



**Fundação Educacional do Município de Assis  
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis  
Campus "José Santilli Sobrinho"**

**ANA CAROLINA MARTINS PIRES**

**SAÚDE OCUPACIONAL: A IMPORTÂNCIA DA MEDICINA E SEGURANÇA DO  
TRABALHO PARA A DIGNIDADE DO TRABALHADOR**

**Assis/ SP  
2022**



**Fundação Educacional do Município de Assis  
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis  
Campus "José Santilli Sobrinho"**

**ANA CAROLINA MARTINS PIRES**

**SAÚDE OCUPACIONAL: A IMPORTÂNCIA DA MEDICINA E SEGURANÇA DO  
TRABALHO PARA A DIGNIDADE DO TRABALHADOR**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Administração do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis - IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis - FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

**Orientanda:** Ana Carolina Martins Pires

**Orientadora:** Me. Danielle Cristina Ferrarezi Barboza

**Assis/ SP  
2022**

SAÚDE OCUPACIONAL: A IMPORTÂNCIA DA MEDICINA E SEGURANÇA DO  
TRABALHO PARA A DIGNIDADE DO TRABALHADOR

ANA CAROLINA MARTINS PIRES

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao  
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como  
requisito do Curso de Graduação, avaliado pela seguinte  
comissão examinadora:

**Orientador:**

\_\_\_\_\_  
Me. Danielle Cristina Ferrarezi Barboza

**Examinador:**

\_\_\_\_\_  
Dra. Marcia Valeria Serodio Carbone

Assis/ SP  
2022

#### FICHA CATALOGRÁFICA

Pires, Ana Carolina Martins.

**Saúde Ocupacional:** A importância da Medicina e Segurança do Trabalho para a Dignidade do Trabalhador / Ana Carolina Martins Pires - Assis, SP: FEMA, 2022.  
34 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Fundação Educacional do Município de Assis - FEMA, curso de Administração, Assis, 2022.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> M.<sup>a</sup> Danielle Cristina Ferrarezi Barboza

1. Saúde. 2. Prevenção de Acidentes. 3. Medicina do Trabalho. 4. Segurança. I. Título.

CDD: 613.62  
Biblioteca da FEMA

## DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos meus familiares, amigos e professores que sempre estiveram ao meu lado compartilhando suas experiências de forma construtiva.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus, pois sem ele nada seria possível.

Gostaria de agradecer a todos os professores, por exigir mais do que eu acreditava ser capaz de realizar. Declaro aqui minha eterna gratidão pelo compartilhamento de conhecimento e tempo, bem como suas amizades.

Agradeço também à minha família e amigos, por sempre estarem presentes me apoiando.

A saúde é essencial ao desenvolvimento do trabalho do homem. "Bruno Calil Fonseca".

## RESUMO

A prevenção dos acidentes de trabalho deve estar entre as prioridades da gestão de pessoas, promovendo um ambiente acolhedor, seguro, fazendo toda diferença no bem-estar e qualidade de vida dos colaboradores. O trabalho teve a finalidade de apresentar as normas regulamentadoras da segurança do trabalho de uma empresa e seus cuidados ao exercer suas funções, além do conceito da saúde do colaborador. Pois, sensibilizar a empresa e seus colaboradores sobre a importância dos cuidados com a saúde e prevenção dos acidentes no ambiente de trabalho é primordial dentro de uma empresa. A metodologia abordada para a realização do trabalho é a revisão de literatura através de uma pesquisa qualitativa, que traz através de ideias de autores um conhecimento maior sobre o tema. Espera-se que a presente pesquisa possa auxiliar tanto empresa, quanto colaboradores em suas práticas em relação à saúde no ambiente de trabalho. Em um mercado cada vez mais competitivo e exigente, empresas não poupam esforços para evitar consequências indesejáveis de suas equipes, buscando cada vez mais novas soluções para uma boa saúde ocupacional, o que está totalmente ligado aos seus resultados, levando impacto direto na produtividade e na lucratividade do negócio.

**Palavras-chave:** Saúde; Prevenção de Acidentes; Medicina do Trabalho; Segurança.



## **ABSTRACT**

The prevention of accidents at work should be among the priorities of people management, promoting a welcoming, safe environment, making all the difference in the well-being and quality of life of employees. The work had the purpose of presenting the regulatory norms of work safety in a company and its care when performing its functions, as well as the concept of employee health. For, sensitizing the company and its employees about the importance of health care and accident prevention in the workplace is paramount within a company. The methodology used to accomplish this work is a literature review through a qualitative research, which brings through the ideas of authors a greater knowledge on the subject. It is hoped that this research can help both the company and its employees in their practices regarding health in the workplace. In an increasingly competitive and demanding market, companies spare no efforts to avoid undesirable consequences for their teams, increasingly seeking new solutions for a good occupational health, which is totally linked to their results, taking direct impact on productivity and profitability of the business.

**Keywords:** Health; Accidents Preventio; Occupational Medicine; Safety.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1: Instituições obrigadas ao cumprimento das NRs.....	24
Figura 2: Competências do órgão nacional.....	25
Figura 3: Normas relativas à segurança e saúde do trabalho de acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego.....	26

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

LER - Lesão por Esforço Repetitivo.

DORT - Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho.

INSS - Instituto Nacional do Seguro Social.

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho.

OMS - Organização Mundial da Saúde.

N.R. - Normas Regulamentadoras.

CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho.

AFT - Auditor Fiscal do Trabalho.

SST - Segurança e Saúde no Trabalho.

SIT - Secretaria de Inspeção do Trabalho.

DSST - Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho.

SAT - Seguro de Acidente de Trabalho.

CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho.

SUS - Sistema Único de Saúde.

CFM - Conselho Federal de Medicina.

MET - Ministério de Trabalho e Emprego.

