

## **A SEGURANÇA EMOCIONAL DE COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE UMA SIDERÚRGICA EM TEMPOS DE RETOMADA DAS ATIVIDADES PRESENCIAIS**

### **THE EMOTIONAL SAFETY OF ADMINISTRATIVE EMPLOYEES OF A STEEL MILL IN TIMES OF RESUMPTION OF ON-SITE ACTIVITIES**

**Aline de Fátima Alves<sup>1</sup>**  
**Vanina Costa Dias<sup>2</sup>**

**Resumo:** Em março de 2020, o mundo foi assolado pelo vírus da Covid-19, e devido ao seu caráter altamente contagioso, diversas medidas foram tomadas para minimizar o risco na população. Entre as medidas adotadas, o distanciamento social e o isolamento fizeram com que várias pessoas fossem impedidas de trabalhar em locais e espaços públicos, onde houvesse um número maior de pessoas, trazendo mudanças para as rotinas de trabalho que marcaram as pessoas nesses dois anos. Este artigo discute quais questões relacionadas à segurança emocional foram mobilizadas com a retomada das atividades presenciais de colaboradores administrativos de uma Siderúrgica na região de Sete Lagoas, em tempos pandêmicos. Buscou-se compreender quais impactos esse retorno ocasionou na saúde mental desses colaboradores com o objetivo de entender quais artifícios essa siderúrgica está incorporando às suas práticas para dar suporte a seus colaboradores e minimizar o aumento de casos de transtornos mentais. Para a coleta de dados, foi realizado um questionário com perguntas objetivas, aplicado a oito colaboradores e os depoimentos foram observados com base na análise conteudista sugerida por Bardin (2011). Os resultados mostraram que a retomada das atividades após o relativo controle da Covid-19 tem apresentado múltiplas consequências na saúde mental desses profissionais, como ansiedade, tristeza, medo, angústia, impotência, raiva, estresse, desesperança, pânico, desamparo e irritabilidade.

**Palavras-Chave:** Atividades Presenciais, Segurança Emocional, Transtornos Mentais

**Abstract:** In March 2020, the world was ravaged by the Covid-19 virus, and due to its highly contagious nature, several measures were taken to minimize the risk in the population. Among the measures adopted, social distancing and isolation meant that several people were prevented from working in public places and spaces, where there were a greater number of people, bringing changes to the work routines that marked people in these two years. This article discusses which issues related to emotional security were mobilized with the resumption of face-to-face activities of administrative employees of a steel mill in the region of Sete Lagoas, in pandemic times. We sought to understand what impacts this return had on the mental health of these employees in order to understand what artifices this steel mill is incorporating into its practices to support its employees and minimize the increase in cases of mental disorders. For data collection, a questionnaire was carried out with objective questions, applied to eight employees and the testimonies were observed based on the content analysis suggested by Bardin (2011). The results showed that the resumption of activities after the relative control of Covid-19 has had multiple consequences on the mental health of these professionals, such as anxiety, sadness, fear, anguish, impotence, anger, stress, hopelessness, panic, helplessness and irritability.

**Keywords:** In-person Activities, Emotional Security, Mental Disorders

## **1 INTRODUÇÃO**

Como podemos acompanhar a partir do final de 2019, surgiu, em caráter mundial, a propagação

<sup>1</sup> Gestora de Recursos Humanos, graduando do Curso de Psicologia da Faculdade Ciências da Vida – Email: [aline.falves133@gmail.com](mailto:aline.falves133@gmail.com)

<sup>2</sup> Psicóloga, Mestre em Educação, Doutora e Pós-Doutora em Psicologia, Professora e Coordenadora do Curso de Psicologia da Faculdade Ciências da Vida. Email: [vaninadias@gmail.com](mailto:vaninadias@gmail.com)

do vírus da Covid-19 e buscando evitar essa disseminação, a OMS (Organização Mundial da Saúde) declarou em 11 de março de 2020 que se tratava de uma pandemia, fazendo com que autoridades governamentais adotassem medidas rígidas para minimizar a propagação do vírus, entre elas o isolamento e o distanciamento social. Como relata Zandifar e Badrfam (2020) a rápida disseminação mundial do novo coronavírus, a incerteza sobre como controlar a doença e sua gravidade e a imprevisibilidade da duração da pandemia e suas consequências também foram caracterizados como fatores de risco que afetam a saúde mental da população (ZANDIFAR; BADRFAM, 2020, p. 51).

