

Saúde mental e qualidade de vida no trabalho de pessoas diagnosticadas com HIV

Jaime Emanuel Brito Araujo

Universidade Federal De Campina Grande

Adão Rodrigues de Sousa

Universidade Federal de Mato Grosso -UFMT

Lucas da Silva de Almeida

Núcleo de Ensino e Pesquisa (NEP/DVS)

Raimunda Soares Lopes

Universidad Autónoma de Assuncion

Cesario Rui Callou Filho

Centro Universitário Ateneu- UniAteneu

Kely Centurião

SES/MS/SSD/CTEL

Sabrina dos Santos Rosa

Universidade Federal Fluminense

Leonardo Francisco Ribeiro

Universidade pontifícia católica

Julio César de Paula Ribeiro

Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Marcella Mota Braga Campos

Universidade Cidade de São Paulo (UNICID)

Júlia Arcanjo Ferreira

Universidade Cidade de São Paulo (UNICID)

Olimpio Giacomelli Neto

Universidade Cidade de São Paulo (UNICID)

Resumo: *Esta pesquisa teve como objetivo investigar como as questões relacionadas à saúde mental e à qualidade de vida no trabalho impactam trabalhadores diagnosticados com HIV, analisando as políticas organizacionais de inclusão, as percepções dos colaboradores sobre o suporte recebido e as práticas que podem ser adotadas para melhorar sua experiência no ambiente corporativo. Utilizando uma abordagem qualitativa, foram realizadas entrevistas semiestruturadas e grupos focais com 30 profissionais diagnosticados com HIV, sendo a análise dos dados conduzida por meio da técnica de Análise do Discurso. Os resultados indicaram que o estigma social relacionado ao HIV e o medo de discriminação são fatores significativos que afetam a saúde mental desses trabalhadores, gerando estresse, ansiedade e, em alguns casos, depressão. No entanto, a pesquisa também destacou que o apoio organizacional, como políticas de inclusão, suporte psicológico e flexibilidade nas condições de trabalho, pode ter um impacto positivo na qualidade de vida e no bem-estar emocional. A falta de conscientização e de programas de apoio nas empresas foi apontada como uma lacuna importante. Conclui-se*

que a criação de um ambiente de trabalho inclusivo, com políticas claras de apoio e flexibilidade, é essencial para garantir a saúde mental e a qualidade de vida dos trabalhadores com HIV, permitindo-lhes desempenhar suas funções de maneira plena e digna.

Palavras-chave: *Saúde mental; Qualidade de vida; HIV.*

Date of Submission: 18-01-2025

Date of Acceptance: 28-01-2025

I. Introdução

A relação entre saúde mental e qualidade de vida no trabalho é um tema cada vez mais relevante nas discussões sobre o bem-estar e a inclusão no ambiente corporativo. A saúde mental, conceito que abrange o estado emocional, psicológico e social de um indivíduo, desempenha um papel crucial no desempenho no trabalho e na qualidade de vida geral. Nos últimos anos, a crescente conscientização sobre as condições que afetam a saúde mental das pessoas no contexto laboral tem levado a uma reflexão profunda sobre as estratégias de apoio e as melhores práticas para garantir que os trabalhadores se sintam acolhidos e produtivos. Nesse cenário, um dos grupos que merece atenção especial são as pessoas diagnosticadas com HIV, uma condição crônica que, além de exigir cuidados médicos contínuos, pode trazer desafios psicológicos significativos (Dantas et al., 2015).

O diagnóstico de HIV, embora não mais uma sentença de morte, pode provocar um impacto psicológico profundo nas pessoas, afetando sua autoestima, suas relações interpessoais e até mesmo sua percepção de futuro. A doença carrega consigo estigmas sociais que podem se traduzir em discriminação, exclusão e marginalização, tanto no ambiente de trabalho quanto na sociedade de forma mais ampla. Tais fatores podem gerar um quadro de ansiedade, depressão e outros transtornos mentais, dificultando a adaptação e o engajamento no trabalho. A falta de apoio adequado, a negligência das questões emocionais e o estigma em relação ao HIV podem agravar esses efeitos, prejudicando a qualidade de vida e o desempenho profissional dos indivíduos (Damião et al., 2022).

