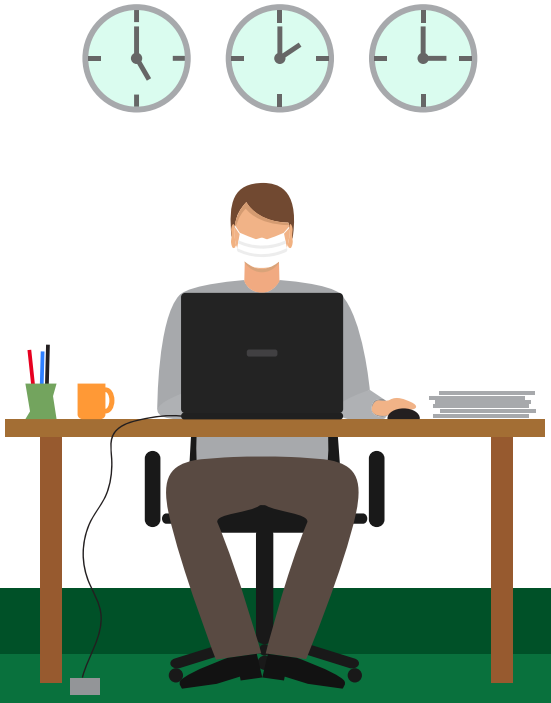
HOSPITAL SANTA MÔNICA

ACREDITADO PLENO ONA



Acolher é a Melhor Ação

ESTRESSE, ANSIEDADE E DEPRESSÃO NO TRABALHO DURANTE A PANDEMIA:

ENTENDA COMO OS GESTORES PODEM LIDAR COM ESSES IMPACTOS

HOSPITALSANTAMONICA.COM.BR

Introdução 3

Quais são os impactos na saúde mental da população diante a pandemia? 5

Como os impactos mentais negativos da pandemia influenciam o trabalho? 9

Quais são os fatores de risco mais comuns no ambiente corporativo? 13

Qual é o papel da empresa em relação à saúde mental dos colaboradores? 16

Nesse cenário, quais são as ações indicadas para auxiliar os funcionários? 19

Nesse cenário, como a expertise do HSM pode oferecer soluções para a empresa? 23

Conclusão 26

Sobre o Hospital Santa Mônica 28

Introdução

A pandemia do novo coronavírus resultou em mudanças significativas nos hábitos e comportamentos da sociedade. Hoje, o cenário é bem diferente da realidade que conhecíamos. **Os maiores impactos foram nos aspectos sociais, pessoais e na relação com as formas de trabalho**, pela necessidade de mais atenção e cuidado com a a saúde mental dos colaboradores.

Nessa perspectiva, vamos explicar por que o estresse, a ansiedade e a depressão têm crescido tanto no ambiente de trabalho durante a pandemia. Confira quais são os principais prejuízos à saúde mental dos funcionários e saiba como impedir que eles diminuam a produtividade e afetem as relações interpessoais no ambiente profissional.

Boa leitura!

Quais são os impactos na saúde mental da população diante a pandemia?

A necessidade de cumprir os **protocolos sanitários** para reduzir a propagação da Covid-19 impôs o distanciamento social como a estratégia de prevenção mais importante. Na verdade, ninguém estava preparado para a pandemia. As circunstâncias em que as rápidas mudanças ocorreram impactaram a vida humana em diferentes sentidos.

Porém, a despeito dos riscos de contaminação, os cuidados com as medidas profiláticas específicas para o combate de doenças contagiosas são essenciais. Igualmente relevante é priorizar a atenção à saúde mental, um dos requisitos mais significativos para o enfrentamento dessa realidade pandêmica.

Além do medo da contaminação pelo novo coronavírus, **o estresse tornou a população mais vulnerável à fragilização da saúde mental em momentos de pandemia**. Muitos problemas surgiram como resposta à dificuldade de adaptação ao chamado novo normal. A imposição do distanciamento, a perda de entes queridos e a instabilidade no emprego afetaram consideravelmente as condições gerais de saúde.