Dessa forma para que múltiplas instituições e empresas não fechassem as portas neste período de distanciamento social, o trabalho a partir de casa tornou-se um meio necessário, o que foi uma solução para evitar que inúmeras pessoas perdessem o emprego, e em paralelo a esse fato, os colaboradores se viram em uma condição cômoda. Antunes (2018) assegura que essa pré-disposição para a modalidade de trabalho remoto na sociedade de predomínio tecnológico abrange a terceira e a quarta revoluções industriais que vem provocando um redimensionamento espaço-temporal ainda maior na vida dos trabalhadores.

O uso das diversas tecnologias virtuais cresceu em grande escala fazendo com que a capacidade de realizarmos diversas tarefas como trabalho, sociabilidade e lazer em um só tempo e espaço passasse a ser a nova forma de se viver. Basta apenas ter um aparelho tecnológico em mãos que será possível vivenciar e estar em diversos lugares ao mesmo tempo e sem sair de casa.

Nesse contexto tanto as empresas quanto seus colaboradores tiveram que se adaptar para melhor produzir e desenvolver seu trabalho, e essa condição foi percebida como um fator positivo, pois, além da manutenção da saúde, otimizou-se o tempo e reduziu-se custos com transportes, em função do trabalho em *home-office*, o que para muitos gestores e colaboradores veio para somar a essa nova prática profissional. Porém, com o abrandamento da pandemia, algumas instituições por determinação dos órgãos que as regulamentam, autorizaram a retomada das atividades presenciais.

Abarcado com o retorno dessas atividades, se instala também a preocupação e questionamento de o quão esse retorno poderá afetar a saúde mental dos funcionários que se adaptaram ao trabalho remoto. Algumas pessoas passaram a ter medo de se reconectar com colegas, ou até mesmo usar o transporte público para chegar ao trabalho. Voltar ao ambiente de trabalho seria a solução? A maioria das empresas não teve planejamento para a retomada das atividades presenciais, o que provocou uma desestabilização emocional nos funcionários e fazendo com que esses manifestassem sintomas de ansiedade, estresse, dificuldades para dormir e inseguranças causadas por mudanças de rotina, principalmente para aqueles que ainda enfrentam a ameaça do coronavírus.

Diante desse panorama, como questão norteadora, essa pesquisa buscou responder: quais as consequências psicológicas relacionadas a dificuldades de readaptação, ocasionadas pelo retorno as atividades presenciais, após a redução de casos de Covid-19, de colaboradores administrativos de uma Siderúrgica da região de Sete Lagoas. Para responder a essa pergunta, tem-se como hipótese que o retorno às atividades presenciais, sem o devido acompanhamento e apoio psicossocial e a adoção dos programas de biossegurança de forma correta pelas empresas, causam inseguranças e instabilidade emocional nesses profissionais que trabalharam de forma remota durante o período da pandemia.

Para traçar o caminho metodológico dessa investigação, tomou-se como objetivo geral compreender os efeitos do retorno às atividades laborais presenciais no equilíbrio emocional de colaboradores de uma empresa siderúrgica na cidade de Sete Lagoas, que durante a pandemia da Covid-19 cumpriram suas jornadas em modo *home-office*.

Como desdobramento desse objetivo, tornou-se necessário identificar as dificuldades emocionais apresentadas pelos colaboradores no retorno às atividades presenciais; entender quais as adequações adotadas pelas instituições para dar suporte emocional aos seus colaboradores; identificar se a introdução de práticas efetivas e seguras de convivência e socialização pode trazer melhor equilíbrio emocional aos profissionais.

Os dados foram colhidos por meio de uma entrevista semiestruturada usando o *Google Forms*, com oito profissionais da área administrativa de uma empresa siderúrgica, e a análise dos depoimentos foi realizada a partir da análise do discurso como proposta por Bardin (2011). Nessa análise foi possível perceber entre as categorias abordadas, mais de 90% dos participantes da pesquisa apontam que o trabalho remoto trouxe maior segurança e tranquilidade para desenvolverem suas atividades, manifestando insatisfação com retorno ao trabalho presencial e que nesse período de retomada das atividades presenciais potencializam os sentimentos de insegurança, angústias, medos, desamparo, raiva, estresse, ansiedade, desesperança, pânico, irritabilidade, incertezas e depressão. Afirmam ainda que não houve suporte psicológico oferecido pela empresa durante a pandemia e no retorno ao trabalho, e, diante disso sugerem que para essa readaptação, a empresa busque ter um olhar mais acolhedor aos colaboradores, instigando o pertencimento, preparando e informando a cerca das questões referentes à saúde mental e implantação de momentos de escutas individuais e coletivas nos ambientes profissionais.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 O TRABALHO *HOME-OFFICE* VANTAGENS E DESVANTAGENS

O *home-office* há muito é questionado, mesmo por empresas com características inovadoras e modernas. Trabalhar em casa não é considerado uma proposta competitiva, o que é particularmente importante no Brasil, porque a cultura ainda é antiquada e as pessoas acreditam que para alcançar resultados é preciso manter o controle. Marques (2019) declara a qualidade de vida como algo que pode ser o resultado da adoção de jornadas de trabalho flexíveis, porque pode transmitir aos profissionais a adequação das atividades pessoais e profissionais trazendo ganhos em ambos lados.

