

**O IMPACTO DA GESTÃO NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO E SAÚDE
OCUPACIONAL DE AGENTES DE ENDEMIAS DE ITAQUI/RS**

**THE IMPACT OF MANAGEMENT ON THE WORKING CONDITIONS AND
OCCUPATIONAL HEALTH OF ENDEMIC AGENTS IN ITAQUI/RS**

Daiane de Aquino Silva¹

Recebido em: 10/02/21

Aceito em: 30/04/2021

Resumo: A satisfação ou a insatisfação com o trabalho incorre em consequências que podem ser fonte de alegria e bem-estar ou acarretar prejuízos à saúde do trabalhador e à qualidade do serviço prestado. O presente estudo tem como objetivo levantar os aspectos do impacto da gestão pública na saúde e nas condições de trabalho dos Agentes de Combate às Endemias (ACEs). Trata-se de uma pesquisa qualitativa que teve, como cenário de estudo, doze dos catorze ACEs do quadro fixo lotados na Vigilância Sanitária do município de Itaquí, Rio Grande do Sul. O instrumento utilizado para a coleta de dados foi um questionário com perguntas, baseado na escala Likert, que permite avaliar o nível de satisfação dos entrevistados. Os resultados da pesquisa demonstraram altos níveis de insatisfação no trabalho por parte desses profissionais. Pôde-se perceber, ainda, que os maiores índices de insatisfação, são relacionados ao gestor de topo, a falta de equipamentos de proteção e a falta de preocupação com a prevenção da saúde desses trabalhadores, somados à baixa qualidade de condições de trabalho, além de desmotivá-los, causam elevado desgaste emocional prejudicando o pleno desempenho de suas atividades.

Palavras-chave: gestão pública; saúde do trabalhador; agentes de endemias; política de saúde pública.

Abstract: Job satisfaction or dissatisfaction incurs consequences that can be a source of joy and well-being or harm the worker's health and the quality of the service provided. This study aims to raise aspects of the impact of public management on the health and working conditions of Agents for Combating Endemic Diseases (ACEs). This is a qualitative research that had, as a study setting, twelve of the fourteen ACEs of the fixed staff placed in the Sanitary Surveillance of the municipality of Itaquí, Rio Grande do Sul. The instrument used for data collection was a questionnaire with questions, based on the Likert scale, which allows the assessment of the interviewees' level of satisfaction. The survey results showed high levels of job dissatisfaction on the part of these professionals. It could also be seen that the highest rates of dissatisfaction are related to the top manager, the lack of protective equipment and the lack of concern with the prevention of the health of these workers, added to the low quality of working conditions, in addition to to demotivate them, they cause high emotional wear, hampering the full performance of their activities.

Keywords: public management; Worker's health; endemic agents; public health policy.

INTRODUÇÃO

A gestão do setor de saúde de um município é encargo da Secretaria Municipal de Saúde (Semus). Pactos, planos e documentos norteiam os objetivos e ações da gestão. Um dos grandes desafios da Gestão em Saúde Pública hoje, é desenfrear a crescente incidência

¹ Mestra em Bioquímica, Graduada em Nutrição, Pós Graduada em Gestão em saúde pública pela Universidade Federal do Pampa. Pesquisa sobre saúde publica dane.aquino@hotmail.com

de doenças endêmicas transmitidas pelo mosquito *aedes aegypti*, que se tornou um dos principais problemas na área da saúde pública, devido seu papel transmissor e por ter como hospedeiro o ser humano, vem propagando doenças como Dengue, Febre Amarela e as mais recentes *Chikungunya* e *Zika* vírus, contagiando milhares de pessoas ao ano (DIAS, 2018).

Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), cerca de 50 milhões de pessoas são infectadas anualmente e, aproximadamente, 2,5 bilhões vivem em países endêmicos. Apesar de todos os esforços em pesquisas para a produção e desenvolvimento de uma vacina eficaz para o controle dessa doença, ainda não foi possível atingir esse objetivo. O controle do vetor e o atendimento precoce e adequado dos casos são as únicas medidas capazes de reduzir a incidência e a letalidade das doenças transmitidas pelo *aedes aegypti*.

O trabalho de controle da disseminação do vetor vem ocorrendo há décadas e fatores como o intenso fluxo migratório urbano e rural, geram um crescimento desordenado nas cidades e a ausência de boas condições de saneamento básico pré dispõe ao crescimento e a proliferação do *aedes aegypti*. Durante muito tempo, as ações de controle de endemias foram centralizadas pela esfera federal, que, desde os anos 70, era responsável pelos chamados ‘agentes de saúde pública’. Mas, seguindo um dos princípios básicos do Sistema Único de Saúde (SUS), em 1999 as ações de vigilância passaram a ser descentralizadas e hoje o município é o principal responsável por elas.

