

O IMPACTO DO TRABALHO EM CASA NA SAÚDE E NO BEM-ESTAR DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19



Federação das Indústrias do Estado do Ceará

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

COVID-19 E O IMPACTO NO MUNDO



O ano de 2020 entrará para a história como o ano que o mundo parou, o mundo moderno, rápido, ágil, globalizado, se rendeu a um vírus, modificando dinâmicas de trabalho, familiares e das amizades gerando a necessidade de reinvenção social mudando (em construção) a ideia de sociedade como ela existia.

“Há duas formas para viver a sua vida. Uma é acreditar que não existe milagre. A outra é acreditar que todas as coisas são um milagre.”

Albert Einstein

Em 20 de março o Ministério da Saúde do Brasil, declarou reconhecimento de transmissão comunitária do Sars- CoV-2 em todo o território nacional devendo a todos gestores nacionais promover o distanciamento social e evitar aglomerações. Essas medidas, como o isolamento e quarentena, foram adotadas como principal estratégia de prevenção para conter a propagação do vírus.

No meio dessa crise sem precedentes, que afeta o mundo inteiro, diversos contextos mudaram de forma drástica e repentina, nossas rotinas foram as primeiras a serem afetadas e tudo que costumávamos fazer se transformou.

Certas tendências e tecnologias que eram adotadas de forma lenta e gradual foram aceleradas pela transformação, sendo colocadas em prática e modificadas a nova realidade. O trabalho presencial virou home office, o exercício ao ar livre passou a ser dentro de casa, o “jantar fora” virou delivery, compras passaram a ser através do e-commerce e a medicina aderiu ao modelo de telemedicina.

Os cuidados com saúde, segurança e bem-estar é o grande foco no panorama da pandemia, colocando esse tema como protagonista dentro das organizações, governos e para as pessoas em todo mundo.



HOME-OFFICE E O PAPEL DAS ORGANIZAÇÕES



Com todas as mudanças que a pandemia trouxe, o mundo do trabalho não saiu imune, foi afetado em suas relações sociais e em seu significado como provedor de fonte de renda e local de inter-relações entre indivíduos e sociedade. O teletrabalho ou home office, já era uma prática em muitas organizações e aquilo que era exceção virou regra com o novo coronavírus e passou a ser uma urgência para todas¹.

Há diversos desafios nessa nova realidade adaptada, como as diferenças geracionais na utilização de novas tecnologias, com a obrigatoriedade de inclusão de públicos com menos habilidades computacionais, assim como, de desenvolver seu trabalho de forma remota. As empresas precisavam e ainda precisam, desenvolver de forma sistemática modelos de manter interação e comunicação entre as equipes.

Em entrevista ² para o G1, Susan Hayter, consultora técnica sênior sobre o futuro do trabalho na Organização Internacional do Trabalho (OIT) observou que a mudança para o trabalho remoto permite que muitas empresas continuem operando e garantindo a saúde e a segurança de seus funcionários, dessa forma muitos conseguiram prolongar sua vida profissional. Contudo, a transformação digital e a possibilidade de se envolver no trabalho remoto trouxe por exemplo, para os mais idosos, isolamento e uma perda de identidade e propósito, causando um aumento no estresse e na exposição a riscos para a saúde mental.

O ambiente familiar foi transformado em estação de trabalho, necessitando de novos mobiliários e mais tempo em frente a tela, aumentando a exposição ao risco ergonômico, gerando novas lesões físicas ou agravamento de quadros já existentes e também sintomas como estresse, fadiga e ansiedade.

O papel das organizações se destaca principalmente em fornecer treinamento e mobiliário adequado, estudo do ambiente, ajudando o funcionário a ter boas condições para trabalhar, além de informações de como reduzir esses danos. Infelizmente, poucas se destacaram adotando esses critérios.

