

# Saúde Mental em Tempos de Pandemia: um Programa de Comunicação Interna de Atenção à Saúde do Servidor da Universidade Federal de Goiás

*Mental Health in Times of Pandemic: an Internal Communication Program for Server Health Care at the Federal University of Goiás*

*Salud Mental en Tiempos de Pandemia: un Programa de Comunicación Interna para la Atención a la Salud del Servidor de la Universidad Federal de Goiás*

DOI: <https://doi.org/10.1590/1809-58442024103pt>

**Beatriz Carvalho Barreto**

<https://orcid.org/0000-0001-8516-6963>

**Solon Bevilaqua**

<https://orcid.org/0000-0002-0050-3527>

Universidade Federal de Goiás, Faculdade de Ciências e Tecnologia, Programa de Pós-Graduação em Administração Pública  
Goiânia, GO - Brasil

## Resumo

Em conjunto com as ações emergenciais de saúde pública para controlar a pandemia do novo coronavírus, há vários esforços para reduzir o impacto negativo na saúde mental dos trabalhadores. O objetivo da pesquisa é compreender se existe uma relação de impacto entre a pandemia de Covid-19 e a saúde mental dos servidores da Universidade Federal de Goiás. Por meio do estudo de caso, foi realizada uma análise descritiva, distribuição de frequência e análise de correspondência a partir do sistema Sphinx®, para as variáveis com as mesmas categorias de respostas de dados secundários, oriundos de uma pesquisa institucional realizada pela UFG. O estudo mostra que há uma relação de impacto entre a pandemia de Covid-19 e a saúde mental dos servidores, além disso, o regime de trabalho, que inseriu a maior parte dos servidores em trabalho remoto, foi um catalisador de transtornos mentais como ansiedade, depressão e outros. A comunicação se apresenta como uma problemática e alguns grupos de servidores sentiram o impacto em maior nível como os idosos, os profissionais que possuem filhos, em especial, os indivíduos do gênero feminino, e os terceirizados. Por fim, apresenta-se um programa de comunicação interna de atenção à saúde do servidor da UFG.

**Palavras-chave:** Covid-19; Saúde mental; Comunicação; Educação; Setor público.

## Abstract

In conjunction with emergency public health actions to control the new coronavirus pandemic, there are several efforts to reduce the negative impact on workers' mental health. The objective of the research is to understand if there is an impact relationship between the Covid-19 pandemic and the mental health of the servers of the Federal University of Goiás. Through the case study, a descriptive analysis, frequency distribution and correspondence analysis were performed using the Sphinx® system, for variables with the same categories of secondary data responses, from an institutional survey carried out by UFG. The study shows that there is an impact relationship between the Covid-19 pandemic and the mental health of servers, in addition, the work regime, which placed most servers in remote work, was a catalyst for mental disorders such as anxiety, depression and others. Communication presents itself as a problem and some groups of servers felt the impact at a higher level such as the elderly, professionals who have children, especially female individuals, and outsourced workers. Finally, an internal communication program for the health care of the UFG server is presented.

**Keywords:** Covid-19; Mental health; Communication; Education; Public sector.

## Resumen

Junto con las acciones de salud pública de emergencia para controlar la pandemia del nuevo coronavirus, existen varios esfuerzos para reducir el impacto negativo en la salud mental de los trabajadores. El objetivo de la investigación es comprender si existe una relación de impacto entre la pandemia de Covid-19 y la salud mental de los servidores de la Universidad Federal de Goiás. A través del estudio de caso, se realizó un análisis descriptivo, distribución de frecuencias y análisis de correspondencias utilizando el sistema Sphinx®, para variables con las mismas categorías de respuestas de datos secundarios, de una encuesta institucional realizada por la UFG. El estudio muestra que existe una relación de impacto entre la pandemia del Covid-19 y la salud mental de los servidores, además, el régimen de trabajo, que colocó a la mayoría de los servidores en trabajo remoto, fue un catalizador de trastornos mentales como ansiedad, depresión y otros. La comunicación se presenta como un problema y algunos grupos de servidores sintieron el impacto en un nivel superior como los ancianos, profesionales que tienen hijos, especialmente mujeres, y trabajadores subcontratados. Finalmente, se presenta un programa de comunicación interna para el cuidado de la salud del servidor de la UFG.

**Palabras clave:** Covid-19; Salud mental; Comunicación; Educación; Sector público.

## Introdução

A pandemia do novo coronavírus surgiu na China em 2019 e espalhou rapidamente por todo o mundo no início de 2020. Em conjunto com as ações emergenciais de saúde pública para controlar a pandemia, a China propôs esforços emergenciais para reduzir o impacto negativo na saúde mental pública da população (Dong; Bouey, 2020; Stawicki et al., 2020). Esses esforços foram considerados essenciais nos planos emergenciais de saúde pública (Hammerschmidt; Santana, 2020; Kopelovich et al., 2021).

A gravidade da pandemia fez com que alguns governos adotassem medidas rígidas de controle da doença, como o lockdown e o distanciamento social (Nabuco; Oliveira; Afonso, 2020; Sarti et al., 2020). Apesar de serem medidas essenciais, tais ações afetaram a rotina e a autorregulação emocional e comportamental dos indivíduos. Além disso, a circulação de informações falsas associadas a medidas de controle da pandemia de Covid-19, também se configurou como agente estressor que causou insegurança, pânico e medo na população (Moreira et al., 2021). Há indícios de que o adoecimento mental foi superior à própria infecção da Covid-19 (Enumo; Linhares, 2020). No contexto da educação, a pandemia impôs o isolamento social como medida preventiva, visto que os ambientes educacionais possuem alto fluxo de pessoas e com isso, se mostram como locais com maior probabilidade de contaminação. Neste cenário, boa parte das escolas e universidades de todo o mundo precisaram suspender as aulas presenciais e adotaram medidas para que ocorresse o ensino remoto emergencial, a fim de conter a disseminação do vírus. Além do ensino, as atividades administrativas de apoio à educação também ingressaram no regime de teletrabalho ou home office (Silva et al., 2020).

A pandemia e seus desdobramentos impactaram a rotina dos 4346 servidores, entre docentes, técnicos administrativos, bolsistas profissionais<sup>1</sup> e terceirizados da Universidade Federal de Goiás (UFG), instituição pública de ensino superior. A partir do exposto, parte-se do pressuposto de que houve um impacto da pandemia de Covid-19 na saúde mental dos servidores e que existe uma relação entre a comunicação organizacional e a saúde mental dos trabalhadores. Ao apresentar a comunicação como um caminho que pode impactar positivamente as pessoas e sua saúde, a produtividade e a imagem institucional de uma organização, levanta-se a questão: como a comunicação pode contribuir para a redução do impacto da pandemia de Covid-19 na saúde mental dos servidores da UFG?

