



SES
Secretaria de
Estado da
Saúde



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

ANO 03 N° 41

BOLETIM INFORMATIVO DE SAÚDE DO TRABALHADOR

Caros Leitores!

Com muito prazer saudamos o ano de 2024, felicitando nossos leitores, desejando saúde e paz!

A primeira tiragem do ano abre espaço para temas importantes e atuais: “Janeiro Branco” e “Barulho no ambiente de trabalho”. Por meio de uma redação objetiva e esclarecedora, Dra. Elise Alves dos Santos conduz o leitor pelos seus dois textos: *De janeiro a janeiro a saúde mental não passa em branco* e *O barulho, os distúrbios psicológicos e sua interpretação*.

No primeiro texto, a autora observa que não é dada a devida importância a saúde mental enquanto cuidado a saúde no âmbito do trabalho, permanecendo no campo do inconsciente, parecendo estar guardado enquanto projeto de política pública, esmorecendo a própria política e intervenção. Enfatiza o trabalho do Centro de Referência em Saúde do Trabalhador, na oferta e divulgação de materiais que auxiliam na promoção responsável da saúde mental dos trabalhadores.

No segundo texto, aborda a temática do barulho, em uma descrição robusta, são evidenciados os danos causados aos seres humanos pela sobrecarga sensorial, que vai desde o prejuízo da audição, estendendo a saúde psíquica. Nos ambientes de trabalho, os sons, a exemplo de áudios compartilhados, músicas, alarmes e outros, remete o trabalhador a uma luta constante com a sobrecarga de sons. A autora finaliza, destacando a importância da prevenção e do cuidado como saídas para as demandas excessivas no meio ambiente de trabalho

Conselho Editorial

TEXTO 1

DE JANEIRO A JANEIRO A SAÚDE MENTAL NÃO PASSA EM BRANCO

Dra. Elise Alves dos Santos

Psicanalista, doutora em Psicologia Clínica e Cultura pela Universidade de Brasília, tem doutorado sanduíche pela Université Sorbonne – Paris 7; é mestra em Psicologia na área de Processos Psicossociais; psicóloga, analista de saúde do Centro de Referência em Saúde do Trabalhador da SES-GO e especialista em Psicologia Organizacional e do Trabalho.

O inconsciente é um conceito que já encontramos em autores clássicos como Spinoza, Nietzsche, Kant e outros. Mas Sigmund Freud foi o responsável pelo fato desta descoberta baseada em um corpo de experiências clínicas e estudos teóricos que mostram que tal descoberta foi uma das mais importantes e revolucionárias aos profissionais que estão seriamente comprometidos com a ciência do homem.

Erick Fromm (1977) no seu texto *Consciência e sociedade industrial* nos lembra que Freud descobriu em detalhes que podemos ter emoções, ansiedade, temor, tensão das quais não temos conhecimento e que sem dúvida existem no nosso sistema fisiológico e mental. Freud tinha razão antes e nos ajuda agora a entender como a angústia, a falta de identidade, a apatia e a insegurança no mundo contemporâneo são objetos de repressão nos (nas) trabalhadores (as).

Podemos dizer que a saúde mental está, na maior parte das vezes, no porão da casa de cuidados com a saúde, como se ela fosse guardada enquanto projeto de política e intervenção. Embora tenhamos várias possibilidades de análise para essa questão, chamamos atenção para certas classes de tomadores de decisões (pertencentes a determinadas classes sociais, obviamente) que tentam impedir que certos pensamentos ou propostas de vida no trabalho cheguem ao nosso conhecimento e que permaneçam na inconsciência.

A comparação do psicanalista nos permite dizer que aquilo que está inconsciente deve (no porão) ascender ao primeiro andar da consciência, ou seja, trabalhamos para que possamos ter conhecimento (ainda que limitado) sobre aquilo que nos faz, em última instância, viver ou morrer.

A psicanálise tem nos mostrado que o principal motivo de algumas repressões, recusas ou renúncias no mundo do trabalho é de caráter afetivo. A história engendrou nos homens e cada vez mais nas mulheres também, o medo de perder condições de privilégio, de se separar de propriedades e recursos acumulados, dos assentos de poder, e claro, temores de nem sequer ser incluído na sociedade de consumo, mercado e espetáculo em que vivemos na contemporaneidade.

