

MAI NEM TÃO SILENCIOSO

Combate a agentes estressores ocupacionais que afetam saúde mental passa pela reavaliação da organização e da gestão do trabalho e de respaldo legal

► Reportagem de Martina Wartchow

O relatório “Depressão e outros distúrbios mentais comuns: estimativas globais de saúde”, lançado em 2017 pela OMS (Organização Mundial da Saúde), aponta que tais males atingem mais de 320 milhões de pessoas em todo o mundo e ultrapassam 30 milhões no Brasil. Além de afetar o bem-estar e a saúde física e mental da população em geral, figuram entre os principais responsáveis pelo afastamento do trabalho, reduzindo a qualidade de vida dos trabalhadores e a produtividade das empresas e atingindo de 3% a 4% do PIB (Produto Interno Bruto) dos países, segundo dados da EU-OSHA (Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho). Nesse cenário, a OIT (Organização Internacional do Trabalho), em seu relatório “Estresse no trabalho: um desafio coletivo”, publicado em 2016, chama a atenção para os inúmeros riscos psicossociais aos quais o

ser humano está exposto em seu ambiente laboral em função das exigências de um mercado cada vez mais competitivo e que impõe resultados a curto prazo e o fazer mais com menos. O problema é global e afeta todas as profissões.

O combate a esses agentes estressores que podem levar a adoecimentos, não só mentais, mas, também, psicossomáticos e, conseqüentemente, ao absenteísmo ou presenteísmo, a acidentes ocupacionais e até ao suicídio, portanto, está entre os grandes desafios da atualidade, seja para governos, profissionais preventivistas e de saúde em geral, pesquisadores, empregadores, trabalhadores e sociedade como um todo. Na opinião de quem estuda o assunto e atua na área, a prevenção passa pela reavaliação dos modelos de organização e gestão do trabalho e também pelo respaldo legal.

Os transtornos mentais e comportamentais foram a terceira causa de incapacidade para o trabalho no período de 2012 a 2016 no Brasil segundo dados do 1º Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade de 2017 da Previdência Social (as duas primeiras foram lesões/envenenamento/algumas outras consequências de causas externas e doenças do sistema osteomuscular/doenças do tecido conjuntivo), representando 9% do total de benefícios concedidos. Enquanto os auxílios-doença, que são temporários, alcançaram 667.482 concessões para os segurados empregados, as aposentadorias por invalidez totalizaram 1.445 casos. Ao todo, foram 131,3 milhões de dias de afastamento e uma despesa de R\$ 7,95 bilhões aos cofres públicos.

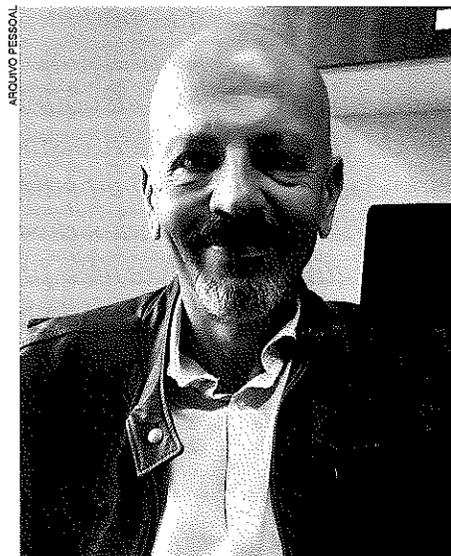
Embora os dados da Previdência relacionem diretamente ao trabalho somente 8% dos auxílios-doença e 5% das aposentadorias por invalidez, organizações como OIT e OMS, assim como profissionais preventivistas e da área da saúde em geral, vêm, cada vez mais, alertando sobre o grande potencial dos riscos psicossociais ocupacionais causarem danos psicológicos e físicos aos trabalhadores. “O impacto negativo dessas ocorrências para trabalhadores e empresas motivou a OMS e a OIT, em 1984, a conceituarem os Fatores de Risco Psicossociais no Trabalho. O conceito dos FRPTs destaca, por um lado, as expectativas e competências dos trabalhadores e, por outro, as exigências da organização do trabalho das empresas para a execução do trabalho. As pesquisas internacionais apontam uma associação entre os FRPTs e os transtornos mentais nos trabalhadores”, relata o médico do Trabalho Sérgio Roberto

de Lucca, professor associado e coordenador da Área de Saúde do Trabalhador do Departamento de Saúde Coletiva da Faculdade de Ciências Médicas da Unicamp.

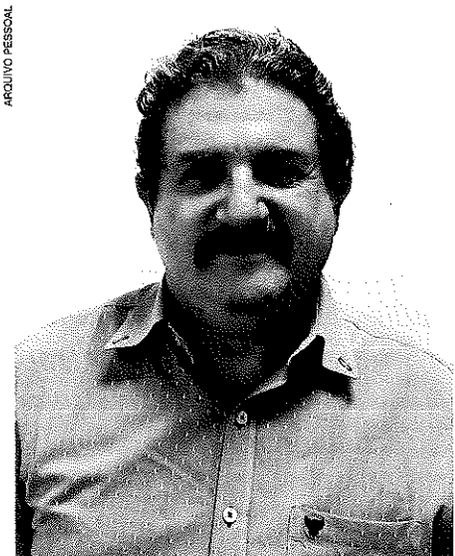
CONDIÇÕES

Segundo informações da OIT e da EU-OSHA, fatores como aumento da carga e ritmo de tarefas; exigências contraditórias e falta de clareza na definição das funções; falta de participação na tomada de decisões que afetam o trabalhador; falta de controle sobre a forma como executa o trabalho; má gestão de mudanças organizacionais; comunicação ineficaz; assédio moral ou sexual; violência de terceiros; relações interpessoais norteadas por autoritarismo e competitividade; desvalorização das potencialidades e subjetividades dos trabalhadores; medo da perda do emprego e inexistência de limites entre vida pessoal e profissional têm conduzido a ambientes ocupacionais estressantes e pouco saudáveis, que levam a um estado de exaustão física, emocional e mental.

