



SES
Secretaria de Estado
da Saúde



Superintendência de Vigilância em Saúde
Gerência de Vigilância Ambiental e Saúde do Trabalhador
Coordenação de Vigilância em Saúde do Trabalhador
Coordenação do Centro de Referência em Saúde do Trabalhador

ANO 00 N° 08

BOLETIM INFORMATIVO DE SAÚDE DO TRABALHADOR

Caros leitores,

É com uma imensa sensação de dever cumprido e satisfação que apresentamos o primeiro Boletim Informativo de Saúde do Trabalhador do ano de 2021. Este ano o Boletim Informativo deixa de ser uma construção apenas da equipe da Coordenação de Vigilância em Saúde do Trabalhador (CVSAT) e passa a contar com a colaboração da equipe do Centro de Referência em Saúde do Trabalhador do Estado de Goiás (Cerest-GO).

O ano de 2020 foi um ano atípico, devido à pandemia da COVID-19 que afetou a vida das pessoas no mundo todo. Milhares de trabalhadores tiveram que lidar com mudanças de rotina, com o medo, com a doença e com a morte. Além dos milhares de trabalhadores que perderam o seu emprego com a crise econômica agravada pela pandemia.

Nesta perspectiva, esse Boletim Informativo traz a visão da Saúde do Trabalhador no enfrentamento da pandemia da COVID-19. Em seguida traz a contextualização de um tema que está ainda mais em evidência na atualidade: o assédio moral no trabalho.

Ana Flávia Coutinho
Equipe Editorial

O ENFRENTAMENTO DA PANDEMIA DE COVID-19 NA VISÃO DO CEREST ESTADUAL

Ana Flávia Coutinho
Elise Alves dos Santos

Todo dia Maria sai da sua casa às 6 horas da manhã, coloca sua máscara de tecido, enfrenta ônibus e terminais lotados. Chega ao seu trabalho de atendente de lanchonete, dividindo o cubículo atrás do balcão com outros três funcionários. Enfrenta clientes sem máscara e sem educação. O medo de ficar desempregada sempre foi sua companhia. Mas ultimamente, Maria tem um novo medo, o da contaminação pelo vírus SARS-CoV-2 causador da COVID-19.



Fonte: Site Gazeta do Povo

A história de Maria é fictícia, mas não é muito distante da realidade de milhares de trabalhadores no Brasil, que enfrentam transporte público lotado, falta de condições de trabalho, medo do desemprego e da pandemia de COVID-19. Quantos trabalhadores sofreram a exposição ao vírus enquanto trabalhavam ou enquanto se dirigiam ao trabalho? Este número é imensurável, traz a dimensão e a importância do trabalho dos Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (Cerest) nesta pandemia.

Diante deste cenário o Cerest Estadual de Goiás e a Coordenação de Vigilância em Saúde do Trabalhador realizaram uma série de ações, dentre elas a construção da Nota Técnica nº: 4/2020 – SES-GO/SUVISA que foi essencial por dispor recomendações para investigação e notificação da COVID-19, como doença ocupacional, no Sistema de Informação de Agravos de Notificação - SINAN, na ficha de acidente de trabalho. A nota técnica foi divulgada para as 18 regionais de saúde e para os 6 Cerests Regionais do Estado, que também contaram com o apoio e supervisão clínico institucional do Cerest Estadual.

A COVID-19 assim como outros agravos/doenças relacionados ao trabalho tem mostrado sua relação com o agravo de Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho (TMRT).

“(…) Já tem alguns meses que Maria tem sentimentos de preocupação constantes, não dorme direito, tem dificuldade de concentração, irritabilidade e tensão muscular.”



Angústia: Siqueiros - 1896.

