



**INSTITUTO
FEDERAL**
Rio de Janeiro

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro

Campus Niterói

Curso de Pós-Graduação em Gestão de Serviços

Ana Paula Dias da Silva Andrade

Concepções Sobre Saúde do Trabalhador no Âmbito das
políticas de Gestão de pessoas durante a pandemia da
covid19 no Brasil: Revisão narrativa

Niterói
2022

ANA PAULA DIAS DA SILVA ANDRADE

Concepções sobre Saúde do Trabalhador no Âmbito das políticas de Gestão de pessoas durante a pandemia da covid-19 no Brasil: Revisão narrativa

Artigo apresentado ao Instituto Federal do Rio de Janeiro, como requisito parcial para a obtenção do grau de Pós-Graduação em gestão de serviços.

Orientadora: Edna Maria da Silveira Monteiro

Coorientadora: Etiane Araldi

Niterói
2022

A554c Andrade, Ana Paula Dias da Silva.

Concepções sobre saúde do trabalhador no âmbito das políticas de gestão de pessoas durante a pandemia da COVID-19 no Brasil: revisão narrativa / Ana Paula Dias da Silva Andrade. – Niterói, RJ, 2022.
21 p. : tabelas.

Orientação: Edna Maria da Silveira Monteiro

Coorientação: Etiane Araldi

Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gestão de Serviços) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro, 2022.

1. Saúde ocupacional. 2. Políticas e práticas de gestão pessoas. 3. Profissional de saúde. 4. Pandemia COVID-19. I. Monteiro, Edna Maria da Silveira. II. Araldi, Etiane. III. Título

IFRJ/CNIt/Biblioteca

CDU 613.6

ANA PAULA DIAS DA SILVA ANDRADE

CONCEPÇÕES SOBRE SAÚDE DO TRABALHADOR NO ÂMBITO DAS
POLÍTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19
NO BRASIL: REVISÃO NARRATIVA

Trabalho apresentado ao Instituto Federal
de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio
de Janeiro como requisito parcial para a
obtenção do grau de Pós
-Graduação em gestão de serviços.

Aprovado em 23/12/2022.

Banca examinadora

Edna Maria da Silveira Monteiro
Orientadora
IFRJ

Etiane Araldi
Coorientadora
IFRJ

Ana Carla de Souza Gomes dos Santos
IFRJ

Juliana Benicio
IFRJ

**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO DE
JANEIRO – CAMPUS NITERÓI
CURSO PÓS GRADUAÇÃO em GESTÃO DE SERVIÇOS**

**CONCEPÇÕES SOBRE SAÚDE DO TRABALHADOR NO ÂMBITO DAS
POLÍTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19
NO BRASIL: REVISÃO NARRATIVA**

Ana Paula Dias da Silva Andrade

Resumo: A pandemia da covid-19 no, e em especial no Brasil, transformou o do trabalho. É de se pontuar que o trabalho move o mundo, porém em meio ao trabalho está o trabalhador que é o principal motor para que esta engrenagem funcione. objetivo geral descrever a contribuição que as políticas e práticas de gestão de pessoas em saúde ocupacional ofereceram para a prevenção do adoecimento do profissional de saúde durante a pandemia no Brasil, considerado uma chave importante no combate à covid-19. Formula-se a hipótese de que, apesar da gestão de pessoas não ter políticas exclusivas à prevenção e à promoção da saúde do trabalhador, atuou diretamente neste setor, na prevenção do adoecimento do trabalhador. Concluímos que, apesar de serem disponibilizados meios, protocolos de saúde ocupacional, orientações para a preservação e promoção da Saúde do trabalhador, na prática pouco identificamos as ações que preconiza a Organização Internacional da Saúde (OMS) é a Organização Pan-Americana de saúde (OPAS) afim de preservar a saúde do trabalhador, vimos negacionismo da doença covid-19, encontramos relatos de sofrimento do trabalhador, a precarização do trabalho e trabalhadores despreparados para o enfrentamento da pandemia.

Palavras-chave: políticas e práticas de gestão pessoas; saúde ocupacional; profissional de saúde; pandemia covid 19.

Abstract: The covid-19 pandemic in Brazil, and especially in Brazil, has transformed work. It should be noted that work moves the world, but in the midst of work is the worker who is the main engine for this gear to work. general objective to describe the contribution that the policies and practices of people management in occupational health offered to the prevention of illness of health professionals during the pandemic in Brazil, considered an important key in the fight against covid-19. The hypothesis is formulated that, despite people management not having exclusive policies for the prevention and promotion of workers' health, it acted directly in this sector, in the prevention of workers' illnesses. We conclude that, despite the availability of means, occupational health protocols, guidelines for the preservation and promotion of workers' health, in practice we barely identify the actions recommended by the International Health Organization (WHO) and the Pan American Health Organization (OPAS) in order to preserve the health of the worker, we saw denialism of the covid-19 disease, we found reports of worker suffering, the precariousness of work and workers unprepared to face the pandemic

Keywords: people management policies and practices; occupational health; healthcare professional; covid-19 pandemic.

1 INTRODUÇÃO

Nos últimos três anos o mundo passou por uma crise global devido a pandemia do novo coronavírus – covid19. No Brasil a situação foi bem desafiadora, não só para a economia e governantes, mas principalmente, para a classe trabalhadora. Sabemos o quanto é importante para a economia e para a sociedade que as empresas continuem em pleno funcionamento, porém em meio a pandemia isso tornou-se um grande desafio para diversos ramos de atividades econômica. Em meio à crise está o trabalhador, que sofre com a possibilidade de adoecer e de ficar desempregado em meio a uma crise de tamanha proporção. A necessidade de medidas de distanciamento social para conter a propagação do vírus contribuíram para o aumento de desemprego a tabela 1 mostra os dados de desemprego em 2020.