Como trabalhadores e pesquisadores na área de Saúde e Segurança do trabalho esse cenário ainda nos preocupa, assim fomos em busca de responder alguns questionamentos e colaborar em estudos na área, com o interesse de conhecer o impacto do trabalho

em casa na vida das pessoas fornecendo o perfil dos trabalhadores e dados que possam melhorar o direcionamento do cuidado pelas organizações.





A pesquisa teve início no Institute of Employment Studies (IES) no Reino Unido pela equipe do pesquisador chefe Stephen Bevan, que se estendeu ao conhecimento das diversas realidades em diversos países, Reino Unido, São Paulo, Fortaleza e Índia.

No Brasil, o instrumento de pesquisa foi adaptado, validado e aprovado pelo Comitê de ética da Universidade Getúlio Vargas (FGV) e todo o estudo teve colaboração técnica da equipe do pesquisador Dr. Alberto José N. Ogata.

Contamos também com apoio e colaboração da equipe da Federação das Indústrias do Estado do Ceará (FIEC) e especificamente do Centro de Inovação do SESI- Ceará, que ressaltou as empresas parceiras e a divulgação geral da pesquisa.

O período de coleta do estudo no estado do Ceará teve início na data 10 de julho de 2020 sendo disponibilizado link divulgado prioritariamente através de redes sociais e foi finalizado em 01 de setembro de 2020, contando com a participação válida de **322 respondentes**.

O Perfil dos respondentes: Se caracterizou por ser 61% do sexo feminino e 39% sexo masculino, na faixa etária distribuiu de 20 e 31 anos (15,8%), 32 a 42 anos (46,9%), 43 a 53 anos (25,2%) e de 54 anos a 76 anos (12,1%), a idade média dos respondentes ficou em 41 anos.

Perfil empresas: Predominantes empresas do estado do Ceará, com mais de 500 funcionários, sendo mais da metade (52,5%) da área de negócio (Administração Pública, Saúde, Educação e Defesa) seguidos por (Atividade Industrial geral)

Ocupação: A ocupação predominante é a de emprego formal 88% e 69% ocupam posições que envolvem gerenciamento de outras pessoas.

Perfil do trabalho em casa devido a pandemia: 93% começaram a trabalhar em casa devido a pandemia do Covid-19, 52% viviam com filhos dependentes menores de 18 anos, 28% são responsáveis por um adulto ou parente idoso e 69% relataram que o seu trabalho envolve o gerenciamento de outras pessoas.



2

A RELAÇÃO EMPRESA E TRABALHADORES



A maioria das pessoas foram introduzidas nesse contexto de forma abrupta e as empresas que não tinham a sua maior força de trabalho atuando de forma remota foram também colocadas em teste.

Nessa pesquisa percebemos que houve questões importantes a serem observadas em relação de amparo e estrutura aos trabalhadores.

- 86,02% relatou que não houve uma avaliação de saúde e segurança na sua estação de trabalho em casa pelo empregador, apesar de 60,25% terem algum serviço médico ocupacional através da empresa.
- 45,65% relataram não ter acesso a algum Programa de Assistência ao Empregado (PAE) além de 19,25% que não souberam dizer se a empresa possuía o PAE.

Em relação **a estrutura física/ mobiliário** as empresas tiveram melhores resultados.

- 53,11% fornece computador quando o empregado trabalha em casa.
- 69% relataram que tinham o equipamento necessário para realizar o seu trabalho.

Com relação **a cultura de trabalho** os participantes avaliaram através de uma escala concordância, concorda e concorda totalmente:

- 66% se sente valorizado pelo empregador.
- 78% tem um sentimento de realização com seu trabalho
- 85% sente que o empregador confia nele (a) e 83% concordaram que a chefia imediata manteve um bom contato durante o trabalho em casa
- 77% consideraram que as informações necessárias para fazer o seu trabalho estavam prontamente disponíveis.



