



ITENS DE VERIFICAÇÃO PARA PREVENÇÃO DE ESTRESSE NO TRABALHO: MELHORIAS PRÁTICAS PARA PREVENÇÃO DE ESTRESSE NO LOCAL DE TRABALHO

STRESS PREVENTION AT WORK CHECKPOINTS: PRACTICAL IMPROVEMENTS FOR STRESS PREVENTION IN THE WORKPLACE

ÍTENES DE VERIFICACIÓN PARA PREVENCIÓN DE ESTRÉS EN EL TRABAJO: MEJORAS PRÁCTICAS PARA PREVENCIÓN DE ESTRÉS EN EL LOCAL DE TRABAJO

Maria Cristina Cescatto Bobroff. Enfermeira. Professora Doutora no Departamento de Enfermagem da Universidade Estadual de Londrina (UEL). Londrina (PR), Brasil. E-mail: crisbob@uel.br

Júlia Trevisan Martins. Enfermeira. Professora Doutora no Departamento de Enfermagem da UEL. Londrina (PR), Brasil. E-mail: jtmartins@uel.br

Juliana Helena Montezeli. Enfermeira. Mestre em Enfermagem. Professora no Departamento de Enfermagem da UEL. Londrina (PR), Brasil. E-mail: jhmontezeli@hotmail.com

Essa obra foi desenvolvida por um grupo de especialistas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que revisaram questões de estresse no local de trabalho e elencaram diversos fatores de estresse no local de trabalho para elaborar um *checklist* de identificação dos estressores. Eles enfatizam que o envolvimento dos trabalhadores e de seus superiores é essencial para a prevenção de estresse e que a utilização desse *checklist* pode servir para “detectar causas de estresse no trabalho e adotar medidas efetivas para lidar com elas”.^{1:6}

O estresse relacionado ao trabalho é um tópico importante mundialmente devido aos seus vários impactos negativos sobre a saúde do trabalhador, tais como “doenças circulatórias e gastrintestinais, outros problemas físicos, psicossomáticos e psicossociais, e baixa produtividade”.^{1:6} A prevenção de estresse é imperativa em todas as áreas profissionais.

Para alguns pesquisadores o estresse tem vários conceitos diferentes² e, apesar dos múltiplos fatores geradores, cada pessoa reage de uma maneira peculiar aos vários estímulos do trabalho, os quais, em conjunto, podem causar instabilidade orgânica. Assim, o estresse ocupacional pode influenciar tanto a vida pessoal como a profissional.²

Mais do que uma diretriz sobre o estresse, as ilustrações dessa obra também podem auxiliar como um guia para práticas de saúde

e segurança em diferentes locais de trabalho, minimizando o estresse. Espera-se que essa obra complemente as atividades da OIT direcionadas à melhoria de condições no local de trabalho e à prevenção de estresse no trabalho em diversos países do mundo inteiro.

Há três maneiras principais de utilizar esse manual: a) adaptação e aplicação de itens do *checklist* a um ambiente de trabalho específico; b) utilização de informações escritas; e c) organização de oficinas de treinamento para o planejamento e a implantação imediata de mudanças no ambiente de trabalho.

Ao aplicar tais diretrizes, deve-se selecionar certo número de itens considerados importantes para determinado local de trabalho ou desenvolver uma lista adaptada com vários itens apropriados para melhorias. Os pontos selecionados podem servir para treinamento ou ser “úteis para organizar ensaios no ambiente de trabalho”, pelo fato de auxiliar os profissionais a “enxergar os locais de trabalho por um novo ângulo e encontrar áreas para melhorias”.^{1:10}

Para o preparo de informações escritas, pode ser utilizado um número limitado de itens estruturados de forma simples e uniforme. É útil adicionar itens sobre as condições locais em estudo.

A terceira maneira é a organização de oficinas de treinamento para os profissionais aplicarem medidas práticas. Há algumas

sugestões úteis, tais como: utilizá-las para ter uma nova perspectiva das condições de trabalho; formar um grupo de discussão para trocar ideias e gerar melhorias; encontrar bons exemplos de melhorias locais que podem encorajar o grupo para ações imediatas, entre outros.