Conforme o médico do Trabalho e ergonomista Hudson Couto, consultor na área de Segurança e Saúde no Trabalho, entre os distúrbios psíquicos mais frequentes resultantes da exposição a tais riscos, estão episódios de depressão, transtornos de ansiedade, estresse pós-traumático e Síndrome de Burnout. “No meu ponto de vista, Burnout é o mais grave, embora comprometa menos a capacidade produtiva geral do indivíduo. Os episódios depressivos moderados a graves afastam por muito tempo. O Instituto Nacional do Seguro Social estima em seis meses, sendo que um terço dos indivíduos têm recaída. Já o período de recu-



De Lucca: associação entre FRPTs e transtornos



Couto: depressão afasta por muito tempo

peração do estresse pós-traumático é calculado em três a 12 meses”, comenta Hudson. O médico do Trabalho e perito médico previdenciário do INSS João Silvestre da Silva Júnior observa, entretanto, que outras doenças podem ter relação com os riscos psicossociais. “Embora os adoecimentos mais conhecidos sejam os transtornos mentais e comportamentais, distúrbios cardiovas-

MAIS AFETADOS

Os dados da Previdência Social brasileira demonstram que a maior parte dos benefícios relacionados a transtornos mentais foi destinada às mulheres no período de 2012 a 2016 (56,98%). Por outro lado, a duração e o valor médios do benefício foram mais altos para o sexo masculino. De acordo com o relatório “Estresse no trabalho: um desafio coletivo” da OIT, além dos reflexos que a atual configuração do mercado de trabalho global pode trazer à saúde da mulher, apresentando taxa de participação feminina cerca de 26% menor do que a masculina e remuneração, em média, 20% menor para a mulher, riscos psicossociais específicos tornariam o sexo feminino mais vulnerável ao estresse relacionado ao trabalho. Entre eles, o papel duplo que elas precisam desempenhar no trabalho e em casa; o risco de assédio sexual no trabalho ou violência doméstica; e a discriminação baseada no gênero.

O estudo levanta outra questão: mulheres teriam maior propensão a reportar os sintomas físicos e emocionais do estresse enquanto homens relutariam mais em acreditar que o adoecimento mental estaria impactando sua saúde.

PROFISSÕES

E quando o assunto são as profissões mais expostas aos riscos psicossociais relacionados ao trabalho e, consequentemente, mais afetadas pelos transtornos mentais, normalmente, aparecem no topo da lista bancários, professores, profissionais da saúde, do transporte, da segurança pública e do teleatendimento. O doutor em psicologia Roberto Heloani, no entanto, acredita que, na atualidade, tais problemas estão cada vez mais comuns a todas as profissões em função do modelo de gestão e de organização do trabalho. “Já houve divisões clássicas, mas, hoje, elas estão bem mais tênues. É um modelo generalizado, porque a lógica pós-fordista, esse modelo gerencial que inclusive chegou à administração pública, prega fazer mais com menos, enxugar ao máximo. Eu aumento o estresse, a responsabilidade das pessoas e o risco psicossocial”, diz.

culares, osteomusculares e gastrointestinais também podem ocorrer”, exemplifica.

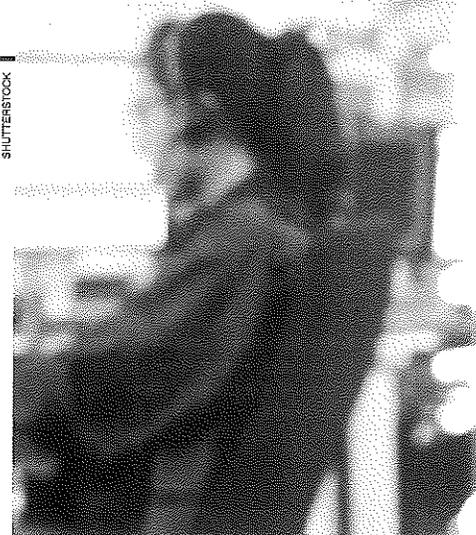
Os adoecimentos relacionados aos FRPTs podem levar ao absenteísmo (quando o trabalhador se afasta do trabalho) ou ao presenteísmo (quando o trabalhador está presente no trabalho, mas sem condições físicas ou emocionais para desenvolver suas tarefas adequadamente). Podem, ainda, contribuir para a ocorrência de acidentes ocupacionais, uma vez que o trabalhador não se encontra em condições plenas de saúde para desenvolver suas funções sem erros e com segurança. Outras possíveis consequências são morte por esgotamento e suicídio.

O doutor em psicologia Roberto Heloani, atuante nas áreas de psicologia, saúde e psicodinâmica do trabalho, professor e pesquisador da Faculdade de Educação da Unicamp, relata que o transtorno mental relacionado à exposição aos riscos psicossociais começa a ficar evidente dentro da empresa quando a produção do empregado diminui. “Isso ocorre por dois fatores: primeiro, porque não é o escopo da organização, seja pública ou privada, ficar investigando ou cuidando das pessoas. Compete a ela saber se as metas estão sendo cumpridas ou não. Em segundo lugar, porque não interessa aos trabalhadores mostrarem suas fragilidades num ambiente tão competitivo. É só quando o sujeito declina em termos de trabalho, às vezes de forma significativa, que fica evidente para aquela organização, para aquele coletivo de trabalho, que mais um caiu”, afirma.

INTERFACE

Conforme Heloani, os FRPTs sempre existiram. “O problema é que a intensificação do trabalho vem ocorrendo de uma forma galopante. E, com os meios de comunicação que temos hoje, fica cada vez mais difícil saber onde acaba nosso ambiente laboral e onde começa nossa casa. Todos têm um PC, um notebook, um smartphone. Assim, as pessoas não se desconectam do trabalho mesmo quando poderiam fazê-lo. Ele comenta que o ambiente de casa tem regras completamente diferentes do que o laboral ou, pelo menos, deveria ter. “Mas, agora, as pessoas começam a ficar numa situação confusa mentalmente, em que, muitas vezes, acabam reproduzindo no ambiente familiar a lógica do trabalho. Esse risco psicossocial repercute, às vezes, no último espaço de confiabilidade que o sujeito tem, que é a própria casa. Isso é

SHUTTERSTOCK



Avaliações individuais de desempenho geram press-

complicado”, ressalta.

Outro risco psicossocial que ele acredita que traz consequências brutais ao trabalhador no atual modelo de gestão e de organização do trabalho são as avaliações individuais de desempenho. “Embora o modelo pós-fordista pregue o trabalho em grupo, o coletivo, você tem um ambiente com uma pressão imposta por uma competição sem limites, uma dissolução do coletivo verdadeiro e uma avaliação individual”, observa. Acrescenta que a avaliação individual de desempenho pressupõe uma atitude de comparação que pode levar a um resultado quantificável, mas colocará um sujeito contra o outro.