O objetivo desta pesquisa é propor um programa de comunicação interna de atenção à saúde do servidor da UFG. De forma específica, pretende-se caracterizar o sofrimento psíquico dos servidores da referida instituição durante a pandemia. Com base nisso, pretende-se propor estratégias de comunicação direcionadas para o cuidado com a saúde mental da comunidade acadêmica profissional, que auxilie no cuidado com os servidores pela universidade e na reflexão sobre o importante trabalho feito por essas pessoas no contexto da pandemia de Covid-19.

## Saúde em tempos de pandemia

A pandemia de Covid-19 ameaçou mundialmente a estrutura da saúde mental, bem-estar e qualidade de vida de toda a população. Rapidamente, as expectativas de segurança, esperança e eficácia individual e social foram abaladas com o isolamento social, que foi adotado em vários países como medida primordial de enfrentamento da doença (Bierman et al., 2021; Bogucki et al., 2021; Deng et al., 2021; Rodriguez-Quintana et al., 2021), além de causar mudanças dramáticas em todos os aspectos da vida diária de crianças, adolescentes, jovens, adultos e idosos (Maalouf et al., 2021; Tull et al., 2020).

Neste contexto, emergiram várias problemáticas como o risco de psicose e solidão (Lee et al., 2021), choques de renda familiar e depressão (Donnelly; Farina, 2021), angústia persistente (Daly; Robinson, 2021), absenteísmo voluntário (Matsumoto et al., 2021), irritabilidade e sentimento de abandono (Grey et al., 2020) e ainda incremento na taxa de suicídio entre indivíduos com diagnóstico positivo/suspeito da Covid-19 (Sripad et al., 2021). Essas avaliações foram consideradas para as mais diversas amostras, prevendo variáveis como cultura, tempo de isolamento, período da pandemia, idade, profissão, trabalhadores vs desempregados e ainda grupos minoritários (Bukuluki et al., 2020).

Os principais problemas relacionados a saúde mental das pessoas, relatados durante o período 2019–2021, foram o stress e a ansiedade (Meda et al., 2021), perda do sono (Olaseni et al., 2020), além de pensamentos repetitivos e alucinações (Bortolon et al., 2021). Há fortes indícios de que muitos desses problemas associados a doenças psicológicas, já estavam instalados nos indivíduos em tempos anteriores a esta janela temporal, mas tornaram-se crônicos durante a pandemia (Bierman et al., 2021), quando imperou uma resposta lenta de significativa parcela das autoridades para atender esta situação de vulnerabilidade não somente física, mas também mental (Sciortino; Saini, 2020).

---

<sup>1</sup> Bolsista profissional é uma categoria de colaboradores da universidade que possuem formação específica, prestam serviço e são remunerados por meio de uma bolsa. Dessa forma, não possuem vínculo empregatício estabelecido.

## Saúde mental e a comunicação organizacional

A conceituação de saúde mental foi ampliada e considera além das psicopatologias, questões como qualidade de vida, bem-estar social, psicológico e emocional dos indivíduos (Scorsolini-Comin, 2015). Neste sentido, o cuidado e atenção à saúde mental se tornaram primordiais para evitar o prolongamento do sofrimento psíquico e prevenir o agravamento dos transtornos potencializados ou surgidos durante a pandemia (Moreira et al, 2021).

O uso excessivo das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) durante e fora do horário de trabalho no trabalho remoto prejudicaram as relações interpessoais familiares e a saúde mental dos trabalhadores (Maeneja; Abreu, 2020). Nos casos possíveis, além da alteração de regime de trabalho, a rotina dos indivíduos no contexto da pandemia, aconteceu majoritariamente por vias digitais e isso envolveu atividades de trabalho, estudo, orientação de atividades físicas, lazer, entretenimento por meio de plataformas de streaming, lives, jogos virtuais, encontro com amigos e familiares. Todas essas atividades são exemplos da mediação digital e tinham por objetivo amenizar os efeitos estressores do distanciamento social (Deslandes; Coutinho, 2020).

É impensável não considerar a comunicação e o seu papel nas relações humanas e na construção do clima organizacional (Portela et al., 2020). O clima organizacional tem ligação direta com a saúde física e mental dos trabalhadores e pode tanto proporcionar um ambiente de qualidade para o desenvolvimento laboral, como também pode desencadear transtornos mentais.

Além de ter impacto direto na qualidade dos ambientes organizacionais, a comunicação interna é uma área planejada e responsável por viabilizar a interação entre o público interno e a organização, também reduz ruídos na comunicação (Kunsch, 1986). Uma comunicação interna forte pode proporcionar um bom ambiente de trabalho – o que contribui para maior produtividade, satisfação, valorização das pessoas, causando, portanto, um impacto positivo na saúde mental. É a comunicação que gera envolvimento, comprometimento e motivação e estes aspectos somente são mantidos pelo próprio processo comunicacional. Por outro lado, falhas na comunicação em organizações causam sofrimento psíquico e prejudicam o clima organizacional, criando problemas de relacionamento interpessoal e até violência verbal (Monteiro et al., 2020).

Como medida de combate a pandemia, além de medidas sanitárias para evitar a disseminação da doença, a comunicação em saúde foi amplamente utilizada de forma estratégica por vários países e até pela Organização Mundial de Saúde (OMS), que criou canais específicos para disseminar e divulgar informações sobre a doença e o avanço da pandemia, além de fornecer diretrizes para assistência psicológica à população em geral e aos profissionais da saúde (Moreira et al, 2021). Um dos reflexos imediatos na comunicação organizacional já percebidos no contexto da pandemia de Covid-19 foi o estabelecimento de uma comunicação mais humanizada por parte das organizações (ABCE, 2020).

## Comunicação interna e a administração pública

A comunicação está amplamente presente nos estudos organizacionais em administração, já que o processo comunicacional é essencial e constrói a realidade social nas organizações. Neste sentido, o estudo da comunicação no contexto do setor público não só tem valor científico, como também social na aplicação de práticas nas organizações públicas (Kochmann, 2012).

A UFG criou e aprovou em 2019 a Política de Comunicação da UFG, instrumento que oferece diretrizes para a comunicação da universidade. No documento, são listados os vários canais de comunicação utilizados pela universidade, mas não há listado nenhum canal de comunicação específico e direcionado à comunicação interna que garanta o diálogo, o fortalecimento da imagem institucional e uma coesão interna entre o público extenso e disperso nos vários órgãos, unidades acadêmicas e câmpus da UFG.

Por outro lado, a gestão estratégica de pessoas no setor público ainda requer aproximação com outros setores, como a área de comunicação. O uso de ferramentas de comunicação com o foco no clima organizacional ainda é bem restrito na esfera pública e quando são utilizados, não há segmentação e direcionamento para os servidores (Ferreira; Costa; Santos, 2012). Além disso, necessita-se de um entendimento por parte da alta administração, que a continuidade de uma organização depende do reconhecimento e valorização dos seus trabalhadores (Terabe; Bergue, 2014).

