

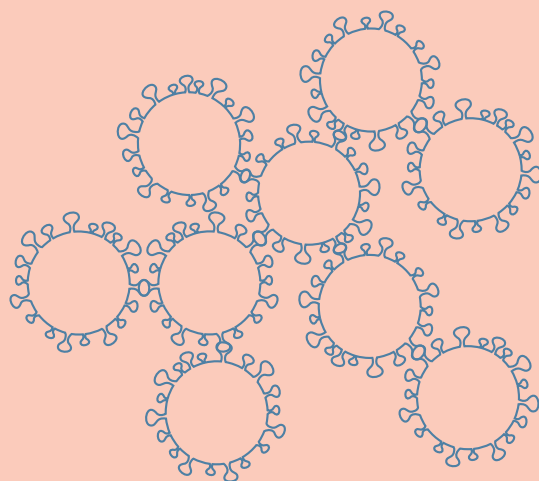
# Rede de Informações e Comunicação sobre a exposição ao SARS-CoV-2 em trabalhadores no Brasil

**Informe**  
Dezembro • 2021 **9**

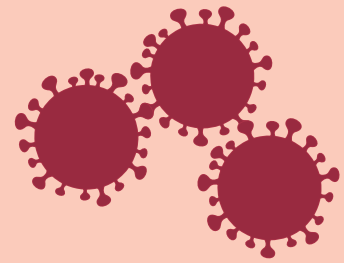


## **GESTÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS AO TRABALHO DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19**

*A Rede de Informações e Comunicação sobre a Exposição de Trabalhadores e Trabalhadoras ao SARS-CoV-2 no Brasil (Rede Trabalhadores & Covid-19) lança seu nono informe com o objetivo de contribuir para o enfrentamento da pandemia da Covid-19. Nesta edição, nossa proposta é fornecer aos empregadores, trabalhadores e trabalhadoras os elementos-chave a serem considerados ao avaliar os riscos psicossociais e as respectivas medidas preventivas. O nono informe foi elaborado com base em publicações da Organização Mundial de Saúde (OMS), Organização Internacional do Trabalho (OIT) e evidências científicas divulgadas até o momento de sua elaboração.*



## Introdução



Com a pandemia da Covid-19 surgiram novas condições estressantes e situações de insegurança para os(as) trabalhadores(as), em razão da incerteza científica sobre a efetividade da proteção à saúde nos ambientes de trabalho, causando sofrimento e podendo desencadear sinais e sintomas que levem a alterações da saúde mental. A maioria desses trabalhadores tem experimentado medo em relação à possibilidade de adoecer, de morrer, ao aumento de carga de trabalho, à intensidade de ritmos, às jornadas de trabalho mais longas e aos períodos de descanso e de lazer reduzidos.

Além disso, um dos temores mais frequentes é o de se tornarem vetores da cadeia de transmissão do vírus para os familiares, amigos e colegas de trabalho, por conta da exposição ocupacional contínua.

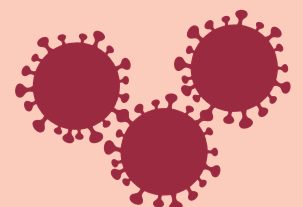
Trabalhadores em atividades remotas estão expostos a riscos psicossociais específicos, como isolamento, limites pouco definidos entre horários de trabalho e o tempo destinado à família, bem como ao aumento do risco de violência doméstica.

Nessas circunstâncias, a avaliação e o gerenciamento dos riscos psicossociais são de fundamental importância devido à possibilidade de ocorrer aumento dos níveis de estresse, e estes desencadarem problemas de saúde física e mental.

As respostas psicológicas podem incluir baixa disposição, pouca motivação, exaustão, ansiedade, depressão, esgotamento e pensamentos suicidas. Uma série de reações físicas também são possíveis, como problemas digestivos, alterações de apetite e no peso, reações dermatológicas, fadiga, doenças cardiovasculares, distúrbios musculoesqueléticos, dores de cabeça, dentre outras.

Ainda podem ocorrer mudanças comportamentais, por exemplo o aumento do uso de tabaco, álcool e/ou outras drogas, como forma de enfrentamento do problema, além de mudanças na capacidade de relaxar ou no nível de irritabilidade.

Este informe considera as dez áreas de ação no ambiente de trabalho, publicadas pela OIT<sup>1</sup>, para a prevenção do estresse e a promoção da saúde e bem-estar, tanto em tempos de isolamento social como nas fases seguintes de retorno presencial. Para isso, é importante adotar medidas de controle sobre as fontes de exposição, além da superação dos novos riscos relacionados ao trabalho em casa.



## Em avaliação de risco

A proteção da saúde mental deve estar integrada à gestão dos sistemas de segurança e saúde do trabalhador, assim como em planos de resposta e/ou de ações de emergência, orientados por procedimentos de retorno presencial.

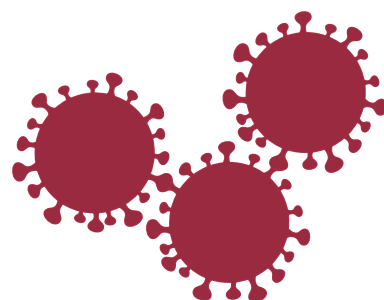
Em situação específica de surto da Covid-19 em trabalhadores(as), devem ser imediatamente identificadas as fontes potenciais de exposição, considerando a organização e o processo de trabalho.

