

Os Impactos da Pandemia na Saúde de Profissionais Hospitalares

The Health Impacts of the Pandemic on Hospital Professionals

Los Impactos de la Pandemia en la Salud de los Profesionales Hospitalarios

*Gabriel de Souza Sales
Eveli Freire de Vasconcelos
Karine Tavares da Silva
Katiusci Lemes Pereira*

Universidade Católica Dom Bosco (UCDB)

*Luana Medeiros de Sá Lucas
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS)*

*Mônika Christine Papa Ferreira
Universidade Católica Dom Bosco (UCDB)*

Resumo

O presente relato de experiência apresenta uma avaliação dos processos psíquicos ocorridos por conta dos impactos da pandemia da covid-19 em trabalhadores de um hospital. O objetivo foi avaliar de que forma a pandemia impactou o contexto laboral e pessoal dos funcionários do hospital a partir de ações de um estágio curricular em Psicologia. Para a avaliação de demandas, foi utilizado um questionário sociodemográfico e a Escala de Depressão, Ansiedade e Estresse (DASS 21) on-line. Após a análise das demandas, foi executado um *podcast*, com o intuito de discutir brevemente sobre a saúde mental e o contexto organizacional, com foco em estratégias de conscientização e psicoeducação para a saúde ocupacional. Concluiu-se que os profissionais foram impactados pela pandemia, apresentando medo e insegurança em relação ao futuro, além de não terem aderido à proposta do *podcast* como na avaliação, o que pode ter se agravado diante de mudanças internas da organização.

Palavras-chave: Profissionais hospitalares, covid-19, Psicologia Ocupacional, saúde do trabalhador

Abstract

This experience report presents an evaluation of the psychic processes that occurred due to the impacts of the pandemic of COVID-19 in workers of a hospital. The objective was to evaluate how the pandemic impacted the labor and personal context of the hospital workers from the actions of a curricular internship in Psychology. For the evaluation of demands, a sociodemographic questionnaire and the online Depression, Anxiety and Stress Scale (DASS 21) were used. After the analysis of the demands, a podcast was executed, with the purpose of briefly discussing mental health and the organizational context, focusing on awareness and psychoeducation strategies for occupational health. It was concluded that the professionals were impacted by the pandemic, presenting fear and insecurity about the future, besides not having adhered to the podcast proposal as in the evaluation, which may have worsened due to internal changes in the organization.

Keywords: Hospital professionals, COVID-19, Occupational Psychology, worker's health

Resumen

El presente informe de experiencia presenta una evaluación de los procesos psíquicos ocurridos por cuenta de los impactos de la pandemia de COVID-19 en trabajadores de un hospital. El objetivo fue evaluar de qué manera la pandemia impactó el contexto laboral y personal de los empleados del hospital a partir de acciones de una pasantía curricular en Psicología. Para la evaluación de demandas, se utilizó un cuestionario sociodemográfico y la Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS 21) en línea. Después del análisis de las demandas, fue ejecutado un *podcast*, con el fin de discutir brevemente sobre la salud mental y el contexto organizacional, con foco en estrategias de concientización y psicoeducación para la salud ocupacional. Se concluyó que los profesionales fueron impactados por la pandemia, presentando miedo e inseguridad en relación al futuro, además de no haber adherido a la propuesta del *podcast* como en la evaluación, lo que puede haberse agravado ante cambios internos de la organización.

Palabras clave: Profesionales hospitalarios, COVID-19, Psicología Ocupacional, salud del trabajador

Introdução

Em março de 2020, a Organização Mundial de Saúde (OMS) declarou o início da pandemia causada pelo vírus responsável pela infecção respiratória conhecida como covid-19 (Associação dos Servidores e Funcionários do Comércio do Brasil [ASCOM], 2020). Neste cenário, o mundo se mobilizou para conter o vírus altamente contagioso, com taxas de mortalidade crescentes e sem tratamentos ou vacinas disponíveis, por meses, além do surgimento de novas variantes, com riscos diferentes.

Por se tratar de uma infecção respiratória contagiosa, uma das maiores preocupações foi o colapso dos sistemas de saúde. Com o prolongamento do estado de calamidade por mais de dois anos em diversas regiões do mundo, os profissionais da chamada “linha de frente” continuaram sendo um dos maiores afetados com as consequências na saúde advindas deste contexto, como o cansaço, a sobrecarga, o medo de se contaminar e contaminar outros, o luto coletivo e a desesperança de uma melhora da situação (Bezerra, 2020).

De tal maneira, a Psicologia tornou-se aliada imprescindível para o cuidado à saúde mental dos trabalhadores de hospitais no tocante à criação de estratégias para enfrentar os desafios, as incertezas e o sofrimento decorrentes da pandemia. Diante do exposto, o trabalho tem o objetivo de expor um relato de experiência de um estágio curricular realizado por acadêmicos de Psicologia a partir de um estudo em ambiente organizacional junto aos trabalhadores de um hospital de referência localizado na cidade de Campo Grande, MS, a fim de observar os impactos da pandemia nestes profissionais e executar ações direcionadas à saúde ocupacional.