Se por um lado, temos esses riscos encobertos pelo modo de produzir a vida, por outro lado, temos os riscos iminentes gerados pela fome, pobreza, vergonha e precarização generalizada das condições de produzir e manter a vida enquanto trabalhadores. Desde cedo, a família superadaptada à lógica de exploração transfere a cultura da ameaça às suas crianças, treinadas desde cedo para serem na idade adulta, trabalhadores que não fracassem dentro de uma sociedade perversa. Sociedade neoliberal, esta do cansaço constante, demasiadamente rígida e impostora que não propicia sequer tempo para sonhar.

Cada sociedade cria uma forma própria de repressão, de “inconsciência social” (Fromm, 1977, p. 130) necessária ao seu funcionamento. Esse “mundo velho de guerras” tem um esquema pré-fabricado que determina qual parte do conteúdo se fará consciente e qual parte permanecerá inconsciente. Assim, muitas práticas psicológicas (com alívio percebemos que tem sido vigiadas e denunciadas por meio de notas técnicas pelos conselhos profissionais) defendem ações irracionais e pouco críticas para enfrentar condições enlouquecedoras de vida no mundo. Tais práticas vão proliferando consensos que transformam o imoral em moral, o irracional em racional, invertendo a luta pelas transformações pela dignidade dos pactos sociais civilizatórios, pela saúde, pela vida...

Nesse sentido, o Centro de Referência em Saúde do Trabalhador do Estado de Goiás (CEREST Goiás), a partir do trabalho de suas psicólogas¹, tem trabalhado numa perspectiva de vigilância epistemológica para oferecer e divulgar materiais que auxiliem na promoção responsável da saúde mental dos trabalhadores. São exemplos destes materiais as Diretrizes Diagnósticas e Terapêuticas para Transtornos Mentais e a Nota Técnica que estabelece medidas de prevenção, enfrentamento e tratamento para o assédio moral no Estado de Goiás²

A saúde mental do trabalhador e da trabalhadora (SMTT) enquanto política pública ainda ocupa um lugar marginal muitas vezes, que não possui visibilidade e investimento. Estamos então em condição pouca visão, às vezes cegueira, ou ainda, estamos inconscientes da função humana de buscar conhecer, observar o que existe “dentro e fora” dos nossos processos de saúde e adoecimento.

Em consonância à Política Estadual de Atenção, Cuidados e Proteção da Saúde Mental do Estado de Goiás (Lei Nº 21.292, de 6 de abril de 2022) o “I Seminário sobre saúde mental do trabalhador e da trabalhadora: reflexões sobre a prática clínico-institucional”, realizado pelo CEREST Goiás em novembro de 2023, cumpriu justamente o objetivo do art. 3º, inciso I: incentivar a realização de (...) seminários com educadores e especialistas em saúde mental, que esclareçam a questão da violência psicológica, saúde emocional, adoecimento mental e cuidados.

1 Na obra freudiana denomina-se “processo primário” o que se dá na primeira infância ou no sonho, onde isoladas dos estímulos externos ficamos, de certa forma, livres da necessidade de enfrentar a realidade. Enquanto que “processo secundário” é a característica da vida normal de vigília, cuja função sócio-biológica essencial é cuidar da sobrevivência.

2 A autora deste texto e a psicóloga do CEREST Goiás Ana Flávia Coutinho.

O homem é livre no sonho e podemos afirmar, com base em Fromm (1977) que este é o único estado em que a liberdade humana se estabelece de forma praticamente completa. Quem é impedido de sonhar, pode apresentar sintomas de perturbações mentais. Em nome da saúde mental, faço um elogio aos sonhos de quem trabalha.

A homenagem não é para reforçar uma ideia de algo utópico, distante ou de “outro mundo” de processos primários³, mas sim de realçar o sonho como produção inconsciente que nos revela o desejo de alavancar melhores condições de vida na saúde mental dos trabalhadores e trabalhadoras (SMTT). Assim, o sonho é um trabalho do psiquismo que deve ser ouvido, interpretado, pois é difícil obter conhecimento de algo que não se designe com as palavras. É com a voz dada à linguagem que abrimos terreno para o processo secundário, vigilantes ao que ameaça os projetos e intervenções de cuidado significativos para a vida.