EPI - Equipamento de Proteção Individual.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>12</b>
<b>2 CONCEITOS E HISTÓRIA DA SAÚDE NO AMBIENTE DE TRABALHO ..14</b>	
<b>3 O ADOECIMENTO E SUA RELAÇÃO COM O TRABALHO .....</b>	<b>17</b>
<b>3.1 TRANSTORNOS MENTAIS .....</b>	<b>18</b>
<b>4. MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO .....</b>	<b>22</b>
<b>4.1 MEDICINA DO TRABALHO .....</b>	<b>22</b>
<b>4.1.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO .....</b>	<b>23</b>
<b>4.2 SEGURANÇA DO TRABALHO .....</b>	<b>24</b>
<b>4.2.1 SEGURANÇA DO TRABALHO E SUAS NORMAS REGULAMENTADORAS .....</b>	<b>24</b>
<b>4.2.2 A IMPORTÂNCIA DOS EPI'S NO AMBIENTE DE TRABALHO .....</b>	<b>27</b>
<b>5 O PAPEL DOS PROFISSIONAIS DE SAÚDE NA ATENÇÃO À SAÚDE OCUPACIONAL DE TRABALHADORES .....</b>	<b>28</b>
<b>6 O USO DA MASCARA NO AMBIENTE DE TRABALHO NO CONTEXTO DA PANDEMIA DE COVID-19 .....</b>	<b>29</b>
<b>6.1 HOME OFFICE .....</b>	<b>29</b>
<b>7 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>31</b>
<b>8 REFERÊNCIAS .....</b>	<b>32</b>

## 1 INTRODUÇÃO

As doenças ocupacionais no ambiente de trabalho são as grandes responsáveis pelos afastamentos dos colaboradores de suas funções dentro das empresas. Nesse contexto alarmante as empresas necessitam desenvolver políticas de proteção e prevenção à saúde do trabalhador, haja vista que, assim a empresa passa a ter uma redução no afastamento do trabalho conseqüentemente a empresa passa a ser mais competitiva no mercado gerando um maior número de clientes (ARAÚJO, 2010).

Diversos são os fatores que podem afetar os indivíduos no ambiente de trabalho, seja de forma direta ou indireta, como o cansaço físico e/ou psicológico, o estresse, e acidentes das mais diferentes origens, pois varia conforme a função exercida pelo colaborador. Esses fatores não são ocasionados somente por circunstâncias de trabalho desfavoráveis ou equipamentos complicados de operar, mas também pela longa jornada de trabalho que muitas indústrias especialmente impõem a seus trabalhadores, e até mesmo por fatores externos, ou seja, são várias as circunstâncias que aumentam a probabilidade do indivíduo adquirir algum problema de saúde que se relacione com o ambiente de trabalho (CAMPOS; FARIA; SANTOS, 2010).

Assim, a prevenção dos acidentes de trabalho deve estar entre as prioridades da gestão de pessoas, promovendo um ambiente acolhedor, seguro, fazendo toda diferença no bem-estar e qualidade de vida dos colaboradores.

O trabalho teve a finalidade de apresentar as normas regulamentadoras da segurança do trabalho de uma empresa e seus cuidados ao exercer suas funções, além do conceito da saúde do colaborador. Pois, sensibilizar a empresa e seus colaboradores sobre a importância dos cuidados com a saúde e prevenção dos acidentes no ambiente de trabalho é primordial dentro de uma empresa.

A metodologia abordada para a realização do trabalho é a revisão de literatura através de uma pesquisa qualitativa, que traz através de ideias de autores um conhecimento maior sobre o tema.

A pesquisa estrutura-se da seguinte forma: Introdução que visa realizar uma explanação geral inicial acerca do trabalho; seguido do capítulo que aborda questões dos conceitos e a história da saúde no ambiente de trabalho, segurança, higiene e medicina do trabalho e

suas normas regulamentadoras; o próximo capítulo fala brevemente sobre o adoecimento e sua relação com o trabalho; e por fim são expostas doenças ocupacionais como transtornos mentais e de comportamento relacionados ao trabalho e o papel dos profissionais de saúde na atenção à saúde ocupacional de trabalhadores; seguida das considerações finais trazendo os resultados do trabalho.

## 2 CONCEITOS E HISTÓRIA DA SAÚDE NO AMBIENTE DE TRABALHO

Os indivíduos dedicam grande parte de suas vidas desempenhando suas atividades profissionais, gerando os mais diversos processos produtivos a fim de que o produto final chegue com qualidade ao consumidor (CERVO; BERVIAN, 2002).

Tantos anos de esforços por parte de trabalhadores os levaram para uma exposição, onde a empresa constitui-se como a base do processo produtivo que expõe seus trabalhadores a diversos problemas de saúde, denominados doenças ocupacionais (ALVIM; et al, 2017).

Dessa maneira, Cunha (2006) destaca que as doenças ocupacionais são aquelas adquiridas por uma atividade específica dentro do local de trabalho, que acarretam danos à saúde e bem estar do trabalhador.

Os tipos mais comuns de doenças ocupacionais são as lesões por esforço repetitivo (LER) onde após um tempo sentindo os sintomas da doença o trabalhador passa a apresentar seu rendimento prejudicado pela fadiga muscular e conseqüentemente mental também devido distúrbios osteomuscular relacionados ao trabalho (DORT) relativo aos movimentos e postura inadequada (que prejudica o funcionamento do sistema nervoso) (RAMAZZINI, 2016).

Com isso, além dos quadros de LER/DORT serem afetados devido as micro lesões em tendões, nervos e músculos a produtividade do trabalhador também é afetada, haja vista, que o rendimento do mesmo vai diminuindo conforme sua situação médica vai se agravando (RAMAZZINI, 2016).

Chiavenato (2002) ressalta que antigamente o trabalho que exigia maior força física do trabalhador, e que atualmente se exige mais do intelecto do indivíduo, o que é um ponto positivo na maioria das vezes, mas que dependendo da situação que o trabalhador passa em seu ambiente de trabalho, tal questão, pode ser mais prejudicial no que tange os aspectos psicológicos, acarretando, por exemplo, em níveis mais altos de estresse (CHIAVENATO, 2002).

