



Mensagem ao Leitor



Prezados Prevencionistas,

Nesta edição vamos falar sobre os problemas decorrentes da carga mental no trabalho.

Muitos acreditam tratar-se de um tema secundário. Recomendo que dê uma olhada nas estatísticas do INSS e veja a incidência crescente de doenças com este foco.

Então mantenha a calma e sem nenhum estresse, inicie a leitura.

Prof. Mário Sobral Jr.

Signo da Segurança

Para você que é regido pela Segurança do Trabalho, o mês começa influenciado pela Lua Minguante em Peixes indicando a necessidade de maior introspecção e diminuição dos acidentes na sua empresa. Sol e Júpiter em Sagitário, começam a receber um tenso aspecto de Saturno e de dois auditores fiscais do trabalho, indicando dias de muitas multas e necessidade de responsabilizar-se por suas atividades profissionais.



Além disso, com a chegada do Trabalhador da Lua Nova nas varas trabalhistas, e por falta de uma cautela de EPI e de uma PT sem assinatura, você vai ter sua carteira de trabalho ferroada pelo Escorpião do RH e passará a ter bastante tempo livre no resto do mês.

O momento é ótimo para sair e se divertir com amigos pessoais e/ou colegas de trabalho. Porém assuntos relacionados a imóveis, como acordos, compra ou venda, ou despejo por falta de pagamento do aluguel podem ser finalizados.

Mas mantenha a calma pois o Sol deixa o signo de Gêmeos e começa sua caminhada através de Plutão e um novo contrato, envolvendo uma grande empresa, pode ser firmado.

Autor: Mário Sobral Júnior – Engenheiro de Segurança do Trabalho

É prioridade!!!

É “engraçado” como pode ser irrelevante, para alguns, falar de problemas relacionados à carga mental, principalmente em empresas em que os atuais acidentes são relacionados a mutilações e mortes. No entanto, devemos parar alguns minutos para estudar o tema, pois talvez a origem destes graves sinistros seja decorrente justamente da pressão no trabalho.

E a palavra principal quando falamos sobre a carga mental deve ser equilíbrio, pois o famoso estresse nada mais é do que a perturbação do estado de equilíbrio. Tanto que os problemas relacionados a este tema podem ser decorrentes do excesso de esforço ou mesmo da subutilização do trabalhador.

Como assim, professor, o trabalhador vai ficar doente porque está trabalhando pouco? Eu quero este trabalho, é só chamar.

Meu filho, em um primeiro momento, pode até parecer tentador, mas pode ter certeza de que também traria problemas. Precisamos de desafios e se bem dosada a atividade laboral sempre nos auxiliará neste ponto.

Sei não, professor! Acho que eu aguentaria trabalhar pouco.

Pois bem meu filho, esta situação já aconteceu comigo mesmo. Eu trabalhava em um órgão público, ganhando uma bolsa. A atividade era relativamente simples, mas tinha períodos de desafios.

Porém, por uma queda no orçamento acabamos sendo subutilizados e meu chefe falou que a única coisa que teria para fazer, seria carimbar as páginas dos processos.

Eu carimbava e escrevia 01, depois carimbava e escrevia 02, quando chegava ao final do processo, iniciava com outro. Havia dezenas de processos para serem numerados.

Com pouco mais de um mês, já estava enlouquecendo, me sentindo um inútil e pedi para sair do trabalho que pagava uma bolsa bem interessante, ou seja, o meu estresse não foi devido ao excesso de atividades, mas justamente pela monotonia e falta de um desafio.

Agora imagine se eu não tivesse condições financeiras de me manter sem este serviço, este inicial incômodo provavelmente poderia evoluir para uma doença, que para algumas empresas será vista como preguiça do trabalhador. No entanto, este desequilíbrio pode acabar fazendo com que alguém venha a errar e consequentemente podemos ter um até mesmo um grave acidente.

Autor: Mário Sobral Júnior – Engenheiro de Segurança do Trabalho

Uma leitura para iniciar os conhecimentos na linha francesa da Ergonomia e consequentemente pensar mais sobre a influência da carga mental sobre o trabalhador.



BOA LEITURA!

Compreender o Trabalho para Transformá-lo – Ed. Edgard Blücher François Guérin, et al.

Piadinhas

- O rapaz chega na padaria e pergunta ao padeiro:
- Tem sonho?
- O padeiro responde:
- Sim, claro!
- E o rapaz diz:
- Então acredite nele e faça acontecer!

