O papel do gestor na promoção da saúde mental nas empresas em tempos de pandemia.

Bianca do Carmo Silva

Faculdade de Tecnologia de Mococa

Discente do curso de gestão empresarial

Juliana Gisele da Silva Nalle

Faculdade de Tecnologia de Mococa

Docente do curso de gestão empresarial.

# RESUMO

 A pandemia causada pelo novo COVID-19 trouxe uma série de mudanças em diversos âmbitos impactando de forma severa as empresas de todo mundo e também a saúde mental da população em geral. Pesquisas apontam que desde o início da pandemia houve um aumento significativo nos casos de transtornos mentais por todo o Brasil, isso se dá principalmente ao medo que se manifestou nas pessoas, ao fato de não saberem lidar com a situação de isolamento e restrições impostas e também a preocupação com sua situação no mercado de trabalho devido à crise. As empresas também têm sofrido impactos negativos na atual situação devido ao cenário econômico incerto onde muitas se viram obrigadas a encerrar suas atividades temporariamente ou até definitivamente. Além disso, em um momento onde a população está com a saúde mental mais fragilizada, o gestor pode se deparar com funcionários desmotivados adoecendo e contraindo transtornos mentais, o que é prejudicial tanto para a vida do funcionário quanto para a própria organização, já que um funcionário que não está satisfeito e mentalmente saudável tende a ter uma grande queda de rendimento na empresa. Por isso, é importante que os gestores estejam atentos a suas equipes e preparados para promover a saúde mental em seu ambiente de trabalho, a fim de preservar o bem-estar de seus funcionários e também de minimizar os impactos da COVID-19 em sua empresa.

**Palavras-chave**: Saúde mental; COVID-19; Gestão.

# INTRODUÇÃO

Desde o início das relações de trabalho, é comum no meio empresarial, funcionários adoecendo vítimas de transtornos mentais, o que reduz a produtividade da empresa e também a qualidade de vida dos funcionários. A situação em que o mundo se encontra desde o dia 11 de março de 2020, onde a OMS (Organização Mundial da Saúde) declarou que COVID-19, doença causada pelo novo Coronavírus é uma pandemia, torna o cenário da preocupação com a saúde mental dos trabalhadores ainda mais grave, pois em momentos de crise, determinados transtornos mentais, como ansiedade, estresse e depressão, tornam-se mais evidentes, afetando diretamente os negócios, a vida pessoal e profissional das pessoas.

De acordo com o manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais (2014 KUPFER et al, p. 20)

Um transtorno mental é uma síndrome caracterizada por perturbação clinicamente significativa na cognição, na regulação emocional ou no comportamento de um indivíduo que reflete uma disfunção nos processos psicológicos, biológicos ou de desenvolvimento subjacentes ao funcionamento mental.

 Estimativas apontam que entre um terço e metade da população exposta a pandemia pode vir a sofrer alguma manifestação psicopatológica, caso não seja feita nenhuma intervenção de cuidado específico para as reações e sintomas manifestados, o que exige uma nova posição dos gestores para a adaptação dos processos da empresa e dos cuidados ao lidar com os funcionários (FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ, 2020).

A Covid-19 já vem sendo apontada como uma causa de estresse que pode causar esgotamento da saúde mental dos funcionários, levando a problemas psicológicos a médio e longo prazo, como estresse, ansiedade e depressão (HAMOUCHE, 2020).

Segundo a cartilha de recomendação para pandemia COVID-19 da Fundação Oswaldo Cruz (2020), neste cenário, a perturbação psicossocial pode ultrapassar a capacidade de enfrentamento da população afetada. Podendo considerar, que a população total do país sofre um impacto psicossocial em diferentes níveis de intensidade e gravidade.

Nesta situação, a empresa também sofre uma serie de impactos negativos, pois quando o funcionário está insatisfeito com o ambiente organizacional, têm tendência a faltar com frequência, onera mais os planos de saúde e tem relações interpessoais ruins, o que reduz a produtividade. Apesar disso, são raras as empresas que adotaram programas efetivos de saúde mental para seus funcionários. A maioria dos casos ainda é tratada como tabu devido ao preconceito e o estigma criado. Por isso, manter um bom ambiente organizacional se torna um item de grande relevância para o gestor, o que compreende ações com vistas a combater os transtornos mentais e a neutralizar os fatores que os favorecem.

