



ADEQUAÇÃO DO SETOR DE RECURSOS HUMANOS AO CENÁRIO PÓS-PANDEMIA: SAÚDE MENTAL DENTRO DAS STARTUPS

ADEQUACY OF THE HUMAN RESOURCES SECTOR TO THE POST- PANDEMIC SCENARIO: MENTAL HEALTH WITHIN STARTUPS

TARCIS PRADO JUNIOR

Doutorando do PPGCOM em comunicação e linguagens da Universidade Tuiuti do Paraná (UTP). Membro do grupo de pesquisas JORXXI da UTP ORCID id: <http://orcid.org/0000-0002-6252-696x>.

BRUNNA ALICIA SOARES

Especialização MBA Gestão de Cálculos Trabalhistas - Universidade Tuiuti do Paraná. Graduação em Gestão de Recursos Humanos - Universidade Tuiuti do Paraná. ORCID id: <http://orcid.org/0000-0003-0732-6559>.

FLAVIA FERNANDES CORREA

Especialização MBA Gestão de Cálculos Trabalhistas - Universidade Tuiuti do Paraná. Graduação em Gestão de Recursos Humanos - Universidade Tuiuti do Paraná. ORCID id: <http://orcid.org/0000-0001-7915-5686>.

RESUMO

Esta pesquisa tem o objetivo de mostrar como os setores de Recursos Humanos das *Startups* estão tratando a Saúde Mental dos colaboradores, após uma das maiores crises pandêmicas da história mundial, causada pelo vírus SARS-COV-2 (Covid-19). O objetivo é fazer uma reflexão sobre os danos e traumas ocasionados, principalmente, devido à privação e contenção social, que desencadeou transtornos psicológicos, e tornou os indivíduos mais passíveis a sintomas de sofrimento psíquico, em especial, relacionado ao estresse, ansiedade e depressão. Para isso, seu marco teórico baseia-se em publicações realizadas pela Organização Mundial da Saúde (OMS), Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS) e Organização Internacional do Trabalho (OIT), realizada de forma bibliográfica, levantando informações de livros e artigos, e contando com citações de autores das áreas de Psicologia e Administração. Ao fim desse artigo, é possível notar que os setores de recursos humanos vêm traçando planos e promovendo ações que garantam o bem-estar dos colaboradores no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: OMS, saúde mental, recursos humanos, trabalho, isolamento social.

ABSTRACT

This research aims to show how the Human Resources sectors of *Startups* are treating the Mental Health of employees, after one of the biggest pandemic crises in world history, caused by the SARS-COV-2 (Covid-19) virus. The objective is to reflect on the damage





and trauma caused, mainly, due to deprivation and social restraint, which triggered psychological disorders, and made individuals more susceptible to symptoms of psychological distress, especially related to stress, anxiety and depression. For this, its theoretical framework is based on publications carried out by the World Health Organization (WHO), Pan American Health Organization (PAHO) and International Labor Organization (ILO), carried out in a bibliographic way, gathering information from books and articles, and with citations from authors in the areas of Psychology and Administration. At the end of this article, it is possible to notice that the human resources sectors have been drawing up plans and promoting actions that guarantee the well-being of employees in the work environment.

Keywords: WHO, mental health, human resources, work, social isolation.

1 INTRODUÇÃO

A pandemia da Covid-19, que teve seu início em 2020, foi declarada segundo a OMS como uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional — o maior nível de alerta da Organização, conforme previsto no Regulamento Sanitário Internacional. Devido ao rápido contágio e ausência de vacina para combatê-lo, a única saída encontrada no início foi a necessidade do isolamento social, como uma das principais formas de contenção do vírus. Sem perspectivas para o futuro, a população se viu presa dentro de suas casas, se adaptando a uma nova rotina que teve um impacto na vida pessoal e laboral dos indivíduos.

Com as crises econômicas e aumento nas taxas de desemprego, que segundo revisão feita pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2021 o número de desempregados ultrapassou 15,2 milhões no primeiro trimestre do ano, uma taxa de 14,9% superior ao ano anterior, uma diferença de 452 mil pessoas. Os indivíduos que estavam em privação e contenção social começaram a apresentar transtornos psicológicos, sendo mais passíveis a sintomas de sofrimento psíquico, em especial, relacionado ao estresse, ansiedade e depressão. Segundo a OMS (2022), no primeiro ano da pandemia houve um aumento global de 25% nos casos de ansiedade e depressão, desencadeando uma preocupação dos líderes de estado e 90% dos países passaram a incluir o apoio psicossocial e a saúde mental nos seus planos de governo.





O Brasil é considerado pela OMS e OPAS o país mais ansioso do mundo, um estudo realizado em 2020 pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) apontou para um crescimento superior a 80% nos quadros de ansiedade e depressão. Esses transtornos são os que mais atingem os trabalhadores dos serviços essenciais no país¹. A pandemia acelerou o crescimento de um formato de trabalho: o home office, uma tática adotada de urgência pelas empresas, que além de acabar oferecendo uma proteção maior no isolamento social, acarretou uma diminuição de custos para os empregadores. Segundo M.S. Brik & A. Brik (2013), se os funcionários trabalharem em suas residências as empresas têm uma redução de gastos de 30% até 70%. Esse formato foi fator gerador do aumento dos transtornos psíquicos durante a pandemia, um estudo publicado pela Revista Psicologia Organizações e Trabalho declara que:

O home office está associado à maior percepção de autonomia, mais engajamento, produtividade e comprometimento dos funcionários, fatores esses reconhecidos como protetivos da saúde mental dos trabalhadores (e.g., Bhumika, 2020; Schade, Digutsch, Kleinsorge, & Fan, 2021). Todavia, o trabalho em regime de home office também apresenta aspectos negativos identificados como fatores de risco à saúde mental, tais como o aumento dos conflitos familiares, a falta de estabilidade nos horários de trabalho e menor percepção de suporte dos colegas (e.g., bumbia, 2020; Pluut& Wonders, 2020 apud SANTANA, 2021; ROAZZI, 2021).

Os trabalhadores foram afetados por essa aceleração na adaptação ao home office, pois tiveram suas rotinas bruscamente interrompidas sem preparo antecipado, o que pode ocasionar um aumento nas demandas, prolongação de expedientes e, como consequência, o estresse, além de encurtar os horários de descanso e lazer. O filósofo Byung-Chul Han, no seu livro “Sociedade do Cansaço”, critica o padrão em que vivemos, com necessidade excessiva de alta performance, intolerância ao erro e reclamações relacionadas ao trabalho — liderança, estresse, desgaste e o Burnout.

Diante disso, surgiu um novo cenário no setor de Recursos Humanos, trazendo a criação de novos paradigmas, forçando várias adaptações nos processos da legislação trabalhista, levantando discussões fundamentais sobre a saúde mental. Com a

¹ Um estudo coordenado pela Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz) concluiu que 55% dos trabalhadores brasileiros que atuam nos serviços essenciais desenvolveram sintomas de ansiedade e depressão durante a pandemia da Covid-19 (FIOCRUZ, 2020).





compreensão de que a saúde mental possui impacto direto no negócio, não apenas financeiramente, mas na performance do colaborador, as *Startups* começaram a tratar esse assunto com mais cautela, investindo mais em programas, promovendo campanhas e palestras dentro desse assunto, pois entenderam que se os empregados adoecerem, os resultados gradativamente diminuem.

Sendo assim, neste artigo discutimos a importância desse assunto nas empresas, chamando a atenção para os danos e traumas que a pandemia deixou, seja no ambiente familiar ou corporativo. Foi utilizado o método de pesquisa descritiva, com a finalidade de analisar e revisar de forma bibliográfica, os principais autores da área e de outras correlatas como por exemplo, Tania Franco, Byung-Chun Han e Chiavenato, entre outros. Utilizamos também a pesquisa documental com materiais advindos do Ministério da Saúde, Fiocruz e OMS, entre outros.

2 PANDEMIA X SAÚDE MENTAL DO TRABALHADORES

Os indivíduos passam a maior parte do seu dia trabalhando, visto que o local de trabalho é um dos principais responsáveis pelo abalo da saúde mental², as empresas acabam desempenhando um papel importante na vida dos trabalhadores. O setor de recursos humanos é responsável por essa redução, e o compromisso dele acaba indo além da busca por melhores resultados.

Segundo Chiavenato (2014), a rapidez com que as mudanças culturais, políticas, legais, econômicas, sociais e ecológicas vêm acontecendo no mundo, traz uma imprevisibilidade muito grande para as organizações nos últimos anos, fazendo com que seja inevitável analisar o contexto externo para adequar o planejamento futuro da organização. Com todas essas mudanças, as pessoas passaram de “pessoas, recurso da empresa” para “pessoas parceiras”.

²O crescimento do desgaste mental dos trabalhadores pode ser verificado nas estatísticas oficiais, como as da Organização Mundial de Saúde (OMS) e do Ministério da Previdência Social (MPS). A OMS mostra que os transtornos mentais podem atingir até 40% dos trabalhadores, sendo que 30% são considerados transtornos “menores”, e entre 5 e 10% são de nível grave.