Apenas em 2006 foi publicada a lei 11.350, que descreve e regulamenta o trabalho dos ACEs e ACS. O texto diz que o trabalho dos agentes deve se dar exclusivamente no âmbito do SUS, que a contratação temporária ou terceirizada não é permitida (a não ser em caso de surtos endêmicos) e que deve ser feita por meio de seleção pública, sendo desenvolvido no nível local por agentes de controle de endemias. Este profissional trabalha diretamente no controle de vetores tendo a função de executar visitas diárias aos domicílios e retirar e/ou eliminar criadouros ou possíveis focos de vetores (CAZOLA et al., 2014).

Para que o trabalho dos ACEs possa ser realizado de forma eficiente e produza um resultado eficaz, o município deve priorizar suas condições de trabalho, fornecendo recursos materiais, capacitação profissional adequada e remuneração justa, gerando, por conseguinte, qualidade no trabalho e, conseqüentemente, qualidade de vida.

Atualmente, no Brasil existem cerca de 62.154 ACE (BRASIL, 2016), na maioria das vezes estes profissionais estão expostos a muitos fatores de risco, tais como: químicos, físicos, biológicos, ergonômicos, sociais e de acidentes, que podem agir sinergicamente, sujeitando

esses trabalhadores à possibilidade de desenvolver diversas enfermidades e agravos à saúde. Além desses fatores a constante cobrança por metas e a falta de empatia da gestão do serviço pode agravar consideravelmente a saúde desses profissionais.

São escassos os estudos que avaliam os riscos relacionados às atividades dos ACE no Brasil e inexistentes no município de Itaqui – RS, Brasil. Nesse contexto, esse estudo tem como objetivo identificar os principais agravantes à saúde laboral dos Agentes de Combate as Endemias no município de Itaqui – Rs, assim como avaliar o impacto que a gestão de saúde tem sobre esses profissionais e descrever as suas características sociodemográficas.

METODOLOGIA

Itaqui/RS é um município brasileiro do estado do Rio Grande do Sul, localizado às margens do Rio Uruguai. O município faz divisa com as cidades de Alegrete, Maçambará, Manoel Viana, São Borja e Uruguaiana, no Brasil, e La Cruz e Alvear, na Argentina. Segundo dados do SENSO 2010, Itaqui possui uma população de 38.159 pessoas.

O presente estudo foi delineado como descritivo e de natureza quantitativa. A pesquisa descritiva objetiva coletar informações sobre algum parâmetro de estudo em grupos, amostras ou populações. Trata-se de um estudo quantitativo, pois analisa a intensidade e a variação de um elemento para outro, tornando-a mensurável ou referenciável (THOMAS & NELSON, 2002).

A amostra foi composta por 12 ACEs do município de Itaqui/RS. Tendo como critério de inclusão todos os ACEs, que compõem o quadro fixo da Secretaria de Saúde do município que aceitaram participar da pesquisa, após assinarem o termo de consentimento livre e esclarecido, depois de esclarecido o objetivo da pesquisa. Como critério de exclusão estão aqueles que não aceitaram participar do estudo (dois) e os ACEs do quadro de temporários do município que possuem menos de um ano de experiência na atividade.

Para a coleta dos dados foi aplicado um questionário para cada sujeito da pesquisa com dois tipos de itens. A primeira parte relacionada com questões sociais, e outra parte com itens relacionados às atividades profissionais, correlacionadas com a gestão do setor de saúde e bem-estar no desempenho de atividades. Os dados foram coletados durante uma semana, no mês Agosto de 2020.

Junto com os questionários foi entregue a cada participante um termo de consentimento livre e esclarecido, dando garantia de que os dados seriam utilizados para fins

científicos, sendo estes confidenciais e privados, assim preservando o ACE e suas opiniões envolvidas na pesquisa, respeitando as diretrizes de pesquisas em saúde do Conselho Nacional de Saúde, de resolução 196/96 sobre estudos envolvendo seres humanos (BRASIL, 1996).

Para análises dos dados, foram adotadas técnicas de estatística descritiva com apresentação de séries categóricas e distribuição de frequências possibilitadas pelo software Excel – Office 2007 Copyright Microsoft Corporation.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

O estudo contou com a participação de 12 Agentes de Combate às Endemias (ACEs) do município de Itaqui/Rs, em que a maior parte são do sexo feminino (91,7%) e solteiros (51,3%). A faixa etária dos ACE varia em sua maioria (75%), entre 30 a 40 anos, sendo considerados adultos-jovens e no auge da sua capacidade física e produtiva.

Os referentes às características sociodemográficas podem ser observadas no Quadro 1.