Importante avaliar os fatores de risco psicossociais

por exemplo, longas jornadas de trabalho, redução dos períodos de descanso, aumento da carga de trabalho e pressão, violência e assédio

ergonômicos, químicos, dentre outros. Em contexto pandêmico, tal como o atual, os fatores externos que afetam a saúde mental e o bem-estar também devem ser considerados, como o medo de ser infectado, de perder o emprego, de ter os salários reduzidos e de vivenciar menor qualidade de vida. Além desses, há o isolamento social e o aumento de carga com as atividades domésticas realizadas de forma simultânea às tarefas do trabalho formal.

Ao avaliar os fatores associados a cada risco, há de se observar as características individuais dos trabalhadores. Isso é particularmente verdadeiro no caso de fatores psicossociais, pois cada indivíduo responde de forma diferente aos estímulos dos estressores.

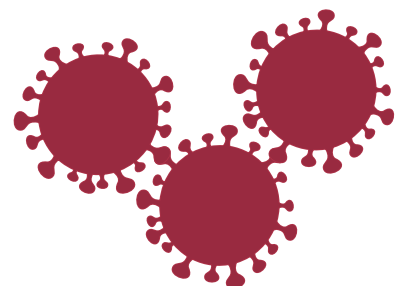


Ainda, as medidas adotadas durante a pandemia da Covid-19, provavelmente exacerbaram os sintomas existentes ou desencadearam recaídas em pessoas com problemas de transtornos mentais pré-existentes. Muitas vezes, elas têm capacidade reduzida de lidar com os múltiplos estressores ampliados pela pandemia.

A identificação e a avaliação de riscos são etapas essenciais para definir medidas de controle apropriadas, adaptadas às especificidades do local e do processo de trabalho, além das necessidades de trabalhadores(as).

As áreas enumeradas a seguir são de fundamental importância para a prevenção, a mitigação de riscos psicossociais e os eventuais problemas de saúde mental durante a pandemia:

1. Ambiente e Equipamento
2. Carga, Ritmo e Horário de trabalho
3. Violência e Assédio
4. Equilíbrio Trabalho-Vida
5. Segurança no Trabalho
6. Gestão de Liderança
7. Comunicação, Informação e Treinamento
8. Promoção da Saúde e Prevenção de Comportamentos Negativos de Enfrentamento
9. Apoio Social e Ambiente de Trabalho Positivo
10. Suporte Psicológico



## 1. Ambiente e Equipamento

O ambiente de trabalho, incluindo layout e pontos de exposição a agentes perigosos, pode impactar na saúde psicológica e física. Em particular, a má qualidade do ar, o ruído e as condições ergonômicas tendem a promover efeitos negativos sobre a satisfação dos trabalhadores e sua saúde mental.

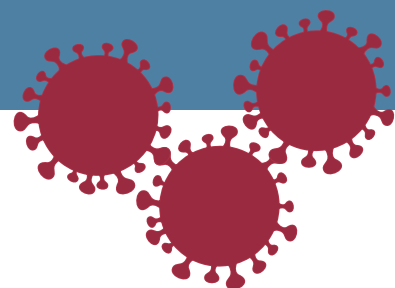
A falta de clareza com relação às práticas adotadas pelos empregadores para limitar o risco de exposição ao novo coronavírus, bem como a escassez de equipamentos de proteção individual (EPI) podem aumentar a ansiedade entre os trabalhadores. Em contrapartida, é possível reduzir o medo de contágio incorporando o saber dos trabalhadores(as) na construção de medidas adequadas de controle, além do compartilhamento de informações e de treinamento.

No que se refere ao risco no ambiente, o *home office*, muitas vezes, não atende aos mesmos padrões de Saúde e Segurança do Trabalho (SST) disponíveis nas empresas, havendo, por exemplo, riscos ergonômicos na estação de trabalho. É possível que o ambiente físico domiciliar (calor, frio, iluminação e segurança elétrica) não seja adequado e faltem equipamentos apropriados nesse local, contribuindo, assim, para acentuar a ansiedade e o estresse durante a execução do trabalho.

## 2. Carga, Ritmo e Horário de Trabalho

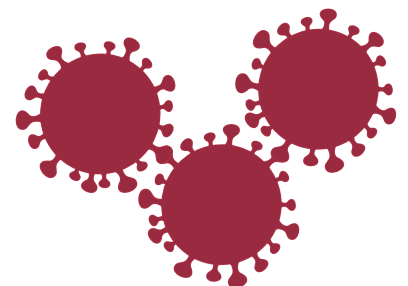
A intensificação da carga de trabalho pode estar relacionada ao aumento do absenteísmo, à licença por transtornos mentais – como depressão e ansiedade – ao esgotamento, à doença cardíaca coronária e a queixas musculoesqueléticas. Por outro lado, tarefas monótonas, pouco estimulantes e sem sentido também podem intensificar o estresse relativo ao trabalho, com efeitos negativos na saúde, no bem-estar e na satisfação.

Alguns trabalhadores enfrentam longas horas extras, turnos consecutivos e carga de trabalho intensa, como os da área da saúde de emergências, os envolvidos na produção de bens essenciais, transporte, entrega e segurança. Já outros grupos, incluindo aqueles em *home office*, podem experimentar também sobrecarga ou subcarga de trabalho.