As pessoas precisam trabalhar para suprir suas necessidades tanto de sobrevivência quanto de satisfação. Com o avanço nos estudos e pesquisas relacionadas à saúde mental e o impacto no dia do colaborador, salário e benefícios já não são mais suficientes para manter o colaborador motivado e interessado, a busca por uma vida saudável vem sendo bem mais aspirada no ambiente corporativo.

Antes da pandemia, o cuidado com a saúde do trabalhador se resumia em cumprimento de normas regulamentadoras e comissões internas de prevenção de acidentes. Analisando o contexto externo e atual que o mundo se encontra, é possível compreender que a higiene, saúde e segurança do trabalho estendem-se ao bem-estar físico e mental do indivíduo (NETO, 2022).

A Think Work, uma knowledge tech de gestão de pessoas, realizou uma pesquisa em março de 2022, com 223 profissionais para mensurar o comprometimento da saúde mental após a pandemia. No aspecto pessoal, cerca de 66% afirmam sentir-se mais cansados do que antes da pandemia, 65% estão mais ansiosos, 61% mais estressados e 61% tiveram a percepção de um envelhecimento acelerado. Já no aspecto profissional, 54% desses participantes consideram a sua rotina no trabalho estressante, mas conseguem administrar no decorrer do dia, outros 20% relataram que estão excessivamente estressados e 63% reclamam do aumento do volume de trabalho.

Segundo Neto (2022), com o avanço da tecnologia, o volume de trabalho vem aumentando cada vez mais, isso porque é permitido trabalhar de qualquer lugar e a qualquer momento, o que aumenta o desgaste e a pressão para que o funcionário seja altamente produtivo e a pandemia foi um fator crucial na aceleração desse processo, trazendo prejuízos para a vida pessoal.

Em janeiro de 2022 a OMS incluiu na classificação internacional de doenças o Burnout como doença do trabalho, garantindo aos trabalhadores o direito à licença médica remunerada para tratamento, auxílio-doença do INSS e estabilidade, se for o caso. Para os autores Tamayo e Tróccoli (2002), Burnout é uma expressão inglesa que significa “queimar ou destruir pelo fogo”, os profissionais acometidos poderiam se sentir consumidos pelo seu trabalho, causando esgotamento e estresse, sendo comum nos profissionais que atuam sob pressão, que em determinadas responsabilidades atribuídas, acabam se sentindo incapazes de realizá-las. Com isso pode causar diversos problemas





a saúde, como depressão, síndrome do pânico, ansiedade e insônia, outros sintomas dessa síndrome afetam diretamente o desempenho do profissional, que muitas vezes acabam confundindo com o estresse do dia a dia, tendo dores de cabeça, dificuldade de concentração, fadiga, exaustão³, fazendo com que o indivíduo realize suas atividades no modo automático, onde acaba não tendo mais controle sobre o seu corpo, gerando uma insatisfação com o trabalho.

Mesmo com o aumento de pesquisas, estudos e até uma nova doença ocupacional reconhecida pela OMS, um levantamento recente feito pela *Startup Kenoby* em 2021, afirma que 93% dos profissionais de RH acreditam que ainda existam empresas que não estão preparadas para investir nesse assunto e que mesmo demonstrando interesse, ainda não possuem profissionais capacitados. Essa questão depende de um RH estratégico para implantação de novas políticas, análise da cultura organizacional e planejamento.

Sendo assim, algumas *Startups* vêm cada vez mais investindo na saúde dos seus colaboradores. A empresa *Digio*, por exemplo, instalou em janeiro uma cabine de relaxamento chamada “ZenBooth”, com o objetivo de promover o bem-estar no ambiente corporativo, o CEO da empresa Alexandre Ayres participou de uma entrevista para a revista *Exame*, onde explicou que as cabines proporcionam aos colaboradores um espaço para a busca do equilíbrio emocional, com orientação e privacidade para meditar por alguns minutos, assim podem voltar renovados para as suas atividades.

Iniciativas como essa seguem em alta, segundo uma pesquisa feita pela AON Brasil com cerca de 800 empresas brasileiras, apontou que o número de organizações que passaram a oferecer programa de gestão de saúde, bem-estar e qualidade de vida, passou de 28% para 59,7%, em apenas dois anos. Ainda nesse estudo, mostrou que as atividades voltadas a saúde mental foram incluídas em 43,5% dos programas. Entre as empresas pesquisadas, 39,4% já estão desenvolvendo programas preventivos de saúde mental.

³ Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade. A principal causa da doença é justamente o excesso de trabalho. Esta síndrome é comum em profissionais que atuam diariamente sob pressão e com responsabilidades constantes, como médicos, enfermeiros, professores, policiais, jornalistas, dentre outros (Ministério da Saúde, 2020)





As *Startups* acabam passando uma percepção equivocada de serem superiores no quesito “saúde mental dos colaboradores”, por demonstrar uma imagem de uma estrutura leve e descontraída. De acordo com Ana Carolina Peuker (2022), cofundadora da Beetouch, a ideia de que as *Startups* são melhores para trabalhar pode ser um engano, levando em consideração que é um ambiente instável, possuem muitas vezes grande pressão pela entrega de resultados, fazendo com que os colaboradores busquem uma produtividade humanamente inalcançável e não dediquem tempo a família e momentos de lazer. A limitação de recursos também traz incertezas, pois podem ocasionar em demandas muito maiores, com grande volume de trabalho, devido ao quadro de colaboradores mais enxuto.

Sendo a tecnologia indispensável na vida da população, algumas empresas se utilizam disso para facilitar a vida de quem precisa, desta forma, existem *Startups* próprias para tratar da qualidade de vida da população no geral. A Eureka como exemplo, é uma clínica de psicologia que virou um fenômeno digital, oferecendo atendimentos médicos, materiais sobre saúde mental, cursos online, para empresas e população no geral.

Os efeitos a longo prazo em relação à saúde mental dos trabalhadores podem gerar um impacto gigantesco, segundo a OMS, a perda cumulativa global de produção econômica associada a transtornos mentais entre 2011 e 2030 é projetada em US\$ 16,3 trilhões.

3 A EVOLUÇÃO DAS POLÍTICAS DE SAÚDE MENTAL NO BRASIL

A saúde mental é uma parte da saúde que se fragmenta para o bem-estar geral do indivíduo e, para alcançar esse estado, é necessário ter uma estabilidade emocional e psicológica, até (principalmente) para saber lidar com situações que acabem saindo do cotidiano. A OMS (2022) define a saúde mental como “um estado de bem-estar no qual um indivíduo percebe suas próprias habilidades, pode lidar com os estresses cotidianos, pode trabalhar produtivamente e é capaz de contribuir para sua comunidade”.

Segundo a Secretaria de Saúde do Paraná (2022), “a maioria das pessoas associa saúde mental com doença mental, mas a saúde mental implica mais do que a ausência





de doença mental”. Pessoas mentalmente saudáveis passam a entender que ninguém é perfeito e que cada um tem seus próprios limites, passam a vivenciar uma gama de emoções todos os dias e são capazes de lidar com os desafios e mudanças atípicas, buscando ajuda quando necessário para resolver conflitos, transtornos, traumas ou transições importantes durante as fases da vida. A saúde mental está relacionada a como o indivíduo reage às suas vivências e a forma como gerencia seus desejos, aptidões, ideias e emoções.

Antigamente, as pessoas portadoras de transtornos psíquicos eram vistas como chacotas da sociedade, não sendo tratadas com o mínimo de dignidade⁴. No século XVIII, o psiquiatra Phillippe Pinel propõe uma nova forma de tratamento, transferindo essas pessoas para os manicômios que eram destinados apenas para pessoas com doenças mentais, com o objetivo de que a loucura “fosse tratada com firmeza, porém com gentileza”. Mas, no século XIX a tratativa dentro dos manicômios passou a ser com duchas frias, chicotadas, cadeiras giratórias, entre outros tipos de absurdos.

Os direitos considerados como fundamentais são essenciais e indispensáveis à pessoa humana, isto porque eles são necessários para assegurar a todos uma existência justa, digna, livre e igual. Logo, não basta ao Estado reconhecer esses direitos fundamentais, deve buscar concretizá-los e incorporá-los no dia a dia dos cidadãos e de seus agentes (PINHO, 2020).

No Brasil, ocorreu algo que faz parte de uma das histórias mais tristes do país, o famoso Hospital Colônia que foi fundado em 1903, ficou conhecido como “Holocausto Brasileiro”, considerado o maior hospital psiquiátrico da época, ficava localizado em Barbacena - Minas Gerais, teve em média 60 mil mortes durante às oito décadas que ficou ativo. As pessoas eram enviadas em trens de cargas que ficou conhecido como “trem de doido”. Em 1961 o fotógrafo Luis Alfredo, da revista Cruzeiro, foi o primeiro a divulgar os horrores que aconteciam no local, através de fotos (GARCIA, 2017).