Podem-se utilizar tanto os 50 itens ou criar sua lista própria contendo aqueles pertinentes ao ambiente de trabalho específico (é recomendável adotar, em média, 20 a 30 itens). A sequência poderia ser: a) conhecer o ambiente de trabalho; b) definir a área de trabalho a ser checada (fazer ensaios iniciais ou discussões, escrever os resultados identificados sobre a realidade local, selecionar as prioridades e discutir os resultados com o grupo para tomar medidas práticas acerca de tais benefícios; c) comunicar ao gestor e aos trabalhadores as medidas propostas e as ações a ser implementadas para atingir os objetivos.

O *checklist* é preenchido em grupos, permitindo respostas acerca do mesmo ponto de interesse. Os trabalhadores podem responder tanto sim como não, caso proponham ou não uma ação para tal afirmativa, e também podem informar se é uma prioridade, anotando a ação proposta.

Os 50 itens de verificação são distribuídos em 10 medidas principais, sendo que cada um deles tem 5 pontos de interesse a ser discutidos acerca da mesma ação de prevenção de estresse que, provavelmente, será realizada de acordo com as necessidades do grupo profissional.

As 10 medidas principais para a prevenção de estresse no local de trabalho são descritos a seguir.

A **Liderança e justiça no trabalho** são importantes para a prevenção de estresse no trabalho e os meios efetivos de ação no local de trabalho incluídos nesse grupo são os itens de verificação 1 a 5: comunicar a política e as estratégias para um trabalho decente; estabelecer procedimentos para proibir a discriminação; encorajar a comunicação informal entre gestores e trabalhadores; proteger a privacidade; e enfrentar prontamente os problemas no local de trabalho.

Para prevenir o estresse, as **Demandas de trabalho** excessivas devem ser evitadas no local de trabalho. Elas incluem os itens de verificação 6 a 10: adequar a carga de trabalho total; prevenir as demandas excessivas por trabalhador; estabelecer prazos plausíveis; definir claramente as tarefas e

responsabilidades; e evitar a subutilização das capacidades dos trabalhadores.

Por outro lado, os trabalhadores capazes de controlar seu trabalho “desfrutarão do trabalho e serão mais produtivos”.^{1:25} O **controle do trabalho** engloba os itens de verificação 11 a 15, que incluem: engajar os trabalhadores na tomada de decisão sobre a organização do trabalho; aumentar a liberdade e o controle dos trabalhadores sobre seu trabalho; organizar o trabalho de modo que novas habilidades e conhecimentos sejam desenvolvidos; encorajar a participação dos trabalhadores nas melhorias do trabalho; e organizar reuniões regulares para discutir os problemas no local de trabalho.

Também há medidas que podem proporcionar apoio prático e até suporte social formal ou informal no local de trabalho. Tais medidas são particularmente importantes porque aprimoram as habilidades de enfrentamento. O **Supporte social** (itens de verificação 16 a 20) consiste em: relações próximas entre gestão e trabalhador; auxílio mútuo entre os trabalhadores; uso de fontes externas de assistência; organização de atividades sociais; e oferecimento de auxílio direto quando necessário.

É importante proporcionar um ambiente seguro, saudável e confortável para os trabalhadores. Isso pode ser “alcançado pela avaliação e controle de riscos ambientais com a participação ativa dos trabalhadores”.^{1:49} Algumas medidas são particularmente importantes para a prevenção do estresse relacionado ao **Ambiente físico** (itens de verificação 21 a 25): estabelecer procedimentos claros para a avaliação e controle dos riscos; proporcionar um ambiente de trabalho confortável; eliminar ou reduzir os riscos em sua fonte; proporcionar instalações limpas e confortáveis para o repouso; e estabelecer procedimentos de emergência e planos de resposta.

Longas horas de trabalho, sistema irregular de turnos, adequação de feriados, licença-maternidade e intervalos são alguns dos estressores relacionados ao trabalho. **Equilíbrio entre vida e trabalho e horário de trabalho** deve refletir tanto as necessidades da empresa quanto as do trabalhador (itens de verificação 26 a 30): envolver os trabalhadores no planejamento das horas de trabalho; adequar as necessidades tanto do trabalho quanto do trabalhador; evitar carga de trabalho excessiva; facilitar a manutenção das responsabilidades em relação à família; e adequar os intervalos e momentos de repouso.