E como o inconsciente pode chegar a ser consciente? Fromm (1977) elabora uma resposta: quando desaparecer o conflito básico entre os interesses de uma sociedade e os de cada indivíduo dessa sociedade. Se isso ocorresse, a sociedade não teria que deformar, ameaçar, nem “lavar cérebros”, tampouco seria necessário bloquear a realidade para que ela não fosse percebida por nossa mente consciente.

Referências:

FROMM, Erich. Consciência e sociedade industrial. In: FORACCHI, Marialice Mencarini; MARTINS, José de Souza (org.). **Sociologia e Sociedade: Leituras de Introdução à Sociologia**. 1. ed. LTC, 1977, p. 126-134.

GOIAS. **Lei Nº 21.292, de 6 de abril de 2022**. Institui a Política Estadual de Atenção, Cuidados e Proteção da Saúde Mental. Disponível em: <https://leisestaduais.com.br/go/lei-ordinaria-n-21948-2023-goias-altera-a-lei-n-21292-de-6-de-abril-de-2022-que-institui-a-politica-estadual-de-atencao-cuidados-e-protecao-da-saude-mental>. Acesso em: 10 de jan. de 2024.

³ Disponíveis em: <https://www.saude.go.gov.br/files/saude-do-trabalhador/cerest/DDT-TMRT%202023.pdf>

CANTINHO

ANINHA E SUAS PEDRAS

Não te deixes destruir...

Ajuntando novas pedras

e construindo novos poemas.

Recria tua vida, sempre, sempre.

Remove pedras e planta roseiras e faz doces.
Recomeça.

Faz de tua vida mesquinha
um poema.

E viverás no coração dos jovens
e na memória das gerações que não de vir.

Esta fonte é para uso de todos os sedentos.

Toma a tua parte.

Vem a estas páginas
e não entres seu uso
aos que tem sede.

Figura 1. Tulipas Brancas



Fonte: Freepik, 2024.

Cora Coralina, 1997

TEXTO 2

BARULHO, OS DISTÚRBIOS PSICOLÓGICOS E SUA INTERPRETAÇÃO

Dra. Elise Alves dos Santos

Psicanalista, doutora em Psicologia Clínica e Cultura pela Universidade de Brasília, tem doutorado sanduíche pela Université Sorbonne – Paris 7; é mestra em Psicologia na área de Processos Psicossociais; psicóloga, analista de saúde do Centro de Referência em Saúde do Trabalhador da SES-GO e especialista em Psicologia Organizacional e do Trabalho.

Quando fui professora de Comportamento Organizacional em uma pós-graduação em Pedagogia Empresarial, utilizei o livro de Psicologia Social como referência de base para a disciplina. Revendo o material, me chamou atenção as contribuições da Psicologia Ambiental como campo de investigação e estudos sobre espaço pessoal, comportamento territorial e relações com o meio ambiente compartilhado. As ideias dos autores sobre a aplicação da psicologia em áreas como o Meio Ambiente e o Direito me reportou diretamente ao ambiente de trabalho. Eles pareciam descrever a situação de trabalho vivenciada no ato mesmo da leitura. No serviço público e na maioria dos ambientes de trabalho, regra geral, os espaços são restritos e/ou compartilhados, mas não necessariamente há cuidado com o barulho.

A questão da atitude em relação ao barulho pode ser sublinhada nos estudos de Cohen (1986), *apud* Rodrigues, Assmar e Jablonski (2000, p. 415) que mostram como “o barulho das cidades danifica tanto a psique quanto os tímpanos”. Trata-se de uma sobrecarga sensorial, de vocativos verbais e desabafos ruidosos, que repetem estimulações bombardeadas entre colegas de trabalho⁴.