3

PERCEPÇÃO SOBRE O HOME OFFICE E O BEM-ESTAR



Existem diversos estudos sobre home-office e seus pontos positivos e negativos, há necessidade em aprofundarmos as discussões sobre o tema relacionando questões importantes como percepções dos trabalhadores, adequações do ambiente domiciliar ao trabalho e modificações na avaliação da saúde do trabalhador. Enquanto algumas empresas já optaram por seguir com o modelo definitivo para alguns cargos e funções, outras, apesar de terem se utilizado da prática, ainda precisam se aperfeiçoar para que o trabalho seja produtivo, seguro e saudável.

- Pouco mais da metade 55% acreditam que trabalhar em casa é muito motivador e 68% gostam da autonomia que esse modelo proporciona.
- 57% discorda ou discorda totalmente que se sentiram isolados trabalhando em casa.
- 72% dos participantes usaram essa oportunidade para experimentar de forma positiva novas possibilidades, 82% concordam ou concordam totalmente que realizam um trabalho interessante e desafiador, desenvolvendo novas e melhores formas de fazer o seu trabalho.
- 78% afirmaram ter um sentimento de realização no trabalho exercido, 63% afirmaram que existe muita variedade nas suas tarefas e 60% responderam que têm tempo suficiente para terminar suas tarefas.

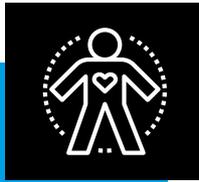
Contrastando com esta realidade exposta acima, consideradas positivas, alguns dados demonstram sensações negativas que precisam ser estudadas para melhor gerenciamento, criando planos de ação para uma melhoria no processo de trabalho em home office.

Como pontos negativos na percepção do home office x bem-estar, destacamos:

- Frequentemente sente muita pressão no trabalho: 41% concordam e concordam totalmente com essa afirmação e 32% discordam e discordam totalmente, restando uma parcela de 27% indecisa.
- Sobre a afirmação “O gerenciamento da vida profissional e pessoal é muito difícil para mim”: 42% concordam e concordam totalmente, 35% discordam e discordam totalmente, restando uma parcela de 23% indecisa.

4

SENSAÇÕES FÍSICAS



Os sintomas relacionados ao sistema músculo esquelético aparecem de forma relevante em estudos sobre o tema .

Os relatos encontrados neste estudo apresentaram-se na frequência “mais que o habitual” somados a “um pouco mais que o habitual”:

- Dores leves a intensas nas costas (55%), pescoço (53%), ombros (46%). Além de referirem índices também altos de outros sintomas associados a esses problemas.
- Fadiga ocular (46%), fadiga (43%), dor de cabeça ou enxaqueca (42%).

5

SINTOMAS EMOCIONAIS



Como já mencionado anteriormente, a OIT e diversos especialistas, recomendam que o trabalho em casa requer diversas adaptações, controle de horas, organização mental e emocional para o desempenho das atividades. Estes desafios somados a um contexto de medo e incertezas devido à crise, podem exacerbar algumas emoções e preocupações e interferir no dia a dia.

É de extrema importância a busca por alternativas para o manejo destas situações, resultados interessantes podem ser obtidos a partir da ponte que pode ser criada entre o empregador e equipes multidisciplinares para um cuidado global com o trabalhador.

As pessoas durante o período da pesquisa ao serem questionadas sobre como elas estavam se sentindo (na frequência de mais da metade do tempo, maior parte do tempo e todo tempo):

- 56% responderam que têm se preocupado com questões financeiras
- 51% tem se preocupado com a sua estabilidade no trabalho
- 50% dos entrevistados tem estado ansiosos com a saúde de um membro da família.
- 18% relataram sensação de solidão e isolamento.





A escala do índice WHO-5 (Índice de bem-estar 5 da Organização Mundial da Saúde) é a escala estatística utilizada para medir o Bem-estar das pessoas através de 5 afirmações. O índice é o somatório das variáveis quantitativas sobre o bem-estar nas últimas duas semanas, utilizou-se uma escala de likert variando de 0 a 5.

0 tempo todo = 5

A maior parte do tempo = 4

Mais da metade do tempo = 3

Menos da metade do tempo = 2

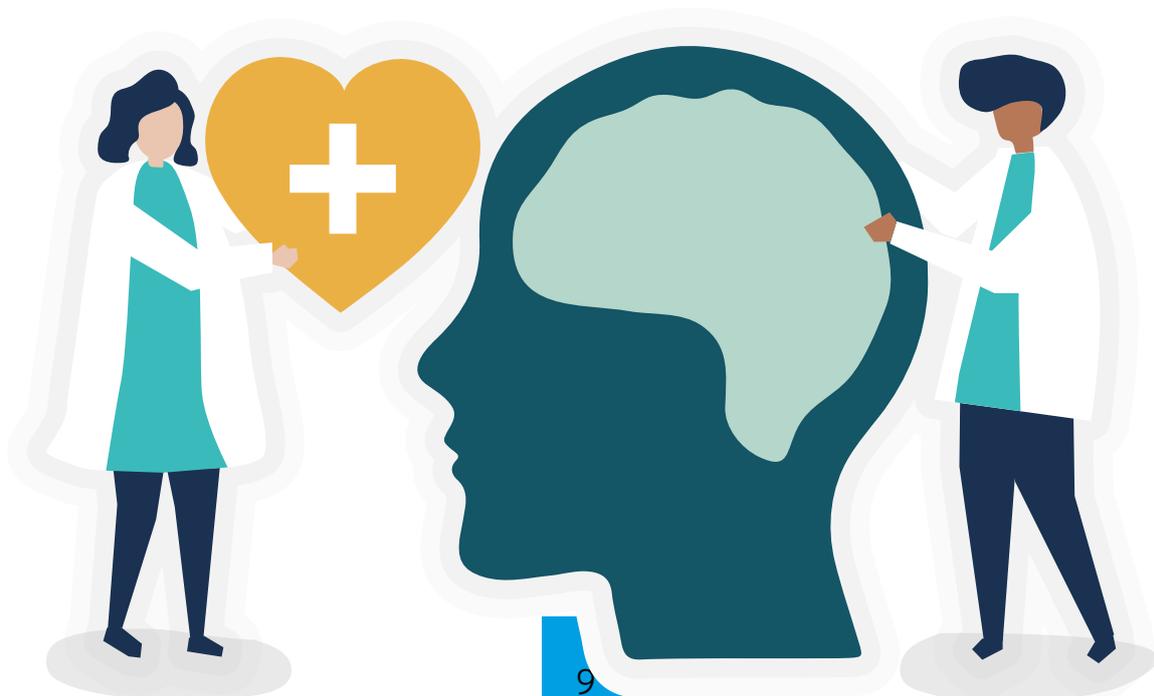
Algumas vezes = 1

Em nenhum momento = 0.

O resultado menor que 13 indica um baixo nível de bem-estar e recomenda acompanhamento.

A média geral desta escala na população estudada já descrita foi de 14,3.

A Unidade de Pesquisa Psiquiátrica do Centro de Saúde Mental da Zelândia do Norte recomenda a aplicação do Inventário para a Depressão Maior (CID-10) para casos de pontuação bruta for inferior a '13', ou se houve qualquer resposta '0' ou '1' a qualquer um dos 5 itens. Uma pontuação inferior a 13 revela um fraco bem-estar, constituindo indicação para testar a depressão de acordo com a CID-10³.





SAÚDE MENTAL E HÁBITOS DE SAÚDE

A saúde mental já tinha uma demanda considerável que aumentava exponencialmente a cada ano, os especialistas alertavam em 2019 que a ansiedade seria o mal do século e o Brasil aparecia no topo da lista de países mais afetados. O Brasil, desde 2019 ostenta o primeiro lugar mundial em consumo de Rivotril®, uma droga benzodiazepínica⁴, utilizada no controle dos transtornos da ansiedade e do pânico e que, durante a pandemia, teve um aumento de 22% na comercialização⁵.

A partir desses dados se torna evidente que estamos vivendo também uma epidemia secundária, a do covid-19, a epidemia das doenças mentais, descritas na literatura como aspectos relacionados a uma quarta onda de adoecimento⁶. Estas medidas de restrições, a preocupação contínua com a saúde, família, trabalho e renda são fontes adicionais para o aparecimento e agravamento dos Transtornos Mentais Comuns (TMC). O pesquisador Victor Tseng⁷, da Universidade do Colorado, nos Estados Unidos, definiu de forma prática as repercussões da pandemia da COVID 19, conforme classificação em ondas, descritas abaixo:

- 1ª Onda: Mortalidade e morbidade imediatas de COVID-19.
- Cauda da 1ª Onda: Pós-UTI e recuperação na admissão de muitos pacientes.
- 2ª Onda: Impacto das restrições de recursos em condições não COVID - todas as coisas urgentes usuais para as quais as pessoas precisam de tratamento imediato - agudo.
- 3ª Onda: Impacto do cuidado interrompido de condições crônicas (pessoas ficaram em casa).
- 4ª Onda: Trauma psíquico, doença mental, TEPT, prejuízo econômico, esgotamento dentre outros.

VISÃO ESTRATÉGICA DA SAÚDE, HOJE E SEMPRE

A OIT lançou uma publicação⁸ com o título “**Managing Work-related psychosocial risks during the COVID-19 pandemic**” com o objetivo de orientar gestores, empregadores e empregados a participar na construção de medidas e ações em dez áreas a nível do local de trabalho que são relevantes para a prevenção do estresse relacionado ao trabalho e a promoção da saúde e do bem-estar.

Com a participação de comitês de saúde e segurança, gestores e trabalhadores para definir e implementar ações onde devem ser investigados:

O que são os perigos? Quem pode ser prejudicado e como? O que são os níveis de risco? O que já foi feito para enfrentar o risco? Que outras ações são precisas?

Considerando a condição atual, o cenário e a particularidade de cada trabalhador, grupos específicos de trabalhadores podem enfrentar riscos adicionais ao trabalhar em certos ambientes ou sob condições ou acordos específicos. Exemplo das mulheres tendem a relatar níveis mais elevados de ansiedade e depressão em tempos normais e em emergências, além das sobrecargas e tripla jornada, pessoas que já tenham problemas de saúde mental, condições crônicas pré-existentes.

Deborah Malta & Cols⁹, no artigo A pandemia da COVID-19 e as mudanças no estilo de vida dos brasileiros adultos: um estudo transversal, 2020; em um inquérito com 45.161 indivíduos, encontraram indícios para um aumento de comportamentos de risco à saúde. As respostas apontaram para uma diminuição na prática de atividades físicas, aumento do tempo dedicado às telas (TV, tablet e/ ou computador), redução do consumo de alimentos saudáveis e aumento de ultra processados, como também o consumo de cigarros e de álcool, em decorrência das restrições sociais impostas pela pandemia. O estudo confirma, portanto, a hipótese inicial dos investigadores, comprovada em estudos desenvolvidos em outros países, de piora nos fatores de risco comportamentais, durante a pandemia da COVID-19.

Portanto, a saúde deve realmente ser vista de maneira holística com abordagem multiprofissional, sempre considerando que os determinantes sociais da saúde, principalmente aplicados à uma doença que atinge a toda população sem distinções, são fatores essenciais que irão determinar os resultados de saúde e bem-estar dessa população, podem aumentar a incidência em ambientes mais vulneráveis e onerar o sistema de saúde.

Há literaturas¹⁰, comprovando que esse tema se estende ao campo da saúde, economia e política pois o combate às desigualdades sociais favorecem não só a população de risco, mas a população de modo geral, fortalecer esse eixo impacta em maiores chances dessa população ter melhores condições socioeconômicas, acesso à saúde, acesso à educação e isso tem efeito direto na redução de doenças, inclusive as mentais.

LIDERANÇA PARA RESULTADOS SEGUROS E SAUDÁVEIS

A OMS lançou diversos materiais de comunicação em página da web¹² (Determinantes Sociais e Riscos para a Saúde, Doenças Crônicas não transmissíveis e Saúde Mental) onde reúne publicações e guias com considerações para apoiar o bem-estar mental e psicossocial em diferentes grupos.

É o que a pesquisa também publicada no The Guardian¹³ de acordo com 4 Day Week Campaign and think tanks Compass and Autonomy do Reino Unido, mostrou que as mulheres que trabalham em casa durante a pandemia de Covid-19 de forma geral que os trabalhadores acabaram fazendo mais horas e não menos e que as mulheres têm 43% a mais de probabilidade de aumentar sua jornada além da normal, o cenário piora para aquelas com filhos.

Resumindo, há pontos-chaves a serem trabalhados durante o home office, segundo recomendações da International Labor Organization (ILO)¹⁴ durante a pandemia e nos períodos de retorno.

1. Gerenciamento - A gestão eficaz baseada em resultados, envolvendo a identificação de objetivos, tarefas e monitoramento e discussão dos resultados sem necessidade de relatórios excessivamente onerosos. Além disso, com muitas escolas e creches fechadas, é importante levar em consideração alguns ajustes nas metas de desempenho para os trabalhadores com responsabilidades de cuidados.

2. Ferramentas e treinamento apropriados - Isso inclui ter acesso a equipamentos adequados, como laptops e aplicativos, além do suporte técnico adequado e treinamento. Devido ao distanciamento social entre as equipes, esforços devem ser feitos para ajudar a todos a poderem se conectar aos supervisores, colegas e à organização como um todo.

3. Expectativas claras - Todas as partes precisam ter clareza sobre os resultados que devem alcançar, suas condições de emprego, horas de contato, como monitorar o progresso e relatar os resultados. Por exemplo, é essencial estabelecer regras básicas claras sobre quando os trabalhadores estão ou não disponíveis para trabalhar e respeitar essas regras.

4. Soberania de tempo - O Home office pode oferecer aos trabalhadores a flexibilidade de fazer seu trabalho nos horários e locais que são mais convenientes para eles, permanecendo contactáveis durante o horário comercial normal da organização. Essa flexibilidade é essencial para tornar o teletrabalho eficaz, pois permite que os trabalhadores programem seu trabalho remunerado em torno de suas responsabilidades pessoais, como cuidar de crianças, pais idosos e familiares doentes.

5. Estratégia de gerenciamento de limites - Mesmo que as expectativas sejam claras, ainda é essencial que os trabalhadores criem suas próprias estratégias pessoais para uma gestão eficaz entre o trabalho e a vida pessoal. Isso deve incluir um espaço de trabalho dedicado, livre de interrupções e a capacidade de desconectar-se em horários específicos reservados para descanso e vida pessoal.

6. Confiança - a “cola” que mantém tudo junto. Gerentes, trabalhadores e seus colegas precisam confiar uns nos outros. O Home office não pode ser eficaz sem ela.

NOVAS PERSPECTIVAS

O Facebook planeja ter metade de seu pessoal trabalhando à distância em cinco anos. O Twitter dá essa opção a seus funcionários para sempre. O Google não terá funcionários no escritório até meados de 2021¹⁵.

A reflexão que devemos levar para o futuro ou – para o dia a dia – é...

Quais práticas, modelos e abordagens irão atender as necessidades de uma população cada vez mais conectada?! Além...

Quais soluções irão atender de forma mais eficiente as necessidades de uma população em emergência global de saúde?!

A inovação, a ciência e tecnologia é capilaridade para todos os setores, deixou de ser um diferencial restrito a grandes organizações, na verdade ela é essencial para todos os negócios.

