

Impacto da Pandemia de COVID-19 na Saúde Mental dos Colaboradores de uma Empresa de Construção Civil na Cidade de Aracaju-Sergipe

Impact of the COVID-19 Pandemic on the Mental Health of Employees at a Civil Construction Company in the City of Aracaju-Sergipe

Letícia Menezes Santos Sá¹

 orcid.org/0000-0002-5112-9272

¹ Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, São Carlos, Brasil. E-mail: leticiamenezes0512@gmail.com.

DOI: 10.25286/repa.v9i2.2747

Esta obra apresenta Licença Creative Commons Atribuição-Não Comercial 4.0 Internacional.

Como citar este artigo pela NBR 6023/2018: , Letícia Menezes Santos. Impacto da pandemia de COVID-19 na saúde mental dos colaboradores de uma empresa de construção civil na cidade de Aracaju-Sergipe. Revista de Engenharia e Pesquisa Aplicada, vol 9, n.2 , p. 25-32, 2024.

REVISTA DE
Engenharia
e Pesquisa Aplicada

RESUMO

A pandemia de COVID-19 configurou-se em uma crise social, econômica e sanitária que trouxe consequências negativas à saúde mental dos trabalhadores. No caso do Brasil, mesmo antes da pandemia o cenário já era desfavorável, afinal, os transtornos mentais e comportamentais foram a principal causa de afastamento do trabalho no período de 2012 a 2016. Diante desse contexto, a presente pesquisa avaliou os impactos da pandemia de COVID-19 na saúde mental dos colaboradores dos setores administrativo e operacional de uma empresa da área de Construção Civil da cidade de Aracaju, estado de Sergipe (SE), Brasil. Para alcançar esse objetivo, foi aplicado um questionário estruturado, baseado no *Self Report Questionnaire* (SRQ-20), desenvolvido pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em 1994, na Norma Regulamentadora 17- Ergonomia (NR-17) e na literatura relacionada ao tema. Ao analisar os resultados obtidos por setor, notou-se que, de maneira geral, houve uma diferença significativa nas percepções e sentimentos dos colaboradores com relação à saúde mental individual na pandemia. Para a empresa estudada, a saúde mental dos colaboradores do setor administrativo parece ter sido afetada mais intensamente nesse período de crise que a daqueles que pertencem ao setor operacional.

PALAVRAS-CHAVE: Saúde mental; COVID-19; Afastamento do trabalho; Construção civil.

ABSTRACT

COVID-19 pandemic was a social, economic and health crisis that had negative consequences for the mental health of workers. In Brazil, the scenario was already unfavorable even before the pandemic, after all, mental and behavioral disorders were the main cause of absence from work from 2012 to 2016. Given this context, the present research evaluated the impacts of the COVID-19 pandemic on mental health of workers who belonged to the administrative and operational sectors of a Civil Construction company, at Aracaju city, state of Sergipe (SE), Brazil. For achieve this purpose, a structured questionnaire was applied, based on the Self Report Questionnaire (SRQ-20), developed by the World Health Organization (WHO) in 1994, the Regulatory Standard 17- Ergonomics (NR-17) and the literature related to the topic. Analyzing the results obtained by sector, in general, there was a significative difference in the perceptions and feelings of the workers regarding individual mental health during the pandemic. For the company studied, the mental health of workers in the administrative sector seems to have been affected more intensely during this period of crisis than that of those who belong to the operational sector.

KEY-WORDS: Mental health; COVID-19; Absence from work; Civil construction.

1 INTRODUÇÃO

A relação entre trabalho e saúde mental é um tema recorrente no mundo atual. De acordo com o 1º Boletim Informativo Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade de 2017 [1], no Brasil, os transtornos mentais e comportamentais foram a terceira principal causa de afastamento do trabalho no período de 2012 a 2016. Como agravante à essa situação, em 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou a COVID-19 (*Corona Virus Disease*) como pandemia, configurando-se uma crise social, econômica e sanitária, que trouxe diversas consequências negativas à saúde mental dos trabalhadores.