Destaca-se que o administrador não tem o dever de diagnosticar uma doença, visto que não tem a formação ideal para isso, mas deve ter o conhecimento mínimo acerca dos transtornos mentais existentes, suas causas, para que possa assim promover a saúde mental no ambiente a fim de minimizar os impactos negativos que a organização pode vir a sofrer.

Este trabalho busca compreender a importância da saúde mental nas empresas, bem como os impactos que a pandemia do COVID-19 tem causado no ambiente organizacional e qual é o papel do gestor na promoção da saúde mental em um cenário como este.

**METODOLOGIA**

 A metodologia utilizada para o desenvolvimento deste artigo foi a pesquisa bibliográfica, a qual é feita a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, páginas de *web sites*.

# DISCUSSÃO E RESULTADOS

# Saúde mental

Assim como a saúde física, a saúde mental é parte essencial do ser humano e deve ser preservada. Em uma situação como a que vivemos atualmente, em um período de pandemia e isolamento social, as pessoas ficam mais vulneráveis à desenvolverem transtornos mentais, o que resulta em uma saúde mental fragilizada.
 A definição de saúde mental vai além da simples ausência de transtornos mentais, envolvendo fatores sociais, biológicos e psicológicos. De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS apud Biblioteca Virtual de Saúde, 2017) pode-se definir a saúde mental como um estado de bem-estar onde o indivíduo é capaz de usar suas próprias habilidades, recuperar-se do estresse rotineiro, ser produtivo e contribuir com a sua comunidade. Pode-se considerar assim, que só se tem saúde integral quando se tem saúde mental, equilíbrio social e boas condições de vida.
Segundo Fiorelli (2004, p. 272), entende-se como indivíduo mentalmente saudável aquele que:

Compreende que não é perfeito; entende que não pode ser tudo para todos; vivencia uma vasta gama de emoções; enfrenta os desafios e mudanças da vida cotidiana e sabe procurar ajuda para lidar com traumas e transições importantes (isto é, não se considera onipotente).

Uma saúde mental prejudicada também está associada a rápidas mudanças sociais, condições de trabalho estressantes, discriminação de gênero, exclusão social, estilo de vida não saudável, risco de violência, problemas físicos de saúde e violação dos direitos humanos.

A fim de proteger, promover e melhorar a vida e o bem-estar social dos cidadãos foi criada a legislação da saúde mental, já que pessoas com transtornos mentais podem ser vulneráveis a abuso e violação de direitos.

Segundo os objetivos da Carta das Nações Unidas (ONU apud OMS, 2005), a base para a legislação de saúde mental são os direitos humanos, pois se referem a direitos e princípios que defendem a igualdade e a não discriminação, o direito à privacidade e autonomia individual, liberdade de tratamento desumano e degradante, o princípio do ambiente menos restritivo e os direitos à informação e à participação.
 No Brasil, a discussão sobre saúde mental teve mais ênfase após o surgimento da reforma psiquiátrica no final da década de 1970, a qual foi um processo político e social que teve como objetivo dar aos pacientes psiquiátricos um adequado tratamento e acompanhamento por meio da desinstitucionalização. Parte-se da argumentação de que os transtornos psiquiátricos podem ser resolvidos sem ter a necessidade de uma assistência especializada. Enfatiza-se a importância da criação de ações de promoção e prevenção na saúde mental, tendo na atenção básica, o local preferencial desse desenvolvimento (HIRDES, 2009).

No atual cenário atual, as consequências da pandemia do novo coronavírus estão causando pressão psicológica e estresse em grande parte da população afetada. O medo provocado pelo covid-19, os riscos de contaminação e a obrigação de isolamento social podem agravar ou gerar problemas mentais. (OMS apud ONU NEWS, 2020). Por isso, é importante que medidas sejam tomadas para mitigar os impactos negativos causados a saúde mental de todos aqueles que estão expostos a esta situação.

# Preconceitos e estigma

Devido a uma antiga e enraizada herança cultural, vivemos em um meio que discrimina e segrega o portador de transtorno psiquiátrico. Ainda hoje, é motivo de tabu falar sobre depressão, ansiedade e outros transtornos mentais que afetam a população.
 Em 2001, a Organização Mundial de Saúde (OMS, 2001) definiu perturbação mental como uma distorção do pensamento e das emoções resultante da desadequação ou agravamento do funcionamento psicossocial, e aqueles que sofrem dessas perturbações, são vitimas de preconceito e do estigma imposto na sociedade. Entende-se por estigma “a situação do indivíduo que está inabilitado para aceitação social plena” (GOFFMAN, 2004, p.4).