Quadro 1 – Taxa de Desemprego por trimestre de 2020

TAXA DE DESEMPREGO BRASIL 2020	
jan-fev-mar	12,4
fev-mar-abr	12,7
mar-abr-mai	13,1
abr-mai-jun	13,6
mai-jun-jul	14,1
jun-jul-ago	14,8
jul-ago-set	14,9
ago-set-out	14,6
set-out-nov	14,4
out-nov-dez	14,2

Fonte: IBGE (2020)

Neste cenário complexo o setor de gestão de pessoas das organizações pode representar um papel de extrema importância. As pessoas precisam de trabalho para suprir suas necessidades básicas como alimentação, vestuário, moradia, lazer, entre outros. Segundo Luz (2012), as ações em saúde do trabalhador devem ser pautadas em sua integridade de atenção, considerando o trabalhador em sua totalidade biopsicossocial. A interação entre trabalho e trabalhador precisa ser saudável, porém, criar um ambiente de trabalho onde todos são favorecidos ainda não ocupa lugar de relevância no escopo de prioridades de muitas empresas e instituições. São muitos

os desafios enfrentados por trabalhadores e empregadores, no que se refere a busca de melhores práticas de gestão.

Embora a Constituição Federal (BRASIL, 1988) e a Consolidação das Leis trabalhistas (BRASIL, 1943) preconizem leis e normas trabalhistas, tais normativas mostram-se insuficientes para impor que as relações de trabalho atendam ao que é determinado. Mendes e Dias (1991) propõem que haja interação entre trabalho e trabalhador de forma mais ampla, dando a devida importância ao conhecimento das melhores práticas de gestão para a sociedade organizacional, evitando-se o adoecimento e o desemprego do trabalhador. Ainda de acordo com Mendes e Dias (1991), a Saúde do Trabalhador define-se como “a relação de saúde-doença dos grupos humanos e suas interações com o labor”. A compreensão deste processo inclui o desenvolvimento de alternativas que levem a transformação em direção a apropriação pelos trabalhadores da dimensão humana do trabalho. Os autores concluem que, na relação saúde e trabalho, os trabalhadores buscam controlar e moldar os ambientes de trabalho, a fim de torná-los mais saudáveis.

Diante do exposto este estudo tem como objetivo geral descrever a contribuição que as políticas e práticas de gestão de pessoas em saúde ocupacional ofereceram para a prevenção do adoecimento do profissional de saúde durante a pandemia no Brasil. Nossos objetivos específicos são conceituar saúde e promoção de saúde, identificar premissas de práticas e políticas de gestão de pessoas, e analisar práticas de saúde ocupacional empregadas na prevenção do adoecimento do profissional de saúde durante a pandemia no Brasil. Trabalhamos com a hipótese que a gestão de pessoas atuou diretamente na busca por promoção de saúde e prevenir do adoecimento os trabalhadores e trabalhadoras.

1.1 METODOLOGIA

A metodologia empregada neste estudo foi de abordagem qualitativa, através de pesquisa bibliográfica, realizada por meio de revisão narrativa. Foram analisados artigos, legislações e publicações fornecidas por meios de comunicação, com fidedignidade verificada, que se dispuseram a discutir as políticas e práticas de gestão de pessoas no que tange a saúde do trabalhador em meio a pandemia da covid 19 no período de 2020 a 2022, foram utilizados sites de revistas científica, noticiários, artigos e revistas eletrônica acessados por meios das plataformas scielo, google acadêmico,

periodicos capes na lingua português e inglês. Tais materiais mostraram-se extremamente relevantes, capazes de fornecer conteúdo teórico pertinente ao bom entendimento sobre o tema.

2 GESTÃO DE PESSOAS

Pessoas dentro das organizações são consideradas parte da engrenagem, como mecanismo de produção, com um diferencial, são pessoas a serem geridas. Com isso as organizações têm um grande desafio, no sentido de criarem formas de efetuar a gestão de pessoas de modo a promover o engajamento, e sobreviver em meio a competitividade cada vez mais acirrada. Segundo Dutra et.al (2017), devido as mudanças provocadas por inúmeros fatores e agentes externos, as empresas são desafiadas a competitividade do mercado, necessitando de pessoas comprometidas e engajadas com a organização. Com a constante mudança do mercado local e global torna-se necessária a presença de pessoas qualificadas e adaptáveis às mudanças. Em contrapartida, ainda de acordo com Dutra et.al (2017), o avanço tecnológico, ambiental e sociocultural têm transformado a interação entre trabalho e trabalhador. As organizações têm se deparado com o desafio em saber lidar com pessoas conscientes de suas expertises, e com grande liberdade de escolha; pessoas vigilantes em sua plenitude biopsicossociocultural dentro das organizações. As mudanças na relação pessoa e organização promovem novos desafios, e essas mudanças possuem tamanha força que são identificadas como novas premissas para a gestão de pessoas.

Segundo Dutra et.al (2017), o crescimento da organização tem relação direta com o desenvolvimento do trabalhador e deve ser desenvolvido pelo mesmo; essas ideias iniciais propõem discussões acerca de como as pessoas e as organizações se relacionam. Pessoas precisam das empresas pra se desenvolverem e as empresas precisam das pessoas para crescerem de todas as formas, sejam elas em ativos ou em visibilidade para o mercado econômico.

A gestão de pessoas pelas organizações passa por grandes transformações em todo o mundo. De acordo com Dutra et al (2017), essas transformações vêm sendo motivadas pelo surgimento de um novo contrato psicológico entre pessoas e organização.

O contrato psicológico é um contrato tácito, ou seja, ela está presente mesmo que não esteja formalizado ou que as partes tenham consciência dele. O contrato psicológico entre as pessoas e a organização está sempre presente e define as expectativas na relação entre ambas (DUTRA, et.al,2017, p.940).

