

**GOVERNO DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL SECRETARIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO E
DESBUROCRATIZAÇÃO
FUNDAÇÃO ESCOLA DE GOVERNO DE MATO GROSSO DO SUL**

JOSELI ÉVELIN GUIA HALMENSCHLAGER

OS IMPACTOS DO COVID-19 NA QUALIDADE DE VIDA DOS SERVIDORES DA FUNDTUR-MS

CAMPO GRANDE/MS
2021

JOSELI ÉVELIN GUIA HALMENSCHLAGER

OS IMPACTOS DO COVID-19 NA QUALIDADE DE VIDA DOSSERVIDORES DA FUNDTUR-MS

Artigo apresentado à Fundação Escola de Governo de Mato Grosso do Sul como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Gestão de Pessoas do Curso de Especialização em Gestão de Pessoas.

Orientador: Profª M.a. Aline Tostes Palma Barbosa

CAMPO GRANDE/MS
2021

FOLHA DE APROVAÇÃO



ATA DE APROVAÇÃO

JOSELI ÉVELIN GUIA HALMENSCHLAGER

OS IMPACTOS DO COVID-19 NA QUALIDADE DE VIDA DOSSERVIDORES DA FUNDTUR-MS

Artigo apresentado à Fundação Escola de Governo de Mato Grosso do Sul como requisito parcial paraa obtenção do título de Especialista em Gestão de Pessoas do Curso de Especialização em Gestão de Pessoas.

COMISSÃO EXAMINADORA

ProfºMa. Aline Tostes Palma Barbosa (Orientadora)

Profº

Profº

Campo Grande/MS ____de____de 2021.

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
AVALIAÇÃO DA BANCA

ALUNA: JOSELI ÉVELIN GUIA HALMENSCHLAGER

AVALIADOR:

TÍTULO DO TRABALHO: OS IMPACTOS DO COVID-19 NA QUALIDADE DE VIDA DOSSERVIDORES DA FUNDTUR-MS

AVALIAÇÃO DO TRABALHO		
TÓPICO	VALOR DO TÓPICO	NOTA
ENTREGA DO TRABALHO NO PRAZO TOTAL: 1 ponto	1,0 ponto	
CONTEÚDO: TOTAL : 7,0 pontos		
Conteúdo	3,0 pontos	
Forma	1,5 pontos	
Linguagem (inclusive ortografia)	1,0 ponto	
Documentação	1,5 pontos	
APRESENTAÇÃO ORAL E DEFESA TOTAL: 2,0 pontos		
Tempo de Apresentação	0,5 ponto	
Clareza	0,5 ponto	
Recursos Audio-Visuais	0,5 ponto	
Arguição	0,5 ponto	
NOTA TOTAL		

ASSINATURA DO AVALIADOR:

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus pela vida e por ter alcançado os objetivos em mais uma etapa da minha vida.

Aos meus pais que sempre me incentivaram ao estudo e serviram de alicerce para as minhas realizações pessoais e profissionais.

Ao meu marido Paulo Roberto Halmenschlager pela compreensão da minha ausência, enquanto eu me dedicava à execução deste trabalho, pois sempre esteve ao meu lado durante o percurso acadêmico, me motivando com seu amor e carinho.

A minha filha Julianne Guia Franca pelo apoio, compartilhamento de conhecimento e que não mediu esforços para que esse sonho se tornasse realidade, sempre com seu amor incondicional.

Aos meus amigos que conheci no curso de Pós em Gestão de Pessoas, compartilhando vários momentos durante todas as aulas, trabalhos em grupo, ter conhecido vocês é um grande privilégio e tenho certeza que manteremos contato para sempre.

As minhas amigas Greice Aparecida Domingos Feliciano por ter me incentivado na caminhada, me encorajando nos momentos de cansaço e por ter me apoiado na conclusão do artigo. E Leda de Cássia dos Santos Carbonera pelo apoio, atenção e dedicação em me ajudar sempre que precisava de um auxílio.

A minha Professora Mestra e orientadora Aline Tostes Palma Barbosa pelo empenho dedicado à elaboração deste trabalho, pelas sugestões sempre pertinentes e sábias para o aprimoramento deste artigo.

À Instituição Fundação Escola de Governo que proporcionou o curso para a minha qualificação como Especialista em Gestão de Pessoas.

OS IMPACTOS DO COVID-19 NA QUALIDADE DE VIDA DOS SERVIDORES DA FUNDTUR-MS

Joseli Évelin Guia Halmenschlager¹

Aline Tostes Palma Barbosa²

RESUMO

Este Trabalho de Conclusão de Curso, aborda questionamentos sobre os impactos do Coronavírus na qualidade de vida do trabalho com ênfase nos servidores públicos da Fundação de Turismo de Mato Grosso do Sul, com objetivo de identificar os efeitos provocados pelo surgimento do Coronavírus, no âmbito físico, emocional e mental destas pessoas abordando uma visão mais ampla sobre gestão de pessoas e qualidade de vida no trabalho. O artigo pontuou sobre as formas de prevenção utilizada pela instituição e as implicações da pandemia na rotina dos seus servidores e as alterações causadas na realidade dessas pessoas. Para isso foi realizada uma pesquisa de campo através do *Google Forms* enviado por *Whatsapp* para 44 servidores, levantando os impactos do Covid-19, observando as implicações da doença na vida destes servidores e que afetou não somente o âmbito profissional, mas também as esferas físicas, emocionais e mentais (psicológicas) dos funcionários. Ainda que houvesse desvantagem na dificuldade de se encontrar bons referenciais teóricos, devido ao tema ser recente, ainda assim o trabalho de pesquisa foi satisfatório, pois seus objetivos foram alcançados. Infere-se o enfrentamento do contágio pelo Coronavírus ocorreu de forma adequada, visto que as medidas de biossegurança tomadas pela sede foram imprescindíveis ao combate ao vírus, pois apenas 23% do quadro de pessoal contraiu a doença e obtiveram boa recuperação. Dessa forma, esse estudo culmina na análise das informações obtidas no questionário, demonstradas pelos gráficos, avaliando que o enfrentamento a epidemia ocorreu de forma satisfatória.

Palavras-chave: Gestão de pessoas; Qualidade de vida; COVID-19; Impactos; Servidores públicos.