No entanto, com o surgimento inesperado do novo coronavírus que varreu o mundo, afetando todos os departamentos de ordem pública, particulares e todo o setor empresarial, devido às condições impostas de distanciamento social, todos se depararam diante da obrigação de se reformularem por causa da prevenção do vírus. Sendo assim, o *home-office* foi um dos principais meios viáveis para a realização das atividades básicas sem causar grandes prejuízos.

Segundo Luís Otávio (2022), presidente da SOBRATT:

Há quem sustente que há vantagens e desvantagens para o trabalho realizado remotamente. Eu prefiro dizer que existem empresas que implantam corretamente o tele trabalho e outras não. Se houver uma política correta nesse processo, só há benefícios. (OTÁVIO, 2020, p. 22)

Quaisquer alterações, mesmo aquelas que foram previstas, podem levar a deficiências imprevistas. Graças ao novo Covid-19, o caos ao redor do mundo não foi diferente. O *home-office* foi considerado uma forma de flexibilidade, incluindo três aspectos importantes: o primeiro aspecto é a localização, porque os funcionários passaram a ter vários locais para desempenhar suas funções; o segundo aspecto é a possibilidade de os funcionários gerenciarem seu próprio tempo e o terceiro aspecto está relacionado aos métodos de comunicação, pois dados e informações podem ser transmitidos via email, internet, redes sociais telefones, etc. (MELLO, 1999; ROSENFELD E ALVES, 2011).

O trabalho remoto reduz o atrito no escritório e no trânsito, reduz as interações que podem ser dolorosas para algumas pessoas e permite mudanças no dia a dia de trabalho, mesmo nas cidades, ou seja, quem gosta de uma nova forma de vida não quer voltar ao "velho normal".

## 2.2 O RETORNO AS ATIVIDADES PRESENCIAIS E O IMPACTO NA SAÚDE MENTAL DOS COLABORADORES

Retornar ao trabalho face a face trará dificuldades de transformação. As pessoas são mais sensíveis à linguagem, entonação, aborrecimento e estimulação, todos precisaram ser calmos e tolerantes, mesmo que já estivéssemos antes acostumados à vida social e ao trabalho em espaços compartilhados.

Quando muitas empresas no Brasil retomam as atividades presenciais ou optam pelo modo de trabalho misto após trabalhar em casa por mais de seis meses, uma das principais preocupações, e deve ser um alerta, é que essa situação poderá invalidar as defesas psicológicas e agravar emoções como estresse, ansiedade e depressão.

Dessa forma, as pessoas devem desenvolver ainda mais sua inteligência emocional, e as empresas necessitam adotar uma estratégia de acolhimento, escuta e monitoramento para identificar indícios de transtornos, mesmo que sejam pequenos. Conforme afirma Valle (2016), a Inteligência Emocional é a habilidade de distinguir, medir e demonstrar emoções com exatidão; a capacidade de acessar e/ou gerar sentimentos quando estes facilitam o pensamento; a capacidade de adquirir e/ou gerar sentimentos enquanto promove o pensamento; a capacidade de entender e conhecer as emoções e a capacidade de controlar emoções para facilitar o crescimento emocional e intelectual.

A inteligência emocional é um dos principais diferenciais do mundo corporativo que está relacionado ao autocontrole, automotivação, empatia e relacionamento social. A partir do uso dessa capacidade, é possível que as pessoas se reinventem e consigam mudar completamente seu dia a dia, indiferente do seu contexto. Nos espaços de trabalho, com o retorno das atividades presenciais, todos precisam se adaptar novamente ao “novo normal” do ambiente profissional, pois, algumas pessoas ainda apresentam medo de se infectar pelo coronavírus, algumas ficam satisfeitas com o afastamento e outras têm sequelas provocadas pelo isolamento.