Profissionais da área de saúde mental já vêm relatando um aumento da demanda de casos de transtornos mentais. Pesquisa da Associação Brasileira de Psiquiatria - ABP, divulgada em maio de 2020, revelou que 47,9% dos psiquiatras entrevistados em todo país, perceberam aumento do número de atendimentos e, 89,2% destacaram o agravamento de quadros psiquiátricos em seus pacientes devido à pandemia de Covid-19. Os transtornos neuróticos, do estresse e somatoformes tem se intensificado no período de pandemia, pois o que ocorre é uma ruptura no escudo protetor contra os estímulos. A neurose traumática provoca em grande escala um distúrbio do funcionamento da energia psíquica, um aumento de estimulação que não pode ser simbolizado.

Diante desse cenário, o Núcleo de Psicologia do Cerest Estadual de Goiás, por meio das psicólogas Elise Alves dos Santos e Ana Flávia Coutinho, deram continuidade à realização dos Encontros sobre as Diretrizes Diagnósticas e Terapêuticas para Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho – DDT-TMRT (GOIÁS, 2021).

O método psicanalítico que se fundamenta nos poderes da palavra conduz eticamente o trabalho do Núcleo. Os Encontros aconteceram de forma remota, por meio da plataforma Google Meet, com os profissionais de saúde mental dos municípios de Goianésia, Anápolis e Trindade.

O objetivo dos encontros foi apresentar aos profissionais da rede de saúde mental as DDT-TMRT. Estas diretrizes disponibilizam recomendações, baseadas em referências especializadas para o acolhimento, diagnóstico, tratamento e acompanhamento de sujeitos com suspeita ou diagnóstico de transtornos mentais relacionados ao trabalho. O encontro com outros e a acolhida que o Núcleo de Psicologia proporciona por meio da escuta e supervisão dos atendimentos realizados carrega a potência da transformação das problemáticas singulares e particulares dos profissionais de saúde participantes e do contexto de seus trabalhos em saúde mental do trabalhador.

Para a Coordenadora da área de Saúde do Trabalhador do Estado de Goiás, Nádia Ximenes, “essas ações são de suma importância para dar suporte técnico-pedagógico e clínico-assistencial para a atenção integral à saúde mental dos trabalhadores, nesse momento de número crescente de casos que estamos vivendo”. Na consolidação desse trabalho de dar suporte técnico-pedagógico e clínico-assistencial, a parceria com Cleide Monteiro (Projeto Laborar -Instituto Sedes Sapientiae de São Paulo) e com Leilyane Oliveira Araújo Masson (Universidade Federal de Goiás), tem sido profícua. As reuniões mensais possibilitam o acompanhamento e desenvolvimento dos trabalhos com base na experiência compartilhada no referido grupo de supervisão.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PSIQUIATRIA. **Atendimentos psiquiátricos no Brasil sofrem impacto da pandemia de Covid-19.** Disponível em: <https://www.abp.org.br/post/atendimentos-psi-quiatricos-no-brasil-sofrem-impacto-da-pandemia-de-covid-19> Acesso em: 08 de jan. de 2021.

GOIÁS. **Diretrizes Diagnósticas e Terapêuticas para Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho** / Secretária de Estado da Saúde de Goiás; Superintendência de Vigilância em Saúde; organizadores: Elise Alves dos Santos; Ana Flávia Coutinho; Cleide Monteiro; Leilyane Oliveira Araújo Masson; Taufic Saba. Goiânia: SUVISA, 2020.

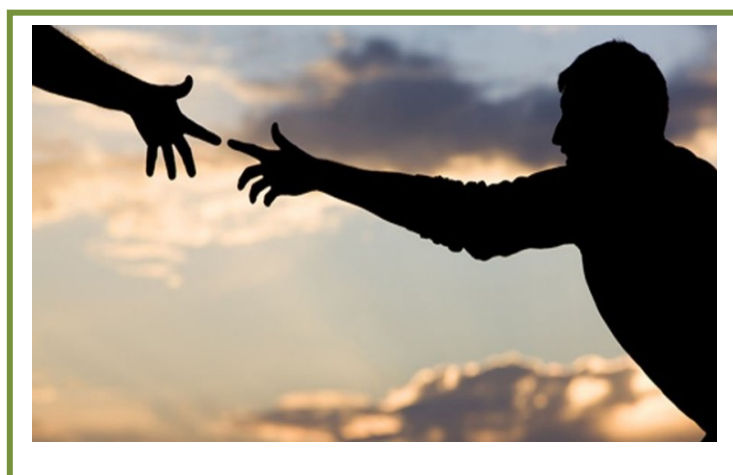
_____. **Portaria Nº 1128 de 28 de dezembro de 2018.** Aprova as Diretrizes Diagnósticas e Terapêuticas para Transtornos Mentais relacionados ao Trabalho. Diário Oficial do Estado de Goiás, Goiânia, quarta-feira, 02 de janeiro de 2019, Ano 182 - Diário Oficial/GO Nº 22.963 p. 23.