Além da própria voz que busca a todo custo se externar em quaisquer possibilidades e ambientes, existem ainda outros sons. Músicas, palestras, conversas vindas de aparelhos eletrônicos de comunicação, alarmes, mensagens sonoras, alvoroços barulhentos de vídeos e áudios compartilhados, e nada disso no modo silencioso ou com uso de fones de ouvido. Um estresse reiteradamente repetido que exige da capacidade de processamento de um excesso de excitações. O que pode ser, psicanaliticamente falando, bem traumático e provocar, em longo prazo, uma exaustão emocional.

Os aparelhos pessoais de comunicação facilitam nosso trabalho (ainda que não custeados pelo empregador na maioria das vezes) mas quando utilizados sem fones de ouvido, ou fora de espaços reservados, seja em ligações particulares atendidas em pleno posto de trabalho ou

⁴ Aqui caberia uma outra discussão sobre o espaço de fala, de escuta, de discussão e de valorização do trabalhador, que na sua falta, pode muitas das vezes se transformar em voz que não quer a todo custo se calar.

conversas entre colegas, acionam os perigos da superestimulação. A publicização da vida particular sem questionamento desconsidera a presença do outro ao seu redor. O trabalhador acaba se comportando de forma a não se importar com a disponibilidade do ouvido alheio, sem o menor constrangimento em agir exclusivamente conforme o próprio interesse (na maior parte das vezes por não estar em consciência do feito, portanto), sem saber se o que está falando pode interessar ou atrapalhar quem está próximo. O barulho nos torna menos sociáveis, agrava problemas mentais e estimula a agressividade, segundo o autor supracitado e segundo os relatos de experiências que estamos acostumadas a ouvir na clínica do trabalho que nos chega no consultório da clínica psicológica e psicanalítica.

O agravo de saúde do trabalhador “Perda Auditiva Induzida por Ruído” (PAIR) apresenta, em seu protocolo, efeitos não-auditivos da exposição ao ruído. Dentre eles, transtornos comportamentais ou distúrbios psicológicos diversos como nervosismo, irritabilidade, ansiedade. O corpo-psiquismo - embora tenha manifestações diversas biopsicossociais - é afetado pela soma de ruído e pode estar associado a uma maior incidência de dores de cabeça, náusea, bem como transtornos da comunicação, neurológicos, vestibulares, alterações gastrointestinais, do sono, da visão, do sistema circulatório, da visão, e até mesmo impotência sexual (Rodrigues, Assmar e Jablonski, 2000 e Brasil, 2006).

Um outro agravante para a saúde mental refere-se a maneira como nós sentimos o ruído, uma vez que a capacidade de sentir enquanto reação à percepção dos decibéis depende tanto do ruído em si, quanto de nossas atitudes em relação a ele. Afinal, o barulho é um termo psicológico aos sons que julgamos desagradáveis: uma música de *heavy metal* pode ser fonte de indescritíveis prazeres para uns e de poderosa tortura para outros.

No ambiente de trabalho, as conversas em tom alto de voz, característica quase que considerada latino-americana, nos remete a uma análise de fatores subjetivos que incidem sobre a interpretação ou atribuição que damos ao grau de desconforto percebido com o barulho. Há uma cultura do falar mais alto que pode indicar a vontade literal de falar mais alto que o outro, se fazer ouvido pela força do som emitida pelo aparelho fonoaudiológico. Ter voz reconhecida pelo outro (seu conteúdo) é outra coisa.

Assim, quando é possível algum tratamento em relação ao barulho, utilização de fones de ouvido que cancelem em certa medida o ruído, a sensação de controle sobre o fator de risco⁵ à saúde aumenta. Quando podemos analisar qual situação está nos incomodando e ela pode ser reconhecida, a referida sensação pode atenuar o incômodo do barulho indesejável pelas intervenções que daí podem surgir.

Os autores da Psicologia Social nos dão um exemplo profícuo para pensar a interpretação como recurso para propiciar elaboração da sensação de ruído: embora caminhões de carga pesada

5 Considera-se fatores de risco aqueles decorrentes da exposição aos agentes presentes no ambiente de trabalho, que em função de sua natureza, concentração ou intensidade e tempo de exposição, são capazes de causar danos à saúde do trabalhador (Goiás, 2009).

sejam mais barulhentos que motocicletas, tendemos a nos queixar mais destas últimas, talvez por acreditarmos aos primeiros um serviço de utilidade pública. O princípio de fazer sobrepujar o interesse do público sobre o individual nos permite realçar nossa percepção de justiça social. Como dissemos para nós mesmos: “é por uma causa nobre” ou justificável ou ainda, mais compreensível.