A professora da **Bloomberg School of Public Health da Johns Hopkins University**, *Kathleen Sutcliffe*, construiu uma carreira examinando as maneiras como as organizações se comportam especialmente ao enfrentar o inesperado, analisou as empresas em resposta à pandemia, aqui lições que podemos aprender ¹⁶:

1. As empresas poderiam ter enfrentado melhor a crise se operassem através de um Mindset de antecipação, prevenção e resiliência somados a sistemas que ajudem em situações de crise.

2. A eficiência das organizações não está em somente corte de custos e modelos enxutos, precisa-se identificar áreas específicas que não poderão sofrer com esses modelos, requerendo investimentos.

3. Cortes e/ou falta de financiamento em órgãos nacionais de prevenção e saúde, falta de estruturas e o desfalque de pesquisadores no país podem ter sido causas de alguns problemas percebidos hoje na crise.

4. Que as organizações não sabem realmente como lidaram com essa crise enquanto a poeira não baixar, quando acontecer é necessário um estudo profundo e sério das fraquezas e o que poderíamos ter feito melhor.

CONCLUSÃO

As reflexões que trouxemos nesse report são muito relevantes para o contexto atual e as direções que estes acontecimentos apontam para períodos pós pandemia. Em um passado não muito distante poder trabalhar em casa era um sonho? Para muitos, sim! Trabalhar em casa durante uma pandemia? Para muitos, um pesadelo.

Não podemos tirar todas as conclusões positivas ou negativas desse modelo de trabalho nos tempos atuais, porém é de extrema importância conhecer a realidade atual.

O estudo conduzido em várias cidades no mundo, e aqui representado por uma parcela da população brasileira, nos traz algumas respostas às preocupações que o Home office, adotado de forma intensa e repentina, poderiam ter na saúde e segurança dos trabalhadores.

Estudos científicos, publicações, e outros materiais sobre a temática estão sendo analisados, juntamente com os dados encontrados neste report, para que possamos traçar estratégias de gerenciamento que se apliquem a cada perfil e contexto.

Esperamos que essas informações possam guiar líderes, gestores, empresas e aos próprios trabalhadores a manejarem de forma saudável seu dia a dia, seja em casa ou no trabalho.

REFERÊNCIAS

1. Losekann RGC, Mourão HC. Desafios do teletrabalho na pandemia Covid-19 quando o Home vira Office. Caderno de Administração, Maringá, v.28, Ed.Esp., jun./2020. DOI 10.4025/cadadm.v28iEdição.
2. G1 Economia. Pandemia adiantou mudanças no mundo do trabalho; veja as 10 principais tendências. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/06/19/pandemia-adiantou-mudancas-no-mundo-do-trabalho-veja-as-10-principais-tendencias.ghtml>.
3. Índice de bem-estar OMS (WHO-5), 1998. Disponível em : https://www.psykiatri-regionh.dk/who-5/Documents/WHO5_Portuguese.pdf
4. R7. Brasil consome 56,6 milhões de caixas de calmantes e soníferos. Disponível em: <https://noticias.r7.com/saude/brasil-consome-566-milhoes-de-caixas-de-calmantes-e-soniferos-03072019>
5. Veja Abril. O salto das vendas de Rivotril durante a pandemia de coronavírus Disponível em :<https://veja.abril.com.br/brasil/o-salto-das-vendas-de-rivotril-durante-a-pandemia-de-coronavirus/>
6. Correio Brasiliense. Problemas na saúde mental são a 4ª onda da pandemia. Disponível em : <https://www.correiobrasiliense.com.br/brasil/2020/09/4873616-a-quarta-onda.html>
7. The Conversation. Mental health impact of coronavirus pandemic hits marginalized groups hardest. Disponível em : <https://theconversation.com/mental-health-impact-of-coronavirus-pandemic-hits-marginalized-groups-hardest-142127>
8. International Labor Organization (OIT). Managing Work-related psychosocial risks during the COVID-19 pandemic. Genebra, 2020.
9. MALTA, Deborah Carvalho et al . A pandemia da COVID-19 e as mudanças no estilo de vida dos brasileiros adultos: um estudo transversal, 2020. Epidemiol. Serv. Saúde, Brasília , v. 29, n.4,e2020407, 2020. <https://doi.org/10.1590/s1679-49742020000400026>.
10. Michael Marmot, Jessica J. Allen. Social determinants of health equity. American journal of public health. (2014); 104 Suppl 4(Suppl 4), S517–S519. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2014.302200>.
11. Karanikolos M, Mladovsky P, Cylus J, et al. Financial crisis, austerity, and health in Europe. Lancet. 2013;381(9874):1323-1331. doi:10.1016/S0140-6736(13)60102-6