Sem comentários



Saúde mental para e pelo trabalhador

O stress ocupacional é um estado crônico de desgaste físico e mental para e pelo trabalho. Todos nos estressamos, nas situações mais diversas, mas, em condições normais, cessada a causa, suspendem-se os efeitos fisiológicos e psicológicos do stress. A gravidade do stress ocupacional reside, justamente, na sua permanência diária. O local de trabalho, o ritmo das tarefas e o relacionamento interpessoal tornam-se fatores que diariamente renovam as emoções que ensejam o stress.



Biologicamente o stress se manifesta como um estado de alerta mental e corporal ante uma situação que escapa aos padrões normais da convivência.

Logo, mesmo fatos que são positivos, que propiciariam muita alegria ou expectativa, geram stress. O mais comum, contudo, é o stress frente às situações de ameaça: a perda do sono, alterações cardíacas, respiratórias e de atenção e concentração são estimuladas pela forte presença da adrenalina no sangue, fato que ocorre quando estamos em estado de prontidão.

A permanência deste estado acaba por induzir a manifestações psicossomáticas as mais diversas ou a profundos estados de depressão, drogação e, até mesmo, ao suicídio.

Autor: Ricardo Tadeu Marques da Fonseca – Desembargador do TRT da 9ª Região (trecho do livro: Saúde Mental no Trabalho – Coletânea do Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás).

Piadinhas

Um homem chega na balada e encontra uma mulher e então dá um garfo a ela. E ela pergunta: para quê o garfo, e ele responde: é por que eu to dando sopa, e ela diz: mas sopa se come de colher, e ele responde: é que eu sou difícil...



Um eletricista vai até a UTI de um hospital, olha para os pacientes ligados a diversos tipos de aparelhos e diz-lhes: Respirem fundo: vou trocar o fusível.

Precisamos do equilíbrio do malabarista

Não fique achando que o trabalho é o culpado por tudo e o trabalhador é o coitadinho que precisa do nosso afago. Na verdade o trabalho pode e deve ser uma motivação na vida de todas as pessoas.

O problema volta novamente para a necessidade de termos o equilíbrio. Neste caso o equilíbrio em relação aos desejos.

Como assim, professor?

O trabalhador tem seu desejos em relação à empresa, como um bom salário, flexibilidade de horário, autonomia para realizar suas atividades, de acordo com o seu entendimento, desenvolvimento profissional etc.

No entanto, a empresa também possui desejos em relação ao trabalhador, sempre espera profissionais com dezenas de qualidades como por exemplo: dedicado, multifuncional, competitivo, ágil, contínuo aprimoramento em conhecimentos amplos e específicos etc

Nesse choque de interesses acaba ocorrendo,

em alguns casos, fortes divergências tendo como consequência aparente, apenas sobre o lado mais fraco, ou seja, o trabalhador.

Mas é só aparente, porque a empresa também sofre com este choque devido ao absenteísmo, à queda de produção, à queda na qualidade dos serviços, perda de recursos humanos etc. É preciso que ambas as partes parem de ter o outro como rival e tentem passar a se ver como parceiros que precisam negociar.

Lembrando que negociar é conseguir conciliar interesses divergentes para obter resultados que sejam interessantes para ambos os lados. Ou seja, temos que a todo momento, lembrar que para um bom convívio, os dois lados precisarão ceder em alguns pontos para manter o mesmo equilíbrio do malabarista circense que a todo momento precisa manter a atenção para conseguir continuar o show.

Autor: Mário Sobral Júnior – Engenheiro de Segurança do Trabalho

Fatores para a carga mental

Apesar de alguns autores utilizarem uma divisão entre trabalhos com carga física e com carga mental, é óbvio que é uma divisão apenas didática, pois carregando pedra não deixamos de pensar, e mesmo no teclado de um computador temos um esforço físico.

Na verdade, a ideia desta classificação está relacionada à predominância do trabalho.

Professor, mas quando ocorre uma carga mental de trabalho inadequada?

Pensa em uma pergunta difícil! Pois são diversos os fatores que irão influenciar. E vou tentar comentar sobre alguns:

- Conteúdo da tarefa: basicamente, está relacionado às atividades de cada posto de trabalho, ou seja, quais informações o trabalhador recebe e quais respostas ele precisa dar; se há a possibilidade de erro sem graves consequências; a monotonia da atividade. Por exemplo, ele precisa montar uma centena de peças diariamente em determinada velocidade, mas ao mesmo tempo precisa avaliar vários critérios de qualidade deste mesmo objeto, com pressão contínua da chefia em relação a possíveis erros.