Fundamentação teórica

Em meio ao cenário da pandemia da covid-19, diversos debates foram levantados, sejam eles acerca da proliferação do vírus, das estratégias de enfrentamento, do papel da população e do Estado, sejam eles, até mesmo, sobre o desgaste e as consequências enfrentadas pelos trabalhadores na linha de frente do combate ao vírus. Neste ínterim, estão os profissionais em contexto hospitalar, levantando a importância do papel da Psicologia diante da necessidade de estimular o cuidado à saúde mental destes e da criação de estratégias de enfrentamento dos percalços no combate à pandemia e às incertezas que a acompanham (Helioterio et al., 2020).

A covid-19 é uma doença causada pelo SARS-CoV-2, pertencente à família dos coronavírus, grandes infectores do aparelho respiratório, e que foi descoberta em dezembro de 2019, na cidade de Wuhan, na China. Suas implicações variam entre síndromes respiratórias graves, ocasionando na possível morte do doente, e quadros leves ou assintomáticos (Brasil, 2020).

Visando à proteção e à garantia da desaceleração do vírus, algumas diretrizes foram divulgadas pela OMS e pelo Ministério da Saúde. Dentre elas, a higienização frequente de mãos com água e sabão e/ou utilização de álcool em gel 70%; evitar tocar olhos, boca e nariz com as mãos sujas; distanciamento mínimo de 1,5 metro a 2 metros entre pessoas em locais públicos; não compartilhamento de objetos pessoais, como copos, pratos, talheres e toalhas; ambientes limpos e bem ventilados; utilização de máscaras em locais públicos ou fechados; cobrir a boca com o braço ou com lenço ao tossir ou espirrar; isolamento social, com a saída apenas em casos de extrema urgência (Ministério da Saúde, 2020).

A adoção de tais restrições compreende o fato de que as infecções por covid-19 ocorrem de forma rápida e é possível que muitos infectados não demonstrem sintomas ou outros prejuízos decorrentes. No entanto, estes se tornam potencialmente transmissores, acelerando o espalhamento do vírus e o aumento significativo de prejuízos à saúde coletiva, como a sobrecarga do sistema de saúde e maiores taxas de mortalidade (Aquino et al., 2020).

Conforme a covid-19 se espalhou, tornou-se essencial analisar o papel do ambiente de trabalho na transmissão do vírus, visto que, assim como em outras epidemias e pandemias, essas atividades podem facilitar sua disseminação. Neste meio, tendo em vista a explosão dos números de infectados, aumenta-se a necessidade de cuidados de saúde para os casos mais graves que, como consequência, expõem ainda mais os profissionais em contexto hospitalar, tornando-os um grupo de alto risco para adquirir a doença (Silva et al., 2020).

Estes profissionais têm contato direto com os doentes e com as suas acomodações; logo, encontram-se em maior vulnerabilidade de contágio e adoecimento, assim como de consequências indiretas, como a fadiga, o esgotamento profissional, estigma, medo pelos familiares e o sofrimento psicológico (Helioterio et al, 2020).

Além da alta exposição a pacientes contaminados, esses trabalhadores encontram-se em risco pela baixa disponibilidade dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI) ou pelo mau uso destes, em alguns contextos, além da falta de treinamento eficaz diante do enfrentamento de doenças altamente infecciosas. Com o avançar dos meses, muitos deles foram infectados e alguns perderam a vida, o que estabelece, entre aqueles que continuam trabalhando, uma constante pressão e sofrimento psicológico (Aquino et al., 2020).

Tal sofrimento se dá por meio da incerteza de informação em relação à trajetória da pandemia e as consequências de curto e longo prazo (Campiolo et al., 2020), dos sentimentos desencadeados pelo medo de adquirir o vírus e expor familiares à infecção e como isso dificulta o contato com a rede de apoio (Sasangohar et al., 2020), culminando no estabelecimento de isolamento social (Rajkumar, 2020; Kang et al, 2020), o que é deletério à saúde psicológica.

Sobretudo, no atual cenário, é imprescindível se atentar ao cuidado da saúde mental desses profissionais no combate à pandemia, visto que isso contribui na segurança dos trabalhadores e, consequentemente, dos pacientes (Aquino et al., 2020).

É fundamental manter o bom funcionamento do sistema de saúde, pois sua sobrecarga resulta em implicações na eficácia do atendimento ao usuário e nos profissionais de saúde, agravando um ciclo já pesado de trabalho. Embora se tenha visto o cuidado das medidas preventivas com esses profissionais, eles ainda vivenciam situações sem precedentes que os atingem pessoalmente. É fundamental que os gestores de saúde, o governo e a população em geral garantam maior segurança para exercerem seu papel (Miranda et al., 2020).