ABSTRACT

This Course Conclusion Paper addresses questions about the impacts of Coronavirus on the quality of work life, with emphasis on public servants of the Tourism Foundation of Mato Grosso do Sul, with the objective of identifying the effects caused by the emergence of Coronavirus, in the physical sphere, emotional and mental of these people addressing a broader view of people management and quality of life at work. The article pointed out the forms of prevention used by the institution and the implications of the pandemic in the routine of its servers and the changes caused in the reality of these people. For this, a field research was carried out through Google Forms sent by Whatsapp to 44 servers, raising the impacts of Covid-19, observing the implications of the disease in the lives of these servers and that it affected not only the professional sphere, but also the physical, emotional and mental (psychological) spheres of employees. Although there was a disadvantage in the difficulty of finding good theoretical references, due to the theme being recent, the research work was still satisfactory, as its objectives were achieved. It is inferred that the Coronavirus infection was dealt with properly, since the biosecurity measures taken by the headquarters were essential to combat the virus, as only 23% of the staff contracted the disease and recovered well. Thus, this study culminates in the analysis of the information obtained from the questionnaire, shown by the graphics, evaluating that the fight against the epidemic occurred in a satisfactory manner.

Keywords: People management; Quality of life; COVID-19; Impacts; Public service.

¹Aluna da Pós-Graduação em Gestão de Pessoas da Fundação Escola de Governo MS.

² Professora da Pós-Graduação em Gestão de Pessoas da Fundação Escola de Governo MS. Graduada em Turismo e Administração de Empresas. E-mail:alinepalmarbarbosa@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

Em dezembro de 2019, as autoridades chinesas foram alertadas sobre a ocorrência de uma nova cepa de coronavírus que estava afetando moradores da cidade de Wuhan, na China. Logo após isso, em janeiro de 2020, a *World Health Organization*, identificou esta doença como uma emergência em saúde pública a nível global. Este vírus chegou causando pânico e aflição generalizada a nível mundial, obrigando as pessoas a fazerem quarentena ou adotarem algum tipo de isolamento social¹.

Já no Brasil, o mesmo vírus foi identificado no mês de fevereiro de 2020 e a primeira transmissão comunitária ocorreu em março, mês que também foi registrada a primeira morte em decorrência da contaminação por este vírus. No mês seguinte, em abril, o governo publicou na página da Casa Civil sobre a adoção medidas de isolamento social, para mitigar o efeito de transmissão da doença³. E desde então muitas famílias vivem um processo de luto e de perda de seus entes queridos que faleceram, e mesmo aquelas que não sofreram o luto, também foram impactadas, visto que todas as pandemias são geradoras de forte impacto social, econômico e político na vida dos indivíduos⁴.

Da mesma forma, em Mato Grosso do Sul as medidas e consequências seguiram os mesmos padrões de prevenção e contaminação. Com isso, as medidas de biossegurança interferiram no cotidiano da população, restringindo a livre circulação das pessoas. Devido a estes aspectos, houveram alterações na vida social da população e em seu ambiente de trabalho, motivo pelo qual suscitou o interesse pessoal sobre a epidemia e suas implicações na realização deste artigo, proposto pela Escola de Governo de Mato Grosso do Sul, no curso de Pós Graduação de Gestão de Pessoas, com o objetivo de identificar os impactos físicos, emocionais, mentais (psicológicos) causados com o surgimento da pandemia referente a covid-19 na qualidade de vida dos servidores públicos da Fundação de Turismo de Mato Grosso do Sul (FUNDTUR-MS), por meio de pesquisa bibliográfica descritiva e de campo utilizando o método de estudo de caso qualitativo, para levantar dados junto aos servidores públicos sobre os impactos causados pela COVID- 19 em suas rotinas. Para tanto, como metodologia foi elaborado um questionário de avaliação de pesquisa primária para coleta de dados, estruturado com opções fechadas e enviado aos servidores através de um link da plataforma do *Google Forms* pelo aplicativo do *WhatsApp*, durante o período de 16/06 a 22/06/2021, onde foi mensurado os dados coletados e se analisadas as respostas da pesquisa.

Sendo assim, torna-se necessário o estudo aprofundado desta temática, sobre Qualidade de Vida e as implicações do Coronavírus na vida dos servidores da Fundação de Turismo de MS (FUNDTUR/MS), a fim de contribuir na identificação dos impactos físicos, emocionais e psicológicos causados com o surgimento da pandemia, demonstrando a problemática de como foi feita a adaptação destes servidores a esta nova realidade.

³ Disponível em: <https://www.gov.br/casacivil/pt-br/assuntos/noticias/2020/abril/medidas-adotadas-pelo-governo-federal-no-combate-ao-coronavirus-8-de-abril> (acesso: 15/05/2021)

⁴ Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csp/a/sHYgrSsxqKTZNK6rJVpRxQL/?lang=pt> (acesso 15/05/2021).

2 REVISÃO DE LITERATURA

Para este estudo, foram abordados temas de autores que estudam sobre gestão de pessoas para contextualizar a importância da gestão dentro de uma instituição, seja ela uma organização pública ou privada. E também, analisar sobre a interferência na qualidade de vida dos servidores através de ações que possam mitigar o desgaste da rotina no trabalho e, atualmente, os impactos da pandemia em nível global, dentro de um órgão público e/ou setor na esfera pública.

2.1 GESTÃO DE PESSOAS

A meta de um gestor de pessoas é o manejo do estoque de conhecimento que existe dentro da equipe liderada por ele, onde além de liderar, ele também precisa observar os talentos e habilidades a serem colocadas em prática pelos seus subordinados, para que esses adquiram a compreensão do coletivo e seja realizado um bom trabalho como resultado.

Em uma explanação sobre o que seria um gestor de pessoas, CORTELA (2015)⁵, associa sistematicamente o gestor de pessoas como aquele que faz com que as pessoas cumpram deveres em seu ambiente de trabalho, isto é, um gerente de pessoas. Mas a noção de gestor, embora tenha dentro dela a própria noção de gerente, ultrapassa esta ideia, pois ele não é quem dirige e sim aquele que possui a capacidade de harmonizar a pluralidade, a diversidade de competências, habilidades, atitudes e conhecimentos de seus colaboradores, fazendo com que isso eleve o objetivo, a missão e visão que uma organização de qualquer natureza tenha, seja no âmbito privado ou público.