_____. **Nota Técnica nº: 4/2020.** Dispõe sobre recomendações para investigação e notificação da COVID-19, no SINAN, na ficha de acidente de trabalho, por ser considerada doença ocupacional. SUVISA, 2020.

CANTINHO

Lanterna dos Afogados Herbert Vianna

Quando está escuro
E ninguém te ouve
Quando chega a noite
E você pode chorar
Há uma luz no túnel
Dos desesperados
Há um cais de porto
Pra quem precisa chegar
Eu estou na Lanterna dos Afogados
Eu estou te esperando
Vê se não vai demorar
Uma noite longa
Pruma vida curta
Mas já não me importa
Basta poder te ajudar
E são tantas marcas
Que já fazem parte
Do que eu sou agora
Mas ainda sei me virar
Eu tou na Lanterna dos Afogados
Eu tô te esperando
Vê se não vai demorar



Fonte: Marcelo Machado

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Danniella Davidson Castro

Virginia Célia de Barros Oliveira

Os valores morais da sociedade e a convivência social entre os homens sempre foram motivo de discussão para as diversas ciências. Na filosofia, Aristóteles (384 a.C, apud Ross, 1973), em seu tratado sobre a ética, afirma que o homem pode ser educado para a virtude e que o bem é uma finalidade própria das suas ações.

Kant (2004) aponta o cumprimento da moral e da lei que deve acontecer em qualquer hipótese, onde a lei é um mandamento universal e a razão é pensada como inquestionável.

Thomas Hobbes (1983) não apresenta uma visão otimista sobre o comportamento humano ao ter dito: “*homo hominis lúpus*” - que o homem é o lobo do homem.

Para Freud (1930), os homens estão sujeitos a uma vida de sacrifícios e pouca alegria, dentro do contexto da cultura ou civilização, o que é criado e transformado da natureza, deriva de uma tensão, da renúncia da satisfação direta ao que há de mais primitivo no homem na convivência com o seu semelhante.

*“O elemento de verdade por trás disso tudo, elemento que as pessoas estão tão dispostas a repudiar, é que os homens não são criaturas gentis que desejam ser amadas, e que, no máximo, podem defender-se quando atacadas; pelo contrário, são criaturas entre cujos dotes instintivos deve-se levar em conta uma poderosa quota de agressividade. Em resultado disso, o seu próximo é, para eles, não apenas um ajudante potencial ou um objeto sexual, mas também alguém que os tenta a satisfazer sobre ele a sua agressividade, a **explorar sua capacidade de trabalho sem compensação, utilizá-lo sexualmente sem o seu consentimento, apoderar-se de suas posses, humilhá-lo, causar-lhe sofrimento, torturá-lo e matá-lo**” (Freud, 1930, p.116).*

Nessa perspectiva humana, a violência nos diversos contextos deve ser motivo de investigação.

Segundo Brasil, Ministério do Trabalho e Emprego (2009), os atos cruéis se constituem em violência, com ausência de ética nas relações de trabalho, expondo os trabalhadores a situações constrangedoras, por vezes humilhantes durante o exercício de suas funções, denominado violência moral, que desencadeiam a desqualificação e desestabilização emocional da vítima com a organização e o ambiente de trabalho, podendo gerar riscos à saúde e o desempenho laboral da vítima.

Minayo (1994, apud Santos e Dias, 2004), distingue a violência do trabalho, como aquela que está nas condições dos processos e ambientes de trabalho, em contrapartida, a violência no trabalho refere-se à interação humana, estando contido nas relações pessoais.

Tabela 1 – Atos que Podem Ser Considerados Violência no Trabalho, Segundo Chappell e Di Martino.

-
- | | |
|---|--|
| • Agressão Física (chute, soco, arranhão, mordida e beliscão) | • Interferência no Trabalho, ferramenta ou equipamento |
| • Ameaça | • Intimidação |
| • Assédio (incluindo sexual ou racial) | • Mensagem agressiva |
| • Comportamento hostil | • Ofensa |
| • Cuspe | • Ostracismo |
| • Estupro | • Perseguição por grupos (Mobbing) |
| • Extorsão | • Postura agressiva |
| • Gesto rude | • Provocação (Bullying) |
| • Grito | • Roubo |
| • Homicídio | • Silêncio deliberado |
| • Insinuação | • Xingamento |
| | • Outros |
-

Fonte: Chappell e Di Martino, 1999/2002. Tradução Santos e Dias, 2004.



<https://neppt.ufsc.br/www.assediomoral.org/>

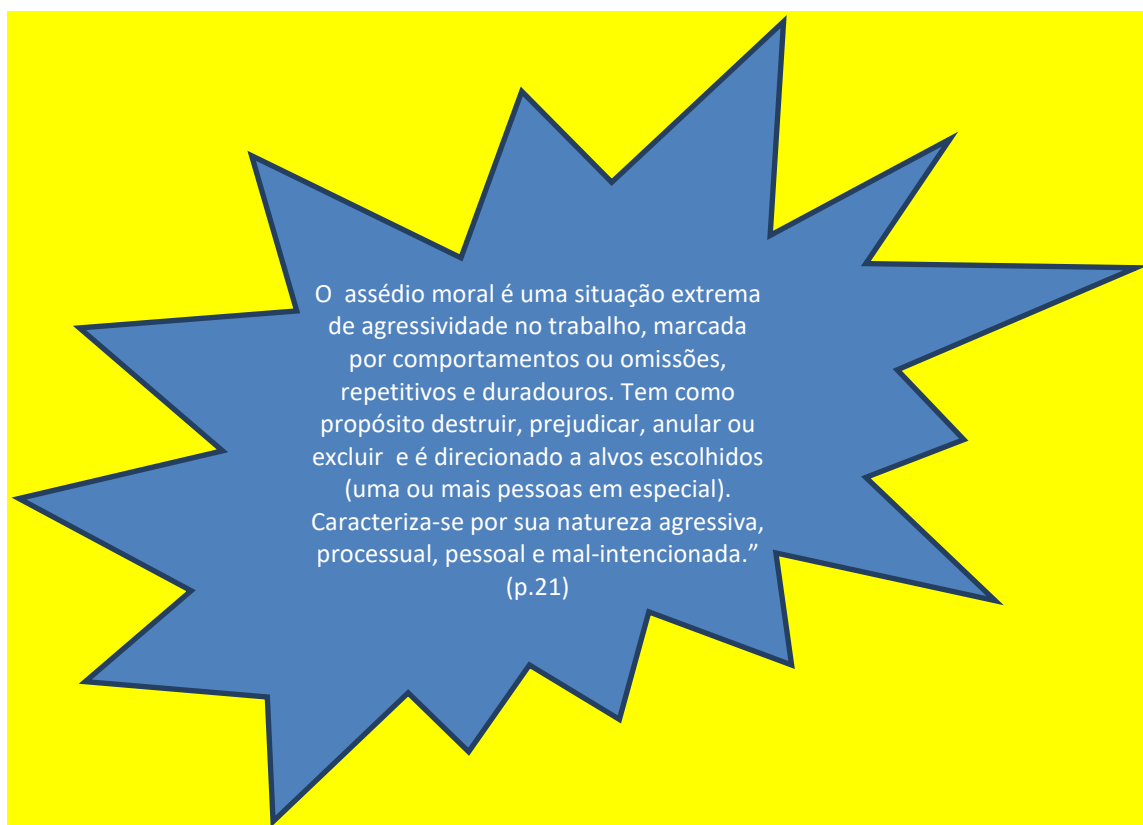
Pellegrino (1983) adverte que a violação dos direitos do trabalhador implica no rompimento do pacto social com gravíssimas consequências para a sociedade.