12. OPAS/Brasil. Determinantes Sociais e Riscos para a Saúde, Doenças Crônicas não transmissíveis e Saúde Mental. Disponível em: https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=845&Itemid=839
13. The Guardian. Women bear brunt of Covid-related work stress. Disponível em: <https://www.theguardian.com/society/2020/oct/09/women-bear-brunt-of-covid-related-work-stress-uk-study-finds>
14. International Labor Organization. Keys for effective teleworking during the COVID-19 pandemic. Disponível em: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_739879/lang--en/index.htm.
15. El País. O sonho do 'home office' vira pesadelo na pandemia. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/sociedade/2020-08-09/o-teletrabalho-nao-era-isto.html>
16. HUB by Johns Hopkins University. Anticipation, preparation, resilience: Key lessons for organizations responding to COVID-19. Disponível em: <https://hub.jhu.edu/2020/03/20/sutcliffe-covid-19-q-and-a/>. Acesso em: 21/10/2020
17. SESI-Ceará. Reinvente-se. https://www.youtube.com/watch?v=Ky_4-eFruwo
18. FIEC Online. Centro de Inovação em Economia para a Saúde e Segurança do SESI Ceará lança ebook gratuito. Disponível em: <https://www1.sfiec.org.br/fiec-noticias/search/133825/centro-de-inovacao-em-economia-para-a-saude-e-seguranca-do-sesi-ceara-lanca-ebook-gratuito>

O QUE O CENTRO DE INOVAÇÃO SESI CEARÁ TEM FEITO NESSE PERÍODO?

O Centro de Inovação (CIS) sempre levou a percepção de cuidado e prevenção muito a sério, através de programas, estudos científicos e metodologias que ajudassem a Indústria, organizações e pessoas a atingirem o seu melhor nível de saúde e bem-estar.

O valor e a economia dos gastos com saúde e segurança são o centro do nosso trabalho, voltando nosso olhar diretamente para condições que impactem esses resultados na população, como as doenças crônicas não transmissíveis (DCNT'S), fatores de risco, acidentes de trabalho, dentre outros.

- Realizamos a construção de material educativo em forma de vídeo sobre hábitos de saúde e cuidados durante o isolamento. Disponível no Canal do YouTube do Sesi Ceará, com o título “Reinvente-se”¹⁷
- E-book “Boas práticas para o retorno às atividades pós distanciamento social”¹⁸.
- Grupo de pesquisa científica para desenvolver pesquisas sobre o COVID-19.

Para saber mais sobre nossas pesquisas e o que temos construindo durante o período da pandemia e inovações, entre em contato conosco através dos contatos abaixo.

EXECUÇÃO:

Equipe técnica Centro de Inovação SESI:

Coordenador de PD&I | Bruno Simões; Médico do Trabalho | Dr. Cláudio Patrício; Engenheiro de Segurança do Trabalho | Rodrigo Nogueira; Estatística | Ana Livia Castro; Analista Administrativo | Juliana de Albuquerque Souza; Enfermeira do Trabalho | Caroline Diniz Figueiredo; Assistente Administrativa | Kamila Katheley Damasceno de Sales.

Design/ diagramação/edição:

Gerência de Comunicação da FIEC



 (85) **3421.5867** www.sesi-ce.org.br 



    www.sfipec.org.br 

 (85) **4009.6300** centralderelacionamento@sfipec.org.br



Federação das Indústrias do Estado do Ceará

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA