

Protocolo Saúde Psicológica, Bem-Estar e Inclusão

Este documento tem como objetivo estabelecer processos para gerenciar o impacto da pandemia na saúde psicológica e bem-estar dos colaboradores. Todos os gestores deverão realizar um cronograma de reuniões com os seus subordinados, independentemente da forma de trabalho (home office, presencial ou em outras instalações), a fim de alinhar e orientar os pontos relacionados a:

1. Disponibilidade contínua do gestor em permitir reuniões confidenciais para discutir questões relacionadas ao bem-estar, ansiedade e oferecer formas de apoio, caso esse cenário se adeque;
2. Incertezas em relação a possíveis impactos sobre horas trabalhadas e salário, sobre o que esperamos quanto ao nosso trabalhador, a quanto tempo irá durar os arranjos;
3. Ritmo de trabalho e carga horária em excesso ou insuficiente;
4. Policiamento com os prazos e entregas (mesmo que as atividades demorem devido à forma de trabalho alterada);
5. Tratamento adequado de informações confidenciais;
6. Horários imprevisíveis, reduzidos ou novos turnos de trabalho;
7. Transparência com equívocos relacionados ao que se espera de um papel, novos papéis e falta de clareza;
8. Possível falta de controle com mudanças rápidas nos níveis de risco, levando à aplicação súbita ou flexibilização de restrições ou formas alteradas de trabalho;
9. Escassez de apoio, como solidão, isolamento físico, comunicações e apoio social;
10. Possíveis impactos de isolamento prolongado e trabalho home office, como superexposição a telas, cansaço, tédio, falta de concentração e insônia;
11. Insegurança com o trabalho devido ao receio de perda de emprego pela não exposição frequente ao trabalho e questões financeiras em geral;
12. Dificuldade de diferenciar o trabalho da vida doméstica, como responsabilidades de cuidado, emergências familiares e necessidade de trabalhar fora do horário normal de trabalho;
13. Funções específicas de maior risco devido à interação frequente, próxima ou prolongada com outras pessoas (por exemplo, linha de frente, voltada para o público, trabalho móvel);

14. Circunstâncias específicas do trabalhador (por exemplo, pertencentes a um grupo vulnerável, luto ou doença grave na família).
15. Possíveis ansiedades de retornar ao local de trabalho presencial, dando a opção para o trabalhador retornar ao local de trabalho;
16. Caso seja necessário, ocorrerá a adaptação de funções e atividades para reduzir riscos a trabalhadores vulneráveis.