Outro aspecto importante da prevenção de estresse tem sido reconhecido pelo

desempenho laboral por meio do bom trabalho realizado por um trabalhador. As medidas práticas em relação ao **Reconhecimento no trabalho** incluem os itens 31 a 35: elogiar o bom trabalho dos trabalhadores; informá-los sistematicamente sobre as consequências de seu trabalho; implementar um sistema no qual os trabalhadores expressem suas opiniões; tratar homens e mulheres de modo igual; e proporcionar boas oportunidades de carreira.

Há comportamentos ofensivos comuns que podem ser prevenidos, tais como: *bullying*, *mobbing*, assédio sexual, ameaças e violência. Os itens de verificação 36 a 40, sobre a **Proteção contra comportamento ofensivo**, incluem: estabelecer uma estrutura organizacional acerca de comportamento ofensivo; organizar treinamento e proporcionar conscientização; estabelecer procedimentos e modelos de ação; proporcionar rápida intervenção para auxiliar os envolvidos; e organizar as áreas de trabalho de modo a proteger os trabalhadores contra comportamento ofensivo.

Enfatiza-se também que, entre outros fatores, a estabilidade é importante para reduzir o estresse no trabalho. Assim, algumas medidas sobre **Segurança no trabalho** são listadas nos itens de verificação 41 a 45: aumentar a possibilidade de estabilidade no emprego; expressar claramente as condições de trabalho; salários e benefícios regulares; assegurar uma licença-maternidade/paternidade justa; e proteger os direitos dos trabalhadores e de seus representantes.

Por último, todos se beneficiam da **Informação e comunicação** no ambiente de trabalho. Os trabalhadores “têm um papel ativo na concretização de objetivos acordados mutuamente”^{1:109} quando informados sobre decisões importantes. A comunicação aberta é facilitada pelos itens 46 a 50: ir ao local de trabalho e conversar com os trabalhadores; manter uma comunicação cotidiana e simples entre supervisores e trabalhadores; informar os trabalhadores sobre decisões importantes; informar a direção sobre as opiniões dos trabalhadores; e apresentar aos trabalhadores quaisquer que possam gerar mudanças.

Há um esclarecimento interessante sobre a importância de cada item de verificação em todos os grupos. Por exemplo, o primeiro grupo, **Liderança e justiça no trabalho**, contemplam cinco itens. O primeiro é “desenvolver e comunicar a política e as estratégias do local de trabalho para a prevenção de estresse no trabalho”.^{1:18} Há uma explicação sobre “por quê” o estresse no trabalho pode ser relacionado a esse item

(condições de trabalho e organização). Informa-se “como” lidar com esse item de verificação se for uma prioridade no ambiente de trabalho, tal como política do local de trabalho, conquistar um trabalho decente, envolver os gestores nesse processo e estabelecer objetivos concretos por determinado período.

Finalizando a explicação sobre cada item de verificação, há algumas sugestões adicionais e alguns pontos a lembrar sobre tal item, além de alguns números para ilustrar melhor e ser mostrados aos trabalhadores, caso necessário.

O relacionamento entre os seres humanos, principalmente no local de trabalho, é um tema de difícil abordagem. Entretanto, esse manual oferece alguns direcionamentos fáceis e úteis que precisam ser lidos e vividos na prática pelos membros das equipes de saúde do trabalho, do mundo inteiro, como uma das maneiras efetivas de prevenção de estresse no local de trabalho.

O diretor da OIT também solicita informações e *feedback* sobre a experiência de sua aplicação prática, em diferentes países e indústrias, de modo que esses itens de verificação possam auxiliar em melhorias adicionais na revisão dessa obra.

REFERÊNCIAS

1. International Labour Organization. Stress prevention at work checkpoints: practical improvements for stress prevention in the workplace [document on the internet]. 2012 [cited 2012 Aug 14]. Geneva: ILO; 2012. Available from: http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_168053/lang-en/index.htm.
2. França SPS, Martino MMF, Silva LL, Melo LFS, Costa CG, Moura MMS, et al. