

Coordenação de Saúde do Trabalhador

**Documento de
referência para a
atuação em
Saúde Mental
e Trabalho na Fiocruz**

Maio/2023



Ministério da Saúde

FIOCRUZ
Fundação Oswaldo Cruz



cogepe
gestão de pessoas



FIOCRUZ

▮ **Presidência**

Mário Santos Moreira

▮ **Vice-presidência de Gestão e
Desenvolvimento Institucional**

Juliano de Carvalho Lima

▮ **Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas
(Cogepe)**

Andréa da Luz Carvalho

**Coordenação de Saúde do Trabalhador
(CST/Cogepe)**

Marisa Augusta de Oliveira

Elaboração

Cecília de Aquino Barbosa

Psicóloga

Mestre em Saúde Pública

Denize da Silva Nogueira

Psicóloga

Doutora em Saúde Pública

Luciana Bicalho Cavanellas

Psicóloga

Doutora em Saúde Pública

Marcello Santos Rezende

Psicólogo

Doutor em Psicologia Social

Marta Luiza Montenegro Lana

Psicóloga

Doutora em Psicologia

Organização e Revisão final:

Marisa Augusta de Oliveira

Fotografia e projeto gráfico

Aline de Azambuja Viana

SUMÁRIO

CONTEXTUALIZAÇÃO	3
PREMISSAS	6
ESCOPO	7
DIRETRIZES E ALINHAMENTOS	7
OBJETIVOS	8
PÚBLICO-ALVO	8
ESTRATÉGIAS PARA ATUAÇÃO INSTITUCIONAL EM SAÚDE MENTAL E TRABALHO:	10
PARCERIAS E REDES	10
PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES	11
PROMOÇÃO DA SAÚDE	11
ASSISTÊNCIA	12
CASOS DE EMERGÊNCIA	13
FATORES CRÍTICOS	15
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:	16

CONTEXTUALIZAÇÃO

Nas últimas três décadas a natureza do trabalho vem mudando rapidamente. Fatores como a globalização dos mercados, a financeirização da economia e os avanços na tecnologia da informação têm gerado impacto em seu conteúdo e nas formas de gestão.

Ao contrário das expectativas levantadas, os avanços tecnológicos não resultaram em semanas de trabalho mais curtas, na redução do estresse ou no aumento das atividades de lazer. Em vez disso, como aponta a Organização Mundial da Saúde (WHO, 2005), um número crescente de pessoas está trabalhando mais e sob um ritmo cada vez mais intenso. Os limites entre o lar e o trabalho tornaram-se pouco nítidos, comprometendo a separação convencional entre o trabalho e a esfera privada.

A globalização neoliberal tem impactado negativamente o emprego e as condições de trabalho. Transformações ocorridas na economia a partir da década de 1970, intensificadas pela crise do petróleo, marcaram um salto na competição global entre os grupos econômicos dominantes. Preocupados em reduzir custos e aumentar a margem de lucro, estes grupos tomaram medidas que impulsionaram uma flexibilização forçada dos vínculos de trabalho, das mercadorias e do padrão de consumo. Empregos mais estáveis, “para a vida toda”, começaram a perder lugar para ocupações temporárias que passaram a flutuar ao sabor do mercado. Governos nacionais, pressionados por grandes corporações, iniciaram um processo de desmonte das políticas de seguridade social e de proteção aos trabalhadores sob a alegação de serem rígidas, ultrapassadas e prejudiciais ao novo ambiente flexível de negócios.

O crescimento de grandes empresas multinacionais, por exemplo, foi acompanhado por uma maior descentralização, terceirização e criação de ambientes de trabalho flexibilizados, com grandes variações nas condições de trabalho e na exposição a riscos ocupacionais. As tarefas consideradas pouco qualificadas foram cada vez mais entregues a empresas terceirizadas que oferecem aos seus trabalhadores

menos benefícios. Esse processo se amplifica, aumentando uma divisão do trabalho em torno de dois polos: um de empregos permanentes e outro de trabalhos precários e periféricos. Trabalhadores terceirizados, “pejotizados”, informalizados são mais expostos a riscos de acidentes e doenças, uma vez que são submetidos a ritmos mais intensos, a piores condições de trabalho e a remuneração mais baixa.

Nesse ambiente ultracompetitivo novas formas de gerenciamento favorecem, dentro das corporações, uma cultura de busca por excelência e de alto desempenho permanentes. Gerenciamento de projetos, qualidade total e metas individualizadas que remuneram a “superação de expectativas” transmitem a ideia de que para ser bom profissional é preciso estar de forma contínua numa competição para atingir o pódio. As consequências dessa lógica: lutar para permanecer na corrida e não ficar obsoleto, estigmatização dos “perdedores”, hiperativismo, estresse e tensão obsessiva pela excelência. A literatura aponta que estas novas formas de gestão prejudicam os coletivos de trabalho, dificultando a sensação de pertencimento e de identidade social de modo que diminuem a capacidade de proteção e de solidariedade dos coletivos.

Desde a década de 1980 a Organização Internacional do Trabalho – OIT e a Organização Mundial da Saúde – OMS têm elaborado protocolos e planos de ação alertando sobre a emergência dos riscos psicossociais no trabalho, abrangendo aspectos das condições e da organização do trabalho que têm o potencial de causar danos psicológicos. Essas preocupações refletem o aumento na prevalência de estresse, assédio e violência nos mundos do trabalho.

Esses documentos apontam que as condições de saúde mental custam à economia global cerca de US\$ 1 trilhão a cada ano, com o custo impulsionado predominantemente pela perda de produtividade. (WHO, 2022a).

Segundo dados de relatório da Organização Mundial da Saúde sobre a saúde mental global, em 2019, 301 milhões de pessoas viviam com ansiedade, 280 milhões de pessoas, com depressão e 1,64 milhões, com esquizofrenia ou transtorno bipolar (WHO, 2022a). Além disso, cerca de 800.000 suicídios ocorrem todo ano, sendo esse

número maior que a soma das pessoas que morrem por homicídios, confrontos armados e guerras (WHO, 2019).

Estima-se que 15% dos adultos em idade ativa apresentem algum tipo de transtorno mental em algum momento da vida e que a pandemia de COVID-19 tenha levado a um aumento de 27,6% nos casos de transtorno depressivo maior (TDM) e 25,6% nos casos de transtornos de ansiedade (TA) em todo o mundo no ano de 2020 (OMS, 2022a; 2022b).

No mundo do trabalho, já em 2001, os transtornos mentais afetavam de 20 a 30% dos trabalhadores ocupados no mundo todo (BRASIL, 2001). Dados do INSS (2011-2015) informam que os transtornos mentais, ocupam o terceiro lugar entre as causas de afastamento superior a 15 dias e de aposentadoria por invalidez no Brasil.

Contabiliza-se que mais de 60% da população global de trabalhadores esteja na economia informal. Em comparação com o setor formal, os trabalhadores informais geralmente são mulheres ou membros de grupos em vulnerabilização, não recebem proteção social que forneça acesso a cuidados de saúde e, juntamente com a baixa renda e más condições de trabalho, estão mais expostos à processos de deterioração da saúde mental (WHO, 2022a).

No Brasil, acrescenta-se que a imagem do trabalho e do trabalhador foi construída ao longo de séculos de escravidão, a partir de hierarquias sociais vinculadas à cor da pele e ao *status* social relacionado à propriedade. Estes aspectos produziram uma cultura caracterizada pela desvalorização do trabalho, principalmente do trabalho manual e daqueles que exigem baixo nível de instrução formal. Além disso, durante décadas após a abolição, não houve uma transição direta para o emprego assalariado. Para a maioria dos trabalhadores essa transição resultou em vínculos informais de trabalho, caracterizados principalmente pela dominação e subordinação aos grandes proprietários. Nesse contexto, as relações de trabalho foram construídas em torno do personalismo e clientelismo, mesclando imposições autoritárias com troca de favores e acordos recíprocos de lealdade. Conforme apontam Motta e Caldas (1997), estes e

outros elementos de nossa história marcam até hoje a cultura brasileira e influenciam a cultura organizacional e do trabalho no Brasil.

No contexto das organizações públicas, características herdadas deste passado e modelos alinhados à chamada modernização da gestão coexistem e se misturam. Dessa forma, diferentes concepções de trabalho, de processos e de ferramentas gerenciais atravessam as relações sociais com as quais os trabalhadores precisam lidar, muitas vezes, com efeito para a sua saúde.

PREMISSAS

O trabalho ocupa posição central na sociedade e na vida dos indivíduos, desempenhando papel fundamental na construção da identidade pessoal e dos espaços públicos de convivência. O trabalho insere as pessoas no meio social e, por isso, tem papel fundamental na construção e manutenção das relações sociais.

Compreende-se a noção de saúde como a margem de tolerância que cada um possui para enfrentar e superar as adversidades do cotidiano. Conforme a concepção de Canguilhem (2000), saúde é uma maneira de abordar a existência com uma sensação não apenas de possuidor, mas de criador de valor e de instaurador de novas normas vitais diante das infidelidades do meio. Desta forma, entende-se que o trabalho pode produzir prazer e bem-estar, assim como sofrimento e adoecimento para o trabalhador. A saúde mental no trabalho, indissociada da saúde física, caracteriza-se, portanto, como produção de coerência e de sentido no trabalho frente às dificuldades vivenciadas cotidianamente.

Diante da relevância da temática, a Fiocruz compromete-se a desenvolver ações voltadas à promoção e manutenção da saúde mental de seus trabalhadores e apresenta, por meio deste documento, orientações para a construção e revisão de práticas e processos institucionais.

Compreende-se que todos os trabalhadores da Fiocruz são protagonistas na implementação e execução destas ações, cuja base é a promoção da saúde mental em sua relação com o trabalho.

ESCOPO

- a) Processos, condições, organização e relações de trabalho, tendo como diretriz a promoção da saúde mental;
- b) O sofrimento psíquico dos trabalhadores e a dinâmica dos processos intersubjetivos que se dão no trabalho.

DIRETRIZES E ALINHAMENTOS

- a) Direito ao trabalho digno;
- b) Combate à estigmatização do sofrimento psíquico;
- c) Direito ao sigilo em relação às informações prestadas em atendimentos individuais e trabalhos coletivos promovidos por profissionais de saúde;
- d) Priorização de estratégias coletivas para enfrentamento dos problemas relacionados à saúde mental no trabalho;
- e) Atuação pautada nas necessidades e especificidades dos diferentes grupos sociais que compõem a força de trabalho no que tange a gênero, sexualidades, raça/cor, etnia, diversidade funcional e classe social, entre outros.
- f) Combate a quaisquer situações de violência no trabalho.

A atuação em Saúde Mental e Trabalho na Fiocruz está em consonância com:

- a) A Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (Portaria MS nº 1.823, de 23 de agosto de 2012);
- b) Princípios, Diretrizes e Ações em Saúde Mental que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil - SIPEC da Administração Pública Federal sobre a saúde mental dos servidores (Portaria SRH nº1261, de 5 de maio de 2010);
- c) Recomendações de organismos internacionais, como a Organização Mundial da Saúde - OMS, a Organização Pan-Americana da Saúde - OPAS e a Organização Internacional do Trabalho - OIT, respeitando a realidade local;
- d) Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e outras Violências na Fiocruz.

OBJETIVOS

Promover o acolhimento aos trabalhadores em sua demanda por atenção ao sofrimento psíquico;

Promover mudanças nos ambientes e processos de trabalho da Fiocruz visando à saúde mental dos coletivos de trabalho;

Orientar e dar suporte à inserção na rede de cuidado / assistência aos trabalhadores, quando necessário.

PÚBLICO-ALVO

A atuação em Saúde Mental e Trabalho na Fiocruz abrange todas as pessoas que exercem suas atividades de trabalho na instituição, independentemente do vínculo empregatício, estando incluídos nesse grupo: servidores públicos e trabalhadores

contratados por empresas que prestam serviços para a Fiocruz, bolsistas, residentes e estagiários, mesmo que temporária ou definitivamente afastados por motivo de doença.

ESTRATÉGIAS PARA ATUAÇÃO INSTITUCIONAL EM SAÚDE MENTAL E TRABALHO:

PARCERIAS E REDES

- a. A Coordenação de Saúde do Trabalhador (CST) atuará em parceria com os Núcleos de Saúde do Trabalhador e Serviços de Gestão do Trabalho das unidades da Fiocruz para a elaboração de estratégias de cuidado e promoção da saúde mental nos ambientes de trabalho, conforme as necessidades de saúde individuais e coletivas, resguardados os princípios de privacidade e a autonomia dos coletivos de trabalho;
- b. No âmbito da Coordenação de Saúde do Trabalhador, o Núcleo de Psicologia e Serviço Social (Nupss) será a equipe de referência para o matriciamento em Saúde Mental e Trabalho na Fiocruz, cabendo a todos os núcleos da CST o compartilhamento do cuidado em saúde mental, enquanto equipe interdisciplinar;
- c. A Coordenação de Saúde do Trabalhador realizará encaminhamentos para a Rede de Atenção Psicossocial (RAPS) quando houver necessidade de acompanhamento clínico / psicossocial contínuo, ou outro serviço de referência;
- d. Com a finalidade de facilitar os encaminhamentos ou enfatizar recortes específicos de atuação, a Coordenação de Saúde do Trabalhador poderá organizar e manter redes internas e externas de profissionais para o atendimento de demandas dos trabalhadores por psicoterapia, resguardados os princípios apontados anteriormente. Nestes casos fica o Núcleo de Psicologia e Serviço Social responsável pela organização e

monitoramento das redes e parcerias, resguardada a autonomia dos profissionais internos ou externos sobre a gestão de seu trabalho.

- e. Serão consideradas as especificidades das unidades regionais na construção de ações e no estabelecimento de parcerias com os Serviços de Gestão do Trabalho e Saúde do Trabalhador, observados, as realidades locais.

PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES

- a) A participação dos trabalhadores nas ações de promoção da saúde mental será voluntária;
- b) Tendo em vista o seu caráter fundamental, serão incentivados os espaços de discussão nos quais os coletivos possam dialogar sobre os processos de trabalho e o convívio nos ambientes laborais, propondo ajustes contínuos para a melhoria destes processos e ambientes;
- c) Visando estimular o engajamento e acesso dos trabalhadores, serão desenvolvidas ações de comunicação e divulgação desse documento de referência e da atuação da CST neste âmbito;
- d) Serão consideradas as possíveis contribuições de representações dos trabalhadores na apresentação de demandas para a construção de ações voltadas ao conjunto de trabalhadores por elas representados.

PROMOÇÃO DA SAÚDE

Constituem estratégias de promoção da saúde mental no trabalho:

- a) Oficinas nas quais, em conjunto com os trabalhadores, sejam abordados os processos de trabalho e construídas propostas de melhorias na organização do trabalho com o intuito de reduzir o sofrimento psíquico;

- b) Intervenções em situações de conflito no trabalho buscando ações mediadas por equipe multiprofissional;
- c) Capacitação de chefias em temas relacionados à saúde mental no trabalho;
- d) Disseminação de informações e conhecimentos sobre temas relacionados à saúde mental e trabalho para toda a comunidade Fiocruz.

ASSISTÊNCIA

- a) Acolhimento individual a trabalhadores em sofrimento psíquico independente de vínculo de trabalho;
- b) Intervenções junto a chefias, equipes ou Serviços de Gestão do Trabalho, quando necessário e em acordo com o trabalhador, nas situações de sofrimento ocasionado ou agravado pelo trabalho;
- c) Encaminhamento para a rede pública (RAPS) ou privada quando houver necessidade de acompanhamento clínico / psicossocial contínuo, com suporte da equipe da Coordenação de Saúde do Trabalhador ou Núcleo de Saúde do Trabalhador da unidade até a inserção do trabalhador na rede.

A prestação direta de assistência aos trabalhadores (por meio de psicoterapia e/ou ambulatório de psiquiatria, entre outros) não configura atribuição dos profissionais que compõem as equipes de saúde do trabalhador, cuja missão está voltada para a vigilância dos ambientes e processos de trabalho e promoção da saúde.

Os atendimentos realizados no âmbito da assistência não configuram psicoterapia nem substituem outro tratamento especializado, sendo os trabalhadores encaminhados de acordo com a necessidade identificada.

