



Congresso Internacional de Administração
ADM 2021

Administração Ágil
Inovação e Trabalho Remoto

25 a 27
de outubro

Ponta Grossa - Paraná - Brasil

IMPACTOS E COMPORTAMENTO DAS GERAÇÕES DE TRABALHADORES DO ESTADO DE SÃO PAULO DURANTE O PERÍODO DE QUARENTENA (PANDEMIA COVID-19)

IMPACTS AND BEHAVIOR OF WORKERS' GENERATIONS IN THE STATE OF SÃO PAULO DURING THE QUARANTINE PERIOD (COVID-19 PANDEMIA)

ÁREA TEMÁTICA: GESTÃO DE PESSOAS

Jonas William Barros Godoy, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo/PUC SP, Brasil,
jwgodoy@hotmail.com

João Pinheiro de Barros Neto, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo/PUC SP, Brasil,
professorbarros@hotmail.com

Resumo

Este trabalho teve o objetivo de estudar quais foram os principais impactos e distúrbios desenvolvidos pelos trabalhadores no estado de São Paulo durante a pandemia de Covid-19. Trata-se de uma pesquisa exploratória que se utilizou de questionários respondidos por duzentas e quarenta e sete pessoas que estavam trabalhando em home office em virtude das medidas de isolamento social adotadas para barrar a proliferação do vírus. A pesquisa indica que talvez o maior problema na pandemia a ser enfrentado pelas empresas e pelos RH não seja o próprio vírus, agora que já existem vacinas, mas a forma com que a nossa sociedade está lidando com novas demandas de lockdown, homeschooling, isolamento social, distanciamento social e convivência em tempo integral com as pessoas de casa. Assim, os resultados do estudo sugerem a necessidade de as empresas adotarem iniciativas a fim de auxiliar todas as pessoas com sintomas ansiosos e depressivos, ocasionados pela adoção do isolamento social, principalmente em home office, oferecendo aos empregados solidariedade e apoio. Pode-se pensar em grupos de apoio em intranet das empresas redes sociais e programas de prevenção, conversas com psicólogos, orientações, dicas para superar e passar essa fase e muitos outros conteúdos relevantes para que promova o bem-estar e saúde mental dos trabalhadores. Entende-se que esse tipo de pesquisa deve ser repetido ao longo da pandemia e após seu término pelas próprias empresas para verificar a situação de seus empregados e direcionar ações mais específicas a cada caso.

Palavras-chave: Covid-19; Gestão de pessoas; Higiene e segurança no trabalho; Home office; Saúde mental.

Abstract

This work aims to study what were the main impacts and disturbances developed by workers in the state of São Paulo during the Covid-19 pandemic. This is an exploratory research that used questionnaires answered by two hundred and forty-seven people who were working in the home office due to the social isolation measures adopted to stop the proliferation of the virus. The research indicates that perhaps the biggest problem in the pandemic to be faced by companies and HR is not the virus itself, now that vaccines already exist, but the way our society is dealing with new demands for lockdown, homeschooling, social isolation, social distance and full-time living with people at home. Thus, the results of the study suggest the need for companies to take initiatives in order to help all people with anxious and depressive symptoms, caused by the adoption of social isolation, especially in the home office, offering employees solidarity and support. One can think of support groups on companies intranet social

networks and prevention programs, conversations with psychologists, guidelines, tips to overcome and pass this phase and many other relevant content to promote the well-being and mental health of workers. It is understood that this type of research must be repeated throughout the pandemic and after its end by the companies themselves to verify the situation of their employees and direct more specific actions to each case..

Keywords: *Covid-19; People management; Health and safety at work; Home office; Mental health.*

1. INTRODUÇÃO

Chiavenato (2014, p. 401) ensina que as pessoas passam a maior parte do seu tempo na organização em um local de trabalho que constitui o seu costumeiro habitat e que o ambiente de trabalho é caracterizado por condições físicas e materiais, bem como por condições psicológicas e sociais, sendo ambas intimamente relacionadas.

No entanto, a pandemia de Covid-19 trouxe grandes desafios para a gestão de pessoas, desde a mudança do costumeiro “habitat” do trabalhador que passou a ser sua própria residência (home office) até problemas relacionados à saúde mental, passando pela convivência de diferentes gerações de trabalhadores, uma característica marcante da força de trabalho desta segunda década do século XXI.

Nesse contexto, empresas de todo o mundo vêm tomando medidas de prevenção e dando a assistência necessária com medidas cabíveis, para reduzir a transmissão do Covid-19. Esta situação é um tanto atípica e, dessa forma foi preciso responder de forma diferenciada.

Um olhar com uma visão mais detalhada mostra o quanto as vidas de muitos estavam automatizadas, ou seja, começava a semana, terminava a semana, e na maioria das vezes não se tinha tempo para valorizar o que realmente tinha importância, mas a pandemia provocada pelo inimigo invisível, Covid-19, levou muitos a refletir acerca da família, do trabalho, da economia, da saúde e do medo (Soares, 2020).

No centro dessa crise sanitária estão os funcionários que também sofrem mudanças rápidas que se traduzem em um dia a dia de trabalho diferente ao que estavam acostumados, para os que conseguiram manter seus empregos. O distanciamento, o home office e a família, com filhos pequenos ou mais velhos, o marido ou a esposa, agora também fazem parte do horário de trabalho integralmente.

A questão é que essa mudança na vida da maioria das pessoas, tem acarretado um novo conhecer da família, como o caso daquele funcionário cuja mulher estava criando seu filho de poucos anos e agora o pai está participando de forma mais presente da sua criação, está vendo seu filho descobrir as coisas da vida e se acostumando a comer sempre em casa.