“Em primeiro lugar, a avaliação individual no trabalho redundou na intensificação do trabalho, principalmente, na sua forma imaterial, chamada carga cognitiva. Ela vai intensificar porque o sujeito sabe que vai estar sendo avaliado, pessoalmente, e não o grupo. Em segundo lugar, é automática a associação do vocábulo avaliação com as ideias de punição e prêmio. Isso gera medo nas pessoas. Então acaba não sendo exagero você dizer que esse sistema de avaliação e monitoramento da performance individual, normalmente focado em indicadores de métricas, vai colocar esse sujeito numa situação de constrangimento sem precedentes”, diz. Complementa que essa lógica de avaliação rompe o que chama de regra de consenso, que leva à cooperação, porque influencia a cultura organizacional, ressignifica o desenvolvimento da carreira e determina, até certo ponto, os relacionamentos interpessoais no trabalho. “Agora eu tenho que gerar uma regra individual para superar os demais, porque eu sei que a minha ascensão ou a minha não dispensa na próxima leva vai depender de eu me sobrepôr ao meu colega”, ilustra.



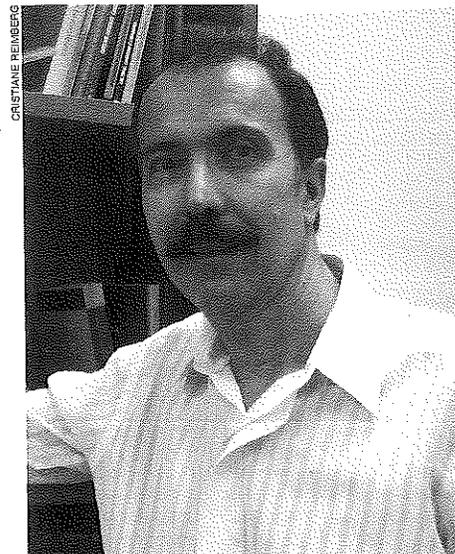
competição sem limites

Na visão de Heloani, a interface casa e trabalho e a avaliação individual de performance determinam as demais variáveis dos FRPTs, tal como a cultura organizacional, o desenvolvimento da carreira e o próprio conceito de autonomia e decisão. “Porque uma coisa é eu ter autonomia, por exemplo, para trabalhar do jeito que eu julgo

melhor, mais adequado, e fazer a minha tarefa. Outra coisa é eu estar trabalhando visando unicamente um resultado. Até porque, daí, a questão da ética, obviamente, se torna muito relativa. Se o que é mais importante é obter resultado, a questão ética, infelizmente, se torna secundária”, afirma.

ASSÉDIO

Nesse ponto, o assédio moral também entra com um risco psicossocial ocupacional. “Em algumas organizações, ele é o grande risco, porque é consequência de toda essa disfunção. Por exemplo, numa empresa guiada pelo cumprimento das metas custe a quem custar, doa a quem doer, as pessoas, muitas vezes, acabam tendo um comportamento predatório. O medo e as situações de alto estresse fazem com que as pessoas tenham comportamentos que normalmente não teriam, as corrompem. E a gente está vivendo um ambiente laboral de medo, inclusive do medo de ter medo. Fica evidente que o assédio horizontal cres-



Heloani: questão ética em segundo plano

ceu e hoje é um grande risco psicossocial, ou seja, a hostilidade, o boicote, a puxada de tapete, dos próprios colegas”, constata.

Nessa mesma lógica, numa organização na qual se trabalha com elementos antié-

SUBNOTIFICAÇÃO É HIPÓTESE MAIS PROVÁVEL

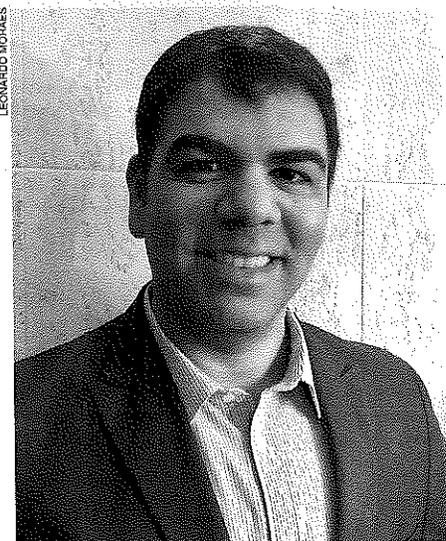
Embora o 1º Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade de 2017 da Previdência Social mostre que os transtornos mentais e comportamentais foram a terceira causa de incapacidade laboral dos brasileiros no período de 2012 a 2016, 92% dos auxílios-doença concedidos no período não foram relacionados com o trabalho. Quando a perícia médica do INSS não reconhece um transtorno mental como relacionado ao trabalho, o trabalhador não tem direito ao depósito do FGTS e à estabilidade quando o benefício se encerra. Também não tem o reconhecimento de que o empregador teve alguma responsabilidade na sua doença.

O médico do Trabalho e perito médico previdenciário do INSS João Silvestre da Silva Júnior observa que houve um aumento substancial da notificação dos casos de transtornos mentais relacionados aos riscos psicossociais ocupacionais a partir da criação do NTEP (Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário) em 2007. “No entanto, mesmo com os mecanismos da Previdência para estabelecer a relação entre o ambiente de trabalho e os transtornos mentais, ainda há uma baixa notificação, até se a gente comparar com outros problemas de saúde relacionados ao trabalho, como os distúrbios ortopédicos e os casos de acidentes”, constata.

MOTIVOS

Para ele, essa provável subnotificação está relacionada a dois pontos. O primeiro é a

falta de ação das empresas para notificarem os casos, com emissão de CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho), o que abriria espaço para o benefício acidentário. O segundo é que, quando o sistema da Previdência indica que a perícia deveria caracterizar, por conta, principalmente, do NTEP, ela tem descaracterizado. “Como não temos instrumentos que sejam de uso corriqueiro, com legislações indicando as melhores técnicas para avaliar os riscos psicossociais, existe uma dificuldade de se reconhecer sua presença e se ela teve relação com o adoecimento. É diferente de um risco químico ou físico, em que se reconhece que o dano vai



João: método de avaliação precisa ser revisto

ser direto. No risco psicossocial, você pode ter uma exposição coletiva, mas algumas pessoas podem adoecer e outras não por conta de questões individuais”, explica.

Conseqüentemente, as principais notificações por CAT são as reações agudas ao estresse ou o estresse pós-traumático. “São casos em que é fácil caracterizar o nexo da doença com o trabalho. Já nos casos de depressão e de ansiedade, que são muito frequentes como motivos de afastamento, poucos são aqueles, na faixa de menos de 20%, que chegam na perícia com CAT. E é basicamente por conta desses quadros de depressão e ansiedade, que são muito frequentes na Previdência e pouco caracterizados como doenças relacionadas ao trabalho, que a gente tem essa disparidade de baixa emissão de benefício auxílio-doença acidentário”, avalia.

