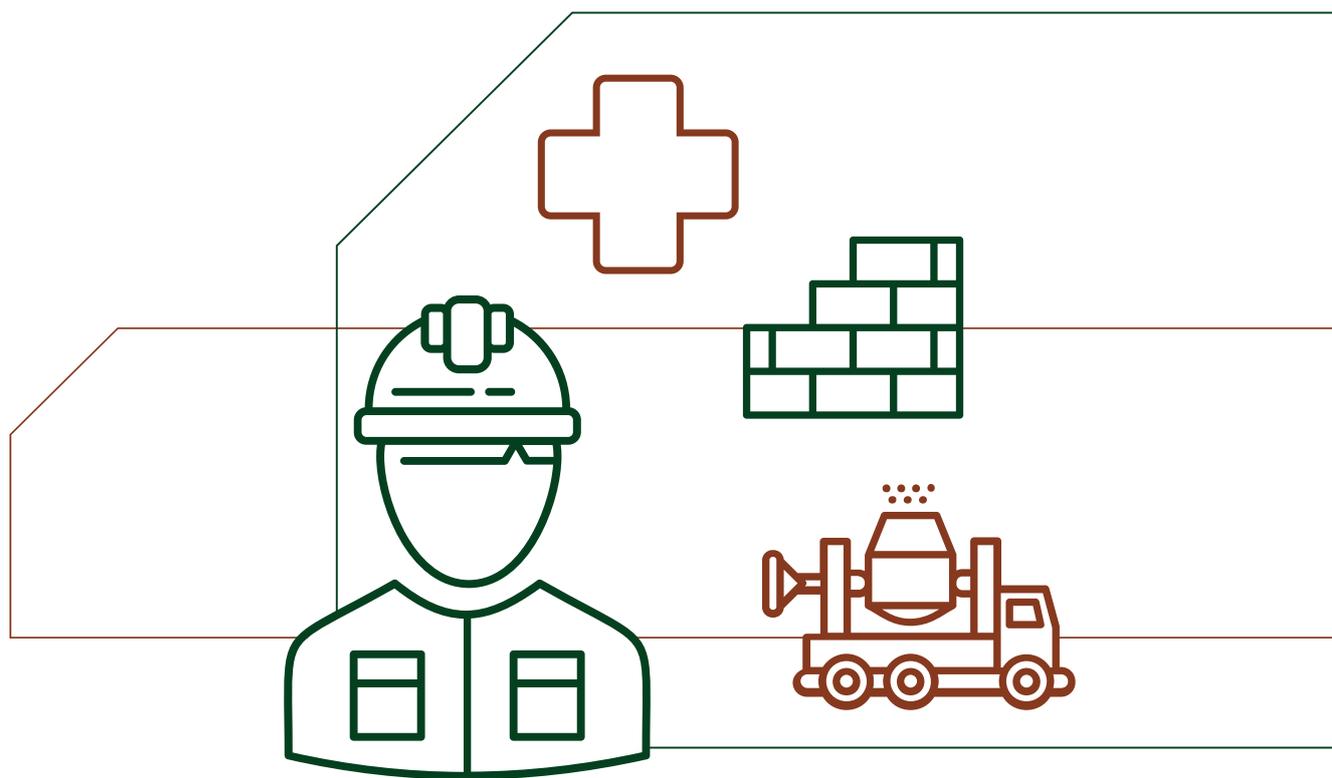


ANEXO E

Fatores psicossociais do trabalho: Programa de Treinamento para Lideranças Sesi-RS – Centro de Inovação em Fatores Psicossociais



Os fatores psicossociais do trabalho são o resultado da interação entre os elementos que permeiam a vida do trabalhador, suas questões pessoais, sociais e laborais. Interação de diferentes maneiras e estão ligados a diversas questões, como, por exemplo, a forma como cada um se relaciona com os colegas e com a chefia, as condições que o trabalhador encontra no local de trabalho, as funções que o trabalhador realiza, o nível de esforço que despense para executar suas atividades, além das características individuais e familiares de cada um. Sendo assim, não se pode pensar isoladamente em um fator quando se fala em fatores psicossociais. A vida pessoal do funcionário é importante, assim como as características do trabalho (internas) e as características sociais (externas ao trabalho).

Os fatores psicossociais são como a gestão de uma empresa: uma interação de questões a serem observadas, administradas e ajustadas. Se alguma dessas atividades não for bem executada, toda a empresa é impactada. Da mesma forma, os fatores psicossociais: se não forem considerados todos os fatores de interação, individuais, internos e externos ao trabalho, não se estará considerando o trabalhador na sua totalidade e, conseqüentemente, não se estará observando os fatores psicossociais.