Por outro lado, essa mudança de hábitos também está acometendo certas pessoas de gerações diferentes com vários distúrbios como, depressão, stress, ansiedade, ganho de peso, a uma higienização agressiva, devido ao medo dessa doença.

Há ainda aqueles que, por não suportarem o isolamento ou o distanciamento, estão participando de festas clandestinas de porte considerável, com o risco de transmitirem ou de terem a doença.

Assim esta pesquisa busca evidenciar o comportamento dos trabalhadores nas empresas durante o período de quarentena estipulado no Estado de São Paulo, tendo como foco as gerações X, Y e Z.

O objeto de análise desse trabalho, foi um grupo de 247 trabalhadores na região que compõe a grande São Paulo, o Interior – Campinas e o Litoral – área da Praia Grande, visando compreender as diferenças e necessidades que afloraram durante a pandemia.

2. AS GERAÇÕES DAS PESSOAS NO TRABALHO

As empresas hoje, vivem em um momento histórico, pois, em seu quadro de trabalhadores comportam remanescentes dos Baby Boomers gerentes da Geração X e Y, e ainda terão que lidar com os ingressantes da Geração Z que estão começando a se inserir no mercado de trabalho, o que pode significar novos conhecimentos (valiosos à competitividade) chegando à organização, como também, confrontos de ideias entre as gerações (Grubb, 2018).

2.1 As gerações predominantes no mercado de trabalho: Baby Boomers, X e Y

A geração dos Baby Boomers é composta pelas pessoas nascidas entre os anos de 1945 e 1964 e o nome da geração refere-se boom de nascimento de crianças ocorrido nos Estados Unidos durante esse período, marcado pela euforia pelo fim da segunda guerra mundial e pela hegemonia do padrão de vida norte americano caracterizado por um consumismo otimista. É uma geração conservadora e politizada. O sucesso para os membros dessa geração significa se casar, criar os filhos, adquirir uma casa própria e automóvel, além de um emprego para a vida toda, além de bons momentos de lazer. Essa geração está presente no mercado de trabalho, mas em fase de aposentadoria (Rockefeller, 2021).

A Geração X é composta pelos filhos da Geração Baby Boomers (explosão de bebês) que vivenciaram a Segunda Guerra Mundial, a queda do Muro de Berlim, o surgimento de doenças como a AIDS dentre outros acontecimentos (Penof, 2009).

Os profissionais da Geração X (nascidos entre 1960 e 1980) são céticos e colocam a profissão e o sucesso em primeiro lugar. No entanto, é uma geração que sofreu com a precária presença de seus pais, pois, eles se encontravam na maior parte do tempo no trabalho, ou ainda, eram separados. E, diante de tal contexto, a Geração X, marcou-se pelo patriotismo e valorização da família, são conservadores, materialistas, mas, preferem um ambiente informal da organização, sendo avessos à supervisão (Conger, 1998).

A geração X formou-se em lares desfeitos, e viu seus pais se transformando no pivô do fracasso familiar pela dedicação excessiva e vida corporativa. Desenvolveram outros valores: são imediatistas, querem ganhar dinheiro em poucos anos. Os profissionais da Geração X são o perfil mais comum dos executivos que ocupam altos cargos em grandes companhias, estão acostumados a instabilidade e são extremamente focados em resultados (Negrin, 2009).

Em contrapartida, posterior à Geração X, nomeia-se a Geração Y, indivíduos que nasceram por volta de 1980 até 2000 e são conhecidos como a geração dos resultados, já que surgiram em uma época intensificada pelas tecnologias, Internet e excesso de segurança (Oliveira, 2017).

Os integrantes da Geração Y, por sua vez, são vistos como decididos, esperançosos, que podem obter um elevado nível de formação e carregam em si os genes da versatilidade. Eles nasceram no tempo da comunicação espontânea, do amplo acesso ao conhecimento e da máxima interatividade. Não precisam compreender a globalização, porque nasceram nela. Também não aceitam ordens sem uma boa lista de explicações (Lancaster & Stillman, 2011).

Pode-se dizer que a Geração Y tem um elevado poder de consumo, e como gerentes buscam a liberdade de tomar decisões, são flexíveis em termos de horários, respeitam sua vida pessoal, proporcionando à empresa um bom nível de desempenho, com iniciativas, além de serem criativos e conquistarem os resultados almejados.

A Geração Y tem forte relação com assuntos ambientais e direitos humanos, priorizando o aprendizado e as relações humanas, no entanto, em determinadas situações são considerados distraídos, superficiais e insubordinados. Essa geração Y também é vista como tolerante e que aprecia os fast foods, pois são filhos de mães que encararam dupla ou tripla jornada, ou seja, trabalharam fora e deixaram suas crianças nas creches (Oliveira, 2014).

Na visão de especialistas, a geração Y, é a que está mais preparada para ir além das organizações. A justificativa está no fato de ser uma geração que resiste menos às mudanças e é ávida por aprender, o que a leva a realizar múltiplas tarefas e a passar por várias funções. Na verdade, uma geração deve completar a outra, como por exemplo, a influência da Geração Y pode auxiliar os da Geração dos Baby Boomers a compreender que as mudanças são processos naturais e estes da Geração Baby Boomers pode contribuir com as Gerações mais recentes com suas experiências, situação que poderá ocorrer semelhantemente com o surgimento de uma nova geração, mais conectada e integrada às tecnologias e à comunicação virtual – a Geração Z (Brunini, 2010).