A saúde mental desses trabalhadores precisa ser levada a sério, pois o medo da contaminação, a mudança abrupta de padrão de trabalho e rotina, a incerteza acerca dos dias vindouros e a falta de suporte com que muitas vezes se deparam podem tornar frequente o aparecimento de sintomas de depressão, ansiedade e estresse. Neste momento de grande pressão, os profissionais da área podem se esquecer da própria saúde, de modo que se torna imperativo o papel da gestão no cuidado para com eles (Borges et al., 2021).

Ao longo de todo o ano de 2020 e do início de 2021, os únicos modos de prevenir a transmissão do vírus eram o uso de máscara, distanciamento social e medidas de higiene.

Contudo, levando-se em conta a urgência do combate à pandemia, ocorreu uma corrida contra o tempo para que vacinas eficazes fossem criadas (Senhoras, 2021), a qual possibilitou o início do calendário de imunizações no Brasil em janeiro de 2021, mesmo que de forma lenta durante todo o primeiro semestre.

A vacina começou a ser distribuída para grupos prioritários, como idosos, doentes crônicos e profissionais da saúde, para, enfim, atingir o objetivo de ter cobertura vacinal da maioria da população maior de 12 anos. Com o prosseguimento da imunização, a partir de julho, notou-se uma queda brusca no número de novos casos e de óbitos no país, graças ao ritmo acelerado de aplicações (Secretaria de Estado de Saúde de Mato Grosso do Sul, 2021).

A vacinação veio para, enfim, trazer um alívio, após mais de um ano em meio ao caos. Ainda há um longo caminho a percorrer, sobretudo diante do negacionismo de algumas esferas sociais perante a eficácia das vacinas. Ainda assim, é inquestionável, ao se observar os dados de queda das infecções, que há sucesso na vacinação. Diante desta estrada que ainda está sendo trilhada, faz-se imprescindível manter sob vigília a importância do cuidado com o profissional de saúde, assim como com aqueles que tornam possível o bom funcionamento dos hospitais.

Relato de experiência

A pesquisa foi realizada em um hospital de referência para tratamentos oftalmológicos e de hanseníase localizado em Campo Grande, MS, e foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) sob o parecer de n. 4.323.164. A instituição contava com 402 funcionários, os quais trabalhavam, em sua maioria, em esquema de plantão de 12 horas, com folga de 36 horas; portanto, funcionava em tempo integral.

O hospital foi criado na década de 1940, como parte do Serviço Nacional de Leprosia, para “tratar” os portadores da doença na forma que era comum à época: por meio do isolamento, haja vista que era localizado em uma região externa ao perímetro urbano, e pela privação de direitos básicos, ao viver em condições precárias.

Até 1979, a organização foi de responsabilidade federal, estadual e municipal, em momentos distintos, e sobreviveu graças aos esforços da comunidade e de voluntários, os quais mantiveram o local em condições para abrigar os residentes portadores da hanseníase. Entretanto, neste mesmo ano, a prefeitura cedeu o espaço para uma associação ligada à Igreja Católica, a qual transformou a estrutura do hospital ao adotar parcerias com o Sistema Único de Saúde (SUS) e investir em inovação e pesquisa para se tornar referência na América Latina em alguns procedimentos.

Durante a pandemia, o hospital não vivenciou grandes mudanças em sua rotina de atendimentos para além da adoção de novas normas de biossegurança, pois não era voltado ao cuidado dessa demanda. Contudo, a carga de trabalho foi afetada por conta de múltiplos fatores relacionados à pandemia e às características vivenciadas no contexto organizacional. Preocupados com os impactos da pandemia na saúde física e mental dos trabalhadores, a pesquisa foi solicitada pela organização e realizada por estagiários do último ano do curso de Psicologia durante o ano de 2021, em duas etapas principais, sendo a primeira marcada pelo levantamento inicial com todo o hospital e a segunda pelo trabalho focado nos funcionários do período noturno, pois não participaram na etapa anterior. Na primeira etapa, as ações foram desenvolvidas da seguinte forma:

- 1) *Observação da realidade*: foram realizadas reuniões remotas e presenciais com a equipe de gestão do hospital, para compreender o funcionamento da organização e para conhecer a estrutura física e as demandas apontadas;
- 2) *Desenvolvimento do instrumento*: a partir disso, foi iniciada a construção dos instrumentos que seriam utilizados para a avaliação das demandas laborais. Foi escolhido utilizar um formulário on-line do Google Forms para abarcar um questionário sociodemográfico, com questões direcionadas a mudanças, impactos e percepções da pandemia na vida dos participantes, além da presença de uma segunda parte com a Escala de Depressão, Ansiedade e Estresse DASS 21, criada por Lovibond e Lovibond (1995), cujo objetivo é distinguir e focalizar os sintomas de depressão, estresse e ansiedade a partir da observação do grau de alteração de cada estado afetivo na vida dos indivíduos inseridos no contexto;
- 3) *Sensibilização*: foi o momento de apresentar a proposta para os trabalhadores de forma remota e presencial, por meio de cartazes distribuídos pelos setores do hospital e a divulgação nos grupos de trabalho, com o objetivo de conscientizá-los quanto à importância da avaliação para que ações futuras e concretas em saúde mental fossem desenvolvidas. Contudo, a imprevisibilidade da pandemia restringiu o número de visitas presenciais e os trabalhos foram, em sua maioria, remotos;
- 4) *Avaliação com os instrumentos selecionados*: inicialmente, o formulário foi enviado via e-mail institucional aos funcionários; porém, com a adesão muito baixa, constatou-se que eles não eram adeptos desse canal de comunicação e os planos foram modificados para tentar atingir mais pessoas, a partir da avaliação presencial. Desta forma, foi possível conseguir 92 respostas, um percentual de 23% do total de funcionários.
- 5) *Análise de dados*: os resultados foram analisados a partir de estatística descritiva, para os dados quantitativos, e os dados qualitativos pela análise do conteúdo. Foi possível perceber alterações significativas nos níveis de ansiedade e estresse, e a avaliação ainda expôs as dificuldades para realizar pesquisas em um contexto que não possui tradição de executar estudos laborais deste tipo, o que pode explicar parte da baixa adesão, agravada pelas limitações causadas pela pandemia.

Com a adesão nula dos funcionários do período noturno, a organização solicitou a execução de uma nova avaliação, agora focada apenas nestes profissionais. Neste turno, a instituição conta com 36 funcionários trabalhando ativamente no plantão de 12h por 36h. Esta foi a segunda etapa do estudo, desenvolvida da seguinte maneira:

- 1) *Observação da realidade*: foram realizadas visitas presenciais ao hospital para conhecer a rotina de trabalho, além de reuniões com a equipe de gestão para compreender as demandas principais, as quais passaram por dificuldades de comunicação com esses profissionais, por conta do funcionamento da organização;
- 2) *Sensibilização*: foi semelhante à primeira etapa, porém, com maior foco em apresentar a proposta aos responsáveis por cada setor para que a avaliação fosse organizada e que fosse possível dialogar com os trabalhadores a respeito do serviço a ser realizado, além da divulgação via WhatsApp e pelos cartazes;
- 3) *Avaliação com os instrumentos selecionados*: foi completamente presencial e com o fluxo organizado em parceria com os responsáveis pelos setores, os quais se colocaram à disposição para mobilizar os profissionais para participar. De início, houve alguns percalços

para a avaliação, por conta das particularidades do contexto, como ausência de alguns e imprevisibilidade da carga de trabalho; portanto, foi necessário adaptar os horários escolhidos para o levantamento. Desta forma, foi possível conseguir a participação de 30 funcionários, atingindo um percentual de 83% do total do turno e ampliando o total para 30% do montante dos profissionais.

- 4) *Análise de dados*: utilizou das mesmas ferramentas da primeira etapa, apresentando níveis maiores de alteração nos estados afetivos da ansiedade e estresse, em comparação aos participantes da primeira etapa, e algumas questões relacionadas às dificuldades de comunicação e como esse fato modifica a percepção de pertencimento dos funcionários como parte importante da organização. Com tais dados, foi apresentada uma proposta de continuidade das ações para realizar um trabalho focado na saúde ocupacional desta população;
- 5) *Execução do podcast*: A ideia de criar o *podcast* “Precisamos falar sobre” surgiu por se tratar de uma ferramenta dinâmica, acessível e assíncrona, que permitiria discutir temáticas relevantes ao público atendido, de forma a não atrapalhar a execução de suas tarefas, pois poderia ser ouvido em qualquer lugar e a qualquer momento. Tal ação se colocou como inovadora, haja vista a escassez significativa de produções acadêmicas que abordem ações práticas no tocante à saúde do trabalhador em nível nacional e internacional; portanto, foi necessário adaptar execuções em realidades distintas (Armstrong et al., 2009; Salgado, 2015; Barbeito-Veloso & Perona-Páez, 2019; Barreto et al., 2021) para a situação vivenciada e suas características. Para isso, foi batizado como “Precisamos falar sobre” e elaborado em quatro episódios, publicados no YouTube, com duração média de 10 minutos cada um e com temas relacionados à saúde mental no trabalho, como a depressão, ansiedade e estresse, além de questões organizacionais recorrentes, como a qualidade de vida no trabalho e como a campanha do Setembro Amarelo se coloca no ambiente laboral. Os temas foram discutidos com o objetivo de informar, trazer estratégias de enfrentamento de situações aversivas e abrir um espaço para o diálogo franco sobre saúde mental no cotidiano de trabalho. Sua execução foi realizada a partir da escrita dos roteiros de cada episódio, após a escolha dos temas, e a gravação presencial, com o grupo dividido em duplas, por meio do aplicativo *Anchor*, o qual permitiu realizar a edição de todos os episódios. Após isso, os áudios foram convertidos em vídeo pelo *Kinemaster*, para, enfim, serem publicados e divulgados via grupos de trabalho no WhatsApp;
- 6) *Análise dos resultados alcançados*: os dados quantitativos foram analisados a partir das estatísticas fornecidas pelo YouTube, e as implicações qualitativas foram analisadas de acordo com as observações da realidade abordada. Contudo, o alcance do *podcast* não se aproximou do engajamento vivenciado durante a avaliação, com baixos números de visualizações e de retenção de público, o que diz respeito ao tempo que cada espectador ouviu os episódios, que se mostrou, no geral, menor que a metade da duração total. Com isso, optou-se por cancelar as outras ações previstas para investir na divulgação presencial e via grupos de trabalho para tentar compreender os motivos que explicam esse posicionamento. Entretanto, mesmo com os esforços, os resultados não sofreram maiores alterações, com um tímido aumento de visualizações e apenas uma resposta ao questionário, o qual deveria ser respondido após ouvirem o *podcast*.