Ainda de acordo com Dutra et al (2017), a nova forma de relacionamento entre pessoas e organizações se deve as constantes mudanças neste mundo cada vez mais globalizado, onde as pessoas estão atentas as suas necessidades, não somente necessidades físicas, mas em sua totalidade biopsicossocial. Por sua vez as organizações estão acompanhando essas transformações, transformando essa correlação inconsciente, tornando uma troca espontânea e natural. A valorização das pessoas dentro das organizações aumenta à medida em que há o engajamento, e isso acontece naturalmente:

O novo contrato psicológico está assentado no desenvolvimento mútuo, ou seja, a relação entre pessoas e organização se mantém à medida que a pessoa contribui para o desenvolvimento da organização e a organização para o desenvolvimento da pessoa (DUTRA,et.al, 2017 p.944).

De acordo com Otavio (2020), a gestão de pessoas vem se transformando e influenciando as estratégias das organizações. A pandemia da covid-19 foi o motor necessário a essa transformação, portanto as organizações que antes negavam a validade da gestão de pessoas em meio organizacional, agora precisam recorrer a ferramentas e recursos dados por esse setor para mitigarem o risco de contágio entre colaboradores e sobreviver aos impactos da pandemia, temos como exemplos de ferramentas e recursos, treinamentos online, gestão de software inovadores, processos cadê vez mais digitais.

2.1 POLÍTICAS E PRÁTICAS

Em razão da pandemia do covid-19, a empresa Nubank tomou como umas das medidas de enfrentamento o recurso de trabalho remoto, com mais de 2.600 colaboradores no Brasil, a pandemia levou a Nu bank a recorrer ao isolamento necessário por meio de trabalho home office, afim de evitar o contágio (BLOG-NUBANK, 2020)

De acordo com a revista digital The Funnel Brasil (2020), a Ambev por sua vez, criou mecanismos para minimizar o risco de contágio pela covid-19 em meio produtivo,

recorreu a ferramentas tecnológicas (MPI) para monitorar a proximidade entre colaboradores. Tal mecanismo foi utilizado sem registrar dados pessoais, e de livre acesso pelo setor de saúde da empresa. Pensando no bem estar e saúde mental dos colaboradores, a Ambev criou a “ginástica laboral em casa”. Por meio de lives os colaboradores em trabalho home office recebem auxílio de um profissional personal trainer, para praticarem exercícios em casa.

Por outro lado, no estado de São Paulo foi registrado pelo Ministério Público, de 24 de março a 26 de maio de 2020, 1.704 denúncias relacionadas a pandemia de covid-19, sendo uma das queixas mais comuns a não dispensa do trabalhador para o trabalho remoto, e submissão ao modo presencial, sem equipamentos de proteção individual e coletivo (BOCCHINI, 2020). O autor ainda relata que o setor de serviços de saúde foi o setor com o maior número de reclamações. É de se considerar que o setor de saúde tem uma particularidade, no momento pandêmico os gestores do Sistema Único de Saúde (SUS) precisam dos profissionais da “linha de frente” trabalhando presencialmente, porém esses profissionais estão diretamente expostos ao vírus da COVID -19. Mediante a este cenário segundo o CONASS (Conselho Nacional de Secretários de Saúde), gestores do SUS estão em busca de conhecimentos que, adicionados a protocolos disponibilizados pela Organização Mundial de Saúde (OMS) e pelo Ministério da Saúde a partir de experiência acumulada em epidemias anteriores, colaborem na criação de novas práticas e ações afim de respaldar ações e minimizar o risco aos profissionais de saúde pelo novo coronavírus – covid-19. As políticas e práticas de gestão de pessoas devem estar integradas e voltadas para atendimento de interesse de ambos os lados, empregador e trabalhador (DUTRA,et.al, 2017).

3. SAÚDE DO TRABALHADOR

A POLÍTICA NACIONAL DE SAÚDE DO TRABALHADOR – PNSST (2022), define estratégias nas três esferas do governo (federal, estadual, nacional) a serem desempenhadas pelo SUS, para garantir a atenção plena a Saúde do trabalhador , com olhar para a promoção e a proteção da saúde.

A Saúde do trabalhador no SUS ocorre a partir da articulação de ações individuais e de assistência e de recuperação dos agravos, com ações coletivas, de promoção, de prevenção de vigilância dos ambientes, processos

e atividades de trabalho e de intervenção da saúde sobre os fatores determinantes de saúde dos trabalhadores ações de planejamento e avaliação com as práticas de saúde o conhecimento técnico e os saberes dos trabalhadores (PNSST, 2022)

De acordo com o Ministério da Saúde (Saúde do Trabalhador, 2022) a saúde do trabalhador define-se pela união de ações no que tange a saúde coletiva, em meio das ações de vigilância epidemiologia, vigilância sanitária, promoção, proteção, recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores, nos garante também que, o processo saúde-doença tem relação direta do trabalhador com seu trabalho, a saúde e doença estão ligados pelas condições de vida e são expressos entre os trabalhadores pelo modo como experimentam as condições os processos e os ambientes em que laboram, podendo ser um trabalhador rural ou urbano, em condição formal ou informal, e independente de vínculo empregatício.

Segundo Firmino (2021), na relação entre o labor e o dinheiro o que fica claro é a exploração do labor pelo dinheiro, sendo esse último necessário ao seu sustento, porem o trabalho também é extremamente necessário ao indivíduo no que tange à sua saúde mental. Dejours (2011) nos faz pensar que, ao perder o emprego ou não conseguir se empregar, o trabalhador acaba sofrendo por desassociação progressiva, com isso a pessoa sofre mental e fisicamente, ela precisa lidar com a exclusão. O trabalho è extremamente necessário para a saúde do trabalhador, com o trabalho suas necessidades mínimas são garantidas, por meio de trabalho o indivíduo se faz útil, o poder pensar, fazer, agir e se vê fazendo parte de algo que o inclui na sociedade, porém para tal satisfação sua saúde física e psíquica precisa ser preservada.

A evolução contemporânea da organização do trabalho não é uma fatalidade. Ela releva da vontade – e do zelo – dos homens e das mulheres que a fazem funcionar. Se o trabalho pode gerar o pior, como hoje, no mundo humano, ele pode, também, gerar o melhor (DEJOURS, p34,2004).

O autor nos fala que não existe organização, empresa ou qualquer sistema que funcione por ele mesmo, e não somente da vontade das pessoas, mas sim do seu empenho aplicado e inteligência (DEJOURS, 2004).

Machado (2020) nos fala como o SUS foi crucial na crise de saúde Pública que atingiu o Brasil por meio da pandemia do COVID-19, criado a mais de três décadas e tema de várias discussões no âmbito de saúde publica o SUS mostrou sua eficácia, esse sistema foi crucial para atender milhares de pessoas vitimadas pelo vírus da

covid- 19, mesmo com sua precariedade e desmonte em seus investimentos, o SUS e seus mais de 3,5 milhões de trabalhadores de diversas áreas da saúde foram os pilares de sustentação ao combate a covid 19 no brasil.

Segundo Barroso et.al (2020), com a pandemia estabelecida, trabalhadores de serviços essenciais que têm em seu histórico lutas por direitos trabalhistas, estão expostos a pouco ou nenhum treinamento para desenvolver atividades laborativas com segurança. Corrobora deste pensamento o coordenador técnico do Departamento Intersindical de Estudos Pesquisas de Saúde e Ambiente de Trabalho (Diesat) Eduardo Bonfim(REDE UNIDA,2020), que nos fala que os mais de duzentos e sessenta mil agentes comunitários de saúde, trabalhadores de atenção primaria, trabalham sem base de conhecimento ou informação para desenvolverem suas atividades sobre tudo no momento atual. Bonfim (2020) afirma ainda que outros trabalhadores deste mesmo setor, também necessários neste momento, são invisíveis aos nossos olhos, sendo exposto em jornadas excessivas de trabalho, ele ainda nos fala que a precarização o sucateamento da Saúde, convocando o trabalhador a ser passivo diante da situação em que é colocado, levando-o a acreditar que a saúde do paciente é maior e mais necessária que as condições mínimas de trabalho (REDE UNIDA, 2020).

3.1 SAÚDE E PROMOÇÃO DE SAÚDE

De acordo com a OMS (2021), Saúde é “um estado de completo bem estar de saúde física Mental e social e não apenas como a ausência de infecções ou enfermidades “. A primeira conferência internacional sobre Promoção de Saúde da OMS aconteceu em Ottawa, no Canadá, e foi uma resposta a crescente esperança por uma inovação na saúde pública. Segundo a Carta de Ottawa (1986), Promoção de Saúde é o processo de capacitação da comunidade, afim de que os indivíduos possam ser autores em sua melhoria de qualidade de vida, podendo gerar um estado de satisfação plena e sendo capaz de identificar, satisfazer e modificar, a seu favor, o ambiente que o cerca. Com isso é possível constatar que a promoção de saúde não é de responsabilidade exclusiva do setor de saúde, vai além de um estilo de vida, indo de encontro a uma concepção de bem estar- global, apoiando-se o desenvolvimento pessoal e social, por meio de informação e educação voltados para a saúde, e

impulsionando as habilidades essenciais do indivíduo durante a vida, colaborando para que o mesmo se desenvolva adequadamente em todas as fases da vida.

A saúde é o maior recurso para o desenvolvimento social, econômico e pessoal, assim como uma importante dimensão da qualidade de vida. Fatores políticos, econômicos, sociais, culturais, ambientais, comportamentais e biológicos podem tanto favorecer como prejudicar a saúde. Objetivam através da defesa da saúde fazer com que as condições descritas sejam cada vez mais favoráveis (CARTA DE OTTAWA,1986).

3.2 JORNADA, CARGA E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO VERSUS EXAUSTÃO

Longas jornadas de trabalho a que os profissionais de saúde são submetidos tende a provocar exaustão que, em geral, pode levar a graves consequências, como o adoecimento físico e mental. A partir dessas constatações a OMS (2021), criou protocolos com orientações que visam minimizar tais prejuízos Conforme (REDE UNIDA,2020; BARROSO, et.al,2020)

Um planejamento estratégico, apoio e capacitação da força de trabalho em saúde são necessários para garantir níveis seguros de funcionários, bem como alocação justa das cargas de trabalho e administração do tempo de trabalho e da organização do trabalho, segundo as recomendações da orientação provisória da OMS (OPAS-W/BRA/PHE/COVID-19/21-0020, p.7.2021).

Segundo as políticas de Gestão de saúde do trabalhador, a orientação provisória, a capacitação e o apoio são necessários afim de oferecer níveis seguros de trabalhado, assim como as alocações adequadas, controle de tempo e da organização do trabalho.

No caso de declaração de emergência pública, como a pandemia da COVID-19, exceções às disposições sobre jornadas de trabalho normais devem ser autorizadas somente de forma temporária de acordo com as recomendações da OIT (34). Devem-se tomar medidas para a organização ideal das jornadas de trabalho, turnos e descansos, conforme viável na prática, com base na situação local (OPAS-W/BRA/PHE/COVID-19/21-0020, p.7.2021).

No Quadro 2 é possível observar as recomendações feitas pela OIT (Organização Internacional do Trabalho) e a OMS para prevenção à fadiga e ao cansaço intenso durante a pandemia da covid-19 (OPAS-W/BRA/PHE/COVID-19/21-0020).

Quadro 2 - Recomendações da OMS e da OIT para a prevenção da fadiga durante uma emergência

Duração dos turnos. Cinco turnos de oito horas ou quatro turnos de dez horas semanais são geralmente toleráveis. Turnos mais longos constituem um fator de risco para fadiga. Dependendo da carga de trabalho, dias de doze horas podem exigir dias de descanso intercalados mais frequentes.

Durante o final do dia e à noite, turnos mais curtos (por exemplo, oito horas) são mais bem tolerados do que turnos mais longos. A fadiga é intensificada pelo trabalho noturno devido à sonolência noturna e ao sono inadequado durante o dia (33). Deve-se dar preferência ao rodízio de turnos para a frente (manhã para tarde, tarde para a noite), levando em conta as preferências dos trabalhadores e as condições locais (35).

Carga de trabalho. Equilibre turnos com tarefas mais leves e mais pesadas. Analise as demandas do trabalho em relação à duração do turno. Turnos de 12 horas são mais toleráveis para tarefas “mais leves” (por exemplo, trabalho administrativo). Turnos mais curtos ajudam a combater a fadiga de trabalho muito intenso, esforço físico, ambientes extremos ou exposição a outros riscos à saúde e segurança (33).

Descanso e recuperação. Implementar políticas referentes à duração das jornadas de trabalho e intervalos de descanso (por exemplo, pelo menos dez horas consecutivas por dia de folga garantida para conseguir de sete a oito horas de sono e 48 horas de folga depois de 14 dias consecutivos de trabalho). Dar intervalos de descanso curtos e frequentes (por exemplo, a cada uma ou duas horas) durante trabalho com muitas demandas é mais efetivo contra a fadiga que poucos intervalos mais longos. Permitir intervalos mais longos para refeições. Planejar um ou dois dias inteiros de descanso após cinco turnos consecutivos de oito horas ou quatro turnos de dez horas. Considerar dois dias de descanso após três turnos consecutivos de 12 horas (33).

Conforme necessário, e se for possível, providenciar acomodação para os profissionais da saúde durante operações de emergência com acesso a serviços de alimentação ou refeições prontas, instalações sanitárias e oportunidades de recreação, sempre mantendo o distanciamento físico e outras medidas de saúde pública para prevenir a COVID-19 (33).

Fonte: OPAS-W/BRA/PHE/COVID-19/21-0020

Ainda seguindo recomendações internacionais apresentadas no Quadro 3, abaixo, vê-se que a violência, o assédio e a discriminação contra profissionais de Saúde devem ser eliminados tanto quanto possível (OPAS-W/BRA/PHE/COVID-19/21-0020). A OIT preconiza a efetivação de ações que visem preservar a saúde mental do trabalhador, entendendo que a saúde mental pode ser afetada em tempos da COVID-19 (OPAS-W/BRA/PHE/COVID-19/21-0020).

Quadro 3 - Recomendações internacionais para tratar da violência e assédio no local de trabalho no setor da saúde

<p>Projetar, implementar e monitorar uma política no local de trabalho para prevenir e combater a violência, o assédio, a discriminação e a estigmatização com a participação dos trabalhadores e de seus representantes, e garantir que todo o pessoal, inclusive a administração, estejam cientes dela e a cumpram.</p> <p>Estabelecer procedimentos para proibir a discriminação e o assédio e promover o tratamento justo dos trabalhadores.</p> <p>Providenciar orientações e pessoal de segurança em áreas de alto risco.</p> <p>Realizar iniciativas de conscientização e dar treinamento sobre violência e assédio.</p> <p>Dar informações oportunas e precisas ao pessoal e pacientes para reduzir a incerteza e o sofrimento.</p> <p>Dinamizar o fluxo de pacientes e evitar aglomeração e tempos de espera.</p> <p>Garantir acesso seguro ao local de trabalho e saídas de emergência facilmente identificadas.</p> <p>Providenciar sistemas de alarme (por exemplo, botões de pânico, telefone, bipe, rádio de ondas curtas) nos quais se antecipa que pode haver risco.</p> <p>Ter protocolos para denunciar, investigar e responder a incidentes de violência, estigmatização e discriminação em um ambiente sem culpa.</p> <p>Introduzir medidas para proteger os denunciantes, as vítimas, as testemunhas e os informantes contra a vitimização ou retaliação e garantir a proteção da confidencialidade.</p> <p>Prestar assistência, aconselhamento e apoio confidencial a vítimas de violência, assédio e estigmatização.</p> <p>Avaliar regularmente o risco de violência e assédio em consulta com os trabalhadores e seus representantes.</p> <p>Evitar o uso de uniformes ou outras vestimentas clínicas no caminho para o trabalho e ao visitar lugares públicos, lares ou a comunidade por motivos não profissionais.</p>

Fonte: OPAS-W/BRA/PHE/COVID-19/21-0020

3.3 Trabalhador e adoecimento pela Covid-19

Segundo a Organização Pan-Americana de Saúde (OPAS) em orientação provisória de 2 de fevereiro de 2021 (OPAS-W/BRA/PHE/COVID-19/21-0020) trabalhadores da saúde vivenciam de forma acentuada a exposição a riscos ocupacionais, o que pode deixá-los expostos a lesões ou até ao óbito no cenário de enfrentamento a COVID-19. Mitigar os riscos afim de zelar pela saúde desses profissionais requer uma atuação muito bem orquestrada, pois medidas de saúde ocupacional deficientes podem resultar em aumento no índice de doenças relacionadas ao trabalho. A orientação provisória conclui que a exposição do trabalhador pode ocorrer em momentos diversos, no exercício do labor, em sua localidade de moradia ou até mesmo em seu deslocamento de ida e volta ao trabalho, podendo aumentar o risco de contágio em ambientes clínicos ou com uma higienização das mãos deficiente, e também por longas jornadas de trabalho e o uso inadequado, ou não uso, de EPI.

Barroso *et.al* (2020), corrobora desta opinião sabendo que os desafios enfrentados pelos profissionais de saúde são a alta transmissibilidade do vírus (SARS-COV-2), falta de uso de EPI, a sobre carga de trabalho e os impactos da saúde mental, ainda segundo o autor a chance de os trabalhadores contraírem o vírus e três vezes maior do que a população em geral. É fato que os profissionais da saúde no enfrentamento da COVID -19 trabalharam em mais de um emprego e por muitas horas de trabalho,

além de suas jornadas de trabalho normal e sujeitando-se a precariedade do setor devido ao cenário o qual ele se encontra, de desemprego e baixos salários, levando-os à estafa física e mental, ao adoecimento por estresse emocional, e o risco de adoecer pela covid-19.

A OIT preconiza que as informações e divulgação sobre a transmissão do SARS-COV-2 (vírus transmissor da COVID-19), faz parte da atenção primária, e determina que seja divulgada com clareza nas unidades de saúde e comunidades.

A pesquisa realizada pela Fundação Getúlio Vargas- FGV (2020), nos mostra a realidade vivida e percebida pelos profissionais da saúde durante o enfrentamento da covid-19. Chama a atenção, nos resultados, as considerações que os autores (REDE UNIDA,2020; BARROSO, et.al,2020; BOCCHINI, 2020;) já haviam mencionado: a precarização do trabalho do profissional da saúde. Dentre os entrevistados, somente 30% se sentem preparados para lidar com a crise; em média somente 50% recebem EPI para sua proteção; 78,2% dos entrevistados relatam que sua saúde mental está abalada pela pandemia; e apenas cerca de 20% relatam ter recebido apoio psicológico.

O estudo acima apresenta também importantes informações em relação ao posicionamento do Governo Federal frente a COVID-19, o chamado “Negacionismo”. Dentre os entrevistados, 78% não identificam ações dessa esfera de governo na proteção e suporte aos profissionais da saúde pública. A pesquisa evidenciou também que o medo, o estresse e cansaço são os principais sentimentos elencados pelos profissionais da saúde. A pesquisa ainda pergunta: “a quem os profissionais de saúde recorrem em casos de problemas com a saúde mental?”,58% tem em seus familiares o apoio que julga necessário. Quanto à procura por cuidados à saúde mental, 34% informaram que buscaram atendimento. Sobre procurar o gestor imediato (gestão de pessoas) para solicitar apoio e/ou cuidados, o percentual foi muito baixo somente 7%.

Sobre as percepções positivas das condições do trabalho por região, nenhuma das cinco regiões do Brasil chega ao percentual de 70%. Em relação as percepções em recebimento de EPI, suporte dos supervisores, treinamento e apoio a saúde mental, a última proposição tem o menor índice, não chegando, em nenhuma das regiões, a 30%.

Outro achado da pesquisa da FGV,2020 trata da relevante e frequente presença da síndrome de Burnout, síndrome que afeta trabalhadores, e que pode desencadear

transtornos físicos e mentais. De acordo com a classificação internacional de doença (CID-11), a síndrome de Burnout é considerada doença ocupacional e está associada ao esgotamento profissional, caracterizando-se por três aspectos: sentimentos de cansaço extremo, sentimento de negativismo e falta de realização profissional, aspectos esses preconizados pela Organização Mundial da Saúde (FIOCRUZ. RADIS.n241,2022)

O campo da saúde do trabalhador já vinha atuando há tempos na discussão de que o trabalho pode gerar transtornos mentais (FIOCRUZ. RADIS.n241,2022.p17).

Apesar da Síndrome de Burnout não ser tema de discussão neste estudo, não poderíamos de deixar de citar, pois trata-se de um problema crescente em meio profissional, e em tempos de pandemia vem afetando diretamente a saúde do trabalhador (FIOCRUZ.RADIS.n241,2022). Os profissionais da Saúde colocam suas vidas em risco em prol da vida de outro, porém não lhe é dado o suporte necessário para desempenhar suas atividades com segurança e preservar a sua saúde física e psíquica.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A crise de Saúde Pública que se instalou no mundo no século XXI, em razão da Pandemia do covid-19, foi algo que nos tirou da zona de conforto, levando a pensar na organização do trabalho de diversas formas, a covid-19 nos atingiu provocando adoecimentos, tanto de ordem física quanto psicológica. Em razão da necessidade de distanciamento social para tentar conter o avanço da contaminação, diversos ramos da economia precisaram parar, porém os serviços essenciais estavam em pleno vapor. Os profissionais de setor de saúde estavam trabalhando mais do que nunca, e em meio a trágica situação de aumento descontrolado de casos de adoecimentos e óbitos, a prerrogativa de cuidado para manter saudável a relação entre trabalho e trabalhador nos levou a observar o quanto e em que condições esses profissionais estão trabalhando, e que políticas e práticas devem ser empregadas para que isso aconteça. Este estudo evidenciou que as práticas da política de saúde do trabalhador estão longe de atingir o seu objetivo real, que é propiciar a prevenção de adoecimentos e a manutenção da saúde. Ficou evidente também a precarização deste seguimento, o desmonte das leis trabalhistas e redução das NRs (normas

regulamentadoras do trabalho) tão necessárias para a proteção à saúde do trabalhador. Diversos estudos apontam a importância das lutas sociais por garantias de direitos a trabalhadores.

Apesar do desmonte das leis e direitos trabalhistas no Brasil, causando aumento de precarização do trabalho, o mínimo de segurança e condições para se desenvolver o trabalho deve ser assegurado, afim de preservar a saúde do trabalhador. Apesar do descaso e “negacionismo” do governo federal, os órgãos mundiais de gestão de Saúde e segurança ocupacional, voltados para os profissionais da saúde desenvolveram um papel importante neste cenário, a OMS traz o conceito de saúde, preservando o indivíduo em sua totalidade. Protocolos com melhores práticas de saúde e segurança trouxeram orientações e medidas importantes para aumentar os cuidados com a saúde dos profissionais que atuam na linha de frente do setor saúde,, preconizando as necessidades de treinamento e capacitação e planejamento estratégico.