## Procedimentos metodológicos

A Universidade Federal de Goiás (UFG) desenvolveu e aplicou a pesquisa institucional “Fique bem em casa, UFG” realizada em 2020, pela Secretaria de Comunicação (Secom) e Pró-reitoria de Gestão de Pessoas

(Propessoas), órgãos da UFG, sobre o impacto da quarentena/isolamento na rotina e na saúde de servidores da UFG. Estas informações foram utilizadas como dados secundários para análise deste estudo. A amostra compreende todos os servidores ativos da instituição. A UFG enviou o questionário para 4346 servidores com vínculo ativo e foram obtidas 890 respostas, o que representa 20,49% do número total de servidores da instituição. O maior número de respondentes se declarou do gênero feminino (56,7%), do gênero masculino (43%) e 0,2% não desejaram declarar. Já em relação às categorias de servidores, 49,5% dos respondentes são técnicos administrativos; 43,8% docentes; 4,7% terceirizados e 2,1% bolsistas profissionais. A faixa etária mais representativa é de 31 a 49 anos de idade (54,5%), seguido por 50 e 70 anos (27%) e por fim, entre 18 e 30 anos (18,5%).

O instrumento de coleta de dados utilizado pela UFG foi um questionário elaborado no Google Forms, disseminado pelas redes sociais da universidade, site institucional e via e-mail marketing para todos os servidores cadastrados no Sistema de Gestão de Recursos Humanos (SIGRH), com questões de inquéritos de saúde anteriores sobre o perfil socioeconômico e fatores associados ao impacto da pandemia na rotina dos servidores.

O período de coleta de dados foi de 24 de junho a 3 de julho de 2020 e obteve-se uma amostra com 890 respostas. Para obter acesso aos dados, foi elaborado e encaminhado um termo de autorização para a Secom, setor responsável pela pesquisa, solicitando acesso aos dados da pesquisa. Após a disponibilização do acesso aos dados da pesquisa institucional da UFG na plataforma Google Forms, os dados foram exportados no formato .xls (Excel).

Para iniciar o processo de tabulação, adequou-se os dados obtidos de forma que cada linha representasse uma resposta e cada coluna indicasse uma variável. Neste formato, foi possível importar os questionários respondidos para o sistema Sphinx®, uma ferramenta para análise de dados quantitativos e qualitativos para processar as análises uni variadas, multivariadas e tabulações cruzadas. No questionário, havia apenas uma única pergunta aberta e não obrigatória com o intuito de colher sugestões e comentários dos participantes. Essas respostas foram exportadas para uma planilha no formato xls. (Excel). Foi estabelecido como critério de relevância dos comentários, listar apenas aqueles com teor pertinente ao estudo, ou seja, que abordassem aspectos da saúde do servidor na pandemia, excluindo-se relatos sobre assuntos que fugiam do objetivo da pesquisa.

A metodologia adotada para análise do objeto empírico será o estudo de caso, que consiste em utilizar técnicas de levantamento e análise de informações de múltiplas fontes de evidência com o objetivo de aprofundar nas questões de um único grupo, neste caso, os servidores da UFG (Marconi; Lakatos, 2001).

Para analisar os dados, foram realizadas análises uni variadas, bivariadas e multivariadas. Para a caracterização da amostra, foram indicadas as questões demográficas (gênero, idade, vínculo, nível de educação e órgão de lotação). A seguir, foi desenvolvido um plano de tabulação para cruzar algumas variáveis, como por exemplo, as variáveis que possuem a mesma categoria de análise (concordo parcialmente, concordo totalmente, discordo parcialmente, discordo totalmente e indiferente). Estas mesmas variáveis foram utilizadas como categorias para classificar e analisar as respostas da única pergunta aberta do questionário, com o objetivo de compreender minuciosamente os dados apresentados pela pesquisa e complementar a análise do estado de saúde dos servidores.

Após a análise descritiva preliminar, foi desenvolvida uma análise de correspondência (AC), envolvendo todas as variáveis relacionadas com o emprego da escala Likert. A análise de correspondência (AC) é uma técnica multivariada utilizada para facilitar a compreensão entre as relações de variáveis categóricas em uma tabela de contingência (Jobson, 1992). Em medidas de distâncias, a AC condensa um conjunto de dados e analisa a proximidade geométrica que indica o nível de associação entre as categorias (linha e coluna), sendo que quanto maior a proximidade maior o grau de associação e quanto maior o distanciamento, maior a repulsa (Bendixen, 1996).

## Resultados e discussão da análise

### Trabalho

Quanto ao regime de trabalho, 70,1% dos participantes afirmaram estar em trabalho remoto, 21,8% em regime semipresencial, o que configura turnos de revezamento no trabalho presencial e remoto e apenas 8,1% no regime presencial (ver tabela 1).

Ainda sobre o regime de trabalho, ao serem questionados se preferem o regime atual ao regime anterior a pandemia, 39,9% afirmaram que preferem o regime de trabalho anterior que se configurava de forma totalmente presencial e 35,1% disseram que preferem o regime atual (trabalho remoto ou semipresencial) e 25,1% ficaram indecisos e afirmaram que talvez, preferissem o regime atual (ver tabela 2). Nos relatos, percebe-se que alguns servidores se adaptaram melhor ao trabalho remoto ao afirmarem que “o trabalho home office está sendo bem mais produtivo” [participante 1]; “este período serviu para avaliação acerca do trabalho remoto” [participante 2]; “sei que esta não é a realidade de todos, mas para mim tem sido uma boa experiência” [participante 3], e com sugestões para que este regime de trabalho possa ser considerado como uma opção “faço o apelo para ser analisado a possibilidade de estender dessa forma após a pandemia, na medida do possível” [participante 4].

Tabela 1 - Regime de trabalho dos servidores da UFG em 2020

REGIME	FREQUÊNCIA	%
Presencial	72	8,1%
Semipresencial com turnos alternados de revezamento	194	21,8%
Trabalho remoto	624	70,1%
TOTAL	890	100%

Fonte: autores (2023)

Os indivíduos que perceberam o trabalho remoto como uma alternativa melhor de regime de trabalho também relataram que sentem que o tempo despendido no deslocamento, por exemplo, pode ser aproveitado de outras formas com a adoção de hobbies que podem impactar positivamente na qualidade de vida: “cozinhar tem me deixado mais disposta porque me ajuda a desestressar” [participante 1]; “descobri novos hobbies, como reformar estofados e cuidado com plantas [...]. Trabalhar em casa, [...] tem sido muito bom porque tenho aproveitado melhor meu tempo com meu companheiro e com meu gato” [participante 2]. Ao mesmo tempo, este grupo de indivíduos também aponta que algumas problemáticas, como os horários de atendimento remoto, que precisam ser sanadas para que o trabalho remoto tenha uma eficiência maior e que considere a saúde do servidor: “o home office é produtivo, porém precisam ser estabelecidas diretrizes quanto aos horários de atendimento” [participante 3].