As mudanças no ambiente de trabalho, o medo de contrair a doença, a instabilidade econômica, o aprofundamento das desigualdades e a intensa fragilidade e desregulamentação do trabalho, em um cenário de risco real, introduziram novos fatores de estresse e sofrimento psíquico aos trabalhadores, refletindo de maneira negativa em sua saúde mental. Dentro desse contexto, justifica-se pesquisar como a saúde mental dos trabalhadores da Construção Civil foi afetada durante a pandemia de COVID-19. [2], [3].

A presente pesquisa foi realizada em uma empresa que atua há 38 anos na área de Construção Civil, localizada na cidade de Aracaju, estado de Sergipe (SE), Brasil. Durante a pandemia de COVID-19, a companhia precisou adequar-se às normas de distanciamento social e prevenção contra o Coronavírus. Além disso, em alguns períodos do ano de 2020, suas atividades foram parcialmente ou totalmente paralisadas, em decorrência dos decretos e determinações judiciais dos governantes, a fim de conter a propagação do SARS-CoV-2. Dessa forma, faz-se necessário entender como a saúde mental dos colaboradores pode ter sido afetada nesse período.

2 IDENTIFICAÇÃO DO RISCO E DESCRIÇÃO DOS OBJETIVOS

A pandemia de COVID-19 teve início na cidade de Wuhan, na China, em 2019, quando foram identificados novos casos de uma síndrome respiratória aguda grave que, em seguida, foi classificada pela OMS como a pandemia de Coronavírus [4], [5].

As consequências da pandemia não se restringem apenas aos problemas de ordem biológica e

econômica. Os impactos causados pela COVID-19 na saúde mental são bastante significativos, tanto pelo temor do contágio, adoecimento e morte, quanto pela quarentena e isolamento social [4].

Nesse contexto de pandemia, no Brasil, a Construção Civil foi classificada como serviço essencial pelo Decreto nº 10.344, de 11 de maio de 2020 [6], o que fez com que os colaboradores desse setor tivessem que trabalhar de forma presencial na maior parte do tempo.

Na empresa estudada, as atividades administrativas e operacionais foram mantidas, fazendo-se adaptações para atender às exigências sanitárias, exceto por um período de 03 meses no ano de 2020, em que houve paralisação total das atividades da construção civil no estado de Sergipe, por decisão judicial. Durante esse período, os trabalhadores tiveram seus contratos de trabalho suspensos, conforme previsto no Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, instituído pela Medida Provisória nº 936 [7], convertida na Lei nº 14.020 [8], do Governo Federal.

Devido à emergência de saúde pública, essas medidas foram adotadas de forma brusca, não havendo um estudo por parte da empresa acerca das consequências dessas alterações na saúde mental dos trabalhadores e sobre como evitar ou mitigar os riscos inerentes.

Dessa forma, esta pesquisa possui como objetivo principal avaliar os impactos causados pela pandemia de COVID-19 na saúde mental dos colaboradores dos setores administrativo e operacional de uma empresa da área de Construção Civil da cidade de Aracaju (SE). Além disso, pretende comparar os resultados obtidos para cada setor, a fim de avaliar se há convergência ou se algum dos setores teve um impacto maior na saúde mental dos colaboradores durante esse período, propondo, ainda, sugestões de melhoria.

3 REVISÃO DE LITERATURA

3.1 RISCOS PSICOSSOCIAIS E SUA RELAÇÃO COM O TRABALHO

A Agência Europeia para Saúde e Segurança no Trabalho (EU-OSHA) aponta que os riscos psicossociais decorrem de diversos fatores:

Os riscos psicossociais decorrem de deficiências na concepção (sic), organização e gestão do trabalho, bem como de um

contexto social de trabalho problemático, podendo ter efeitos negativos a nível psicológico, físico e social tais como stresse (sic) relacionado com o trabalho, esgotamento ou depressão [9].