Apesar de protocolos de gestão em saúde que existem pra minimizar os riscos à saúde do trabalhador, na prática vemos a situação se agravar, de maneira geral os trabalhadores não se sentem preparados para a crise, e são arrebatados pelo estresse, o medo e o cansaço. Apesar dos esforços de algumas organizações e setores de proteção ao trabalhador, ainda não foram alcançados níveis satisfatórios de cuidados. As organizações e, mais especificamente, seus setores responsáveis pela gestão de pessoas, públicas e privadas, no Brasil, não têm feito o suficiente para efetivar o que é preconizado para se garantir a segurança ocupacional do trabalhador da saúde. Outros estudos sobre o tema devem ser realizados, afim de promover aprofundamento do conhecimento quanto a exposição dos profissionais de saúde a condições de vulnerabilidade, durante a pandemia do Covid-19, no Brasil, entre os anos de 2020 e 2022.

REFERÊNCIAS

BARROSO, Bárbara. I.de L., SOUZA, Marina B. C. A de., BREGALDA, Marília., LANCMAN, Selma., COSTA, Victor. B. B. da C. A Saúde do Trabalhador em Tempos de COVID-19: reflexões sobre saúde, segurança e terapia ocupacional. **Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional**. V.28(3), 1093-1102.Disponível em: <https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoARF2091>. Acesso em 27 out.2022.

BOCCHINI,Bruno.MPT Recebe mais de 1,70mil de denúncias Relacionadas á pandemia em SP. **Agência Brasil**. São Paulo, 29 mai.2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2020-05/mpt-recebe-mais-de-17-mil-denuncias-relacionadas-pandemia-em-sp#>. Acesso em 10 out.2022

BRASIL.Consolidações das Leis do trabalho.**Decreto- Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943**.Disponível em : https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 20 out.2022.

BRASIL.Constituição(1988).5 out.1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em 10 out.2022.

BRASIL. Decreto nº 7.602, de 7 de novembro de 2011: dispõe sobre a **Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – PNSST**. Diário Oficial da União [Internet]. 8, nov. 2011.Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/d7602.htm. Acesso em: 14, nov.2022.

BRASIL, Ministério da Saúde. **Conferência Internacional Sobre Promoção Da Saúde: Carta de Otawa**. Otawa nov. 1986. Disponível em https://bvsmis.saude.gov.br/bvs/publicacoes/carta_ottawa.pdf. Acesso em 10, nov.2022.

BRASIL.Ministério da Saúde. **Saúde do Trabalhador**. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/composicao/svs/saude-do-trabalhador>. Acesso em: 20 out.2022

CONASS. Conselho Nacional de Secretários de Saúde. **Covid-19**. Brasília, 2022. Disponível em: <https://www.conass.org.br/coronavirus/>. Acesso em 14, nov.2022.

DEJOURS, Christophe.**A Banalização da Injustiça Social**. :Editora FGV; 7ª edição 2011.

DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**. Paris, v.14, n.3, p.027-034.set/dez,2004 Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/prod/a/V76xtc8NmkqdWHd6sh7Jsmq/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 22 nov. 2022.

DUTRA, Joel Souza; DUTRA, Tatiana Almeida, DUTRA, Gabriel Almeida. **Gestão de Pessoas: Realidade Atual e desafios futuros**. São Paulo: Atlas, 2017. Disponível em: <http://amz.anl/069VQWr> Acesso em: 06 out. 2022.

FILHO, José Marchal Jackson; ASSUNÇÃO, Ada Ávila; ALGRANTI, Eduardo; GARCIA, Eduardo Garcia; SAÍTO, César Akiyoshi; MAENO, Marcia. A Saúde do Trabalhador e o enfrentamento da COVID-19, Editorial **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. online v. 45, 17, abr.2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/Km3dDZSWmGgpgYbjgc57RCn/#>. Acesso em: 14 nov. 2022.

FIRMIANO F, SANTOS S, SILVA A. A Precarização do Trabalho Essencial no Brasil: Pandemia e Saúde do Trabalhador. **Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional** online. 2021, v. 11, 1-14. DOI: 10.31252/RPSO.06.02.2021, Disponível em: <https://www.rpso.pt/a-precarizacao-do-trabalho-essencial-no-brasil-pandemia-e-saude-do-trabalhador/>. Acesso em 10 out.2022.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. BRASIL, 2022. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=desemprego. Acesso em 08 de dez. 2022.

TIBURTINO, Glauber. Cuidado para não se Queimar: Síndrome de Burnet pode afetar trabalhadores e desencadear série de transtornos físicos e mentais. **Revista RADIS**. Rio de Janeiro, n.241, out.2022. Disponível em https://radis.ensp.fiocruz.br/phocadownload/revista/Radis241_web.pdf. Acesso em 03 nov.2022.

LOTTA, Gabriela; Fernandez, Michelle; CORRÊA, Marcela, G; MAGRI, Giordano; MELLO, Cláudio A de C; BECK, Amanda, L. A Pandemia de Covid-19 e os Profissionais de Saúde Pública no Brasil 2º Fase. **Fundação Getúlio Vargas- Núcleo de estudos da Burocracia (NEB)**. FGV, jul.2020. Disponível em <https://portal.fiocruz.br/documento/pandemia-de-covid-19-e-osas-profissionais-de-saude-publica-uma-perspectiva-de-genero-e>. Acesso em 27 out.2022.

LUZ, Patricia de Oliveira - **Gestão de Pessoas e Saúde do Trabalhador: Uma Proposta Interdisciplinar e Intersectorial** – 2012. 35 f. Trabalho de conclusão de

curso (Especialização - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Rio Grande do Sul, 2012.