### *Carga, Ritmo e Organização do Trabalho: ações sugeridas para reduzir o desgaste físico e mental*

- Avaliar a carga de trabalho e suas atribuições, identificando as situações de sobrecarga e subcarga. Reconhecer que os níveis de produtividade podem não estar normais, à medida que os trabalhadores estão se ajustando a novos arranjos e métodos de trabalho (por exemplo, o *home office*);
- Ajustar e redistribuir as atribuições para garantir carga de trabalho adequada em conformidade com as respectivas capacidades individuais e situações particulares;
- Revisar e definir claramente as tarefas, responsabilidades e resultados a serem alcançados, prestando atenção aos conflitos, por exemplo, qualidade *versus* quantidade, sempre com expectativas realistas considerando as restrições e os procedimentos impostos pela Covid-19;
- Melhorar os instrumentos de trabalho e garantir equipamentos e suportes (por exemplo, ferramentas, tecnologia, equipe de apoio, EPI) para ajudar na conclusão das tarefas com segurança e eficiência;
- Reconhecer e valorizar os esforços em lidar com as mudanças na organização do trabalho;
- Evitar aglomeração de trabalhadores e manter a distância física, inserindo mudanças e opções na organização do trabalho;
- Incluir intervalos suficientes (considerando duração e frequência) de acordo com a carga e a jornada de trabalho. Incentivar pausas regulares para os que estão em *home office*, com descrição para pausas curtas;
- Verificar se os dias de folga entre turnos prolongados são suficientes e propícios para recuperação da fadiga, bem como programar tempo adequado para a recuperação de períodos de alta pressão vivenciados pelos(as) trabalhadores(as) da linha de frente e de serviços essenciais.



### 3. Violência e Assédio

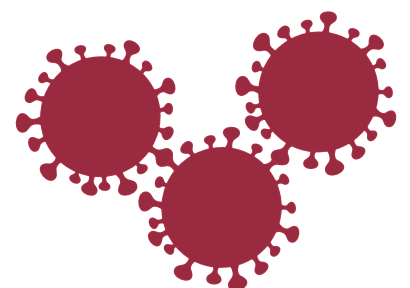
A violência e o assédio físico e psicológico tendem a aumentar durante o surto de doenças infecciosas, além do desenvolvimento de estigma social e discriminação.

Alguns fatores relacionados à pandemia favorecem o aumento da violência e do assédio, como:

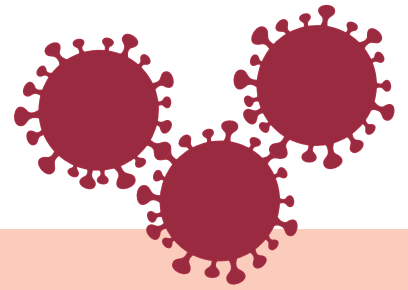
- alta da taxa de mortalidade;
- incerteza sobre os sintomas;
- indisponibilidade de triagem, testes e tratamento;
- normas restritivas contrárias à mobilidade dos cidadãos, aliadas à escassez de itens básicos. Com o confinamento veio o aumento do risco de violência doméstica, principalmente contra mulheres, idosos, crianças e pessoas com deficiência.

#### *Violência e Assédio: ações sugeridas*

- Desenvolver uma política sobre violência e assédio no local de trabalho, com a participação dos(as) trabalhadores(as);
- Implementar medidas administrativas e de engenharia para proteger os(as) trabalhadores(as) contra a violência e o assédio de terceiros;
- Consultar regularmente os(as) trabalhadores(as) e seus representantes, a fim de verificar se está ocorrendo violência, assédio ou fatores que possam intensificar o risco;
- Promover a conscientização sobre os efeitos da violência doméstica e informar todos os(as) trabalhadores(as) acerca de medidas públicas de mitigação em locais onde elas possam existir.







## 4. Equilíbrio Trabalho-Vida

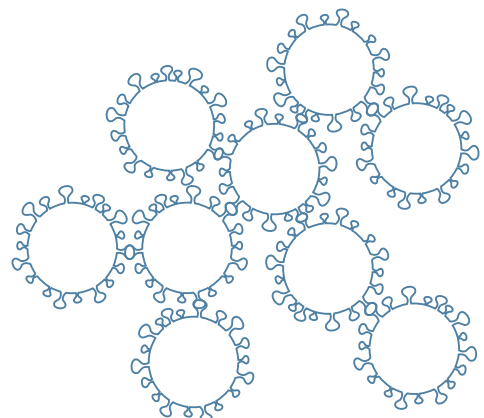
No decorrer da pandemia da Covid-19, muitos trabalhadores não foram apenas confrontados com altas demandas de trabalho, mas também tiveram que organizar a vida doméstica e cuidar de seus dependentes. Além disso, a restrição da vida pública causou sério impacto na vida social das pessoas. Todos esses elementos contribuíram para a deterioração do equilíbrio da vida no trabalho, com efeitos negativos sobre a saúde mental dos(as) trabalhadores(as).

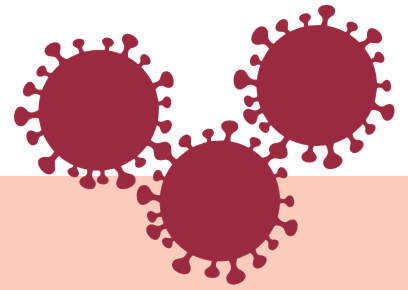
Muitos foram obrigados a trabalhar em *home office* ao longo do período de isolamento social. Por vezes, precisaram compartilhar espaços com cônjuges, parceiros, filhos ou colegas de quarto, com consequências negativas para o bem-estar dos(as) trabalhadores(as) e de pessoas próximas.

### *Equilíbrio Trabalho-Vida: ações sugeridas*

- Aumentar a flexibilidade nos arranjos de horário de trabalho de modo a respeitar as responsabilidades no convívio familiar;
- Informar sobre as políticas de licença médica, entre outras;
- Permitir que os(as) trabalhadores(as) usem as férias anuais e a licença parental durante o fechamento de escolas (quando possível);
- Considerar fornecer apoio financeiro para serviços de babá a pais que trabalham e/ou informá-los sobre medidas que as autoridades públicas possam ter adotado;
- Reconhecer que o equilíbrio entre as demandas de trabalho e vida pode impactar na produtividade e, se necessário, fazer ajustes para lidar com essas questões.

Em particular, quando a prática de trabalhar em *home office* é estabelecida, é necessário estabelecer regras básicas que respeitem os horários de trabalho e de descanso.





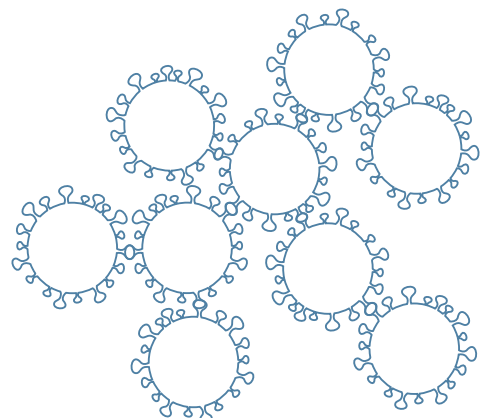
## 5. Segurança no Trabalho

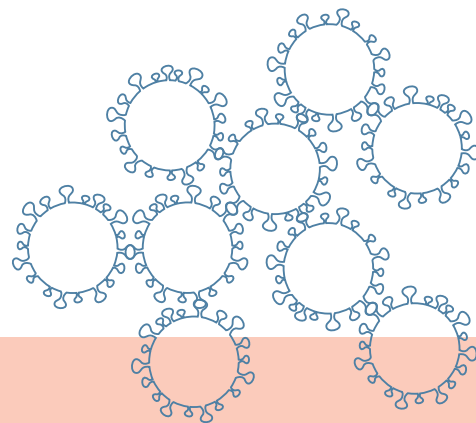
A incerteza sobre o futuro e a falta de garantia de emprego estão associadas ao aumento do estresse, ansiedade, depressão, Síndrome de *Burnout*, baixa motivação, podendo levar o(a) trabalhador(a) ao aumento da carga de trabalho e possíveis implicações na saúde.

Devido ao receio de perder o emprego e a renda, existe a possibilidade de os(as) trabalhadores(as) relatarem em solicitar suporte, levantar questões de SST, aceitando práticas de trabalho insalubres. É possível, também, que evitem tirar licença se estiverem doentes, problema agravado para aqueles trabalhadores cujos contratos são de curto prazo ou que executem trabalhos pontuais.

### *Segurança no Trabalho: ações sugeridas*

- Proteger os(as) trabalhadores(as) de demissões por recusa de trabalhar em situações que representem perigo iminente e sério para suas vidas ou saúde, de acordo com a Convenção da OIT sobre Segurança e Saúde Ocupacional, Nº 155/2020;
- Reforçar junto aos(as) trabalhadores(as) os seus direitos, incluindo termos de licença para o cuidado de familiares diretos/dependentes doentes ou com necessidades urgentes;
- Buscar as opções implementadas pelos governos para apoiar os(as) trabalhadores(as) e as empresas no enfrentamento da crise socioeconômica;
- Incentivar os trabalhadores, seus representantes, supervisores e gerentes a se comunicarem abertamente durante os momentos de incerteza, promovendo reuniões regulares, interagindo por e-mail e participando de projetos em grupo.





## 6. Gestão de Lideranças

Há evidências de que a implantação de programas integrados de SST com a participação dos(as) trabalhadores(as), incluindo aspectos psicossociais, reduz ansiedade, depressão e estresse, com impacto positivo na saúde mental e no bem-estar, assim como o número de licenças médicas e aposentadorias por invalidez.

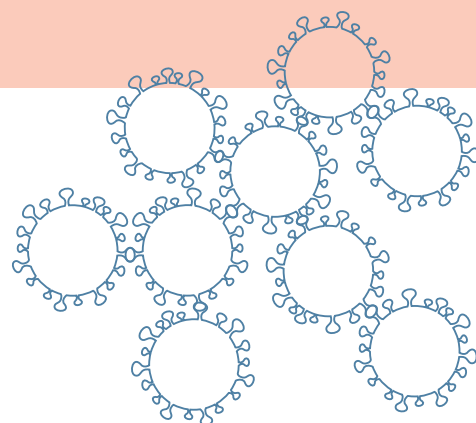
### *Gestão de Lideranças: ações sugeridas*

- Buscar informações confiáveis com as autoridades nacionais e locais sobre a situação da pandemia, as medidas a serem adotadas para limitar o contágio e as normas de SST;
- Priorizar a segurança dos(as) trabalhadores(as) se comprometendo em promover e proteger a saúde física e mental.

## 7. Comunicação, Informação e Treinamento

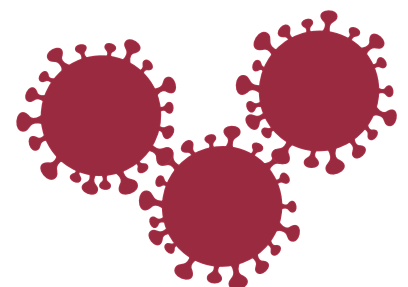
A comunicação clara facilita a colaboração e a participação dos(as) trabalhadores(as). Embora a extensa cobertura da mídia acerca da pandemia seja essencial para encorajar medidas de precaução e prevenção, ela também pode influenciar a resposta psicológica de doenças, ampliando a apreensão, as preocupações e a ansiedade.

Além disso, a quantidade crescente de notícias falsas e desinformação em torno da Covid-19 é prejudicial à saúde mental e ao bem-estar das pessoas. Notícias falsas podem aumentar estereótipos, preconceitos e discriminação, além de gerar confusão sobre quais informações são verdadeiras ou falsas, prejudicando a adoção de medidas preventivas adequadas e expondo as pessoas a comportamentos que tendem a colocar em risco sua saúde.



### **Comunicação, Informação e Treinamento: ações sugeridas**

- Fornecer informações precisas e atualizadas sobre os riscos associados à Covid-19 e as medidas para prevenir o contágio, com base em dados científicos e às mais recentes recomendações oficiais de saúde;
- Criar um ambiente no qual a doença e seu impacto possam ser discutidos e tratados de forma aberta, honesta e eficaz;
- Informar aos(as) trabalhadores(as) sobre os resultados das avaliações de risco realizadas para detectar qualquer exposição potencial relacionada ao trabalho e ao novo coronavírus;
- Informar aos(as) trabalhadores(as) sobre a responsabilidade de aderir às recomendações de SST e sobre seus direitos (por exemplo, o direito de se retirarem de situações de trabalho perigosas);
- Informar aos(as) trabalhadores(as) sobre os procedimentos a serem adotados no local de trabalho, caso apresentem sintomas e/ou testem positivo para Covid-19;
- Informar aos(as) trabalhadores(as) a respeito de licenças, benefícios, políticas de dispensa ou outros programas de assistência disponibilizados pelo governo para lidar com a Covid-19 (se houver);
- Certificar-se de que todas as informações relevantes estão acessíveis a pessoas com deficiência e outros(as) trabalhadores(as) que podem não ser fluentes na língua oficial (como trabalhadores migrantes e indígenas);
- Promover o conhecimento acerca dos sinais e sintomas de depressão e transtorno de estresse (por exemplo, retraimento social, perda de desempenho, absenteísmo e presenteísmo); bem como identificar sinais de assédio no trabalho e trabalhador(a) vítima de violência doméstica;
- Informar aos(as) trabalhadores(as) a respeito de quaisquer iniciativas de apoio psicológico disponíveis no trabalho, incluindo o acesso a serviços de assistência externa;
- Informar aos(as) trabalhadores(as) *home office* sobre os riscos ergonômicos e outros, não só os físicos, mas também os riscos psicossociais.



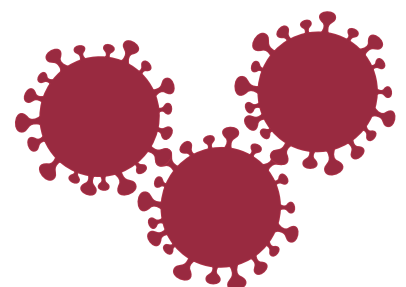
## 8. Promoção da Saúde e Prevenção de Hábitos não Saudáveis

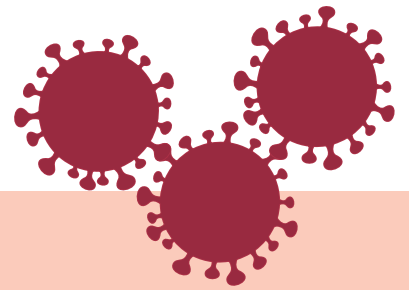
Os riscos psicossociais e o estresse relacionados ao trabalho estão associados a comportamentos prejudiciais, incluindo consumo excessivo de álcool, aumento do tabagismo, hábitos alimentares inadequados, exercícios físicos menos frequentes e padrões de sono irregulares. Todos esses comportamentos podem afetar a saúde física e mental, impactando negativamente no desempenho no trabalho.

*Lockdown*, distanciamento físico, fechamento de escolas, quarentenas, trabalho em *home office*, tudo isso traz mudanças para a rotina das pessoas de todas as idades, com efeitos negativos na qualidade do sono e no descanso. Para as pessoas que trabalham em *home office*, o tempo excessivo de tela (computador e celular), especialmente à noite, pode ter impacto prejudicial na qualidade do sono. Os efeitos cumulativos da restrição do sono propiciam risco para os(as) trabalhadores(as), considerando que reduz o alerta e tende a comprometer seu desempenho físico e mental.

### ***Promoção da Saúde e Prevenção de Hábitos não Saudáveis: ações sugeridas***

- Revisar a escala de trabalho (incluindo turnos, horas extras e jornada de trabalho) em consulta com os(as) trabalhadores(as), a fim de melhorar a qualidade do sono, o descanso e a redução da fadiga;
- Estimular os(as) trabalhadores(as) à adoção de uma rotina para o sono saudável;
- Incentivar os(as) trabalhadores(as) a se exercitarem regularmente e manterem hábitos saudáveis fazendo pausas regulares, não deixando de realizar refeições, nem de fazer escolhas saudáveis de alimentos que consomem;
- Promover o conhecimento acerca da identificação dos sinais que indiquem problemas potenciais relacionados ao álcool ou às drogas, a fim de orientar quanto ao encaminhamento a serviços de apoio.





## 9. Apoio Social e Ambiente de Trabalho Positivo

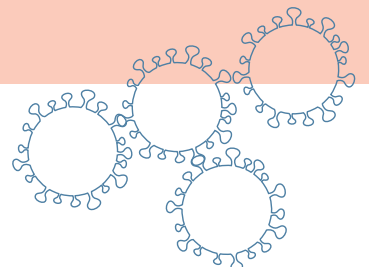
Muitos trabalhadores(as) passam mais tempo no trabalho que em casa. Portanto, não surpreende ser o apoio social um fator importante que afeta a saúde e o bem-estar. Trata-se de um recurso muito importante para lidar com o estresse, reduzindo seus efeitos prejudiciais à saúde, além de ter resultado positivo relacionado à satisfação no trabalho.

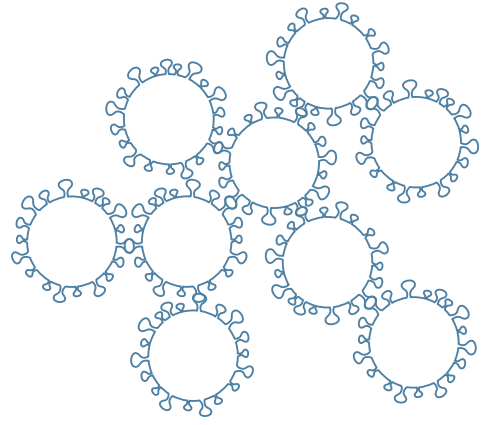
O apoio social inclui uma variedade de mecanismos, como motivação, suporte emocional, fornecimento de informações com a intenção de ajudar na resolução de problemas, conselhos e assim por diante. Suas fontes são: colegas de trabalho, supervisores, familiares e amigos.

Muitas medidas adotadas a fim de combater a pandemia (como *lockdown*, distanciamento físico e trabalho em *home office*) dificultam a interação social, tanto dentro como fora do trabalho. Sentir-se isolado e solitário pode ser um risco para todos os(as) trabalhadores(as), principalmente quando é por período prolongado. As interações sociais também estão mudando para aqueles que retornam ao local de trabalho devido às medidas adotadas que objetivam prevenir o contágio (por exemplo, barreiras, EPI, distanciamento físico e outras providências para limitar o contato físico entre colegas de trabalho).

### *Apoio Social e Ambiente de Trabalho Positivo: ações sugeridas*

- Organizar encontros virtuais regulares para que trabalhadores(as) compartilhem suas preocupações e sugestões com supervisores sobre procedimentos e iniciativas implementadas para lidar com a pandemia;
- Estabelecer canais para que os(as) trabalhadores(as) não só expressem preocupações e medos no enfrentamento da pandemia, como também façam perguntas sobre os riscos à sua saúde e bem-estar;
- Incentivar os(as) trabalhadores(as) a manterem o contato social com amigos e familiares por telefone ou internet;
- Promover a interação social entre trabalhadores remotos, e entre a gerência e o(a) trabalhador(a), de modo que possam apoiar uns aos outros;
- Valorizar e reconhecer o bom desempenho no trabalho e a contribuição positiva dos(as) trabalhadores(as).



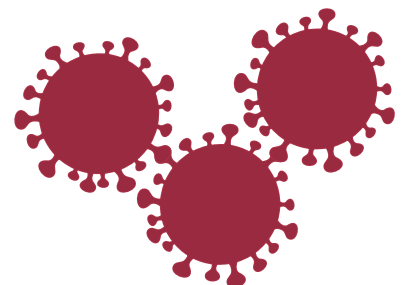


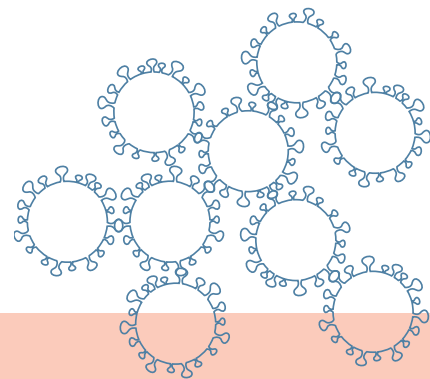
## 10. Suporte Psicológico

Locais de trabalho onde é oferecido apoio profissional ou psicológico têm maior probabilidade de que o trabalhador busque e receba ajuda adequada. Isso os ajudará na recuperação mais rápida e no retorno mais sustentável ao trabalho.

### *Suporte Psicológico: ações sugeridas*

- Inserir iniciativas de apoio psicológico no plano de resposta à pandemia no local de trabalho;
- Prestar a atenção aos(as) trabalhadores(as) com problemas de saúde mental pré-existent e questões psicossociais, que podem ter dificuldade para lidar com a situação atual e precisar de maior apoio;
- Disponibilizar técnicas de redução do estresse como aulas de relaxamento e meditação online, tutoriais e aplicativos;
- Manter a confidencialidade sobre os serviços individuais prestados.





## Aos Trabalhadores e Trabalhadoras:<sup>4</sup>

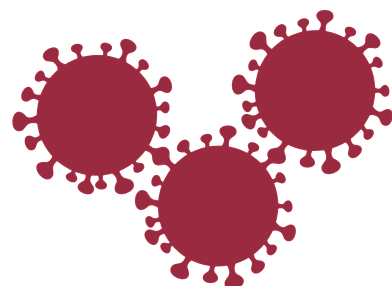
Sentir-se estressado, estressada é uma experiência que você e muitos de seus colegas provavelmente estão passando. De fato, é normal, durante uma crise, estar se sentindo assim, triste, angustiado, preocupado, confuso, assustado ou com raiva.

O estresse e os sentimentos a ele associados não são de forma alguma um reflexo de que você não pode fazer seu trabalho ou de que é fraco, mesmo que se sinta assim. Converse com pessoas em quem você confia, como amigos e familiares. Não use tabaco, álcool ou outras drogas para lidar com suas emoções!

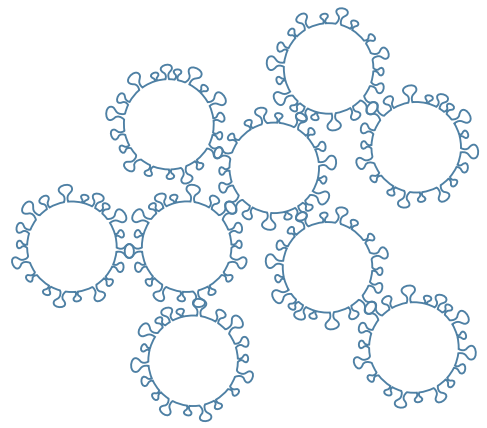
Se o seu estresse piorar e você se sentir sobrecarregado, lembre-se de que você não tem culpa. Converse com um profissional de saúde, assistente social, outro profissional ou pessoa confiável em sua comunidade, por exemplo, líder religioso ou alguém de referência para você.

Todo mundo experimenta estresse e lida com isso de maneira diferente. As pressões contínuas e antigas da sua vida pessoal podem afetar o seu bem-estar mental. Você pode notar mudanças na forma como trabalha e no seu humor, como aumento da irritabilidade, da ansiedade, da sensação de esgotamento crônico ou da dificuldade em relaxar durante os períodos de descanso. Também, pode ser que experimente queixas físicas inexplicáveis, como dor no corpo ou dores de estômago.

Lembre-se, o estresse crônico pode afetar seu bem-estar mental e físico. Não hesite em pedir ajuda a sua rede de apoio social e/ou profissional. Este é um cenário único e sem precedentes.





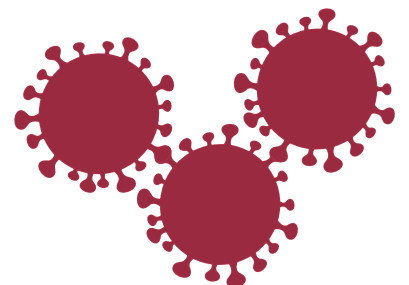


## Considerações finais

No campo do trabalho, observa-se que o desafio em torno das questões de saúde mental se estabeleceu antes mesmo da pandemia. O contexto do mundo do trabalho caracteriza-se por fatores desfavoráveis à saúde mental, tais como precarização, intensificação do trabalho, perdas de direitos trabalhistas e flexibilização de jornadas.

A OIT<sup>1,2</sup> e a OMS<sup>3,4,5</sup> enfatizam que os riscos psicossociais relacionados ao trabalho exercem clara influência na saúde mental dos(as) trabalhadores(as). Para a OIT<sup>1,2</sup>, esses riscos representam uma das principais preocupações do mundo do trabalho contemporâneo.

Apesar da importância do tema para a saúde dos(as) trabalhadores(as), são poucas as organizações que buscam cumprir medidas de controle dos riscos psicossociais. Ressalta-se a necessidade de avançar no reconhecimento das questões de saúde mental de forma que sejam desenvolvidas políticas e ações em prol de promoção de saúde e transformação positiva das situações de trabalho.



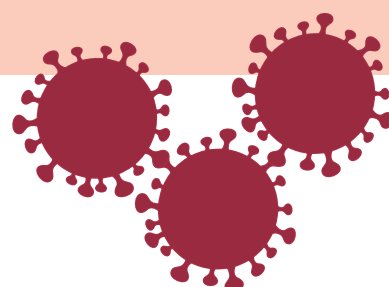


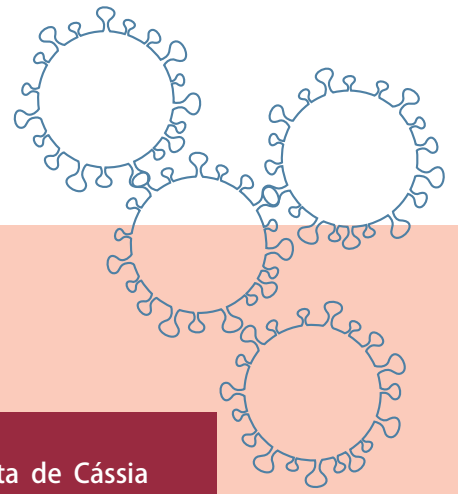
## ONDE BUSCAR AJUDA E INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES

- O Centro de Valorização da Vida (CVV) realiza apoio emocional e prevenção do suicídio, atendendo voluntária e gratuitamente todas as pessoas que querem e precisam conversar, sob total sigilo por telefone (Ligue 188), e-mail (<https://www.cvv.org.br/e-mail/>) e chat (<https://www.cvv.org.br/chat/>) 24 horas todos os dias. Acesse: <<https://www.cvv.org.br/>>
- Considerações operacionais para programas multissetoriais de saúde mental e apoio psicossocial durante a pandemia de Covid-19 do IASC: Acesse: <<https://opascovid.campusvirtuaisp.org/covid-19/saude-mental-e-apoio-psicossocial>>
- Covid-19: Intervenções Recomendadas em Saúde Mental e Apoio Psicossocial (SMAPS) durante a pandemia. OMS/Opas. Junho de 2020. Acesse: <<https://www.paho.org/pt/documentos/intervencoes-recomendadas-em-saude-mental-e-apoio-psicossocial-smaps-durante-pandemia>>
- Guia de Recursos sobre Saúde Mental e Apoio Psicossocial (SMAPS) durante a Covid-19. Rede Internacional de Saúde Mental e Apoio Psicossocial (MHPSS.net). Acesse: <<https://app.mhpss.net/?get=359/covid19-portuguese-toolkit-v1.1.pdf>>

## REFERÊNCIAS

1. OIT.Managing work-related psychosocial risks during the COVID-19 pandemic - Geneva: ILO 2020. [Accessed on:11/30/2021] Available in: [https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS\\_748638/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_748638/lang--en/index.htm)
2. OIT. Retorno ao trabalho em segurança. Guia para os empregadores sobre a prevenção da COVID-19 Genebra: Escritório Internacional do Trabalho, Maio de 2020. [Acesso em: 30/11/2021]. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---act\\_emp/documents/publication/wcms\\_761130.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_761130.pdf)
3. OMS. Coping with stress during the 2019-nCoV outbreak. OMS: Genebra, 2020. [Accessed on:11/30/2021]. Available in: <https://nanomon.org/banco-de-informacao/lidar-com-o-estresse-durante-o-surto-de-2019-ncov>
4. OMS.Mental health and psychosocial considerations during the COVID-19 outbreak. Accessed on:11/30/2021]. Available in: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331490/WHO-2019-nCoV-MentalHealth-2020.1-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
5. OMS. Mental health atlas 2020. Geneva: World Health Organization; 2021. Accessed on: 11/30/2021]. Available in: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240036703/>





**Coordenação da Rede:** Liliane Reis Teixeira, Maria Juliana Moura Corrêa, Rita de Cássia Oliveira da Costa Mattos.

**Autores:** Luciana Gomes, Marden Samir Santa Marinha, Camila Henriques Nunes, Fabrício Augusto Menegon, Ana Luiza Michel Cavalcante, Eliana Napoleão Cozendey da Silva, Leandro Vargas B. de Carvalho, Maria Juliana Moura Corrêa, Rita de Cássia Oliveira da Costa Mattos, Liliane Reis Teixeira.

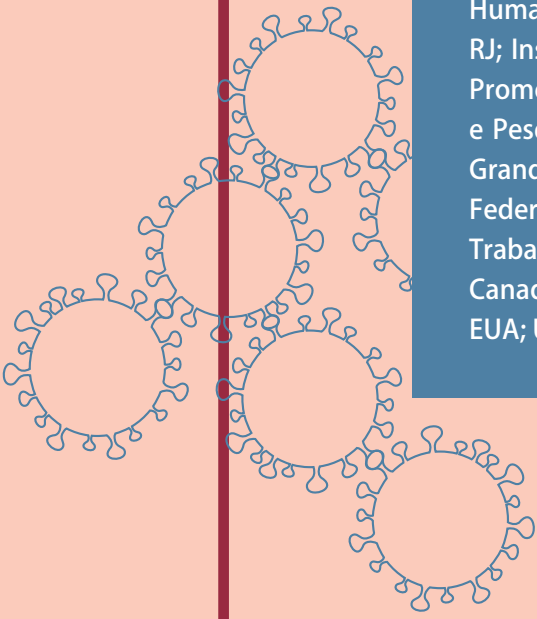
**Revisão técnica :** Ana Luiza Michel Cavalcante e Eliana Napoleão Cozendey da Silva.

**Revisão gramatical e ortográfica:** Andréa de Luca de Francissis Gouveia

**Projeto Gráfico:** Ana Claudia Corrêa Bittencourt Sodré.

**Diagramação:** Carlos Fernando Reis da Costa.

**Equipe de pesquisa da Rede:** Ana Luiza Michel Cavalcante, Augusto de Souza Campos, Brenda do Amaral Almeida, Camila Henriques Nunes, Carlos Eduardo Siqueira, Cyro Haddad Novello, Danilo Fernandes Costa, Dario Consonni, Eduardo Bonfim da Silva, Eliana Napoleão Cozendey da Silva, Fabrício Augusto Menegon, Hermano Castro Albuquerque, Ivair Nóbrega Luques, Leandro Vargas B. de Carvalho, Liliane Reis Teixeira, Marco Antônio Carneiro Menezes, Maria Juliana Moura Corrêa, Mauricio Hernando Torres Tovar, Paulo Marques, Rita de Cássia Oliveira da Costa Mattos, Roberto Carlos Ruiz.



**Instituições Participantes:** Centro de Estudos da Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana (Cesteh) e Coordenação de Comunicação Institucional (CCI) - Ensp/Fiocruz-RJ; Instituto Gonçalo Moniz (Fiocruz-BA); Vice Presidente de Ambiente Atenção e Promoção da Saúde (VPAAPS/Fiocruz-RJ); Departamento Intersindical de Estudos e Pesquisas de Saúde e dos Ambientes de Trabalho (Diesat); Fundação IRCCS Ca' Granda; Hospital Policlínico Maggiore/Grande Policlínica, Itália; Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC); Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (Renast Online / Fiocruz-Brasília); Universidade da Colúmbia Britânica, Canadá; Universidade Federal da Paraíba (UFPB); Universidade de Massachusetts, EUA; Universidade Nacional da Colômbia.