“Trabalhar é inserir-se no tecido social por mediação de uma práxis aceitando a ordem simbólica que o constitui. Trabalhar é disciplinar-se, é abrir mão da onipotência e da arrogância primitivas, é poder assumir os valores da cultura com a qual, pelo trabalho, nos articulamos organicamente” (PELLEGRINO, 1983, P. 06).

Um conceito fundamental a ser discutido quando se fala de violência no trabalho é o assédio moral. Segundo Hirigoyen (2004), o assédio moral deve ser analisado sob a ótica da ética ou da moral, uma vez que esse fenômeno denota o bem e o mal, do que se aceita ou reprovase na sociedade, sendo analisada a intencionalidade da ação de quem a praticou.

A Assembléia Legislativa do Estado de Goiás (Goiás, 2008), descreve o assédio moral no trabalho como uma agressão que deixa marcas simbólicas, afetando a psique do indivíduo, produzindo uma tensão permanente no ser, podendo causar abalos sutis de ordem moral, danosos a saúde do trabalhador.

Soboll (2008) define o assédio moral como ato de agressividade extrema, estabelecido por comportamentos ou omissões, realizados repetidas vezes, com tempo duradouro, de maneira propositada com sentido de destruir, prejudicar, anular ou excluir, sendo direcionado a alvos escolhidos, podendo ser uma ou mais pessoas).



Fonte: Soboll, 2008.

Quadro 1 – Estratégias que caracterizam o Assédio Moral

-
- Gritar, insultar e subjugar a vítima quando se encontra sozinha ou em presença de outras pessoas.
 - Delegar objetivos, tarefas ou projetos com prazos inalcançáveis ou improváveis de cumprir.
 - Deslocar a vítima de suas responsabilidades para tarefas rotineiras e desinteressantes ou mesmo não a delegar nenhum trabalho.
 - Ignorar ou excluir a vítima, falando somente com uma terceira pessoa presente, simulando a não existência da mesma ou sua ausência física.

- Reter informações cruciais para o trabalho ou manipular para induzir a vítima ao erro no desempenho de suas tarefas e, posteriormente acusá-lo de negligência ou faltas profissionais.
- Espalhar pela empresa rumores maliciosos ou caluniosos que menosprezam a reputação da vítima, sua imagem e seu profissionalismo.
- Desvalorizar ou não valorizar o esforço realizado, mediante a negativa de reconhecimento que um trabalho está bem feito ou a renúncia em avaliar periodicamente o trabalho da vítima.

- Ignorar os êxitos profissionais ou atribuí-los maliciosamente a outras pessoas ou a elementos externos à vítima, como a causalidade, a sorte, a situação do mercado etc.
- Criticar continuamente o trabalho da vítima, suas ideias, suas propostas, suas soluções etc. através de piadas, caricaturas ou paródias.
- Criticar durante qualquer tomada de decisão ou iniciativa pessoal no desempenho do trabalho como uma falta grave ao dever de obediência à hierarquia.
- Ridicularizar o trabalho da vítima, suas ideias e os resultados obtidos, diante dos demais trabalhadores.
- Contagiar outros companheiros a participar de qualquer das ações acima mencionadas mediante persuasão, coação ou abuso de autoridade.
- Invadir a privacidade da vítima intervindo em seu correio, seu telefone, revisando seus documentos, armários, arquivos etc., subtraindo maliciosamente elementos chaves para seu trabalho.

Fonte: Fidalgo & Piñuel (2004, apud, Ferraz, pg. 26, 2009).

