não seja brutalmente afetada.

“Ademais, devido ao fechamento do comércio para conter a proliferação da Covid-19 no primeiro semestre de 2020, a venda por meios digitais se apresenta como uma das principais soluções para evitar a falência de empresas e o aumento do desemprego. Dessa forma, negócios que estavam num estágio avançado de transformação digital puderam se adaptar melhor nessas novas condições, enquanto negócios tradicionais se viram forçados a se adaptar abruptamente. (NASCIMENTO; GUIMARÃES; RODRIGUES; CLAIZONI, 2020, p 4.)

Nesse contexto como exposto nos estudos de De Lima e Freitas (2020), a crise econômica pode ser vista também como oportunidade para que o país consiga melhorar o ambiente de negócios, ele evidencia que a pandemia também mudou hábitos das pessoas e das firmas. A transformação no comportamento do funcionário e sua atuação pós-pandemia influencia na edificação da empresa. Adotando estratégias para que a atuação do funcionário se desenvolva, a partir de atividades e momentos de descontração, de acordo com a afirmação a seguir:

“A desconexão, na verdade, possibilita que o empregado restaure suas forças, esteja em boas condições físicas e, principalmente mental. Isso certamente influencia o desempenho no trabalho, uma vez que um empregado cansado, logo mais estará enfermo, estressado e com baixo desempenho.” (TENÓRIO, 2021, p.99.)

Deste modo compreende-se a necessidade da aplicação de recursos de proteção do trabalhador, salientando sua função vital dentro da organização. O não tratamento do bem-estar do funcionário resulta no desenvolvimento das doenças citadas acima. As consequências podem tornar funcionários incapazes de alcançar seus desejos pessoais e suas metas profissionais dentro da empresa (FERREIRA, 2017.) Promovendo uma nova característica de percepção do funcionamento da norma de produtividade, que vem se destacando no campo da pesquisa e do desenvolvimento científico no ensino superior, gerando uma distorção dos parâmetros avaliativos que gera uma produção desenfreada. (MOURA, 2020.)

3. MAXIMIZAÇÃO DE RESULTADOS ATRAVÉS DO DESENVOLVIMENTO DE CAPITAL HUMANO

A ferramenta a ser estudada tem como objetivo uma mudança no comportamento do colaborador, sobretudo em meio pós pandêmico, a fim de que seu estado emocional seja controlado e mutável. A Organização Mundial de Saúde, 2007 define saúde mental, como: “Um estado de bem-estar físico, mental e social completo e não meramente a ausência de doença ou doenças”. Ela está relacionada com a promoção de bem-estar, prevenção de transtornos mentais (...). Porém o colaborador não é apenas um objeto que trabalha em uma empresa para fins de lucro, a afirmação de Santin confirma (1987, p. 58) “A humanidade do homem se confunde com a corporeidade.”

Destaca-se a importância de sua saúde mental para os resultados do seu desempenho. Sabe-se que a pandemia do coronavírus, se não agravou, ela estimulou transtornos em trabalhadores, causando muitas vezes, taxas de absenteísmo elevadas que estabeleceram sequelas no capital humano da organização. O doente mental, o excluído do convívio dos iguais, dos ditos normais, foi então afastado dos donos da razão, dos produtivos e dos que não ameaçavam a sociedade (Gonçalves AM, Sena RR, 2001).

Adicionar uma estratégia dentro da organização que visa cuidar da saúde mental de seus colaboradores, obtendo um profissional da área (psicólogo, psicanalista, psicoterapeuta), para promover atividades que desenvolvam a parte emocional do trabalhador. Para que assim obtenha uma maximização em sua produtividade.

Assim como a experiência de Hawthorne, nela observa-se que a produtividade do trabalhador sofre muito mais influência do seu psicológico do que seu físico.

“Mayo conduziu uma pesquisa em uma indústria têxtil com elevadíssima rotatividade de pessoal [...] e que havia tentado inutilmente vários esquemas de incentivos salariais. Mayo introduziu um intervalo de descanso, delegou aos operários a decisão sobre horários de produção e contratou uma enfermeira. Em pouco tempo, emergiu um espírito de grupo, a produção aumentou e a rotatividade do pessoal diminuiu.” (CHIAVENATO, 1979, p.102).

O primeiro passo para enfrentar essas situações é reconhecer a necessidade de ajuda e procurar um profissional. A prática de 30 minutos diários de atividade física moderada contribui para prevenção de uma série de doenças crônico-degenerativas e obtenção de um bem-estar físico e mental (PATE, 1995).