No seu entender, possivelmente, as ferramentas que estão sendo utilizadas na perícia do INSS não são sensíveis ou específicas para essa caracterização do risco psicossocial como um possível dano à saúde dos trabalhadores. “Portanto tem que ser revisto o método para se avaliar o risco psicossocial e precisam ser vistos quais são os critérios para reconhecer aquele risco como sendo nocivo ou não para os trabalhadores. Porque não existe uma padronização, seja uma padronização de como reconhecer o risco, seja uma padronização que seria um limite de tolerância de exposição”, acredita.

ticos, o assédio sexual também se torna mais banal e tolerado conforme o doutor em psicologia. “Existe uma possibilidade de aumento em função do afrouxamento de certos princípios. Paira uma mensagem no ar: desde que você produza e atinja as metas, as outras questões são secundárias”, observa.

Ainda em meio às questões éticas, ele destaca um tipo de sofrimento cada vez mais comum no meio laboral: o sofrimento ético-político. “A vida laboral se torna uma grande estratégia de sobrevivência, como se você estivesse no deserto, o que interessa é sobreviver. Como eu vou sobreviver, é outra questão. Então a questão ética acaba sendo deixada de lado. Só que, exceto um psicopata, a pessoa não deixa de ter consciência. Então é a consciência de que está agindo não da melhor forma, socialmente falando, mas agindo, principalmente, para se manter no cargo ou na função, que gera esse sofrimento”, explica.

TECNOLOGIAS

Outro assunto que preocupa a classe trabalhadora está relacionado à dificuldade de adaptação às novas formas de trabalho e à ameaça da perda do emprego frente às tecnologias da chamada nova revolução industrial, a indústria 4.0. Para Heloani, o

problema não é a indústria 4.0, porque não há como substituir as pessoas completamente, mas, sim, a má utilização das tecnologias. “Mas é preciso pensar a respeito: pode ser interessante a certas organizações criarem um ambiente de alta insegurança, exagerar certos elementos, porque é uma forma de dominar melhor os subordinados, torná-los mais dóceis, menos opinativos, se acomodando em ganhar salários bem mais baixos, em condições piores, fazendo trabalho de dois ou três. Nesse caso, a própria tecnologia pode ser um risco psicossocial, porque se cria mitos que vão transformar o trabalhador num trabalhador mais inseguro, mais subordinado”, opina.

Ainda dentro do assunto tecnologias, coloca outra questão que faz parte de suas pesquisas: o mudancismo. “É típico do pós-fordismo. O problema não é a tecnologia, mas essa tecnologia que nos é apresentada de forma diferente a toda hora, a todo momento, muitas vezes, uma tecnologia muito parecida, mas que vem com outra roupagem. Essa lógica de que tudo o que é presente já está ultrapassado gera uma insegurança psíquica e uma percepção muito negativa do próprio sujeito. Ele se sente sempre desatualizado. Na minha opinião, esse é um dos principais riscos psicossociais na atualidade”, acredita.

É necessário tratar as causas

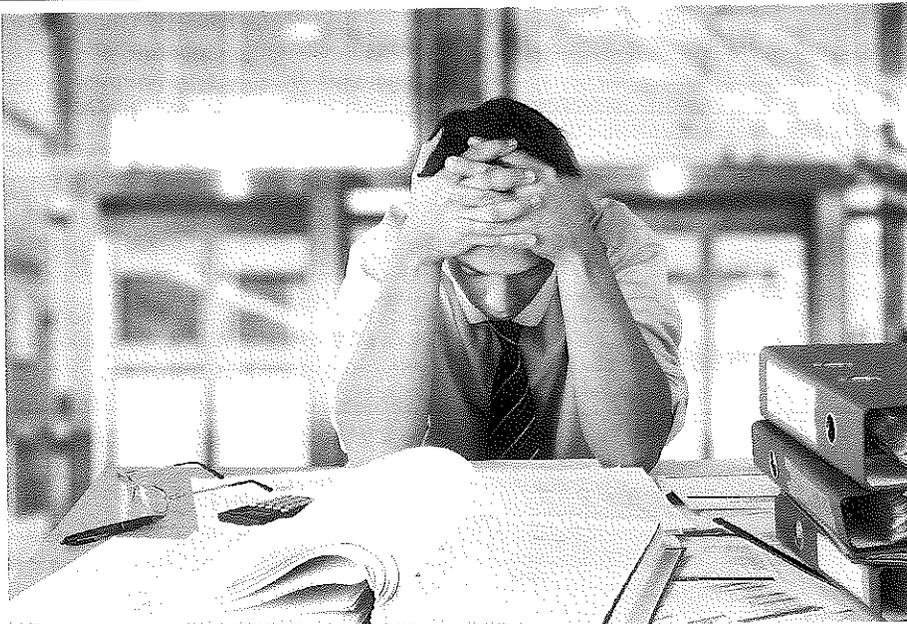
Empresas precisam reconhecer seu patrimônio humano

Conforme observa o médico do Trabalho Sérgio Roberto de Lucca, o trabalho, além de subsistência, confere identidade e pertencimento a um grupo e à própria sociedade, ou seja, é fonte de autoestima e realização das pessoas. Isso, no entanto, só é possível em ambientes ocupacionais saudáveis. Nos casos em que os trabalhadores são expostos aos riscos psicossociais ocupacionais e, conseqüentemente, adoecem, ele defende que sejam tratadas as causas e não os sintomas. “A competitividade de mercados, acentuada com a globalização, impõe aos gestores a obtenção de resultados a curto prazo, entretanto uma empresa sustentável requer resultados a médio e longo prazos. Para isso, precisa rever os seus modelos de gestão e, acima de tudo, reconhecer que seu patrimônio são pessoas que almejam respeito, reconhecimento e querem crescer junto com a organização, devem ser tratadas como colaboradores

que desejam ser ouvidos e participarem das melhorias e dos processos de trabalho. Precisam ser ouvidos na perspectiva deles e não somente dos gestores”, afirma.

Segundo de Lucca, a maioria das empresas no Brasil tem receio de admitir que a organização possa estar doente. Em vez disso, há uma tendência de culpar os seus colaboradores quando não conseguem atingir as metas de produtividade. “Nos países europeus, todas as empresas são obrigadas a desenvolverem um sistema de gestão sobre os fatores psicossociais no trabalho para redução do estresse. No Brasil, algumas empresas estão preocupadas com a queda de produtividade associadas ao afastamento por transtornos mentais, mas não sabem o que e como fazer”, constata.

Na avaliação do médico do Trabalho e ergonomista Hudson Couto, a mudança deve começar a partir da influência da al-



Indivíduos com mais chances de adoecerem devem ser monitorados e afastados do risco

ta gerência com resultados estatísticos. “É muito importante que conceitos simples sejam discutidos abertamente. Assim, o conceito de melhor, mais rápido e mais barato (*better-faster-cheaper*) tem que ser reavaliado”, afirma. Segundo ele, outro conceito importante para se levar para toda a hierarquia é que existem três palavras que rimam, mas que não podem

existir juntas: intenso, denso e tenso. “Se o trabalho for intenso e denso, ele não pode ser tenso; se a tarefa for densa e tensa, ela não pode ser intensa; e, finalmente, se o trabalho for intenso e tenso, ele não pode ser denso”, orienta.

PREVENÇÃO

No tocante à prevenção primária, o mé-

dico do Trabalho e perito do INSS João Silvestre da Silva Júnior afirma que é necessário que sejam revistas pelos empregadores as estratégias de se avaliar o risco e estabelecer o que seria um ambiente saudável para o trabalho. “É preciso chamar a atenção de que essa avaliação do risco psicossocial deve ser sistematizada, como os demais riscos são sistematizados. Seja no PPRA ou no laudo ergonômico, o risco psicossocial precisa entrar em algum lugar”, ressalta.

O segundo ponto, que é a prevenção secundária, seria os profissionais de SST, sabendo que existe uma condição de risco, monitorarem a saúde dos trabalhadores para mapear aqueles indivíduos que estão com maior chance de adoecerem e que devem ser direcionados para um atendimento, o mais rápido possível, além de tirarem essas pessoas da exposição ao risco. E quando se fala em nível terciário, caso da Previdência Social, quando a pessoa já adoeceu, é preciso tratá-la o mais rápido possível. “Então, o primeiro ponto seria justamente reconhecer os casos relacionados ao trabalho para que haja todo o processo via Ministério do Trabalho, via Previdência, via Receita Federal, para punir as empresas que estão adoecendo os

PREPARADA PARA ENFRENTAR QUALQUER PARADA.



SERVIÇOS TERCEIRIZADOS

A EPI Haus presta uma série de serviços técnicos especializados nas áreas de bombeiros civis, brigadas de incêndio, técnicos em segurança do trabalho e equipes de resgate técnico.

CONSULTE-NOS SOBRE OUTROS PRODUTOS E SERVIÇOS

Av Frederico Augusto Ritter | 1245 | Cachoeirinha | RS |  

(51) 3041 1931 | (51) 3438 1927 | epihaus@epihaus.com.br | marketing@epihaus.com.br

www.epihaus.com.br



EPI HAUS
Equipamentos de Proteção Individual

MODELO EUROPEU

O PRIMA-EF, modelo europeu para gestão de riscos psicossociais no local de trabalho adotado em 2008, incorpora cinco elementos:



E CONTRIBUI PARA:

- Redução de custos causados pela ausência no trabalho, erros e pelos acidentes e, consequentemente, um aumento da produção associada a esses fatores;
- Redução dos custos com tratamento médico, seguros e responsabilidades legais;
- Melhoria dos processos de trabalho e de comunicação e promoção da efetividade e eficiência no trabalho;
- Reforço na imagem de boa empregadora e de organização altamente valorizada pela sua equipe e seus clientes;
- Desenvolvimento de cultura organizacional inovadora, responsável e orientada para o futuro;
- Promoção da saúde no contexto mais amplo da comunidade.

Fontes: www.prima-ef.org e www.sesi.org.br/pro-ssi

trabalhadores”, afirma João Silvestre.

Como primeiro passo da prevenção primária, de Lucca orienta a aplicação de um instrumento de diagnóstico dos fatores psicossociais no trabalho desencadeantes de estresse laboral na percepção dos trabalhadores. Ele destaca que existem vários instrumentos validados internacionalmente e traduzidos para a língua portuguesa, tais como HSE-IT (*Health Safety Executive - IT*); JCQ (*Job Content Questionnaire*); ERI (*Effort - Reward Imbalance Model*); e COPSOQ (*Copenhagen Psychosocial Questionnaire*). “Além do diagnóstico coletivo, os profissionais de saúde, bem como os gestores, precisam estar bem treinados para identificar precocemente os trabalhadores com transtorno mental e conduzir os casos individualmente, respeitando-se as individualidades dos sujeitos”, complementa. Na avaliação do médico do Trabalho, as empresas/gestores e os profissionais de Saúde Ocupacional devem exercer o papel de mediação colaborativa sobre as expectativas e percepção dos trabalhadores dos aspectos e/ou FPRTs que os afetam negativamente e que poderiam ser melhorados, ou seja, um programa de diagnóstico e de intervenção

precisa necessariamente ter a participação dos colaboradores.

REGULAMENTAÇÃO

“As empresas precisam avaliar esses riscos, classificá-los e trabalhar na proteção”, ressalta João Silvestre. Segundo ele, no país, as empresas que já têm se preocupado em discutir esse problema, em geral, são multinacionais, principalmente europeias, onde há sistematização de avaliação, de reconhecimento e de avaliação do risco psicossocial. “O Sesi (Serviço Social da Indústria) já trouxe alguns documentos, inclusive a tradução do PRIMA-EF, para o Brasil (saiba mais no quadro Modelo Europeu). Mas, infelizmente, no país, ainda é muito incipiente toda essa discussão de reconhecimento, de avaliação, de classificação e de proteção. Muito porque a gente não tem uma regulamentação clara da necessidade de se avaliar e a gente também não tem uma legislação que fale sobre limites de exposição”, ressalta.

Na opinião dos especialistas, portanto, a prevenção também passa pela regulamentação dos riscos psicossociais. “Temos poucas referências nas NRs a respeito do assunto”, constata João Silvestre, citando

que a NR 17 (Ergonomia) é a que mais se aproxima do tema, embora o aborde de maneira genérica. As NRs 20 (Inflamáveis e Combustíveis), 33 (Espaço Confinado) e 35 (Altura) citam a necessidade de exames médicos específicos para as funções que o trabalhador irá desempenhar, incluindo os fatores de riscos psicossociais, mas também não dão maiores orientações. “A regulamentação acerca da exposição aos riscos psicossociais tem se mostrado uma lacuna no país, e nós temos que colocar a questão do direito também como uma questão viável, porque não podemos mais favorecer esse tipo de comportamento nas organizações. E nós, pesquisadores, precisamos aprofundar os estudos sobre os riscos psicossociais, para delimitá-los cada vez mais e, principalmente, torná-los mais visíveis para que sejam combatidos”, ressalta Heloani.

ACOLHIMENTO

De Lucca ressalta que um programa de saúde mental no trabalho, para ser eficaz, precisa quebrar o estigma das doenças mentais sem culpar os indivíduos acometidos. “O nosso desafio é acolher o trabalhador acometido por um transtorno mental e poder fazer uma mediação procurando sensibilizar os colegas de trabalho e os gestores da empresa”, observa. Orienta, ainda, que a empresa desenvolva um programa, com uma equipe multiprofissional, incluindo gestor imediato e colegas, voltado para a reinserção adequada do sujeito acometido e não da doença e da sua capacidade de trabalho. Heloani sugere que, quando necessário, sejam buscados os Cerests (Centros de Referência em Saúde do Trabalhador).

João Silvestre afirma que o retorno do trabalhador acometido por transtornos mentais em decorrência dos riscos psicossociais ocupacionais deve ser preparado para que a pessoa não se exponha àquela condição novamente e não tenha o quadro agravado e um novo afastamento, levando a um ciclo danoso para o trabalhador, para a empresa e para o INSS. “Quando a gente fala em risco psicossocial, portanto, é necessária abordagem em todos os níveis de prevenção. É necessário, também, envolver todas essas esferas para que a gente possa, ao falar do problema, chamar atenção para ele e poder atuar da maneira mais técnica possível para favorecer o bem-estar e a qualidade de vida dos trabalhadores”, ressalta.

eSocial amplia exigências

Declaração dos FRTPs no novo sistema é vista com otimismo

Em função das lacunas que existem na legislação brasileira sobre os riscos psicossociais ocupacionais, a adoção do Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais Previdenciárias e Trabalhistas é animadora na visão dos prevencionistas. A psicóloga organizacional Tânia Lourenço Nomellini, especialista em gestão integrada eSocial, FAP (Fator Acidentário de Prevenção) e NTEP, acredita que, se for atendido adequadamente e de maneira ética, ponderada e justa pelos profissionais envolvidos, o eSocial pode jogar luz nessas situações veladas, possibilitando análises para que se possa trabalhar com foco em prevenção.

Para ela, esse é um início na contribuição para a prevenção dos transtornos mentais relacionados ao trabalho. “Um primeiro passo para que empresas possam dar mais atenção ao ambiente psicossocial e encontrem um caminho para facilitar e promover a saúde mental, em qualquer ramo de atuação”, ressalta.

Tânia explica que, como a proposta do eSocial é a transformação do meio de envio das obrigações legais trabalhistas, não criando ou alterando leis pré-existentes, a forma que o Ministério do Trabalho encontrou para abordar o tema junto às empresas foi a NR 17 (Ergonomia). Portanto, na tabela 23 do sistema, relativa aos eventos de SST, os riscos ergonômicos ficaram divididos nas seguintes categorias: biomecânicos; mobiliário e equipamentos; organizacionais; ambientais; psicossociais e cognitivos. Uma alteração publicada em maio neste grupo dobrou o número de itens especificados como riscos ergonômicos organizacionais, psicossociais e cognitivos (detalhes no quadro Eventos de SST) e ainda inseriu definições para cada item no manual de orientações, explicando em que situações cada item se aplica, para facilitar a identificação dos mesmos dentro da empresa. Por exemplo: 04.03.010 Desequilíbrio entre tempo de trabalho e tempo de repouso - Aplicável às situações em que o trabalhador tem descanso insuficiente em relação à sua carga e tempo de trabalho, considerando as disposições legais e também carac-



A Análise Ergonômica do Trabalho é ferramenta pa-

terísticas psicofisiológicas, como idade, gênero etc.

PRÁTICA

A especialista explica que, na prática, para declararem esses riscos, as empresas necessitarão um mínimo de fundamento documental - algum tipo de estudo ou levantamento dessas questões junto à população de trabalhadores. Segundo ela, a AET (Análise Ergonômica do Trabalho) é a ferramenta que fará essa identificação. Complementa, entretanto, que o especialista deve ter um conhecimento expandido, além do *check list* da NR 17, e, de antemão, conhecer o perfil da empresa, o ramo de atividade (CNAE), deve conhecer a qual



Tânia: início na contribuição para a prevenção

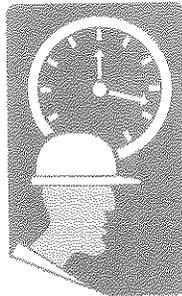


Identificação dos riscos

NTEP pertence aquela atividade, ter em mãos índices de afastamentos previdenciários com os CIDs (Código Internacional de Doenças) incidentes daquela população que será estudada, assim como obter dados de ações da empresa com foco em desenvolvimento da liderança, comunicação e satisfação no trabalho. “Assim, quando ele fizer a entrevista com os trabalhadores, conseguirá avaliar se houve percepção de melhoria efetiva nesse ambiente ou se as ações não tiveram adesão. Dessa forma, o resultado da AET será mais adequado e dará embasamento para os profissionais de SST responderem adequadamente às exigências do eSocial, de acordo com o que o

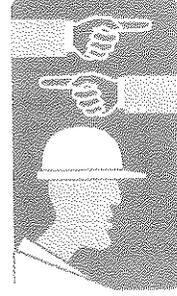
EVENTOS DE SST

Na tabela 23 do eSocial, relativa aos eventos de SST, constam os riscos ergonômicos. Entre eles, estão os riscos organizacionais e os psicossociais e cognitivos, que incluem:



Organizacionais

- Trabalho realizado sem pausas pré-definidas para descanso;
- Necessidade de manter ritmos intensos de trabalho;
- Trabalho com necessidade de variação de turnos;
- Monotonia;
- Trabalho noturno;
- Insuficiência de capacitação para execução da tarefa;
- Trabalho com utilização rigorosa de metas de produção;
- Trabalho remunerado por produção;
- Cadência do trabalho imposta por um equipamento;
- Desequilíbrio entre tempo de trabalho e tempo de repouso;
- Outros.



Psicossociais e cognitivos

- Excesso de situações de estresse;
- Situações de sobrecarga de trabalho mental;
- Exigência de alto nível de concentração, atenção e memória;
- Trabalho em condições de difícil comunicação;
- Excesso de conflitos hierárquicos no trabalho;
- Excesso de demandas emocionais/afetivas no trabalho;
- Assédio de qualquer natureza no trabalho;
- Trabalho com demandas divergentes (ordens divergentes, metas incompatíveis entre si, exigência de qualidade *versus* quantidade, entre outras);
- Exigência de realização de múltiplas tarefas, com alta demanda cognitiva;
- Insatisfação no trabalho;
- Falta de autonomia no trabalho.

governo já sabe, possibilitando também um plano de ação realista”, afirma.

Em empresas que apresentam grupos de risco (aquelas que estão enquadradas nos riscos ergonômicos organizacionais e psicossociais/cognitivos), Tânia recomenda que a atuação, inclusive para diagnóstico, deve ser multidisciplinar, envolvendo técnico e engenheiro de Se-

gurança no Trabalho, ergonomista, psicólogo, médico do Trabalho, lideranças e RH. “Com visões diversificadas, haverá a possibilidade de uma análise mais equilibrada e real, tanto para trabalhadores, quanto para a empresa, direcionando-a para um caminho mais assertivo e econômico rumo ao ambiente saudável”, acredita. ■

Geração segura e saudável

Segurança e saúde de jovens dependem do incentivo à aprendizagem no país

► **Luciana Paula Conforti**

O tema adotado pela OIT (Organização Internacional do Trabalho) para a campanha do Dia Mundial da Segurança e Saúde do Trabalho de 2018, comemorado no dia 28 de abril, foi “Geração Segura e Saudável”. No Brasil, a data foi instituída pela Lei 11.121/2005 como Dia Nacional em Memória das Vítimas de Acidentes e Doenças do Trabalho.

A temática proposta para este ano tem como principal enfoque “a adoção de uma abordagem concertada e integrada entre o combate ao trabalho infantil e uma cultura de prevenção em Segurança e Saúde Ocupacional”, na faixa de 15 e 24 anos.

Segundo o relatório da OIT “Melhorar a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores Jovens”, estima-se que 2,4 milhões de trabalhadores morrem todos os anos devido a doenças relacionadas ao trabalho e 380 mil por acidentes de trabalho. Além disso, tem-se que lesões não mortais afetam 374 milhões de trabalhadores anualmente, causando prejuízo à capacidade laborativa em longo prazo. Ainda de acordo com a OIT, além de os acidentes e doenças profissionais entre jovens causarem sofrimento humano inestimável, os eventos constituem alto custo econômico, “ascendendo à perda anual estimada em 3,94% do PIB mundial”.

COMPROMISSO

A OIT tem o compromisso histórico de promover trabalho digno e em condições seguras e saudáveis para todos os trabalhadores e trabalhadoras, o que ressalta a essencialidade da melhoria das condições de segurança e saúde dos trabalhadores jovens, tanto para o fomento ao trabalho digno, quanto para contribuir com os esforços destinados

ao combate do trabalho infantil e às suas formas mais perigosas.

De acordo com a legislação nacional, o trabalho de menores de 14 anos é proibido. Há permissão de trabalho entre os 14 e 16 anos, somente na condição de aprendiz e entre os 16 e 18 anos é permitido o trabalho, porém, desde que as atividades não sejam noturnas, insalubres, perigosas e penosas.

Os índices de acidentes de trabalho são significativamente superiores entre os jovens, assim como eles são mais suscetíveis a doenças decorrentes do trabalho, por ainda estarem em processo de formação física e mental. O mesmo ocorrendo com as crianças, devido à sua fragilidade, inclusive por não terem maturidade suficiente para perceberem os possíveis perigos das atividades a serem executadas. Entre os setores que utilizam mão de obra infantil estão o agrícola, o comércio, a construção civil, o têxtil e o das confecções, segundo o estudo do Fórum Nacional de Proteção e Erradicação do Trabalho Infantil – FNPETI, “O Trabalho Infantil nos Principais Grupamentos de Atividades Econômicas do Brasil”.

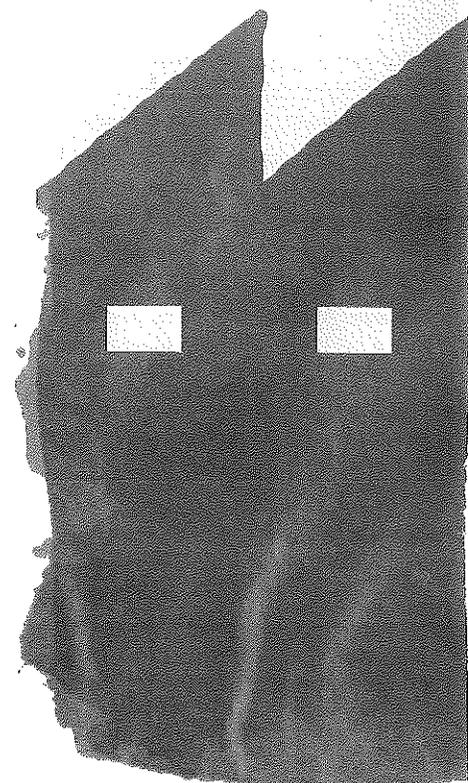
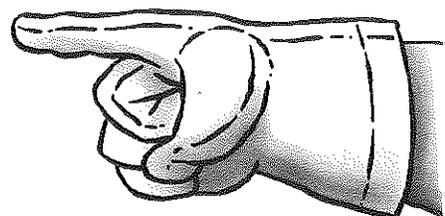
Dados divulgados pela OIT e Fundação *Walk Free*, em parceria com a OIM (Organização Internacional para Migração), apontam que cerca de 152 milhões de crianças, entre 5 e 17 anos, foram vítimas de trabalho infantil no mundo no ano de 2016.

CENÁRIO BRASILEIRO

No Brasil, segundo o FNPETI: “Entre 2007 e 2017, 40.849 meninas e meninos se acidentaram enquanto trabalhavam, sendo 24.654 de forma grave e 236 perderam a vida”.

O país foi pioneiro na ratificação da Convenção nº 182 da OIT sobre a Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil, promulgando o Decreto nº 6.481/2008, que aprova a Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP). Referido Decreto dispõe que são proibidos, entre outros, trabalhos que, por sua natureza ou pelas circunstâncias em que são exe-