Fica o alerta para o barulho causa determinante, contributiva ou latente para o desencadeamento dos efeitos danosos que citamos aqui. A consideração dos barulhos contínuos enquanto fator de risco vai além do prejuízo aos tímpanos em função dos decibéis “a mais”. Nossa saúde psíquica também está em jogo.

Assim, a investigação dos transtornos mentais relacionados ao trabalho contribuem em sua definição de caso⁶ (Brasil, 2019) para investigar a PAIR. No trabalho de notificação compulsória dos agravos de saúde do trabalhador (Goiás, 2006) os sintomas devem ser escutados pelos profissionais de saúde dos Centros de Referência em Saúde do Trabalhador e toda Rede de Atenção Psicossocial. Essa escuta permite que seja dada a devida atenção aos fatores corriqueiros como o ruído, o barulho constante como um agravo à condição de saúde psíquica e que podem estar associados à rotina de vida dos(as) trabalhadores(as).

Às vezes, pouco se pode fazer com “o leite derramado”, estamos limpando o chão, usando do distanciamento emocional e cultivo da insensibilidade como formas de defesa contra as demandas excessivas características do meio ambiente de trabalho (Rodrigues, Assmar e Jablonski, 2000). Contudo, é preciso levar em conta a experiência de Bernardino Ramazzini (Santos e cols. 2018, In: Goiás, 2018), desde o século XVII nos dizendo que “é melhor prevenir que remediar”. Baixar o tom da voz para elevar o nível de cuidado.

Referências:

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. **Perda Auditiva induzida por Ruído (Pair)**. Saúde do Trabalhador Protocolos de Complexidade Diferenciada. Volume 5. Série A. Normas e Manuais Técnicos. Brasília: DF, 2006, pp. 40.

_____. Ministério da Saúde Secretaria de Vigilância em Saúde Departamento de Saúde Ambiental, do Trabalhador e Vigilância das Emergências em Saúde Pública. **Nota Informativa Nº 94/2019-DSASTE/SVS/MS**. Orientação sobre as novas definições dos agravos e doenças relacionados ao trabalho do Sistema de Informação de Agravos de Notificação (Sinan). Brasília, 2019.

6 Definição de caso de Transtornos mentais relacionados ao trabalho: Todo caso de sofrimento emocional em suas diversas formas de manifestação tais como: choro fácil, tristeza, medo excessivo, doenças psicossomáticas, agitação, irritação, nervosismo, ansiedade, taquicardia, sudorese, insegurança, entre outros sintomas que podem indicar o desenvolvimento ou agravo de transtornos mentais utilizando os CID - 10: Transtornos mentais e comportamentais (F00 a F99), Alcoolismo (Y90 e 55 [Digite texto] DDT-TMRT Y91), Síndrome de Burnout (Z73.0), Sintomas e sinais relativos à cognição, à percepção, ao estado emocional e ao comportamento (R40 a R46), Pessoas com riscos potenciais à saúde relacionados com circunstâncias socioeconômicas e psicossociais (Z55 a Z65), Circunstância relativa às condições de trabalho (Y96) e Lesão autoprovocada intencionalmente (X60 a X84), os quais têm como elementos causais fatores de risco relacionados ao trabalho, sejam resultantes da sua organização e gestão ou por exposição a determinados agentes tóxicos (Brasil, 2019).

BRASIL. **Decreto N° 6.906, de 30 de abril de 2009.** Regulamenta a competência da Secretaria de Estado da Saúde quanto à saúde do trabalhador. Gabinete Civil da Governadoria.

_____. Governo do Estado. **Portaria N° 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 N° 22.963 p. 23.

GOIÁS. Secretaria de Estado da Saúde de Goiás. **Portaria N° 34 de 9 de março de 2006.** Torna os agravos de saúde do trabalhador de notificação compulsória no Estado de Goiás. Disponível em: <https://www.saude.go.gov.br/component/content/article/337-suvisa/18483-legislacoes-estaduais-saude-do-trabalhador?Itemid=101> Acesso em: 17 de jan. de 2024.