Apesar da existência da Lei n.10.216 de 6 de Abril de 2001, que dispõe sobre a proteção e os direito das pessoas com transtorno mental, bem como do direcionamento ao modelo de assistência à saúde mental, que nos traz, em seu Artigo 1º:

Os direitos e a proteção das pessoas acometidas de transtorno mental, de que trata esta Lei, são assegurados sem qualquer forma de discriminação quanto à raça, cor, sexo, orientação sexual, religião, opção política, nacionalidade, idade, família, recursos econômicos e ao grau de gravidade ou tempo de evolução de seu transtorno, ou qualquer outra.

 O preconceito e descriminação relacionados aos transtornos mentais ainda são existentes e provém do medo do desconhecido, o que isola o indivíduo em relação aos outros. Esse estigma faz com que muitas pessoas que desenvolvem o transtorno não procurem ajuda, e não façam nenhum tipo de tratamento. De acordo com Mario Louzã (2018)

O preconceito com doenças mentais e terapias ainda persiste. Isso acaba intimidando e impedindo portadores de transtornos mentais de buscar tratamentos adequados e bem estabelecidos para doenças como depressão, ansiedade, transtorno de pânico, estresse pós-traumático, entre outras.

Os portadores do novo coronavirus e seus familiares também acabam virando vítimas de estigmas impostos pela sociedade, devido ao medo do contágio e a falta de informação, onde muitas vezes estas pessoas se sentem descriminadas, o que pode aumentar ainda mais as chances de que estes venham a desenvolver um transtorno mental durante a situação da pandemia. Nesse sentido, tende ainda a aumentar o estigma social e a descriminação com alguns grupos específicos (SHIMIZU, 2020).

Por isso é importante destacar a relevância de conscientizar a todos sobre a real situação, trazendo informações e recomendações claras e confiáveis a fim de diminuir a sensação de medo e consequentemente, a estigmatização.

# Impactos do COVID-19 na saúde mental

 A pandemia do novo coronavírus COVID-19 mudou o cenário atual em diversos sentidos, seja pelo isolamento social, pelas incertezas do futuro e principalmente pelas restrições impostas à população. No Brasil, a situação se mostra ainda mais grave devido aos problemas já presentes como a capacidade do sistema público de saúde e a crise econômica recorrentes em nosso país, principalmente nas populações mais vulneráveis.

O medo de ser infectado pelo vírus potencialmente fatal, de rápida disseminação, cujas origens, natureza e curso ainda são pouco conhecidos, afeta o bem-estar psicológico das pessoas (ASMUNDSON et al., 2020). Sintomas de depressão, ansiedade e estresse diante da pandemia têm sido identificados na população geral (WANG et al., 2020).

Em situações de confinamento e isolamento condicionados à pandemia, é necessário a promoção de ações voltadas ao comportamento seguro, focando no cumprimento de regras e no autocuidado. Porém foi identificado neste momento de enfrentamento à contaminação, a proliferação problemas na saúde mental das pessoas (CRUZ et al, 2020).

Em momentos de quarentena impostas no passado, foram observados casos de suicídio, além da manifestação de sintomas de estresse agudo, poucos dias após o início da quarentena (BROOKS et al, 2020).

Algumas das características que aparecem são os sintomas de depressão, ansiedade e estresse, os quais diante da pandemia têm sido identificados na população em geral (SCHMIDT et al. 2020). A situação de quarentena pode agravar este quadro, desde que a pandemia começou a espalhar-se, ocorreu aumento da prevalência dos chamados transtornos mentais comuns (TMC), especialmente os relacionados à fadiga, agressividade, estresse agudos, episódios de pânico, a manifestação de sintomas de estresse pós traumático (TEPT), depressão e ansiedade (CRUZ, 2020).

As redes sociais facilitaram o suporte social e o acesso a serviços de saúde mental e aconselhamento psicológico durante a pandemia da COVID-19. Porém, a propagação de *fake news* (notícias falsas), não tem colaborado para melhorar a qualidade da saúde mental, é necessário produzir e difundir informações confiáveis a fim de auxiliar na promoção da saúde mental da população nesse período de crise na saúde pública.

Empresas, Saúde Mental e COVID- 19

Garantir a saúde mental dos funcionários nas empresas é extremamente importante, pois quando prejudicada, tanto o funcionário quanto a organização sofrem sérias consequências. Apesar de hoje, algumas empresas já terem ciência da importância deste assunto e adotarem medidas para evitar maiores riscos para a saúde dos profissionais, muitas organizações ainda não demonstram grande preocupação com a saúde mental de seus funcionários e não dispõem de iniciativas para avalia-la e evitar que ela seja prejudicada.

 Segundo dados divulgados pelo Ministério da Saúde, os transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho são resultado de contextos de trabalho em interação com o corpo e o aparato psíquico dos trabalhadores. Entre os principais geradores de sofrimento estão: a falta de trabalho ou a ameaça de perda de emprego; o trabalho desprovido de significação, sem suporte social, não reconhecido; situações de fracassos, acidente de trabalho ou mudança na posição hierárquica; ambientes que dificultam a comunicação, manifestação de insatisfações dos trabalhadores em relação à organização; fatores relacionados ao tempo, o ritmo e o turno de trabalho; jornadas longas de trabalho, ritmos intensos ou monótonos, submissão do trabalhador ao ritmo das máquinas; pressão por produtividade; níveis altos de concentração somada com o nível de pressão exercido pela organização do trabalho e a vivência de acidentes de trabalho traumáticos. (Ministério da saúde, 2001). De acordo com Zampier e Stefano (2004, p. 13), “a forma de organização das sociedades contemporâneas tem constituído um solo fértil para o desenvolvimento de doenças psicossomáticas e biológicas”. A pressão contra os trabalhadores é constante e intensa, trazendo sofrimento psicológico, pois as forças de mercado fazem com que milhares de pessoas se sintam tensas e ansiosas, principalmente aqueles que têm o seu trabalho como única maneira de sobrevivência o que muitas vezes leva ao desenvolvimento de doenças graves e em alguns casos até ao suicídio.

 Dentro do ambiente de trabalho, os funcionários presenciam momentos de tensões devido aos processos e atividades diárias. No dia a dia existem vários sentimentos que contribuem para o desenvolvimento de estresse, sentimentos que atravessam o trabalhador, cabendo muitas vezes ao psicólogo organizacional identificar os elementos estressores que desestabilizam a saúde e o bem estar do funcionário. (MURTA E TROCÓLLI, 2004). A [análise](https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/en/) da OMS aponta que um local de trabalho considerado “ruim” ou “negativo” pode afetar diretamente na saúde mental dos indivíduos, gerando problemas como alto nível de estresse, transtorno de ansiedade, depressão e até dependência química. (OMS, 2019). A relação específica dos transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho conta, hoje, com 12 grupos de doenças mentais, sendo algumas delas: o alcoolismo crônico, estados de estresse pós-traumáticos, neurastenia (síndrome da fadiga crônica), neurose profissional, transtornos do sono e sensação de estar acabado (síndrome de *burnout* e a síndrome do esgotamento profissional). Podemos destacar também a depressão e ansiedade que são a segunda maior causa de adoecimento relacionado ao trabalho no Brasil, somadas, as duas doenças, representam 49% de todos os casos classificados como transtornos mentais que surgiram ou se agravaram nos ambientes de trabalho. (FUNTRAB, 2017).

 Além da série de problemas a saúde do funcionário mencionados, ter portadores destas doenças no quadro da empresa trazem prejuízos também à organização, de acordo com Murta e Tróccoli (2004, p. 39), “as doenças ocupacionais têm tido alta incidência e levado à diminuição de produtividade, ao aumento de indenizações e demandas judiciais contra os empregadores”. No Brasil, transtornos mentais são a terceira causa de incapacidade para o trabalho, correspondendo a 9% da concessão de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez, de acordo com dados do 1º Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade (MINISTÉRIO DA FAZENDA, 2017). Esses dados apontam a relevância em compreender como ocorre o desgaste mental do trabalhador, e também como as relações de trabalho e a pandemia afetam a empresa neste momento.

 No mundo todo, a globalização traz mudanças em diversos âmbitos. No Brasil, devido as suas características de desenvolvimento, os efeitos das novas formas de organização do trabalho trouxeram impactos negativos para os trabalhadores, pois estas mudanças ocorreram sem que tivéssemos atingido um estágio de formalização e de direitos sociais equivalentes ao dos países desenvolvidos causando a precarização das condições de trabalho, causando o aumento da taxa de desemprego e a diminuição de direitos. A perda do poder de barganha de quem procura emprego leva os trabalhadores a ter que escolher entre um mau trabalho ou trabalho nenhum, e assim, muitos se submetem a tudo aquilo que lhes é imposto. (LANCMAN; GHIRARDI, 2002).

Em um momento de pandemia, esta situação fica ainda mais grave pois as expressivas mudanças com as quais nos deparamos em todos os segmentos da sociedade passaram a exigir do ser humano uma grande capacidade de adaptação física, mental e comportamental e consequentemente, a necessidade imprescindível de se ajustar a tais mudanças rapidamente, acabou expondo todos a uma frequente situação de conflito e instabilidade emocional, impactando as vidas dos profissionais e gerando relações de trabalho desestabilizadas.

 Devido à facilidade de contágio, a principal orientação da OMS para frear a propagação do vírus é o isolamento social, o que gerou um grande impacto no mercado de trabalho trazendo uma série de alterações na rotina de muitos profissionais e empresas, onde muitos se viram obrigados a fechar o seu comércio temporariamente ou reformular seus métodos de trabalho e outros não conseguiram se adaptar e encerraram definitivamente a empresa.

 Entre 1,3 milhões de empresas que na primeira quinzena de junho estavam com atividades encerradas temporária ou definitivamente, 39,4% apontaram como causa as restrições impostas pela pandemia do novo coronavírus e até a 2ª quinzena de agosto 33,5% das empresas em funcionamento reportaram que a pandemia teve um efeito negativo sobre a empresa. Esse impacto no encerramento de companhias foi disseminado em todos os setores da economia, chegando a 40,9% entre as empresas do comércio, 39,4% dos serviços, 37,0% da construção e 35,1% da indústria. (IBGE, 2020).
 De acordo com uma pesquisa realizada pela Confederação Nacional da Indústria (CNI), por exemplo, 76% das empresas em funcionamento reportaram que a pandemia teve um efeito negativo sobre a empresa, com isso, muitas empresas em todo o país tiveram que fechar as portas temporariamente, reduzir suas operações ou implementar o [*home office*](https://www.xerpa.com.br/blog/beneficios-home-office-empresa/), o que alterou o fluxo de trabalho no dia a dia. Em 41% das industrias consultadas, a produção foi interrompida por conta da crise. Segundo o levantamento, 73% das empresas enfrentam dificuldades para prosseguir com os pagamentos de rotina como tributos, fornecedores, salários, energia elétrica e aluguel, sendo que 42% relataram muita dificuldade para manter as contas em dia. Somente 3% das empresas estão com facilidade para manter os pagamentos. No comércio, de acordo com o IBGE, 46,8% das empresas registraram queda nas vendas em decorrência do isolamento social na primeira quinzena de julho, enquanto para 26,9% delas o impacto foi pequeno ou negativo e apenas para 26,1% das empresas consultadas, os impactos foram positivos. (IBGE, 2020)

 A crise afeta as empresas brasileiras pela queda na demanda por seus produtos, pela dificuldade em conseguir insumos e matérias-primas e pela redução da oferta de capital de giro no sistema financeiro. O cancelamento de pedidos impactou significativamente o faturamento, aliada à queda na demanda, a dificuldade em conseguir insumos afetou a produção. Esse cenário, somado à continuidade de despesas regulares (salários, tributos, energia, aluguel etc.) e à retração da liquidez no mercado financeiro, levanta a preocupação com a sobrevivência das empresas. (CNI, 2020).

Neste sentido, o *home office* apareceu como uma opção de solução de flexibilização a curto prazo que se popularizou, ainda que nem todos estivessem preparados, tenham sido treinados ou possuíssem competências necessárias para lidar com esta ferramenta e com a nova forma de interação que passou a ser exigida. Mesmo quem não pôde deixar de executar suas atividades na empresa de forma presencial, teve que modificar muitos dos seus hábitos de higiene e interação social, o que afeta emocional e psicologicamente as equipes, modificando a comunicação entre as partes interessadas. Além disso, o impacto da pandemia nas empresas aumenta significativamente a sensação de insegurança financeira de um indivíduo, o que também causa um impacto negativo na saúde mental dos funcionários que são afetados pelas reformas organizacionais, e reduções das jornadas de trabalho.

Para diminuir os impactos causados é importante que o gestor, aliado ao setor de recursos humanos, leve em consideração e se atente aos riscos aos quais seus funcionários estão expostos, pois o clima de tensão onde as pessoas estão preocupadas com a sua saúde e de seus familiares, ao mesmo tempo em que têm que lidar com a pressão de tentar sustentar as instáveis condições de trabalho, resulta em uma grave queda de desempenho.

Vivemos uma situação de crise e emergência, com reflexos sociais, econômicos e na saúde física e mental das populações, especialmente as mais vulneráveis. As políticas e ações governamentais buscam possibilidades de contenção dos efeitos letais da doença. Nesta situação de pandemia, é destacado a necessidade de promoção de ações voltadas ao comportamento seguro, cumprindo devidamente as regras e o autocuidado. Entretanto, constatamos neste momento de enfrentamento à contaminação, a proliferação problemas na saúde mental das pessoas (BROOKS et al., 2020).

 Tendo em vista que as empresas influenciam diretamente a rotina, o estilo de vida e a circulação da maioria das pessoas nas cidades e principalmente de seus funcionários, suas decisões podem ter um impacto direto na expansão e nas consequências de uma crise de saúde, principalmente quando estamos lidando com uma doença de fácil propagação como a covid-19. Por isso, as companhias devem estar preparadas para adequar seus processos às mudanças, considerando todos os fatores envolvidos e que podem trazer riscos a empresa e aos seus *stakeholders*.

# CONCLUSÃO

Com o sentimento geral de incerteza em relação ao mercado e todo o estresse e preocupações causadas pela atual situação, fica cada vez mais difícil **estabelecer estratégias** para lidar com essa pandemia e garantir o bom funcionamento da empresa. Dentre as muitas preocupações dos gestores neste momento, uma das principais deve ser o bem estar de seus funcionários para garantir que a saúde do trabalhador não seja agravada por fatores referentes ao trabalho, o que vai garantir também resultados satisfatórios para a organização.

Investir em saúde mental é sempre muito importante para a empresa, e este cuidado deve ser redobrado em tempos de pandemia. A busca pela manutenção da motivação dos trabalhadores visa garantir a produtividade e a qualidade dos serviços, visto que trabalhadores satisfeitos apresentam melhores resultados e em momentos de crise, oferecer um produto ou serviço de alta qualidade acaba se tornando crucial para manter os negócios.

Para isso, é necessário que o gestor priorize os cuidados com seus funcionários e tome certas providências a respeito, como: manter um bom diálogo com suas equipes, combater o estigma e o preconceito existente acerca do assunto e estimular uma cultura de saúde mental na empresa criando eventos, mesmo que virtuais, encorajando discussões a respeito do assunto, incentivando o autocuidado, ajudando a propagar informações reais, evitando *fake news* e integrando sessões de terapia e auxilio psicológico como benefício. Além disso, ao implantar um novo método de trabalho como o *home office* por exemplo, é importante que a empresa ofereça todo o suporte para que os funcionários consigam se adaptar com facilidade a nova maneira de trabalhar.
 Quando o gestor passa a ter ciência da importância de se manter um clima organizacional saudável, fazer a manutenção da saúde mental na organização se torna uma ferramenta estratégica devido aos inúmeros resultados positivos para seus processos, além do fato de que uma empresa com funcionários satisfeitos e motivados passa uma boa impressão externa atraindo assim mais consumidores e profissionais qualificados que podem se sentir atraídos e querer fazer parte da empresa.
 Atualmente, ter empatia e priorizar cuidados para prevenção de problemas como ansiedade, estresse, depressão, entre outros, está longe de ser algumas das principais preocupações da maioria dos gestores ao administrar sua empresa, porém é um assunto de extrema importância e se tornou crucial no momento atual onde tanto a saúde dos funcionários quanto o futuro de grande parte das empresas corre sérios riscos.

# REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASMUNDSON, Gordon; TAYLOR, Steven. **Coronaphobia: Fear and the 2019-nCoV outbreak.Journal of Anxiety Disorders**. 2020. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7134790/> Acessado em: 20 de outubro de 2020.

[ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA NO TRABALHO (ANAMT) **Apenas 18% das empresas mantém um programa para cuidar da saúde mental**. 2018.
 Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/2018/11/27/apenas-18-das-empresas-mantem-um-programa-para-cuidar-da-saude-mental/](file:///C%3A%5CUsers%5CBIANCA%5CAppData%5CRoaming%5CMicrosoft%5CWord%5CASSOCIA%C3%87%C3%83O%20NACIONAL%20DE%20MEDICINA%20NO%20TRABALHO%20%28ANAMT%29%20%20Apenas%2018%25%20das%20empresas%20mant%C3%A9m%20um%20programa%20para%20cuidar%20da%20sa%C3%BAde%20mental.%202018.%20%20Dispon%C3%ADvel%20em%3A%20%3Chttps%3A%5Cwww.anamt.org.br%5Cportal%5C2018%5C11%5C27%5Capenas-18-das-empresas-mantem-um-programa-para-cuidar-da-saude-mental%5C)> Acesso em: 12 de outubro de 2020.

BIBLIOTECA VIRTUAL EM SAÚDE. **“Saúde mental no trabalho" é tema do Dia Mundial da Saúde Mental 2017, comemorado em 10 de outubro**, 2017. Disponível em: <http://bvsms.saude.gov.br/ultimas-noticias/2523-saude-mental-no-trabalho-e-tema-do-dia-mundial-da-saude-mental-2017-comemorado-em-10-de-outubro> Acesso em: 15 de maio de 2020.

BROOKS, Samantha et al. **The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence**. 2020 The Lancet. Disponível em*: <*[https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30460-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736%2820%2930460-8)> Acesso em: 08 de junho de 2020.

CNI (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA) **“Indústria já é afetada pela crise do novo coronavírus”**, março de 2020. Disponível em: <<https://bucket-gw-cni-static-cms-si.s3.amazonaws.com/media/filer_public/ec/ad/ecad4487-207b-4a75-96fc-f31cf927a92c/consultaempresarial_marco2020_v2.pdf>> Acesso em: 20 de abril de 2020.

CRUZ, Roberto. **COVID-19: emergência e impactos na saúde e no trabalho**. Revista Psicologia, Organizações e Trabalho, vol. 20, nº. 2, Brasília, 2020.

FIORELLI, José. **Psicologia para administradores**. São Paulo: ATLAS S.A., 2004

FUNDAÇÃO DO TRABALHO (FUNTRAB). **Depressão e ansiedade são as principais causas de adoecimento e afastamento do trabalho.** 2017. Disponível em: <<https://www.funtrab.ms.gov.br/depressao-e-ansiedade-sao-as-principais-causas-de-adoecimento-e-afastamento-do-trabalho/>> Acessado em: 23 de setembro de 2020.

FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ. **Saúde mental e atenção psicossocial na pandemia COVID-19.** Recomendações gerais, 2020. Disponível em: <[https://www.fiocruzbrasilia.fiocruz.br/wp-content/uploads/2020/04/Sa%c3%bade-Mental-e-Aten%c3%a7%c3%a3o-Psicossocial-na-Pandemia-Covid-19-recomenda%c3%a7%c3%b5es-gerais.pdf](https://www.fiocruzbrasilia.fiocruz.br/wp-content/uploads/2020/04/Sa%C3%BAde-Mental-e-Aten%C3%A7%C3%A3o-Psicossocial-na-Pandemia-Covid-19-recomenda%C3%A7%C3%B5es-gerais.pdf)> Acesso em: 20 de outubro de 2020.

FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ. **Saúde mental e atenção psicossocial na pandemia COVID-19. Recomendações para gestores.** 2020. Disponível em: <[https://www.fiocruzbrasilia.fiocruz.br/wp-content/uploads/2020/04/Sa%c3%bade-Mental-e-Aten%c3%a7%c3%a3o-Psicossocial-na-Pandemia-Covid-19-recomenda%c3%a7%c3%b5es-para-gestores.pdf](https://www.fiocruzbrasilia.fiocruz.br/wp-content/uploads/2020/04/Sa%C3%BAde-Mental-e-Aten%C3%A7%C3%A3o-Psicossocial-na-Pandemia-Covid-19-recomenda%C3%A7%C3%B5es-para-gestores.pdf)> Acesso em: 8 de julho de 2020.

GOFFMAN, Erving. **Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada**. LTC, 1981

HAMOUCHE, Salima. **COVID-19 and employees’ mental health: stressors, moderators and agenda for organizational actions**. Emerald Open Research 2020

HIRDES, Alice. **A reforma psiquiátrica no Brasil: uma revisão.** Revista ciência e saúde coletiva, 2009.

IBGE (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA), **pesquisa Pulso empresa – O IBGE APOIANDO O COMBATE À COVID-19**, 2020. Disponível em: <<https://covid19.ibge.gov.br/pulso-empresa/>> Acesso em: 22 de outubro de 2020.

KUPFER, David; REGIER Darrel. **MANUAL DIAGNÓSTICO E ESTATÍSTICO DE TRANSTORNOS MENTAIS**. São Paulo, 2014. Disponível em: <<http://www.clinicajorgejaber.com.br/2015/estudo_supervisionado/dsm.pdf>> Acesso em: 20 de abril de 2020.

LANCMAN, Selma; GHIRARDI, Maria. **Pensando novas práticas em terapia ocupacional, saúde e trabalho**. Rev. Ter.Ocup. Univ. São Paulo, São Paulo, v. 13, n. 2.

[**LEI No 10.216**, DE 6 DE ABRIL DE 2001](http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/lei%2010.216-2001?OpenDocument). Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10216.htm>> Acesso em: 12 de maio de 2020.

LOUZÃ, Mario. CFN (CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA). **Livre-se do preconceito: transtorno mental é doença, não loucura.** Conselho Federal de medicina. Disponível em: <<https://portal.cfm.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=27911:2018-10-10-14-16-56&catid=46>> Acesso em: 20 de junho de 2020

MINISTÉRIO DA FAZENDA. **1º Boletim quadrimestral sobre benefícios por incapacidade**. 2017. Disponível em: <[http://sa.previdencia.gov.br/site/2017/04/1%C2%BA-boletim-quadrimestral.pdf>](http://sa.previdencia.gov.br/site/2017/04/1%C2%BA-boletim-quadrimestral.pdf%3E%20) Acesso em: 22 de setembro de 2020.

MINISTÉRIO DA SAÚDE**. Manual De Procedimentos Para Serviço Da Saúde: Doenças Relacionadas ao Trabalho**. Brasília, 2001.

MURTA, Sheila; TRÓCCOLI, Bartholomeu **Avaliação de intervenção em estresse ocupacional. Psicologia: Teoria e Pesquisa**. 2004

OMS. **Livro De Recursos Da Oms Sobre Saúde Mental, Direitos Humanos E Legislação.** Genebra, 2005. Disponível em: <<https://www.who.int/mental_health/policy/Livroderecursosrevisao_FINAL.pdf>> Acesso em: 18 de setembro de 2020.

ONU NEWS. Covid-19: **OMS divulga guia com cuidados para saúde mental durante pandemia**. Disponível em: <<https://news.un.org/pt/story/2020/03/1707792>> Acesso em: 22 de junho de 2020.

POZZEBON, Marlei; FREITAS, Henrique**. Pela aplicabilidade - com um maior rigor científico - dos estudos de caso em sistemas de informação**. Angra dos Reis/RJ: Anais do 21ºENANPAD, ANPAD, Administração da Informação, Setembro 1997

SCHMIDT, Beatriz et al**. Saúde mental e intervenções psicológicas diante da pandemia do novo coronavírus (COVID-19).** Estudos de Psicologia (Campinas), 2020.

SHIMIZU, Kazuki (2020**). 2019-nCoV, fake news, and racism.**The Lancet. Disponível em: <[https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(20)30357-3/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736%2820%2930357-3/fulltext) > Acesso em: 2 de outubro de 2020.

WANG, [Cuiyan](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/?term=Wang%20C%5BAuthor%5D&cauthor=true&cauthor_uid=32155789), et al .**Immediate psychological responses and associated factors during the initial stage of the 2019 coronavirus disease (COVID-19) epidemic among the general population in china**.International Journal of Environmental Research and Public Health, 2020. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7084952/> Acesso em: 18 de setembro de 2020.

ZAMPIER, Marcia; STEFANO, Silvio. **Estresse nas empresas de grande porte da região de Guarapuava**. 2004. Revista de AdministraçãoNobel.