BETO SOARES/ESTÚDIO ECOM

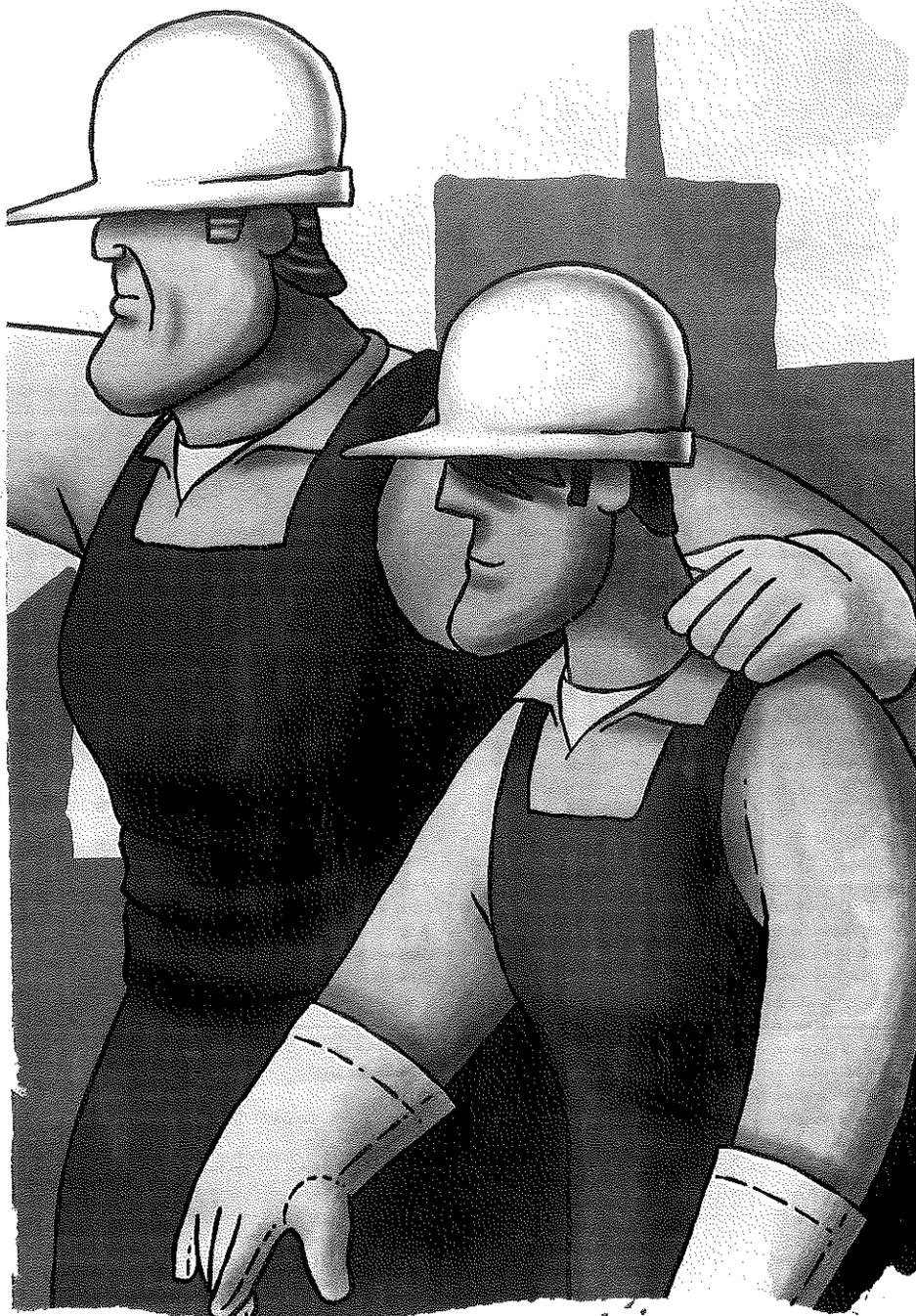


cutados, podem prejudicar a saúde, a segurança e a moral da criança.

Deve-se promover cultura de prevenção no Brasil em face do alarmante número de acidentes de trabalho, que só no primeiro trimestre de 2018 gerou gastos de R\$ 1 bilhão em benefícios previdenciários, com o registro de 653 óbitos, observando-se, de modo efetivo, a Convenção nº 155 da OIT, que trata da Segurança e Saúde dos Trabalhadores e a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho, instituída pelo Decreto 7.602/2011.



Luciana Paula Conforti - Juíza do Trabalho do TRT6, Diretora de Cidadania e Direitos Humanos da ANAMATHA (2017-2019), Mestre em Direito Constitucional pela UFPE, Doutoranda em Direito do Trabalho pela UNB, lucianapaulaconforti@gmail.com



Diante dos números citados e dos compromissos assumidos pelo país, causa estranheza o anúncio de que está em discussão a redução das vagas destinadas ao “Programa Jovem Aprendiz”, por pressões de setores econômicos, para a revisão do CBO (Classificação Brasileira de Ocupações). O assunto foi objeto de “Moção de Repúdio” pelo Sinait (Sindicato Nacional de Auditores Fiscais do Trabalho), citando que de 2016 a junho de 2018 foram contratados 176.777 aprendizes após ação fiscal, mas que o poten-

cial é de 728.107 vagas.

É evidente que a redução das vagas destinadas à aprendizagem causará impacto negativo no mercado de trabalho e potencializará o trabalho infantil e jovem, o último sem as garantias previstas pela Lei nº 10.097/2000.

COTAS DE APRENDIZAGEM

Face à carência do Brasil em relação às condições de empregabilidade e de proteção social e de todos os reflexos negativos na sociedade, é urgente a união de

esforços para que não haja qualquer redução nas cotas de aprendizagem nas empresas. A complementação da formação dos jovens pela aprendizagem reduz o desemprego por ausência de qualificação, o que traz inegáveis benefícios à sociedade.

O cumprimento das cotas de aprendizagem, além de obrigação legal, gera *marketing* positivo e insere-se no campo da responsabilidade social das empresas.

O Tribunal Superior do Trabalho, em parceria com o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, lançou no dia 27 de agosto de 2018, documentário intitulado “Aprendizagem - O futuro em construção”. A produção traz as trajetórias de seis jovens estudantes que ingressaram no mercado de trabalho por meio da aprendizagem. As histórias têm como cenários uma fazenda modelo em Barreiras/BA e montadora de veículos em São Bernardo do Campo/SP, além das histórias de dois moradores do Rio de Janeiro/RJ, demonstrando a mudança de perspectiva e de vida desses jovens, prova inequívoca dos frutos gerados pela iniciativa. As experiências são narradas pelos estudantes, sobre o caminho que percorreram para atingirem a evolução pessoal e profissional.

Dentre os objetivos da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável da ONU (Organização das Nações Unidas), que coloca o trabalho digno para todos e todas e a justiça social no centro das políticas para o crescimento e o desenvolvimento sustentável e inclusivo dos países, estão o Objetivo 4: “Assegurar a educação inclusiva, equitativa e de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos” e o Objetivo 8: “Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos”, ambos relacionados com a temática.

A aprendizagem é indeclinável, não só para que não tenhamos ainda mais trabalho infantil, acidentes e doenças relacionadas com o trabalho entre jovens e crianças, mas, também, para que campanhas relacionadas com Segurança e Saúde no Trabalho não gerem efeitos meramente midiáticos e restritos ao campo das intenções. ■