2.2 A geração Z

A Geração Z estabelece um novo conceito na comunicação e no relacionamento entre as pessoas, é uma geração composta por integrantes nascidos após 1990, é uma geração das redes sociais virtuais – Twitter, Facebook, LinkedIn, Myspace, Flickr, entre outras, sendo vistas como “nativas digitais”, familiarizadas a telefones móveis, MP3 players, e, no que se refere ao trabalho têm uma ampla visão, porém, precisam ser instruídos para efetuarem suas tarefas (Twenge, 2017).

Os integrantes da Geração Z buscam todos os assuntos no Google, entendem muito mais de tecnologias do que seus pais e usam todos os tipos de software com conhecimento de quem nasceu com um chip embutido no cérebro. É a Geração que fabrica suas próprias marcas e não se convence facilmente com antigas estratégias publicitárias (Valls, 2015).

A Geração Z foi definida pelos profissionais de marketing como “Emos” – diminutivo de emotional hardcore. Já, os sociólogos, os definem de Eco-Boomers (modos de educação e o lugar da família). E, os jornalistas, estabelecem essa nova geração de Geração Z, como uma forma de dar continuidade à tradição de especificar as gerações com uma letra. O “Z” é lúcido, pois, são capazes de distinguir claramente uma verdadeira gestão e uma breve tentativa de

manipulação. Assim, a geração Z se diferencia da Geração Y, cuja descoberta residia na praticidade de criar contatos ou se aglomerar em comunidades (Junqueira, 2020).

Também são características da Geração Z a emotividade, a sensibilidade acentuada, e em seu conceito a si nada pertence, tudo é emprestado, alugado, como: música, automóveis, a organização, o trabalho etc., e os colegas de trabalho e gestores passarão a ser tão temporários quanto os contatos e amigos virtuais (Rodrigues & Elias, 2017).

Portanto, há a necessidade de um ajustamento minucioso das gerações no âmbito organizacional (equilíbrio), isto é, o RH deve ser um forte protagonista no sentido de capacitar os gestores para lidarem com sua equipe de trabalho, tecnologias e o encontro de gerações, atendendo a um mercado de trabalho cada vez mais diversificado.

Não obstante diferenças, todas as gerações, não importa qual seja, têm em comum o fato de gostarem de empregos que deem oportunidades de aprender e crescer (Ulrich, Younger, Brockbank, & Ulrich, 2013).

Em outras palavras, no fundo, quando se trata de trabalho, há mais semelhanças que diferenças entre as gerações de forma que a pandemia de COVID-19 passou a ser o grande desafio, não só para as todas as pessoas, mas também para as empresas que precisam manter as pessoas saudáveis e produtivas.

2.3 Sobre a Pandemia de Covid-19

O coronavírus é uma família de vírus comum em muitas espécies diferentes de animais, abrangendo camelos, gatos, gado e morcegos. Ocorre que até então dificilmente os coronavírus que infectavam os animais poderiam infectar o ser humano, como exemplo do MERS-CoV e SARS-CoV. Recentemente, em dezembro de 2019, ocorreu a transmissão de um novo coronavírus o SARS-CoV-2, que foi identificado em Wuhan na China e provocou a COVID-19, que passou a ser transmitida de pessoa para pessoa. Os sintomas da COVID-19 podem variar desde um resfriado até a Síndrome Gripal-SG, ou seja, presença de um quadro respiratório agudo, caracterizado por pelo menos um dos sintomas: sensação febril, ou febre associada a dor de garganta, dor de cabeça, tosse, coriza, podendo chegar a uma pneumonia severa que leva à morte (Tiberghien, 2021).

A transmissão do coronavírus se dá a partir de uma pessoa doente ou por contato próximo por meio de toque do aperto de mão contaminadas, gotículas de saliva, espirro, tosse, catarro, objetos ou superfícies contaminadas, como mesas, celulares, talheres, maçanetas, brinquedos, teclados de computador, entre outros. A gravidade da doença em termos de número de vítimas fatais, a rapidez e facilidade da transmissão tem levado governos a adotarem o isolamento social como uma das principais medidas de enfrentamento à pandemia, além das demais medidas comportamentais: lavar as mãos com frequência, cobrir o nariz e boca com lenço ou com a parte interna do cotovelo, tocar olhos, nariz, boca, usar máscara de proteção, manter distância mínima de um metro entre pessoas, não compartilhar objetos de uso pessoal (Correia, 2021).

O distanciamento e isolamento tem trazido outras enfermidades, principalmente a depressão, que é uma doença incapacitante que atinge em torno de 350 milhões de pessoas no mundo, cujos quadros de intensidade e duração são classificados em três graus diferentes, sendo, leve,

moderado e grave. A depressão pode acometer o indivíduo que tem que se adaptar a um home office, ficar em casa, permanecer sozinho, sem contato físico, somente o virtual quando o tem, levando a um estado de ansiedade e depressão que pode ser do estado leve a evoluir, se não tratada corretamente (Bruna, s.d.).

A recomendação para não sair de casa no período de pandemia, pode ser considerada uma das medidas mais eficientes para se proteger e evitar a propagação da doença, mas, por outro lado, pode ser muito prejudicial à saúde como um todo, causando mais estresse, ansiedade e depressão, além de outros males.

De fato, com a pandemia completando mais de um ano, muitos problemas adicionais de saúde passaram a se manifestar, como por exemplo, a ausência de Vitamina D no corpo, que é um micronutriente essencial para o organismo, e que ajuda no funcionamento do sistema imunológico, o qual é essencial no período de infecções por coronavírus, na absorção de cálcio e no controle da função cardíaca, da pressão arterial e dos níveis de glicemia e gordura corporal. Ademais, a queda nos níveis de atividade física durante o isolamento, levando ao sedentarismo, extremamente nocivo à saúde humana, uma vez que a movimentação constante é indispensável para a liberação de neurotransmissores e hormônios responsáveis pelo bem-estar, que resulta em melhora no humor e diminuição do estresse e da ansiedade (Turbiani, 2020).

O medo do vírus desconhecido, do tédio do isolamento, da incerteza quanto ao futuro e as dificuldades financeiras provocadas pela Pandemia do Covid-19 podem ocasionar uma nova epidemia, durante ou mesmo após o período de enfrentamento da doença, a epidemia da depressão. Isso porque em uma pandemia, é natural que toda população sofra com alterações de humor, como picos de ansiedade, estresse irritabilidade ou tristeza devido a situação a que está sendo exposta, pessoas preocupadas com o distanciamento físico, o abalo na economia, a incerteza do futuro. Além de todas essas situações comportamentais que surgem pela mudança drástica na rotina, outro ponto é a influência direta no aumento dos registros de depressão que pode estar relacionada com a duração da quarentena, tédio, crise financeira, fatores de risco, entre outros. Não obstante, é necessário reconhecer que as oscilações de humor são até normais e mais frequentes em tempos difíceis, mas, as pessoas devem se atentar à duração de suas crises e à frequência para avaliar a necessidade de se buscar ajuda (Saúde Debate e Revista Ampla, 2020).

Vale mencionar que um levantamento realizado antes da pandemia, em 2019, pela fabricante de impressoras Epson, apontou que 48% das pessoas que trabalham em casa, sentem-se solitárias e 46% acreditam que isso as deixa isoladas, só que agora essa situação é ainda mais agravada pelo isolamento social para conter a pandemia. Mais agravante é que milhões de trabalhadores precisaram adotar o home office de forma repentina, sem haver um período de transição ou orientações que auxiliassem na adaptação. A solidão e excesso de trabalho estão relacionados ao aumento dos casos de estresse, ansiedade e depressão, além de outras questões neuropsicológicas que vem acometendo esse período da pandemia do Covid-19 (Summit Saúde Brasil 2021, 2020).

Ao se fazer uma pesquisa parametrizada no Google Trends para os termos “atendimento psicológico” e “atendimento psicológico online” nos últimos seis anos, verifica-se que a taxa

de busca por serviços de apoio a saúde mental e distúrbios como ansiedade e depressão cresceu expressivamente com a chegada da pandemia, como mostra a Figura 1.

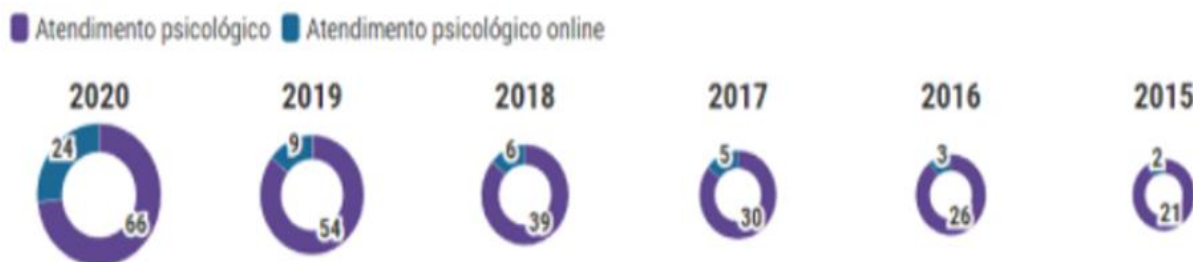


Figura 1 - Média de audiência de busca dos termos por ano. Fonte: Google Trends (valores parametrizados: 100 representa momento de maior busca).

Os problemas de saúde mental no trabalho, estão relacionados a três pilares, sendo, tempo, espaço e condições. Verifica-se que realmente é difícil, no home office definir limites claros limites entre trabalho e vida pessoal, de modo que o trabalho invade as atividades domésticas e vice-versa, o que deve ser melhor ajustado. A Organização Mundial da Saúde - OMS apontou um aumento nos índices de suicídio, depressão, preocupação, medo, ansiedade, de violência doméstica, entre outros, o que representa a constatação de que se tem um dor presente em todas essas situações que têm sido presenciadas, até mesmo na ausência da sociabilidade (Gameiro, 2020).

Uma das pautas do RH que tem sido a mesma aos longos dos anos é que a área tem que criar valor em seu conjunto de atividades para os funcionários, consumidores e investidores (Ulrich, Younger, Brockbank, & Ulrich, 2013), assim, o processo manter pessoas que inclui os subprocessos de higiene, saúde, segurança, qualidade de vida e até relações com empregados e sindicatos adquire especial relevância nesse momento de pandemia.

Destarte os processos de manter pessoas são utilizados para criar condições ambientais e psicológicas satisfatórias para as atividades das pessoas e estes incluem a administração da cultura organizacional, clima, disciplina, higiene, segurança e qualidade de vida e manutenção de relações sindicais (Chiavenato, 2014, p. 14).

Enfim, já há muitos indícios e até provas de que os casos de depressão aumentaram a partir da pandemia e da adoção do home office de forma rotineira, que trouxe suas consequências nem sempre positivas para a rotina dos trabalhadores.

3. METODOLOGIA

Esta pesquisa é de caráter exploratório (Gil, 2008), pois teve a finalidade de estudar os aspectos mais relevantes do assunto em questão, que são as alterações comportamentais e os eventuais distúrbios psicológicos gerados nos trabalhadores durante a Pandemia, considerando as diferentes gerações que convivem atualmente no mercado de trabalho.

A abordagem do problema é quantitativa (Gil, 2008) que é um tipo de abordagem que enfatiza uma explicação com base em estatísticas e os procedimentos para o desenvolvimento desse

estudo se dividiram em pesquisa bibliográfica e pesquisa de levantamento, uma vez que envolveu a interrogação direta das pessoas, cujo comportamento se desejava conhecer.

Foi aplicado um questionário eletrônico por meio do Google Forms® que coletou 247 respostas válidas dos participantes que responderam ao questionário voluntariamente e que se encontravam em home office.

Os questionários foram enviados a uma amostragem não probabilística, por conveniência, constituída por pessoas residentes no Estado de São Paulo, constituída por membros das redes social Facebook, LinkedIn e WhatsApp dos pesquisadores durante a pandemia, especificamente durante o mês de setembro de 2020.

Foi solicitado aos respondentes que compartilhassem o formulário para gerar o efeito bola de neve, ou seja, uma forma de investigação sociocultural que exige o uso de um conjunto de procedimentos e normas que possibilitam a organização e a produção de conhecimento para atingir o máximo possível de pessoas. A amostragem do tipo bola de neve consiste em uma técnica na forma de amostra não probabilística usada em pesquisas sociais em que os participantes iniciais de um estudo indicam novos participantes que por sua vez indicam outros novos participantes e assim sucessivamente, até que seja alcançado o objetivo proposto (Vinuto, 2014).

Por fim, os dados coletados foram exportados para tratamento estatístico em uma planilha do software Microsoft Excel® que também permitiu a criação dos gráficos analisados na próxima seção.

4. ANÁLISE DOS DADOS

A Tabela 1 atesta a presença de representantes de quatro gerações na amostra, as quatro principais que hoje constituem o mercado de trabalho.

BABY BOOMERS	X	Y	Z	TOTAL
5,75%	28,74%	60,92%	4,60%	100%

Tabela 1 – Distribuição dos participantes por geração.

Como se pode observar na Figura 2, apenas 25,5%, isto é, 63 respondentes não desenvolveram nenhuma enfermidade, todos os demais respondentes apresentaram algum transtorno durante a pandemia. Os distúrbios mais citados foram a ansiedade (49,4%), o ganho de peso (41,3%) e o estresse (34,4%).

Os dados mostram claramente as fortes consequências das medidas de isolamento na saúde dos trabalhadores, isto é, não se trata apenas da doença causada pelo vírus, mas dos impactos das medidas de prevenção à doença.

Importante mencionar que os respondentes podiam apontar mais que uma das consequências relacionadas.

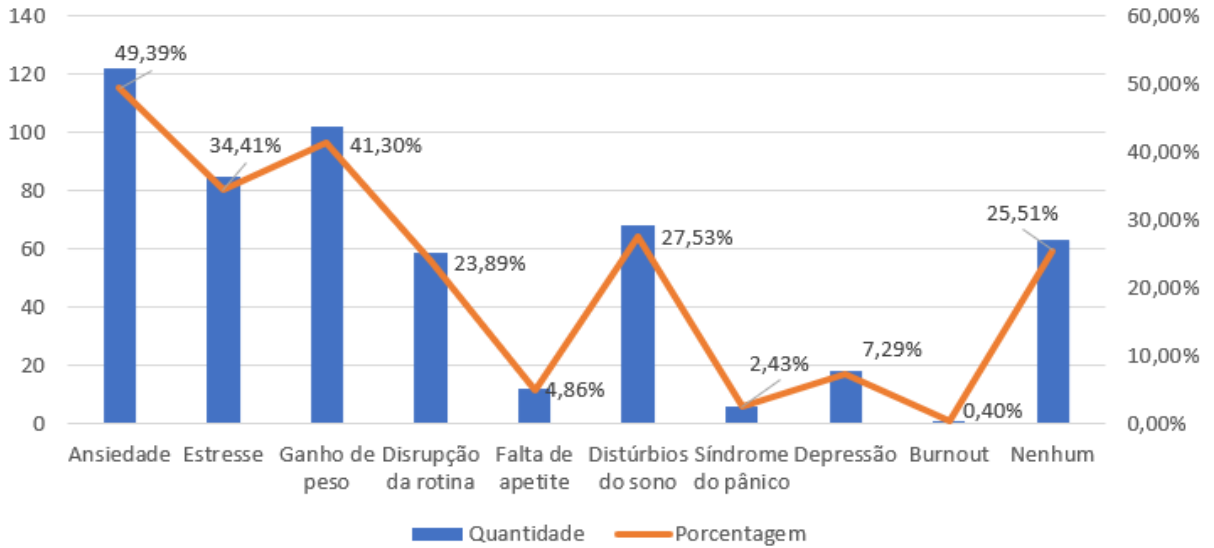


Figura 2 - Disfunções desenvolvidas durante a pandemia. Fonte: pesquisa (2020).

A depressão atingiu 7,3% dos respondentes, dos quais 67% dos respondentes que tiveram o problema são do sexo feminino, o dobro dos respondentes homens.

Os respondentes afirmaram em sua maioria (87%) que durante o período de pandemia não estiveram em festas clandestinas, mas os restantes 13% relataram participação nesse tipo de evento.

Segmentando os participantes que confessaram participação em festas durante a pandemia por região, conforme Figura 3, evidencia-se que 61% dos que participaram de festas clandestinas eram do interior do estado, 30% eram da capital e 9% do litoral.

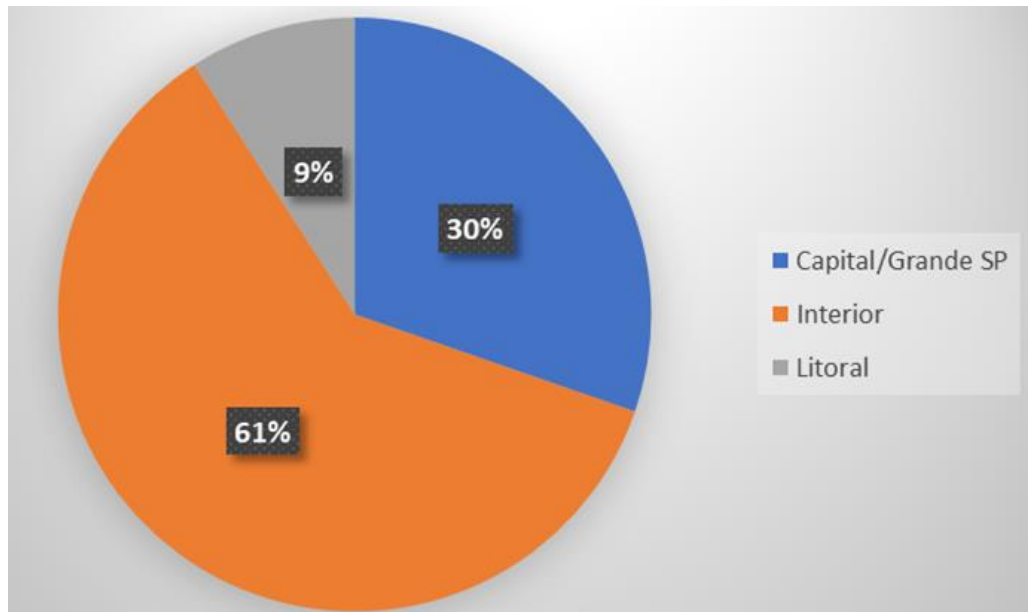


Figura 3 - Estiveram presentes/participaram de festas clandestinas x localização. fonte: pesquisa (2020).

A Figura 4, mostra que 64% dos respondentes afirmaram que não contraíram o vírus e 31% não souberam opinar, enquanto 5% disseram que contraíram, porém, os transtornos e problemas de saúde causados indiretamente pela pandemia, isto é, pelas medidas de isolamento social chegou a 75% da amostra (Gráfico 1).

O próprio fato de as pessoas não saberem se contraíram ou não (muitos adquirem o vírus, mas não apresentam sintomas) pode ser um fator desencadeador da ansiedade.

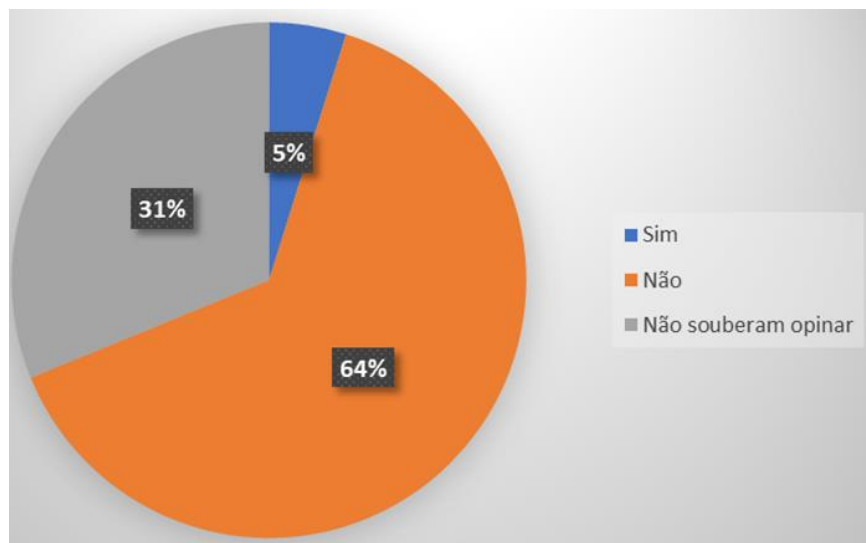


Figura 4 - Adoeceu de COVID-19. Fonte: pesquisa (2020).

A Figura 5 mostra que 66% dos respondentes conseguem realizar algum tipo de atividade física dentro de casa ainda que parcialmente (35%), mas 34% não tiveram êxito em realizar qualquer tipo de atividades físicas em casa.

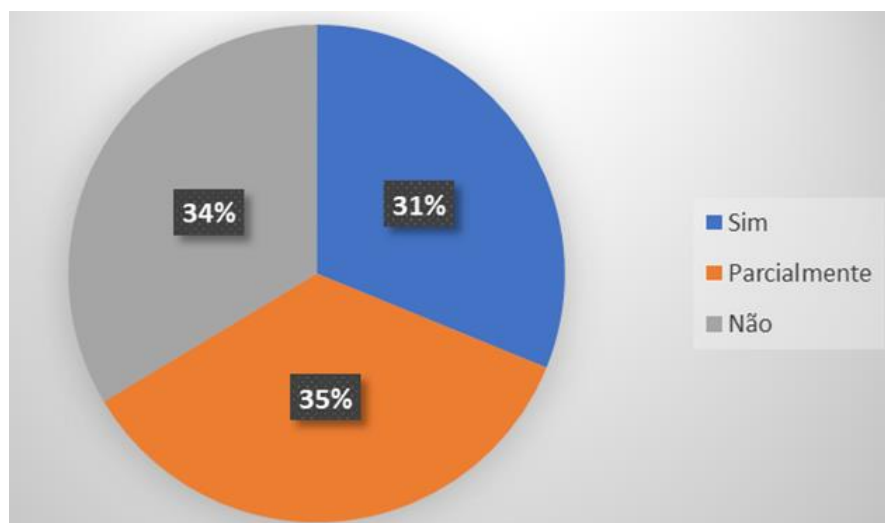


Figura 5 - Conseguiram realizar atividades físicas dentro de casa. Fonte: pesquisa (2020).