RODRIGUES, Aroldo; ASSMAR, Eveline Maria Leal; JABLONSKI, Bernardo. Algumas áreas de aplicação da psicologia social. In: _____. **Psicologia Social.** 19 ed. reformulada. Petrópolis: Vozes, 2000, pp. 395-419.

DESTAQUE



A primeira reunião de planejamento de 2024, do Boletim Informativo em Saúde do Trabalhador foi realizada no dia 10 de janeiro, tratando da elaboração das edições para o presente ano e questões administrativas. Contou com a presença do Conselho Editorial (Ana Flávia Coutinho, Virgínia Célia Barros e Francislee Alcântara), da Coordenadora do CEREST-Go, Daniella Rodrigues, da coordenadora da CVSAT, Nádia Maria Alcanfôr (participação pelo aplicativo *Google Meet*), da subcoordenadora da CVSAT, Danniella Davidson e da assistente social, Tanimar Marinho (CEREST-Go) que passará a integrar o Conselho Editorial.

DATAS ESPECIAIS

JANEIRO

JANEIRO BRANCO

Saúde Mental

Datas especiais celebrativas

calendário MS

01/01 - Ano Novo

02/01 - Dia do Sanitarista

04/01 - Dia do Hemofílico

19/01 - Dia Mundial do

Terapeuta Ocupacional

20/01 - Dia do Farmacêutico

GLOSSÁRIO EM SAÚDE DO TRABALHADOR

Desenvolvimento do trabalhador para o SUS, masc. Processo em que atitudes, circunstâncias, ações e eventos asseguram ao trabalhador o crescimento profissional e laboral que possibilite o pleno desenvolvimento humano, a sua satisfação com o trabalho, o reconhecimento, a responsabilização com compromissos pelos direitos de cidadania da população e a prestação de serviços com acolhimento, qualidade e resolubilidade à população usuária do Sistema Único de Saúde (SUS). Nota: o desenvolvimento do trabalhador terá repercussão direta no seu engajamento institucional e na sua consciência de cidadania.

CONTATOS

Coordenação de Vigilância em Saúde do Trabalhador – CVSAT

Coordenação do Centro de Referência em Saúde do Trabalhador – CEREST

Edifício César Sebba Avenida 136, S/N
– St. Sul, Goiânia – GO CEP: 74093-250

Fone: (062) 3201-3598

Email

cvsat.suvisa@gmail.com

cerestestadualgoias@gmail.com



Secretaria de Estado da Saúde de
Goiás

Superintendência de Vigilância em
Saúde

Gerência de Vigilância Ambiental e
Saúde do Trabalhador

Coordenação de Vigilância e
Fiscalização em Saúde do Trabalhador

Coordenação do Centro de Referência
em Saúde do Trabalhador

Superintendente

Flúvia Pereira Amorim da Silva

Gerente

Edna Maria Covem

Coordenadoras

Nádia Maria Alcanfôr Ximenes

Daniella Rodrigues Lopes Xavier

Conselho Editorial

Ana Flávia Coutinho

Francislee A. de Araújo Souza

Virginia Célia de Barros Oliveira

Layout

Leandro Brandão de Oliveira

Virginia Célia de Barros Oliveira

Equipe Técnica

Albertino Dias Lira

Alberto Seltz

Aldenora Gomes de Oliveira Novais

Alderina Coelho dos Santos

Ana Cláudia F. B. Moreira

André Granato de Araújo

Andréia Soares da Silveira

Danniella Davidson Castro

Elise Alves dos Santos

Fernanda Cristina M. de Oliveira

Huilma Alves Cardoso

Jorcirene Alcântara de Almeida

Juliana Batista de Noronha

Kátia Martins Soares

Keila Nunes

Lucimeira Aparecida da Costa

Lucinéia de Bessa Libério

Luzineide Lopes de Oliveira

Paulo Cesar Guadalupe Silva

Paulo César R. Gomes Júnior

Simone Moraes Stefani Nakano

Tanimar Pereira Coelho Marinho

Vanessa Araújo Domingos

Wellington Pinheiro de Sá