Ao final, foi possível tecer algumas hipóteses que podem explicar a baixa adesão dos trabalhadores ao *podcast*. Dentre elas, destacaram-se as mudanças estruturais que estavam ocorrendo na organização. A partir disso, é possível perceber que a adesão ao *podcast* pode ter sido dificultada por conta das mudanças vivenciadas no contexto laboral. Aliado a isso, é possível que os profissionais não estivessem abertos à proposta do *podcast* ou à discussão de saúde mental, ou mesmo não tenham se sensibilizado o suficiente.

Apesar de não ter atingido os resultados esperados, o *podcast* conseguiu cumprir os objetivos iniciais, por se colocar como uma plataforma eficaz para abordar outros temas e abarcar trabalhos futuros, além de permitir a superação de dificuldades de comunicação com estes colaboradores, sendo possível utilizá-los para outras finalidades, em especial neste período de implementação de novas estruturas organizacionais, em que tal ferramenta poderia ser aliada para um processo mais saudável e para a adesão dos indivíduos.

Resultados e Discussão

Dentre os resultados da primeira etapa da avaliação, obteve-se a participação de 23% do total de funcionários, ou seja, apenas 92 profissionais responderam ao levantamento, sendo da Enfermagem, Limpeza, Manutenção, Lavanderia, Administração, Fisioterapia, de diferentes cargos. Além disso, é importante frisar a ausência total dos profissionais da Farmácia, dos médicos e dos funcionários do período noturno.

Os participantes apresentaram alterações significativas nos níveis de estresse, depressão e ansiedade, resultando em 74% com índices alterados de depressão, 64% para ansiedade e 68% com indicadores de estresse. Vale ressaltar que o contexto hospitalar é um ambiente que pode proporcionar predisposição para estes sintomas; portanto, fez-se necessário mensurar esses níveis, ainda mais com o agravamento da pandemia no período de realização da pesquisa.

A aderência dos trabalhadores à pesquisa está intimamente relacionada à cultura da organização em questão. Em outras palavras, a aderência de menos de ¼ dos trabalhadores pode indicar um espaço de trabalho que não costuma realizar tais procedimentos de pesquisa em nível laboral, revelando uma cultura organizacional desacostumada com processos de avaliação em grandes escalas, visto que, conforme Kunsch (2006), a pesquisa é um modo de estabelecer comunicação, de tal modo que seja possível levantar demandas e entender o cenário da organização junto aos funcionários.

Para mais, pode-se pensar sobre os modos pelos quais a comunicação entre os setores se deu, visto que as investigações mais profundas sobre os modos eficazes de se estabelecer redes de comunicação no trabalho auxiliam na execução de projetos futuros de pesquisas e diagnósticos. Além disso, há de se considerar o contexto de crise sanitária enfrentada, uma vez que a análise demonstrou os impactos que a pandemia tem proporcionado a esta população, como as mudanças de hábitos, a insegurança diante da contaminação, a possibilidade de perda de entes queridos e a comunicação. Por essa razão, é importante a análise de tais pontos para a execução de medidas de acolhimento e prevenção adequados às necessidades dessas pessoas.

Para a segunda etapa da pesquisa, os resultados mostraram que o estresse foi o sintoma mais predominante entre os participantes, com 40% deles apresentando algum grau de alte-

ração nos escores, ou seja, quase metade da população. Algumas características do momento atual puderam ser percebidas nos relatos de vários funcionários, que expunham elevada carga de trabalho, sobrecarga e cansaço, além da questão da rotatividade de profissionais entre setores, o que promovia muita inconstância nas rotinas de trabalho.

Os riscos para o surgimento de transtornos psíquicos recorrentes têm seu aumento de acordo com as características de determinada perda ou fatores específicos de cada situação, como luto, depressão, transtorno de adaptação e manifestações de estresse (Biernath, 2021). Para além disso, estudos apontam que a pandemia aumentou o índice de transtornos psicossomáticos, ou seja, elencados por fatores ansiosos de preocupação e depressão, como visto na análise dos resultados obtidos no contexto da pesquisa (Ministério da Saúde, 2020).