Hirigoyen (2000) relata que o assédio moral no trabalho pode ocorrer em níveis relacionais diferentes:

- Horizontal - Colegas do mesmo nível hierárquico da vítima
- Vertical - Superior contra seu subordinado
- Misto - Superior e colegas
- Subordinado contra seu superior hierárquico
- Assédio organizacional - A empresa contra seus funcionários.

Os aparatos e a estrutura organizacional, quando articulados de maneira a estruturar uma política de violência, configuram o que pode ser denominado de violência ou assédio organizacional, que tem como principais formas de expressão as estratégias abusivas de gestão, como por exemplo: a gestão por injúria, a gestão por estresse e a gestão por medo (SOBOLL, 2008, p. 81).



<https://nepot.ufsc.br/www.assediomoral.org/>

O assédio é, portanto, uma estratégia de controle e subjugação dos trabalhadores, utilizada pela organização do trabalho, por uma pessoa ou grupos, que pode causar adoecimento psíquico e colaborar para o agravamento da saúde dos trabalhadores. A discussão sobre assédio moral nos ambientes de trabalho deve ser incorporada na pauta da saúde pública e nas estratégias de atuação da vigilância em saúde. A Portaria de Consolidação nº 5 (2017), Anexo XLIII do Ministério da Saúde classifica os transtornos mentais relacionados ao trabalho como agravos que interferem, prejudicando a saúde do trabalhador.

É importante ressaltar sobre a necessidade de buscar ajuda diante da situação de assédio moral no trabalho. Algumas orientações importantes:

- Não converse a sós com o agressor. Esteja sempre acompanhado de um colega;
- Anote com detalhes todas as agressões sofridas;
- Denuncie as agressões na Ouvidoria da empresa ou Recursos Humanos e peça retorno da denúncia;
- Entre em contato com o SESMT e com a CIPA do seu local de trabalho;
- Procure o seu Sindicato;
- Busque apoio Jurídico: Vá ao Ministério do Trabalho, Conselho da Categoria, Comissão de Direitos Humanos da OAB e Superintendência Regional do Trabalho;
- Procure ajuda psicológica para se fortalecer;
- Ouvidoria do SUS: 150;
- Ouvidoria da SES: 0800.643.3700. www.saude.gov.br/ouvidoria
- MP (62) 3243- 8035. E-mail: ouvidoria@mpgo.mp.br;
- MPT: (62) 3507-2770. Site: www.mpt.mp.br.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Portaria de Consolidação Nº 5 de 28 de setembro de 2017. Consolidação das Normas sobre as ações e os serviços de saúde do Sistema Único de Saúde. Brasília, 2017. Disponível em: < bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2017/prc0005_03_10_2017.html> Acesso em: 11 jan 2021.

DIAS, E. C. e SANTOS JUNIOR, E. A. A Violência no Trabalho: Uma Revisão da Literatura. Ver. Bras. Med., Belo Horizonte. Vol.2. n1. P. 36-54. Jan-mar, 2004.

FERRAZ, Ana Maria Souto. Assédio Moral no Trabalho: relações com base de poder do supervisor, autoconceito profissional e satisfação no trabalho xi 151f.: II. Psicothema, 16 (4), 615-624, 2004.). Uberlândia, 2009. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Faculdade Federal de Uberlândia.

FREUD, S. **O mal-estar na civilização**. Rio de Janeiro, Imago Editora. 1930. Vol. XXI.

GOIÁS. LEI Nº 18.456, DE 30 DE ABRIL DE 2014. Secretaria de Estado da Casa Civil. Governo do Estado de Goiás. Disponível em: < https://legisla.casacivil.go.gov.br/pesquisa_legislacao/90668/lei-18456> Acesso em: FEV 2021.

_____. Nota Técnica. Assédio Moral nas Relações de Trabalho: Definição e Consequências. Assembléia Legislativa. Goiânia, 2008. Disponível em:<[GOIAS NT Assedio Moral-1 12 10 20.pdf](#)> Acesso em: 06 jan, 2021.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral A violência perversa no cotidiano: tradução de Maria Helena Kuhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Malaise dans le travail : Harcèlement moral, démêler le vrai du faux**. La découverte: Paris, 2004.