Caráter Sociodemográfico	Variáveis	Quant & %
Sexo	Feminino	11 (91,7%)
	Masculino	1 (8,3%)
Idade	De 20 a 30 anos	2 (16,7%)
	De 30 a 40 anos	9 (75,9%)
	Acima de 40 anos	1 (8,3%)
Estado Civil	Solteiro	7 (58,3%)
	Casado	3 (25%)
	União Estável	2 (16,7%)
Escolaridade	Ensino Médio	4 (33,3%)
	Ensino Superior	8 (66,7%)
Tempo de trabalho como ACE	Menos de 2 anos	1 (8,3%)
	Entre 5 a 10 anos	2 (16,7%)
	A mais de 10 anos	9 (75%)

De acordo com a Lei nº 11.350 no Art. 7º (BRASIL, 2006), a escolaridade mínima para a contratação do ACE é o Ensino Fundamental. Dos 12 ACEs estudados, todos se encontram dentro do requisito básico de escolaridade para exercer suas atividades. No entanto a maioria desses ACEs possui o Ensino Superior (66,7%), o que é um dado peculiar considerando que segundo dados do SENS0 2010, em Itaqui menos de 5% da população possui Ensino Superior.

CANDIDO & FERREIRA (2017) afirmam em seu estudo o fato de que mesmo contratados com a exigência apenas do Ensino Fundamental os ACE buscam se qualificar

durante o tempo em que permanecem na atividade. Pelo caráter CLT da contratação e falta de estabilidade, muitos veem o trabalho como sendo algo provisório, apesar de 75% dos ACEs estar trabalhando na atividade a mais de 10 anos.

A satisfação ou insatisfação com o ambiente de trabalho tem reflexos diretos e graves consequências a saúde dos trabalhadores, causando incertezas na continuidade das atividades profissionais e sociais. HIRIGOYEN (2015), em seu estudo, revelou que inicialmente os efeitos sentidos pela pessoa insatisfeita com o ambiente de trabalho são: o estresse e a ansiedade, a depressão, distúrbios psicossomáticos, podendo inclusive chegar ao estresse pós-traumático. No presente estudo apenas 8,3% (1) dos trabalhadores entrevistados se declarou satisfeito com o ambiente de trabalho **Fig 1**

Figura 1.Satisfação com o ambiente de trabalho dos ACEs de Itaqui/Rs



Além dos sintomas básicos, a insatisfação pode evoluir para quadros mais graves caracterizados como assédio, sentimentos de vergonha, humilhação, perda do sentido, podendo chegar a modificações psíquicas, tais como: neurose traumática paranoia e psicose. As consequências da violência gerada contra o empregado, causa por efeito, prejuízos na produtividade do empregador, originada do alto número de absenteísmo das vítimas, afastadas por períodos de até 15 (quinze) dias, para tratar-se dos malefícios causados pelas ações insidiosas, gerando um custo no pagamento dos dias abonados, além dos pagamentos dos processos de reclamatória trabalhista ou rescisões.

Esses dados refletem diretamente quando perguntado aos ACEs sobre a motivação no trabalho, onde 33,3% (4) se declarou muito insatisfeito e 33,3% (4) se declarou insatisfeito.

Qual o seu nível de motivação no trabalho?

12 respostas

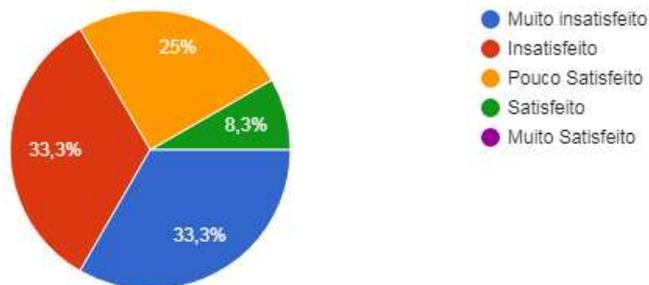


Figura 2. Nível de motivação no ambiente de trabalho do ACEs de Itaqui/Rs

Um dos fatores com menor índice de insatisfação foi quanto ao horário de trabalho Fig 3. Apesar da obrigatoriedade de trabalhar 8 horas/dia os ACEs possuem certa liberdade de adequar a sua rotina de trabalho de acordo com o cumprimento de metas estabelecidas pela secretaria da saúde.

Qual seu nível de satisfação em relação ao horário de trabalho?