Para os líderes, as recompensas tendem a ser mais desafiadoras, por isso administrar as emoções é muito importante. Esse aspecto não deve ser ignorado porque pode vir a ter um grande impacto na motivação da equipe, no desempenho dos profissionais e nos resultados da empresa.

## 2.3 A EFETIVIDADE DO RETORNO AS PRÁTICAS PROFISSIONAIS PRESENCIAIS

Com as autorizações para o retorno às atividades em grupo e presenciais nos ambientes de trabalho, as organizações devem se adaptar rapidamente da maneira mais natural e humana para

minimizar possíveis choques psicológicos decorrentes dessa nova condição. Para Brooks e Carvalho (2020), em suas pesquisas sobre os efeitos psicológicos e espirituais do coronavírus, as doenças mentais podem levar a desconforto mental, que se reflete em dores de cabeça, distúrbios do sono, baixo-autoestima, dentre outros.

Portanto, uma das possibilidades para desenvolver essas habilidades de readaptação é melhorar a autoconsciência e a capacidade de reconhecer gatilhos emocionais, pontos fortes e fracos, valores e objetivo. Como esse tipo de modificação afeta os pensamentos e comportamentos diários, conseqüentemente aumentam a agressividade e dificuldade de tomar decisões, mudanças na concentração e na memória ocasionando a desatenção.

Assim como prestar atenção à segurança e à saúde física dos funcionários, os líderes devem expandir a psicologia corporativa, implementar avaliação de sintomas emocionais, tomar medidas eficazes para reduzir ou prevenir quaisquer problemas e garantir a saúde emocional de todos.

### 3 METODOLOGIA

Para a elaboração deste artigo utilizou-se de uma pesquisa qualitativa baseada em cunho exploratório que buscou explicar as questões propostas para a investigação de modo a melhor compreender e alcançar uma visão ampla e detalhada dos objetos dessa pesquisa que é compreender os efeitos do retorno às atividades laborais presenciais no equilíbrio emocional de colaboradores de uma empresa siderúrgica na cidade de Sete Lagoas, que durante a pandemia da Covid-19 cumpriram suas jornadas em modo *home-office*.

Relacionado às técnicas de pesquisa, Morano (2001), aponta que:

As técnicas qualitativas caracterizam-se por fundamentar-se em pressupostos contrários ao modelo experimental de pesquisa, molde típico das ciências naturais, já que os fenômenos humanos devem ser investigados de modo diferente dos fenômenos da natureza, sendo a investigação qualitativa um processo que buscará viabilizar a compreensão dos significados inerentes à condição humana. (MORANO, 2001, P.24)

Para sustentar o entendimento e análise dos dados coletados, foi realizado inicialmente um estudo bibliográfico dos principais trabalhos científicos desenvolvidos sobre o assunto, a fim de fornecer dados atuais relevantes. Esse estudo abrangeu publicações encontradas em sites acadêmicos como Scielo, Pepsico, Banco de Teses e Dissertações da CAPES, e o *Google Acadêmico* que foi utilizado como ferramenta de busca.

Com o mecanismo de coleta de dados foi realizado um questionário aplicado através da

plataforma *Google Forms*, com roteiro pré-elaborado, composto por oito perguntas objetivas e abertas direcionadas a colaboradores administrativos de uma determinada indústria siderúrgica de Sete Lagoas/MG. O questionário contribuiu na identificação das dificuldades emocionais ocasionadas pelo retorno ao trabalho desses colaboradores, que podem estar associadas à ansiedades e/ou insegurança geradas por esse período pandêmico que causou e ainda vem causando perdas pessoais, sociais e econômicas em toda a população.

Para a análise das respostas coletadas, adotou-se como referência a análise de conteúdo proposta por Bardin (2011), que sugere a realização de uma pré-análise dos dados como forma de organizar o material tomando-o operacional e sistematizando as ideias iniciais a serem aprofundadas. Para Bardin (2011) essa organização deve ser feita em direcionadas pelas seguintes etapas:

(a) leitura flutuante, que é o estabelecimento de contato com os documentos da coleta de dados, momento em que se começa a conhecer o texto; (b) escolha dos documentos, que consiste na demarcação do que será analisado; (c) formulação das hipóteses e dos objetivos; (d) referência dos índices e elaboração de indicadores, que envolve a determinação de indicadores por meio de recortes de texto nos documentos de análise. (BARDIN, 2011, p.45).

Através da pesquisa realizada, foi possível eleger quatro categorias que serão analisadas e apresentadas a seguir, quais sejam: características do trabalho antes da pandemia; o trabalho remoto, suas dificuldades e facilidades, aprendizados construídos pelo trabalho remoto e sentimentos vivenciados a partir do trabalho remoto e do retorno ao trabalho presencial.

