



CEREST- MS
Centro Estadual de Referência
em Saúde do Trabalhador

Janeiro de 2018

BOLETIM INFORMATIVO

Riscos Psicossociais no Trabalho

Segundo a OMS (2010) o local de trabalho saudável é aquele em que os trabalhadores e os gestores colaboram para o uso de um processo de melhoria contínua da proteção e promoção da segurança, saúde e bem-estar de todos os trabalhadores. Neste conceito percebe-se claramente que a compreensão de saúde ocupacional evoluiu de um foco quase exclusivo sobre o ambiente físico de trabalho para a inclusão de fatores psicossociais e de práticas de saúde individual.

De acordo com o Art. 20 da Lei 8213, de 24 de julho de 1991, a doença ocupacional ou profissional (assim também chamada) é aquela produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo MTE (Ministério do Trabalho e Emprego) e da Previdência Social.

Citamos as principais doenças ocupacionais:

Fratura no nível do punho e mão;
Dorsalgia;
Dor lombar baixa;
LER/DORT (provocadas por movimentos repetitivos);
Problemas de visão;
Surdez;
Estresse ocupacional;
Doenças psicossociais.



De acordo com o programa SST (Saúde e Segurança do Trabalho) da Previdência Social, as doenças profissionais podem ocasionar desde um simples afastamento, a perda ou a redução da capacidade para o trabalho ou até mesmo a morte do segurado. Por isso é de extrema importância que os empregadores tenham programas de prevenção de doenças e acidentes, pois além de terem empregados com a saúde prejudicada, a empresa pode vir a ter uma série de impactos financeiros negativos.

Tipos de afastamentos:

Auxílio-doença previdenciário - a empresa paga os primeiros 15 dias de afastamento, e a partir do 16º dia o empregado deve se afastar pelo INSS, passando a receber seu salário pela Previdência.

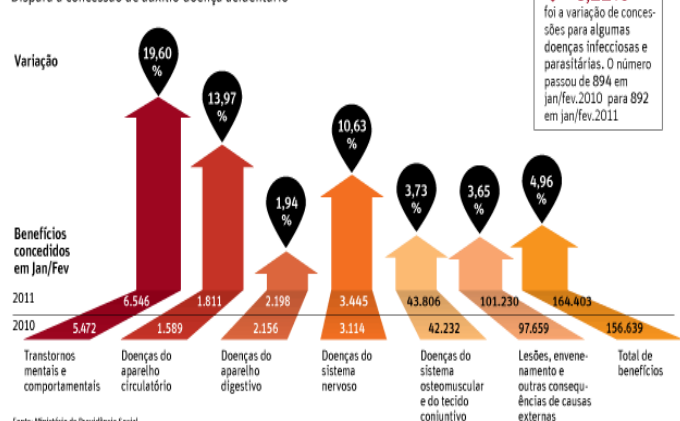
Auxílio-doença por acidente de trabalho - a empresa paga os primeiros 15 dias de afastamento, e a partir do 16º dia o empregado deve se afastar pelo INSS, passando a receber seu salário pela Previdência, porém a empresa deve realizar o pagamento do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço) durante o período do afastamento.

Segundo dados do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) no período de 2000 a 2011 as doenças motivadas por riscos ergonômicos e a sobrecarga mental foram responsáveis por 20,76% dos afastamentos enquanto que as doenças ocasionadas por traumas respondem por 19,43%. O afastamento por essas doenças tem prevalecido ao longo dos anos nas condições de trabalho dos trabalhadores brasileiros. Essa situação é corroborada com os dados disponibilizados pelo o **Anuário Estatístico da Previdência Social 2015** (AEPS 2015) que mostra que o total de benefícios ultrapassou os 30 milhões, atingiu o total de 30.549.726 em dezembro de 2015, considerando todos os benefícios mantidos pelo INSS, composto pelos do Regime Geral de Previdência Social e o Benefício de Prestação Continuada /Lei Orgânica da Assistência Social.

Segundo a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (AESST, 2005), por riscos psicossociais entendem-se os aspetos relativos ao desenho do trabalho, assim como à sua organização e gestão e aos seus contextos sociais e ambientais, que têm o potencial de causar danos de tipo físico, social ou psicológico.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1986) considera que os fatores psicossociais no trabalho consistem em interações do ambiente de trabalho, do conteúdo, a natureza e das condições de trabalho, por um lado, e as capacidades, as necessidades, os costumes, a cultura e as condições de vida dos trabalhadores fora do trabalho, por outro lado. Estes fatores são suscetíveis de influenciar a saúde, o rendimento e a satisfação no trabalho.

TRANSTORNOS MENTAIS E COMPORTAMENTAIS Dispara a concessão de auxílio-doença acidentário



O que são riscos psicossociais e stresse?

Os riscos psicossociais decorrem de deficiências na conceção, organização e gestão do trabalho, bem como de um contexto social de trabalho problemático, podendo ter efeitos negativos a nível psicológico, físico e social tais como stresse relacionado com o trabalho, esgotamento ou depressão. A seguir temos alguns exemplos de condições de trabalho conducentes a riscos psicossociais:

cargas de trabalho excessivas;

exigências contraditórias e falta de clareza na definição das funções;

falta de participação na tomada de decisões que afetam o trabalhador e falta de controlo sobre a forma como executa o trabalho;

má gestão de mudanças organizacionais, insegurança laboral;

comunicação ineficaz, falta de apoio da parte de chefias e colegas;

assédio psicológico ou sexual, violência de terceiros.

uma mudança organizacional mal gerida.

Os riscos psicossociais decorrem também de um contexto social pouco saudável, incluindo situações em que existe/existem

falta de apoio da administração ou dos colegas;

relações interpessoais difíceis;

dificuldade em conciliar os compromissos laborais e familiares.

Consequências dos riscos psicossociais

Um ambiente de trabalho saudável, leva o trabalhador a criar sentimentos de confiança em si próprio, aumenta a motivação, a capacidade de trabalho, a satisfação no trabalho e melhora a saúde.

Se, pelo contrário, houver um ambiente nocivo e em desarmonia, os efeitos observados frequentemente são insatisfação no trabalho, podem surgir efeitos psicológicos, reações de comportamento, consequências psico-fisiológicas e, até mesmo, incidentes e acidentes de trabalho. Lembremos que é este conjunto de efeitos psicológicos, alterações de comportamento e consequências psico-fisiológicas que se denomina estado de stress.

Consequências psicológicas

A manutenção dos fatores psicossociais nocivos ao longo do tempo pode originar uma diminuição das defesas psíquicas do trabalhador, favorecendo o aparecimento de transtornos emocionais tais como sentimentos de insegurança, ansiedade, medo, fobias, apatia, depressão, etc. Além disso, estas alterações podem ser acompanhadas de perturbações das funções cognitivas como a atenção, a memória, o pensamento, a concentração, etc.



Reações de comportamento

As reações de comportamento afetam tanto a vida pessoal e familiar, como a vida social e profissional do trabalhador, repercutindo na eficiência das organizações. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) classifica os transtornos do comportamento em:

Comportamentos ativos: reclamações, greves, enfrentamentos com chefes e superiores hierárquicos, atrasos, etc.

Comportamentos passivos: resignação, indiferença pela qualidade do trabalho, absenteísmo, falta de participação, não ter vontade de estar com outras pessoas, sentir-se agoniado, infeliz, não conseguir dormir bem, abusar da comida, do álcool ou o tabaco, etc.

Consequências psicofisiológicas

Estudos demonstram que existe uma relação entre os fatores psicossociais e uma série de transtornos funcionais físicos e estados psicológicos que acometem cada pessoa, e dependem da sensibilidade e fragilidade de cada indivíduo.

Estes transtornos podem ser do tipo cardiovascular (enfartes), respiratório (hiperatividade brônquica, asma), transtornos de base imunitária (artrite reumatóide), gastrointestinais (dispepsia, úlcera péptica, síndrome do cólon irritável, doença de Crohn, colite ulcerosa), dermatológicos (psoríase, neurodermite, alergias), endocrinológicos, músculo-esqueléticos (dor de costas, contraturas) e transtornos na saúde mental. **Incidentes e acidentes de trabalho**

Um das condições psicossociais prejudiciais podem gerar distrações, comportamentos inseguros, etc., e resultar em incidentes ou acidentes.

Intervenções Psicossociais

Existem métodos de análise das condições de trabalho que permitem avaliar a incidência dos fatores psicossociais e proporcionam informação sobre as medidas a adotar para eliminar ou, pelo menos, reduzir os seus efeitos nocivos na saúde dos trabalhadores, contribuindo para melhorar a qualidade de vida profissional nas empresas.

Após obter o diagnóstico da situação, deve-se programar as ações necessárias para eliminar ou reduzir os riscos detectados, ações que podem ser agrupadas em três grandes blocos: relacionadas com o estilo de direção, com a organização do trabalho e com o trabalhador.

Centro Estadual de Referência em Saúde do Trabalhador

Rua Joel Dibo, Centro, 79.002-060 - Campo Grande/MS

Contato: cvist@saude.ms.gov.br / (67) 3312-1100

Responsável pela edição do boletim: FRANCISCO JOSÉ MENDES DOS REIS



Ações em relação ao estilo de direção

A Direção da empresa deve estar envolvida em todas e cada uma das atividades relacionadas com a prevenção de riscos profissionais, integrando a política e os objetivos de prevenção juntamente com a política e objetivos gerais da empresa e desenvolvendo, a partir dos mesmos, os planos e programas de prevenção, os quais deverá aprovar e promover.

Deve-se focar em ações direcionadas para conseguir boas relações humanas e um bom clima social na empresa. Para tal, a Direção pode atuar no âmbito dos sistemas de comunicação da empresa, de participação dos trabalhadores e do estilo de liderança.

O sistema de comunicação da empresa

O desenvolvimento de um sistema de comunicação eficiente permite que a informação chegue a todo o pessoal, tanto no sentido ascendente como descendente e horizontal, através dos canais existentes na Organização (formais e informais).

Em matéria de prevenção de riscos profissionais, uma comunicação deficiente pode ocasionar múltiplos problemas, desde insatisfação por más relações com superiores hierárquicos ou com colegas, até acidentes de trabalho.

A comunicação falada ou interpessoal (reuniões, grupos de trabalho, visitas de empresa, atividades formativas, entrevistas, conferências, etc.) é muito importante, já que influi no ambiente da Organização, fomentando a participação dos trabalhadores e o "feedback".

A comunicação escrita (atas de reuniões, relatórios, boletins informativos, revista da empresa, sondagens de opinião, caixa de sugestões, etc.), desde que a mensagem esteja bem concebida, evita o risco de distorção da informação e oferece ao receptor um suporte material que lhe permite lembrar-se da mensagem.

Como desvantagem cabe apontar que o seu custo é maior, e que precisa de um tempo de elaboração para evitar que a mensagem fique sujeita a interpretações.

O estilo de liderança

Focar nas diferentes funções de liderança:

Funções relativas às relações interpessoais: o líder deve ter formação em técnicas de dinâmica de grupos e treinamento em habilidades sociais, capacidade de representar seu grupo de trabalho e as suas funções de liderança.

Funções relativas à transmissão da informação: conhecer técnicas de comunicação para transmitir informação para os trabalhadores (objetivos perseguidos, ordens de trabalho, mudanças a serem introduzidas, etc.) e para os seus superiores hierárquicos (preocupações, opiniões e necessidades dos trabalhadores).

Funções relativas à tomada de decisões: delegar para os subordinados a tomada de decisões em determinadas áreas, favorecem o envolvimento dos trabalhadores e o nível de satisfação profissional dos mesmos.

Ações no âmbito da organização do trabalho

Após a avaliação dos fatores psicossociais, pode considerar-se necessário aplicar alguma medida na organização do trabalho como, por exemplo, reorganização das tarefas (alteração do ritmo, rotação de tarefas...), medidas de organização (autonomia, delegação de responsabilidades...), medidas ergonômicas e de melhoria do ambiente de trabalho (temperatura, humidade, iluminação...), modificação do espaço e do tempo de trabalho (medidas para evitar a aglomeração, o isolamento, prever períodos de descanso...), trabalho em grupo, etc.

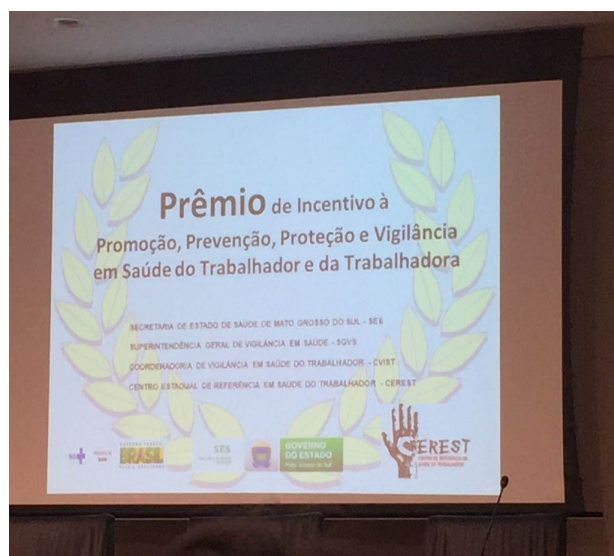
Ações em relação ao trabalhador

Em matéria de prevenção de riscos profissionais, através da informação e da formação dos trabalhadores, pretende-se dotar o trabalhador daqueles conhecimentos e capacidades que lhe permitam analisar a situação e reagir da forma adequada adoptando um comportamento preventivo.

Na área psicossocial, falar de formação significa falar de uma ferramenta que ajuda a satisfazer as necessidades e expectativas que o trabalhador tem sobre o seu trabalho, constituindo um instrumento que lhe permite, por exemplo, adaptar-se às novas situações de trabalho potencialmente geradoras de stress e manter-se atualizado na sua profissão, o que contribui para abrir expectativas de promoção e desenvolvimento profissional.

ACONTECEU

Campo Grande (MS) - A Secretaria de Estado de Saúde de Mato Grosso do Sul publicou no dia 12 de janeiro de 2018 o edital de inscrição para o Prêmio de Incentivo à Promoção, Prevenção, Proteção e Vigilância em Saúde do Trabalhador (a). O Prêmio tem a finalidade de estimular e fortalecer as ações de Vigilância em Saúde do Trabalhador nos 79 municípios do estado a fim de contribuir para o desenvolvimento da Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora no âmbito das Secretarias Municipais de Saúde do Estado de Mato Grosso do Sul



Centro Estadual de Referência em Saúde do Trabalhador

Rua Joel Dibo, Centro, 79.002-060 - Campo Grande/MS

Contato: cvist@saude.ms.gov.br / (67) 3312-1100

Responsável pela edição do boletim: FRANCISCO JOSÉ MENDES DOS REIS



ATENÇÃO

SES recomenda vacinação contra Febre Amarela para pessoas que ainda não se imunizaram