Nesse contexto, existem os fatores de proteção e de risco. Os fatores de proteção são aqueles que podem ser potencializados através de boas práticas e são benéficos à saúde mental do trabalhador. Atuam como forças que deixam o trabalhador mais preparado na hora de enfrentar diferentes situações do dia a dia, ocasiões desagradáveis ou inesperadas dentro ou fora do trabalho. São todos aqueles fatores presentes no trabalho que fazem com que o trabalhador se sinta motivado, confiante, veja sentido na sua função e se sinta bem ao realizar suas atividades. Alguns exemplos que poderiam ser citados são: boa relação com a chefia e colegas, ferramentas e equipamentos de qualidade e um ambiente organizado.

Individualmente, cada pessoa tem seus próprios fatores de proteção que surgem a partir de suas experiências, conhecimentos e aprendizagens diversas. Por esse motivo, os fatores de

proteção são muito pessoais, cabendo a cada um identificá-los e utilizá-los a seu favor nos momentos necessários.

Ao contrário dos fatores de proteção que ocasionam reações positivas nos trabalhadores, os riscos psicossociais geram reações que podem prejudicar a saúde dos funcionários. No dia a dia de trabalho, é considerado risco psicossocial toda situação que possa interferir negativamente na saúde física, mental ou social de cada pessoa. Ou seja, o risco psicossocial pode surgir a partir de uma discussão com um colega, uma orientação dada pelo chefe que o funcionário não tenha compreendido, a insegurança do ambiente de trabalho ou qualquer outra situação com a qual o trabalhador não esteja preparado para lidar e que lhe cause sentimentos negativos.

Os riscos psicossociais podem influenciar individualmente um funcionário, um setor ou até uma empresa inteira. O nível de impacto dependerá da frequência, da intensidade e da abrangência do risco. Além disso, cada trabalhador será impactado pelo risco psicossocial de forma diferente, pois, como já abordado, também depende das características individuais e sociais.

Assim como a gestão dos riscos de segurança e saúde no trabalho impacta positivamente no sucesso de uma organização, uma gestão adequada dos fatores psicossociais no trabalho promove um ambiente profissional saudável e produtivo. Dados da Organização Mundial da Saúde – OMS (2017) demonstram que a cada € 1 investido no tratamento de depressão e ansiedade, por exemplo, tem-se € 4 de retorno em melhoria da saúde e capacidade para o trabalho. Esse dado retrata que o investimento em prevenção é uma medida altamente estratégica e lucrativa para a organização.

Iniciativas em fatores psicossociais podem ser implantadas através de programas e políticas organizacionais. Compete às organizações reconhecer que o ambiente e as relações de trabalho podem ser fonte de adoecimento e, por isso, é necessário adotar políticas de gestão de pessoas que eliminem ou minimizem esses riscos. Condutas como transparência nas relações de trabalho, justiça e comunicação adequada contribuem para a prevenção do estresse, da insegurança no trabalho e da diminuição da produtividade, justificando a necessidade de atuação de modo preventivo.

De acordo com a Previdência Social do Brasil (2017), os transtornos mentais e comportamentais representaram, em 2016, 37,8% das licenças ao trabalho, com duração média de 196 dias de afastamento. Esse número corresponde, em relação a 2015, a um aumento de aproximadamente 29 mil pessoas com transtornos mentais afastadas do trabalho. Outro estudo realizado pela ONU (2017) demonstrou que a depressão e os distúrbios de ansiedade impactam a capacidade produtiva do trabalhador. Além

disso, o mesmo estudo demonstrou que esses transtornos custam 1 trilhão de dólares à economia global a cada ano em perda de produtividade.

Ressalta-se que os riscos psicossociais e o estresse relacionado ao trabalho estão associados não somente ao afastamento do trabalho, mas também a maiores índices de absenteísmo e presenteísmo; redução da motivação, da satisfação e do compromisso com o trabalho; rotatividade de pessoal; diminuição da intenção de parar de fumar; redução da eficiência e diminuição da precisão no desempenho. Todos esses problemas afetam também a produtividade, a competitividade e a imagem pública da empresa (ILO, 2016).

Entre os anos de 2009 a 2013, identificou-se um aumento expressivo da incidência de transtornos mentais e comportamentais para o CNAE 041 (Construção de edifícios) e para o CNAE 042 (Obras de infraestrutura), o que reforça a necessidade de atenção à saúde desses trabalhadores. Os transtornos de uso de substâncias também chamaram atenção, pois a maior incidência diz respeito ao CNAE da construção de edifícios. Além do risco inerente de muitas atividades da construção civil, o uso de substâncias pode intensificar os riscos psicossociais e representar uma consequência do trabalho quando utilizado como uma forma inadequada de lidar com o medo perante os perigos profissionais.