- Condições ambientais: imagina trabalhar em um ambiente quente, ruidoso, empoeirado e mal iluminado. Este e tantos outros fatores podem iniciar um incômodo no trabalhador, mas dependendo da intensidade e dos demais agentes ambientais do posto de trabalho, podem levar o trabalhador a uma condição de maior exigência mental, principalmente devido à dificuldade de manter a concentração, além é claro dos problemas relacionados ao bem estar do trabalhador.

- Concepção do posto de trabalho: mobiliários desconfortáveis, bancadas com dimensões inadequadas e softwares de difícil usabilidade dentre outros fatores, também têm como consequência o aumento da carga mental de trabalho. Faz parte também desta concepção a organização do trabalho, que considera o trabalho em turnos, jornada noturna, pausas existentes, premiação por maior produção etc.

- Fatores psicossociais: neste caso o problema pode ser decorrente das relações com os demais colegas de trabalho, na comunicação deficiente com a empresa, na própria insatisfação em relação à importância do seu trabalho ou mesmo na dificuldade de aceitar o modo de agir da chefia, fatores que também influenciarão na carga mental do trabalhador. No entanto, todas as exigências de um posto de trabalho não afetam os indivíduos de uma mesma foma, pois também temos como variável a capacidade de resposta de cada trabalhador, esta capacidade irá depender de características individuais, como a idade, o nível de escolaridade, as condições físicas, a personalidade de cada trabalhador etc.

Além disso, devem ser considerados também os fatores externos ao trabalho como problemas financeiros, familiares, doença não relacionada ao trabalho etc.

Acho que fica fácil de perceber o quanto é complicado identificar a situação e iniciar ações para resolver ou minimizar as consequências para o trabalhador. No entanto, se não dermos um primeiro passo o problema só irá agravar.

Autor: Mário Sobral Júnior – Engenheiro de Segurança do Trabalho



E a solução?

Já comentei sobre alguns motivos que devemos considerar para o aumento da carga mental no trabalho, além de algumas das consequências, mas já tem gente me puxando pela barra da calça perguntando sobre as soluções.

Exatamente, professor! Deixa um monte de problema e não dá nenhum norte.

Chora não, meu filho. Vou escrever algumas orientações gerais, mas não espere uma receita de bolo, porque não tem.

O processo inicia quando o trabalhador recebe as informações, depois as interpreta, elabora as possíveis respostas, elege a melhor reposta e finalmente realiza a ação.

Acho que é fácil de entender a nossa limitação em relação ao processamento das diversas informações e consequentemente, caso exageremos podemos chegar numa fadiga.

Tendo esta ideia, podemos tentar iniciar nossas ações avaliando as informações recebidas pelo trabalhador, e posteriormente listando a quantidade de sinais exigem a sua decisão. Além do tempo disponível para tomar as diversas decisões (o que o trabalhador precisa ler, inspecionar, escutar, perceber etc). Depois podemos avaliar todas estas informações.



Como assim, professor?

Avaliar a complexidade da resposta que o trabalhador precisa dar, exigência de atenção, se tem liberdade para dar a resposta ou há um padrão, se precisa memorizar, necessidade de realizar algum cálculo etc.

Além disso, o trabalhador tem possibilidade de pausas ou realizar algum tipo de revezamento para as atividades mais monótonas e com maior exigência de atenção.

Percebe que não é algo tão objetivo quanto uma avaliação de ruído com um dosímetro e para chegar nas diversas soluções precisaremos do suporte ou mesmo nós que daremos o suporte para os psicólogos, assistentes sociais ou médicos especializados, pois deve ser óbvio que o enfoque precisa ser multidisciplinar.

Autor: Mário Sobral Júnior – Engenheiro de Segurança do Trabalho

Vamos começar a pescar

Opa, o professor deixou o computador ligado e vou aproveitar! Este papinho de carga mental é muito bonitinho, mas na prática quero ver a empresa querer investir.

Epa, epa!!! Virou bagunça? Pode sair do teclado. Em relação ao seu comentário, até parece que nunca leu o Segurito, já escrevi diversas vezes que precisamos mostrar o retorno financeiro para a empresa.

Mas como, professor?

Precisamos levantar o custo que estamos tendo, principalmente decorrente dos afastamentos. E é só dar uma olhada nas estatísticas de doenças do INSS para constatar que cada vez mais temos trabalhadores afastados por transtornos mentais, (e olha que devido a subnotificação são valores abaixo da

realidade). E é lógico que como consequência temos maior absenteísmo, menor produção, mais trabalhadores desmotivados e uma empresa a cada dia menos competitiva.