⁴ A humanidade convive com a loucura há séculos e, antes de se tornar um tema essencialmente médico, o louco habitou o imaginário popular de diversas formas. De motivo de chacota e escárnio a possuído pelo demônio, até marginalizado por não se enquadrar nos preceitos morais vigentes, o louco é um enigma que ameaça os saberes constituídos sobre o homem (HumanizaSUS, Saúde Mental (SAS) e a Coordenação-Geral de Documentação e Informação (CGDI/SA/SE))



FIGURA 3 – HOLOCAUSTO BRASILEIRO MG



FONTE: LUIZ ALFREDO/REVISTA O CRUZEIRO (1961)

Em relatos do livro *Holocausto Brasileiro*, Arbex (2013, p. 137, 140) conta que os pacientes eram submetidos a todo tipo de tortura: eram violentados, sofriam sessões de eletrochoques diariamente, passavam frio e fome, e a única forma de sobreviver era beber água do esgoto e comer ratos, por falta do fornecimento de roupas adequadas em noites mais frias chegou a ser registrado 60 mortes, os corpos acabavam sendo vendidos para faculdades de medicina, tudo com a omissão do Estado. Em 1979, o psiquiatra italiano Franco Basaglia acabou visitando o local e declarou em coletiva de imprensa que tinha visitado um campo de concentração nazista. Na metade do século XX, ele iniciou uma radical crítica aos tratamentos e as instituições psiquiátricas, revolucionando as abordagens de terapias, impedindo assim a degradação humana (GARCIA, 2017). Teve então o início da Luta Antimanicomial, criando o Movimento dos Trabalhadores em Saúde Mental (MTSM), consistiu em um diálogo de conscientização com as instituições legais e com os cidadãos ao criar um discurso de que os portadores de transtornos mentais não eram uma ameaça a sociedade, sendo feito assim uma reeducação no modo de enxergar esses transtornos.

O marco ocorreu em 2001, quando o presidente Fernando Henrique Cardoso sancionou a Lei nº 10.216 de 6 de abril de 2001, que fechou gradualmente os manicômios e hospícios espalhados pelo país, garantindo os direitos das pessoas portadoras de transtornos mentais, reforçando que devem ser tratadas com respeito, humanidade, com o foco na reinserção desses indivíduos na sociedade ao invés de mantê-los isolados, como era feito.



Art. 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. (BRASIL, 2022).

A Lei nº 10.216 de 6 de abril de 2001, trouxe com ela um novo entendimento sobre saúde mental no país e o tema, até então pouco discutido, tornou-se pauta de política pública no Brasil, sendo responsabilidade do estado promover assistência a essas pessoas.

Art. 3º É responsabilidade do Estado o desenvolvimento da política de saúde mental, a assistência e a promoção de ações de saúde aos portadores de transtornos mentais, com a devida participação da sociedade e da família, a qual será prestada em estabelecimento de saúde mental, assim entendidas as instituições ou unidades que ofereçam assistência em saúde aos portadores de transtornos mentais. (BRASIL, 2022).

Já no âmbito profissional, o ministério da saúde em novembro de 1999 regulamentou através da Portaria n.º 1.339, a lista de doenças relacionadas ao trabalho, trazendo depressão, estresse, neurose profissional e a síndrome de burnout como transtornos mentais e comportamentos relacionados ao trabalho.

Em 2011 foi instituída a Rede de Atenção Psicossocial (RAPS)⁵, trazendo novas normativas, redirecionando o modelo assistencial em saúde mental e efetivar o proposto no movimento da Reforma Psiquiátrica Brasileira. As RAPS possuem unidades com finalidades distintas para o tratamento da saúde mental, composto dessa forma por serviços e equipamentos variados, tais como: os Centros de Atenção Psicossocial (CAPS); os Serviços Residenciais Terapêuticos (SRT); os Centros de Convivência e Cultura, as Unidades de Acolhimento (UAs), e os leitos de atenção integral (em Hospitais Gerais, nos CAPS III). As RAPS fazem parte da Política Nacional de Saúde Mental, que

⁵ A Rede de Atenção Psicossocial é um instrumento para o cuidado integral à saúde da população brasileira. Pela diversidade dos estabelecimentos e serviços, as diretrizes e princípios da RAPS estão ancorados nos direitos humanos, e a execução de ações acontece via meios intra e intersetoriais, em redes capilarizadas nos territórios. As diretrizes e ações da RAPS têm sido pautadas em evidências científicas, pelo Ministério, buscando a implementação de ações, ancoradas nas melhores práticas, para disponibilizar, de forma efetiva, cuidados adequados à população. Para mais informações, acesse todas as portarias referentes à RAPS em: www.saude.gov.br/saudemental (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2022).





busca consolidar um modelo de atenção aberto e de base comunitária, visando garantir a livre circulação das pessoas com problemas mentais pelos serviços, pela comunidade e pela cidade (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2022).

Faz parte dessa política o Programa de Volta Para Casa que foi instituído pelo Presidente Lula, por meio da Lei Federal 10.708 em 31 de julho de 2003, dispõe da regulamentação do auxílio-reabilitação psicossocial, a pacientes de longos internamentos psiquiátricos. Visando contribuir de forma efetiva para o processo de inserção social, e incentivando a organização de uma rede ampla e diversificada de recursos assistenciais e de cuidados, facilitando assim o convívio social, assegurando um bem-estar e estimulando o exercício pleno dos direitos civis, políticos e de cidadania. Em conjunto com o Programa de Redução de Leitos Hospitalares de longa permanência e os Serviços Residenciais Terapêuticos, o Programa de Volta Para Casa forma o tripé essencial para o efetivo processo de desinstitucionalização e resgate da cidadania das pessoas acometidas por transtornos mentais, submetidas à privação da liberdade nos hospitais psiquiátricos brasileiros. O auxílio-reabilitação psicossocial, instituído pelo Programa de Volta para Casa, também tem um caráter indenizatório aqueles que, por falta de alternativas, foram submetidos a tratamentos aviltantes e privados de seus direitos básicos de cidadania (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2022).

Em um levantamento realizado pelo Ministério do Trabalho e Previdência, mostrou que nos primeiros sete meses de 2021, foram concedidos 108.263 benefícios por incapacidade temporária para trabalhadores com transtornos mentais e comportamentais.

Os dados mostram que de 2019 para 2020 ocorreu um aumento de 29% na liberação de afastamentos de auxílio-doença, sendo em 2019 o total de 224.527 concessões e no ano de 2020 o total foi de 289.677 (resultado da pandemia nos brasileiros). Dentro disso, duas doenças receberam um destaque maior, pois ficaram entre as 10 com maior número de afastamentos do trabalho. Episódio depressivo grave sem sintomas psicóticos ficou em 8.º lugar, com 26.327 concessões, e transtorno misto ansioso e depressivo ficou em 10.º lugar, com 20.986. Segundo o Ministério do Trabalho (2021), “os dados demonstram que os problemas mentais decorrentes da pandemia são um assunto que deverá ser enfrentado em conjunto por empresas e trabalhadores”.





Uma das principais causas para justificar esse desgaste mental refere-se ao fato de muitos trabalhadores irem trabalhar mesmo estando com a saúde mental muito comprometida, devido à cultura que se instaurou no mercado de trabalho. Muitos trabalhadores tomam diversos remédios e, mesmo com o psicológico extremamente abalado, continuam trabalhando por medo de perder benefícios ou até mesmo ser demitido. Essa condição denomina-se “presenteísmo”, sério problema de saúde pública, mas que infelizmente é pouco conhecida e debatida no Brasil (SILVA, 2016 apud SELIGMANN, 2011).

A depressão é o que está mais fortemente relacionado ao suicídio, é determinada por fatores complexos de ordem psíquica, física, social, cultural e ambiental (MINAYO, et al, 2012). Foi considerada pela OMS o “mal do século XXI”⁶, por ser uma doença silenciosa ela ainda é incompreendida até por quem sofre do problema, é grave e altamente prevalente na população em geral.

Desde 2014, a Associação Brasileira de Psiquiatria (ABP), em parceria com o Conselho Federal de Medicina (CFM), organizou nacionalmente o setembro Amarelo, uma campanha com o objetivo de criar uma conscientização sobre a prevenção do suicídio, especificamente o dia 10 de setembro. Nos últimos anos, diversas escolas, universidades, algumas entidades do setor público e privado, fazendo com que a população de forma geral se envolva neste movimento que abrange todo o Brasil.

Em 2017 a Associação Brasileira de Psiquiatria (ABP) e o Conselho Federal de Medicina (CFM), criaram as Diretrizes para participação e divulgação do setembro amarelo, esse documento serve para orientar a sociedade sobre a campanha, mostrando como utilizar de forma correta os materiais de utilidade pública e de que maneira incentivar. Destinam-se a todos que queiram atuar junto para diminuir o estigma e como consequência no combate a prevenção ao suicídio. São registrados mais de 13 mil suicídios anualmente no Brasil e mais de 1 milhão no mundo, uma triste realidade que aumenta cada vez mais, principalmente entre os jovens. Cerca de 96,8% dos casos de

⁶ De acordo com estudo epidemiológico a prevalência de depressão ao longo da vida no Brasil está em torno de 15,5%. Segundo a OMS, a prevalência de depressão na rede de atenção primária de saúde é 10,4%, isoladamente ou associada a um transtorno físico. Situa-se em 4º lugar entre as principais causas de ônus, respondendo por 4,4% dos ônus acarretados por todas as doenças durante a vida. Ocupa 1º lugar quando considerado o tempo vivido com incapacitação ao longo da vida (11,9%) (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2020).





suicídio estavam relacionados a transtornos mentais. Em primeiro lugar está a depressão, seguido do transtorno bipolar e abuso de substâncias (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2022). Essa campanha tem o objetivo de reduzir estes números, e está crescendo mais, conseguindo alcançar todo o Brasil.