Tabela 2 - Preferência do regime de trabalho dos servidores da UFG em 2020

REGIME DE TRABALHO	FREQUÊNCIA	%
Não. Prefiro meu regime de trabalho anterior	355	39,9%
Sim. Gosto do meu regime atual.	312	35,1%
Talvez.	223	25,1%
TOTAL	890	100%

Fonte: autores (2023)

Por outro lado, há um grupo com maiores dificuldades no trabalho remoto, e isso acaba impactando a produtividade e conseqüentemente a saúde do servidor. “A sensação que tenho no momento é que nada que faço é bem feito: não me dedico aos meus filhos e marido, nem ao trabalho, nem aos estudos e muito menos à minha casa como deveria e gostaria” [participante 5]; “trabalho remoto é trabalho dobrado juntando aspecto familiar (filhos) e casa” [participante 6]. Além disso, há relatos que demonstram que aspectos da interação social, comuns ao ambiente presencial de trabalho, fazem falta e podem impactar positivamente a saúde mental do servidor “[...] manter o trabalho 100% remoto não considero saudável. Exige muito de nós e me faz falta o convívio com os colegas e o ambiente de trabalho” [participante 7]. Trabalhar em uma rotina mediada por telas todo o tempo também se mostra um desafio para a saúde e a produtividade no trabalho: “o dia todo no computador é muito cansativo, acaba provocando adoecimentos circulatórios, dentre outros. Estou exausta de acompanhar e atender todas as exigências desse tempo vivido - lives, eventos, dentre outros” [participante 8].

Há também servidores que, pela natureza da atividade que desempenham, não puderam exercer o trabalho de forma remota e, com isso, houve um desgaste emocional que envolveu o medo pelo contágio do vírus, além da necessidade que se impõe em mostrar eficiência diante dos outros setores da universidade: “estamos sentindo uma pressão interna e externa, pois nossas atividades de trabalho remoto são muito reduzidas e não podemos fazer o revezamento, pois nossa atividade exige adequações que ainda não puderam ser atendidas” [participante 9]. A natureza da atividade desenvolvida pelo servidor também pode interferir no nível de ansiedade. “Sinto que meu estresse e ansiedade diária se dá, principalmente, por causa do meu trabalho [...] que é atendimento ao público e conferência de documentos” [participante 10].

Além disso, há indivíduos que defendem o sistema híbrido que mescla o trabalho presencial com o trabalho remoto, quando for possível: “pode ser que uma vez ou duas vezes por mês, eu possa fazer trabalho de casa, mas todos os dias não é salutar” [participante 11]; “quando voltar ao normal, [...] trabalhar em home office alguns dias da semana poderia ser uma opção para diversos setores da UFG, trazendo economia de energia, água, por exemplo” [participante 12], são aspectos apresentados pelos participantes da pesquisa.

No aspecto financeiro do trabalho, 88,4% dos participantes possuem a universidade como fonte exclusiva de renda e apenas 11,6% possuem outra atividade laboral complementar ao emprego na UFG. Ressalta-se que alguns benefícios vinculados a renda dos servidores foram suspensos durante o período da pandemia e que isso pode ter impactado em alguma medida a renda familiar: “deveriam manter os benefícios como vale-transporte mesmo no trabalho remoto. É uma redução do salário, porém estamos utilizando nossos recursos em casa (energia, internet, telefone)” [participante 13].

A infraestrutura do trabalho remoto também se apresenta como fator catalisador para problemas na saúde física e mental: “Minha casa não tem infraestrutura para home office e ainda tenho uma bebê de 1 ano que é muito dependente de mim. Então, tenho que trabalhar quando ela dorme, o que me deixa mais cansada e irritada” [participante 5]; “estou exausta de acompanhar e atender todas as exigências desse tempo vivido [...], além dos equipamentos defasados, internet ruim” [participante 8]. “O trabalho remoto tem sido um grande desafio [...] para o planejamento e realização de aulas com uso de TDICs. Mas os professores precisam de treinamento bem como o número de alunos por turma precisará diminuir” [participante 7].

Há uma percepção de que as ações desenvolvidas no âmbito institucional não incluem os terceirizados em suas abordagens, o que provoca um entendimento de que há descaso com este grupo. “A falta de humanismo da diretoria com os terceirizados [...] tem incomodado demais” [participante 14]. Para alguns participantes da pesquisa, há uma segregação no que tange aos terceirizados, que são vistos apenas como mão de obra, mas que também fazem parte da universidade e necessitam de cuidados relacionados a sua saúde física e mental: “[...] os colaboradores terceirizados são desassistidos dentro da instituição. Não possuem um aparato como os outros vínculos, ficando de certa forma uma segregação” [participante 15]; “[...] seria de suma importância a realização de apoio psicológico no ambiente de trabalho para todos, enfatizando os terceirizados que sempre são excluídos. Deveria haver um olhar mais humanizado e aparato sem distinção de vínculo” [participante 16].

Um grupo que também necessita de uma atenção especial são os idosos, visto que 27% dos participantes da pesquisa estão entre a faixa etária entre 50 e 70 anos. Desde o começo da pandemia, este grupo foi considerado de risco e por isso, sofreram os efeitos imediatos do isolamento social. “Não sinto bem ficar em casa o dia todo. Assim não parece ser uma aposentadoria, preciso ir trabalhar na UFG. Nado desde os 17 anos, tenho 62, agora estou há três meses sem nadar, meu corpo está sentindo mal” [participante 17]. “Tenho pensado em me aposentar, já recebo abono permanência e não sei se estou disposta a enfrentar o desafio de dar aulas remotamente. As atividades on-line me deixam esgotada” [participante 18]. Este grupo também tem enfrentado dificuldades com o trabalho remoto e com o uso frequente de TICs o que pode incidir em aposentadorias precoces de servidores que ainda podem contribuir com a universidade.

## Saúde

As questões que utilizaram a escala Likert avaliaram os aspectos de saúde dos participantes e foram analisadas de forma cruzada com as variáveis gênero e regime de trabalho. Pensamentos pessimistas foram tidos por 58,2% dos respondentes e 41,9% discordaram ou foram indiferentes. As mulheres se apresentam como mais pessimistas, além dos indivíduos na faixa etária de 31 a 60 anos. Aqueles que estão em trabalho remoto também se mostraram mais pessimistas do que aqueles que estão em regime semipresencial ou presencial. Já 68,2% concordaram que o período desencadeou os sentimentos de tristeza, irritabilidade e medo com maior frequência e 31,7% foram indiferentes ou não concordaram com a afirmativa e nestes aspectos, o gênero e o regime de trabalho não tiveram influência.