#### **4 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Para o alcance dos objetivos propostos, a pesquisa foi realizada através de um questionário que teve por característica um roteiro previamente elaborado com oito perguntas, composto por questões abertas e fechadas, compartilhado via *Google Forms* aos colaboradores administrativos de uma Siderúrgica da região de Sete Lagoas que retornaram ao trabalho presencial.

Os depoimentos tornaram possível identificar às particularidades que impactou o retorno às atividades dos profissionais ao modelo presencial e por consequência a instabilidade na saúde mental que esse retorno ocasionou.

Para um melhor conhecimento e entendimento referente aos colaboradores que participaram da pesquisa, esses respondentes serão apresentados através na tabela abaixo, que serão identificados por nomes fictícios no intuito de preservar a identidades dos mesmos:

NOME	IDADE	ESCOLARIDADE	ESTADO CIVIL	TEMPO DE TRABALHO NA EMPRESA	CARGO
<b>Gisele</b>	34	Superior Completo	Solteira	11 anos	<b>Supervisora Financeira</b>
<b>Jéssika</b>	27	Superior Completo	Casada	5 anos	<b>Analista Financeira</b>
<b>Juliano</b>	36	Superior Completo	Solteiro	8 anos	<b>Analista RH</b>
<b>Marcone</b>	25	Curso Técnico	Solteiro	3 anos	<b>Assistente de Compras</b>
<b>Jacques</b>	42	Superior Completo	Divorciado	17 anos	<b>Coordenador Administrativo</b>
<b>Alcione</b>	58	Superior Completo	Casada	4 anos	<b>Assistente Contábil</b>
<b>Janaina</b>	39	Superior Completo	Casada	9 anos	<b>Analista de DP</b>
<b>Warley</b>	34	Superior Completo	Solteiro	14 anos	<b>Assistente Administrativo</b>

**Quadro 1:** Perfil dos colaboradores entrevistados

**Fonte:** Dados construídos pela pesquisadora

Como se percebe, os colaboradores trabalham na empresa, em média a mais de 9 anos, apenas um deles possui a formação técnica, sendo todos os demais com formação acadêmica de nível superior, a faixa etária média é de 36 anos, 50% são do sexo masculino e 50% do sexo feminino e 65% dos colaboradores são solteiros ou divorciados. Esses dados serão também relevantes para o entendimento das categorias abaixo analisadas.

#### 4.1 CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO ANTES DA PANDEMIA

No período antes de se perceber que o mundo vivia um momento caótico por razão da pandemia, a rotina de muitos trabalhadores era ir trabalhar, exercer suas atividades, e voltar para sua residência no final do dia. Havia muita inquietação o estresse no trânsito para se locomover ao trabalho era um fator que trazia muito desgaste como relata a entrevistada Gisele *“tinha que me locomover literalmente atravessando a cidade, e ainda pegava o trânsito de BR que é muito mais intenso, chegava no trabalho já muito cansada”*.

Esse era o cenário daqueles que precisavam trabalhar presencialmente até o surgimento da pandemia da Covid-19 que fez com que tudo mudasse. O sistema de trabalho conhecido como *home-*

*office*, ou trabalho feito remotamente, ganhou força no Brasil, revolucionando a relação entre funcionários e empresas.

#### 4.2 O TRABALHO REMOTO, SUAS DIFICULDADES E FACILIDADES

Nas últimas décadas, diversos estudos tentaram avaliar o impacto da adoção do trabalho remoto nas mais diversas áreas. Acredita-se que o trabalho remoto aumenta a participação das pessoas na comunidade que visa o impacto social, reduz o consumo de energia, o trânsito e a poluição nas cidades diminuindo a poluição ambiental e o potencial de diversificação organizacional e da força de trabalho e o crescimento em determinados setores econômicos (SAKUDA, 2005). Afirmação que podemos evidenciar com a exposição do colaborador Jacques, que menciona que, *“o trabalho de casa além de ser benéfico para nós enquanto colaboradores, em um efeito cadeia, é benéfico a toda sociedade, como por exemplo menos veículos rodando, menos poluição gerada”*.

Há discussões que só apontam vantagens e enxergam na modalidade *home-office* a solução para diversos problemas do trabalho até às abordagens mais críticas, que examinam os efeitos nocivos desse molde do trabalho contemporâneo. As produções sobre a temática sinalizam que o contexto e as rotinas do trabalho remoto são distintas daquelas do trabalho convencional (ROCHA; AMADOR, 2018).