E o problema não é apenas de conseguir demonstrar esta situação, mas implantar mecanismos para eliminar o problema.

Pois mesmo com o crescimento exponencial em relação aos estudos nesta área, na maioria das empresas, temos um andar preguiçoso sobre a aplicação do assunto, parte por desinteresse, mas, acredito que a maior fatia seja porque nós não estamos vendendo bem o peixe, na verdade boa parte de nós ainda nem sabe qual peixe deve pescar.

Autor: Mário Sobral Júnior – Engenheiro de Segurança do Trabalho

Será que tá dando certo?

Como vamos saber se o que estamos implantando está surtindo algum efeito?

A resposta é estabelecer indicadores para avaliar a nossa gestão.

Professor, mas é tudo muito subjetivo. Como vamos estabelecer indicadores?

Meu filho, há várias formas. Uma delas é fazer uma espécie de questionário com o objetivo de avaliar a atual situação dos trabalhadores e posteriormente reaplicar os questionários para verificar se houve melhora das respostas. O questionário também pode ser substituído por entrevistas que possibilitam ao entrevistador maior abertura e profundidade, porém se não for bem direcionada pode tornar-se muito longa e improdutiva.

Mas além disso, podemos verificar o impacto no absenteísmo, no número de queixas no ambulatório, nos afastamentos por doenças.

Depois de estabelecer os indicadores e identificar setores com maior número de queixas, afastamentos e até doentes, podemos dizer que já demos os primeiros passos.

Mas, para implementar qualquer ação, precisamos que os envolvidos (trabalhadores e lideranças) entendam a atual situação e o que precisa ser feito.

Não adianta fazer uma reunião apenas para apresentar os problemas identificados, é preciso que trabalhadores e lideranças façam parte das propostas de solução.

Sim, professor! Mas agora o senhor pode passar a receita de bolo?

Meu filho, você está na profissão errada. Vai ser Chef de Cozinha que tá na moda e lá tem receita de tudo quanto é tipo.

Infelizmente não temos metodologias

fechadas e exatas, apenas um direcionamento, em que cada empresa terá um problema diferente e consequentemente precisará desenvolver e descobrir a própria solução.



Entendi, cada trabalhador tem uma interação diferente com as atividades da empresa e precisaremos tratar individualmente. É isto?

Por aí. Mas não podemos nos esquecer que os impactos no trabalhador não são exclusivamente decorrentes de fatores do trabalho. Estes precisam ser identificados e tratados, mas além disso, há diversos fatores externos que irão influenciar.

E como já comentamos anteriormente, talvez a empresa não tenha recursos humanos adequados para um trabalho mais profissional. Perceba que é necessário que ocorram mudanças radicais no modo de atuar da empresa e, infelizmente, é bem fácil termos grande resistência durante a implantação.

Mas o principal é o trabalhador ter um apoio da empresa, dos colegas de trabalho e da própria família.

Autor: Mário Sobral Júnior – Engenheiro de Segurança do Trabalho



Crônica do Sobral – SST no circo

I Joaquim havia acabado de se formar em Técnico de Segurança do Trabalho e estava naquela angústia do primeiro emprego. Foi para diversas entrevistas e sempre a mesma história, faltava experiência. Mas na última quinta, recebeu uma ligação para participar de uma nova seleção e acabou sendo contratado. Iniciaria na próxima segunda em uma empresa que trabalhava com shows circenses e lógico estava animadíssimo com a novidade.

Professor, mas circo tem técnico de segurança?

E porque não teria? Era um circo com algumas centenas de funcionários com carteira assinada e precisavam atender a NR 04.

Mas o Joaquim estava tão entusiasmado que acabou trazendo problemas para os artistas do circo.

Como assim, professor? O que ele fez?

Por sorte consegui pegar o plano de ação dele, ouça só algumas das ações que ele implantou.

- Focinheira para o leão não ter como morder o adestrador;

- Treinamento de NR 35 para os trapezistas e obrigatoriedade de linha de vida e cinto com duplo talabarte;

- Treinamento de NR 33 para a assistente de palco do mágico, pois nos truques ela sempre acabava entrando em algum espaço confinado.

Além disso no início de todos os shows era

precisa abrir Permissão de Trabalho para os trapezistas e para a assistente do mágico;

- Os motoqueiros tiveram que cancelar o show no globo da morte porque o Joaquim estabeleceu limite de velocidade, 20km/h;



- O palhaço recebeu duas advertências, pois durante a sua apresentação sempre retirava o lacre do extintor de CO2 e jogava nos colegas de palco;

- E ele convenceu o circo a contratar um fisioterapeuta para avaliar os irmãos contorcionistas em relação a problemas osteomusculares.

As ações foram até interessantes, mas acho que este circo ainda não estava preparado para o Joaquim. Mas se algum de vocês souber de uma vaga, me avisem, ele me mandou o currículo e posso repassar.

Autor: Mário Sobral Júnior – Engenheiro de Segurança do Trabalho

Para a empresa pode sobrar o dano moral

Falamos como a dinâmica psicológica do trabalhador em relação à empresa pode trazer diversas consequências, como já vimos ele pode vir a ficar doente. No entanto, no caso da doença ter sua origem decorrente do trabalho, a empresa pode vir a ser penalizada.



Em uma definição mais formal, podemos dizer que o Dano Moral é: lesão de direitos não patrimoniais que afeta o sossego, a autoimagem, a honra, a privacidade e a dignidade da vítima, expressando-se por meio de tribulação, mágoa, angústia, vexame etc.

Mas para o dano moral, esta compensação da dor é extremamente complicada, e irá depender do bom senso do julgador, pois além de compensar a vítima, é preciso que a punição venha a trazer um desfalque ao responsável pelo sinistro, com o intuito de desestimulá-lo a repetir o ato, e ainda sirva de exemplo para que outros não cometam o mesmo erro.

Entendi, professor. Mas tem trabalhador que exagera, tudo é dano moral e pedem valores absurdos.

Concordo, mas tudo irá depender do bom senso do juiz e como este é um ser humano, para que tenha um decisão isenta é preciso que a empresa apresente dados sobre o ocorrido com total zelo e que não esteja toda semana com um processo novo relacionado à mesma situação.

Autor: Mário Sobral Júnior – Engenheiro de Segurança do Trabalho

Professor, até entendo no caso do trabalhador ter perdido dinheiro com um tratamento psicológico que tem como cobrar da empresa, mas e no caso de uma depressão ou com a perda da visão, como vamos quantificar esta situação?

É verdade, meu filho, são situações bem complicadas, que terão amparo legal no conhecido dano moral.

Retirando o trabalhador da caixa

Pelos textos anteriores deve estar ficando claro que um dos principais problemas geradores da sobrecarga mental é o avanço do engessamento das decisões que o trabalhador possa vir a tomar nas suas atividades.

A cada novo dia temos menos liberdade, pois muitos acreditam que para diminuir os erros e os riscos basta estabelecer bons procedimentos. Como consequência, empurramos o trabalhador para dentro de uma caixa, limitando suas ações.

Porém, ao mesmo tempo, ouvimos o grito, com toda força dos pulmões, de que precisamos de trabalhadores mais criativos, que saiam da caixa, que superem as dificuldades.

Esta relação de bate e assopra cria as angústias e óbvio, limita o desenvolvimento do trabalhador.

Professor, então devemos queimar todos os procedimentos?

Não, meu filho, nada de radicalismo.

Os procedimentos podem e devem ser utilizados, mas como norteadores. Acho que é fácil de entender que nunca um procedimento terá todas as situações de riscos possíveis e as ações adequadas para cada uma delas.

Esta na verdade é a principal qualidade do ser humano, diante do novo, do inédito, daquilo que ainda não aconteceu e por isso não poderia ser previsto em nenhum procedimento, poderá ser analisado em segundos pelo trabalhador, que proporá uma nova solução.

Porém, no momento em que padronizamos tudo e acorrentamos sua mente, estamos criando trabalhadores que vão perdendo a capacidade de superar o dinamismo natural do dia a dia do trabalho e da própria vida.

Autor: Mário Sobral Júnior – Engenheiro de Segurança do Trabalho

Piadinhas

A esposa chega desesperada na delegacia: meu marido saiu ontem de casa pra comprar arroz e não voltou até agora. O que eu faço, senhor delegado?

- Sei lá! Faz macarrão!

O condenado à morte esperava a hora da execução, quando chegou o padre: Meu filho, vim trazer a palavra de Deus para você. Perda de tempo, seu padre. Daqui a pouco vou falar com Ele, pessoalmente. Tem algum recado?

Do que diabo morreu? De diabetes.