Programa de Treinamento para Lideranças Desenvolvido pelo Centro de Inovação Sesi em Fatores Psicossociais

Ciente do cenário nacional e mundial, bem como das tendências em relação ao aumento no número de trabalhadores afetados por transtornos mentais e comportamentais, o Departamento Nacional do Sesi (Sesi/DN) lançou, como um de seus objetivos estratégicos, a construção de uma estratégia nacional de inovação, formada por nove Centros de Inovação, sediados em diferentes estados brasileiros. Ao Sesi do Rio Grande do Sul foi designada a temática dos fatores psicossociais (FPS) devido ao seu prévio e consolidado reconhecimento nacional e internacional na condução de projetos e programas na temática de FPS, desde a década de 1970. Um dos programas é o de Assessoria Psicossocial, que consiste no atendimento biopsicossocial dos trabalhadores da indústria e no apoio à gestão na condução de questões ligadas aos fatores psicossociais, e o outro é o Projeto de Prevenção ao Uso de Drogas, desenvolvido em parceria com o Escritório das Nações Unidas sobre Drogas e Crime – UNODC.

Frente à necessidade de auxiliar as empresas do segmento da construção civil a promover a gestão dos fatores psicossociais no trabalho, o Centro de Inovação

Sesi em Fatores Psicossociais – CISFPS desenvolveu o Programa de Treinamento para Lideranças, voltado especialmente para a indústria da construção. O programa propõe uma mudança na forma como as lideranças se relacionam com os trabalhadores, a fim de alcançarem melhor desempenho, conhecer a importância dos fatores psicossociais no trabalho e sua relevância para a tomada de decisões estratégicas da empresa, uma vez que esses fatores impactam nos índices de produtividade e competitividade da indústria.

Com o propósito de atingir os diversos níveis de liderança, o programa de treinamento foi desenvolvido para três públicos diferentes, com temáticas específicas e diferentes cargas horárias:

- Diretores e empresários (carga horária total de 2 horas);
- Gerentes e engenheiros (carga horária total de 4 horas);
- Mestres e encarregados (carga horária total de 4 horas).

O Programa de Treinamento para Lideranças está dividido em unidades de conteúdo, materiais de apoio, modelos de documentos e formulário de reação. Ainda, inclui indicações técnicas e competências necessárias para o instrutor. O treinamento contém manuais disponíveis a todos os conteúdos referentes à temática de fatores psicossociais no trabalho, sendo dividido em:

- Proposta metodológica;
- Organização do treinamento;
- Proposta pedagógica.

Abaixo, um exemplo do escopo de conteúdo existente no programa. A diferença de temáticas abordadas para os três públicos se difere na carga horária e no conteúdo.

QUADRO ESQUEMÁTICO DO TREINAMENTO

UNIDADE DE CONTEÚDO		
MÓDULO 1 Fatores psicossociais no trabalho	Contextualização	4 horas (total)
	O que são fatores psicossociais	
	Consequências dos riscos psicossociais	
	Papel da liderança	

Esta organização visa instrumentalizar a equipe gestora do Programa de Treinamento para Lideranças e servir como ferramenta pedagógica para os instrutores do programa.

Em relação ao plano de aula, contém os objetivos, conteúdos abordados, metodologia e carga horária de cada unidade de conteúdo, conforme abaixo:

PLANO DE AULA

Objetivo instrucional

- Conhecer as principais dos riscos psicossociais no trabalho;
- Identificar consequências dos riscos psicossociais no trabalho.

Metodologia

- Exposição dialogada.

Carga horária: 15 minutos

MÓDULO 1	UNIDADE DE CONTEÚDO CONSEQUÊNCIAS DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS	TEMPO SUGERIDO	RECURSOS
Tópico 9	Consequências dos riscos psicossociais no trabalho	15 min.	Computador, projetor multimídia, apresentação

O plano de aula contempla os seguintes itens:

Objetivos:	apresenta os objetivos da unidade de conteúdo.
Conteúdos abordados:	apresenta, através dos eixos temáticos, os principais conteúdos do capítulo.
Metodologia:	apresenta os métodos que devem ser utilizados para criar possibilidades de construção do conhecimento.
Carga horária:	define a carga horária estimada que deve ser utilizada na apresentação de cada capítulo.
Sequência didática:	através de uma sequência didática, define como deve ser trabalhado cada tema e os recursos necessários para a realização do treinamento de acordo com uma abordagem específica.
Importante:	destaca observações importantes.
Atividade em grupo:	descreve as atividades propostas em grupo e propõe uma revisão/compreensão dos conteúdos.
Atividade individual:	descreve as atividades propostas para serem feitas individualmente.
Dinâmicas:	apresenta as dinâmicas de grupo para serem utilizadas na contextualização dos conteúdos abordados.
Conheça mais:	traz sugestões de aprofundamento do tema por meio de pesquisas em livros ou sites.
Questione:	apresenta sugestões de intervenções a serem realizadas com a finalidade de proporcionar reflexões e trocas de informações.
Lembre-se:	apresenta alguns dos principais destaques da aula.
Leitura dirigida:	consiste no acompanhamento da leitura de um texto.

Compõe o manual do curso indicações claras para o instrutor sobre os assuntos abordados, descrições claras da abordagem a ser realizada e textos de apoio ao instrutor, conforme segue:



DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE

Incentive os participantes a pensarem no significado da expressão fatores psicossociais e solicite que alguns manifestem a sua resposta para as questões abaixo:

- **Em sua opinião, o que significa fatores psicossociais?**
- **Como os fatores psicossociais podem estar relacionados ao trabalho?**

Repita os conceitos apresentados e finalize a atividade explicando que o conceito de fatores psicossociais está relacionado ao conceito de saúde, embora não signifique a mesma coisa.

Ressalta-se que a aprendizagem do programa segue o princípio da andragogia, originária do grego: andro = homem e gogia = condução, auxílio, ensino. Esse método é utilizado no ensino dos adultos, sendo que essa concepção de aprendizagem se dá pela valorização das experiências. Tratando-se de capacitação de adultos, compreende-se que a disposição para aprender está presente no adulto, desde que compreenda que o conteúdo em questão será útil para sua vida pessoal e profissional no que tange à resolução de problemas reais.

O processo de ensino-aprendizagem para os adultos deve ser focado nas resoluções de problemas reais dos participantes. Assim, ainda que o conteúdo seja fundamental na aquisição de novas competências, ele não deve ser o elemento central do processo, mas confrontado com a vivência dos participantes.

Dado que a natureza dos fatores psicossociais é complexa e abrange questões associadas aos trabalhadores, meio ambiente geral e do trabalho, fica claro que o desempenho do trabalhador é influenciado pela interação de diversos fatores. Ainda que o gestor não possa conhecer plenamente os fatores que compõem a vida do trabalhador, tampouco interferir nos fatores pessoais e sociais, é fundamental reconhecer essas múltiplas influências. O gestor pode interferir, muitas vezes, em questões do trabalho que compõem os fatores psicossociais e que, conseqüentemente, impactam no melhor desempenho e bem-estar do trabalhador.

Sendo assim, o desenvolvimento das lideranças no que tange aos fatores psicossociais é fundamental. Líderes capacitados desempenham melhor suas funções e contribuem para a melhor performance da equipe. Diante disso, torna-se fundamental despertar o compromisso com a segurança e saúde no trabalho em todos os níveis de liderança para a promoção de ambientes de trabalho saudáveis e mais produtivos.

Referências

X SEMINÁRIO DO TRABALHO: TRABALHO, CRISE E POLÍTICAS SOCIAIS NA AMÉRICA LATINA, 10, 2016, Unesp/Marília. Uso abusivo e dependência de álcool em trabalhadores da construção civil: ações desenvolvidas pelo Centro de Referência em Saúde do Trabalhador/Regional Uberaba. Marília: Canal 6, 2016. 8 p. Disponível em: http://www.canal6.com.br/x_sem2016/artigos/10B-02.pdf. Acesso em: 13 ago. 2018.

SANTANA, Vilma S.; OLIVEIRA, Roberval P. Saúde e trabalho na construção civil em uma área urbana do Brasil. Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, v. 20, n. 3, p. 797-811, 2004. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-311X2004000300017&script=sci_abstract&lng=pt. Acesso em: 13 ago. 2018.

PÁDUA, I. C. A. Analogias, metáforas e a construção do conhecimento: por um processo ensino-aprendizagem mais significativo. [S.l.]: Pontifícia Universidade Católica (MG).

HASSARD, Juliet et al. (Ed.). Cálculo do custo do estresse e dos riscos psicossociais relacionados com o trabalho: uma revisão bibliográfica. 2014. Editado pela Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. Disponível em: https://osha.europa.eu/pt/tools-and-publications/publications/literature_reviews/calculating-the-cost-of-workrelated-stress-and-psychosocial-risks/view. Acesso em: 13 ago. 2018.