A ansiedade foi um aspecto percebido por 71,4% dos servidores (ver tabela 3) após o início da pandemia, causada por diversos fatores como se percebe nos relatos, como o excesso de trabalho e o aumento das demandas. “O excesso de trabalho exigido pela universidade tem me causado fadiga e ansiedade, com essa cobrança de todas as atividades presenciais praticamente sendo transformadas em remotas [...] as vezes me sinto sobrecarregada e cobrada excessivamente” [participante 7]. “Embora não estejam havendo as aulas presenciais, aparentemente as demandas e cobrança aumentaram, o que causa mais ansiedade” [participante 8].

Alguns indivíduos relataram que além da incerteza do cenário mundial e da doença, as pressões da própria rotina de trabalho por uma produtividade cada vez maior ou igual ao momento anterior à pandemia também foram catalisadores para a ansiedade. “Me sinto muito angustiada porque não estou conseguindo dar conta de realizar a minha produção (pesquisa e escrita de artigos) devido a quantidade de trabalho que tenho que dar conta. Sinto-me pressionada cada vez mais a produzir e produzir” [participante 19]. Essa pressão por produtividade relatada por vários servidores também repercutiu na rotina e na concentração. “A minha dificuldade é em fixar e separar meus horários de descanso. Várias vezes, a tendência é trabalhar além do horário fixado para o serviço” [participante 5]. “O trabalho exige muito do meu raciocínio e concentração. Por isso, fico mais ansioso” [participante 6].

Neste mesmo sentido, a sensação de falta de energia, tédio e desmotivação foram percebidos por 58% dos servidores e 59,9% alegaram que a pandemia também trouxe maiores dificuldades de concentração nas atividades profissionais. A dificuldade em manter uma rotina em casa foi um fator preocupante para 50,1% dos trabalhadores. Já 49,9% se mostraram indiferentes ou não apresentaram dificuldades em organizar uma nova rotina. As pessoas em trabalho remoto demonstraram maior propensão a terem dificuldades em manter uma rotina em casa do que aqueles em trabalho presencial ou semipresencial.

Tabela 3 - Nível de ansiedade dos servidores da UFG em 2020

ANSIEDADE	FREQUÊNCIA	%
Concordo parcialmente	312	35,1%
Concordo totalmente	260	29,2%
Discordo parcialmente	107	12,0%
Discordo totalmente	148	16,6%
Indiferente	63	7,1%
TOTAL	890	100%

Fonte: autores (2023)

As maiores dificuldades apontadas pelos respondentes, indicam questões com impacto direto na saúde física e mental, como fazer atividade física (19%), encontrar momentos para relaxar (14,3%), manter a rotina (9,9%), manter a casa organizada (8,6%) e se alimentar de forma saudável (7%). Ao cruzar a variável gênero com as maiores dificuldades do período de pandemia (ver tabela 4), percebe-se que essas mesmas dificuldades, como encontrar momentos para relaxar, fazer meditação, manter a rotina e a casa organizada, além de fazer atividade física são mais acentuadas quando se trata de indivíduos do gênero feminino, como percebe-se nos relatos. “A pressão em ter que ser mãe, amiga de brincadeira, pedagoga de criança (tenho um filho de 5 anos), arrumar casa, lavar, passar, cozinhar, trabalhar 8h por dia e não ter espaço silencioso para isso está me deixando exausta. [...] Estou mais ansiosa e exausta, cometendo muitos erros em pareceres e processos que nunca havia cometido” [participante 20]; “[...] antes havia horário de trabalho, horário de convívio com a família, horário para as rotinas da casa, agora está tudo junto e misturado, o trabalho ultrapassa as 8h e ser mãe e trabalhar com uma criança pequena em casa tem sido enlouquecedor” [participante 21].

Tabela 4 - Dificuldades na pandemia x gênero dos servidores da UFG em 2020

GÊNERO x DIFICULDADES	FEMININO	MASCULINO
Cuidar dos meus familiares	53,4% (117)	46,7% (102)
Encontrar momentos para relaxar	58,2% (265)	41,5% (189)
Fazer alguma atividade física ou alongamento	57,3% (348)	42,7% (259)
Fazer home office (trabalho remoto)	57,3% (102)	42,7% (76)
Fazer meditação	66,8% (177)	33,2% (88)
Manter minha casa organizada	68,5% (187)	31,5% (86)
Me alimentar de forma saudável	57,1% (120)	42,9% (90)
Ter iniciativa para manter a rotina	56,7% (179)	43,0% (136)

Fonte: autores (2023)

A jornada das mulheres se apresenta como exaustiva, visto que, historicamente, as demandas familiares e dos lares ainda recaem, majoritariamente, sobre as mulheres: “... estou exercendo uma jornada quádrupla de forma muito mais acintosa do que normalmente, tendo que executar as funções de mãe, esposa e dona de casa enquanto tenho que estar disponível para as atividades profissionais. Muitas vezes, para que eu possa executar a jornada de trabalho exigida, tenho que me omitir das responsabilidades domésticas, o que tem causado certos conflitos familiares e desgaste emocional” [participante 22]. Esta sobrecarga de atividades que envolvem o trabalho, o lar, o cuidado com os filhos, que abrange o apoio nos estudos, já que as crianças também tiveram suas aulas suspensas, apresenta como um fator catalisador para o cansaço físico e mental das servidoras que são mães. “Tenho me sentido muito cansada fisicamente e mentalmente [...], daí a minha sobrecarga: organização da casa, cozinha, cuidado com as crianças e a parte escolar” [participante 23].

A baixa incidência de sintomas na saúde física é um fator importante nas análises. Apenas o cansaço físico possui uma alta incidência em 61,3% dos participantes. Enquanto que 55,2% dos respondentes têm tido dificuldades para dormir, 44,8% não relataram tal situação. Da mesma forma, o grupo em estudo não aponta para problemas com a alimentação, sendo que 54,7% alegaram estar se alimentando bem durante a pandemia. Outros sintomas físicos como dor de cabeça, falta de ar, náusea e tontura foram percebidos por 41,9% dos servidores.