No âmbito profissional, a maior mudança foi a difusão do teletrabalho, também conhecido como home office. Mediante a implantação urgente dessa metodologia de atuação, gestores e funcionários foram estimulados a encontrar soluções que harmonizassem as expectativas. O desafio maior foi conciliar metas e prazos, **sem comprometer o convívio familiar**, as tarefas domésticas e os cuidados sanitários.

Por tal razão, as empresas perceberam a importância de adotar práticas centradas em estratégias que unem gestão e cultura empresarial à prevenção da saúde emocional de seus funcionários. Por meio dessas medidas, é possível minimizar os efeitos negativos da fragilização da saúde mental sobre a rotina laboral.

A saúde física e mental do trabalhador e o enfrentamento da Covid-19 têm sido tema de diferentes pesquisas, como a que foi divulgada pelo site Scielo. O estudo aborda a necessidade de as empresas reestruturarem os modelos de gestão em defesa do seu **patrimônio intelectual** e, desse modo, priorizar cuidados com a proteção da saúde dos profissionais.

Entre as ações mais relevantes, destacam-se:

- buscar formas de conciliar, em harmonia, os objetivos da corporação e a saúde mental dos trabalhadores;
- estimular maior reflexão sobre a importância da adequação dos hábitos individuais em prol da proteção da saúde laboral e coletiva;
- fazer o planejamento das atividades focado em medidas de prevenção e promoção da saúde do trabalhador;
- analisar tomada de decisões tendo em vista a necessidade da permanência do modelo home office;
- realizar campanhas educativas que estimulem o cumprimento dos protocolos com recomendação de medidas preventivas individuais;
- elaborar **normas internas de biossegurança** para o manejo dos riscos da doença, caso haja atividades presenciais.

Como os impactos mentais negativos da pandemia influenciam o trabalho?

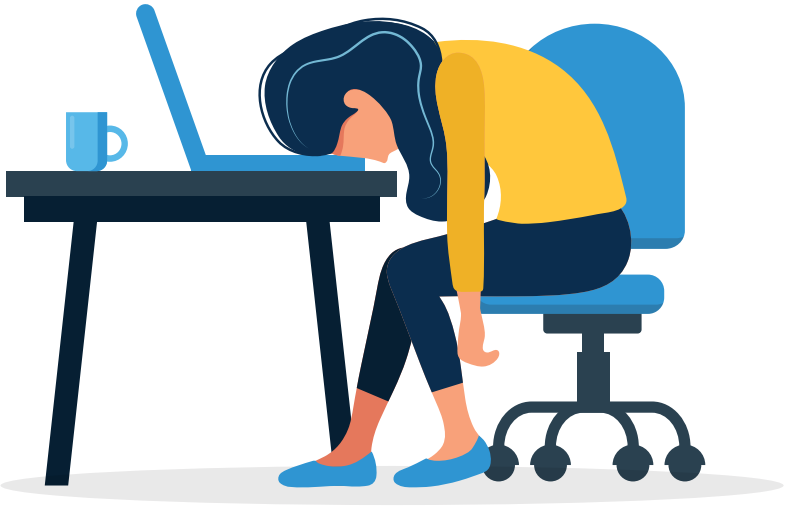
A pandemia de 2020 tornou essencial a **conscientização sobre a necessidade de modificar a forma como a saúde mental é vista pelas corporações**. Um dos efeitos desse cenário foi o aumento expressivo de transtornos psicológicos que, se não controlados, podem evoluir para quadros mais graves.

Somado a isso, ainda é preciso considerar a maior propensão aos conflitos familiares e ao **consumo abusivo de drogas e álcool**. Todas essas questões não se limitam apenas ao aspecto pessoal, mas são incorporadas ao ambiente familiar e, por extensão, também afetam as relações de trabalho.