Conforme estudos realizados sobre a Gestão de pessoas ressalta-se que é de fundamental importância que um gestor de pessoas aprenda a se automotivar, ser proativo, liderar, receber e dar *feedback*, negociar, gerir conflitos, controlar bem os processos e pessoas, ser bom planejador e saber delegar as tarefas dentro do âmbito de trabalho. Por isso, um gestor de pessoas é alguém que exerce uma liderança, sem que ele seja exclusivamente um único líder, mas sim, aquele que lidera um processo de elevação das condições de ação de um grupo de pessoas. Este gestor tem atividades gerenciais, pedagógicas, de coaching, de negociação, e possui um conjunto de interfaces que fazem com que a gestão de pessoas seja decisiva como um diferencial na organização ao qual está inserido.

Durante o período da pandemia, a FUNDTUR/MS, local da pesquisa de campo deste artigo, adotou o modelo de *Gestão com Foco em Resultados*, como um dos tipos de Gestão de Pessoas dentro da instituição, fortalecendo assim o trabalho em equipe. Pois unidos, ainda que de forma remota, através de seus computadores, os servidores encontraram soluções inovadoras e fora de suas zonas de conforto para a resolução das questões e demandas da entidade, visto que se tratava de uma situação atípica, onde o atendimento ao público que é o fator primordial da FUNDTUR foi derogado, conforme o Decreto Estadual n. 15. 938 de 20 de março de 2020:

⁵ Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=923F4HxB6u4> (Acesso: 15/06/2021)

Art. 1º - Em ampliação ao disposto no Decreto Estadual nº 15.395, de 19 de março de 2020, autoriza-se, temporariamente, a partir de 23 de março de 2020, a adoção do Regime Excepcional de Teletrabalho por todos os servidores, empregados públicos e trainees da Administração Pública Direta e Indireta do Estado de Mato Grosso do Sul que, em razão da natureza de suas atribuições, tenham condições de prestá-las remotamente e sem prejuízo ao serviço público, como medida necessária à continuidade do funcionamento da Administração Pública Estadual.

Nesse sentido, o líder tem de ser dinâmico e claro quanto a seus objetivos, deixando a equipe livre para criar, inovar, e saber utilizar as plataformas digitais como: *Teams*, *Meet*, *Zoom*, *Bitrix*, que são modelos de negócios que funcionam por meio de tecnologia, tratando-se de um ambiente de *internet* disponível para conectar pessoas, permitindo a troca de informações, através de reuniões criadas nessas salas, também dispuseram do aplicativo *WhatsApp* para a realização de suas tarefas rotineiras e a conclusão de serviços mais específicos através de Sistemas Operacionais Internos atualizando as suas atividades diárias, obtendo assim, resultados satisfatórios à instituição.

Ainda que, os colaboradores realizassem seus trabalhos em *home office*, ou indo à sede concluir suas atividades ou ainda que alternadamente fizesse turnos e escalas (casa-sede) é de fundamental importância que eles sejam acompanhados pelos seus gestores e recebam retorno ao final de cada etapa, para que possam ser estabelecidos os pontos fortes e fracos de cada servidor visando a melhoria de seus desempenhos.

2.2 QUALIDADE DE VIDA DOS SERVIDORES DA FUNDTUR/MS

O estudo indica que a qualidade de vida é fator primordial para gestão de pessoas e, principalmente, gestão de pessoas em momentos de crise, vividos pela pandemia de covid-19. Qualidade de vida no trabalho é uma extensão do conceito de qualidade de vida na sociedade, sendo assim, qualidade de vida no trabalho (QVT) é o índice de satisfação dos servidores diante do labor. Esse índice é medido a partir dos níveis de saúde e bem-estar físico e emocional, do próprio ambiente físico, das interações social no trabalho, bem como o crescimento pessoal de cada trabalhador. A qualidade de vida no trabalho é fator determinante para o sucesso do negócio, seja ele na administração de empresa pública ou privada.

A Teoria das Necessidades do psicólogo norte-americano Abraham Maslow, organiza em cinco pilares as necessidades de um ser humano. Quando são aprimorados e utilizados de forma correta fomentam o bem estar e aumentam a qualidade de vida promovendo a motivação e produzindo harmonia no convívio. Os cinco pilares hierárquicos identificados por Maslow são: necessidades fisiológicas (comida, água, abrigo e sono) necessidades de segurança (da família, do corpo, da propriedade) necessidades sociais (relacionadas ao amor, família e comunidade), necessidade de estima (reconhecimento, status, autoestima) e por fim necessidade de realização pessoal (criatividade, talento e desenvolvimento pessoal). (MASLOW, 1975)

Foi verificado que na Fundação de Turismo de Mato Grosso do Sul não existia um setor, ou mesmo um servidor responsável, por cuidar da saúde e da qualidade de vida dos servidores. Porém, diante do impacto da pandemia no ambiente de trabalho e dentro do serviço público, o setor de Recursos Humanos sentiu a necessidade de implantar um programa de assistência que seja voltado ao servidor e se preocupa com a saúde física e mental dos mesmos. Ainda assim, o setor de Recursos Humanos

verificou a necessidade de ampliar o programa e sugeriu um acompanhamento mais próximo de assistência aos servidores que contraíram a doença. A estratégia foi manter o setor ciente dos procedimentos tomados e em caso de afastamento do servidor o apoio é dado preservando a individualidade e com fins de não comprometer o clima organizacional.

Diversos servidores simpatizaram pelo sistema de teletrabalho para que houvesse continuidade do trabalho e suas respectivas demandas setoriais permanecessem sendo entregues. E no decorrer do ano percebeu-se a necessidade de se instaurar programas e medidas de qualidade de vida no desempenho laboral dos servidores como: implantação de ergonomia nas estações de trabalho, investimento nos espaços de refeitórios existentes e ainda a necessidade de ampliação dos espaços de convivência e salas de descanso no espaço que já está disponível.

Durante o processo foi indentificado o aumento no número de atestados recebidos no Setor de Recursos Humanos, na entidade FUNDTUR/MS, com o CID F43 - Reações ao Stress Grave e Transtornos de Adaptação. Sendo assim, com foco na qualidade de vida no trabalho, estes atestados comprovam que o setor de Recursos Humanos necessita com o desenvolvimento da equipe, cuidando da saúde física e emocional dos servidores, para tanto: foi flexibilizado o horário de atendimento; disponibilizado o serviço de revezamento prevenindo aglomeração nos setores; distribuído álcool em gel em toda sede, incluindo sanitários; aderindo ao aparelho para aferir a temperatura térmica dos servidores. E aqueles que estavam indispostos, puderam realizar seus trabalhos através do trabalho, da forma mais confortável possível para que eles possam desenvolver suas atividades sem muitas interferências, pois entende-se que o bem-estar dos funcionários deve ser um dos pilares dentro de qualquer organização.