MACHADO, Maria Helena. Artigo: Profissionais de saúde em tempos de Covid-19. **Jornal O Globo**, Rio de Janeiro. 23 març 2021. Opinião. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/opiniao/artigo-profissionais-de-saude-em-tempos-de-covid-19-24322037>. Acesso em 10 out 2022.

MENDES, Rene; DIAS, Elizabeth Costa – Da medicina do Trabalho à Saúde do Trabalhador. **Revista de Saúde Pública**. São Paulo, v.25(5):341-9, out.1991. Disponível em: <https://scielosp.org/pdf/rsp/1991.v25n5/341-349/pt> . Acesso em 06 out.2022.

NUBANK- Nu Pagamentos S.A - Instituição de Pagamento. **O home office no Nubank durante a pandemia**. São Paulo, 14 set.2020. Disponível em: <https://blog.nubank.com.br/o-home-office-no-nubank-durante-a-pandemia/>. Acesso em 15, out.2022.

OPAS- Organização Pan-Americana de Saúde. **COVID-19: Saúde e Segurança Ocupacional para os Profissionais da Saúde**. Orientação provisória, 2, fev.2021.OPAS-W/BRA/PHE/COVID-19/21-0020. Disponível em : [OPASWBRA/PHE/COVID-19/21-0020_por.pdf](https://paho.org/OPASWBRA/PHE/COVID-19/21-0020_por.pdf) (paho.org) acesso em 11 out.2022.

O TRABALHADOR DO SUS EXPOSTO. **Rede unida.2020.1 vídeo (2h4min5seg)**. publicado pelo canal TV Rede vida. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=37aBKMLvAHg>. Acesso em:14, nov.2022.

POLBEL, Marco Otavio. O Papel da Gestão de Pessoas Durante a Pandemia.**PUC Consultoria Jr**. Belo Horizonte, 10, set.2020 Recursos Humanos. Disponível em: <https://pucconsultoriajr.com.br/gestao-de-pessoas-pandemia/>. Acesso em 10 out.2022.

SBMN- Sociedade Brasileira de Medicina Nuclear. **CID-11**. São Paulo.2022 Disponível em: <https://sbmn.org.br/confira-a-cid-11-disponibilizada-pela-oms/>. Acesso em 10 nov.2022.

THE FUNNEL BRASIL. Como a Ambev está usando inovação para amenizar os efeitos da pandemia. **Redação The Funnel**. Brasil 28 jul.2020. Disponível em : <https://medium.com/the-funnel/como-a-ambev-est%C3%A1-usando-inova%C3%A7%C3%A3o-para-amenizar-os-efeitos-da-pandemia-a70ffbf1d364>. Acesso em 12 out.2022.



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do
Rio de Janeiro Pró-reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa
e Inovação
Programa de Pós-Graduação *lato sensu* – Campus Niterói

**ATA DE DEFESA DE TRABALHO DE
CONCLUSÃO DE CURSO DE PÓS-
GRADUAÇÃO**

(PREENCHER COM LETRA LEGÍVEL)

Ata nº ____/20 ____

Aos 23 dias do mês de dezembro de dois mil e vinte e dois, às 14:00 horas e 00 minutos, compareceu à sala Virtual do Campus Niterói do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro (IFRJ), o(a) aluno(a) ANA PAULA DIAS DA SILVA ANDRADE, do curso de Pós-Graduação em Gestão de Serviços, para a defesa de trabalho de conclusão de curso intitulado: CONCEPÇÕES SOBRE SAÚDE DO TRABALHADOR NO ÂMBITO DAS POLÍTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19, NO BRASI

O trabalho orientado pelo(a) professor(a) Edna Maria da Silveira Monteiro, presidente, e coorientado pela professora Etiane Araldi, foi avaliado pela banca examinadora composta por:

Ana Carla de Souza Gomes dos Santos e Professora Juliana Benício

A presidente da banca fez a abertura e passou a palavra para o(a) aluno(a) que fez uma exposição oral de 20 minutos. Após a exposição, o(a) presidente da banca agradeceu ao(à)aluno(a) e passou a palavra para os(as) demais membros da banca que arguíram o(a) aluno(a) por 45 minutos. Em seguida, o(a) presidente da banca agradeceu pelas contribuições e sugestões, teceu alguns comentários e pediu ao(à) aluno(a) e aos demais presentes que se retirassem para a deliberação da banca examinadora, que emitiu parecer de APROVAÇÃO. A presidente deu por encerrada a sessão de defesa às 15 horas e 42 minutos, para constar, foi lavrada a presente Ata que, lida e aprovada, foi assinada por todos os membros da banca examinadora e pelo(a) aluno(a).

Observações:

Assinaturas:  EDNA MARIA DA SILVEIRA MONTEIRO
Data: 23/12/2022 16:25:38-0300
Verifique em <https://verificador.ifrj.br>

Orientador(a):  ETIANE ARALDI
Data: 26/12/2022 14:51:07-0300
Verifique em <https://verificador.ifrj.br>

Coorientador(a):  JULIANA DA CAMARA TORRES BENICIO
Data: 23/12/2022 20:34:55-0300
Verifique em <https://verificador.ifrj.br>

Avaliador(a):  ANA CARLA DE SOUZA GOMES DOS SANTO
Data: 23/12/2022 20:40:09-0300
Verifique em <https://verificador.ifrj.br>

Avaliador(a):  ANA PAULA DIAS DA SILVA ANDRADE
Data: 23/12/2022 16:46:23-0300
Verifique em <https://verificador.ifrj.br>

Ciente:  ANA CARLA DE SOUZA GOMES DOS SANTO
Data: 23/12/2022 20:47:54-0300
Verifique em <https://verificador.ifrj.br>

Coordenação do Curso: _____