Acerca dessa questão, Ramazzini (2016, p.78) corrobora citando:

Com o avanço tecnológico e o domínio de técnicas na indústria fordista, o reconhecimento da valorização do trabalho tornou-se menor, pois a mão-de-obra pode ser substituída com muita facilidade agregando-se tecnologias ou adotando os sistemas de informação que temos nos mais diversos ramos, onde em alguns processos de produção o trabalhador é o fator de menor importância. Determinados processos de produção priorizam a substituição do homem pela máquina, em razão da dinâmica e a escala de produção ser bem maior e mais precisa nos termos de processo exatos e qualidade no desenvolvimento de produtos.

Durante o século XVIII o trabalho era considerado repetitivo e em sua maioria braçal, exigindo do trabalhador um grande esforço físico e mental. Todavia, com o conhecimento que as empresas e organizações possuem atualmente voltado para o desenvolvimento e aperfeiçoamento dos sistemas de informação da empresa as questões de doenças ocupacionais em decorrência das funções desempenhadas no ambiente de trabalho, as atividades de trabalho passam a necessitar muito da ergonomia, pois ainda são encontrados fatores de risco mesmo que não sejam tão aparentes (IIDA, 2005).

Ainda conforme a autora, acerca da ergonomia a mesma cita:

A ergonomia é o estudo da adequação do trabalho do homem. O trabalho nesse caso tem um significado muito abrangente, compreendendo não somente aquele com equipamentos e máquinas, mas também toda situação em que acontece o envolvimento entre homem e tarefa produtiva. A visão da ergonomia é bem ampla, envolvendo tarefas antes, durante e depois do trabalho que será realizado, como as atividades de projeto, controle, planejamento e avaliação (IIDA, 2005).

Demais autores ressaltam que no desenvolvimento de suas atividades de trabalho em seu cotidiano a ergonomia é diretamente relacionada ao bem-estar do trabalhador. Onde situações de desconforto e insalubridade são minimizadas ou eliminadas com a adaptação das limitações físicas, capacidades e psicológicas do trabalhador (SANTOS; et al, 2021).



Nesse contexto, a ergonomia caracteriza-se como fundamental organizacional para a otimização dos sistemas sócio técnicos, pois as atividades visam definir os fatores que influenciam no processo produtivo e tenta reduzir com suas técnicas consequências nocivas e que provoquem doenças ocupacionais sobre o trabalhador (PELLANDA, 2020); (PUENTE-ARAÚJO, 2021).

Desta forma, pode-se constatar que é de indubitável importância trabalhar a prevenção dos acidentes ocupacionais de trabalho, a fim de reduzir a fadiga, estresse, erros e acidentes, proporcionando maior segurança, satisfação e saúde aos trabalhadores e conseqüentemente ocasionará em mais agilidade e qualidade nos serviços prestados à empresa, o que sua vez proporcionará uma melhor qualidade de vida do trabalhador.

### 3 O ADOECIMENTO E SUA RELAÇÃO COM O TRABALHO

As doenças ocupacionais de trabalhadores compartilham seus perfis de adoecimento de forma geral, questões essas que são influenciadas em função de sua idade, gênero, grupo social ou inserção em um grupo específico de risco, ou seja, atividade que desempenham na organização. Autores, ainda ressaltam que os trabalhadores podem adoecer ou até mesmo vir a óbito em recorrência de causas relacionadas diretamente ao trabalho como consequência da profissão que exercem, ou causas indiretas como pelas condições adversas em que seu trabalho é ou foi realizado (BERGAMINI, 2008); (CERVO; BERVIAN, 2002).

Assim, o perfil de adoecimento de trabalhadores é influenciado por quatro grupos de causas (RAMAZZINI, 2016): Doenças comuns, aparentemente sem qualquer relação com o trabalho; Doenças comuns (crônico-degenerativas, infecciosas, neoplásicas, traumáticas etc.) eventualmente modificadas no aumento da frequência de sua ocorrência ou na precocidade de seu surgimento em trabalhadores, sob determinadas condições de trabalho. A hipertensão arterial em motoristas de ônibus urbanos, nas grandes cidades, exemplifica esta possibilidade; Doenças comuns que têm o espectro de sua etiologia ampliado ou tornado mais complexo pelo trabalho. A asma brônquica, a dermatite de contato alérgica, a perda auditiva induzida pelo ruído (ocupacional), doenças musculoesqueléticas e alguns transtornos mentais exemplificam esta possibilidade, na qual, em decorrência do trabalho, somam-se (efeito aditivo) ou multiplicam-se (efeito sinérgico) as condições provocadoras ou desencadeadoras destes quadros nosológicos; Agravos à saúde específicos, tipificados pelos acidentes do trabalho e pelas doenças profissionais. A silicose e a asbestose exemplificam este grupo de agravos específicos.

### 3.1 TRANSTORNOS MENTAIS E DE COMPORTAMENTO RELACIONADOS AO TRABALHO

O mundo do trabalho passou por diversas mudanças decorrentes da transição da economia baseada na comercialização de produtos manufaturados para a industrialização (GARCIA, 2020).

Dessa maneira, através da globalização e a fragmentação das atividades laborais, questões essas somadas à competitividade no mercado de trabalho que acaba por transmitir o medo do desemprego no trabalhador o leva a submeter-se a más condições de trabalho, bem como a baixos salários, situações de assédio, seja moral ou sexual, discriminação, carga horária excessiva e acúmulo de funções. Nesse contexto, tais fatores contribuem para o surgimento de sintomas ansiosos e depressivos nos trabalhadores (MIRANDA, et al, 2020).

Nesse contexto pode-se considerar o trabalho como questão fundamental no aspecto afetivo dos indivíduos, onde o trabalho que não leva o trabalhador à satisfação profissional, não o proporciona nenhum suporte social, o que pode acarretar um sofrimento psicológico e gerar um transtorno mental e/ou de comportamento em decorrendo de seu ambiente de trabalho (VASCONCELOS, 2001).

Nesse contexto, situações como um acidente de trabalho, uma mudança de posição (ascensão ou queda) na hierarquia podem ser gatilhos que irão determinar quadros psicopatológicos dos mais diversos, desde o estresse até depressões graves e incapacitantes, variando segundo características do contexto da situação e do modo do indivíduo responder a elas (VASQUEZ, 2020).

Diante desses fatos, Duarte et al (2021) citam em sua pesquisa que altos níveis de atenção e concentração exigidos para a realização das tarefas no ambiente de trabalho relacionados com níveis de pressão trazidos pela empresa acarretam em situações de tensão, fadiga e esgotamento profissional.

Demais estudos têm demonstrado que especialmente em ambientes de trabalho como fábricas siderúrgicas que utilizam alguns metais pesados e solventes podem gerar uma ação tóxica direta sobre o sistema nervoso de indivíduos que atuação diretamente nessa área, causando distúrbios mentais e alterações do comportamento, que se manifestam através de sintomas como a irritabilidade, o nervosismo, distúrbios da memória e da

cognição, e que muitas vezes podem evoluir se tornando irreversíveis e incapacitando o indivíduo de exercer sua função ( MARTINS, 2002); (CUNHA, 2006); (DEWES, 2013).

A prevenção dos transtornos mentais e do comportamento constitui base importante para o trabalho dos profissionais da saúde, onde a partir de conhecimentos médico-clínicos, epidemiológicos, de higiene ocupacional, toxicologia, ergonomia, psicologia, dentre outras áreas, valorizando assim a percepção dos trabalhadores sobre seu trabalho (BERTOLOTE, 1997).

Conforme a OMS (2020) a saúde baseia-se nas normas técnicas e regulamentos vigentes, envolvendo: Reconhecimento prévio das atividades e locais de trabalho onde existam substâncias químicas, agentes físicos e/ou biológicos e os fatores de risco decorrentes da organização do trabalho potencialmente causadores de doença; Identificação dos problemas ou danos potenciais para a saúde, decorrentes da exposição aos fatores de risco identificados; Identificação e proposição de medidas que devem ser adotadas para a eliminação ou controle da exposição aos fatores de risco e para proteção dos trabalhadores; Educação e informação aos trabalhadores e empregadores.

Assim, com a confirmação do diagnóstico da doença e de sua relação com o trabalho, os serviços de saúde responsáveis pela atenção à saúde do trabalhador devem programar as seguintes ações (SCHIMIDT, 2020): Avaliação da necessidade de afastamento (temporário ou permanente) do trabalhador da exposição, do setor de trabalho ou do trabalho como um todo; se o trabalhador é segurado pelo SAT da Previdência Social, solicitar a emissão da CAT à empresa e encaminhar ao INSS. Em caso de recusa de emissão da CAT pela empresa, o médico assistente (ou serviço médico) deve fazê-lo; Acompanhamento da evolução do caso, registro de pioras e agravamento da situação clínica e sua relação com o retorno ao trabalho; Notificação do agravo ao sistema de informação de morbidade do SUS, à Delegacia Regional do Trabalho e ao sindicato ao qual pertence o trabalhador; Vigilância epidemiológica, por meio da busca ativa de outros casos na mesma empresa ou ambiente de trabalho ou em outras empresas do mesmo ramo de atividade na área geográfica; Inspeção na empresa ou ambiente de trabalho de origem do paciente ou em outras empresas do mesmo ramo de atividade na área geográfica, procurando identificar os fatores de risco para a saúde e as medidas de proteção coletiva e equipamentos de proteção individual utilizado: se necessário, complementar a identificação do agente (químico, físico ou biológico), das condições de trabalho determinantes do agravo e de outros fatores de risco que podem estar

contribuindo para a ocorrência; Recomendação ao empregador sobre as medidas de proteção e controle a serem adotadas, informando-as aos trabalhadores.

Assim, serão expostos os principais transtornos mentais e do comportamento conforme o Ministério da Saúde e a portaria/ms n.º 1.339/1999 (BRASIL, 1999): Demência em outras doenças específicas classificadas em outros locais (F02.8); Transtorno cognitivo leve (F06.7); Transtorno mental orgânico ou sintomático não especificado (F09.-); Alcoolismo crônico (relacionado ao trabalho) (F10.2); Episódios depressivos (F32.-); Transtornos neuróticos especificados (inclui neurose profissional) (F48.8); Síndrome de burn-out, síndrome do esgotamento profissional (Z73.0).

A seguir serão expostas breves descrições acerca das doenças anteriormente citadas, conforme OMS (2020), Bertolote (1997):

A demência é uma síndrome que geralmente crônica e progressiva, devida a uma patologia encefálica, de caráter adquirido, na qual se verificam diversas deficiências das funções corticais superiores, incluindo: memória, pensamento, orientação, compreensão, cálculo, capacidade de aprender, linguagem e julgamento (OMS, 1997); (BERTOLOTE, 1997).

O transtorno cognitivo leve caracteriza-se por alterações da memória, da orientação, da capacidade de aprendizado e redução da capacidade de concentração em tarefas prolongadas. O paciente se queixa de intensa sensação de fadiga mental ao executar tarefas mentais e um aprendizado novo é percebido subjetivamente como difícil, ainda que objetivamente consiga realizá-lo bem (OMS, 1997); (BERTOLOTE, 1997).

Já o transtorno mental orgânico ou sintomático não especificado compreende uma série de transtornos mentais agrupados por terem em comum uma doença cerebral de etiologia demonstrável, uma lesão cerebral ou outro dano que leva a uma disfunção que pode ser primária, como nas doenças, lesões ou danos que afetam direta e seletivamente o cérebro, ou secundária, como nas doenças sistêmicas nas quais o cérebro é um dos múltiplos órgãos envolvidos (OMS, 1997); (BERTOLOTE, 1997).

O alcoolismo crônico refere-se a um modo crônico e continuado de usar bebidas alcoólicas, caracterizado pelo descontrole periódico da ingestão ou por um padrão de consumo de álcool com episódios frequentes de intoxicação e preocupação com o álcool e o seu uso, apesar das consequências adversas desse comportamento para a vida e a saúde do usuário (OMS, 1997); (BERTOLOTE, 1997).