2.3 IMPACTOS DA COVID-19

Com a intenção de controlar a pandemia no Brasil o Governo Federal sancionou a Lei 13.979 de 6 de fevereiro de 2020 que dispõe sobre as medidas para o enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do Coronavírus. Esta lei estabelece por exemplo a proteção da coletividade impondo ações como: isolamento social, quarentena e uso obrigatório de máscaras.

Neste contexto, a população idosa é a mais vulnerável devido a fatores fisiológicos, como a queda da imunidade e também a fatores psicológicos, visto que antes da pandemia muitos eram isolados em asilos e a necessidade de se resguardarem ainda mais devido a contaminação do vírus foi um processo doloroso para inúmeros idosos. E com relação aos jovens, a restrição de interação com colegas da escola, universidade e trabalho, além do cumprimento das atividades por meio virtual, aumentou os níveis de depressão e ansiedade, de acordo com a análise de 29 pesquisas sobre saúde mental dos jovens.⁶

Somados a isso, a pandemia da COVID-19 vem apresentando importante impacto, principalmente, na vida daqueles que não fizeram o distanciamento social imediato, fator este que influenciou as atividades do cotidiano das pessoas e os que fizeram, também tiveram mudanças em sua rotina de trabalho, além de alterações de humor, piora da saúde e adoção de hábitos alimentares não saudáveis.

ANÁLISE DOS RESULTADOS

O método utilizado por este artigo é uma pesquisa do tipo *survey* realizado por meio da aplicação de um questionário fechado. A amostra deste estudo é constituída por servidores públicos efetivos, comissionados e contratados da Fundação de Turismo de Mato Grosso do Sul, na cidade de Campo Grande, Estado de Mato Grosso do Sul, entre os Cargos Efetivos em Analistas, Gestores e Assistentes; Comissionados em Diretores, Gerentes, Assessores e Motoristas e por fim contratados compostos por Turismólogos e Administradores.

Conforme Decreto n. 15.623 de 1º de março de 2021 que trata do Organograma da Estrutura Básica da Fundação de Turismo de Mato Grosso do Sul, foi classificado em:

Conselho Administrativo, Diretoria de Gabinete (Assessoria de Gabinete, Assessoria de Comunicação e Marketing e Procuradoria Jurídica; Diretoria de Desenvolvimento do Turismo (Gerência de Estruturação e inovação da Oferta Turística, Gerência de Desenvolvimento e Governança Turística, Gerência do Observatório do Turismo de Mato Grosso do Sul); Diretoria de Promoção e Mercado (Gerência de Marketing, Gerência de Feiras e Eventos); Diretoria de Desenvolvimento Institucional (Gerência de Administração e Finanças) e Gerência Geral do Centro de Convenções Rubens Gil de Camillo.

No momento da pesquisa, a entidade possuía 44 servidores aptos no total, de faixa etária entre 36 anos até acima de 66 anos, composta por 22 efetivos, 19 comissionados e 3 contratados (Observatório do Turismo). A coleta de dados da pesquisa se

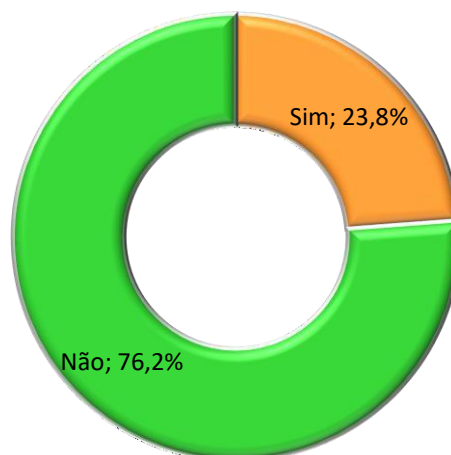
⁶ Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/depressao-e-ansiedade-entre-jovens-dobraram-durante-a-pandemia-revela-pesquisa/>

deu através do envio de um questionário fechado, formulado no *Google Forms* e enviado pelo aplicativo de *WhatsApp* a todos os 44 servidores, dos quais somente 42 responderam. o questionário foi composto por 22 questões, no período de 16/06/2021 a 22/06/2021 visando compreender quais foram os impactos causados na vida dos servidores, no âmbito físico, emocional e psicológico. Considerando a relação entre o total de indivíduos que receberam o questionário e os que responderam, ocorreu um erro amostral de 4%, a quantia necessária para a representatividade da pesquisa, possuindo 99% de confiabilidade.⁷.

1.1 Impactos Físicos

Diante dos dados resultantes do questionário sobre mudanças no cotidiano dos funcionários, pode-se notar que a instituição adotou protocolos de biossegurança e que a maioria expressiva dos servidores concordou com estas medidas (90,2%), sendo que metade (57,1%) deles ainda tinham contato direto com o público. Apesar de estarem submetidos ao risco de contraírem a doença, as ações promovidas pela FUNDTUR/MS se mostraram eficazes em respeito ao distanciamento social, a qual foi imposta à população como medida de controle e prevenção da covid-19, pois 76,2% dos trabalhadores não contraíram o vírus da COVID-19 (Gráfico 01).

Gráfico 01 - Você contraiu o vírus do Covid-19?



Fonte: Halmenschlager, 2021.

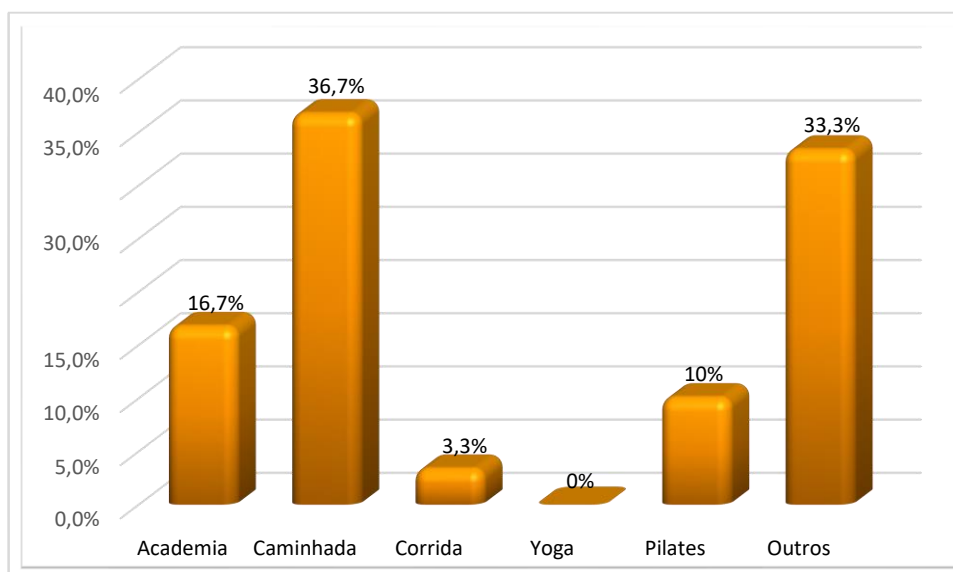
Ademais, a rotina destas pessoas foi alterada significativamente, visto que uma dessas alterações foi o modelo de trabalho adotado pela entidade, que optou pelo teletrabalho e revezamento de escalas. Além disso, o teletrabalho contribuiu

⁷Disponível em: <https://www.questionpro.com/pt-br/mobile-diaries.html> (acesso: 02/07/2021)

para que estes indivíduos ficassem mais tempo em casa, possibilitando o desenvolvimento de atividades físicas, sendo a caminhada a maior porcentagem das atividades citadas com a pesquisa.

No que concerne às atividades físicas, 66,7% dos servidores da Fundtur/MS iniciaram alguma atividade durante a pandemia. Das opções sugeridas, a caminhada (36,7%) foi a que teve mais destaque e como Outras (33,3%) não mencionadas, conforme mostra o gráfico 02 (abaixo).

Gráfico 02 - Na pandemia, você iniciou alguma atividade física? Se, SIM, qual atividade física?



Fonte: Halmenschlager, 2021.

Com esta pesquisa, constatou-se que o sexo feminino representa 73,8% no local de trabalho contra 26,2% do sexo masculino. Outrossim, foi contabilizado que 54,8% dos servidores ainda não haviam tomado nenhuma dose da vacina, na época da realização desta pesquisa. Visto que a maioria (59,5%) dos servidores da Fundtur/MS estão na faixa etária de 36 a 45 anos; depois com 19% dos servidores estão na faixa dos 56 a 65 anos; em seguida com 16,7% estão na faixa etária dos 46 a 55anos e apenas 4,8% possuem idade acima de 66 anos de idade.

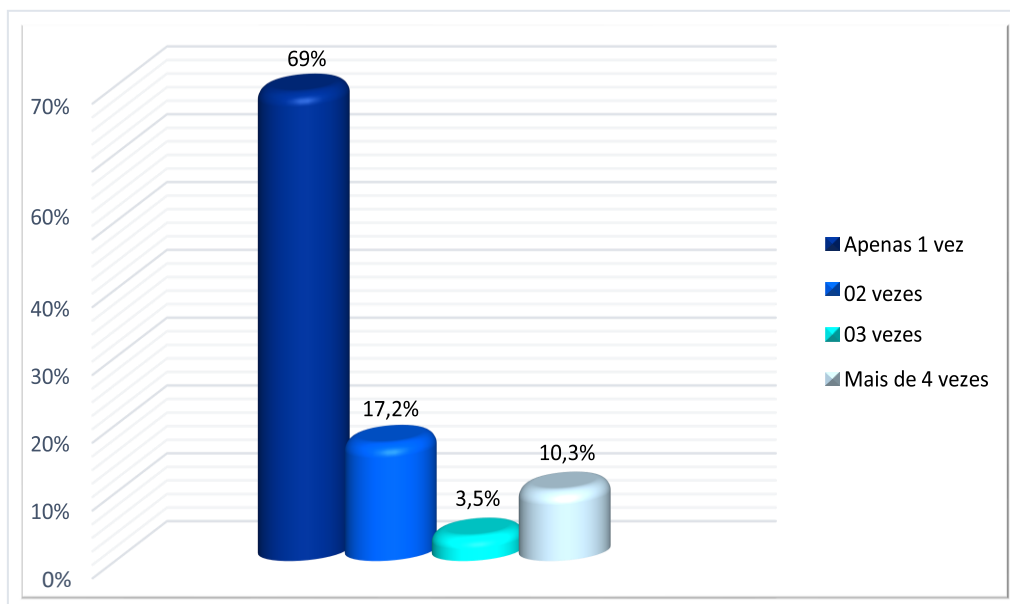
Ao serem questionados se no local de trabalho foi adotado as medidas de protocolo de biossegurança, 97,6% responderam afirmativamente e, apenas 2,4% consideraram que não houve medidas de biossegurança. E também 90,2% concordaram com as medidas que foram adotadas para combater a circulação do vírus no local de trabalho.

Num local, onde havia uma circulação considerável de pessoas diariamente e com a pandemia, ficaram em teletrabalho, foi possível constatar que 76,2% dos respondentes não haviam sido contaminados. Destes, 59,5% dos servidores da Fundtur/MS tiveram contato com familiar ou amigo que teve Covid-19, mas 52,4% marcaram no questionário que não perderam pessoas do seu convívio.

A pandemia afetou a rotina de 97,6% dos servidores e, em oposição ao que se espera para um período de quarentena, a realização de viagens durante essa fase, dado que se opõe ao esperado para este período. Pois 54,8% dos pesquisados

realizaram viagens durante a pandemia. Percebe-se, no gráfico abaixo (Gráfico 03) que dos que viajaram, 69% foi apenas 1 vez, e outros 10,3% realizaram viagens mais de 4 vezes.

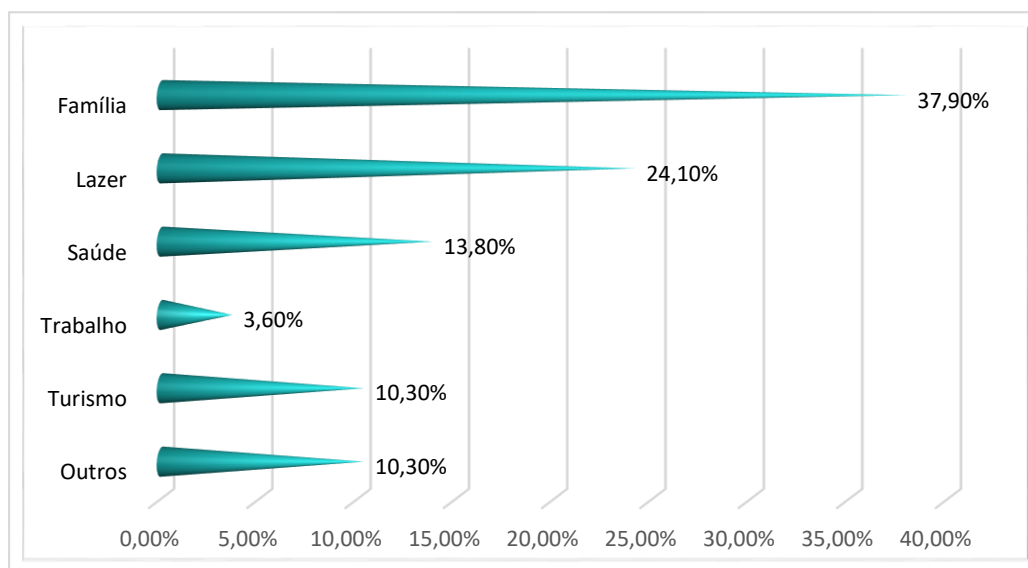
Gráfico 03 -Quantas vezes viajou desde o início da pandemia?



Fonte: Halmenschlager, 2021.

Observou-se que mais da metade dos servidores viajaram, sendo 37,9% para visitar suas famílias como principal motivação e logo em seguida 24,1% viajaram para lazer

Gráfico 04 – Caso viajou qual a motivação da sua última viagem?



Fonte: Halmenschlager, 2021.

A de Saúde (13,8%) ficou como a terceira motivação de viagem, seguidos respectivamente por Turismo (10,3%), Outros motivos (10,3%) e Trabalho (3,6%), como mostra o Gráfico 04 (acima).

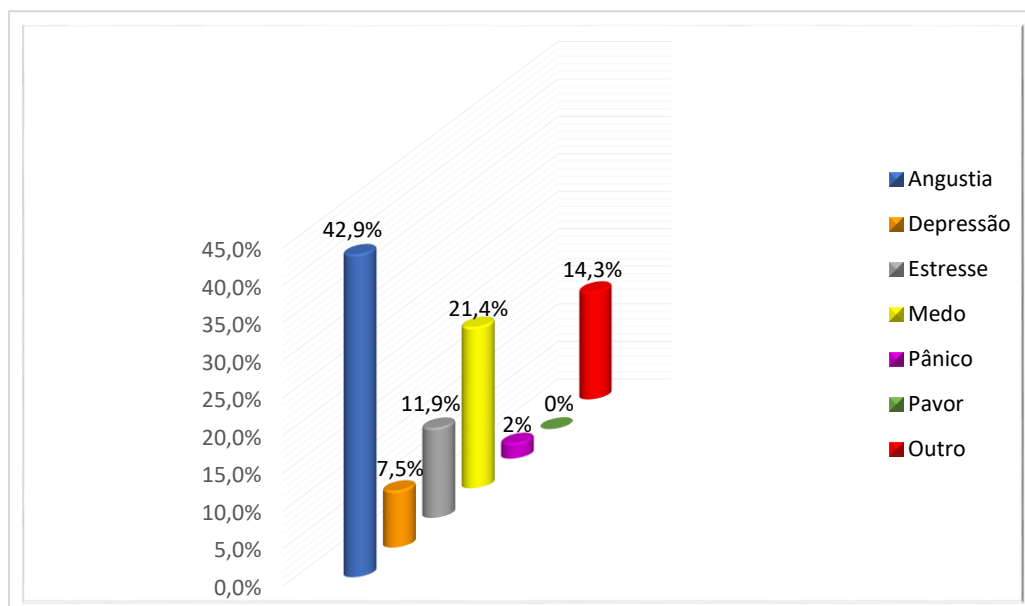
1.2 Impactos Emocionais e Psicológicos

Considerando que os fatores emocionais, afetam diretamente a saúde mental das pessoas, o isolamento compulsório, a morte e o luto pela perda de entes familiares, amigos e colegas de trabalho, desencadeou diversos efeitos negativos, tanto psíquicos quanto físicos, causando um desequilíbrio emocional nesses indivíduos.

Tendo em vista essa relação, a perda de pessoas próximas por 47,6% gerou sentimentos adversos, ainda mais nos dias de hoje que o luto é vivido de forma muito reservada, sem as homenagens e despedidas de antigamente, o contato físico está muito restrito para receber suporte e apoio de seus entes, por medo de contaminar outras pessoas e consequentemente ter mais perdas nas famílias.

Dos sentimentos sugeridos na pesquisa, a Angústia foi marcado por 42,9% dos entrevistados, com o sentimento de Medo (21,4%), este medo se dá pelo grande número de mortalidade causada pelo vírus no mundo, provocando instabilidade emocional e, Outro (14,3%) tipo de sentimento que não as opções relacionadas. Percebe-se que no Gráfico 05 (abaixo) o isolamento despertou nos entrevistados.

Gráfico 05 – Qual o sentimento que este período de isolamento te trouxe?

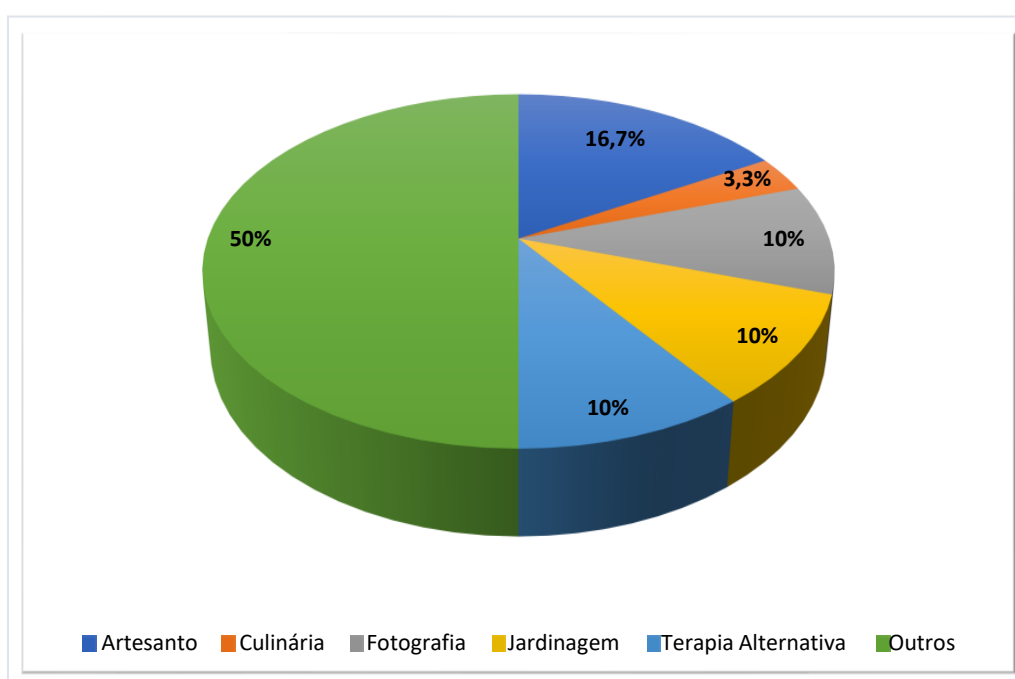


Fonte: Halmenschlager, 2021.

Maslow estabelece que como um ser social, os seres humanos necessitam do reconhecimento do outro e por consequência, desejam aceitação e afeto. buscando suprir a sensação de solidão por meio de afazeres em coletividade. Quando não vivemos em sociedade provavelmente nos tornamos mais vulneráveis, o que torna a sobrevivência mais difícil, pois precisamos

de outras pessoas para garantir nossa alimentação, habitação, etc. E não são somente as necessidades de ordem material, também é necessário manter equilíbrio de ordem espiritual e psicológica para manter a harmonia em sua vida. Porque, carecemos de afeto, atenção, respeito, possuímos nossas crenças e fé em algo ou alguma divindade, que é a fonte de esperança principalmente para lidar com a pandemia, ter que se afastar da família, entes queridos, amigos, sofrendo de tristeza e solidão. Tendo que se manter em isolamento, onde o que desejam é estar aproveitando a companhia de sua família em lugares que frequentavam anteriormente. Somente, vivendo em sociedade que é possível satisfazer todas as necessidades que precisam, ter conhecimento de seus direitos e exigir o respeito de todos.

Gráfico 06 – Você realiza alguma atividade para ajudar em sua saúde mental? Se SIM, qual?

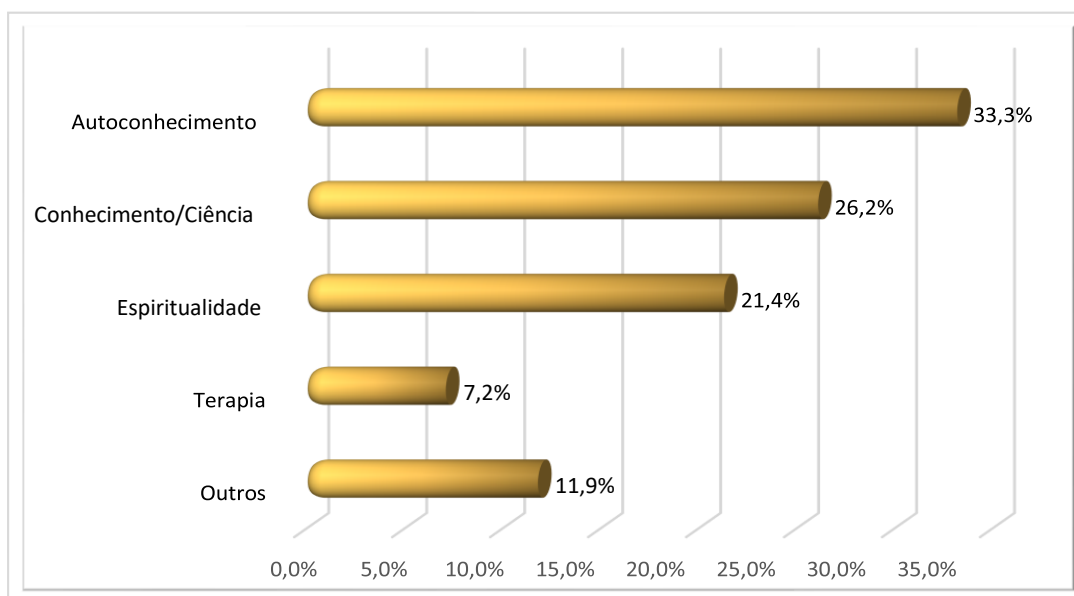


Fonte: Halmenschlager, 2021.

Notou-se também no Gráfico 06 (acima), que este momento propiciou a realização de alguma atividade para ajudar na saúde mental de 71,4% dos servidores, a atividades foram as mais diversas, tais como: artesanatos (16,7%), terapia alternativa (10%), culinária (3,3%), jardinagem (10%) dentre outros, que supõe-se tratar de psicoterapia ou até mesmo atividades de lazer.

Além de atividades físicas e emocionais, o advento da pandemia trouxe outras necessidades aos indivíduos, que impulsionou a busca de conhecimento tanto pessoal, quanto científico, como mostra o Gráfico 07, abaixo:

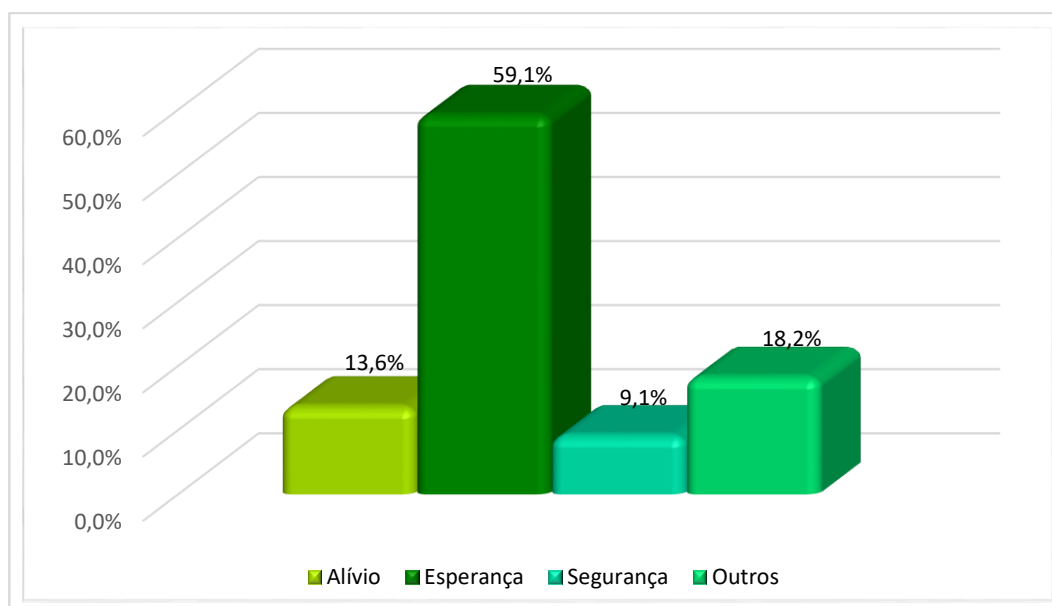
Gráfico 07 – O advento da pandemia o impulsionou para a busca de:



Fonte: Halmenschlager, 2021.

Em oposição às emoções negativas causadas pela pandemia, o surgimento da vacina despertou o sentimento de esperança em 59,1%, no Gráfico 08 (abaixo) dos 22 servidores da Fundtur/MS que se vacinaram.

Gráfico 08 – Qual o sentimento que a vacina te trouxe?



Fonte: Halmenschlager, 2021.

Foi possível, traçar junto aos servidores da Fundtur/MS um panorama de como esta pandemia impactou toda a sociedade, em nível global, interferindo na rotina e que provavelmente influenciará toda a geração futura.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo em vista os aspectos observados neste artigo de Conclusão de Curso sobre os impactos causados na qualidade de vida dos servidores públicos da Fundação de Turismo de MS e a busca pela melhor compreensão acerca dessas consequências geradas pelo Coronavírus na rotina da equipe de trabalho, se desenvolveu ao longo do curso de Pós-Graduação em Gestão de Pessoas, o interesse no que se refere à disciplina “Qualidade de Vida e Saúde” destes servidores, ministrada pela Profª Ma. Aline Tostes Palma Barbosa, que ao propor a análise da relação entre as pessoas e as organizações a respeito da pandemia, fomentou o anseio de entender a forma como esse vínculo foi afetado por essa adversidade. Como exposto, observa-se que as implicações da COVID-19 na vida destes servidores influenciaram não somente o âmbito profissional, mas também as esferas físicas, emocionais e mentais (psicológicas) dos funcionários. E mesmo com a dificuldade encontrada para se achar referenciais teóricos sobre os impactos da pandemia na qualidade de vida dos servidores públicos, devido ao tema ser recente, ainda assim, o trabalho de pesquisa foi satisfatório, pois seus objetivos foram alcançados. Conclui-se que, o enfrentamento do contágio pelo Coronavírus ocorreu de forma adequada, visto que as medidas de biossegurança tomadas pela sede foram imprescindíveis ao combate do vírus, apenas 23% do quadro de pessoal contraiu a doença e obtiveram boa recuperação.

5 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BASTOS, L.S; CODEÇO, C.T; COELHO, CRUZ, O.G; F.C.; GOMES, M.F.C.; LANA, R.M; VILLELA, D.A.M.; *Surgimento do novo coronavírus (SARS-CoV-2) e o papel de uma vigilância nacional em saúde oportuna e efetiva*. Disponível em <https://www.scielo.br/j/csp/a/sHYqrSsxqKTZNK6rJVpRxQL/?lang=pt> (Acesso: 15/05/2021).

BRASIL, Lei nº13.979, de 06 de fevereiro de 2020. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Disponível em 15/10/2021.

BRASIL. Ministério da Saúde (MS). *Brasil confirma primeiro caso da doença* [acessado 2020 Abr 25]. Disponível em: <https://www.saude.gov.br/noticias/agencia-saude/46435-brasil-confirma-primeiro-caso-de-novo-coronavirus> (Acesso: 0/0620/21).

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CORTELA, Mario Sergio <https://www.youtube.com/watch?v=923F4HxB6u4> (Acesso: 15/06/2021).

FERNANDES, E. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar**. 5. ed., Salvador, BA: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores**. Brasília: LPA Edições, 2011.

FERREIRA, R. R.; FERREIRA, M. C.; ANTLOGA, C. S.; BERGAMASCHI, V. Concepção e implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho no setor público: o papel estratégico dos gestores. **RAUSP**, v. 44, n. 2, p. 147-157, 2009.

<https://zenklub.com.br/blog/recursos-humanos/qualidade-de-vida-no-trabalho> (Acesso: 15/06/2021).

FLEURY, Maria Teresa Leme, FISHER, Rosa Maria. **Processo e relações do trabalho no Brasil**. São Paulo: Atlas, 1998.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas. 2001.

HACKMAN E LAWER. **Gestão de Pessoas**. 2. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

KUROGI, M.S. Qualidade de vida de trabalho e suas diversas abordagens. **Revista de Ciências Gerenciais**, v. XII, n. 16, p. 49-62, 2008.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; ASSIS, M.P. Projetos de qualidade de vida no trabalho: caminhos percorridos e desafios. **ERA Light**, São Paulo, v. 2, p. 26-32, mar./abr.1995.

LIMONGI-FRANÇA, A.C. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas na sociedade pós-industrial**. São Paulo: Atlas, 2004.

MASLOW, Abraham H. Uma teoria da motivação humana. **O comportamento humano na empresa**, v. 2, p. 337-366, 1975.

RODRIGUES, M.V.C **Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. Fortaleza: UNIFOR, 1991.

RODRIGUES, M.V.C **Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. Petrópolis: Vozes, 1994.

SANT'ANNA, A.; MORAES, L. F. **Programas de qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso em empresa brasileira do setor de telecomunicações**. In: Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. Anais. Foz do Iguaçu, Anpad, 1999.

SILVA, M. A DIAS DA E DE MARCHI, RICARDO. **Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho**. São Paulo: Editora Best Seller, 1997. <https://scielosp.org/article/csc/2020.v25n9/3401-3411/> (Acesso: 20/06/2021).

VIEIRA, Debora Feijó V. B. & HANASHIRO, Darcy Mitiko M. Visão introdutória de qualidade de vida no trabalho. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, Porto Alegre, v. 11 n. 2, p.