12 respostas

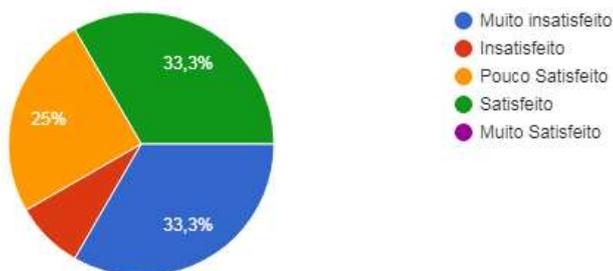


Figura 3. Nível de satisfação com o horário de trabalho dos ACEs de Itaqui/Rs

Constatou-se, também, grande insatisfação dos ACE quanto igualdade de tratamento pelos gestores da secretaria da saúde Fig 4. A maioria (66,7%) se declarou muito insatisfeito com o tratamento que recebem dentro da secretaria da saúde, a maioria se julga discriminado

por ter vínculo CLT e por ter contrato por tempo indeterminado. Segundo previsto na Lei Federal nº 11.350/ 2006, em seu art. 16 (BRASIL, 2006), é vedada a contratação temporária ou terceirizada de Agentes de Combate às Endemias, salvo na hipótese de combate a surtos epidêmicos, na forma da lei aplicável. Porém os agentes, independente do tempo de atividade, não são considerados estáveis em nenhuma hipótese, essa incerteza quando a continuidade na função, muitas vezes, interfere diretamente no desenvolvimento do trabalho dos ACE, sobretudo, no aspecto psicológico e social do trabalhador.

Qual o seu nível de satisfação quanto a Igualdade de tratamento pelos gestores da secretaria da saúde?

12 respostas

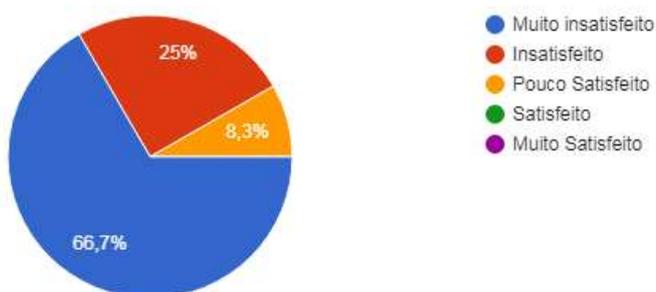


Figura 4 Nível de satisfação quanto a igualdade de tratamento pelos gestores da secretaria da saúde dada aos ACEs de Itaquí/Rs

Segundo Ferreira (2017), o gerenciamento dos conflitos organizacionais envolve o diagnóstico dos processos que os envolvem, podendo ser percebidos como prejudiciais às organizações, pois, podem criar um ambiente organizacional desequilibrado, fruto da criação de situações hostis e sentimentos de desconfiança por parte das pessoas, os dados quanto ao modo como a gestão imediata lida com os conflitos, queixas ou problemas pessoais estão descritos na Fig 5.

Modo como a gestão imediata lida os conflitos, queixas ou problemas pessoais

12 respostas

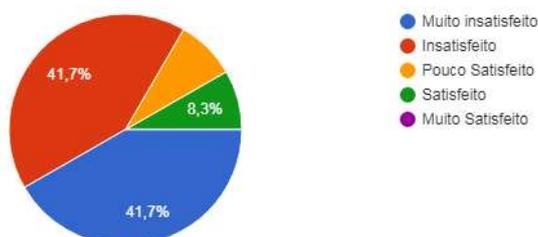


Figura 5 Modo como a gestão imediata lida com conflitos, queixas ou problemas pessoais de ACEs de Itaquí/Rs

O modelo de gestão da unidade de saúde é tido como ultrapassado. Nos modelos clássicos de gestão, o conflito era tido como algo prejudicial à organização sendo, na maioria das vezes, ignorada. No entanto, tendências contemporâneas visualizam-no como um fenômeno inevitável e que está presente nas organizações. Porém, acredita-se que o mesmo deva ser gerenciado adequadamente para promover mudanças no ambiente de trabalho (FERREIRA.,2017). A falta de diálogo para gestão de conflitos, reflete também no alto grau de insatisfação dos ACEs quanto a liberdade de expressão no ambiente de trabalho Fig 6

Como você se sente em relação à sua liberdade de expressão no trabalho?

12 respostas

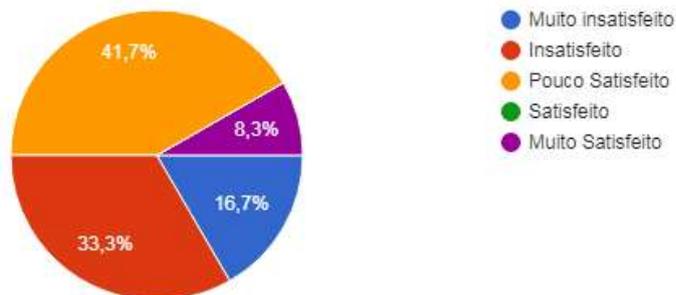


Figura 6 Liberdade de Expressão dos ACEs de Itaquí/Rs

As relações com a gestão da secretaria da saúde, porém não reflete no relacionamento interpessoal entre os ACEs (Fig 7), sendo esse, o quesito com maior nível de satisfação entre os participantes da pesquisa 66,7% (8) declarou estar satisfeito e 25% (3) declarou estar muito, muito satisfeito.