No cenário pandêmico, essa medida foi realizada de maneira abrupta e impositiva, contribuindo para a transformação das rotinas doméstica e pessoais dos profissionais. Sendo essa a única alternativa de manter a classe trabalhadora empregada e em isolamento social para a diminuição da propagação do novo vírus.

Sobre esse inesperado, Morin (2020) nos dá algumas pistas:

Todas as futurologias do século XXI previam o futuro com base nas correntes que atravessavam o presente fracassaram. Contudo, continuamos a prever 2025 e 2050 mesmo que sejamos incapazes de compreender 2020. A experiência das irrupções do inesperado na história não penetrou nas consciências. A chegada do imprevisível era previsível, mas não sua natureza. Daí minha máxima permanente: “espere pelo inesperado” (MORIN, 2020, p.18).

Mas de contra partida com essa adaptação do trabalho pôde-se observar um aumento da produtividade, exercer as atividades laborais de casa possibilitou para que as pessoas disponibilizassem maior tempo a seus familiares, como traz a colaboradora Gisele; *“estando realizando meu trabalho de casa, conseguia acompanhar as tarefas escolares das crianças [...]”*. *“Conseguia acompanhar minha mãe regulando o horário de tomar seus medicamentos, e ter a*

*segurança de que estava tomando nos horários certos[...]” menciona Alcione.*

Portanto é inegável o quanto tem sido cada dia mais desafiador conviver e confrontar os impactos que a pandemia ocasionou no contexto social e profissional dos indivíduos, Mishima et al.,(2020) confirmam que, faz-se necessárias tanto às organizações quanto os profissionais, aprender a lidar com a situação e se reinventar buscando saídas para minimizar os impactos na vida dos sujeitos.

#### 4.3 APRENDIZADOS CONSTRUIDOS PELO TRABALHO REMOTO

Apesar dos eventos contrários enfrentados pelo *home-office*, a pandemia do coronavírus deixou as empresas com menos receio de trabalhar remotamente e começam a apostar nesta modalidade. Durante esse período, muito foi aprendido, e o mundo teve que se adaptar a essa nova metodologia que é bem conhecida na Holanda, que exercer as atividades laborais no âmbito de suas residências é possível e pode até levar a uma maior fidelidade dos funcionários. O cenário empresarial caminha para uma realidade de trabalho cada vez mais remoto, como podemos constatar pela fala do gerente administrativo Jacques “[...] *É inegável que com toda a tecnologia evoluindo mais a cada dia que em um futuro próximo a tendência é que o trabalho de casa seja algo mais habitual, e com o experimento que tive durante o isolamento social, concluo que aquele que conseguiu desenvolver suas atividades com maestria, aprendeu a ter maior foco, dedicação, e se organizar, pois as distrações são muitas é um policiamento constante, sem contar que a exigência de trabalhar na dependência do outro é muito maior, e esse sincronismo fluiu melhor além até que no presencial, a rede foi muito efetiva, ou seja, o engajamento foi de todos, pois se assim não tivesse sido o fracasso era certo, mas na nossa empresa foi o contrário, fomos tão assertivos, que através da excelência do nosso trabalho, alcançamos um mercado na China que tentamos há tempos e durante a pandemia no trabalho home-office conquistamos[...]”.*

O trabalho realizado remotamente viabilizou as pessoas adaptarem suas rotinas, a facilidade diante da evolução tecnológica asseguram a eficiência no trabalho a distância, quando uma empresa adere o trabalho remoto, as barreiras geográficas são extintas. A referida categoria de teletrabalho promove diferentes práticas, as quais possibilitam maior autonomia, flexibilidade e oportunidades aos trabalhadores que nelas se enquadram (TASCETTO; FROEHLICH, 2019).

A comunicação e computação em nuvem proporcionadas pelas novas tecnologias são o que proporciona essa flexibilidade. Recursos como o Zoom, Skype, whatsapp e no meet (que esta sendo utilizado para as videoconferências), entre outras tantas ferramentas utilizadas para as reuniões online e são excelentes para aproximar as equipes que não estão presencialmente.

#### 4.4 SENTIMENTOS VIVENCIADOS A PARTIR TRABALHO REMOTO E DO RETORNO AO TRABALHO PRESENCIAL

Foram relatados vários sentimentos vivenciados pelos colaboradores no retorno ao trabalho. Ao perguntar aos entrevistados sobre os sentimentos vivenciados por eles no retorno as atividades, surgiram em maior escala: tristeza, angústia e a ansiedade, como podem ser observadas através das falas de Jacques, Jessika e Marcone:

*“Tristeza... Nossa eu fiquei triste demais quando me vi saindo de casa pra trabalhar sabendo que a empresa por mais que tentasse não conseguiria me resguardar de um não contágio [...]. Incerteza também, de não poder ter a escolha e relativamente ter que ceder aos chamados ao retorno da empresa. [...] angustia demais” (Jacques).*  
*“A angústia e o medo são as maiores coisas nesse retorno, os maiores sentimentos [...]” (Jessika).*  
*“Cresce a crise de ansiedade porque querendo ou não a preocupação é muito grande, a gente vai voltar, que segurança temos? E o risco de levarmos algo pra dentro de casa e contaminar nossos familiares! [...]” (Marcone).*

Os entrevistados também relataram outros sentimentos como desamparo, raiva, estresse, ansiedade, desesperança, pânico, irritabilidade, incerteza e depressão. Schmidt et al (2020), Faro (2020) e Alfonso (2020) afirmaram que o período de quarentena desencadeou sentimentos de raiva, medo e preocupações relacionadas que podem ser observados na fala de Juliano: *"A gente em casa consegue minimizar o contágio, agora nos sentimos muito impotentes, sim, porque precisamos trabalhar mas a gente se preocupa com nossos filhos, nossos pais [...]".* Janaina também relatou que *"quando veio a pandemia, eu estava estressada e impaciente [...] e agora só piorou".*

Desta forma, a importância da atuação da psicologia torna-se evidente porque, como relatam Faro, Afonso e Cruz (2020), os psicólogos foram cruciais durante a pandemia e podem contribuir para a promoção da saúde mental em tempos de coronavírus dar um contributo significativo. Esse profissional pode melhorar a qualidade de vida e ajudar a minimizar as emoções negativas durante e após a pandemia, pois muitos sintomas se desenvolvem a longo prazo.

#### 4.5 O PAPEL DA EMPRESA NO APOIO AO COLABORADOR NO RETORNO ÀS ATIVIDADES PRESENCIAIS EM TEMPOS DE PANDEMIA

À medida que a cobertura vacinal aumenta e os casos de coronavírus diminuem, olhando para a situação pós-pandemia, alguns dos principais desafios que as empresas enfrentam é a adaptação à liderança humana, o ajuste de ações para lidar com o realinhamento e o fortalecimento da comunicação

interna, voltando ao atendimento presencial, por isso é de suma importância que os gestores tenham a sensibilidade e preparo para gerir esses colaboradores com empatia e sempre buscar formas de deixar os funcionários mais à vontade no trabalho para desempenhar suas atividades.

A vacinação avançou, porém, é essencial ainda uma atenção redobrada e cuidados cautelosos para reajustar a rotina de trabalho sem estresse ou trauma, e os colaboradores devem sentir que, apesar do foco no negócio, são eles o ativo mais valioso da empresa. Pensando nisso, a liderança deve investir em um ambiente acolhedor que transforme o ambiente de trabalho em um local atrativo e de bem-estar, aumentar o sentimento de pertencimento por meio de uma cultura organizacional vinculada aos valores pessoais de seus colaboradores e buscar medidas de segurança eficazes são ótimas maneiras de ajudar as pessoas a retornar ao trabalho e se reconectar com suas equipes.

Por fim, o retorno ao trabalho presencial deve ser considerado ativamente, seja para socialização ou para oportunidades de melhorias em alguns aspectos da vida corporativa. Entre as necessidades dos colaboradores e os objetivos da empresa, há uma liderança responsável por restaurar a confiança no bem mais valioso: o capital humano.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O referido artigo teve como objetivo averiguar as consequências que o retorno das atividades presenciais ocasionou na saúde emocional dos colaboradores de uma siderúrgica da região de Sete Lagoas que foram inseridos neste contexto atípico diante da imposição do isolamento social. Observou-se que, não ter mais independência para controlar o tempo e as atividades, entre outros contratemplos, acabou afetando o dia a dia de quem estava confortável em casa, e o retorno ao trabalho presencial impactou negativamente na saúde mental desses colaboradores.

Através desta pesquisa constatou-se que o retorno às atividades presenciais trouxe significativos danos à saúde mental desses profissionais, e os principais sintomas como depressão, ansiedade e medo foram identificados.

Esse retorno afetou diretamente os colaboradores que passaram a apresentar um nível maior de ansiedade, que tem sido compartilhada com os colegas de trabalho que também vivenciam a mesma situação. A partir dessa realidade, o ambiente de trabalho tem se tornado mais difícil e problemas comuns como a baixa progressão dos processos profissionais e relacionamentos pessoais tem se tornado mais dificultados.

Verificou-se ainda que algumas pessoas desencadearam diversos transtornos emocionais, fazendo com que a empresa desenvolva atividades para amparar esses colaboradores proporcionando

suporte emocional, Práticas como horário de retorno mais flexível aliado a momentos de descontração durante o dia, exigências de desempenho mais realistas, jornadas de trabalho mais curtas, apoio à saúde mental, oficinas e momentos de compartilhamento de experiências entre os supervisores que discutem como lidar com esse novo cenário algumas maneiras possíveis, de minimizar o reflexo dessa retomada.

Dessa forma, entender que este é um momento particularmente desafiador para todos na empresa e abrir espaço para um ambiente de trabalho que lhes permita serem mais empáticos e abertos às questões de saúde mental, essas estratégias podem facilitar a vida de quem enfrenta dificuldades. É importante saber que em um ambiente de trabalho posso falar sobre coisas além de metas, produtividade e prazos, e ao lidar com questões mais pessoais, se isso fizer parte da realidade da empresa, esse retorno seria mais humano e tranquilo para todos.

Esta pesquisa limitou-se a investigar apenas um grupo de trabalhadores administrativos de uma empresa do ramo da siderurgia que trabalharam de forma remota durante o período da pandemia da Covid-19. Acredita-se que mesmo com essa limitação, seus resultados se desdobram em outras empresas e profissionais. Como proposta de pesquisa futura, sugere-se investigar a mesma temática em profissionais da área da educação, uma das áreas mais afetadas com atividades remotas durante esse período pandêmico.

## REFERÊNCIAS

AFONSO, P. O impacto da pandemia COVID-19 na saúde mental. **Revista Científica da Ordem dos Médicos**. Cartas ao editor, Portugal. 2020. Disponível em:

<<https://www.actamedicaportuguesa.com/revista/index.php/amp/article/viewFile/13877/5925>>.

Acesso em: 20 de abr. 2022.

ANTUNES, RICARDO. **O privilégio da servidão o novo proletariado de serviços na era digital**. 1. Ed. São Paulo: Boitempo, 2018. Bardin, L. (2006). Análise de conteúdo (L. de A. Rego & A. Pinheiro, Trads.). Lisboa: Edições 70.

BARDIN, L. (2011). *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70.

BROOKS, Samantha. **O impacto psicológico da quarentena e como reduzi-lo**: revisão rápida das evidências. *The Lancet*, v. 395, p. 912-920. 2020.

MARQUES, Carolina Sampaio. **Motivação e Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo sobre a flexibilização de carga horária em universidades públicas**. 2019. Especialização (Especialista em Gestão Pública) - UF RGS – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS

MISHIMA Et al., 2020 , **Uric Acid Elevation by Favipiravir, an antiviral drug** *Tohoku J Exp Med*, 251 (2020), pp. 87-90

MORANO, CASSIA ANDRÉA RUOTOLO. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, Universidade Federal Fluminense – UFF, Niterói, 2001.

OTÁVIO, L. **A vez do home office. Editorial: ADM PRO – Administrador Profissional. mar. | abr. 2020. CRASP. Pág. 22. 2020.**

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. **O teletrabalho: conceituação e questões para análise**. *Cad. EBAPE.BR*, v. 16, no 1, Rio de Janeiro, Jan./Mar. 2018.

ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. De. **Autonomia e Trabalho Informacional: O Teletrabalho**. *Revista de Ciências Sociais*, Rio de Janeiro, vol. 54, no 1, 2011, pp. 207 a 233. 2011.

SAKUDA, Luiz Ojima; VASCONCELOS, Flávio de Carvalho. **Teletrabalho: desafios e perspectivas**. *O&S*, v.12, n. 33, Abr./Jun., 2005.

TASCETTO, M.; FROEHLICH, C. **Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale do Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul**. *Revista de Carreiras e Pessoas*, v. 9, n.3, 2019, p. 349-375.

VALLE, Patrícia Barroso do. **Inteligência emocional no trabalho: um estudo exploratório. 2016. 33 f. Dissertação - (Mestrado profissionalizante em administração) –Faculdade de Economia e Finanças IBMEC, Rio de Janeiro, 2018.**

ZANDIFAR, A., & BADRFAM, R. Iranian mental health during the COVID-19 epidemic. *Asian Journal of Psychiatry*, 51, 101990. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1016/j.ajp.2020.101990>> Acesso em abril 2022.