

PANDEMIA DE COVID-19 E SAÚDE MENTAL DOS COLABORADORES DE MICRO E PEQUENAS EMPRESAS

Rafaela Malavasi (rafaelamalavasi34@hotmail.com)

Aluno de graduação do curso de Psicologia

Arismar Manéia (arismarmaneia12@fsjb.edu.br)

Professor de graduação do curso de Psicologia

RESUMO

Este artigo objetiva discutir os possíveis efeitos da pandemia de COVID-19 sobre a saúde mental dos colaboradores nas micro e pequenas empresas brasileiras, impactadas social e economicamente. As consequências da COVID-19 têm repercutido de modo devastador sobre a economia e a saúde, influenciando o comportamento das pessoas, incluindo o dos colaboradores nas empresas. Os governos tiveram que adotar medidas de restrição à circulação de pessoas, estabelecendo o isolamento social e reduzindo o horário do comércio nas cidades, objetivando diminuir a exposição e impedir o avanço da doença. Muitas empresas limitaram ou suspenderam seus negócios e as micro e pequenas empresas foram negativamente abaladas. Outra consequência é que as organizações precisaram buscar alternativas, como o teletrabalho, disponibilizando equipes para realizarem suas funções em casa. Estas e outras mudanças estruturais no trabalho acentuam as situações promotoras de medo e insegurança, requerendo atenção quanto à saúde mental dos colaboradores. Neste contexto, conclui-se que a atenção com a saúde mental é indispensável, com aplicação de medidas de apoio ao bem-estar dos colaboradores e que possibilitem intervir para minimizar os impactos negativos sobre a sua saúde mental.

PALAVRAS-CHAVE: COVID-19; micro e pequenas empresas; colaborador; saúde mental.

1 – INTRODUÇÃO

Esta é uma discussão reflexiva que objetiva chamar atenção para os possíveis efeitos da pandemia de COVID-19 sobre a saúde mental dos colaboradores nas micro e pequenas empresas brasileiras, pois sabe-se que estas foram impactadas social e economicamente diante de um cenário de crise mundial. As consequências da COVID-19 têm repercutido de maneira avassaladora sobre a economia e a saúde, influenciando o comportamento das pessoas, incluindo o dos profissionais das empresas.

Foi necessário que os governos adotassem medidas que restrinjam a circulação de pessoas, estabelecendo o isolamento social e reduzindo o horário do comércio nas cidades, com o objetivo de diminuir a exposição ao contágio e impedir o avanço da doença.

Muitas empresas limitaram ou suspenderam seus negócios e as micro e pequenas empresas foram negativamente abaladas. No Brasil as micro e pequenas empresas são as maiores geradoras de empregos, com um número maior de profissionais com carteira assinada do que as médias e grandes organizações.

Em decorrência das mudanças impostas pela COVID-19 as empresas tiveram que buscar alternativas, como o teletrabalho (trabalho remoto), disponibilizando equipes para realizarem seus trabalhos em casa.

O que se deve levar em consideração é que mudanças estruturais no trabalho acentuam as situações que promovem medo e insegurança, agravados pela falta de contato físico com os demais indivíduos da organização, o que requer atenção quanto à saúde mental.

A pandemia de COVID-19 provoca alterações de humor e torna difícil reagir aos sintomas de estresse, o que pode contribuir para gerar instabilidade nas organizações. Neste contexto, a atenção com a saúde mental é indispensável, com aplicação de medidas de apoio ao bem-estar dos colaboradores, estabelecendo canais de atendimento psicológico, além de uma concreta comunicação corporativa, que possibilitarão intervenções que visem minimizar os impactos negativos sobre a saúde mental dos colaboradores.

2 – EFEITOS DA COVID-19 SOBRE AS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS

O surto de COVID-19 atingiu vários países, entretanto, criou uma situação de pânico e causou a morte de milhares de pessoas, fazendo com que os governos, incluindo o brasileiro, impusessem o isolamento e distanciamento social como alternativa de combate ao vírus. Assim, um dos primeiros efeitos deletérios da pandemia de COVID-19 foi certo colapso na economia, pois muitas empresas limitaram ou suspenderam, pelo menos por certo tempo, seus negócios.

Neste cenário desolador as micro e pequenas empresas foram negativamente abaladas. O Sebrae aponta que na terceira semana de março de 2020, ou seja, nos primórdios do surto de COVID-19, o faturamento das MPEs sofreu uma contração de 64% (SEBRAE, 2020).

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) revelou em outubro de 2020, na pesquisa Pulso Covid-19 nas Empresas, que as atividades mais impactadas de modo negativo pela pandemia são as que mais empregam, e que não estão a salvo de terem suas portas fechadas, o que certamente aumentaria o número de desempregados no Brasil, atualmente próximo dos 13 milhões (SEBRAE, 2020).

A pesquisa informa ainda que 33,5% das 3,4 milhões de empresas que operavam na segunda quinzena de agosto relataram efeito negativo da pandemia em suas transações, das quais 40% estão na construção e 36% no setor de comércio.

Thiago Moreira, professor e economista, comenta sobre esses dados e o impacto nas MPEs:

Fica muito clara a dificuldade maior nas micro e pequenas empresas durante a crise. As médias e as grandes vêm mostrando impacto negativo cada vez menor [originado da Covid-19]. [...]. E é uma situação mais delicada, no caso das micro e pequenas empresas, que já têm situação financeira mais difícil, sem tantas outras modalidades de angariar recursos (MOREIRA *apud* SEBRAE, 2020).

Em decorrência das mudanças impostas pela COVID-19, incluindo alterações nas rotinas de trabalho e nos procedimentos corporativos, as empresas tiveram que buscar alternativas, como o e-commerce e o teletrabalho (trabalho remoto), um paliativo que traz embutidos benefícios e dificuldades, tanto para as organizações quanto para os colaboradores.

As micro e pequenas empresas (MPE) brasileiras são caracterizadas pelo seu potencial de gerar empregos e por serem as maiores empregadoras, respondendo por 27% do Produto Interno Bruto (PIB), arrematando um número maior de profissionais com carteira assinada do que as médias e grandes organizações.

Devido ao seu pujante papel socioeconômico, a legislação brasileira concede tratamento diferenciado às MPE. Aproximadamente 50% das MPE são formadas de empresas familiares, porém representam uma excelente alternativa para enfrentar a escassez de vagas de trabalho.

A Lei Complementar nº 123/2006 (SEBRAE, ESTUDOS E PEQUISAS, 2020) estabelece os critérios de faturamento anual para microempreendedor individual, microempresa, pequena empresa e pequeno produtor rural, que são os seguintes:

- Microempreendedor Individual – faturamento anual até R\$ 81 mil
- Microempresa – faturamento anual até R\$ 360 mil
- Empresa de Pequeno Porte – faturamento anual entre R\$ 360 mil e R\$ 4,8 milhões
- Pequeno Produtor Rural – propriedade com até quatro módulos fiscais ou faturamento anual de até R\$ 4,8 milhões.

As micro e pequenas empresas são responsáveis pela maior fatia dos empregos formais gerados no Brasil, o que leva ao crescimento econômico e contribui para a dignidade da pessoa, incluindo tanto o lado pessoal quanto profissional, já que empregabilidade possibilita maiores chances de escolha.

MPEs são imprescindíveis para a economia brasileira, já que respondem por cerca de 60% dos quase 100 milhões de empregos no Brasil (IBGE, 2014), constituindo 53,4% do PIB do comércio, 22,5% da indústria e 36,3% no setor de serviços.

Para um melhor dimensionamento da importância das micro e pequenas empresas para a nossa economia, no ano de 2017 elas disponibilizaram aproximadamente 47,4 mil novas vagas de emprego, um dado de muita relevância se comparado com os 12,5 mil das médias e grandes organizações empresariais. O Sebrae (2020) revela que no Brasil existem 6,4 milhões de empresas, 99% delas micro e pequenas empresas, que respondem por 52% dos empregos com carteira assinada no setor privado, equivalente a 16,1 milhões.

O website Empresômetro informa que em 2017 as MPEs representavam 9.628.023 de estabelecimentos, com a seguinte distribuição geográfica, concentrada na Região Sudeste:

Quadro 1: Distribuição espacial das MPE no Brasil (2016).

Fonte: Empresômetro

Estado	Nº de MPE	Participação (%)
SP	4.359.131	27,7
MG	1.632.713	10,4
RJ	1.450.566	9,2
RS	1.141.852	7,2
PR	1.092.513	6,9
BA	884.107	5,6
SC	661.851	4,2
GO	574.825	3,6
CE	485.245	3,1
PE	482.999	3,1
ES	342.606	2,2
PA	333.303	2,1
DF	292.845	1,9
MT	298.545	1,9
MA	248.342	1,6
MS	212.120	1,3
PB	187.537	1,2
RN	190.858	1,2
AL	153.712	1,0
AM	163.234	1,0
PI	136.469	0,9
RO	111.654	0,7
TO	107.976	0,7
SE	97.403	0,6
AC	41.536	0,3
AP	40.088	0,3
RR	29.100	0,2
Total	15.752.587	100,0

Assim, não restam dúvidas de que as micro e pequenas empresas exercem papel fundamental no desenvolvimento econômico sustentável do Brasil, representando estratégia de excelência na reestruturação produtiva, inserindo trabalhadores sem emprego no mercado formal.

3 – METODOLOGIA DO TRABALHO OU DESENVOLVIMENTO

Para levantamento de análises, essa pesquisa entrevistou três profissionais, de forma remota e via ligação de celular, pois devido ao período pandêmico os gestores na grande maioria não aceitou participar da pesquisa. Três empresas participaram, sendo uma pequena e duas microempresas, cujo nomes não serão divulgados por questões éticas. A pesquisa foi de caráter qualitativa, onde se percebeu na entrevista sobre a percepção dos gestores participantes sobre a saúde mental dos seus colaboradores e suas preocupações sobre o evento. A entrevista foi de cunho aberto, cuja questão norteadora se deu sobre: qual a sua percepção sobre a influência da covid-19 na saúde mental dos seus colaboradores? O objetivo foi de perceber a relação entre a pandemia e a saúde mental dos colaboradores. A análise foi seguida de fundamentos teóricos e reflexões sobre as respostas dialógicas entre o entrevistador e os gestores.

4 – ANÁLISE DOS DADOS: A COVID-19 E A SAÚDE MENTAL DOS COLABORADORES

A entrevista realizada aos gestores das referidas organizações empresariais, leva às reflexões abaixo, cujo foco foi a questão norteadora sobre a percepção da saúde mental dos seus colaboradores e diante das respostas tecemos e fundamentamos no decorrer da análise e que nos faz afirmar que as organizações têm seu funcionamento atrelado a pessoas, as quais tomam ações e decisões em nome dela, o que, muitas vezes, dificulta fazer uma dicotomia entre o comportamento pessoal e o organizacional.

Nos últimos anos empregaram-se várias expressões para definir a pessoa que desempenha alguma atividade numa organização, a exemplo de empregado, trabalhador, funcionário, pessoal, associado e, o mais em voga hoje, colaborador. Quando se é mais valorizado na empresa passa a ser conhecido como capital humano ou capital intelectual.

Graças a uma nova compreensão de colaboradores e gestores, o capital humano adquiriu valor como o elo que liga organização e mercado. Isso por que o capital humano detém informações não disponibilizadas para a organização (MARRAS, 2009).

Um fator que não pode ser ignorado é a gestão de pessoas, que, de acordo com França *et al* (2002), é a forma pela qual a organização se estrutura para administrar e gerir o comportamento humano no ambiente de trabalho. O mundo corporativo contemporâneo mostra-se intensamente competitivo em função da administração estratégica imersa num ambiente globalizado e que muito exige, tanto das organizações como dos colaboradores.

Atualmente, uma organização que desejar obter sucesso empresarial tem que enxergar o colaborador como um grande aliado seu, e não apenas como um recurso a mais, não somente como máquinas que devem ser padronizadas (COSTA, 2010). Para Pereira (2007), os colaboradores precisam estar motivados para exercerem suas funções na organização para que esta obtenha bons resultados, de modo que cuide integralmente do colaborador, o que inclui a sua saúde e bem-estar.

As consequências da COVID-19, conforme Silva (2020), certamente perdurarão por meses e até anos, inclusive afetando a capacidade das organizações de assegurar rotinas operacionais, metas, produtividade e expectativas. A situação inusitada criada pela COVID-19 afetou tanto a gestão como o planejamento e, ainda, a operacionalidade das organizações, atingindo, inclusive, os empregos e comprometendo a sustentabilidade das empresas.

Observa-se que muitas pessoas estruturam suas vidas exclusivamente em função do trabalho, colocando em segundo plano outras dimensões do viver, igualmente importantes, a exemplo do lazer e reuniões com amigos e familiares. Gaulejac (2007, p. 26) sugere “compreender e analisar por que a empresa se tornou um mundo guerreiro e destrutivo, ao mesmo tempo suscitando a adesão de seus membros”.

Pagès (1987) vê a organização funcionando como um sistema que medeia as contradições, tendo, de um lado, os trabalhadores, e, do outro, a empresa, e esse sistema seria como que uma aliança entre as restrições da empresa e os privilégios dados aos indivíduos.

A organização, na visão de Pagés (1987), dá ao indivíduo a condição de se defender da angústia ao lhe oferecer um sólido sistema de defesa, o qual a sociedade organizou e legitimou e que, em troca, requer a colaboração do indivíduo para a manutenção do poder.

Isso tem a ver com o comprometimento organizacional, conceituado por Mowday *et al.* (1982 *apud* BRANDÃO; BASTOS, 1983, p. 52) como “a força relativa da identificação e do envolvimento de um indivíduo com uma organização particular”, em que uma das dimensões é um forte desejo de manter-se como membro desta organização.

O comprometimento organizacional representa um forte vínculo com a organização, que estimula o indivíduo a dar algo de si, sua energia e lealdade. Assim, haveria uma vinculação bem mais forte com a empresa e o indivíduo ostenta um posicionamento ativo, com o qual ele aspira oferecer algo de si para a empresa.

As condições de trabalho repercutem sobre o desempenho do trabalhador, pois elas são um dos fatores principais que respondem pelos resultados de relevo para as empresas. Assim, é permitido supor que a melhoria das condições de trabalho pode levar a uma maior produtividade e desempenho.

Um contexto de mudanças, como o da COVID-19, requer ajustes e modificações nas organizações, incluindo a necessidade de preservar uma força de trabalho comprometida, de fato, com a empresa. Tais mudanças podem criar resistências, tensões, insegurança, ansiedade e estresse que influenciem a satisfação no trabalho, e mesmo o desempenho de cada colaborador, afetando a produtividade da organização e seus resultados.

A questão a ser considerada é que mudanças estruturais no trabalho acentuam as situações promotoras do medo. Por outro lado, o temor de ficar desempregado afeta as reações já presentes e produz novas formas, com a possibilidade acrescentar mais danos ao sofrimento físico e mental do colaborador.

Um cenário de crise econômica e acirramento da insegurança afeta as relações no trabalho, pois existe uma conexão entre o trabalho e o social, que atinge o colaborador na empresa e potencializa o medo e o sofrimento dele.

Mowday *et al.* (1982 *apud* BRANDÃO; BASTOS, 1983) trabalham com o enfoque afetivo, que identifica o indivíduo com as metas organizacionais, absorvendo seus valores e os tomando como seus, o que inclui sentimentos de lealdade, desejo de pertencimento e de se esforçar pela organização.

Com o surto de COVID-19 as organizações, em um primeiro momento, tiveram que disponibilizar equipes para realizarem seus trabalhos em casa, na modalidade teletrabalho, especificamente nos moldes do *home office*, ou seja, feito de forma remota.

As organizações vislumbraram no teletrabalho uma alternativa para atingir os objetivos organizacionais, a despeito dos desafios que se apresentaram para a sua implantação – a exemplo de uma infraestrutura tecnológica adequada e, da parte do colaborador, dificuldade em se adaptar à nova realidade, enfraquecimento de vínculos que cria dificuldades de comunicação, dentre outros (FILARD *et al.*, 2020).

No entanto, devido à ausência de contato físico com os demais indivíduos da organização, a implantação do teletrabalho requer atenção quanto à saúde mental. Por isso, é fundamental que se gerenciem as perspectivas e anseios do colaborador em relação ao *home office*, dando-lhe tempo suficiente para se adaptar, e levando em conta que as condições de trabalho serão diferentes, o que pode conduzir a resultados não esperados, como bem observam Aderaldo *et al.* (2017).

As repercussões psicológicas trazidas pelo distanciamento e quarentena atingiram os colaboradores das organizações. Zang *et al.* (2020) informam que indivíduos ativos fisicamente e que pararam de trabalhar pela imposição do distanciamento social demonstraram piores condições de saúde física e mental acrescidas de angústia, revelando o quanto é importante as organizações oferecerem aos seus colaboradores proteção à saúde mental em situações de crise como a atual (XIANG *et al.*, 2020).

Assim, a atenção com a saúde mental é indispensável neste contexto de pandemia, aplicando medidas de apoio ao bem-estar dos colaboradores, estabelecendo canais de atendimento psicológico, além de uma concreta comunicação corporativa, que possibilitarão intervenções que busquem reduzir os impactos negativos sobre a saúde mental dos colaboradores.

Chen *et al.* (2020) sugerem que serviços de atendimento psicológico por meio de Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) talvez sejam uma estratégia importante para promover a saúde mental. Ting *et al.* (2020) corroboram essa visão acrescentando que as TICs podem ser instrumentos de monitoramento da saúde e da disseminação de medidas de prevenção e tratamento da COVID-19. Para Asmundson e Taylor (2020), as TICs podem contribuir no gerenciamento durante e após a pandemia, estabelecendo um canal de diálogo da organização com seus colaboradores.

Filardi *et al.* (2020) reconhecem que a pandemia de COVID-19 trouxe sentimentos como ansiedade, frustração e medo que atingem diversas áreas e seus profissionais. Especialmente naqueles colaboradores que se encontram em casa, em férias individuais ou coletivas a ansiedade é traduzida no medo de não mais existir um emprego a esperá-los.

Segundo Brooks *et al.* (2020), o receio de ser contaminado pelo vírus aliados aos impactos socioeconômicos do isolamento afetam de modo significativo a saúde mental de um grande número de pessoas. Assim, é necessário um esforço conjunto de governos e organizações no sentido de criar estratégias que minorem as consequências negativas sobre os colaboradores e sua saúde mental, que deve ser colocada como núcleo das políticas nas empresas que têm compromisso social.

O fato é que a pandemia de COVID-19 provoca alterações de humor e torna difícil reagir aos sintomas de estresse, o que pode contribuir para gerar instabilidade nas organizações. Ademais, a angústia, a ansiedade e a apreensão engendradas no dia a dia do colaborador intensificam o sofrimento mental e afetam sua saúde mental.

5 – CONSIDERAÇÕES FINAIS

A eclosão da pandemia de COVID-19 em 2020 colocou a população mundial diante de um pânico que resultou em incertezas e medos. A doença espalhou-se rapidamente por diversos países, levando a óbito milhares de pessoas e impondo aos governos medidas de contenção e combate, a mais rígida delas o isolamento e distanciamento social.

Um dos primeiros efeitos negativos da pandemia foi a suspensão ou limitação das transações em muitas empresas. No Brasil, as micro e pequenas empresas – justamente o setor que mais gera empregos – sofreram os impactos nocivos da COVID-19, e já na segunda quinzena do mês de março de 2020 o seu faturamento sofreu uma contração de 64%.

Como medida para evitar o colapso na sua sustentabilidade e mais desemprego, as organizações buscaram alternativas, e o teletrabalho passou a ser uma realidade. Mas é preciso levar em consideração que mudanças estruturais no trabalho acentuam as situações que promovem medo e insegurança, agravados pela falta de contato físico com os demais indivíduos da organização, o que requer atenção quanto à saúde mental.

Isso implica que a atenção com a saúde mental é indispensável, com a implantação de medidas de apoio ao bem-estar dos colaboradores, estabelecendo canais de atendimento psicológico, além de uma concreta comunicação corporativa, que possibilitarão intervenções que busquem reduzir os impactos negativos sobre a saúde mental dos colaboradores.

A conclusão é que a pandemia de COVID-19 provocou insegurança, medo e alterações de humor, que, agregados à angústia, ansiedade e apreensão provocadas no cotidiano do colaborador intensificam o sofrimento mental e afetam sua saúde. Além disso, é preciso estar atento às possíveis consequências para as organizações e seus colaboradores no período pós-pandemia.

6 – REFERÊNCIAS

1. ADERALDO, I. L.; ADERALDO, C. V. L.; LIMA, A. C. (2017). Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. **Cad. EBAPE.BR**, 15, 511-533. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395160287>. Acesso em: 12 nov. 2020.

2. ASMUNDSON, G. J. G.; TAYLOR, S. (2020). How health anxiety influences responses to viral outbreaks like COVID-19: What all decisionmakers, health authorities, and health care professionals need to know. **Journal of Anxiety Disorders**, 71(102211). Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.janxdis.2020.102211>. Acesso em: 16 nov. 2020.

3. BRANDÃO, M. G. A.; BASTOS, A. V. B. Comprometimento organizacional em uma instituição universitária. **RAUSP Management Journal**, v. 28, n. 3, p. 50-61, 1993.

4. BROOKS, S. K.; WEBSTER, R. K.; SMITH, L. E.; WOODLAND, L.; WESSELY, S.; GREENBERG, N.; RUBIN, G. J. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: Rapid review of the evidence. **The Lancet**, 395(10227), 912-920. Disponível em: [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30460-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30460-8). Acesso em: 6 nov. 2020.
5. CHEN, Q.; LIANG, M.; LI, Y.; GUO, J.; FEI, D.; WANG, L.; ZHANG, Z. (2020). Mental health care for medical staff in China during the COVID-19 outbreak. **The Lancet Psychiatry**, 7(4), 15-16. Disponível em: [https://doi.org/10.1016/S2215-0366\(20\)30078-X](https://doi.org/10.1016/S2215-0366(20)30078-X). Acesso em: 13 out. 2020.
6. COSTA, P. C. Gestão de pessoas: arte ou ciência. **Rh portal- Rh pratica**. Out. 2010.
7. EMPRESÔMETRO. Disponível em: <http://empresometro.cnc.org.br/estatisticas>. Acesso em: 16 out. 2020.
8. FILARDI, F.; CASTRO, R. M. P.; ZANINI, M. T. F. (2020) Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, 18(1), 28-46. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395174605>. Acesso em: 12 nov. 2020.
9. FRANÇA, Ana Cristina Limongi. et al. **As pessoas nas organizações**. 10. ed. São Paulo: Gente, 2002
10. GAULEJAC, V. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. Aparecida: Idéias & Letras, 2007.
11. MARRAS, P. J. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 13. Ed. São Paulo: Saraiva. 2009.
12. PAGÈS, Max. **O poder das organizações: a dominação das multinacionais sobre os indivíduos**. São Paulo: Atlas, 1987.
13. PEREIRA, R. C. **Funcionário motivado: um bem imensurável**. R&H. com.br, Artigo, n. 4878, 2007. Disponível em: <https://siteantigo.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/administracao/funcionario-motivado-um-bem-imensuravel/3303>. Acesso em: 07 nov. 2020.
14. SEBRAE. **Estudos e Pesquisas**, 2020. Disponível em: https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/estudos_pesquisas/quem-sao-os-pequenos-negociosdestaque5,7f4613074c0a3410VgnVCM1000003b74010aRCRD. Acesso em: 20 out. 2020.
15. TING, D. S. W.; CARIN, L.; DZAU, V.; WONG, T. Y. (2020). Digital technology and COVID-19. **Nature Medicine**, 26, 458-464. Disponível em: <https://doi.org/10.1038/s41591-020-0824-5>. Acesso em: 12 nov. 2020.
16. XIANG, Y. T.; YANG, Y.; LI, W.; ZHANG, L.; ZHANG, Q.; CHEUNG, T. *et al.* Timely mental health care for the 2019 novel coronavirus outbreak is urgently needed. **The lancet. Psychiatry**. 2020. 7 (3) pp. 228-229. Disponível em: [http://dx.doi.org/10.1016/S2215-0366\(20\)30046-8](http://dx.doi.org/10.1016/S2215-0366(20)30046-8). Acesso em: 13 out. 2020.
17. ZHANG, S. X; WANG, Y.; RAUCH, A.; WEI, F. Unprecedented disruption of lives and work: health, distress and life satisfaction of working adults in China one month into the COVID-19 outbreak. **Psychiatry Res**. [preprint] 2020. doi:10.1016/j.psychres.2020.112958.