A Figura 6 aponta quais foram as medidas cumpridas com a pandemia, pelos respondentes, sendo 59,9% o isolamento social, 98% a higienização das mãos, 98,8% o uso do álcool em gel e 98,4%, ao tempo em que apenas uma pessoa afirmou que não estaria adotando nenhuma medida.

Esses dados demonstram um alto nível de conscientização e engajamento dos respondentes com os procedimentos de prevenção, um dado auspicioso, apesar de 13%, como apontado anteriormente, terem confessado participar de festividades ainda que proibidas.

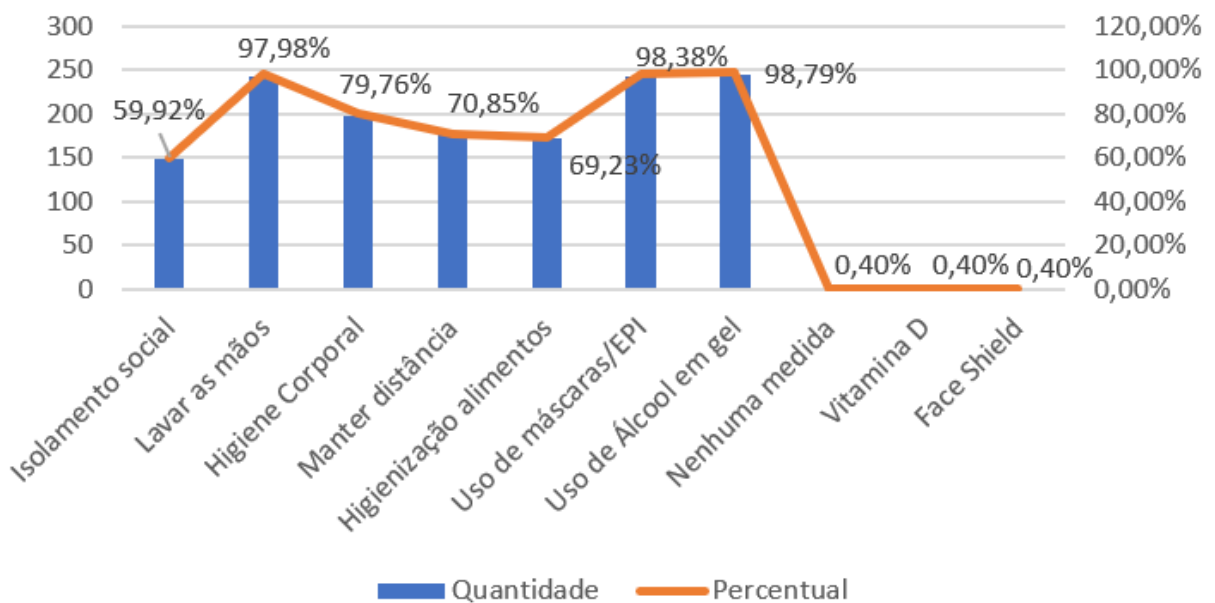


Figura 6 - Medidas adotadas para enfrentar a pandemia. Fonte: pesquisa (2020).

Questionados sobre o retorno à vida normal após a vacinação 73% dos respondentes afirmaram que acreditam ser positivo continuar usando máscaras, o que parece ter-se tornado um hábito, situação a ser confirmada quando do retorno efetivo à vida considerada normal.

Os resultados mostram que a pandemia agravou impactou a saúde das pessoas das pessoas de muitas formas e indica que daqui por diante as organizações deverão repensar suas práticas de gestão de recursos humanos no sentido de buscarem ações proativas de cuidados com a saúde física e mental de seus colaboradores,

CONCLUSÃO

Esta pesquisa atingiu seu objetivo geral que foi verificar quais foram os principais impactos na saúde dos trabalhadores durante a Pandemia, bem como as consequências em suas rotinas e comportamentos.

Dentre os principais distúrbio psicológicos e físicos, os que mais foram relatados foi a depressão e a ansiedade e, em termos físicos, foi o ganho de peso.

A mudança repentina de rotina que a pandemia provocou na vida e no trabalho das pessoas acarretou impactos, principalmente na saúde mental, como os casos de depressão relatados, além das pessoas que apontaram sintomas como crise de ansiedade e estresse.

Cada categoria de trabalhadores foi acometida por uma reunião de eventos que depende muito da natureza de seu trabalho, porém, o estudo evidencia que a pandemia elevou significativamente a necessidade de cuidados e atenção da área de gestão de pessoas das organizações a fim de manter a higiene, saúde e segurança de seus funcionários, mesmo em regime de home office.

A pandemia atingiu apenas com certeza 5% dos respondentes, mas seus impactos indiretos é pelo menos treze vezes mais, uma vez que 75% dos respondentes reconheceram algum distúrbio relacionado à pandemia e às ações de combate à transmissão do vírus.

Um dos problemas que mais se evidenciou entre os trabalhadores que participaram da pesquisa foi a ansiedade aumentada, o estresse agudo e, por fim a depressão, o que permite inferir que o isolamento social, o medo e a incerteza são catalisadores para os sintomas ansiosos e depressivos desses trabalhadores que aderiram ao home office.