3.1 Estudo de caso: Aplicação de treinamento para saúde mental de colaboradores de uma distribuidora.

No dia 30/09/2022 foi ministrada uma Palestra pelo autores sob tema: “Como o bem-estar físico e mental do colaborador influencia na produtividade da organização” na distribuidora de embalagens plásticas Plast Roma, localizada em Lorena-SP.

O treinamento foi voltado para ponderar os impactos gerados pela pandemia acerca do bem-estar físico e mental dos funcionários e mostrar a influência causada na produtividade da empresa. Iniciou-se com uma palestra para integrá-los ao assunto a ser discutido, a fim de que possuam um conhecimento prévio e entendimento pleno.

A palestra foi formada para demonstrar a importância do colaborador dentro da organização e mostrar que a saúde mental também é muito importante nesse ramo. Durante a apresentação foi demonstrado as causas de uma ineficiência no trabalho, bem como uma solução para a mesma. Os colaboradores que estavam presentes e participaram da palestra, se mostraram interessados e inteirados com o assunto. Foi possível perceber que existe uma valorização do funcionário e que ele sabe da sua importância, a palestra foi um avanço para incentivar e abrir janelas com o intuito de melhorar a saúde mental dos colaboradores.

Durante o treinamento foi proposta uma dinâmica que teve uma aceitação entre os funcionários da empresa. Ela teve como objetivo pontuar sobre as emoções, mostrar a importância de conseguir se expressar e a importância da boa convivência dos colaboradores. Para esse processo foi utilizado bexigas de cores variadas e cada cor representava um sentimento. A preta representando um medo, vermelha eram sentimentos bons que foram trocados entre os participantes a fim de promover uma maior interação dos mesmos e a amarela representou um sonho.

Após a aplicação do treinamento, notou-se que os colaboradores se encontram em um estado melhor, comparado a outras empresas da região, pois possuem um amparo profissional, tendo um psicanalista a sua disposição, mas a temática em questão não seria apenas uma ferramenta de saúde sanando essa defasagem do empregador para com seu funcionário e sim uma ferramenta administrativa. Medidas que suprissem e ajudassem a melhorar o clima e o ambiente organizacional.

A falta de conhecimento sobre as doenças causadas na era pandêmica e como ela pode afetar o desempenho profissional. Alguns funcionários exploraram suas emoções durante a palestra e diziam que não sabiam o porquê ou como eram causados. Através das informações coletadas, aprofundou-se mais sobre essas emoções com o treinamento aplicado, o qual é importante para a evolução tanto pessoal quanto para profissional. Os colaboradores precisam estar cientes de que essas emoções são normais e que precisam de cuidado específico para não acarretar problemas futuros nas organizações.

Consoante ao cenário pós-pandêmico, analisa-se o quão afetados os funcionários da empresa suscetibilizaram-se.

Exposto o cenário de outras organizações e a maneira como foi enfrentado, congruente aos impactos gerados em todo ambiente organizacional. Os funcionários expressaram resistência ao refletirem sobre os problemas ocasionados pela doença e suas mudanças na área de trabalho. Nesse sentido boa parte dos trabalhadores presentes no treinamento mostraram não somente interesse pelo comparativo como participaram com breves pesquisas que enriqueceram este estudo de caso.

Após expor o quanto o bem-estar de cada colaborador influencia na produtividade da organização foram levantados alguns pontos de reflexão. Durante o momento de lockdown alguns dos colaboradores trabalharam com método home office e relataram sobre as dificuldades que tiveram em entregar os mesmos resultados, isso por conta da cobrança externa e autocobrança o que foi considerado "gatilho" para muitos. Outro agente polemizado foi o isolamento social que afastou as pessoas dificultando o processo de relacionamento entre as mesmas.

Imagem 1



Fonte: Autores, 2022

Imagem 2



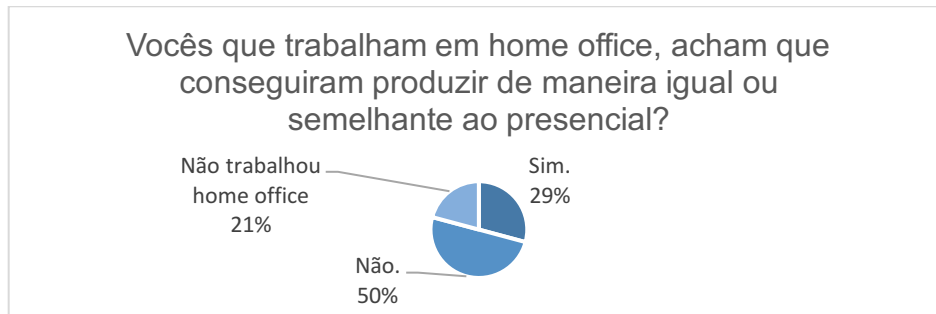
Fonte: Autores, 2022

4. Análise e discussão de resultados

Ao final da palestra, propomos aos funcionários que respondessem questionário, foram um total de 24 pessoas que colaboraram nas respostas e a partir dessas delas obtivemos alguns seguintes resultados. Na questão que retrata a realidade do colaborador