Diversos fatores podem contribuir para o aumento dos riscos psicossociais no trabalho, desde aqueles ligados ao ambiente, até os que estão associados às relações com os colegas de equipe e à própria atividade laboral. Algumas condições de trabalho que podem conduzir a riscos psicossociais são:

Cargas de trabalho excessivas; exigências contraditórias e falta de clareza na definição das funções; falta de participação natomada de decisões que afetam o trabalhador e falta de controle sobre a forma como executa o trabalho; má gestão de mudanças organizacionais, insegurança laboral; comunicação ineficaz, falta de apoiada parte de chefias e colegas; assédio psicológico ou sexual, violência de terceiros[9].

3.2 SAÚDE MENTAL E SEGURANÇA DO TRABALHO

De acordo com a Organização Mundial do Trabalho (OIT) e a EU-OSHA, o risco psicossocial e o estresse relacionados ao trabalho são riscos emergentes. Muitas vezes, as questões relativas à saúde mental são tratadas pelas organizações como problemas individuais e dissociadas do contexto do ambiente laboral. Isso faz com que ocorra a ocultação do adoecimento mental como consequência do trabalho [10].

O trabalho pode ser desde a causa do adoecimento mental do colaborador, como também um fator contributivo ou até mesmo desencadeante de uma condição pré-existente. Cada indivíduo possui um comportamento próprio no que diz respeito à relação trabalho-saúde mental, a depender do seu contexto pessoal e das questões relacionadas ao seu ambiente laboral [11], [12].

Atualmente, apesar de os transtornos mentais estarem entre a principal causa para concessão de auxílio-doença, no Brasil, não há Norma Regulamentadora (NR) específica para tratar dos riscos associados ao adoecimento mental dos trabalhadores. Todavia, tramita na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei 3588/20 [13], que prevê a edição de uma NR voltada a medidas de prevenção e gestão de riscos psicossociais no ambiente de trabalho [14]. Se aprovado, esse projeto seria um avanço em termos de saúde mental na segurança do trabalho.

3.3 SAÚDE MENTAL, TRABALHO E A PANDEMIA DE COVID-19

Diversos estudos têm sido publicados acerca dos efeitos da pandemia na saúde mental dos trabalhadores, especialmente daqueles que atuam na área da saúde, na linha de frente no combate ao vírus [5], [4], [15], [16], [3], [2]. Segundo Giorgi *et al.* [17], aspectos relacionados ao local de trabalho podem desempenhar um papel fundamental em moderar ou agravar os problemas de saúde mental no cenário de pandemia.

4 METODOLOGIA

A presente pesquisa foi realizada em uma empresa que atua há 38 anos na área de Construção Civil, localizada na cidade de Aracaju, estado de Sergipe (SE).

Na época em que o trabalho foi realizado, a companhia contava com 102 funcionários, sendo 89 do setor operacional e 13 do setor administrativo. A Figura 1. Porcentagem de participantes de cada setor por profissão. mostra a divisão dos funcionários que responderam ao questionário por profissão.

Aplicou-se um questionário estruturado a todos os colaboradores do setor administrativo e a alguns colaboradores do setor operacional da empresa. Em virtude do grande número de funcionários do setor operacional, a empresa disponibilizou acesso a uma de suas obras, que contava com 05 colaboradores. Já no caso do setor administrativo, todos tiveram acesso ao questionário, porém, dos 13 funcionários desse setor, apenas 10 aceitaram responder. Todos os que participaram da pesquisa receberam um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, seja de forma online ou impressa, e concordaram em contribuir voluntariamente.

