



**1º CONGRESSO CIENTÍFICO
INTERNACIONAL CEJAM**

12º SIMPÓSIO CIENTÍFICO INTERNACIONAL CEJAM

FORTELECIMENTO DE VÍNCULOS INSTITUCIONAIS: CONTRIBUIÇÕES DO SERVIÇO SOCIAL PARA PRÁTICAS COLETIVAS E INTEGRAÇÃO DAS EQUIPES MULTIPROFISSIONAIS

Darana Contino Neubauer e Luana Aparecida da Silva
Hospital Dia Campo Limpo – São Paulo

Eixo Temático: Saúde mental e humanização

Introdução

A saúde mental no ambiente de trabalho é um tema de grande relevância para a promoção de um ambiente saudável, acolhedor e humanizado. A Lei nº 14.831/2024 reforça a importância de iniciativas voltadas à promoção do bem-estar, da saúde mental e da qualidade de vida dos trabalhadores.

Em 2025, a pesquisa de clima organizacional do Hospital Dia Campo Limpo, foi identificado um resultado insatisfatório no indicador relacionado à saúde mental no ambiente de trabalho, com 45% de avaliação insatisfatória, evidenciando a necessidade de desenvolver estratégias direcionadas ao acolhimento, à integração e ao bem-estar dos colaboradores. Diante desse cenário, durante o ano de 2026, foram implementadas diversas ações de humanização e promoção da saúde emocional, com destaque para o Cantinho da Humanização e a Horta Institucional, além de atividades de integração, autocuidado, relaxamento e valorização dos colaboradores.

Objetivo

Promover a saúde mental, o bem-estar, a integração e a humanização no ambiente de trabalho, por meio de ações que estimulem o acolhimento, a convivência, o autocuidado e o fortalecimento das relações interpessoais, buscando melhorar a percepção dos colaboradores sobre sua saúde emocional e qualidade de vida. Como objetivo específico, buscou-se avaliar a percepção dos colaboradores sobre a contribuição das ações desenvolvidas, especialmente da Horta Institucional, para o acolhimento, a qualidade de vida e a humanização do ambiente de trabalho.

Conclusão

A aplicação do ciclo PDSA possibilitou identificar, a partir da pesquisa de clima de 2025, uma oportunidade de melhoria relacionada à saúde mental dos colaboradores e direcionar ações específicas para essa necessidade. Durante 2026, foram implementadas diversas estratégias de humanização, integração e bem-estar, como o Cantinho da Humanização, Horta Institucional, rodas de conversa, dinâmicas, atividades de autocuidado, momentos de relaxamento, comemoração dos aniversariantes e ações em parceria com a CIPA e Comissão de Humanização. Os resultados demonstraram evolução significativa: o indicador de saúde mental no ambiente de trabalho passou de 45% de resultado insatisfatório em 2025 para 97% de resultado satisfatório em 2026. A pesquisa específica sobre a Horta Institucional também evidenciou resultados expressivos, com 96,7% dos colaboradores reconhecendo algum grau de acolhimento, 96,7% percebendo contribuição para a qualidade de vida e 100% reconhecendo que projetos como a horta contribuem para um ambiente de trabalho mais humanizado. Diante dos resultados, as ações demonstram potencial para contribuir positivamente com a saúde emocional, integração e qualidade de vida dos colaboradores. Como continuidade do ciclo de melhoria, será fortalecido o monitoramento por meio de planilhas padronizadas e pesquisas de satisfação após cada ação, permitindo avaliar os resultados, identificar oportunidades de melhoria e aprimorar continuamente as iniciativas de humanização.

Assim, o processo deixa de ser composto apenas por ações pontuais e passa a constituir uma estratégia contínua de cuidado, valorização e promoção da saúde mental dos colaboradores.

Métodos

A metodologia foi estruturada com base no ciclo PDSA (Planejar, Desenvolver, Estudar e Agir), utilizando como ponto de partida o resultado da pesquisa de clima organizacional de 2025.

A partir da identificação do resultado insatisfatório, foram planejadas e implementadas, em 2026, ações contínuas de promoção da saúde mental e humanização.

As ações foram organizadas pelas Assistentes Sociais e liderança administrativa, com participação voluntária dos colaboradores e apoio das demais áreas e comissões. Para avaliação dos resultados, foram utilizados dois instrumentos principais: a pesquisa de clima organizacional, comparando os resultados de 2025 e 2026.

Como melhoria do processo, será adotado o monitoramento sistemático das ações por meio de planilhas padronizadas e pesquisas de satisfação após cada atividade, permitindo identificar pontos positivos, sugestões e oportunidades de aprimoramento.

Resultados

Em 2025, o indicador apresentou 45% de resultado insatisfatório.

Após a implementação das ações de humanização e bem-estar durante 2026, a nova pesquisa de clima apresentou 97% de resultado satisfatório, demonstrando importante evolução na percepção dos colaboradores em relação à saúde mental no ambiente de trabalho. Os resultados demonstram uma percepção favorável dos colaboradores em relação às ações desenvolvidas, especialmente quanto ao acolhimento, à qualidade de vida e à humanização do ambiente de trabalho.

**Acesse o trabalho
na íntegra!**