O Portal Fiocruz divulgou um artigo sobre os **riscos de depressão e ansiedade entre trabalhadores essenciais** no Brasil e na Espanha durante a pandemia. Conforme os dados preliminares, esses são os dois maiores transtornos entre os trabalhadores do Brasil: afeta 55% do total contra 23% na Espanha que, na ocasião, enfrentava seu pior momento da situação.

A realidade da pandemia dificultou a administração adequada dessas questões. Um dos fatores que mais influenciaram a acentuação desses problemas foi a **falta de qualidade na assistência à saúde integral nas organizações** ou, até mesmo, a ausência dela. Se não resolvidas, tais desordens impactam diretamente o negócio.

Nesses casos, os problemas mais observados são a queda da produtividade, o aumento do absenteísmo e os custos elevados pelo afastamento do trabalho. Isso evidencia a necessidade de os gestores reconhecerem a potencialidade do emprego de estratégias voltadas para a prevenção da saúde de seus aliados.



Contextualmente, a preocupação da liderança e do setor de recursos humanos com a **educação preventiva** deve ser uma das principais mudanças. A adoção dessas práticas favorece a adaptação ao novo normal e ajuda a evitar o desenvolvimento de desequilíbrios emocionais gerados pela carga negativa característica da pandemia.

Listamos alguns fatores que comprometem a produtividade no ambiente corporativo. Confira:

- estresse excessivo por não conseguir cumprir as metas da empresa;
- depressão e transtornos de ansiedade pelo medo de perder o emprego;
- preocupação pelo risco do contágio e, consequentemente, contaminação na família;
- síndrome do pânico gerada pelas incertezas quanto ao futuro, por conta da pandemia.

Quais são os fatores de risco mais comuns no ambiente corporativo?

A OIT (Organização Internacional do Trabalho) alerta para a relevância do contexto relativo ao nível de desempenho dos profissionais e as **condições emocionais durante a pandemia**. Isso porque o ambiente corporativo e a qualidade da relação entre empregadores e empregados são determinantes para elevar — ou não — a chance de desenvolvimento de problemas psicológicos nas equipes.

Sob essa ótica, também é crucial avaliar cada situação e **identificar os principais fatores de risco que ameaçam a integridade mental, emocional e física do colaborador**. De posse dessas informações, a gestão pode buscar alternativas mais eficazes para prestar uma assistência mais qualificada ao seu time.

Quando tais riscos são administrados de maneira preventiva, eleva-se a vantagem competitiva, há maiores ganhos nos processos externos e internos, o que se reflete diretamente na produtividade. Para melhor entendimento do tema, enumeramos alguns dos fatores de risco mais comuns no ambiente de trabalho. Veja quais são:

- má gestão dos riscos psicossociais;
- históricos ou recorrência de conflito de papéis;
- ambiente áspero ou relações interpessoais ruins;
- ausência de equipamentos adequados e más condições de trabalho;
- carga de trabalho excessiva e com resultados desfavoráveis à meta proposta;
- tarefas monótonas, repetitivas ou em desacordo com as habilidades do trabalhador;
- falta de participação nas tomadas de decisão que afetam a autonomia no ambiente laboral;
- não reconhecimento pelo trabalho realizado, principalmente, quando as expectativas são superadas.

Qual é o papel da empresa em relação à saúde mental dos colaboradores?