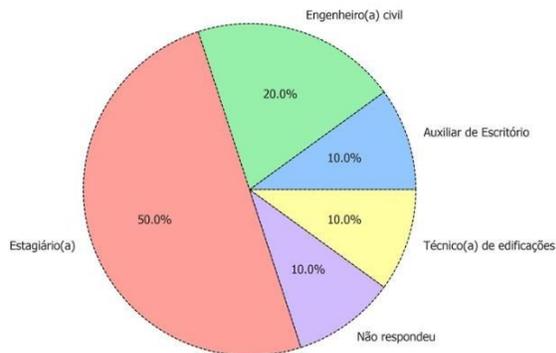
Como ainda não existe uma Norma Regulamentadora específica para tratar da Saúde Mental dos trabalhadores no Brasil, foram usados como base para elaboração do questionário o *Self Report Questionnaire* (SRQ-20), desenvolvido pela OMS [18], a Norma Regulamentadora 17-Ergonomia (NR-17) [19], e a literatura relacionada ao tema.

5 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Com base nos resultados dos questionários aplicados, alguns aspectos merecem atenção e propostas de melhoria serão apresentadas.

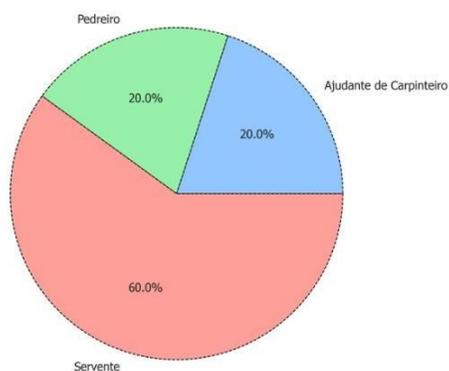
5.1 FATOR ECONÔMICO: SENSAÇÃO DE INSTABILIDADE NO EMPREGO

Porcentagem de Participantes do Setor Administrativo por Profissão



(a)

Porcentagem de Participantes do Setor Operacional por Profissão



(b)

Figura 1. Porcentagem de participantes de cada setor por profissão.

Fonte: a autora.

O primeiro ponto a ser analisado diz respeito à sensação de instabilidade no emprego. Segundo a EU-OSHA [9], esse é um dos fatores que podem conduzir a riscos psicossociais relacionados ao trabalho. Enquanto no setor administrativo, com a crise gerada pela pandemia, 50% dos participantes afirmaram ter MEDO de perder o emprego e 20% ter UM POUCO DE MEDO, no setor operacional, 100% dos entrevistados disseram que NÃO SENTEM MEDO de perder o emprego.

Com base nesse resultado, é importante que a gestão da empresa busque dar feedbacks aos colaboradores sobre os seus desempenhos, especialmente àqueles do setor administrativo, ressaltando os pontos positivos e o que pode ser melhorado, para que eles se sintam mais seguros e

saibam como agir para aprimorar os pontos negativos.

5.2 SAÚDE FÍSICA: MEDIDAS DE PROTEÇÃO CONTRA A COVID-19

O segundo aspecto que merece atenção é o fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPI's). Enquanto 100% da equipe operacional entrevistada relatou que, durante a pandemia, a empresa SEMPRE forneceu os EPI's adequados à proteção contra a COVID-19, 44,4% da equipe administrativa disse que os EPI's foram fornecidos ÀS VEZES e 11,11%, NUNCA.

Isso ressalta uma necessidade de melhoria no controle do fornecimento de EPI's ao pessoal administrativo. O EPI garante maior proteção e sensação de segurança, colaborando para reduzir o sofrimento psíquico relacionado ao medo de contrair o vírus. Para mitigar esse problema, sugere-se criar planilhas de controle de entrega e tempo de reposição dos EPI's para o pessoal do escritório, evitando falhas nas entregas ou atraso no tempo de reposição.

Com relação às medidas de proteção contra COVID-19 no ambiente de trabalho, 100% dos participantes do setor operacional relataram que SE SENTEM PROTEGIDOS contra a COVID-19 no ambiente laboral, mas, no setor administrativo 60% dos que responderam disseram que SE SENTEM POUCO PROTEGIDOS. É interessante que, no setor administrativo, 77,8% disseram que TIVERAM LIBERDADE PARA SUGERIR MUDANÇAS no ambiente de trabalho para atender às normas de segurança contra a Covid-19, mas 57,1% relataram que essas soluções foram apenas PARCIALMENTE ATENDIDAS.

O ambiente de escritório da empresa é fechado, possui poucas janelas e fontes de ventilação natural. Como medida de operacionalização para esse problema, poderia ser adotado um regime de rodízio de turnos, com trabalho híbrido (presencial + *home office*), de forma que uma menor quantidade de pessoas estivesse no ambiente físico do escritório ao mesmo tempo.

Além disso, é interessante estabelecer um canal de comunicação através de reuniões semanais e/ou formulários de sugestões para captar as ideias que não foram implementadas, analisando a possibilidade de implementação.

Quando perguntados se treinamentos fornecidos pela empresa para proteção contra a COVID-19 foram eficientes, enquanto 100% dos funcionários

da obra em análise disseram foram EFICIENTES, na parte administrativa, 44,4% disseram que NÃO RECEBERAM TREINAMENTO e 11,1% disseram que os treinamentos foram POUCO EFICIENTES.

Dessa forma, nota-se que a ausência ou ineficácia dos treinamentos recebidos pode ter exercido influência sobre outros resultados negativos do setor administrativo. Como sugestão de melhoria, seria interessante realizar treinamentos com instruções de prevenção da COVID-19 para o pessoal do escritório e reforçar esses treinamentos nas obras.

Por fim, no setor administrativo, 60% dos entrevistados CONTRAÍRAM A COVID-19 E PRECISARAM SER AFASTADOS do trabalho durante a pandemia, enquanto, dos participantes do setor operacional, foram 40%.

5.3 SAÚDE MENTAL: PRESSÃO NO TRABALHO E SAÚDE MENTAL DURANTE A PANDEMIA

Adicionalmente, perguntou-se se o participante sofreu ou sofre algum tipo de pressão no trabalho durante a pandemia de COVID-19, sendo possível marcar mais de uma alternativa. Como resultados, na obra em estudo, 100% dos participantes NÃO SOFRERAM OU SOFREM NENHUM TIPO DE PRESSÃO, enquanto no escritório, 60% sentem que SE COBRAM OU SE COBRARAM DEMAIS e 10% que SOFREM OU SOFRERAM PRESSÃO DO(S) CHEFE(S).

De acordo com a Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT) [20], é importante que as empresas adotem estratégias para reduzir o estresse e a pressão no trabalho, de modo a proporcionar mais saúde e segurança para os funcionários. Para mitigar esse problema, sugere-se criar listas de metas diárias e semanais possíveis de serem executadas, avaliar se a carga de trabalho individual é excessiva e pensar em um sistema de reuniões para cada setor, a fim de promover melhoria contínua e evitar a cobrança individual elevada. Além disso, é interessante promover um treinamento sobre liderança e gestão de pessoas com os supervisores de cada setor, para que eles ajudem a criar um ambiente de trabalho mais saudável e acolhedor para todos.

Outro ponto interessante foi que 40% dos trabalhadores entrevistados no setor administrativo disseram que ter que trabalhar presencialmente durante a pandemia AFETOU UM POUCO a sua saúde mental e 20% que AFETOU a saúde mental, enquanto no setor operacional somente 20% relataram que AFETOU UM POUCO a saúde mental.

Quando perguntados se a empresa ofereceu atendimento ou suporte psicológico durante a pandemia, 100% dos participantes do setor operacional e 90% do administrativo responderam que NÃO. Além disso, na obra analisada, 100% responderam que COM CERTEZA utilizariam o atendimento ou suporte psicológico caso fosse oferecido, e no setor administrativo, 44,4% disseram que TALVEZ utilizariam, enquanto 33,3% responderam que COM CERTEZA utilizariam.

Por fim, com base no *Self Report Questionnaire* (SRQ-20) [18] - teste que avalia o sofrimento mental - e na literatura sobre o tema, foi disponibilizada uma lista contendo 24 sintomas comumente relacionados a riscos psicossociais no trabalho e perguntou-se se os participantes notaram o aparecimento ou a piora de um ou mais desses sintomas durante a pandemia de COVID-19.

De acordo com o gráfico apresentado na Figura 2, nota-se que, no setor administrativo, praticamente todos os sintomas tiveram pelo menos uma resposta, sendo os mais frequentes: cansaço e preocupação (70%); irritabilidade, desânimo, esquecimento, comer demais e medo (60%), e sono em excesso, dificuldade de concentração, nervosismo e tensão (50%).

Quando perguntados se eles acreditavam que a piora ou aparecimento desses sintomas durante a pandemia de COVID-19 estavam relacionados com o trabalho, 40% disseram que acreditam que estão UM POUCO relacionados; 30% acham que NÃO ESTÃO RELACIONADOS; 20% dizem que estão TOTALMENTE RELACIONADOS e 10% que ESTÃO RELACIONADOS.

No setor operacional, os resultados foram bastante diferentes (Figura 3). Dos 24 sintomas apresentados, 10 obtiveram pelo menos uma resposta, sendo os mais frequentes: comer demais (60%) e preocupação (40%). Porém, 80% dos participantes desse setor acham que a piora ou aparecimento desses sintomas durante a pandemia NÃO ESTÃO RELACIONADOS com o trabalho e somente 20% acreditam que ESTÃO RELACIONADOS.

Portanto, sugere-se, que, se possível, a empresa ofereça atendimento psicológico para os colaboradores, através de profissionais capacitados, e que sejam realizadas campanhas de conscientização, por meio de semanas educativas, sobre a importância dos cuidados com a saúde mental, a fim de promover uma melhoria no bem-estar e satisfação no trabalho dos colaboradores.

Frequência de Sintomas para o Setor Administrativo

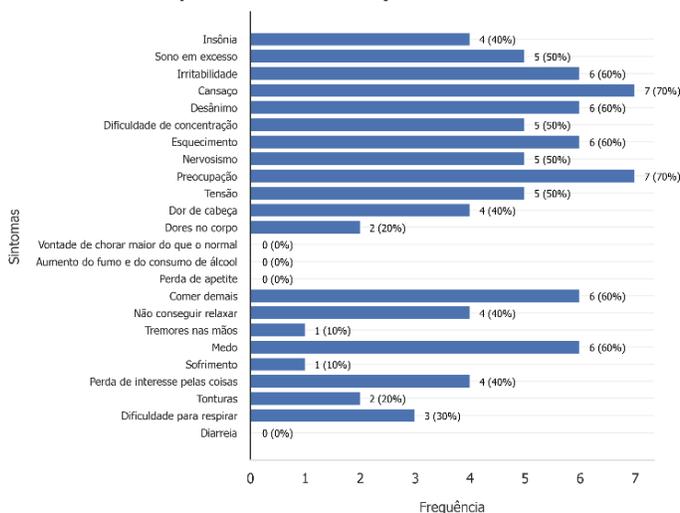


Figura 2 – Frequência dos sintomas para o setor administrativo.

Fonte: a autora.

Frequência de Sintomas para o Setor Operacional

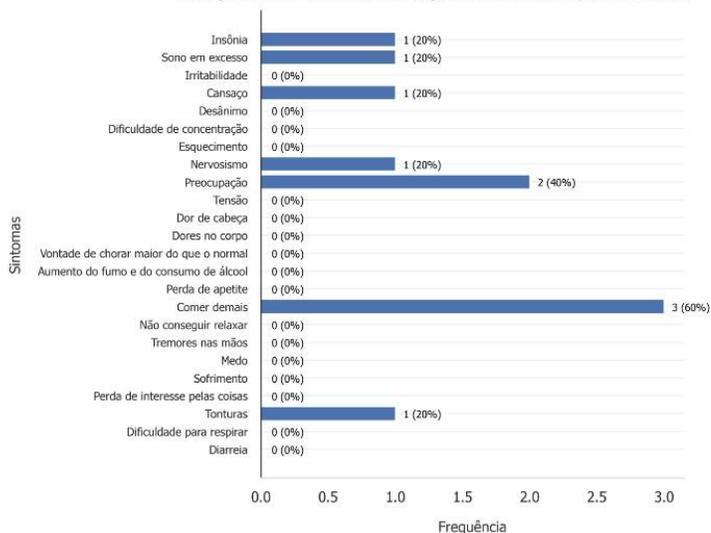


Figura 3 – Frequência dos sintomas para o setor operacional.

Fonte: a autora.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O processo de globalização levou a mudanças significativas nas relações de trabalho, com exigências cada vez maiores por alta produtividade em pequenos intervalos de tempo. Isso corroborou para o surgimento e o agravamento de transtornos mentais relacionados às atividades laborais, fazendo com que fosse cada vez mais comum o sofrimento psíquico decorrente do trabalho. A

pandemia de COVID-19 agravou ainda mais esse cenário.

A presente pesquisa buscou analisar a saúde mental de colaboradores dos setores administrativo e operacional de uma empresa de Construção Civil, durante a pandemia de COVID-19. Com base nos resultados apresentados, notou-se que há uma diferença significativa nas percepções e sentimentos com relação à saúde mental individual na pandemia, ao analisar os resultados por setor, para os funcionários participantes.

A saúde mental dos trabalhadores do setor administrativo parece ter sido afetada mais intensamente nesse período de crise. Diversos fatores podem contribuir para isso, desde vivências pessoais até condições do ambiente de trabalho, características inerentes ao cargo que exercem, problemas de gestão interna, entre outros. É importante esses problemas sejam tratados com base nas sugestões oferecidas e que as suas causas sejam investigadas mais a fundo, com o suporte de profissionais da área da Psicologia.

Vale ressaltar também que os resultados obtidos se referem a uma amostra reduzida dos colaboradores do setor operacional da empresa e um pequeno grupo de funcionários do setor administrativo, de forma que podem ser tomados como referência apenas para a avaliação de grupos com características similares. A análise de uma população maior e a aplicação do mesmo questionário aos funcionários de outras obras da empresa forneceriam resultados mais aprofundados.

Além disso, sugere-se avaliar, se outros fatores não relacionados à COVID-19 podem estar contribuindo para o sofrimento psíquico de grande parte dos trabalhadores do setor administrativo.

REFERÊNCIAS

- [1] BRASIL. Ministério da Previdência Social. **1º Boletim Informativo Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade – Adoecimento mental e trabalho: concessão de benefícios por incapacidade relacionados a transtornos mentais e comportamentais entre 2012 e 2016**. Brasília, DF: Ministério da Previdência Social, 2017. Disponível em: <<http://sa.previdencia.gov.br/site/2017/04/1%C2%BA-boletim-quadrimestral.pdf>>. Acesso em: 08 set. 2021.

- [2] SILVA, Antônio G. da *et al.* Working during pandemics: the need for mental health efforts to prevent the outbreak of mental disorders at the workplace. **Brazilian Journal of Psychiatry**, [S.l.], v. 43, n. 1, p. 116-117, 2020.
- [3] SANTOS, Kionna Oliveira Bernardes *et al.* Trabalho, saúde e vulnerabilidade na pandemia de COVID-19. **Cadernos de Saúde Pública**, [S.l.], v. 36, n. 12, p. 1-14, 2020.
- [4] BARROS-DELBEN, Paola *et al.* Saúde mental em situação de emergência: COVID-19. **Debates em Psiquiatria**, [S.l.], 2020.
- [5] YASIN, Bushra; BARLOW, Nicholas; MILNER, R. The impact of the Covid-19 pandemic on the mental health and work morale of radiographers within a conventional X-ray department. **Radiography**, [S.l.], 2021.
- [6] BRASIL. **Decreto n. 10.344 de 11 de maio de 2020**. Altera o Decreto nº 10.282, de 20 de março de 2020, que regulamenta a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para definir os serviços públicos e as atividades essenciais. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, p. 1, maio 2020. Disponível em: < <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-10.344-de-11-de-maio-de-2020-256165816>>. Acesso em: 25 set. 2021.
- [7] BRASIL. **Medida Provisória n. 936 de 1º de abril de 2020**. Convertida na Lei nº 14.020, de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido [...]. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, p. 1, abr. 2020. Disponível em: < <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-936-de-1-de-abril-de-2020-250711934>>. Acesso em: 25 set. 2021.
- [8] BRASIL. **Lei n. 14.020 de 06 de julho de 2020**. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, [...]. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.020-de-6-de-julho-de-2020-265386938>>. Acesso em: 25 set. 2021.
- [9] AGÊNCIA EUROPEIA DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO. **Riscos psicossociais e stresse no trabalho**. Disponível em: < <https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-stress>>. Acesso em: 14 set. 2021.
- [10] FILGUEIRAS, Vitor Araújo da *et al.* **Saúde e segurança do trabalho no Brasil**. Brasília: Gráfica Movimento, 2017.
- [11] CAMPOS, Cristian Alves de; MARTINS, Luzia Teixeira. A prevalência do capital: em que lugar está o trabalhador. In: ANDRADE, Cristiano de Jesus. **Saúde mental e trabalho: temas emergentes na contemporaneidade**. Curitiba: CRV, 2018. cap. 1, p. 15-36.
- [12] ANDRADE, Cristiano de Jesus; MARTINS, Dirléia; BACCELLI, Marcela Silva. O trabalho e as implicações na saúde mental de mulheres empregadas domésticas: uma análise de relatos. In: ANDRADE, Cristiano de Jesus. **Saúde mental e trabalho: temas emergentes na contemporaneidade**. Curitiba: CRV, 2018. cap. 3, p. 51-70.
- [13] PADILHA, Alexandre. **Projeto de Lei n. 3588/20**. Acrescenta dispositivo no Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília: Câmara dos Deputados, 1º jul. 2020. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2256565>>. Acesso em: 25 set. 2021.
- [14] AGÊNCIA CÂMARA DE NOTÍCIAS. **Proposta prevê norma regulamentadora para prevenir transtornos mentais no trabalho**. Disponível em: < <https://www.camara.leg.br/noticias/708194-proposta-preve-norma-regulamentadora-para-prevenir-transtornos-mentais-no-trabalho/>>. Acesso em: 25 set. 2021.
- [15] DAL'BOSCO, Eduardo Bassani *et al.* Mental health of nursing in coping with COVID-19 at a regional university hospital. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 73, 2020.
- [16] LUZ, Emanuelli Mancio Ferreira da *et al.* Repercussões da COVID-19 na saúde mental dos trabalhadores de enfermagem. *Revista de Enfermagem do Centro-Oeste Mineiro*, v. 10, 2020.
- [17] GIORGI, Gabriele *et al.* COVID-19-Related mental health effects in the workplace: a narrative review. *International Journal of*

Environmental Research and Public Health, v. 17, n. 7857, p. 1-22, 2020.

- [18] ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Expert Committee on Mental Health: User's Guide to Self Reporting Questionnaire (SRQ). Geneva: OMS, 1994.
- [19] BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora 17- ERGONOMIA**. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 1978. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-17.pdf>>. Acesso em: 30 ago.2021.
- [20] ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO (ANAMAT). **Transtornos mentais estão entre as maiores causas de afastamento do trabalho**. Disponível em: <<https://www.anamt.org.br/portal/2019/04/22/transtornos-mentais-estao-entre-as-maiores-causas-de-afastamento-do-trabalho/>>. Acesso em: 14 set. 2020.