Como você classifica seu relacionamento com os colegas de trabalho?

12 respostas

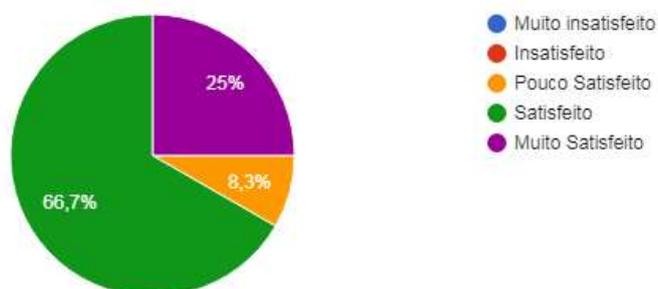


Figura 7 Relacionamento com os colegas de trabalho do ACEs de Itaquí/Rs

A responsabilidade do empregador é de fornecer, orientar e treinar o trabalhador sobre o uso adequado e exigir o uso de Equipamentos de Proteção Individual (NR-6, 2001). Quando os ACEs foram perguntados sobre o nível de satisfação em relação à disponibilização de EPIs (tais como: máscaras, luvas, botas, protetor solar, dentre outros), 41,7% (5) responderam estar muito insatisfeitos, conforme podemos observar na Fig 8:

Qual o seu nível de satisfação em relação aos EPIs disponibilizados?

12 respostas

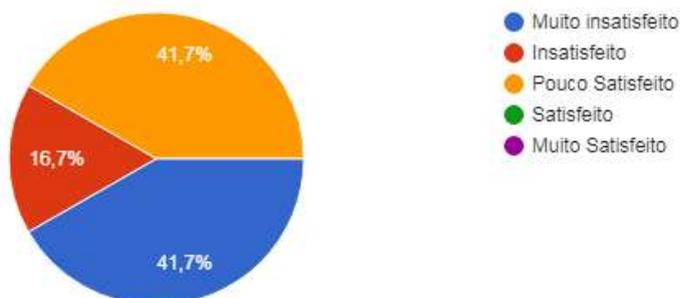


Figura 8. Nível de satisfação com os EPIs fornecidos aos ACEs de Itaquí/Rs

De acordo com a NR-7, item 7.4.3.2, os trabalhadores expostos a riscos ou situações que possam desencadear ou agravar uma doença ocupacional, devem realizar exames médicos anualmente; porém, quando estes trabalhadores foram indagados sobre o nível de satisfação relacionado à assistência em saúde por parte do empregador, 41,7% (5) dos ACEs responderam estar muito insatisfeitos em relação a este quesito Fig 9.

Qual o seu nível de satisfação em relação à assistência em saúde, por parte do empregador, tendo como que...e saúde e exames médicos de rotina?

12 respostas

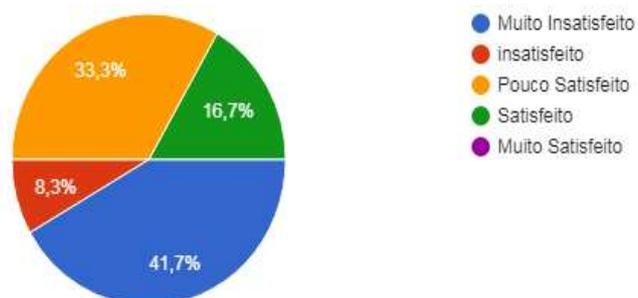


Figura 9. Nível de satisfação em relação a assistência á saúde de ACEs de Itaquí/Rs

O treinamento deve ser uma atividade constante e incentivada para que as pessoas possam melhorar cada vez mais suas habilidades (CHIAVENATO, 2010). Quando indagados sobre a participação em algum tipo de capacitação, treinamento ou palestras, 50% (6) dos ACEs responderam estar insatisfeitos e 41,7% (5) declararam estar muito insatisfeito (Fig 10).

Capacitação periódica

12 respostas

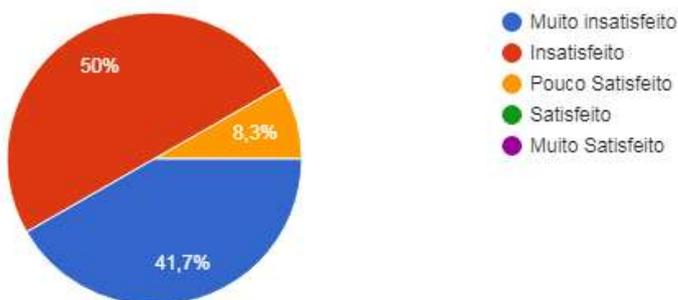


Figura 10. Nível de satisfação quanto a capacitação periódica doa ACEs de Itaquí/Rs

No setor saúde, a atenção voltada às questões referentes à gestão de pessoas é fenômeno relativamente recente. No âmbito federal, somente em 2003, o Ministério da Saúde criou a Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde - SGTES. Essa iniciativa passou a influenciar os demais entes federados a estabelecer, em seu âmbito respectivo, uma política definida de gestão de pessoas na saúde.

Pesquisadores da Harvard Business School e da Universidade Stanford, nos EUA, compilaram dados de mais de 200 estudos e descobriram que estresses comuns no trabalho podem ter os mesmos efeitos negativos que a exposição a uma quantidade considerável de fumaça do cigarro dos outros. Devido a essa situação de convivência, o estresse relacionado ao ambiente de trabalho tem sido um tema muito abordado nos estudos das últimas décadas, no sentido de identificar a sua participação na etiologia de alterações da saúde dos trabalhadores. Quando questionados sobre afastamento do trabalho por questões de saúde 100% dos entrevistados relataram já ter se afastado por questões de saúde inerentes ao próprio trabalho (Fig 11).

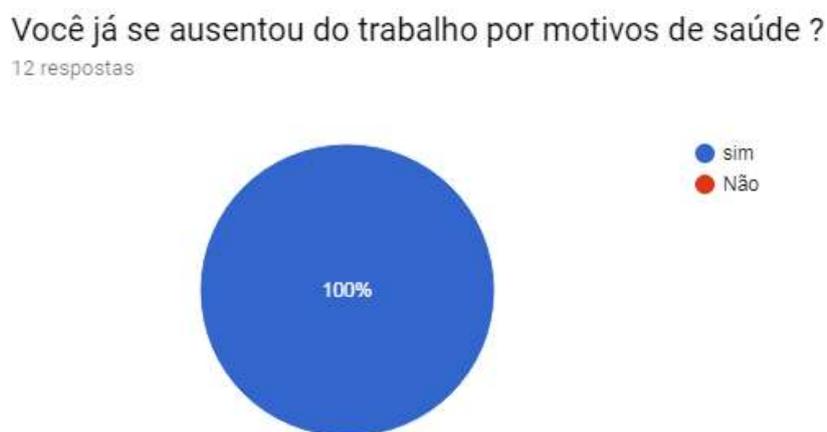


Figura 11. Absenteísmo por motivos de saúde de ACEs de Itaqui/Rs

Outro fator com 100% de respostas positivas do estudo diz respeito ao desgaste emocional que os ACEs tem com o trabalho (Fig 12), O desgaste emocional pode ser multicausal, e o seu desenvolvimento é influenciado por fatores individuais e laborais. Os fatores considerados estressores no trabalho são os que mais contribuem para desencadear o desgaste, tais como: sobrecarga de trabalho, condições de trabalho inadequadas (relacionadas ao trabalho na rua e à estrutura organizacional), conflitos nas relações socioprofissionais e falta de perspectivas na carreira (MONTEIRO & CARLOTO,2016)

Sente desgaste emocional com o trabalho?

12 respostas



Figura 12 Desgaste emocional de ACEs de Itaqui/RS

Na década de 60 o ser humano era considerado uma pessoa saudável quando tinha condições físicas e mentais totalmente equilibradas. Hoje, ela é conceituada de maneira muito mais abrangente, ou seja, o fato de como a pessoa vive assim como suas condições de trabalho, também podem ser fatores determinantes para dizer se ele possui saúde ou não, principalmente nas relações existentes no trabalho e com a comunidade (OMS, 2016). Segundo CHIAVENATO (2010), pode-se definir o estresse como “um conjunto de reações físicas, químicas e mentais de uma pessoa decorrente de estímulos ou estressores que existem no ambiente”. O autor também cita os principais fatores que desencadeiam o estresse no trabalho, como por exemplo, a relação autoritária com os superiores, rigidez no horário de trabalho, monotonia das tarefas, falta de confiança, pressões e cobranças excessivas, falta de perspectiva de ascensão, entre outros.

O trabalho de campo dos ACEs e o contato direto com a população apresentam diversos fatores estressores ocupacionais como: ambiente insalubre, longas jornadas de exposição a raios solares, os baixos salários, pagamentos parcelados, tornam esses trabalhadores particularmente susceptíveis ao sofrimento psíquico e ao adoecimento devido ao trabalho. Quando questionados se já buscaram ajuda psicológica devido a problemas referentes ao trabalho, 58,3% (7) dos ACEs entrevistados afirmaram que sim. Fig 13.

Já procurou ajuda psicológica devido a problemas no trabalho?

12 respostas

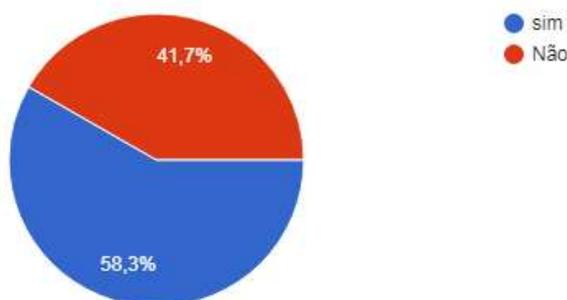


Figura 13 ACEs que já procuraram ajuda psicológica por questões referentes ao trabalho.

Um dado de extrema relevância do estudo está relacionado com o uso de medicação controlada (Fig 14), 66,7% (8) dos participantes do estudo relataram fazer uso regular de substâncias controladas. Para obter conforto diante de perturbações de ordem física ou psíquica, esses trabalhadores recorrem ao uso de terapias medicamentosas, principalmente utilizando-se da automedicação. Em particular, o consumo de substâncias psicoativas faz parte do cotidiano desses trabalhadores.

Segundo o Observatório Brasileiro de Informações Sobre Drogas (OBID), os medicamentos psicoativos (também denominados psicotrópicos) são substâncias capazes de atuar no Sistema Nervoso Central, deprimindo-o (a exemplo dos álcoois, barbitúricos, benzodiazepínicos e opiáceos), estimulando-o (como as anfetaminas, a cocaína e o tabaco) ou perturbando-o (como a maconha, alucinógenos, anticolinérgicos, etc). Além do uso terapêutico, essas substâncias costumam ser utilizadas para o aumento da sensação de bem estar.

Faz uso de alguma medicação controlada?

12 respostas

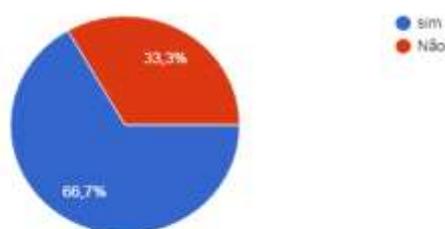


Figura 14 Uso de medicação controlada por ACEs de Itaqui/RS

Esses resultados corroboram com o estudo de MACIEL et al., (2017) que afirma que é cada vez mais corriqueiro profissionais da saúde viciados em medicamentos. A detecção e a repercussão do uso e o abuso de psicotrópicos entre profissionais da saúde é um interesse comum que provoca preocupação dos estudiosos. Essa afirmativa advém da teoria de que tais usos e atitudes poderão tornar esses indivíduos dependentes, além de que o uso frequente dessas substâncias interfere diretamente no estabelecimento de um diagnóstico precoce, conseqüentemente de um encaminhamento, bem como tratamento de usuários.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse trabalho traz contribuições para aumentar o entendimento dos problemas pelos quais os profissionais ACEs passam em seu dia a dia, fornecendo um ponto de partida para novas pesquisas sobre o impacto que a gestão da unidade de saúde tem, sobre o estresse ocupacional e a qualidade de vida desses profissionais.

Fica evidenciado a necessidade de estratégias de prevenção ao estresse entre os profissionais de saúde, como o fortalecimento do apoio social no trabalho, visto que o trabalho dos ACEs apresenta alto desgaste físico e emocional.

Os achados também propiciam aos gestores e aos próprios trabalhadores a identificação das pressões vivenciadas no labor, sejam elas relacionadas aos conflitos, a autonomia, as exigências, ou ao contexto do trabalho, a fim de prevenir doenças e agravos decorrentes do desgaste ocupacional.

Estudos futuros devem ser desenvolvidos, com objetivo de aprofundar as reflexões e contribuir para realização de mudanças nos serviços de saúde, promovendo condições de trabalho mais adequadas e, assim, mais satisfação no trabalho. O estresse ocupacional mostrou-se como fator importante na qualidade de vida, em todos os aspectos, confirmando ser comprometedor do bem-estar e da qualidade de vida do trabalhador e, possivelmente, da qualidade da assistência prestada à população.

REFERÊNCIAS

BENDASSOLI, P. F. **Mal-estar no trabalho: do sofrimento ao poder de agir**. Revista Mal-estar e Subjetividade, Fortaleza, v. X, p.63-98, mar. 2011.

BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. Normas Regulamentadoras –NR7 - **Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO**. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 1978. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR7.pdf>>. Acessado em 10/08/2020.

49

BRASIL. Conselho Nacional de Saúde, & Ministério da Saúde. **Resolução nº 196/96 sobre pesquisa envolvendo seres humanos**. Bioética, 1996.

BRASIL. Ministério da Justiça. **Observatório Brasileiro de Informações Sobre Drogas (OBID)** 2013. Disponível em: <http://www.obid.senad.gov.br/portais/OBID/index.php>. Acessado em: 13/09/2020

BRASIL. Ministério da Saúde. Fundação Nacional da Saúde. Instrução Normativa N°003 de 17 de julho de 2000. Disponível em: <https://bit.ly/3yrXsPj> . Acessado em: 05/09/2020.

CANDIDO, A. S., & FERREIRA, R. J. **Riscos à Saúde e à Segurança no Trabalho do Agente de Combate as Endemias do Município de Campos Sales, Ceará, Brasil**. Ensaios e Ciência: C. Biológicas, Agrárias e da Saúde, 21(1), 52-57. 2017.

CAZOLA, L. H. D. O. et al. **Incorporação das atividades de controle da dengue pelo agente comunitário de saúde**. Revista de Saúde Pública, v. 48, p. 113-122. ISSN 0034-8910. 2014.

CHIAVENATO, I. **Treinamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos: Como incrementar talentos na empresa**. São Paulo: Manole, 2010.

CLOT, Y. **Trabalho e poder de agir**. Tradução de Guilherme João de Freitas Teixeira e Marlene Machado Zica Vianna. Belo Horizonte: Fabrefactum, 2010.

COSTA, L. S.; SANTOS, Marta. **Fatores psicossociais de risco no trabalho: lições aprendidas e novos caminhos**. International Journal on Working Conditions, n. 5, p.39-58, June 2013.

DIAS, L. E., & MARCOLINO, J. D. S. **Conhecimento sobre riscos ocupacionais pela exposição a inseticidas em agentes comunitários de endemias de municípios do noroeste do paraná, brasil**.Revista Uningá, 47(2). 2018.

FERREIRA, H. M. G. Conflito Interpessoal em equipes de trabalho: **O papel do líder como gerente das emo es do grupo**. Cadernos UniFOA, 5(13), 67-75. 2017.

GUIDA, H. F. S.; SOUZA, K. R.; SANTOS, M. B. M.; SILVA, S. M. C.; SILVA, V. P. **As rela es entre saúde e trabalho dos agentes de combates a endemias** FUNASA. Saúde e Sociedade, São Paulo, v.21, n.4, p.858-870, 2012.

HIRIGOYEN, Marie France. Assédio moral – **A Violência Perversa no Cotidiano** – Tradua o de Maria Helena K hner. 5^a. ed. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil p. 65. 2015.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo demográfico** 2010. Disponível em: <<http://www.cidades.ibge.gov.br/>>. Acessado em: 10/09/2020.

MACIEL, M. D. P. G. D., SANTANA, F. L., MARTINS, C. M. A., COSTA, W. T., FERNANDES, L. D. S., & LIMA, J. S. D. . **Uso de medicamentos psicoativos entre profissionais de saúde.** Rev. enferm. UFPE on line, 11(supl. 7), 2881-2887.2017.

MATOS, GERALDINA DA COSTA RIBEIRO. **"Trabalho e saúde: a perspectiva dos agentes de combate a endemias de Belo Horizonte."** Rev vida e saúde 2017.

MONTEIRO, J. K., & CARLOTTO, M. S. **Preditores da Síndrome de Burnout em Trabalhadores da Saúde no Contexto Hospitalar.** Interação em Psicologia, 18(3). 2016.

NOBRE, L. C. C **Orientações técnicas e atenção à saúde do trabalhador.** Superintendência de Vigilância e Proteção da Saúde. Diretoria de Vigilância e Atenção à Saúde do Trabalhador, Salvador: CESAT / DIVISA / DIVEP / DAB / SAIS / CIAVE, 2012.

PINOCHET, L. H. C., & GALVÃO, C. R. **Aspectos humanos na gestão hospitalar.** O mundo da saúde, 34(4), 498-507.2010.

ROSSETI, C. C.; ARAÚJO, J. N. G. **Resistência e criatividade: trabalho dos médicos do Programa Saúde da Família.** Trabalho En Cena, v.1, n.1, p.117-131, janeiro a junho, 2016.

SEVCENKO, N. **A revolta da vacina: mentes insanas em corpos rebeldes.** São Paulo: Cosac Naify, 2010.

THOMAS, J.R.; NELSON, J.K. **Métodos de pesquisas em atividades físicas.** São Paulo: Manole, 2002.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. (OMS) **Novo manual para planejamento de contingência de surto de dengue** 2018. Disponível em: <http://www.who.int/denguecontrol/en/> Acessado em 05/08/2020