diante da necessidade de trabalhar em home office e conseguir produzir de maneira igual ou semelhante a um trabalho presencialmente, obtivemos as seguintes respostas:

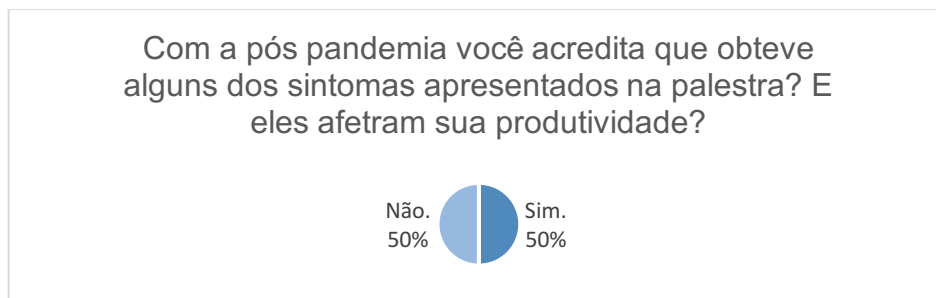
Gráfico 1



Fonte: Autores, 2022

Pode-se notar que o colaborador, em sua residência não consegue ter uma mesma capacidade de produzir igualmente quando está presente na sua empresa. Também com esses resultados foram colhidos por qual motivo o colaborador acha que sua produtividade não se mantém, e os resultados apontam que as distrações são a principal causa, como sons e a falta de recurso para se manter focado dentro do serviço. A partir desses resultados e com o andamento da palestra, foi abordado o tema de doenças, e no questionário foi proposto se eles se identificaram com alguma que foi citada, conforme o gráfico 2:

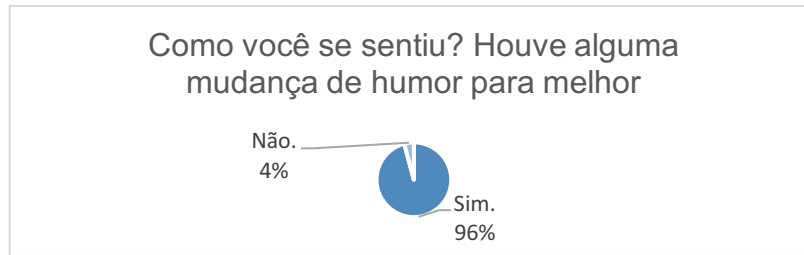
Gráfico 2



Fonte: Autores, 2022

Os resultados mostram uma divisão, 50% se dizem afetado por doenças psicológicas e outra se diz livre, no entanto, essas que se dizem afetadas são absolutas em dizer que a ansiedade é a doença que mais os atacam. Em comparação ao gráfico 1, percebe-se que as pessoas que se contraíram são as mesmas que possuíram uma defasagem na sua produtividade, presencialmente ou no home-office. Acredita-se que as pessoas afetadas psicologicamente, são pessoas que tiveram sua produtividade também abalada. No terceiro tópico foi avaliada a palestra, ou seja, foi questionado se palestra e a dinâmica tiveram alguma influência no humor dos colaboradores. Conforme os resultados, obteve-se o gráfico 3:

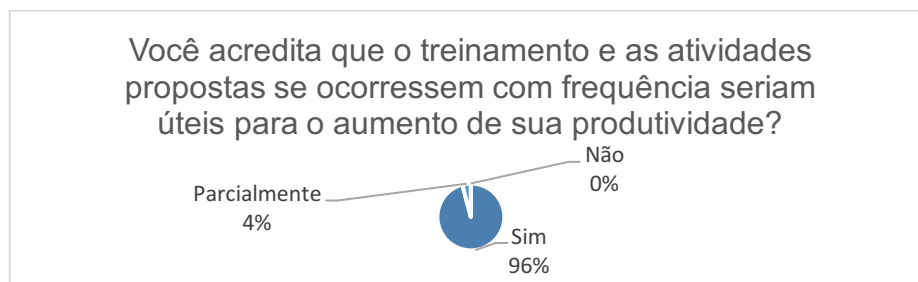
Gráfico 3



Fonte: Autores, 2022

Perante o gráfico 3, fica evidente que houve sim uma mudança de humor durante a implantação da palestra, e majoritariamente essa mudança foi para melhor, dos 24 que responderam à pesquisa, apenas 1 disse que a dinâmica não teve influência em seu humor. Após esse momento, foi proposto se a atividade da dinâmica e um momento de reflexão, como a palestra, seriam úteis no dia a dia, para uma possível melhora da produtividade. Conforme o gráfico 4:

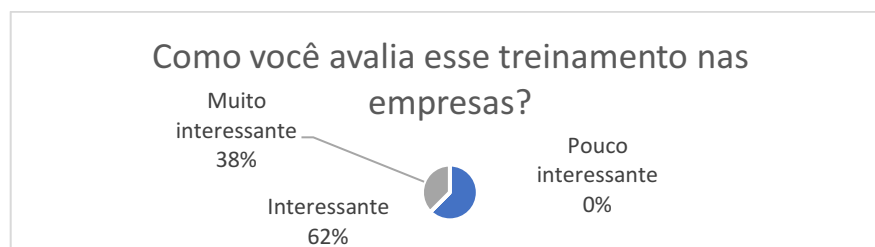
Gráfico 4



Fonte: Autores, 2022

Todos recomendam um momento de treinamento, seja ele físico ou mental, e que ele sim, faz a diferença na produtividade, com distrações no momento certo, que fazem o avanço durante o período de foco no trabalho. Por fim, a pergunta foi para saber como o treinamento foi aplicado, e se seria legal a sua implantação em outros polos dentro da empresa, conforme o gráfico 5:

Gráfico 5



Fonte: Autores, 2022

O projeto de treinamento/ palestra foi bem aceito na empresa, não tendo nenhum funcionário votando para pouco interessante, mas sim uma divisão quase homogênea entre o muito e o interessante, algo que pode ser aprofundado e promover uma melhora dentro da

palestra. Diante todos esses resultados, obteve-se respostas satisfatórias, conseguindo ver o problema que uma empresa sofre ao passar por uma pandemia e as consequências dela, a partir desse momento, basta o incentivo para valorização da saúde mental, pois o colaborador faz parte da empresa e não é como uma máquina que se concerta rápido e sim um humano onde se precisa de muito cuidado e atenção.

5. CONCLUSÃO

Desenvolvimento do presente estudo possibilitou uma análise minuciosa de como a pandemia do COVID-19 influenciou na queda da produtividade nas empresas, em meio disso foi necessário a aperfeiçoamento de políticas e práticas com a finalidade de reverter o quadro organizacional que se formou após esse período

Para tornar essas ações práticas buscou se uma empresa da região para tornar essa proposta acessível, adquiriu-se muitas informações novos, mudando a perspectiva de como funciona uma empresa e o ambiente organizacional, o estudo levou a termos contado com o mercado de trabalho e notar o quanto competências socioemocionais são importantes

Obteve-se um retorno positivo por meio das pesquisas feitas, contraditório do esperado já que com as análises de campo houve-se a ideia errônea de que a maior parte das empresas não teriam o amparo nem o mínimo de conhecimento da relevância que o colaborador tem na empresa.

Enfim, com o estudo realizado e com a pesquisa de campo aplicada é possível notar que metade dos colaboradores estão sendo afetados por transtornos mentais sem se sensibilizar em procurar informações e suas causas. E que pessoas que tiveram seu psicológico abalado em resultado de uma epidemia, acabaram gerando queda na sua produtividade em âmbito profissional. Por fim, foi proposto melhoria para a saúde mental nas organizações afetadas na pandemia.

6 REFERÊNCIAS

BONFANTE, Julia Giglio. OLIVEIRA, Larissa Marra de. NARDI, Antonio. **O impacto da qualidade de vida no trabalho sobre a produtividade**. Rev. Científica eletrônica UNISEB, Ribeirão Preto, v.6, 2015.

BRASIL. **Organização Mundial de Saúde**. Disponível em: Acesso em 16 de agosto de 2022

CAMELO, Sílvia Helena Henriques; ANGERAMI, Emília Luígia Saporiti. **Riscos psicossociais no trabalho que podem levar ao estresse: uma análise da literatura.** Cienc Cuid Saude 2008 Abr/Jun; 7(2):232-240.

CORDIOLI, Aristides Volpato. **Vencendo o Transtorno Obsessivo-Compulsivo** - 3ed: Manual de Terapia Cognitivo-Comportamental para Pacientes e Terapeutas. Artmed, 2016

CHIAVENATO, Idalberto. **Teoria Geral da Administração.** São Paulo, McGraw Hill do Brasil, 1979.
DAVENPORT, Thomas H. **Ecologia da informação** São Paulo: Futura, 2001. Acesso em 22 de setembro de 2022

GIL, A. C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais.** São Paulo: Atlas, 2011.

GONÇALVES, Alda Martins; SENA, Roseni Rosângela de. A reforma psiquiátrica no Brasil: contextualização e reflexos sobre o cuidado com o doente mental na família. **Revista latino-americana de Enfermagem**, v. 9, p. 48-55, 2001.

HELOANI, J.R. **Organização do trabalho e administração: uma visão multidisciplinar.** São Paulo: Cortez, 1994.

HESPAHOL, Alberto. **Burnout e stress ocupacional.** Revista Portuguesa de Psicossomática, vol. 7, p. 153-162, 2005.

LIMA, Valquiria de. **Ginástica laboral. Atividade física no ambiente de trabalho.** Editora Phorte 4 ed. São Paulo. 2018

MINICUCCI, Agostinho. **Psicologia Aplicada à Administração.** 5.ed. São Paulo Editora Atlas S.A 2015

MONTE, Maria Eveline Pontes. **O transtorno de ansiedade (ta) no contexto organizacional do sistema bancário.** Editora científica digital. Cap. 4, p. 71-83. 2021. Acessado em 19 de Agosto de 2022. Doi: 10.37885/210303623

PAIVA, Vanilda. **Sobre o conceito de "capital humano".** SciELO Brasil. Jul 2001. Disponível em <<https://www.scielo.br/j/cp/a/GZvy7G9DGMHJndk9NBTRGQK/?lang=pt#>> Acessado em 26 de Agosto de 2022. <https://doi.org/10.1590/S0100-15742001000200010>

PATE, Russel R. et al. **Atividade física e saúde pública: uma recomendação do Centers for Disease Control and Prevention e do American College of Sports Medicine.** Jama , v. 273, n. 5, pág. 402-407, 1995.

SANTIM, S. Ed. **Física Outros Caminhos.** Ijuí: UNIJUI, 1987

SILVA, Edith Seligmann. **A inter-relação trabalho-saúde mental: um estudo de caso.** Rev. adm. empres., São Paulo, v. 32, n. 4, Oct. 1992. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901992000400007&lng=en&nrm=iso>. Acessado em 25 de agosto de 2022. <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75901992000400007>.

SOUZA, Diego de Oliveira. **As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19.** Trabalho, Educação e Saúde [online]. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00311>>. Epub 19 Out 2020. ISSN 1981-7746. <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00311>. Acesso em 19 de maio de 2022.

TEIXEIRA, Sueli. **A depressão no meio ambiente do trabalho e sua caracterização como doença do trabalho.** Rev. Trib. Reg. Trab. 3ºReg, Belo Horizonte, 2007. Disponível em <https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=depress%C3%A3o+trabalho+afastamento&oq=#d=gs_qabs&t=1652999922036&u=%23p%3DlpiD7-TUrqcJ> Acesso em 19 de maio de 2022.

VASCONCELOS, Amanda de; FARIA, José Henrique de. **Saúde mental do trabalho: contradições e limites.** SciELO Brasil. Dez 2008. Disponível em <<https://www.scielo.br/j/psoc/a/6X46nvFMKpmcLKv7HnYx76R/?lang=pt#>>. Acessado em 25 de agosto de 2022. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822008000300016>

VENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo Papel dos recursos humanos nas organizações.** 4. ed. -- Barueri, SP: Manole, 2014. WAINER, Jacques. O paradoxo da produtividade. Disponível em <<https://www.ic.unicamp.br/~wainer/papers/final-paradoxo.pdf>>. Acessado em 22 de agosto de 2022

VENCO, S. **Quando o trabalho adoce: uma análise sobre o teleatendimento.** INTERFACEHS – Revista de Gestão Integrada em Saúde do Trabalho e Meio Ambiente – v.3, n.3, Artigo 1, ago./ dez 2008.

WAINER, Jacques. **O Paradoxo da Produtividade. Informática, Organizações e Sociedade no Brasil.** São Paulo: Cortez, 2003.

ZANELLI, Jose Carlos. **Estresse nas organizações de trabalho: Compreensão e intervenção baseadas em evidências.** Porto Alegre: Artmed, 2010.