Situações de emergência em saúde mental deverão seguir fluxo específico, a saber:

CASOS DE EMERGÊNCIA

Emergência em saúde é qualquer situação que apresente risco de morte ou injúria grave para o paciente ou para outros, necessitando de uma intervenção terapêutica imediata por equipe treinada. Importante lembrar que emergências em saúde mental, tais como surtos psiquiátricos, agressões e tentativas de suicídio seguirão o protocolo de atendimento previamente determinado, já que representam risco iminente à vida do sujeito em questão e dos que o cercam.

EMERGÊNCIA NOS CAMPI MANGUINHOS FIOCRUZ, DURANTE O HORÁRIO DE FUNCIONAMENTO DA COORDENAÇÃO DE SAÚDE DO TRABALHADOR

Os trabalhadores serão atendidos por equipe multidisciplinar do Pronto-Atendimento do Nust/CST (médico, psicólogo e/ou assistente social e/ou enfermeiro) e, quando necessário, encaminhados para emergência psiquiátrica da rede pública (RAPS) para avaliação e atendimento especializados. Quando o trabalhador dispuser de plano de saúde, poderá ser encaminhado para emergência psiquiátrica da rede privada.

Caso o trabalhador não apresente condições de deslocamento até o Pronto-Atendimento do Nust/CST, a equipe de psicologia (3836-2221) poderá ser contatada para orientações.

EMERGÊNCIA FORA DOS CAMPI FIOCRUZ

Os trabalhadores deverão ser acompanhados por pessoa(s) de sua rede de apoio social (familiar, amigo, outros) diretamente para emergência psiquiátrica para avaliação e atendimento especializados.

No caso de impossibilidade de deslocamento até o serviço de saúde mais próximo à residência, poderá ser realizado o pedido de atendimento/resgate nos seguintes serviços:

SAMU - TELEFONE 192 - Serviço de Atendimento Móvel de Urgência e Emergência. Equipe: técnicos em enfermagem, socorristas, enfermeiros e médicos. Atende a população em residências, locais de trabalho e vias públicas.

BOMBEIROS - TELEFONE 193 - Tem a missão de proteção de vidas, patrimônio e meio ambiente.

O pedido de atendimento/resgate deverá ser realizado informando com maior detalhamento a situação e sintomas apresentados pela pessoa.

FATORES CRÍTICOS

São elementos fundamentais para a atuação institucional em Saúde Mental e Trabalho:

- a) O dimensionamento das equipes voltadas à saúde mental e trabalho, considerando o escopo e público-alvo;
- b) Ampla divulgação institucional da documento de referência para a atuação em Saúde Mental e Trabalho na Fiocruz e das ações voltadas para seus objetivos;
- c) O engajamento dos diferentes atores institucionais na construção de processos, ambientes e relações de trabalho que favoreçam a saúde, a saber: trabalhadores em geral, chefias, direções das unidades, serviços de gestão do trabalho, representações de trabalhadores.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Secretaria de Recursos Humanos. Portaria SRH nº 1261, de 5 de maio de 2010.

BRASIL. Ministério da Saúde. ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE . Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília, DF: Ministério da Saúde; OPAS, 2001. 508 p. (Série A. Normas e Manuais Técnicos, n. 114).

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria n.º 1.823, de 23 de agosto de 2012.

CANGUILHEM, G. O Normal e o Patológico, Rio de Janeiro: Forense-Universitária, 2000.

MOTTA, Fernando Carlos Prestes e Caldas, Miguel Pinto. Cultura organizacional e cultura brasileira. São Paulo: Atlas, 1997.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. Mental health policies and programmes in the workplace. Geneva: WHO: 2005. Disponível em: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/205530>. Acesso em: 01/12/2023

WORLD HEALTH ORGANIZATION. WHO guidelines on mental health at work. World Health Organization, Geneva: WHO: 2022a. Disponível em: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/363177>. Acesso em: 01/12/2023

WORLD HEALTH ORGANIZATION. Mental Health and COVID-19: Early evidence of the pandemic's impact. Scientific brief. Geneva: WHO; 2022b. Disponível em: https://WHO/2019-nCoV/Sci_Brief/Mental_health/2022.1 . Acesso em: 01/12/2023