Com relação aos episódios depressivos esses caracterizam-se por humor triste, perda do interesse e prazer nas atividades cotidianas, sendo comum uma sensação de fadiga aumentada. O paciente pode se queixar de dificuldade de concentração, podem apresentar baixa autoestima e autoconfiança, desesperança, ideias de culpa e inutilidade; visões desoladas e pessimistas do futuro, ideias ou atos suicidas. O sono encontra-se frequentemente perturbado, geralmente por insônia terminal. O paciente se queixa de diminuição do apetite, geralmente com perda de peso sensível. Sintomas de ansiedade são muito frequentes. A angústia tende a ser tipicamente mais intensa pela manhã. As alterações da psicomotricidade podem variar da lentificação à agitação (OMS, 1997); (BERTOLOTE, 1997).

Já os transtornos neuróticos especificados incluem transtornos mistos de comportamento, crenças e emoções que têm uma associação estreita com uma determinada cultura. Inclui os quadros psiquiátricos relacionados ao trabalho, nos quais aspectos subjetivos e características pessoais, aliadas às condições organizacionais do trabalho, determinam sofrimento psíquico (OMS, 1997); (BERTOLOTE, 1997).

A Síndrome de Burnout, síndrome do esgotamento profissional caracteriza-se por ser um tipo de resposta prolongada a estressores emocionais e interpessoais crônicos no trabalho. Tem sido descrita como resultante da vivência profissional em um contexto de relações sociais complexas, envolvendo a representação que a pessoa tem de si e dos outros (OMS, 1997); (BERTOLOTE, 1997).

## 4 MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO

### 4.1 MEDICINA DO TRABALHO

A medicina do trabalho, surgiu na Inglaterra, na primeira metade do século XIX, com o advento da Revolução Industrial. Naquele momento, o consumo da força de trabalho, resultante da submissão dos trabalhadores a um processo acelerado e desumano de produção, exigiu uma intervenção, sob pena de tornar inviável a sobrevivência e reprodução do próprio processo (GARCIA, 2020).

Dessa forma, a insuficiência do modelo da saúde ocupacional não constitui fenômeno pontual e isolado. Pois, foi e continua sendo um processo que, embora guarde uma certa especificidade do campo das relações entre trabalho e saúde, tem sua origem e desenvolvimento determinados por cenários políticos e sociais mais amplos e complexos.

Assim, a Medicina do Trabalho é uma especialidade médica voltada exclusivamente à prevenção e tratamento de todas as doenças envolvidas com as atividades profissionais de trabalho. Onde, seu objetivo é de prevenir doenças ocupacionais ou do trabalho, bem como reduzir suas complicações está descrito como um direito do trabalhador na Constituição e é mais produtividade para qualquer empresa, reduzindo com isso ausências no trabalho, remanejamentos ou até mesmo trocas de funções (SANTOS; et al, 2021).

Destaca-se por meio dessa pesquisa que as empresas estão cada vez mais conscientizadas sobre a medicina do trabalho, o profissional médico encontra um excelente campo de atuação. Onde, com dedicação a essa área bastante abrangente, ele terá diversos meios para crescer profissionalmente.

O uso da tecnologia como a usada na telemedicina, facilitou a atuação ocupacional para todos. Isso demonstra que as empresas, profissionais e trabalhadores obterão ainda muitos frutos no futuro.

#### 4.1.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Em 1972 com a integração do Plano de Valorização do Trabalhador, os itens higiene e segurança bem como os serviços médicos no âmbito empresarial passaram a serem obrigatórios. Já em junho de 1978, foi marcado pela aprovação das Normas Regulamentadoras no Brasil relativas à Segurança e Medicina do Trabalho, e por terem caráter legislativo passaram a obrigar as empresas ao seu efetivo cumprimento (BRAGA; CARVALHO; BINDES, 2010).

Em 24 de maio de 1999 entra em vigor a nova NR-5, que regulamenta o instituído no artigo 163 da CLT. A nova NR-5 estabelece novas regras para o funcionamento das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes de Trabalho – CIPA (BRASIL, 1999).

CIPA é a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes que tem o objetivo de evitar a ocorrência de acidentes de trabalho e as doenças que eles acarretam, garantindo assim que o trabalho e a segurança do colaborador estejam em harmonia (CAMISASSA, 2015).

Diante do cenário de competitividade que a globalização tem trazido para o meio organizacional, pode-se constatar que o desenvolvimento tecnológico tem gerado impactos das nas empresas que trabalhar cada vez mais ativamente para conferir vantagem competitiva. Dessa forma, os colaboradores estão trabalhando perante uma constate de pressão e estresse. Com isso, as empresas têm dado grande importância para a qualidade de vida no trabalho dos seus funcionários nos últimos anos, afim de desenvolver ações de melhoria que ofereçam um ambiente de trabalho mais agradável e seguro (CAVALCANTE, 2009).

Conforme Bergamini (2008), a qualidade de vida no trabalho, leva a motivação profissional para o colaborador que desempenha seu trabalho com mais dedicação. Assim, pode-se afirmar que ao cuidar da satisfação de seus colaboradores a empresa está criando um ambiente mais motivador e positivo para o crescimento da organização.

A relação que ocorre entre a qualidade de vida no trabalho com os direitos humanos, primeiro partido do pressuposto que o próprio enunciado cita, onde os direitos humanos possuem padrões internacionais nas organizações, onde esses direitos exigem que os Estados respeitem, protejam e implementem os direitos humanos dos indivíduos e tal premissa enquadrasse no dever de proteger contra as violações de direitos humanos cometidas nas organizações (BRASIL, 2000).



Uma vez que, o conceito de qualidade de vida no trabalho envolve tanto os aspectos físicos como os psicológicos e ambientais no ambiente de trabalho. Assim, Chiavenato (2008) relata que a qualidade de vida no trabalho visa criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho tanto em suas condições físicas, psicológicas e sociais, resultando em um ambiente de trabalho agradável, melhorando substancialmente a qualidade de vida das pessoas na organização.

## 4.2 SEGURANÇA DO TRABALHO

### 4.2.1 SEGURANÇA DO TRABALHO E SUAS NORMAS REGULAMENTADORAS

As normas regulamentadoras devem ser utilizadas de maneira obrigatória tanto pelas empresas privadas, quanto pelas empresas públicas, inclusive pela administração direta e indireta, que envolvem os Poderes Legislativo e Judiciário. Assim elas regem as empresas que possuam empregados regidos pela CLT, vale destacar que mesmo a empresa ou órgão que tenha apenas um empregado celetista, esse é obrigado a cumprir as disposições das normas regulamentadoras (CARREIRO; et al, 2013); (CASTRO-DE-ARAÚJO; MACHADO, 2020).

**Figura 1:** Instituições obrigadas ao cumprimento das NRs.



**Fonte:** CAMISASSA, 2015.

Dessa forma, a empresa ou órgão está sujeito à autuação, pelo Auditor Fiscal do Trabalho (AFT), em caso de não cumprimento das disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde do trabalho (CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA, 1998).

Atualmente, o órgão nacional competente em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) é a Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), que realiza suas atribuições com o Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho (DSST). Assim conforme Camisassa (2015), as competências do órgão nacional, são:

**Figura 2:** Competências do órgão nacional.



**Fonte:** CAMISASSA, 2015.

Conforme estabelece a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é papel do Ministério do Trabalho e Emprego a elaboração das Normas Regulamentadoras, onde segundo Campo, Faria e Santos (2010) todas elas são elaboradas levando em consideração as seguintes etapas: Definição de temas a serem discutidos; Elaboração do texto técnico básico; Publicação do texto técnico básico no Diário Oficial da União; Instalação do Grupo de Trabalho Tripartite, formado por representantes do governo, trabalhadores e empregadores; Aprovação e publicação da nova NR no Diário Oficial da União.

A seguir serão apresentadas as normas regulamentadoras acerca da segurança e saúde do trabalho e em quais questões são embasadas.

**Figura 3:** Normas relativas à segurança e saúde do trabalho, de acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego.



Fonte: Tagout, 2022.

As Normas Regulamentadoras são conceituadas como um conjunto de disposições e procedimentos técnicos relacionados à segurança e saúde do trabalhador em determinada atividade ou função que desempenham (VASCONCELOS, 2001).

De acordo com Camesassa, 2015 os principais objetivos das NR são: Instruir os empregados e empregadores a respeito das devidas precauções que devem ser tomadas a fim de evitar acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais; Preservar e promover a integridade física dos trabalhadores; Estabelecer a regulamentação pertinente à segurança e saúde do trabalho; Promover a política de segurança e saúde do trabalho dentro das empresas.

#### 4.2.2 A IMPORTANCIA DOS EPI'S NO AMBIENTE DE TRABALHO

Equipamento de Proteção Individual - EPI caracterizam-se por serem equipamentos desenvolvidos para proteger uma parte do corpo ou o indivíduo todo contra riscos específicos no ambiente de trabalho (CUNHA, 2006).

Segundo Chiavenato (2009) em consonância com a NR6 os principais EPIs são: Óculos de proteção; Luvas; Capacetes; Protetores auriculares; Máscaras; Abafadores de som; Cintos de segurança; Equipamentos de segurança para alturas.

Vale destacar que existem outros EPIs, que variam de acordo com a função do trabalhador, ou seja, com cada tipo de risco.

Assim sendo, os Equipamentos de Proteção Individual visam a prevenção dos acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. Dessa forma, os EPIs são responsáveis por garantir a segurança dos colaboradores de uma empresa, fator esse de indubitável importância tanto para a saúde do trabalhador quanto para a gestão legal da empresa, pois a empresa que não fornece e não fiscaliza a utilização de EPIs, está descumprindo os termos da NR 6, ficando sujeita a multas e processos judiciais (CHIAVENATO, 2009).

Carreiro, et al (2013) ressaltam que é além de ser responsabilidade da empresa fornecer os EPIs aos trabalhos, é dever da empresa também garantir que todos os equipamentos estejam em boas condições de uso e que desempenhem sua função corretamente.

Nesse sentido, pode-se afirmar que é obrigação da empresa fiscalizar o uso dos EPIs por parte dos colaboradores, garantindo que todos estejam devidamente protegidos. Acarretando assim num ambiente de trabalho mais seguro e saudável para todos a partir da diminuição do número de acidentes e aumenta da satisfação dos colaboradores, que se sentem mais aptos e seguros para cumprir com suas funções.

## **5 O PAPEL DOS PROFISSIONAIS DE SAÚDE NA ATENÇÃO À SAÚDE OCUPACIONAL DE TRABALHADORES**

A atenção à saúde do trabalhador exige a atuação de uma equipe multiprofissional interdisciplinar no cuidado e prevenção com os trabalhadores, uma vez que a abrangência e os tipos de doenças ocupacionais são diversos (BRASIL, 2000).

Na atuação de uma equipe multiprofissional, cada profissional possui suas atribuições específicas que estão regulamentadas pelo Conselho Federal de Medicina (CFM), por meio da Resolução/CFM n.º1.488/1998, que deve ser conhecida e cumprida por todos que prestam assistência médica à trabalhadores, independentemente de sua especialidade ou do local de atuação (CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA, 1998).

De acordo o artigo 1.º da Resolução, são atribuições dos profissionais de saúde na atenção á saúde ocupacional de trabalhadores (CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA, 1998): Assistir ao trabalhador, elaborar seu prontuário médico e fazer todos os encaminhamentos devidos; Fornecer atestados e pareceres para o afastamento do trabalho sempre que necessário, considerando que o repouso, o acesso a terapias ou o afastamento de determinados agentes agressivos faz parte do tratamento; Fornecer laudos, pareceres e relatórios de exame médico e dar encaminhamento, sempre que necessário, para benefício do paciente e dentro dos preceitos éticos, quanto aos dados de diagnóstico, prognóstico e tempo previsto de tratamento. Quando requerido pelo paciente, deve o médico pôr à sua disposição tudo o que se refira ao seu atendimento, em especial cópia dos exames e prontuário médico.

O estabelecimento técnico entre a doença e a atividade que o trabalhador exerce é o início para um correto diagnóstico e posterior realização de um protocolo efetivo de tratamento. Tal critério também constitui questão importante para a adoção de ações no âmbito do sistema de saúde, além do registro das informações em outras instituições, como, por exemplo, nas esferas dos Ministérios do Trabalho e Emprego (MTE), da Previdência e Assistência Social, da empresa, sob a responsabilidade do empregador, do sindicato da categoria à qual pertence o trabalhador e do Ministério Público (ALVIM; et al, 2017).

## **6 O USO DE MASCARAS NO AMBIENTE DE TRABALHO NO CONTEXTO DA PANDEMIA DE COVID-19**

Conforme a uma lei (Lei 13.979/20) e uma portaria (Portaria Conjunta 20/2020) ainda vigentes obrigam o uso de máscaras de proteção nas empresas deixando-as assim vulneráveis legalmente para aquelas que não respeitarem tal legislação (GARCIA, 2020)

Assim, a referida Lei e Portaria supracitadas trazem medidas gerais para o enfrentamento da epidemia, e prevê o uso obrigatório de máscaras como equipamento de proteção individual. A Lei ainda prevê que os estabelecimentos em funcionamento durante a pandemia da Covid-19 são obrigados a fornecer gratuitamente a seus colaboradores as máscaras de proteção individual (GARCIA, 2020); (OMS, 2020).

### **6.1 HOME OFFICE**

No atual cenário de gestão de pessoas, houve uma mudança no formato das atividades desenvolvidas, onde ações operacionais e legisladas passaram a ser ações corporativas. Tal questão leva para as empresas e organizações o aprendizado que os negócios estão sempre em mudança e que conseqüentemente a maneira de gerir tais negócios devem se adequar as novas realidades. Assim, no contexto da pandemia de Covid-19 novas diretrizes passaram a ser exigidas no mercado de trabalho.

Autores destacam que o home office é uma forma de flexibilização, abrangendo três dimensões. “A primeira refere-se ao local, a segunda dimensão está exatamente na flexibilização do horário de trabalho ou do tempo que o funcionário pode se dedicar à tarefa e a terceira dimensão relaciona-se com o meio de comunicação”, (SANTOS; et al, 2011, p.85). Tal citação mostra-se coerente com a realidade do home office, uma vez que os dados e informações podem ser transmitidos através de e-mails, redes sociais, aplicativos de comunicação como o whatsapp, telefones, dentre outros.

Puente e Araújo (2021), o home office constitui ainda uma forma de integrar a pessoa com necessidades especiais no mercado de trabalho, propiciando à essas pessoas mais

qualidade de vida, já que não necessitam se deslocar até um local de trabalho e enfrentar as dificuldades de locomoção especialmente nas grandes cidades.

Dessa forma, constata-se que para o home office atua de maneira efetiva esse necessita do auxílio das ferramentas de Tecnologias da Informação e da Comunicação, mostrando-se assim uma alternativa eficaz para uma empresa que pretende diminuir ou até mesmo cortar alguns custos gerados com funcionários. Ademais, na situação de crise na saúde devido a pandemia do Covid-19, é indubitável a necessidade de evitar aglomerações em qualquer ambiente, não sendo diferente no ambiente de trabalho.

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O mundo cada vez mais globalizado torna-o cada vez mais aflito na busca pela produção máxima e custo mínimo. Tal situação deve-se ao fato da aquisição de controle econômico mundial por parte dos países desenvolvidos. Esse interesse de poder pode não parecer evidente de início, no entanto, ele está diretamente relacionado ao bem-estar humano, objetivando-se assim, no investimento em tecnologia.

Nesse contexto, é evidente que a tecnologia atrelada a indústria, e as organizações de forma global. Em contrapartida, com tamanha supervalorização do trabalho tecnológico o trabalho do homem é superestimado e conseqüentemente desvalorizado e sem importância. E, é com isso, que surge a extrema necessidade do cuidado com a segurança e qualidade de vida no trabalho.

Constatou-se, assim que a prática pela qualidade de vida no trabalho é um instrumento muito importante para promover além da saúde a satisfação dos funcionários e partindo do pressuposto que um colaborador motivado é um trabalhador que trabalha melhor sendo mais produtivo pode-se constatar que ao motivar e tratar com respeito social seu colaborador o gestor está automaticamente garantindo o sucesso da sua empresa, pois garante benefícios lucrativos a mesma além de conseguir a fidelização do público por meio de um bom atendimento prestado.

Portanto, as doenças ocupacionais devem ser assistidas pelos empregadores e gestores, a fim de garantir a promoção de políticas de prevenção e conscientização dos trabalhadores, visando assim atenuar os índices de doenças ocupacionais no ambiente de trabalho, bem como o incentivar a busca pela qualidade de vida no trabalho.



## 8 REFERÊNCIAS

ALVIM, C. C. E; et al. Relação entre processo de trabalho e adoecimento mental da equipe de enfermagem. **Revista Fluminense de Extensão Universitária**, v. 7, n. 1, p. 12-16, 2017.

ARAÚJO, W. T. **Manual de Segurança do Trabalho**. Rio de Janeiro, Editora DCL, 2010.

BERGAMINI, C. **Motivação nas organizações**. São Paulo: Atlas, 2008.

BERTOLETE, J. M. (Org.). **Glossário de termos de psiquiatria e saúde mental da CID-10 e seus derivados**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1997.

BRAGA, L. C; CARVALHO, L. R; BINDER, M. C. P. Condições de trabalho e transtornos mentais comuns em trabalhadores da rede básica de saúde de Botucatu (SP). **Ciênc. saúde coletiva**, v.15, n.1, p.1585-1596, 2010.

BRASIL. Ministério da saúde. **Portaria nº 1339, de 18 de novembro de 1999**. Disponível em: <[https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/1999/prt1339\\_18\\_11\\_1999.html](https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/1999/prt1339_18_11_1999.html)>. Acesso em: 12/03/2022.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Políticas de Saúde. **Política Nacional de Saúde do Trabalhador**. Brasília: Ministério da Saúde, 2000.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Manual CIPA – a nova NR5. 24 de maio de 1999**. Disponível em: [http://www.mte.gov.br/seg\\_sau/pub\\_cne\\_cipa.pdf](http://www.mte.gov.br/seg_sau/pub_cne_cipa.pdf). Acesso em: 10/03/2022.

CAMISASSA, M. Q. **Segurança e saúde no trabalho: NRs 1 a 36 comentadas e descomplicadas**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método: 2015.

CAMPOS, F.C.C; FARIA H. P; SANTOS, M. A. **Planejamento e avaliação das ações em saúde**. Belo Horizonte: NESCON/UFMG, 2010. Disponível em:<[https://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/registro/Planejamento\\_e\\_avaliacaodas\\_a co es\\_de\\_saude\\_2/3](https://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/registro/Planejamento_e_avaliacaodas_a co es_de_saude_2/3)>. Acesso em: 10/03/2022.

CARREIRO, G. S. P.; et al. O processo de adoecimento mental do trabalhador da Estratégia Saúde da Família. **Revista Eletrônica de Enfermagem**, v.15, n.1, p.146-55, 2013.

CASTRO-DE-ARAUJO, L. F. S; MACHADO, D. B. Impact of covid-19 on mental health in a low and middle-income country. **Ciência e Saude Coletiva**, v.25, n.1 p.2457–2460, 2020.

CAVALCANTE, V. L. **Liderança e motivação**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2009.

CERVO, A. R; BERVIAN, P. A. **Metodologia Científica**. 5ª edição. São Paulo. Prentice Hall. 2002.

CHIAVENATO, I. **Comportamento organizacional**: a dinâmica do sucesso das organizações. 2.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2002.

CHIAVENATO, I. **Recursos humanos**: o capital humano das organizações. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

CHIAVENATO, I. **Recursos humanos**: o capital humano das organizações. 9 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. **Resolução n.º 1.488, de 11 de fevereiro de 1998**. [S.l.: s.n.], 1998.

CUNHA, M. A. P. **Análise do uso de EPI's e EPC's em obras verticais**. Tese (Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho) – Universidade Federal de Mato Grosso, Cuiabá, 2006.

DEWES, J. O. **Amostragem em bola de neve e respondent-driven sampling**: uma descrição dos metodos. 2013. 53f. Dissertação (Mestrado em Estatística). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Rio Grande do Sul, 2013.

DUARTE, F; et al. **O home office e a mudança da cultura nas organizações das empresas brasileiras**. 2021. Disponível em: < <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos20/12730136.pdf> >. Acesso em: 05/05/2022.

GARCIA, L. P. Uso de máscara facial para limitar a transmissão da COVID-19. **Epidemiol. Serv. Saúde**, v.29, n.2, p.202,223, 2020.

IIDA, I. **Ergonomia**: projeto e produção. 2ª ed. Revisada e ampliada. São Paulo: Blucher, 2005.

MARTINS, K. H. **Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho**: do processo de surgimento ao agravamento. Monografia – Centro Universitário de Brasília. Faculdade de Ciências da Saúde. Brasília, 2002.

MIRANDA, F. M; et al. Working conditions and the impact on the health of the nursing professionals in the context of covid-19. **Cogitare Enferm**, v.25, n.1, p.72-85, 2020.

OMS. **Recomendações sobre o uso de máscaras no contexto da COVID-19**. 2020. Disponível em: < [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/332293/WHO-2019-nCov-IPC\\_Masks2020.4-por.pdf](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/332293/WHO-2019-nCov-IPC_Masks2020.4-por.pdf) >. Acesso em: 05/05/2022.

PELLANDA, L. C. **Pandemia de Covid-19 e saúde mental**. In: Vazquez, A. C. S. (Org.). Protocolos em saúde mental na pandemia de Covid-19: um guia com diretrizes práticas. Porto Alegre: Editora da UFCSPA, 2020. p - 23-31.

PUENTE, B; ARAÚJO, T. **Home office de servidores economizou R\$ 1,4 bilhão aos cofres públicos**. 2021 Disponível em: < <https://www.cnnbrasil.com.br/business/home-office-de-servidores-publicos-economizou-r-1-4-bilhao-aos-cofres-publicos/> >. Acesso em: 05/05/2022.

RAMAZZINI, B. **As doenças dos trabalhadores**. Tradução de Raimundo Estrêla. – Tradução de: De morbis artificum diatriba. São Paulo. Fundacentro, 4. ed. – São Paulo, 2016.

SANTOS, C; et al. **Home office: Ferramenta para continuidade do trabalho em meio a pandemia COVID-19**. 2021. Disponível em: < <http://idaam.siteworks.com.br/jspui/bitstream/prefix/1172/1/HOME%20OFFICE%20-%20FERRAMENTA%20PARA%20CONTINUIDADE%20DO%20TRABALHO%20EM%20MEIO%20A%20PANDEMIA%20COVID-19.pdf>>. Acesso em: 05/05/2022.

SCHMIDT, B. C. S. Saúde mental e intervenções psicológicas diante da pandemia do novo coronavírus (Covid-19). **Estudos de Psicologia**, v.9, n.1, p.22-42, 2020.

TAGOUT. **O que são normas regulamentadoras**. 2022. Disponível em: < <https://www.tagout.com.br/blog/o-que-sao-as-normas-regulamentadoras/>>. Acesso em 12/03/2022.

VASCONCELOS, A. F. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Caderno de pesquisas em administração**, v. 08, n.1, p. 10-22, 2001.

VAZQUEZ, A. C. S. (Org.). **Protocolos em saúde mental na pandemia de Covid-19: um guia com diretrizes práticas**. Porto Alegre: Editora da UFCSPA, 2020.