HOBBES, Thomas. **Leviatã ou Matéria, forma e Poder de um Estado Eclesiástico e Civil**. In: Os pensadores. Tradução de João Paulo Monteiro e Maria Beatriz Nizza e Silva. 3. Ed. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da Metafísica dos Costumes e Outros Escritos**. São Paulo: Martin Claret: 2004.

PELLEGRINO, H. Pacto Edípico e Pacto Social (da gramática do desejo à sem-vergonhice brasileira). Folheto da Folha de São Paulo, Setembro de 1983. Disponível em:<https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5638230/mod_resource/content/1/Pellegrino%20%20Pacto%20ed%C3%ADpico%20e%20pacto%20social.pdf> Acesso em: 07 jan 2021.

ROSS, W. D. Os Pensadores. Tradução de Leonel Vallandro e Gerd Bornheim da versão inglesa de W. D. Ross. São Paulo: Nova Cultural, 1973, v.4.

SOBOLL, A. L. **Assédio Moral/Organizacional: Uma análise da organização do trabalho**. São Paulo, Casa do Psicólogo, 2008.

NOTA

A Equipe em Saúde do Trabalhador do Estado de Goiás (CEREST e CVSAT) está elaborando um documento técnico, com o intuito de nortear ações e fluxos de intervenções para os casos de Assédio Moral no Trabalho.

DATAS ESPECIAIS

08/03 - **Dia Internacional da Mulher**

09/03 - **Dia da Nefrologia**

21/03 - **Dia Internacional contra a Discriminação Racial**

22/03 - **Dia Mundial da Água (OMS)**

31/03 - **Dia da Saúde e da Nutrição**

CONTATOS SAÚDE DO TRABALHADOR-SES/GO

Av. 136, nº 960- Setor Marista-Goiânia-
GO- CEP- 74180-040

Ed. Executive Tower – 11º andar.

Fone: 3241-2870

e-mail:

cvsat.suvisa@gmail.com

cerest.goiias@hotmail.com

GLOSSÁRIO EM SAÚDE DO TRABALHADOR

MOBBING [masc.], [sing.] – Palavra inglesa traduzida como “ataque, atropelamento”. Define todas as ações de hostilidade contínuas e reiteradas exercidas no âmbito do trabalho pelo empregador, pelos superiores hierárquicos, por aqueles que têm função de comando ou por terceiros, direta ou indiretamente ligados a eles, que manifestem abuso de poder, com o objetivo de afetar a dignidade do trabalhador, seu direito de não ser discriminado, o respeito à sua honra e à sua integridade física, psíquica e moral e/ou o compromisso de seu futuro laboral. Essas ações provocam isolamento, perda da autoestima, desqualificação, humilhação, violação da intimidade, difamação, supressão de direitos, intimidação, agressão verbal etc.; em casos extremos, causam perda do emprego e danos psicológicos graves que, inclusive, podem levar ao suicídio.

Secretaria de Estado da
Saúde de Goiás

Superintendência de
Vigilância em Saúde

Gerência de Vigilância
Ambiental e Saúde do
Trabalhador

Coordenação de
Vigilância em Saúde do
Trabalhador

Centro de Referência
em Saúde do
Trabalhador-
CEREST

Superintendente:
Flúvia Amorim

Gerente:
Edna Covem

Coordenadora: Nádya
Ximenes

Conselho Editorial

Ana Cláudia
Danniella Davidson
Virgínia Célia
Ana Flávia

Elaboração:

Leandro Brandão

Equipe Técnica:

Albertino Dias
Alderina Coelho
Andreia Silveira
Elise Santos
Fernanda Cristina
Huilma Cardoso
Jorcirene Alcântara
Leandro Brandão
Larissa Santhomé
Leila Oliveira
Lucimeira Costa
Lucineia Libério
Luzineide Oliveira
Murillo Campos
Paulo Cesar
Wellington de Sá