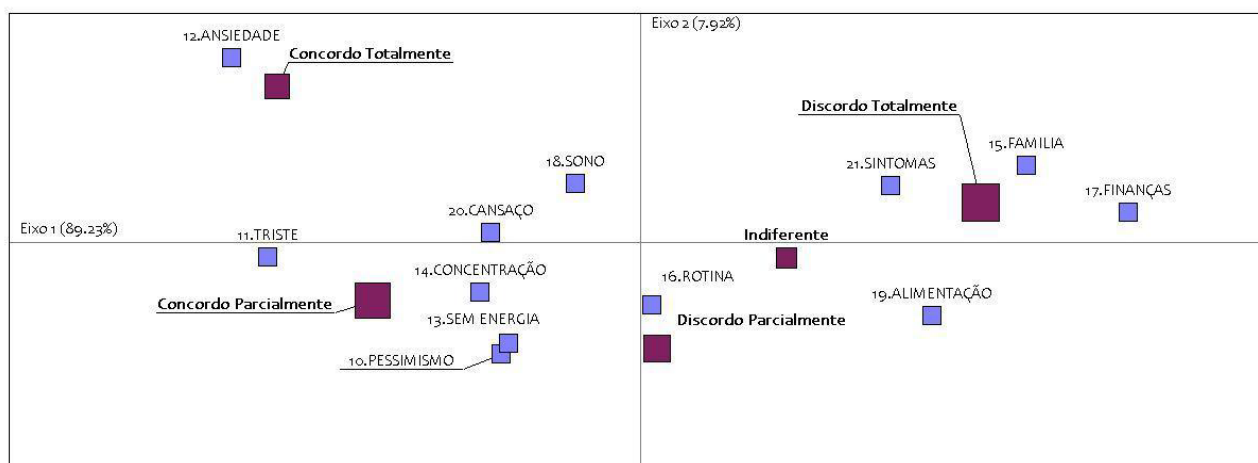
Com base na AC (ver gráfico 1), as associações que estão dispostas ao longo do eixo 1 possuem um impacto maior (83,23%) do que as associações ao longo do eixo 2 (7,92%). Neste sentido, as variáveis “11. Triste”, “14. Concentração”, “17. Finanças” e “20. Cansaço”, se apresentam como mais relevantes para o grupo estudado.

As variáveis do tipo Likert estão dispostas em cada quadrante – concordo totalmente, concordo parcialmente, discordo totalmente e discordo parcialmente. Desta forma, as variáveis de saúde são associadas e dispostas graficamente de acordo com a correlação e incidência. O tamanho dos quadrados no gráfico, indicam a relevância das variáveis em cada quadrante, pois relaciona a quantidade de citações daquela variável em um grupo de indivíduos que, por possuírem percepções semelhantes, podem ser agrupados da seguinte forma:

- Cluster A – Grupo de indivíduos que concordam que sentiram tristeza, cansaço, falta de energia, tiveram pensamentos pessimistas e problemas de concentração e sono;
- Cluster B – Indiferentes ou discordam que tiveram problemas com a rotina e alimentação; Cluster C – Indiferentes a sintomas físicos, problemas familiares e financeiros;
- Cluster D – Totalmente concordantes que se sentiram ansiosos.

A região central do gráfico de AC representa uma área de neutralidade. Dessa forma, sono, cansaço e rotina são apresentadas como categorias de pouca importância para o contexto da análise. Os quadrantes também apresentam relação de oposição na concordância e discordância. Portanto, a concordância apresentada no Cluster A se opõe a discordância do Cluster B, ou seja, os indivíduos que sentiram tristeza, cansaço, falta de energia, pensamentos pessimistas e problemas de concentração e sono, não apresentaram problemas com a rotina e alimentação. Já a concordância no Cluster D e a discordância no Cluster C, mostra que os indivíduos ansiosos foram indiferentes a sintomas físicos, problemas familiares e financeiros.

Gráfico 1 - Representação gráfica da Análise de Correspondência



Fonte: autores (2023)

No gráfico 1, foi possível perceber que o impacto imediato da mudança de rotina causado pela pandemia, incide majoritariamente na saúde mental, visto que os servidores se mostram mais pessimistas, ansiosos, tristes, menos concentrados e sem energia. Por outro lado, questões como finanças, alimentação, família e a própria rotina, são aspectos que não apresentaram um impacto significativo na saúde física e mental dos servidores.

### Comunicação

Sobre informação e comunicação, 84,5% disseram buscar conteúdos nos meios de comunicação para lidar com as dificuldades impostas pela pandemia, sendo que as mídias digitais são as mais utilizadas: internet com jornais e sites especializados (27,8%), Instagram (12,6%), Facebook (6,5%) e Twitter (4,9%), além dos podcasts (4,7%) em plataformas de áudio. O WhatsApp também se mostrou como uma importante ferramenta por onde os



servidores buscam informação, opção de 12,1% dos entrevistados. Os veículos tradicionais de comunicação também foram listados como fonte de informação, sendo que 18,1% recorrem à televisão e 5,4% ao rádio. Ressalta-se também a influência que amigos e familiares (6,9%) exercem como fonte de informação, apesar do distanciamento social imposto pela pandemia.

No que tange ao contato com os canais de tecnologia e comunicação neste contexto de trabalho na pandemia, há diversos relatos que mostram o aumento considerável no nível de trocas e o impacto disso na rotina e na saúde dos participantes, por diversos canais, como os e-mails: “[...] a demanda tem sido solucionada completamente via e-mail e isso ocasiona um aumento do número de e-mail trocados durante o dia. A média de e-mails respondido, apenas por mim, é de 20 a 30 e-mails por dia” [participante 3]; por aplicativos de mensagens instantâneas como o WhatsApp: “[...] a utilização do WhatsApp como ferramenta de comunicação entre trabalhador e equipe de trabalho [...] foi um grande fator de ansiedade e adoecimento, porque a noção de cumprimento de carga horária semanal está completamente negligenciada e o trabalho remoto é visto como se estivéssemos de plantão, por estarmos tendo o ‘privilégio’ de estar em casa” [participante 19]; e por reuniões via web conferência: “[...] há muitas reuniões para quem está na gestão” [participante 8]; “[...] essas reuniões passaram a ser no ambiente de nossos lares e isso, gerou em mim, a desconstrução da imagem da minha casa ser o meu canto do repouso. Isso gera algum tipo de sofrimento psicológico em mim” [participante 5].

Um ponto importante também percebido é a comunicação dos gestores com as suas equipes e a repercussão disso nos trabalhadores. Há o sentimento de que alguns gestores demandam a todo momento, não respeitando os horários de trabalho o que causou uma sensação de estar sempre à disposição para o trabalho e isso provocou um desgaste emocional frequente. “As chefias esquecem que, quando chega certo horário, acabou o expediente. Enviam mensagens solicitando novas tarefas. Tenho dificuldades de ignorar” [participante 18]. “Acredito que a maior dificuldade da realização do trabalho remoto são os gestores entenderem que trabalho remoto não significa que você está 24h à disposição do trabalho” [participante 17]. Além disso, os relatos mostram que os servidores atenderam as demandas dos seus líderes com receio de serem tachados de irresponsáveis ou negligentes. “O mais complicado na questão do trabalho remoto é ter que ficar disponível para assuntos oficiais o tempo inteiro e, caso assim não o faça, ser apontado como irresponsável no exercício da atividade” [participante 20].

O uso constante das TICs por várias horas nas atividades diárias de trabalho repercutiu em uma sensação de cansaço e saturação das tecnologias tanto para atividades profissionais como para o lazer. “Depois de usá-las para trabalhar 11 a 12 horas por dia 6 dias na semana, quero fazer outra coisa - ler no livro impresso, escutar música, conversar com o esposo” [participante 11]. Apesar do desgaste devido ao cansaço mental pelo excesso de atividades diante de telas, os servidores apontaram que foi o melhor caminho para o contexto da pandemia, mas deixam nítido que há a necessidade do estabelecimento de normas. “O home office é produtivo, porém, precisam ser estabelecidas diretrizes quanto aos horários de atendimento” [participante 2].

## Considerações finais

O isolamento social se mostrou como medida fundamental para evitar a disseminação da Covid-19. Com base neste estudo, percebe-se que o regime de trabalho, à medida que inseriu a maior parte dos servidores da UFG em trabalho remoto, também se configurou como catalisador de transtornos mentais como ansiedade, depressão e outros. Há de se considerar também que alguns grupos de servidores sentiram os efeitos dessas medidas em maior nível, como os idosos, os profissionais que possuem filhos, em especial as mulheres, e os terceirizados.

Neste contexto, a comunicação se mostrou como um fator que também influencia a saúde mental, tanto na mediação por TICs quanto nas tratativas interpessoais entre líderes e liderados. A partir do exposto, percebeu-se que há uma relação entre a pandemia de Covid-19 e a saúde mental dos servidores da universidade; e que a comunicação se apresentou como uma problemática e que, se tratada de forma estratégica, pode contribuir na redução do impacto da pandemia na saúde mental dos servidores.

Após a análise dos dados, este estudo propôs um programa de comunicação interna com quinze subprojetos<sup>2</sup>, que engloba ações direcionadas aos servidores da UFG, visando fortalecer a imagem institucional, favorecer a integração e reforçar o sentimento de pertencimento à instituição por meio da promoção de uma gestão humanizada com foco em pessoas e que colabore na construção de um bom ambiente de trabalho, com mais qualidade de vida e que impacte positivamente na saúde mental do servidor.

2 O Programa de Comunicação Interna pode ser acessado de forma integral na dissertação de mestrado da autora, disponibilizado no repositório do Sistema de Bibliotecas da UFG. Disponível em: <http://repositorio.bc.ufg.br/tede/handle/tede/11757>

O programa de comunicação interna da UFG prevê ações para serem realizadas durante um ano, partindo da calendarização, atividade essencial para o planejamento da área de comunicação. Para cada subprojeto deste programa, serão definidas com a equipe de trabalho: as ações primordiais pertinentes à sua execução; os indicadores de desempenho necessários para avaliação; o cronograma de execução; estimativa de custos e a definição de recursos necessários (físicos, humanos etc.).

Contingências que já podem ser previstas estão ligadas ao fato de que algumas ações podem não ser executadas em um primeiro momento por depender de equipes externas à Secom e a Propessoas, ou podem ser remanejadas, visto que a plena execução das ações sugeridas depende também da aprovação e do desenvolvimento pela equipe de comunicação da UFG. Para avaliar as ações, espera-se aplicar de forma recorrente avaliações para acompanhar a saúde mental dos servidores da UFG e medir a eficiência da comunicação na universidade.

Sugere-se realizar estudos futuros para caracterizar com maior grau de detalhamento o sofrimento psíquico dos servidores da UFG, além de fomentar estratégias de promoção da saúde mental. Com o retorno presencial das atividades no pós-pandemia, este estudo se torna relevante ao apontar estratégias importantes para o desenvolvimento de programas e políticas de atenção aos servidores de forma eficaz. Este estudo também abre precedentes para estudos que avaliem a saúde dos servidores que ocupam cargos de gestão, além das condições de trabalho dos docentes em trabalho remoto e de grupos específicos como os idosos, terceirizados e servidores que são pais.

Os resultados não podem ser generalizados para outros órgãos e em um cenário hipotético com outra pandemia, pois não se pode afirmar que o impacto seria o mesmo. É importante considerar as particularidades de cada indivíduo e de cada organização no contexto e que os dados avaliados neste trabalho, refletem a situação dos servidores da UFG na pandemia de Covid-19. É vital frisar que o programa de comunicação interna por si só não garante o bem-estar do servidor, e por isso, é importante que as ações sejam endossadas pela alta administração.

## Referências

- ABCE. ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE COMUNICAÇÃO EMPRESARIAL. **Desafios da Covid-19 para a Comunicação Organizacional**. São Paulo: Aberje. Disponível em: [http://www.aberje.com.br/mkt\\_parceiros/2020/docs/](http://www.aberje.com.br/mkt_parceiros/2020/docs/). Acesso em 20 de jul. de 2021.
- HAMMERSCHMIDT, K. S.; SANTANA, R. F. Saúde do idoso em tempos de pandemia COVID-19. **Revista Cogitare enfermagem**, v. 25, p. 1-10, 2020.
- BENDIXEN, M. A practical guide to the use of correspondence analysis in marketing research. **Marketing Research On-Line**, v. 1, n. 1, p. 16-36, 1996.
- BIERMAN, A.; UPENIEKS, L.; GLAVIN, P.; SCHIEMAN, S. Accumulation of economic hardship and health during the COVID-19 pandemic: Social causation or selection?. **Social Science & Medicine**, v. 275, p. 113774, 2021.
- BOGUCKI, O. E. et al. Adaptations of an Integrated Behavioral Health Program During COVID-19. **Cognitive and Behavioral Practice**, v. 28, n. 4, p. 481-491, 2021.
- BORTOLON, C. et al. Persecutory ideation and anomalous perceptual experiences in the context of the COVID-19 outbreak in France: what's left one month later?. **Journal of Psychiatric Research**, v. 134, p. 215-222, 2021.
- BUKULUKI, P. et al. The socio-economic and psychosocial impact of Covid-19 pandemic on urban refugees in Uganda. **Social Sciences & Humanities Open**, v. 2, n. 1, p. 100045, 2020.
- DALY, M.; ROBINSON, E. Psychological distress and adaptation to the COVID-19 crisis in the United States. **Journal of psychiatric research**, v. 136, p. 603-609, 2021.
- DENG, J. et al. The prevalence of depressive symptoms, anxiety symptoms and sleep disturbance in higher education students during the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis. **Psychiatry Research**, v. 301, p. 113863, 2021.
- DESLANDES, S. F.; COUTINHO, T. O uso intensivo da internet por crianças e adolescentes no contexto da COVID-19 e os riscos para violências autoinflingidas. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 25, p. 2479-2486, 2020.
- DONG, L.; BOUEY, J. Public mental health crisis during COVID-19 pandemic, China. **Emerging infectious diseases**, v. 26, n. 7, p. 1616, 2020.
- DONNELLY, R.; FARINA, M. P. How do state policies shape experiences of household income shocks and mental health during the COVID-19 pandemic?. **Social science & medicine**, v. 269, p. 113557, 2021.
- ENUNO, S. R. F.; LINHARES, M. B. M. Contribuições da Psicologia no contexto da Pandemia da COVID-19: seção temática. **Estudos de Psicologia (Campinas)**, v. 37, p. e200110, 2020.
- FERREIRA, A. E.; COSTA, G. S.; SANTOS, M. S. G. Comunicação organizacional em órgão público: uma abordagem sobre a comunicação interna da Prefeitura de Extremóz (RN). **QUIPUS** v. 2, n. 1, p. 63-72, 2012.