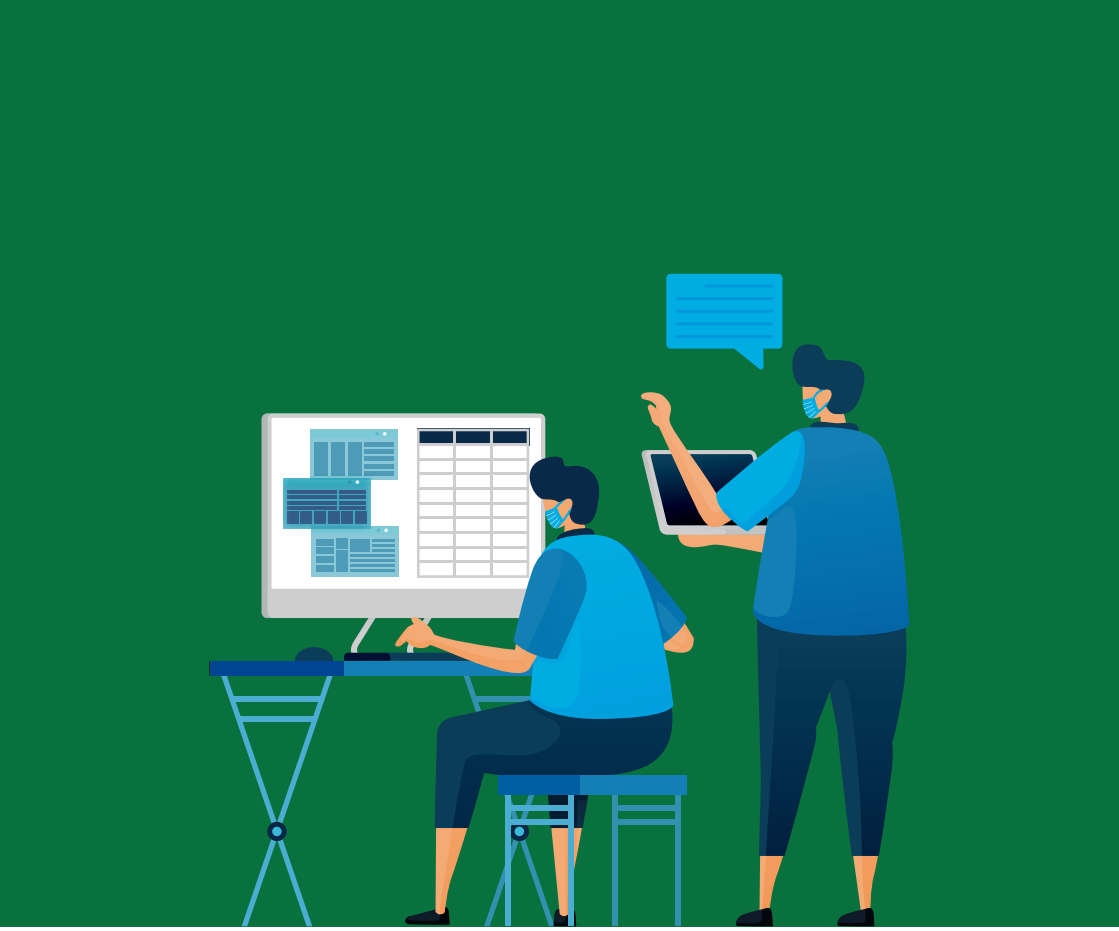
Um dos aprendizados da pandemia do novo coronavírus foi a compreensão da importância de **quebrar paradigmas em relação aos estigmas e preconceitos relacionados à saúde mental**. Ou seja, falar sobre esse tema não pode mais ser visto como tabu, diante da necessidade de combater os impactos causados pelo atual cenário.

Se ignoradas, as consequências dos riscos psicossociais relativos ao trabalho podem ser extremamente prejudiciais para as equipes. Além de repercutir em sintomas emocionais, físicos e comportamentais, elas não se limitam apenas ao funcionário. Para a empresa, **o investimento em assistência à saúde mental reduz as chances de prejuízos financeiros e também protege a imagem institucional**.

Dessa maneira, a liderança precisa, de forma analítica, adotar estratégias de intervenção mais certeiras. Tal abordagem deve ser alinhada com as perspectivas que visualizam a assistência em saúde mental como parte integrante da missão organizacional. Logo, é necessário reforçar a relevância desses cuidados no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, exemplificamos algumas ações mais importantes para minimizar os riscos psicossociais nos espaços corporativos. Confira:

- identificar e priorizar as ameaças reais e providenciar soluções imediatas;
- priorizar uma visão holística e mais estratégica do cenário de saúde local;
- promover uma relação mútua de empatia centrada no acolhimento e na noção de pertencimento;
- manter uma assistência permanente, mas de forma custo-efetiva, em defesa da integridade da saúde laboral;
- orientar as equipes sobre medidas de prevenção focadas no gerenciamento do estresse no ambiente de trabalho;
- capacitar os colaboradores para a **promoção do autocuidado**, atualmente e na fase pós-pandemia.



Nesse cenário, quais são as ações indicadas para auxiliar os funcionários?

Em relação aos rumos da pandemia, tudo ainda é incerto. Contudo, o ideal é focar o aprendizado deixado pela crise e, assim, desenvolver posturas mais otimistas. Entre outras questões, o cenário da Covid-19 despertou a liderança de recursos humanos para a **necessidade de atenuar os efeitos dos riscos psicossociais inerentes ao período atual**.

Mesmo sem muito tempo de se preparar para compreender melhor esse cenário de incertezas, muitos líderes foram capazes de perceber a relevância dos cuidados com saúde mental dos colaboradores. Por isso, nesse segundo ano de pandemia, as experiências de 2020 se tornaram importantes ferramentas para as tomadas de decisão.

Atualmente, a gestão já entende melhor o quanto é importante oportunizar o acesso a programas voltados para a **assistência integral à saúde**. De forma contextualizada, possibilitar ao trabalhador um suporte psicológico significa a chance de promover o autoconhecimento necessário para a superação de diferentes desafios.

Além do mais, **as instituições devem priorizar estratégias de gestão de saúde mental em caráter multidisciplinar**, que integrem diferentes setores e promovam o engajamento dos colaboradores com esses serviços. Avaliar e discutir as lições aprendidas também auxilia no planejamento de estratégias mais eficientes.

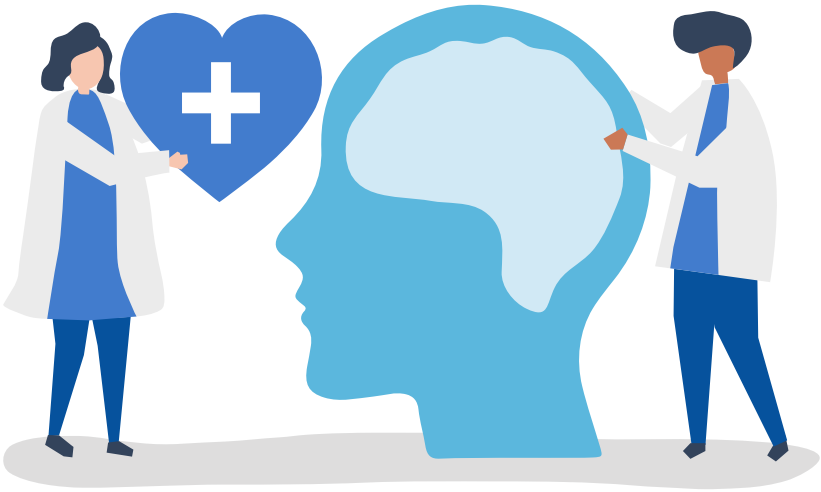
No entanto, há um leque bem abrangente de alternativas para auxiliar os funcionários diante desse cenário. Conheça mais algumas:

- treinar os líderes para desempenhar um papel mais acolhedor;
- criar campanhas para incentivar o trabalhador à adesão do autocuidado;
- estimular o cumprimento dos protocolos propostos pelas instituições sanitárias;
- possibilitar uma avaliação diagnóstica metodologicamente adequada para direcionar ao melhor tratamento;
- otimizar o home office para evitar sentimentos negativos, ansiedade excessiva e tédio na pandemia;
- prezar por um espaço corporativo higienizado, “psicologicamente seguro”, confortável e harmônico;

- estabelecer linhas de cuidado de acordo com a identificação do risco para os transtornos emocionais e mentais;
- manter a ginástica laboral, mesmo em home office, e disponibilizar videoaulas com dicas de exercícios para o corpo e mente;
- criar parcerias com instituições especializadas na reabilitação da saúde mental e do bem-estar;
- oferecer um canal de comunicações oficiais, com informações confiáveis sobre a Covid-19;
- preconizar iniciativas em defesa das boas práticas de saúde mental e promover o desenvolvimento da inteligência emocional dos funcionários.

