

Imunizações do trabalhador: Importância e desafios



Marcelo Pustiglione

Médico do Trabalho da Divisão Técnica de Vigilância Sanitária do Trabalho (DVST-Cerest Estadual) do Centro de Vigilância Sanitária da Secretaria de Estado da Saúde de São Paulo; professor convidado e preceptor da Disciplina de Medicina do Trabalho do Departamento de Medicina Legal, Ética Médica, Medicina Social e do Trabalho da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo (FMUSP); coordenador do SESMT do Instituto do Coração do Hospital das Clínicas da FMUSP.

Em relação ao binômio “saúde/doença”, a atividade laboral nunca é neutra, podendo favorecer tanto uma quanto a outra, e sob esta perspectiva é que devem ser analisados os riscos relacionados à participação no emprego.⁽¹⁾

Do ponto de vista técnico e legal são considerados como fatores de risco para a segurança e saúde no trabalho os agentes físicos, químicos, biológicos, biomecânicos, psicossociais e geradores de acidentes.⁽²⁾ Os especialistas dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) têm como missão identificar riscos ocupacionais e elaborar dois programas: um de gestão de riscos visando minimizá-los até eliminá-los (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais/PPRA)⁽³⁾ e outro de gestão da saúde por meio de ações de promoção da saúde e prevenção de doenças e agravos da saúde decorrentes dos agentes identificados e ainda presentes no trabalho (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional/PCMSO).⁽⁴⁾

SOBRE A IMPORTÂNCIA DA IMUNIZAÇÃO DE TRABALHADORES

Quando tratamos do tema “imunizações do trabalhador”, estamos considerando os agentes de risco biológico responsáveis por infecções e que sejam imunopreveníveis. A partir da identificação desses agentes no ambiente de trabalho deve ser elaborado um Programa de Vacinação Ocupacional, com o objetivo de eliminar o risco de o trabalhador adquirir as infecções. Todos os especialistas do SESMT devem estar envolvidos nesse processo, mas, no caso dos agentes biológicos, a participação do Médico do Trabalho é fundamental e indispensável.

Nessa análise de risco deve ser considerado também que o trabalhador pode ser fonte de agentes biológicos infecciosos que podem colocar em risco a clientela (o consumidor de um alimento ou o paciente de um serviço de saúde, por exemplo). Caso o agente identificado seja imunoprevenível, a vacina específica deve entrar no Programa de Vacinação.

Outro risco previsível é a exposição acidental do trabalhador a um agente infeccioso imunoprevenível contra o qual ele não esteja imunizado, ou sua imunização esteja incompleta. Nessa situação, a administração de vacina associada ou não a imunoglobulina humana específica, no menor prazo possível entre o evento

e a imunização, é muito eficaz, reduzindo de maneira significativa o adoecimento e morte como desfechos possíveis. Diante desta possibilidade recomenda-se elaborar um Procedimento Operacional Padrão (POP) específico para orientar o atendimento de tais casos.

Pelos riscos aumentados para doenças infecciosas, alguns grupos de trabalhadores merecem enfoque especial no que se refere à imunização, como, por exemplo: 1) o trabalhador idoso: decorrente do envelhecimento da população economicamente ativa e que traz junto com sua experiência a condição de imunossenescência e comorbidades; 2) aqueles que viajam a trabalho ou que têm contato com viajantes: devem ser orientados quanto à prevenção de eventuais riscos ocupacionais relacionados a agentes infecciosos e receber ou reforçar eventuais vacinas que estejam indicadas; e 3) o profissional do sexo: categoria de trabalhador muitas vezes negligenciada e discriminada, entretanto, extremamente vulnerável a doenças infectocontagiosas, e, por outro lado, sendo potencial reservatório desses agentes, contaminando seus clientes.

Não podemos deixar de considerar a imunização do trabalhador contra agentes biológicos infecciosos não presentes no trabalho, mas importantes por comprometerem a qualidade e, em consequência, o desempenho profissional. Recomenda-se a elaboração de um Programa de Atualização Vacinal (PAV)⁽⁷⁾ a partir da análise da carteira de vacinação do trabalhador por ocasião dos exames médicos admissional e periódico.

Concluindo, pode-se afirmar que a imunização do trabalhador é importante porque:

1. Protege o trabalhador de doenças infecciosas relacionadas ao trabalho, por meio do Programa de Vacinação Ocupacional orientado pela identificação do risco.
2. Evita a transmissão de doenças infecciosas do trabalhador a clientes (pacientes, por exemplo) e consumidores de alimentos, por meio de Programa de Vacinação Altruísta.
3. Interfere positivamente no desfecho de eventual exposição acidental do trabalhador não protegido a agentes infecciosos, através de profilaxia pós-exposição.
4. Protege a sociedade de doenças infecciosas sexualmente transmissíveis, por meio do programa de imunização e orientação de profissionais do sexo.
5. Amplia a proteção de grupos vulneráveis de trabalhadores, por meio da implementação do Calendário de Vacinação do Idoso⁽⁵⁾ e da Mulher,⁽⁵⁾ por exemplo.
6. Oportuniza a atualização vacinal de segmento significativo da população.

O reflexo óbvio e imediato da imunização dos trabalhadores é a redução do impacto socioeconômico das doenças infecciosas. Considerando a sociedade, a prevenção das doenças reduz significativamente as despesas com tratamentos e internações, medicamentos de alto custo, benefícios previdenciários, indenizações, processos trabalhistas etc. De forma análoga, considerando o trabalhador, com a prevenção das doenças eliminam-se o sofrimento e o peso das incapacidades e a consequente perda de anos de vida saudável, sequelas e sintomas importantes de larga prevalência, além dos anos de vida perdidos por mortes prematuras e/ou evitáveis.

SOBRE OS DESAFIOS DA IMUNIZAÇÃO DE TRABALHADORES

Vacinar pessoas e grupos de pessoas sempre foi, e ainda continua sendo, um grande desafio. No Rio de Janeiro, em novembro de 1904, esta prevenção foi motivo de revolta popular: reação massiva à campanha de vacinação obrigatória contra a varíola. Mais de cem anos depois, apesar das demonstrações inequívocas de que as vacinas são fundamentais para proteger as pessoas de doenças infectocontagiosas graves, e da consequente eliminação ou controle das doenças que previnem, a vacinação obrigatória ainda suscita polêmicas e interpõe alguns desafios. Entre eles:

- 1. Não aceitação e banalização do risco:** a não aceitação da vacina pode ser um dos desafios enfrentados. Tanto é assim que esta situação está prevista em Lei:⁽⁶⁾ *“o empregador deve assegurar que os trabalhadores sejam informados das vantagens e dos efeitos colaterais, assim como dos riscos a que estarão expostos por falta ou recusa de vacinação, devendo, nestes casos, guardar documento comprobatório e mantê-lo disponível à inspeção do trabalho”*. Assim, a vacina deve ser fornecida (oferecida) ao trabalhador, que tem a prerrogativa de não aceitá-la, assumindo a responsabilidade por esta decisão por meio de documento assinado de não aceitação pós-informado. Há resistência a determinadas vacinas porque os eventos adversos podem mimetizar a doença-alvo; esta possibilidade deve ser claramente informada, sendo garantidos os direitos do trabalhador de afastamento do trabalho e acesso a orientação e tratamento médico caso apresente sintomas. Em algumas categorias de trabalhadores, observa-se a cultura de banalização e negação do risco e isto pode comprometer a adesão a programas de imunização; tal situação deve ser trabalhada por meio da informação e apresentação de dados que comprovem a eficácia e nível de proteção da(s) vacina(s). Recomenda-se que seja elaborado um procedimento operacional para monitoramento e atendimento de eventos adversos pós-vacinação.
- 2. Identificação de situações de contraindicação:** gestantes e trabalhadores em condição de imunossupressão devem ser considerados à parte, uma vez que as vacinas atenuadas estão contraindicadas nestes casos. Daí a necessidade da realização de triagem pré-vacinação para a prescrição segura e orientações necessárias.
- 3. Disponibilização de vacinas:** talvez este seja um dos pontos mais sensíveis. A Lei⁽⁶⁾ determina que o “programa de imunização” deve ser fornecido gratuitamente “a todo trabalhador dos serviços de Saúde”. Obviamente, por analogia, expande-se esta gratuidade para todas as vacinas indicadas para toda e qualquer categoria de trabalhador. Esta “gratuidade segue a mesma lógica da aplicada no exame clínico e nos exames complementares obrigatórios, segundo a Norma Regulamentadora nº 7 (NR7)”⁽⁷⁾ e “a gratuidade dos equipamentos de proteção individual – EPI”.⁽⁷⁾ Muitas vacinas indicadas estão disponíveis gratuitamente nas Unidades Básicas de Saúde do SUS, porém, outras apenas na rede privada, representando custo para a empresa.

Cabe ao empregador estimular e facilitar o acesso do trabalhador aos postos de vacinação e fazer “parceria com clínicas especializadas em vacinação devidamente licenciadas pela Anvisa”.⁽⁷⁾ De maneira alguma o programa de vacinação deve ser prejudicado por motivos econômicos.

4. **Adesão e controle de doses de reforço:** algumas vacinas necessitam de doses de reforço, umas em períodos curtos, como a vacina hepatite B (esquema 0-1-6 meses), outras após vários anos, como a antitetânica (dez anos). É sabido que as pessoas “esquecem” das doses de reforço. Nesse caso, o desafio é elaborar e manter um sistema eficaz de monitoramento individual da adesão do trabalhador às doses necessárias para imunização.
5. **Avaliação sorológica da resposta imunológica pós-vacinal:** até o momento, este procedimento está indicado apenas para a hepatite B em profissionais da Saúde (basta um controle sorológico positivo) e em trabalhadores sob risco de acidente com animais (controle sorológico anual para indicação de dose de reforço). O resultado da sorologia deve estar disponível no Prontuário de Saúde Ocupacional (PSO) para balizar eventual conduta de profilaxia pós-exposição acidental ao agente.
6. **Capacitação técnica dos profissionais da Saúde envolvidos com os programas de vacinação e administração de vacinas:** quando o empregador promove campanhas de vacinação na própria empresa, deve estar assegurado que todos os profissionais envolvidos conheçam todas as particularidades técnicas relacionadas a este procedimento. *“O sucesso desta prática não depende apenas do sistema imunológico do indivíduo, da vacina e de como ela foi e está sendo manipulada desde sua fabricação até sua aplicação, mas também se o local e a via de aplicação foram escolhidos corretamente, se o produto foi manipulado adequadamente e até, antes disso, se esta vacinação está sendo realizada no momento correto.”*⁽⁷⁾

REFERÊNCIAS

1. Dejours C. A loucura do trabalho. Disponível em: <https://www.passeidireto.com/arquivo/11168897/a-loucura-do-trabalho-cristophe-dejours/50>. Acesso em 06/02/2016.
2. Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora n.5 (NR 5). Disponível em: <http://www.mte.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR5.pdf>. Acesso em 06/02/2016.
3. Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora n.9 (NR 9). Disponível em: <http://www.mte.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR-09atualizada2014III.pdf>. Acesso em 06/02/2016.
4. Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora n.7 (NR 7). Disponível em: <http://www.mte.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR7.pdf>. Acesso em 06/02/2016.
5. Brasil. Ministério da Saúde. Calendário Nacional de Vacinação. Disponível em: <http://portalsaude.saude.gov.br/images/jpg/2016/janeiro/08/calendario-nacional-vacinacao-atualizado-2016-edit.jpg>. Acesso em 06/02/2016.
6. Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora n.32 (NR 32). Disponível em: <http://www.mte.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR32.pdf>. Acesso em 06/02/2016.
7. Mendes, R. Patologia do Trabalho. 2 vols. 3 ed. São Paulo: Atheneu, 2013.