- GREY, I. et al. The role of perceived social support on depression and sleep during the COVID-19 pandemic. **Psychiatry research**, v. 293, p. 113452, 2020.
- JOBSON, J. D. MANOVA, discriminant analysis and qualitative response models. In: **Applied Multivariate Data Analysis**. Springer, New York, NY, p. 209-344, 1992.
- KOCHMAN, K. et al. Respiration as a tool for nonverbal communication in accompanied vocal performance. In: 12th International conference on Music Perception and Cognition (ICMPC 2012); 8th Triennial conference of the European Society for the Cognitive Sciences of Music (ESCOM 2012). **Aristotle University of Thessaloniki. School of Music Studies**. p. 537-540, 2012.
- KOPELOVICH, S. L. et al. Community mental health care delivery during the COVID-19 pandemic: practical strategies for improving care for people with serious mental illness. **Community Mental Health Journal**, v. 57, n. 3, p. 405-415, 2021.
- KUNSCH, M. M. K. **Planejamento de relações públicas na comunicação integrada**. São Paulo: Summus editorial, vol. 17, 1986.
- LEE, Hyeon Seung et al. Deterioration of mental health despite successful control of the COVID-19 pandemic in South Korea. **Psychiatry Research** v. 295, n. November 2020, p. 113570, 2021
- MAALOUF, F. T. et al. Mental health research in response to the COVID-19, Ebola, and H1N1 outbreaks: A comparative bibliometric analysis. **Journal of psychiatric research**, v. 132, p. 198-206, 2021.
- MAENEJA, R.; ABREU, A. M. Ubiquidade das TIC: perigos para a saúde mental reforçados pela crise Covid-19. **Psicologia, Saúde & Doenças**, v. 21, n. 3, p. 571-581, 2020.
- MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Atlas, v. 6, 2001.
- MATSUMOTO, Y. et al. Factors affecting mental illness and social stress in hospital workers treating COVID-19: Paradoxical distress during pandemic era. **Journal of psychiatric research**, v. 137, p. 298-302, 2021.
- MEDA, N. et al. Students' mental health problems before, during, and after COVID-19 lockdown in Italy. **Journal of psychiatric research**, v. 134, p. 69-77, 2021.
- MONTEIRO, L. S. et al. A importância da comunicação não violenta (CNV) nas organizações públicas. **Revista Femass**, Macaé, n. 2, p. 126-146, 2020.
- MOREIRA, W. C. et al. Mental health interventions implemented in the COVID-19 pandemic: what is the evidence?. *Revista Brasileira de Enfermagem*, v. 74, 2021.
- NABUCO, G.; OLIVEIRA, M. H. P. P.; AFONSO, M. P. D. O impacto da pandemia pela COVID-19 na saúde mental. **Revista Brasileira de medicina de família e comunidade**, v. 15, n. 42, p. 2532-2532, 2020.
- OLASENI, A. O. et al. Psychological distress experiences of Nigerians during Covid-19 pandemic; the gender difference. **Social Sciences & Humanities Open**, v. 2, n. 1, p. 100052, 2020.
- Política de Comunicação da UFG**. Disponível em <https://politicadecomunicacao.ufg.br/p/33244-a-resolucao-consuni-ufg-10-2019>. Acesso em 20 de jul. de 2021.
- PORTELA, G. et al. Percepções da enfermagem acerca da comunicação terapêutica em saúde mental: uma revisão de literatura. **Revista Interdisciplinar em Saúde**, Cajazeiras, v 7, p: 289-303, 2020.
- RODRIGUEZ-QUINTANA, N. et al. Development of a Brief Group CBT Intervention to Reduce COVID-19 Related Distress Among School-Age Youth. **Cognitive and Behavioral Practice**, v. 28, n. 4, p. 642-652, 2021.
- SARTI, Thiago Dias et al. Qual o papel da Atenção Primária à Saúde diante da pandemia provocada pela COVID-19?. **Epidemiologia e Serviços de Saúde**, v. 29, p. e2020166, 2020.
- SCIORTINO, R.; SAINI, F. Towards a comprehensive narrative and response to COVID-19 in Southeast Asia. **Social Sciences & Humanities Open**, v. 2, n. 1, 2020.
- SCORSOLINI-COMIN, F. A psicoterapia no século XXI e os renovados desafios nos campos da família e da saúde mental. **Revista da SPAGESP**, v. 16, n. 1, p. 1-3, 2015.
- SILVA, A. F. D. et al. Saúde mental de docentes universitários em tempos de pandemia. **Physis: Revista de Saúde Coletiva**, v. 30, 2020.
- SRIPAD, M. N. et al. Suicide in the context of COVID-19 diagnosis in India: Insights and implications from online print media reports. **Psychiatry research**, v. 298, p. 113799, 2021.
- STAWICKI, S. P. et al. The 2019–2020 novel coronavirus (severe acute respiratory syndrome coronavirus 2) pandemic: A joint american college of academic international medicine-world academic council of emergency medicine multidisciplinary COVID-19 working group consensus paper. **Journal of global infectious diseases**, v. 12, n. 2, p. 47, 2020.

TERABE, C. P. A. R.; BERGUE, S. T. Gestão estratégica de pessoas como política pública: estudo de caso no Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação. In: **Estudos em gestão de pessoas no serviço público**, p. 11-37, 2014.

TULL, M. T. et al. Psychological outcomes associated with stay-at-home orders and the perceived impact of COVID-19 on daily life. **Psychiatry research**, v. 289, p. 113098, 2020.

## Sobre os autores

Beatriz Carvalho Barreto  
*beatrizcarvalhobarreto@ufg.br*

É graduada em Comunicação Social – habilitação em Relações Públicas pela Universidade Federal de Goiás (UFG), especialista em Comunicação Empresarial e Mídias Digitais pelo Instituto de Pós-Graduação e Graduação (IPOG) e Mestre em Administração Pública também pela UFG. É servidora pública federal, atuando como Relações Públicas na Secretaria de Comunicação da Universidade Federal de Goiás.

Solon Bevilacqua  
*solbev@hotmail.com*

Graduação em Administração pela UFRGS, Especialização em Engenharia de Produção pela UFRGS, Mestrado em Administração pela UFU e Doutorado em Psicologia pela PUC GO. Professor adjunto da Universidade Federal de Goiás. Coordenador do Mestrado Profissional em Administração Pública– Universidade Federal de Goiás (Profiap/UFG).

Recebido em: 08/09/2022  
Aprovado em: 25/10/2023

Editoras Responsáveis:  
Marialva Barbosa e Sonia Virgínia Moreira



Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC- BY). Os autores retêm todos os direitos autorais, transferindo para a Intercom: Revista Brasileira de Ciências da Comunicação o direito de realizar a publicação original e mantê-la sempre atualizada.