Além dos desafios psicológicos, a qualidade de vida no trabalho para pessoas com HIV também está intimamente relacionada à forma como a organização lida com a inclusão e a adaptação das condições de trabalho. O conceito de qualidade de vida no trabalho vai além das condições físicas do ambiente, abrangendo aspectos como a autonomia, o reconhecimento profissional, as relações interpessoais e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Para pessoas com HIV, garantir um ambiente de trabalho inclusivo e sensível às suas necessidades de saúde é fundamental para minimizar o impacto da doença no cotidiano e preservar seu bem-estar emocional e social. Pesquisas anteriores demonstraram que o apoio emocional e psicológico no ambiente de trabalho, aliado a uma gestão inclusiva e informada sobre o HIV, pode reduzir significativamente o estigma e os impactos negativos na saúde mental (Malta; Santos, 2018).

Quando as empresas promovem políticas de conscientização, disponibilizam suporte psicológico e garantem a privacidade dos colaboradores, é possível mitigar os efeitos adversos do diagnóstico de HIV sobre a saúde mental e melhorar a qualidade de vida no trabalho. Contudo, a realidade ainda é muito desigual, e muitos trabalhadores diagnosticados com HIV continuam enfrentando discriminação ou sendo sobrecarregados pela falta de adaptações adequadas. Outro ponto relevante é a importância da educação e da conscientização dentro das organizações. Muitas vezes, o desconhecimento sobre o HIV e os mitos que cercam a doença contribuem para a perpetuação do estigma. A falta de informações claras e precisas sobre o HIV pode gerar medo e preconceito, o que afeta diretamente a interação social e o tratamento dos colegas de trabalho em relação à pessoa diagnosticada. Criar um ambiente em que a doença seja tratada com empatia e compreensão é um passo essencial para garantir a saúde mental e o bem-estar de todos os colaboradores, independentemente de seu estado de saúde (Pereira; Szwarcwald; Damascena, 2019).

Além disso, a legislação brasileira e internacional tem avançado no sentido de garantir direitos à inclusão de pessoas com HIV no mercado de trabalho, com a proibição de discriminação e a garantia de adaptações razoáveis. No entanto, é necessário que essas legislações sejam efetivamente aplicadas, e que as empresas se comprometam com uma cultura organizacional mais inclusiva. A integração de práticas que promovam a saúde mental no ambiente de trabalho é, portanto, um reflexo da evolução social em direção a uma maior equidade e respeito aos direitos humanos, incluindo os direitos dos trabalhadores com HIV (Silva Junior et al., 2020).

Diante desse contexto, o presente estudo tem como objetivo investigar como as questões relacionadas à saúde mental e à qualidade de vida no trabalho impactam as pessoas diagnosticadas com HIV, analisando as políticas organizacionais de inclusão, as percepções dos trabalhadores sobre o suporte recebido e as práticas que podem ser adotadas para melhorar sua experiência no ambiente corporativo. A pesquisa busca identificar os principais desafios enfrentados por esses trabalhadores, bem como propor estratégias que favoreçam um ambiente de trabalho mais saudável, inclusivo e acolhedor, promovendo, assim, a saúde mental e o bem-estar dos indivíduos.

II. Materiais e métodos

A pesquisa foi conduzida por meio de uma abordagem qualitativa, com o objetivo de compreender a experiência de trabalhadores diagnosticados com HIV em relação à saúde mental e à qualidade de vida no trabalho. A escolha por essa metodologia permitiu explorar as dimensões subjetivas e emocionais dos participantes, que são fundamentais para entender os desafios enfrentados por esse grupo no ambiente corporativo. A pesquisa visou captar as vivências pessoais, as percepções e as atitudes dos trabalhadores diante do diagnóstico de HIV, bem como a forma como essas questões influenciam seu bem-estar e seu desempenho no trabalho.

A amostra foi composta por 30 profissionais, diagnosticados com HIV, de diferentes setores e com uma variedade de experiências profissionais. Para a seleção dos participantes, foram estabelecidos critérios de inclusão, como ser portador do HIV há pelo menos um ano e estar inserido no mercado de trabalho durante esse período. A amostra procurou refletir a diversidade de contextos e de trajetórias de vida dos trabalhadores, com a intenção de captar uma ampla gama de experiências. A distribuição de gênero, idade e área de atuação foi considerada, garantindo uma amostra representativa das diferentes vivências dentro do grupo.

A coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas semiestruturadas, que permitiram aos participantes expressar suas experiências de forma aberta, ao mesmo tempo em que possibilitaram a exploração de temas específicos relacionados à saúde mental, estigma no ambiente de trabalho e qualidade de vida. As entrevistas foram conduzidas de forma individual, em locais privados e seguros, para garantir o anonimato e o conforto dos participantes. Além disso, foram realizados encontros presenciais ou virtuais, conforme a disponibilidade dos participantes, e todas as entrevistas foram gravadas com o consentimento expresso de cada um, garantindo a confidencialidade das informações.

Para complementar as entrevistas, foram realizadas observações informais e discussões em grupos focais. Os grupos focais reuniram pequenos grupos de trabalhadores com HIV, permitindo uma interação entre os participantes e o compartilhamento de vivências semelhantes. Essa dinâmica proporcionou uma troca de experiências mais rica, o que ajudou a aprofundar a compreensão dos temas abordados nas entrevistas individuais. Os grupos focais foram essenciais para a identificação de questões comuns, tais como a percepção de estigma no ambiente de trabalho e o impacto da doença na saúde mental dos participantes.

Após a coleta de dados, as transcrições das entrevistas e das discussões em grupo foram organizadas e analisadas utilizando a técnica de Análise do Discurso, que se foca na compreensão dos discursos produzidos pelos participantes, levando em consideração não apenas o conteúdo verbal, mas também as relações de poder, as identidades sociais e as condições históricas que influenciam os relatos. A Análise do Discurso permitiu identificar como os trabalhadores diagnosticados com HIV constroem suas narrativas sobre o trabalho, a saúde mental e o estigma, além de revelar as estratégias que utilizam para lidar com as adversidades no ambiente corporativo.

A técnica de Análise do Discurso foi aplicada de forma a destacar as diferentes vozes e representações que emergiram das falas dos participantes, considerando o contexto social e cultural em que estão inseridos. Foram identificadas várias categorias discursivas, como os impactos do diagnóstico de HIV na autoestima, as percepções de discriminação ou apoio no ambiente de trabalho, as estratégias de enfrentamento adotadas pelos trabalhadores e os mecanismos de inclusão ou exclusão presentes nas organizações. A análise também permitiu compreender as formas pelas quais os participantes negociam suas identidades no contexto profissional, equilibrando a revelação ou o sigilo sobre seu diagnóstico e as implicações disso para sua saúde mental e sua qualidade de vida no trabalho.

III. Resultados e discussões

Os resultados da pesquisa revelaram uma série de aspectos relacionados à saúde mental e à qualidade de vida no trabalho de pessoas diagnosticadas com HIV, destacando as complexas interações entre o estigma social, o apoio organizacional, as percepções pessoais sobre a doença e o ambiente laboral. Os relatos dos participantes, extraídos das entrevistas e dos grupos focais, proporcionaram uma compreensão detalhada dos desafios e das estratégias de enfrentamento adotadas pelos trabalhadores, além de evidenciar as condições organizacionais que influenciam diretamente o bem-estar emocional e psicológico dessas pessoas.

De acordo com o depoimento de E03, "no início, quando descobri, eu tinha muito medo de que as pessoas descobrissem. O trabalho, para mim, foi um espaço onde eu tive que tomar uma decisão difícil: ou eu escondo o diagnóstico ou eu enfrento o que pode vir a acontecer". Esse relato evidencia o temor inicial do estigma e da discriminação, com o trabalhador se sentindo vulnerável a possíveis reações negativas por parte de seus colegas e superiores. E03, assim como outros participantes, expressou que o ambiente de trabalho é muitas vezes visto como um reflexo das atitudes da sociedade em relação ao HIV, o que cria um cenário de insegurança emocional.

Por outro lado, E08 compartilhou uma experiência diferente: "Fui muito bem acolhido na empresa, eles têm uma política de inclusão muito forte. Eu contei para o RH e, desde então, tenho todo o apoio que preciso, tanto em relação ao tratamento quanto à adaptação das minhas funções quando preciso de um período de descanso". Esse depoimento demonstra que, quando há políticas de inclusão e um ambiente organizacional sensível às necessidades dos trabalhadores com HIV, os impactos negativos na saúde mental e a qualidade de vida

podem ser mitigados. A inclusão e o apoio institucional foram fatores-chave para a percepção de E08 sobre seu bem-estar no trabalho, contrastando com as experiências mais negativas relatadas por outros participantes.

Em muitos casos, o medo de discriminação parece ser um fator que contribui significativamente para a saúde mental dos trabalhadores com HIV. E11 mencionou: "Eu sempre me sentia ansioso antes das reuniões de equipe. Ficar em silêncio sobre o HIV era uma maneira de proteger minha saúde mental, mas isso também me deixava angustiado, como se estivesse carregando um peso o tempo todo". A ansiedade relatada por E11 está intimamente ligada ao dilema de revelar ou esconder o diagnóstico, o que gera um desgaste emocional contínuo. Essa ansiedade é um reflexo das pressões sociais e do medo das reações adversas, tanto por parte dos colegas quanto da administração.

Outro aspecto relevante foi o impacto do HIV nas relações interpessoais no trabalho. E06 destacou: "Eu senti que as pessoas começaram a me olhar diferente quando souberam. Algumas até me afastaram, como se eu fosse uma pessoa 'contagiosa'. Isso mexeu muito com minha autoestima". Esse relato exemplifica como o estigma relacionado ao HIV pode afetar diretamente as relações de trabalho, levando à exclusão social, ao distanciamento e, em alguns casos, à percepção de que a pessoa não pode desempenhar suas funções como antes. Esse estigma também está relacionado à falta de compreensão sobre a doença, conforme evidenciado pela experiência de E06.

No entanto, nem todos os relatos sobre relações interpessoais foram negativos. E09 contou: "No meu trabalho, eu sou muito próximo dos meus colegas e, quando souberam, todos se mostraram dispostos a me apoiar. Isso me fez sentir menos sobrecarregado. Eu não precisei esconder mais o que estava passando". Esse relato destaca como uma rede de apoio interna, formada por colegas de trabalho, pode desempenhar um papel positivo no enfrentamento do diagnóstico de HIV, contribuindo para uma experiência mais saudável no ambiente laboral.

Quando questionados sobre o apoio psicológico dentro da empresa, os participantes apresentaram respostas variadas. E05 relatou: "Nunca me ofereceram nenhum tipo de suporte psicológico. Eu tive que procurar ajuda fora do trabalho. Eu gostaria que a empresa tivesse um programa de apoio, isso poderia ter me ajudado a lidar melhor com tudo". A ausência de suporte psicológico nas organizações é um tema recorrente nos depoimentos, sendo apontado como uma lacuna significativa no apoio ao bem-estar mental dos trabalhadores com HIV. Muitos relataram que, embora houvesse certo apoio informativo sobre o HIV, a assistência psicológica necessária para lidar com os aspectos emocionais da doença era negligenciada.

Porém, alguns participantes destacaram a importância de programas de saúde mental. E07 mencionou: "A empresa oferece acompanhamento psicológico para todos os colaboradores, e eu procurei essa ajuda. Foi fundamental para eu não deixar que o estresse e a depressão tomassem conta de mim". A disponibilidade de suporte psicológico foi apontada como um fator crucial para o enfrentamento do impacto emocional do diagnóstico de HIV, indicando que políticas organizacionais que incluam esse tipo de apoio podem ser determinantes na qualidade de vida dos trabalhadores.

Além do apoio psicológico, a flexibilidade nas condições de trabalho também foi mencionada como um fator importante para a saúde mental. E02 compartilhou: "Quando precisei de alguns dias para me recuperar de um efeito colateral do remédio, a empresa foi muito compreensiva. Eles me deram o tempo necessário para que eu voltasse ao trabalho com tranquilidade". Essa flexibilidade, tanto no tempo quanto nas tarefas, permitiu que E02 mantivesse sua produtividade no trabalho sem prejudicar sua saúde, reforçando a importância de adaptações razoáveis no ambiente de trabalho.

Outro ponto crucial levantado por vários participantes foi o impacto do HIV na autoestima e na percepção de competência profissional. E04 comentou: "Eu senti que, por ter HIV, as pessoas começaram a me ver de forma diferente, como se eu fosse menos capaz de executar meu trabalho. Isso me afetou muito, pois eu sempre me dediquei ao máximo". Esse sentimento de ser subestimado em razão do diagnóstico de HIV foi uma constante nas falas de diversos participantes, revelando como a doença pode abalar a autoconfiança e a sensação de adequação no ambiente de trabalho.

Por outro lado, E10 relatou uma experiência oposta: "Embora tenha sido difícil no início, hoje em dia eu me sinto mais forte, mais capaz. O diagnóstico de HIV não tira o meu valor profissional, e isso foi algo que aprendi ao longo do tempo, especialmente com o apoio da minha equipe". Esse relato destaca como a percepção de competência profissional pode ser ressignificada quando há apoio emocional e compreensão por parte da equipe e da liderança. E10 parece ter encontrado um equilíbrio entre sua condição de saúde e sua identidade profissional, evidenciando que a aceitação e o apoio são fundamentais para essa construção.

A cultura organizacional também foi um tema recorrente nas entrevistas. E01, por exemplo, observou: "A cultura da empresa é muito inclusiva, então, sempre que alguém passa por um momento difícil, todos se mobilizam para ajudar. Isso é muito positivo para a saúde mental de quem está enfrentando uma doença". A presença de uma cultura organizacional inclusiva e de apoio pode ser um fator decisivo na experiência de trabalhadores com HIV, influenciando diretamente sua qualidade de vida no trabalho.

No entanto, nem todas as empresas possuem essa cultura de inclusão. E12 relatou: "Na minha empresa, ninguém fala sobre isso, ninguém sabe que tenho HIV. Eu prefiro assim porque não sei como seria a reação deles". Esse relato revela a dificuldade enfrentada por muitos trabalhadores em revelar seu diagnóstico, devido ao medo

do estigma e da discriminação. A falta de visibilidade e de políticas explícitas de inclusão pode criar um ambiente em que os trabalhadores se sintam isolados, dificultando a construção de uma identidade profissional plena e saudável.

A questão da revelação ou do sigilo do diagnóstico foi amplamente discutida pelos participantes, com muitos relatando que preferem manter o diagnóstico em segredo para evitar o preconceito. E13 afirmou: "Eu nunca contei para ninguém no trabalho. Eu prefiro que as pessoas me vejam como eu sou, sem saber do HIV. Se eu contar, posso perder o respeito deles". Esse medo de perder o respeito dos colegas ou de ser tratado de forma diferente é um reflexo do estigma social que ainda permeia o HIV, o que torna a revelação uma decisão extremamente delicada para muitos trabalhadores.

Apesar disso, alguns participantes mencionaram que, em contextos de confiança, revelaram seu diagnóstico e foram recebidos com empatia. E14 declarou: "Eu contei para minha supervisora e ela foi super compreensiva. Desde então, eu tenho mais tranquilidade para lidar com o tratamento e as necessidades do meu corpo no trabalho". Esse tipo de apoio, que pode ser proporcionado por líderes compreensivos, contribui para o fortalecimento da saúde mental dos trabalhadores, permitindo-lhes enfrentar os desafios da doença sem a pressão de esconder sua condição.

Por fim, os relatos indicaram que, apesar dos desafios enfrentados, muitos trabalhadores diagnosticados com HIV consideram a adaptação ao ambiente de trabalho como um processo contínuo. E15 concluiu: "É um equilíbrio constante. Tem dias em que o peso é maior, tem dias em que é mais fácil. Mas saber que a empresa e meus colegas estão ao meu lado faz toda a diferença". Esse sentimento de apoio e compreensão institucional foi apontado como um fator central para a manutenção da qualidade de vida no trabalho, destacando a importância de um ambiente que favoreça a inclusão e o cuidado com a saúde mental dos trabalhadores.

IV. Conclusão

A pesquisa teve como objetivo investigar como as questões relacionadas à saúde mental e à qualidade de vida no trabalho impactam as pessoas diagnosticadas com HIV, analisando as políticas organizacionais de inclusão, as percepções dos trabalhadores sobre o suporte recebido e as práticas que podem ser adotadas para melhorar sua experiência no ambiente corporativo. Com base nas entrevistas e discussões realizadas com os 30 participantes, foi possível identificar uma série de fatores que influenciam a qualidade de vida no trabalho e a saúde mental desse grupo, destacando tanto desafios significativos quanto aspectos positivos que podem contribuir para a promoção de um ambiente de trabalho mais inclusivo e saudável.

Os resultados indicam que o diagnóstico de HIV exerce um impacto considerável na saúde mental dos trabalhadores, principalmente devido ao estigma social associado à doença. O medo de discriminação e a insegurança em relação à reação dos colegas de trabalho são fatores recorrentes nos relatos dos participantes. Muitos sentem que precisam esconder o diagnóstico, o que gera estresse, ansiedade e, em alguns casos, depressão. Além disso, a exclusão social e o distanciamento nas relações de trabalho, muitas vezes resultantes da falta de compreensão sobre o HIV, foram apontados como aspectos negativos que afetam diretamente a autoestima e o bem-estar psicológico dos indivíduos.

No entanto, também foi possível identificar que o apoio organizacional, especialmente no que diz respeito a políticas de inclusão, flexibilidade e apoio psicológico, pode ter um impacto positivo na saúde mental e na qualidade de vida no trabalho. Quando as empresas adotam uma postura inclusiva, oferecem suporte psicológico adequado e garantem adaptações razoáveis no ambiente de trabalho, como flexibilidade de horário e tarefas, os trabalhadores diagnosticados com HIV relatam uma melhor adaptação à sua condição de saúde e um aumento significativo no bem-estar emocional. A presença de uma rede de apoio, seja através de colegas ou superiores compreensivos, também foi apontada como um fator crucial para a diminuição do estigma e para a criação de um ambiente mais acolhedor.

A pesquisa revelou que a falta de políticas explícitas de inclusão e o desconhecimento sobre o HIV em muitas organizações ainda representam grandes obstáculos para a promoção da saúde mental dos trabalhadores. A ausência de programas de conscientização e a falta de suporte psicológico dentro das empresas foram identificadas como lacunas significativas, que dificultam a adaptação dos trabalhadores e contribuem para o agravamento de questões relacionadas à saúde mental, como o estresse e a ansiedade.

Portanto, para melhorar a qualidade de vida no trabalho e o bem-estar mental das pessoas diagnosticadas com HIV, é fundamental que as organizações implementem políticas de inclusão mais robustas, promovam a educação e a conscientização sobre a doença e ofereçam suporte emocional contínuo. Além disso, a flexibilidade nas condições de trabalho e a garantia de privacidade são medidas essenciais para reduzir os impactos negativos do HIV sobre a saúde mental dos trabalhadores. A criação de um ambiente de trabalho seguro, onde a doença não seja tratada com discriminação, mas com empatia e compreensão, é crucial para garantir que os indivíduos diagnosticados com HIV possam desempenhar suas funções com dignidade, saúde e qualidade de vida.

Em resumo, a pesquisa demonstrou que, embora existam desafios substanciais para os trabalhadores diagnosticados com HIV, políticas organizacionais eficazes, um ambiente de trabalho inclusivo e apoio

psicológico adequado podem desempenhar um papel decisivo na promoção da saúde mental e na melhoria da qualidade de vida no trabalho desse grupo. As empresas têm um papel fundamental na construção de espaços laborais mais saudáveis, respeitosos e acolhedores, que favoreçam o bem-estar de todos os colaboradores, independentemente de seu diagnóstico de saúde.

Referências

- [1]. DAMIÃO, J. J. et al. Cuidando de Pessoas Vivendo com HIV/Aids na Atenção Primária à Saúde: nova agenda de enfrentamento de vulnerabilidades?. *Sapude debate*, 2022.
- [2]. DANTAS, M. S. et al. HIV/AIDS: significados atribuídos por homens trabalhadores da saúde. *Esc Anna Nery*, 2015.
- [3]. MALTA, A. A.; SANTOS, C. V. M. A Vivência da Sexualidade de Pessoas que Vivem com HIV/Aids. *Psicologia: Ciência e Profissão*, v. 38, n°4, p. 773-78, 2018.
- [4]. PEREIRA, C. R.; SZWARCWALD, C. L.; DAMACENA, G. N. A discriminação de pessoas vivendo com HIV/AIDS no trabalho: uma análise quantitativa e qualitativa. *Revista IBICT*, 2019.
- [5]. SILVA JUNIOR, J. F. et al. Qualidade de vida de pessoas soropositivas: relação entre situação socioeconômica e estágio viral. *Rev. Bras. Promoç. Saúde*, 2020.