Os trabalhadores colocados em home office, além de problemas psicológicos como a depressão, ansiedade, também sofreram com o ganho de peso físico.

De fato, a pesquisa indica que talvez o maior problema na pandemia a ser enfrentado pelas empresas e pelos RH não seja o próprio vírus, agora que já existem vacinas, mas a forma com que a nossa sociedade está lidando com novas demandas de lockdown, homeschooling, isolamento social, distanciamento social e convivência em tempo integral com as pessoas de casa.

Assim, os resultados do estudo sugerem a necessidade de as empresas adotarem iniciativas a fim de auxiliar todas as pessoas com sintomas ansiosos e depressivos, ocasionados pela adoção do isolamento social, principalmente em home office, oferecendo aos empregados solidariedade e apoio.

Pode-se pensar em grupos de apoio em intranet das empresas redes sociais e programas de prevenção, conversas com psicólogos, orientações, dicas para superar e passar essa fase e muitos outros conteúdos relevantes para que promova o bem-estar e saúde mental dos trabalhadores.

Entende-se que esse tipo de pesquisa deve ser repetido ao longo da pandemia e após seu término pelas próprias empresas para verificar a situação de seus empregados e direcionar ações mais específicas a cada caso.

REFERÊNCIAS

Bruna, M. H. (s.d.). *Covid-19*. Fonte: Drauzio: <https://drauziovarella.uol.com.br/doencas-e-sintomas/covid-19/>

Brunini, W. (2010). Olhar além dos muros organizacionais. *Revista Administrador Profissional*, 19-23.

- Chiavenato, I. (2014). *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. São Paulo: Manole.
- Conger, J. (1998). Quem é a geração X? *HSM Management*, 128-138.
- Correia, V. M. (2021). *Manual de condutas na Covid-19*. Barueri: Manole.
- Gameiro, N. (13 de Agosto de 2020). *Depressão, ansiedade e estresse aumentam durante a pandemia*. Fonte: Fiocruz Brasília: <https://www.fiocruzbrasil.br/depressao-ansiedade-e-estresse-aumentam-durante-a-pandemia/>
- Gil, A. C. (2008). *Como elaborar projetos de pesquisa*. São Paulo: Atlas.
- Grubb, V. M. (2018). *Conflito de gerações: desafios e estratégias para gerenciar quatro gerações no ambiente de trabalho*. São Paulo: Autêntica Business.
- Junqueira, G. (7 de Fevereiro de 2020). *Geração Z e Millennials, entenda as diferenças e o impacto no seu negócio*. Fonte: Infovarejo: <https://www.infovarejo.com.br/geracao-z-e-millennials-entenda-as-diferencas-e-o-impacto-no-seu-negocio/>
- Lancaster, L. C., & Stillman, D. (2011). *O Y da questão: como a geração Y está transformando o mercado de trabalho*. São Paulo: Saraiva.
- Negrin, I. (2009). Menos um na multidão e mais um ocupando um posto de destaque nas empresas. *Revista Administrador Profissional*, 18-23.
- Oliveira, S. (2014). *Conectados, mas muito distraídos*. São Paulo: Integrare.
- Oliveira, S. (2017). *Gerações: encontros, desencontros e novas perspectivas*. São Paulo: Integrare.
- Penof, D. (2009). O Sistema Nervoso Central da Administração. *Revista Administrador Profissional*, 10-13.
- Rockefeller, B. (2021). *Baby Boomer Survival Guide, Second Edition: Live, Prosper, and Thrive in Your Retirement*. West Palm Beach: Humanix Books.
- Rodrigues, J. I., & Elias, B. d. (2017). *Geração Z: a escolha de uma organização para trabalhar*. Saarbrücken: OmniScriptum GmbH & Co. KG.
- Saúde Debate e Revista Ampla. (16 de Julho de 2020). *Efeitos da Pandemia: Covid-19 e depressão*. Fonte: Saúde Debate: <http://saudedebate.com.br/noticias/efeitos-da-pandemia-covid-19-e-depressao>

- Soares, F. (2020). Pandemia expõe as fragilidades do nosso sistema de avaliação. *Revista Educação*, online.
- Summit Saúde Brasil 2021. (8 de Julho de 2020). *Estadão*. Fonte: Cuidados com a saúde mental durante o home office: <https://summitsaude.estadao.com.br/saude-humanizada/cuidados-com-a-saude-mental-durante-o-home-office/>
- Tiberghien, Y. (2021). *The East Asian Covid-19 Paradox*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Turbiani, R. (16 de Agosto de 2020). *O segundo maior perigo global à saúde humana (depois da covid-19) que encurta nossa vida em quase 2 anos*. Fonte: BBC News Brasil: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-53782795>
- Twenge, J. M. (2017). *IGen: Why today's super-connected kids are growing up less rebellious, more tolerant less ha'yy and completely unprepared for adulthood*. New York: Atria Books.
- Ulrich, D., Younger, J., Brockbank, W., & Ulrich, M. (2013). *RH de dentro para fora: seis competências para o futuro da área de recursos humanos*. Porto Alegre: Bookman.
- Valls, C. (23 de Fevereiro de 2015). *Conheça a Geração Z: nativos digitais que impõem desafios às empresas*. Fonte: El País: https://brasil.elpais.com/brasil/2015/02/20/politica/1424439314_489517.html
- Vinuto, J. (30 de 12 de 2014). A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. *Temáticas*, pp. 203–220.