Nesse cenário, como a expertise do HSM pode oferecer soluções para a empresa?

Ainda que o aprendizado com a pandemia tenha resultado em mudanças significativas quanto à importância da atenção à saúde psíquica no trabalho, o universo corporativo ainda é bastante conservador. Todavia, **o atual cenário evidencia a necessidade de rever os modelos de assistência**.



Nessa perspectiva, empresas que desejam alcançar um diferencial competitivo devem buscar parceiros estratégicos, também, na área de saúde. Logo, esse é um momento oportuno para conhecer os **diferenciais do Hospital Santa Mônica**, bem como as ações e soluções implantadas com vistas à prevenção e promoção da saúde mental na pandemia.

Entre as soluções propostas pelo nosso hospital para auxiliar os trabalhadores nesse momento de fragilidade mental e emocional, destacam-se:

- aprimoramento do diagnóstico feito por uma **equipe multidisciplinar especializada** e treinada para essa finalidade;
- qualificação do atendimento por meio de capacitação dos colaboradores e da equipe técnica;
- avaliação médica focada na interferência dos fatores biológicos, sociais, psicológicos e ambientais na saúde do trabalhador;
- pioneirismo na adaptação do ambiente hospitalar aos moldes sanitários exigidos pela Organização Mundial de Saúde (OMS);
- tratamento com diferentes modalidades de terapias, incluindo recreação e interação com outros pacientes e profissionais de saúde.

Conclusão

Em relação aos aspectos que envolvem a saúde mental no trabalho, um dos maiores ensinamentos para o setor de recursos humanos é que **as instituições são corresponsáveis pela prevenção e promoção do bem-estar de seus aliados**. Mais do que nunca, o nível de cuidado nesse sentido se reflete tanto na estabilidade emocional do colaborador quanto na produtividade dele.

Portanto, mediante esse cenário de insegurança e incerteza, a adoção de medidas favoráveis à preservação da saúde integral dos funcionários é crucial. Assim sendo, os gestores devem implementar ações que contribuam para a **superação dos desafios impostos pela pandemia** e que também assegurem a sustentabilidade dos negócios.

O Hospital Santa Mônica foi fundado em 1969, em Itapecerica da Serra (SP), área nobre nas imediações do bairro Morumbi. Fundado pelo **Doutor Romolo Bellizia**, psiquiatra reconhecido e que **conquistou diversas premiações pela Sociedade Brasileira de Cirurgia Geral**.

O Santa Mônica foi construído em uma área de mais de 80 mil m², com mata nativa preservada, e com espaço para diferentes atividades recreativas e de lazer. Isso torna a nossa estrutura diferenciada ao proporcionar, em uma cidade como São Paulo, uma mudança de ambiente e **condições mais favoráveis à recuperação dos pacientes**.

O Hospital Santa Mônica é especializado na reabilitação da saúde mental. Oferecemos tratamento multidisciplinar com especialistas da área de **Psiquiatria, Psicologia, Terapia Ocupacional, Clínica Médica** e outras, voltadas exclusivamente para assistência a crianças, adolescentes, jovens e adultos.

Contribuir para a reabilitação da saúde física e mental do paciente, promover sua reinserção social e o **resgate de sua autonomia e bem-estar** são nossos objetivos.

Responsável Técnico
Diretor Clínico do HSM
Dr. Carlos Eduardo Kerbeg Zacharias
CRM 53.952
Psiquiatra

Fonte
Dra. Luciana Mancini Bari
CRM 180901
médica do Hospital Santa Mônica

Hospital Santa Mônica
Est. Santa Mônica, 864
CEP 06863-210
Itapecerica da Serra – SP

hospitalsantamonica.com.br
contato@hospitalsantamonica.com.br
PABX (11) 4668-7455
(11) 99534-4287