Quanto à ansiedade, cerca de 33% apresentaram alterações ou sintomas em algum grau. Os números são alarmantes, por se tratar de cerca de $\frac{1}{3}$ dos trabalhadores. Visto que os sintomas que podem ser observados na desordem deste estado afetivo são angústia e preocupação intensa em relação ao futuro, o que pode gerar falta de concentração e pensamentos indesejados e ocasionar sintomas psicossomáticos, como tremores e falta de ar, é possível que algumas pessoas somatizem tal sofrimento, caracterizando-se como sendo a manifestação física decorrente de eventos psicológicos; por isso, os sintomas têm sua origem emocional, não podendo ser explicados apenas de maneira biológica (Ministério da Saúde, 2020).

Conforme os indicadores de depressão, 17% dos funcionários apresentaram sinais da patologia em algum grau; sendo assim, apesar de quantitativamente baixo, é um número significativo, por isso a necessidade de focar parte das estratégias de trabalho nestes funcionários, para que fossem verificados junto às suas demandas num caráter de promoção de saúde e prevenção dos sintomas, acarretados, em sua maioria, por questões contextuais, como a falta de subsídios e da pressão desencadeada pelas incertezas durante os atendimentos (Dantas, 2021).

Durante a pandemia, ocorreu o fechamento temporário de alguns setores do hospital, o que acarretou realocações de alguns profissionais para outros departamentos e, ao analisar os setores com maior severidade nos índices dos estados afetivos, observou-se maior alteração nos funcionários advindos destes locais; logo, por conta dessa situação, é possível explicar esta alteração nos escores pela instabilidade de permanência no setor de origem e acúmulo de funções. A mudança de funcionários no contexto organizacional expressa alterações no seu trabalho e na interação com os colegas, o que pode desencadear comportamentos, percepções e reações negativas dos indivíduos e equipes de trabalho, de maneira que se comprometam os processos, elevando os níveis estressores, depressivos e ansiosos (Lines et al., 2005).

Outrossim, os funcionários trouxeram consigo sentimentos de distanciamento da gestão, com a sensação de que a equipe noturna nunca havia sido prioridade nas atividades elaboradas multidisciplinares elaboradas. Após o fim da avaliação, foram construídas ações concretas em saúde do trabalhador, a partir da execução do *podcast* "Precisamos falar sobre". Os seus resultados mostram que, no primeiro episódio, que discutiu sobre o Setembro Amarelo e a saúde no trabalho, a maioria dos ouvintes não chegou ao final, sendo o maior momento de queda logo após os dois primeiros minutos, explicitando que não houve a adesão esperada à proposta.

Era, de certa forma, previsto que o engajamento do público não fosse alto, por se tratar de uma ação nova e que pode ser vista como ineficaz e desnecessária, por alguns, pela ideia de que a Psicologia se atém apenas à clínica, além da questão de que muitos dos espectadores podem ter se esquecido de ouvir, iniciado o episódio apenas para ver do que se tratava e saído, ou apenas não ter se identificado com o conteúdo e optado por não ouvir. São múltiplas as hipóteses, porém todas são válidas; em especial, ao observar os resultados alcançados nos episódios seguintes.

No segundo episódio, em que foram debatidas as estratégias de enfrentamento ao estresse no contexto organizacional, foi possível notar o aumento no engajamento, visto que, nesse episódio, pode ter ocorrido maior identificação por parte do público, por conta da temática do estresse, elencado como sendo uma das principais causas para sofrimento psicológico no ambiente laboral de profissionais hospitalares. Entretanto, mesmo com números consideravelmente baixos, foi um avanço significativo e que foi foco de observação para verificar como a audiência se comportaria nos episódios seguintes e se haveria uma estabilidade ou crescente.

No terceiro, que abordou a questão da depressão e ansiedade no trabalho, e no quarto e último episódio, que tratou da qualidade de vida no trabalho, observou-se que o caminho contrário foi seguido, com a queda no número de visualizações e de engajamento para ouvir até o final. Com isso, é possível afirmar que o *podcast* “Precisamos falar sobre”, por ser um instrumento popular e de fácil entendimento, com alto potencial de conscientização e educação, conseguiu alcançar, em média, 19 funcionários por episódio. Ainda, conforme Waddingham, Zachary e Ketchen (2020), quando bem utilizado, pode ser palco de discussões relevantes aos diversos públicos. Entretanto, o investimento na divulgação presencial não demonstrou maiores efeitos; apesar disso, acredita-se que a organização tem potencial de receber ações em saúde ocupacional e condições de criar um programa para lidar com tais questões.

Considerações Finais

Diante dos resultados apresentados, de suas análises e das articulações com a literatura recente acerca da temática, foi possível compreender como os trabalhadores percebem seu local de trabalho e de que maneira a pandemia os afetou. Sendo assim, é necessário oferecer suporte psicossocial a esses profissionais, um tipo de atenção que deve ser disseminada na cultura como um valor organizacional.

As ações neste local devem acontecer de maneira efetiva. Essa necessidade é vista a partir dos resultados apresentados de alterações significativas nos graus tanto de estresse quanto de ansiedade. Por fim, considera-se que a pesquisa abriu caminhos para a execução de ações futuras visando à promoção à saúde do trabalhador neste contexto, deixando como legado para a organização os resultados, os quais demonstram a importância de se realizar trabalhos deste nível e a necessidade de se investir em pesquisa no âmbito laboral, em especial em um momento de transição como o vivenciado.

Referências

Aquino, E. M. L., Silveira, I. H., Pescarini, J. M., Aquino, R., Souza-Filho, J. A., Rocha, A. S., Ferreira, A. Victor, A., Teixeira, C., Machado, D. B., Paixão, E., Alves, F. J. O., Pilecco, F.,

- Menezes, G., Gabrielli, L., Leite, L., Almeida, M. C. C., Ortelan, N., Fernandes, Q. H. R. F., . . . Lima, R. T. R. S. (2020). Medidas de distanciamento social no controle da pandemia de COVID-19: Potenciais impactos e desafios no Brasil. *Revista Ciência & Saúde Coletiva*, 25, 2423–2446.
- Armstrong, G. R. A., Tucker, J. M., & Massad, V. J. (2009). Interviewing the Experts: Student Produced Podcast. *Journal of Information Technology Education: Innovations in Practice*, 8. https://www.researchgate.net/publication/228658148_Interviewing_the_Experts_Student_Produced_Podcast
- Associação dos Servidores e Funcionários do Comércio do Brasil [ASCOM]. (2020, Março). *Organização Mundial de Saúde declara pandemia do novo Coronavírus*. <https://www.unasus.gov.br/noticia/organizacao-mundial-de-saude-declara-pandemia-de-coronavirus>
- Barbeito-Veloso, M. L., & Perona-Páez, J. J. (2019). Comunicación organizacional en clave sonora: El caso de Blink, los podcasts de BBVA. *El Profesional de la Información*, 28(5), 1–9.
- Barreto, L. K. S., Freitas, E. L., & Ferreira, T. B. (2021, Março). Podcast, Microempreendedorismo e Inovação: Perspectivas para o Gerenciamento de Crises. *Apresentação de trabalho no 6º Encontro Nordeste de História da Mídia: Comunicação e Historicidade das Crises*. Universidade Federal do Cariri.
- Bezerra, G. D., Sena, A. S. R., Braga, S. T., Santos, M. E. N., Correia, L. F. R., Clementino, K. M. F., Carneiro, Y. V. A., & Pinheiro, W. R. (2020). O impacto da pandemia da COVID-19 na saúde mental dos profissionais de saúde revisão integrativa. *Revista Enfermagem Atual in Derme*, 93, 2–20. <https://revistaenfermagematual.com.br/index.php/revista/article/view/758#:~:text=Os%20estudos%20trazem%20como%20foco,com%20sa%C3%BAde%20f%C3%ADsica%20e%20mental>
- Biernath, A. (2021, Janeiro). Crise em Manaus “era inevitável, mas poderíamos ter impedido o colapso”, diz cientista da Fiocruz que sugeriu lockdown em setembro. *BBC News Brasil*. <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-55684605>
- Borges, F. E. S., Aragão, D. F. B., Borges, F. E. S., Sousa, A. S. J., & Machado, A. L. G. (2021). Fatores de risco para a Síndrome de Burnout em profissionais da saúde durante a pandemia de COVID-19. *Revista Enfermagem Atual In Derme*, 95(33), 1–15. <https://teste.revistaenfermagematual.com/index.php/revista/article/view/835>
- Campiolo, E. L., Kubo, H. K. L., Ochikubo, G. T., & Batista, G. (2020) Impacto da pandemia de COVID-19 no serviço de saúde: Uma revisão de literatura. *Interamerican Journal of Medicine and Health*, 3, 1–8. <https://iajmh.emnuvens.com.br/iajmh/article/view/140/165>
- Dantas, E. S. O. (2021). Saúde mental dos profissionais de saúde no Brasil no contexto da pandemia por COVID-19. *Interface – Comunicação, Saúde, Educação*, 25(1), 1–9.
- Helioterio, M. C., Lopes, F. Q. R. S., Sousa, C. C., Souza, F. O., Pinho, P. S., Sousa, F. N. F., & Araújo, T. M. (2020). Covid-19: Por que a proteção de trabalhadores e trabalhadoras da saúde é prioritária no combate à pandemia? *Revista Trabalho, Educação e Saúde*, 18(3), 1–13. <https://www.scielo.br/j/tes/a/YCVxkfvBRNsZvpFddBwJhkd/?lang=pt#>
- Kang, L., Li, Y., Hu, S., Chen, M., Yang, C., Yang, B. X., Wang, Y., Hu, J., Lai, J. Ma, X., Chen, J., Guan, L., Wang, G., Ma, H., & Liu, Z. (2020). *The mental health of medical workers in Wuhan, China dealing with the 2019 novel coronavirus*. *Lancet Psychiatry*, 7(3), e14.

- <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32035030/>
- Kunsch, M. M. K. (2006) Planejamento e gestão estratégica de relações públicas nas organizações contemporâneas. *Anàlisi: Quaderns de Comunicació i Cultura*, (34), 125–39.
- Lines, R., Selart, M., Espedal, B., & Johansen, S. T. (2005). *The Production of Trust During Organizational Change*. *Journal of Change Management*, 5(2), 221–245. <https://doi.org/10.1080/14697010500143555>
- Lovibond, S. H., & Lovibond, P. F. (1995). *Manual for the Depression Anxiety & Stress Scales* (2ª ed.). Psychology Foundation.
- Ministério da Saúde. (2020). *Recomendações de proteção aos trabalhadores dos serviços de saúde no atendimento de COVID-19 e outras síndromes gripais*. https://www.saude.gov.br/files/banner_coronavirus/GuiaMS-Recomendacoesdeprotecaotrabalhadore- COVID-19.pdf
- Miranda F. M. A., Santana, L. L., Pizzolato, A. C., & Sarquis, L. M. M. (2020). Condições de trabalho e o impacto na saúde dos profissionais de enfermagem frente a Covid-19. *Revista Cogitare Enfermagem*, 25, e72702.
- Rajkumar, R. P. (2020). COVID-19 and mental health: A review of the existing literature. *Asian Journal of Psychiatry*, 52, 1–5.
- Salgado, N. A. M. (2015). *Usos del podcast como herramienta comunicativa en las organizaciones: Propuesta de un podcast corporativo para OCP Ecuador S.A. en el año 2014*. (Dissertação de Mestrado). <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/8501>
- Sasangohar, F., Jones, S. L., Masud, F. N., Vahidy, F. S., & Kash, B. A. (2020). *Provider Burnout and Fatigue During the COVID-19 Pandemic: Lessons Learned From a High-Volume Intensive Care Unit*. *Anesthesia and analgesia*, 131(1), 106–111. https://journals.lww.com/anesthesia-analgesia/fulltext/2020/07000/provider_burnout_and_fatigue_during_the_covid_19.17.aspx
- Secretaria de Estado de Saúde de Mato Grosso do Sul. (2021, Dezembro). Boletim epidemiológico da pandemia da COVID-19 no estado de Mato Grosso do Sul. *Governo do Estado de Mato Grosso do Sul*. <https://www.coronavirus.ms.gov.br/wp-content/uploads/2021/12/Boletim-Epidemiologico-COVID-19-2021.12.03.pdf>
- Senhoras, E. M. (2021). O campo de poder das vacinas na pandemia da COVID-19. *Boletim de Conjuntura*, 6(18).
- SILVA, L. S., Machado, E. L., Oliveira, H. N., & Ribeiro, A. P. (2020). Condições de trabalho e falta de informações sobre o impacto da COVID-19 entre trabalhadores da saúde. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 45, e24. <https://www.scielo.br/j/rbso/a/ZGgHY5SyGH36ySQgnyrgvpR/?lang=pt#ModalTutors>
- Waddingham, J. A., Zachary, M. A., & Ketchen, D. J., Jr. (2020). *Insights on the go: Leveraging business podcasts to enhance organizational performance*. Kelley School of Business.

Recebido em: 26/08/2022

Aceite final: 25/02/2023

Sobre os Autores:

Eveli Freire de Vasconcelos: Doutora em Psicologia pela Universidade Católica Dom Bosco (UCDB). Professora do curso de graduação em Psicologia da UCDB. **E-mail:** rf6967@ucdb.br, **Orcid:** <https://orcid.org/0000-0001-5140-760X>

Gabriel de Souza Sales: Graduado em Psicologia pela Universidade Católica Dom Bosco (UCDB). **E-mail:** gabrielsales.psi@gmail.com, **Orcid:** <https://orcid.org/0000-0003-3979-9692>

Karine Tavares da Silva: Graduada em Psicologia pela Universidade Católica Dom Bosco (UCDB). **E-mail:** karinetavares15@gmail.com, **Orcid:** <https://orcid.org/0000-0003-1464-1194>

Katiusci Lemes Pereira: Graduado em Psicologia pela Universidade Católica Dom Bosco (UCDB). **E-mail:** katiuscilemes@gmail.com, **Orcid:** <https://orcid.org/0000-0002-6620-6939>

Luana Medeiros de Sá Lucas: Mestranda em Psicologia na Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS). Graduada em Psicologia pela Universidade Católica Dom Bosco (UCDB). **E-mail:** luam.lucas@gmail.com, **Orcid:** <https://orcid.org/0000-0002-3264-3487>

Mônika Christine Papa Ferreira: Graduada em Psicologia pela Universidade Católica Dom Bosco (UCDB). **E-mail:** monikacpferreira@gmail.com, **Orcid:** <https://orcid.org/0000-0002-8233-9416>