Há também o transtorno de ansiedade generalizada (TAG), segundo o Ministério da Saúde os transtornos de ansiedade são doenças relacionadas ao desempenho do corpo e vivências ao longo da vida [...] “a sensação de ansiedade pode ser tão desconfortável que, para evitá-la, as pessoas deixam de fazer coisas simples por causa do desconforto que sentem.” (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2022). O Dr. Drauzio Varella assim conceitua esse transtorno:

O transtorno da ansiedade generalizada (TAG), segundo o manual de classificação de doenças mentais (DSM.IV), é um distúrbio caracterizado pela “preocupação excessiva ou expectativa apreensiva”, persistente e de difícil controle, que perdura por seis meses no mínimo e vem acompanhado por três ou mais dos seguintes sintomas: inquietação, fadiga, irritabilidade, dificuldade de concentração, tensão muscular e perturbação do sono. É importante registrar também que, nesses casos, o nível de ansiedade é desproporcional aos acontecimentos geradores do transtorno, causa muito sofrimento e interfere na qualidade de vida e do desempenho familiar, social e profissional dos pacientes (VARELLA, 2022).

A campanha do janeiro branco foi criada em 2014 por psicólogos de Uberlândia e tem o objetivo de chamar a atenção das pessoas e da sociedade no geral para o tema da saúde mental, o mês foi escolhido devido ser neste mês que as pessoas estão mais focadas em resoluções e metas para o ano.⁷ De acordo com a Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS, 2021), a saúde mental causa reflexos na economia, devido os afastamentos de trabalho e caracterizando a pessoa na maioria das vezes como incapaz. Em 2019, os beneficiários de planos de saúde no Brasil realizaram cerca de 29 milhões de consultas relacionadas a saúde mental, aumento de 167% no que apresentado em 2011. O Mapa Assistencial da Saúde Suplementar mostrou que as consultas psiquiátricas

⁷ O Instituto Janeiro Branco nasceu para levar a Campanha Janeiro Branco mais longe e para trabalhar pelo seu maior objetivo: a construção de uma cultura da Saúde Mental na humanidade. Seu modelo de funcionamento e seu estatuto jurídico foram inspirados no Instituto Ayrton Senna. O janeiro Branco também busca conscientizar a humanidade, assim como as autoridades governamentais e legislativas do mundo, a respeito da importância de estratégias e de políticas públicas voltadas para a promoção da Saúde Mental nas sociedades, nas vidas dos indivíduos e das instituições sociais. Para mais informações acesse: <https://janeirobranco.com.br/> (JANEIRO BRANCO, 2022).





dos usuários de planos particulares subiram 80% entre 2011 e 2019, enquanto as consultas psicológicas tiveram um aumento de 276%. Ainda dentro desse período, as internações psiquiátricas cresceram 152% e as internações em hospital por dia referente a saúde mental aumentou 383% (ANS).

4 O PAPEL DO RH NA SAÚDE MENTAL

Conforme citado anteriormente, as *Startups* possuem uma cultura organizacional que favorece a positividade tóxica, elevando sempre as expectativas em cima do colaborador, não dando espaço para que o colaborador sinta suas emoções da forma como elas realmente são, pois, a todo momento, o engajamento extremo leva a crer que é necessário converter seus sentimentos e suas emoções negativas para o campo da positividade incisivamente, ocasionando uma prolongação de sofrimento e gerando o desgaste emocional, expressar o que sente é uma forma saudável de levar a vida. Quando se fala em “vestir a camisa” deve haver um equilíbrio entre o desempenho profissional e a condição humana de cada indivíduo.

Com a globalização, as tecnologias otimizam o nosso tempo, porém, potencializam a cultura do imediatismo que faz com que seja necessário estarmos sempre disponíveis, carregando informações e ao mesmo tempo, informando. No livro “Choque do presente: quando tudo acontece agora”, o autor Douglas Rushkoff (2013) faz um alerta para o comportamento ansioso progressivo da sociedade moderna, de acordo com ele o imediatismo é concebido pela ideia de que “O passado não existe e o futuro é sempre incerto”, levando a sociedade a viver o agora e a qualquer custo.

Com isso, Rushkoff (2013) apresenta dois termos *Overwiding* que seria a tentativa de condensar prazos grandes em outros muito menores. E *Digifrenia* acaba sendo o caos mental provocado pela necessidade de estar em mais de um lugar em simultâneo, que é o caso quando não conseguimos separar a identidade real daquela desempenhada nas redes sociais. É necessário de alguma forma combater essas necessidades de ter tudo para agora, muitas *Startups* precisam criar um aprendizado em cima dessa cultura, assim





cobranças excessivas para um melhor desempenho poderiam diminuir, acarretando melhor saúde mental para o todo da empresa, os colaboradores.

Segundo um relato de uma funcionária que acabou de ser promovida para analista pleno e com menos de um mês exercendo a nova função, já existe uma cobrança excessiva para que ela supere o nível atual alcançando assim a produtividade do próximo nível, além disso, ela comenta sobre a pressão por sempre estar bem, não tendo espaço para fraquezas, todos os dias devem ser bons.

A precarização do trabalho tem se caracterizado pelas metas inalcançáveis e pelo ritmo intenso de trabalho [...] a forte pressão de tempo somada à intensificação do controle ou da instrumentalização do medo à demissão conduzem à intensificação do trabalho. O aumento da competitividade também contribui para esta intensificação (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN, 2010, p.231).

Na rede profissional LinkedIn, é possível encontrar outros relatos de pessoas que trabalharam em *Startups* e desabafam sobre o medo das demissões em massa, em um deles, um profissional conta que mesmo se considerando superprodutivo e estando muito engajado, sua equipe inteira foi demitida. Essa apreensão de se dedicar ao máximo e mesmo assim ter incertezas sobre seu futuro na empresa, também acarreta prejuízos para a saúde mental dos colaboradores, principalmente para que os que buscam estabilidade, ainda mais, após dois anos turbulentos devido à Covid-19, marcados por incertezas e medo.

Uma outra profissional comenta sobre a falta de transparência nas informações relacionadas as mudanças, por estar sempre “tudo bem”, quando aconteciam as demissões, todos eram surpreendidos, ou seja, não tinha uma tratativa do RH em relação a um feedback, avaliação de desempenho ou qualquer outra ferramenta que desse indícios de que o colaborador poderia ser demitido, apenas acontecia.

Por ser muito instável financeiramente, as demissões em massas acabam sendo uma saída para cortar gastos e equilibrar as contas, mas o problema está realmente na forma como essa ação é realizada. Muito se fala em “demissão humanizada”, onde o RH da empresa efetua os desligamentos com “cuidado e empatia”, prezando pelo emocional do profissional, porém não é isso que vemos em algumas empresas, uma funcionária





relatou ao site UOL (2022), contando que o RH apenas marcou de última hora uma reunião por vídeo com 36 funcionários e comunicou a todos as demissões em massa.

Como consequência ainda da pandemia, as empresas foram prejudicadas macroeconomicamente, de acordo com uma matéria publicada pela escola de negócios Voitto (2022), a *Startup Faculty* demitiu cerca de 200 funcionários no mês de abril de 2022 e a Fintech Ebanx entrou para o top 1 como a *Startup* que mais teve demissão em massa, desligando 340 colaboradores, a Kavak também foi uma das *Startups* com grandes números, demitindo aproximadamente 300 colaboradores.

De acordo com a revista Exame (2020), muitas *Startups* conseguiram expandir durante os anos de pandemia, o que fez abrir a contratação de mão de obra, no entanto, houve reflexos no cenário macroeconômico, e a falta de novos investidores para os negócios acabou prejudicando o caixa das *Startups*, sendo necessário esse corte em massa para se equilibrar novamente, entrando em um momento que precisam remunerar todo o investimento que receberam nesses últimos anos, mas por não conseguirem gerar receita própria, partem para o corte nos funcionários, usando assim na hora dos desligamentos a justificativa que são sinais de escassez de capital.

Apesar da crise econômica ser uma justificativa para as demissões, a forma como é realizada que chama a atenção, pois se a empresa não vai bem, não há uma conversa com os colaboradores onde os deixa ciente da situação atual da empresa, uma colaboradora afirma que questionou muitas vezes a empresa sobre a possibilidade de demissões e o posicionamento da empresa era de que “não tinha com o que se preocupar”, pois estava tudo sob controle, não havendo uma seleção ou critérios para essas demissões, tendo pessoas recém admitidas e pessoas com feedbacks muito bons dados recentemente. O que ocorre é que muitas vezes, as *Startups* visam o crescimento imediato, mas não possuem uma previsão dentro do cenário econômico que atuam, pode se considerar uma falta de preparo ou má gestão dos diretores com paralelo do RH, visto que, esse tipo de análise poderia ser feito pela área. Ao se deparar com crises financeiras, não visam o profissional que deu tudo de si, deixou seus momentos de lazer para entregar resultados, deixou empregos estáveis, ocasionando medo e insegurança tornando-os mais ansiosos para o futuro.





Essa insegurança pode ser um reflexo das diversas Medidas Provisórias (MP) que estavam em vigor no ano de 2020, devido ao estado de calamidade pública, previam reduções de jornada, salários, suspensões de contrato de forma temporária (MP 1045/21) e os diversos pagamentos do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (MP 936 e 927), onde tivemos R\$ 51,6 bilhões destinados a esse programa com o intuito de evitar demissões em massa em razão da crise econômica. De certa forma, a MP não é um instrumento que determine as regras trabalhistas, e acaba criando um ambiente inseguro para todos, tanto juridicamente quanto economicamente, colocando o empregado e o empregador em situações delicadas, visto que de um lado tínhamos os empregadores ansiosos por temerem não conseguir arcar com os custos de salário e, por outro lado os trabalhadores enfrentando o isolamento social e preocupados com as manutenções que estavam acontecendo em seus empregos.

Há também uma ausência de divulgações sobre as notícias e informações por parte do Governo e imprensa, por exemplo, divulgações anuais e não apenas em meses específicos como janeiro branco e setembro amarelo, visto que os índices de transtornos obtidos durante a pandemia estão cada vez mais altos, deveriam ter uma melhor abordagem.

No Brasil, a Política Nacional de Saúde Mental tem sido severamente atacada nos últimos tempos, gerando um risco enorme para as conquistas históricas, esses impactos atingem diretamente a Rede de Atenção Psicossocial. O ano de 2020 foi marcado pelas altas taxas de óbitos devido a Covid-19, casos de suicídios por questões socioeconômicas, aumento no desenvolvimento de transtornos mentais, ocasionados pelo medo, enlutamento, desemprego, entre outros. Era perceptível o despreparo do governo atual com o plano de enfrentamento da pandemia, mas o que muitos especialistas não esperavam era a manobra do Ministério da Saúde para cortar custos.

Em dezembro de 2020, após longos meses de desgaste emocional da população, o Ministério da Saúde achou pertinente apresentar o chamado “Revogaço”⁸, com o intuito de revogar várias portarias que definem a política pública de saúde mental no país que vigoram desde 1990. O documento tinha por objetivo pleitear o fim de algumas portarias

⁸ O debate ocorreu na tarde de quinta-feira (10/12) na programação do 7º Congresso Brasileiro de Saúde Mental.





que faziam parte do Programa Anual de Reestruturação da Assistência Psiquiátrica Hospitalar no SUS, entre elas, estavam os mecanismos de fiscalização e estímulos a redução dos hospitais psiquiátricos, o encerramento do funcionamento da estratégia do consultório na rua, que oferece atendimentos para as pessoas em situações de rua, o fim da flexibilização do controle sobre as internações voluntárias, com a revogação de uma portaria que determina que o Ministério Público seja comunicado nesses casos e o fim do Programa de Volta para Casa, que foi um marco na Reforma Psiquiátrica brasileira.

Conforme art. 4º da Lei nº 8.090/90, o SUS representa o conjunto de ações e serviços de saúde, prestados por órgãos e instituições públicas federais, estaduais e municipais e conforme o art. 5º, da mesma lei, essas ações objetivam a assistência as pessoas por intermédio de ações de promoção, proteção e recuperação da saúde, a identificação e divulgação dos fatores condicionantes e determinantes da saúde e a formulação de política da saúde destinada a promover, nos campos econômico e social, a observância do dever e direito a saúde.

O direito a vida se constitui como o próprio direito de viver, se utilizando de todos os instrumentos necessários e úteis para promoção de uma vida saudável e justa, tendo o estado um dever com esse fim, agindo positivamente no sentido de protegê-lo (ONU, 1948). A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) dispõe, no seu artigo 25º, “que toda pessoa tem direito a um nível de vida suficiente para lhe assegurar e a sua família a saúde e o bem-estar, principalmente quanto a assistência médica, dentre outros serviços”.

Perspectiva do direito fundamental a saúde em harmonia com a elaboração de políticas públicas, nesse sentido, nos artigos 197, 198 e 200, da Seção II – da Saúde da Carta Magna (CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 1988), tem-se, respectivamente, a menção da relevância pública das ações e serviços de saúde, sendo o poder público o responsável pela regulamentação, fiscalização e controle deles. Aponta essas ações e serviços como integrantes de um Sistema Único de Saúde e elenca as diversas competências atribuídas a esse sistema.

Essa ação certamente é um retrocesso para o país, a apresentação de um plano como esse em meio a uma crise sanitária mundial nos faz crer que o governo federal vive em uma bolha, não tendo o mínimo de respeito com o sofrimento em que o país inteiro





estava vivendo. O “Revogaço” é um ataque a democracia, atacando de frente toda a luta histórica que ocorreu, considerada como referência internacional, tem um valor incontestável e inegociável para quem depende dos programas, não se pode cogitar a possibilidade de aceitar qualquer mudança para concretizar tal absurdo. Sabemos que existe um processo de estigma estrutural que oprime os usuários da rede de saúde mental, mas é extremamente necessário e importante manter a mobilização e repúdio sobre tal ideia, defendendo um trabalho primordial. essa proposta foi muito preocupante, não só pela falta de ajuda que pode ser causada por mudanças na política nacional de saúde mental, mas também pelo fortalecimento dos hospitais psiquiátricos e comunidades de tratamento ao longo dos 35 anos de trajetória.

A proposta foi discutida durante o período de recesso do Poder Legislativo e Poder Judiciário, para que fosse aprovada sem passar pelo Conselho Nacional de Saúde, mas a imprensa fez a divulgação de uma planilha que teria sido desenvolvida pela Coordenação de Saúde Mental e pela Associação Brasileira de Psiquiatria (ABP), em um grupo de trabalho dentro do Conselho Nacional de Secretários da Saúde (Conass). Dias após a divulgação, o Ministério Público negou tal ato e caracterizou como “fake news”, mas já era tarde e a proposta já estava sendo discutida e criticada por diversos especialistas.⁹ Esse documento defendia a ampliação dos espaços nos manicômios e comunidades terapêuticas, o que é o contrário do que se diz na reforma psiquiátrica. Segundo Marisa Helena Alves (2020), conselheira e coordenadora do Conselho Nacional de Saúde, é necessário que o manicômio seja combatido em todas as suas formas, incluindo hospitais psiquiátricos e as comunidades terapêuticas. A luta antimanicomial é muito grande e tem o apoio da população que lembra muito bem as atrocidades e absurdos que ocorriam durante o modelo de psiquiatria manicomial no país, agir as “escondidas” foi uma manobra para tentar encobrir o ato da população, pois sabiam não teriam apoio nesse retrocesso.

⁹ Ministério da Saúde negou, durante a 66ª Reunião Extraordinária do CNS, ocorrida nesta sexta (11/12), de forma virtual, o conselheiro nacional de saúde, representante do Ministério da Saúde, Neilton Araújo, afirmou que o Ministério não possui intenção de revogar qualquer portaria na área da Saúde Mental (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2022).





Em 2017, durante o governo de Michel Temer, os hospitais psiquiátricos receberam uma ampliação no financiamento¹⁰, em contrapartida, houve o teto de gastos que congelou as verbas que seriam direcionadas ao SUS (PEC 241, 2016), essa nova proposta apresentada, nada mais é do que continuar arruinando a pauta de saúde mental no país. O psiquiatra Pedro Gabriel Delgado afirma que essa proposta vem para ampliar uma discussão que havia desde antes da lei 10.216, onde “sempre houve uma compreensão de que a atenção psiquiátrica no SUS tinha que ser apenas internar, tratar emergências e fazer ambulatorios para distribuição de medicamentos.” A tentativa do governo em tentar reprimir a saúde mental comunitária no Brasil é o reflexo do descaso do governo com os direitos humanos, levando em consideração que em 2018, foi realizada uma pesquisa onde foram encontrados 40 hospitais psiquiátricos, em 17 estados, onde os pacientes se encontravam em situação de tortura, essas instituições são habilitadas pelo Ministério da Saúde e financiada com dinheiro público, enquanto faltam recursos as RAPS.

5 CONCLUSÃO

A presente pesquisa aborda como a saúde mental vem afetando a vida dos trabalhadores pós-pandemia e qual o papel que os recursos humanos podem desempenhar na mitigação desses impactos. E se propõe buscar um melhor entendimento de como os acontecimentos diários podem ser estímulos para o desenvolvimento dos transtornos mentais, mostrando sua evolução ao longo dos anos nas políticas públicas e *Startups*.

Em ambos os contextos, público e privado, ainda há algumas negligências em relação a saúde mental dos profissionais. Conforme apresentado em 2020, pela *Startup Kenoby*, que realizou uma pesquisa com várias empresas, obtendo um resultado onde 71% das participantes se preocupam com a saúde mental, mas não possuem local ou grupos de profissionais capacitados para trabalhar com a redução dos efeitos

¹⁰ A reunião ordinária da Comissão Intergestores Tripartite (CIT) do Sistema Único de Saúde (SUS) aprovou, sem nenhum tipo de discussão, na manhã de 14 de dezembro de 2017, em Brasília, as mudanças na política de saúde mental propostas através de portaria nº 3.588, de 21 de dezembro de 2017 do Ministério da Saúde (REDAÇÃO PRAGMATISMO, 2017).





psicológicos dos seus colaboradores. Cerca de 53% não sabem em quanto tempo esse problema será resolvido, e 90% dos setores de RH ainda ignoram esse assunto, que se tornou uma pauta necessária no mundo corporativo.

É importante que o RH esteja atualizado sobre o assunto, pois é a área responsável pelo cuidado com as pessoas, com o objetivo de assessorar os gestores na orientação de processos eficazes, valorizando seu capital humano e trabalhando para à redução de conflitos, aperfeiçoamento na comunicação e alcance dos objetivos profissionais dos empregados e da organização, em um ambiente acolhedor, respeitoso e produtivo, como efeito gerando melhores resultados. Uma organização com um ambiente tóxico tem muita dificuldade em reter e atrair talentos, pois conflitos e dificuldades não resolvidos podem afetar diretamente toda a equipe, visando que é um grupo de pessoas com personalidades e modo de pensar diferentes, convivendo diariamente juntas, com jornadas de trabalho extensas, na maioria das vezes sob pressão, além disso, pode haver distinção entre os valores pessoais da equipe, em relação aos valores da empresa, colaborando com a possibilidade dos profissionais desenvolverem determinados transtornos.

Já na esfera pública, também foi apresentado o descaso do governo no enfrentamento de umas das maiores crises mundiais, que teve grande impacto no aumento dos transtornos mentais na população brasileira. Todos os acontecimentos da conjuntura no cenário político que tivemos durante os anos da pandemia, trouxeram uma série de mudanças que afetam diretamente o setor trabalhista nas empresas, fazendo com que as adaptações fossem aceleradas e implantadas em um curto espaço de tempo, como ocorreu no caso do home Office, que teve MPs que exigiam que determinados serviços fossem suspensos, obrigando os trabalhadores a transformar suas residências em escritórios de trabalho, criando uma grande demanda ao RH, necessitando a garantia de equipamentos, acesso a sistemas, comunicação com todos os funcionários. Arelado a isso, gerou demandas maiores de trabalho e grande esforço ao acompanhar as medidas provisórias que mudavam diariamente, trazendo alterações nos contratos de trabalho, uma forma que governo encontrou para combater a crise, com o intuito de manter os empregos. Muitas vezes, as atualizações aconteciam de forma que não eram claras ao RH e aos colaboradores.





Apesar das falhas durante a pandemia e o absurdo apresentado do Revogaço, o governo federal em 2022, coincidentemente em ano de eleição, vem apresentando estratégias para amenização de todos os efeitos causados na saúde mental nos últimos anos. As propostas mais recentes são a Linha Vida e a Estratégia Nacional de Fortalecimento dos Cuidados à Ansiedade e Depressão, com um investimento de R\$ 45 milhões, tem como objetivo acolher pessoas com transtorno mental e redirecioná-las buscando a prevenção do suicídio, quando necessário. O repasse de recurso será destinado as Equipes Multiprofissionais de Atenção Especializada em Saúde Mental¹¹. Em nota o ministro da Saúde afirmou que iria oferecer a todo o cidadão brasileiro um atendimento especializado e que a saúde mental e sua atenção estaria nas suas prioridades da pasta.

A saúde mental dos colaboradores foi bastante afetada com todas essas mudanças, e com o estudo apresentado até aqui, percebemos que essa pauta vem tendo discussões sérias a muito tempo, não sendo tão divulgadas, mas que teve uma luta histórica garantindo os direitos essenciais as pessoas portadoras de doenças e transtornos mentais, estendendo-se a área trabalhista, contando com leis, amparos econômicos e doenças mentais que possuem como fator gerador o trabalho, passando a ser reconhecidas como doenças ocupacionais. Essas conquistas despertaram um alerta maior em algumas *Startups* que incluíram a saúde mental como uma preocupação para a gestão de pessoas. Mas até que ponto essas empresas estão preparadas para lidar com isso? Visto que, atualmente, as demissões em massa têm causado grande apreensão e ansiedade nos colaboradores que possuem família, filhos e contas para pagar, além de muitos deles que deixaram empregos que tinham estabilidade em busca de uma ideia que é apresentada como RH humanizado, sem burocracias e que visa o funcionário acima de tudo.

Essa cultura organizacional mais despojada e a princípio acolhedora, traz consigo uma positividade tóxica enraizada onde não permite dias ruins, mesmo tendo programas de apoio psicológico aos colaboradores, a partir de alguns relatos, é possível observar que algumas gestões utilizam esse benefício como “garantia” para pressionarem seus

¹¹ Ascom SE/UNA-SUS. Governo Federal lança estratégias para cuidar da saúde mental dos brasileiros. Disponível em: <https://www.unasus.gov.br/> (2022).





colaboradores e elevar o desgaste emocional, afinal, tem um psicólogo disponível para ele. Não há frutas, day off, brindes ou qualquer outro benefício que compense a pressão imposta nesses profissionais ou o descaso do RH ao apenas agendar uma reunião e avisar que 30 pessoas foram demitidas por “corte de gastos”. Corte de gastos ou má gestão financeira? Não há previsão de que as coisas não vão bem quando se abre um processo seletivo muito atrativo e convincente para demitir as pessoas contratadas duas semanas depois?

Sendo assim, é necessário pensar em ações que melhorem o ambiente, apenas dessa forma conseguirão produzir resultados de qualidade, é importante que os profissionais que compõem essas equipes sintam-se à vontade e acolhidos. Para criar as melhores iniciativas de desenvolvimento para os colaboradores, é necessário que o RH tenha uma parceria com os líderes, desenvolvendo ações voltadas ao cuidado das pessoas, utilizando de ferramentas de gestão, uma forma de controlar o equilíbrio emocional, promovendo relações de trabalho humanas, maduras e fortes. Tornando-se assim um instrumento importante para o suporte adequado dos líderes, eliminando discriminações, identificando o início dos sinais de transtornos psicológicos e conseguindo auxiliar e tratar os sintomas da melhor forma possível. É tarefa do líder promover e atuar como modelo para os demais, mantendo o cuidado e controle da sua própria saúde mental como prioridade na agenda, levando em consideração que existem lideranças tóxicas, que são capazes de agravar problemas emocionais na sua equipe, desse modo é importante os superiores participarem de treinamentos, não para mudar sua personalidade profissional, mas sim conhecer os seus limites e a personalidade da sua equipe.

Portanto, a *Startup* Vittude uma plataforma que tem por objetivo conectar pessoas a psicólogos, visando a assistência na saúde mental, atualmente atende cerca de 170 empresas, a CEO Tatiana Pimenta (2022) em entrevista para a CNN Brasil, afirma que “Nós mostramos para as empresas que não se preocupam com as pessoas que elas precisam se preocupar com o lucro”

Criar uma cultura organizacional orientada para as pessoas vai além da meta de melhor produtividade, e o setor de RH demonstrando essa preocupação contribui para todo o coletivo que está acima do ambiente de trabalho. É importante destacar que para





que as mudanças ocorram de forma efetiva, os responsáveis pela implantação das ações devem deixar as portas abertas para que os colaboradores opinem, dessa maneira é possível rever e ajustá-las, para que o canal de comunicação seja mantido de forma saudável, não inibindo comentários que possam surgir futuramente, mantendo a organização em avanço. Sendo assim, preparar os funcionários para tais iniciativas faz parte da mudança da cultura organizacional, necessitando de cooperação, criando uma confiança nos profissionais que estarão na linha de frente dos projetos. Visando os colaboradores como o público-alvo para alcançarem os resultados esperados, pois é dever da empresa promover um ambiente corporativo de qualidade.

Investir na mão de obra da empresa nunca é uma perda, reconhecer os colaboradores que trabalham dia e noite para entregarem suas demandas e apoiá-los, é essencial para que a empresa cresça cada vez mais, dessa forma, cria-se uma sensação de pertencimento. É válido pensar que cada indivíduo almeja uma qualidade de vida, isso se refere aos objetivos tanto no âmbito pessoal, quanto profissional.

Quando uma empresa implementa um plano voltado para a saúde mental, investindo em palestras, cursos, incentivando atividades físicas, oferecendo um programa voltado a psicoterapia, que de certa forma ajudem a enfrentar com mais facilidade os desafios diários, gerando um crescimento contínuo e proporcionando condições mais saudáveis para o desenvolvimento do time, reorganizando as tarefas para diminuir a sobrecarga em cima de um único membro da equipe, como consequência a reputação dessa empresa no mercado se torna mais atrativa, conseguindo sempre se manter em destaque. Inclusive garantir que os valores da empresa sejam cumpridos é essencial, pois a falta de transparência em algumas *Startups* é um ponto a ser avaliado como gatilho emocional, levando em consideração que algumas delas não são claras com seus colaboradores, principalmente sobre sua situação econômica, onde pode gerar cortes de funcionários, desencadeando diversos fatores emocionais ao profissional que fica desamparado após a demissão.

Diante do exposto até aqui, acredita-se que o papel do RH é pensar em ações diferentes que chamem a atenção de fora, mas que principalmente cuide dos colaboradores internos, a adoção de boas práticas, além de promover e cuidar da saúde dos colaboradores, mostra a responsabilidade da empresa com a sociedade e o respeito





à lei e aos direitos fundamentais do colaborador. Consolidando assim as mudanças nas gestões de recursos humanos nas *Startups*, sendo necessário mais pesquisas para aprofundar o tema.

REFERÊNCIAS

AGENCIA SENADO. Da Redação. **MP prevê novas regras para redução de jornada e salário e suspensão de contrato.** In: SENADO NOTÍCIAS, Brasília DF, 2 abr. 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/04/02/mp-preve-novas-regras-para-reducao-de-jornada-e-salario-e-suspensao-de-contrato>. Acesso em: 1 ago. 2022.

AGRELA, Lucas. **Saúde mental tem “boom” de procura por empresas e impulsiona Startups.** In: CNN BRASIL, Brasil, 18 jul. 2022. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/saude-mental-tem-boom-de-procura-por-empresas-e-impulsiona-Startups/#:~:text=Um%20dos%20exemplos%20dessa%20tend%C3%Aancia,O%20Botic%C3%A1rio%2C%20Renner%20e%20SAP>. Acesso em: 8 ago. 2022.

ALPER SEGUROS. **Saúde mental no trabalho: 5 ações para melhorar a qualidade de vida do colaborador.** [S. l.], 17 set. 2021. Disponível em: <https://www.alperseguros.com.br/saude-mental-no-trabalho/>. Acesso em: 1 ago. 2022.

ANTUNES, Andre. **Vem aí o golpe de morte na Reforma Psiquiátrica?** In: ESCOLA POLITÉCNICA DE SAÚDE JOAQUIM VENÂNCIO. EPSJV/Fiocruz. [S. l.], 1 jul. 2022. Disponível em: <https://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/reportagem/vem-ai-o-golpe-de-morte-na-reforma-psiquiatrica>. Acesso em: 1 ago. 2022.

ARAÚJO, Renan. **5 cases de empresas que investem em saúde mental.** In: QULTURE ROCKS. [S. l.], 3 set. 2021. Disponível em: <https://www.qulture.rocks/blog/cases-saude-mental>. Acesso em: 2 ago. 2022.

BARCELOS, Mariana. **Saúde mental no RH: como desenvolver e como a tecnologia pode auxiliar esse processo para os profissionais da área.** In: SISPRO. [S. l.], 31 jan. 2022. Disponível em: <https://www.sispro.com.br/saude-mental-no-rh/>. Acesso em: 1 ago. 2022.

BRASIL. **Artigo 197, de 1988.** Instiui a Constituição Federal. JUS BRASIL. Brasília DF, 5 out. 1988. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10653854/artigo-197-da-constituicao-federal-de-1988>. Acesso em: 4 ago. 2022.





BRASIL. **Artigo 198, de 1988.** Instiui a Constituição Federal. JUS BRASIL. Brasília DF, 5 out. 1988. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10653794/artigo-198-da-constituicao-federal-de-1988>. Acesso em: 4 ago. 2022.

BRASIL. **Artigo 200, de 1988.** Instiui a Constituição Federal. JUS BRASIL. Brasília DF, 5 out. 1988. [S. l.], 5 out. 1988. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10652869/artigo-200-da-constituicao-federal-de-1988>. Acesso em: 4 ago. 2022.

BRASIL. **Lei nº 10.216, de 6 de abril de 2001.** Planalto. Brasília DF, 6 abr. 2001. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10216.htm. Acesso em: 1 ago. 2022.

BRASIL. **Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990.** Planalto. Brasília DF, 19 set. 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm. Acesso em: 1 ago. 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Depressão.** [S. l.], 30 dez. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/d/depressao-1#:~:text=Segundo%20a%20OMS%2C%20a%20preval%C3%AAncia,associada%20a%20um%20transtorno%20f%C3%ADsico>. Acesso em: 1 ago. 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Síndrome de Burnout.** [S. l.], 10 maio 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 13 jun. 2022.

BRASIL; Ministério da Saúde; Ascom SE/UNA-SUS. **Governo Federal lança estratégias para cuidar da saúde mental dos brasileiros.** In: UNA-SUS, [S.l.], 14 jun. 2022. Disponível em: <https://www.unasus.gov.br/noticia/governo-federal-lanca-estrategias-para-cuidar-da-saude-mental-dos-brasileiros#:~:text=Entre%20elas%2C%20est%C3%A3o%20a%20Linha,pacientes%20com%20ansiedade%20e%20depress%C3%A3o>. Acesso em: 14 ago. 2022.

BRASIL, **Portaria nº 1339, de 18 de novembro de 1999.** Ministério da Saúde. [S. l.], 18 nov. 1999. Disponível em: https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/1999/prt1339_18_11_1999.html. Acesso em: 1 ago. 2022.

CALLIARI, Marcos; JUNQUEIRA, Helena. **One Year of Covid-19: mais da metade dos brasileiros afirma que saúde mental piorou desde o início da pandemia.** In: INSTITUTO IPSOS. [S. l.], 19 abr. 2021. Disponível em: <https://www.ipsos.com/pt-br/one-year-covid-19-mais-da-metade-dos-brasileiros-afirma-que-saude-mental-piorou-desde-o-inicio-da>. Acesso em: 13 jun. 2022. (imagem gráfico)

CARRANÇA, Thais; BBC News Brasil. **Como Startups brasileiras estão usando videochamadas nas demissões em massa.** In: UOL (SP). [S. l.], 21 jun. 2022.





Disponível em: <https://www.uol.com.br/tilt/noticias/bbc/2022/06/21/como-Startups-brasileiras-estao-usando-videochamadas-nas-demissoes-em-massa.htm>. Acesso em: 2 ago. 2022.

CAVALLINI, Marta. **Pandemia faz crescer concessões de auxílio-doença para doenças psicológicas.** *In:* GLOBO, g1. [S. l.], 16 out. 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/10/16/pandemia-faz-crescer-concessoes-de-auxilio-doenca-para-doencas-psicologicas.ghtml>. Acesso em: 01 ago. 2022.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 4ª Edição. Ed. Barueri, SP: Manole Ltda, 2014. p.5. ISBN 978-85-204-4549-5. Disponível em: [file:///C:/Users/Brunna%20Soares/Downloads/\[LIVRO\]%20Gest%C3%A3o%20de%20Pessoas%20o%20Novo%20Papel%20Idalberto%20C_220818_202118.pdf](file:///C:/Users/Brunna%20Soares/Downloads/[LIVRO]%20Gest%C3%A3o%20de%20Pessoas%20o%20Novo%20Papel%20Idalberto%20C_220818_202118.pdf). Acesso em: 13 jul. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE. Ascom CNS. **Saúde Mental: possibilidade de “revogação” coloca em risco conquistas históricas do país, alertam especialistas.** *In:* GOVERNO FEDERAL, Ministério da Saúde. [S. l.], 9 dez. 2020. Disponível em: <http://conselho.saude.gov.br/ultimas-noticias-cns/1540-saude-mental-possibilidade-de-revogaco-coloca-em-risco-conquistas-historicas-do-pais-alertam-especialistas>. Acesso em: 1 ago. 2022.

DR CONSULTA. **Os cuidados com a saúde mental em época de Coronavírus.** [S. l.], 31 mar. 2020. Disponível em: <https://blog.drconsulta.com/cuidado-com-a-saude-mental-em-epoca-de-coronavirus/>. Acesso em: 1 ago. 2022.

ESCOLA DE PROGRAMAÇÃO E ROBÓTICA. **Afinal, o que quer dizer cultura do imediatismo?** *In:* Ctrl PLAY. [S. l.], 5 ago. 2022. Disponível em: <https://ctrlplay.com.br/afinal-o-que-quer-dizer-cultura-do-imediatismo/>. Acesso em: 5 ago. 2022.

EXAME. **Brasil é o país mais ansioso do mundo, segundo a OMS.** [S. l.], 5 ago. 2019. Disponível em: <https://exame.com/ciencia/brasil-e-o-pais-mais-ansioso-do-mundo-segundo-a-oms/>. Acesso em: 13 jun. 2022.

EXAME. **5 Startups que superaram a crise e crescem rápido no meio da pandemia.** [S. l.], 6 ago. 2020. Disponível em: <https://exame.com/pme/5-Startups-que-superaram-a-crise-e-crescem-rapido-no-meio-da-pandemia/>. Acesso em: 1 ago. 2022.

LOPES, André. **Funcionários de fintech ganham 'quartinho da saúde mental' para relaxar.** *In:* EXAME. [S. l.], 3 mar. 2022. Disponível em: <https://exame.com/tecnologia/funcionarios-de-fintech-ganharam-quartinho-da-saude-mental-para-relaxar/>. Acesso em: 11 jul. 2022.





FLORES, Gisele. **Saúde mental: como o RH pode ajudar os colaboradores?.** In: AHGORA. Blog. [S. l.], 12 maio 2022. Disponível em: <https://blog.ahgora.com/saude-mental/>. Acesso em: 3 ago. 2022.

FRANÇA, Pedro; Agência Senado. **Após 20 anos, reforma psiquiátrica ainda divide opiniões.** In: SENADO NOTÍCIAS, Brasília DF, 6 abr. 2021. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2021/04/06/apos-20-anos-reforma-psiquiatica-ainda-divide-opinioes>. Acesso em: 1 ago. 2022

FRANCO, Tania; DRUCK, Graça; SELIGMANN SILVA, Edith. **As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado.** In: SCIELO. Salvador BA, 22 jun. 2012, p. 231. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/TsQsX3zBC8wDt99FryT9nnj/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 1 ago. 2022.

GAMEIRO, Nathália. **Depressão, ansiedade e estresse aumentam durante a pandemia.** In: FIOCRUZ. Brasília/DF, 13 ago. 2020. Disponível em: <https://www.fiocruzbrasil.fiocruz.br/depressao-ansiedade-e-estresse-aumentam-durante-a-pandemia/>. Acesso em: 21 jun. 2022.

GARCIA, Maria Fernanda. **Holocausto Brasileiro: tortura, fome e 60 mil mortes em hospício.** In: OBSERVATÓRIO DO TERCEIRO SETOR. [S. l.], 25 ago. 2017. Disponível em: <https://observatorio3setor.org.br/noticias/holocausto-brasileiro-tortura-fome-e-60-mil-mortes-em-hospicio/>. Acesso em: 8 ago. 2022.

GRANATO, Luísa; Kenoby. **Saúde mental: RH se preocupa, mas investimento não chega.** In: EXAME. [S. l.], 6 maio 2021. Disponível em: <https://exame.com/carreira/saude-mental-rh-se-preocupa-mas-investimento-nao-chega/>. Acesso em: 13 jun. 2022.

HALF, Robert. **13 dicas para promover ações voltadas para a saúde mental no trabalho.** In: TALENT SOLUTIONS. [S. l.], 13 jul. 2022. Disponível em: <https://www.roberthalf.com.br/blog/gestao-de-talentos/10-dicas-para-promover-acoes-voltadas-para-saude-mental-no-trabalho-rc>. Acesso em: 1 ago. 2022.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do Cansaço.** Tradução: Enio Paulo Giachini. Petrópolis RJ: Editora Vozes Ltda, 2015. p. 53. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5000148/mod_resource/content/1/Sociedade%20do%20cansa%C3%A7o.pdf. Acesso em: 5 jul. 2022.

JANEIRO BRANCO. **O mundo pede saúde mental!** [S. l.], 8 ago. 2022. Disponível em: <https://janeirobranco.com.br/>. Acesso em: 8 ago. 2022.

LORENZETTI, André; CENTRO DE VALORIZAÇÃO DA VIDA. CVV; CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. CFM; ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PSIQUIATRIA. ABP. **O**





movimento: Setembro Amarelo. [S. l.], 6 ago. 2022. Disponível em: <https://www.setembroamarelo.org.br/o-movimento/>. Acesso em: 6 ago. 2022.

MARI, Angelica. **Os desafios e caminhos para uma cultura de saúde mental em Startups.** In: **STARTUPS.** In: **STARTUPS.** [S. l.], 1 abr. 2022. Disponível em: <https://Startups.com.br/noticias/os-desafios-e-caminhos-para-uma-cultura-de-saude-mental-em-Startups/#:~:text=De%20acordo%20com%20o%20levantamento,quanto%20ambientes%20de%20trabalho%20tradicionais>. Acesso em: 11 jul. 2022.

MENEGHETTI, Luana. **IBGE: Desemprego durante a pandemia foi maior que o estimado.** In: **VEJA.** [S. l.], 30 nov. 2021. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/economia/ibge-desemprego-durante-a-pandemia-foi-maior-que-o-estimado/>. Acesso em: 11 jul. 2022.

OPAS. **Pandemia de COVID-19 desencadeia aumento de 25% na prevalência de ansiedade e depressão em todo o mundo.** In: OPAS - Organização Pan-Americana de Saúde, [S. l.], 2 mar. 2022. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/2-3-2022-pandemia-covid-19-desencadeia-aumento-25-na-prevalencia-ansiedade-e-depressao-em>. Acesso em: 7 jul. 2022.

TRIBUNAL DA JUSTIÇA SOCIAL. **Saúde mental no trabalho: a construção do trabalho seguro depende de todos nós.** [S. l.], 28 abr. 2021. Disponível em: https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/27270562/pop_up. Acesso em: 1 ago. 2022.

PARANÁ (Estado). Secretaria de Saúde. **Saúde Mental.** [S. l.], [200-]. Disponível em: <https://www.saude.pr.gov.br/Pagina/Saude-Mental>. Acesso em: 6 ago. 2022.

REDAÇÃO PRAGMATISMO. **Michel Temer desmonta programa de saúde mental modelo para o mundo.** [S. l.], 15 dez. 2017. Disponível em: <https://www.pragmatismopolitico.com.br/2017/12/michel-temer-desmonta-saude-mental-modelo.html>. Acesso em: 1 ago. 2022.

RUSHKOFF, Douglas. **Qual a relação entre a cultura do imediatismo e a saúde mental?.** In: **GRUPO SERES.** [S. l.], 5 ago. 2022. Disponível em: <https://www.gruposeres.com.br/cultura-do-imediatismo/#:~:text=De%20acordo%20com%20Rushkoff%2C%20o,vontade%20das%20outras%20pessoas%20interessa>. Acesso em: 5 ago. 2022.

SARAIVA, Maria Laura. **Como 8 empresas atuaram na pandemia para preservar o bem-estar e a saúde mental de seus colaboradores.** In: **FORBES.** [S. l.], 3 ago. 2021. Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2021/08/como-8-empresas-atuaram-na-pandemia-para-preservar-o-bem-estar-e-a-saude-mental-de-seus-colaboradores/#foto8>. Acesso em: 2 ago. 2022.





SAÚDE BUSINESS BY INFORMA MARKETS. **Empresas Top Employers 2021 se destacam com programas de saúde mental para colaboradores.** [S. l.], 29 mar. 2021. Disponível em: <https://www.saudebusiness.com/gestao/empresas-top-employers-2021-se-destacam-com-programas-de-saude-mental-para-colaboradores>. Acesso em: 1 ago. 2022.

IMPULSE UP. **Saúde mental dos colaboradores: como o RH pode ajudar?**. [S. l.], 16 ago. 2022. Disponível em: <https://blog.impulseup.com/saude-mental-colaboradores/>. Acesso em: 13 jun. 2022.

SETEMBRO AMARELO. **Setembro Amarelo: A vida é a melhor escolha.** [S. l.], 6 ago. 2022. Disponível em: <https://www.setembroamarelo.com/>. Acesso em: 6 ago. 2022.

SHUTTERSTOCK. **Cuidar (do melhor) das pessoas: Pesquisa revela que mais empresas desejam investir em programas voltados para a saúde mental.** In: MELHOR RH. Plataforma. [S. l.], 22 abr. 2020. Disponível em: <https://melhorrh.com.br/cuidar-do-melhor-das-pessoas/>. Acesso em: 3 ago. 2022.

TARTAROTTI, Amanda. **As 10 Startups que Mais Realizaram Demissões em Massa!** In: VOITTO. [S. l.], 28 jun. 2022. Disponível em: <https://www.voitto.com.br/blog/artigo/dez-Startups-que-mais-realizam-demissoes-em-massa>. Acesso em: 3 ago. 2022.

VARELLA BRUNA, Maria Helena; VARELLA, Drauzio. **ANSIEDADE (TRANSTORNO DE ANSIEDADE GENERALIZADA).** In: UOL. [S. l.], 1 ago. 2022. Disponível em: <https://drauziovarella.uol.com.br/doencas-e-sintomas/ansiedade-transtorno-de-ansiedade-generalizada/>. Acesso em: 1 ago. 2022.

VARELLA BRUNA, Maria Helena; VARELLA, Drauzio. **DEPRESSÃO.** In: UOL. [S. l.], 1 ago. 2022. Disponível em: <https://drauziovarella.uol.com.br/doencas-e-sintomas/depressao/>. Acesso em: 1 ago. 2022.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. **Pesquisa da UERJ indica aumento de casos de depressão entre brasileiros durante a quarentena.** Rio de Janeiro, 16 ago. 2022. Disponível em: <https://www.uerj.br/noticia/11028/>. Acesso em: 13 jun. 2022.

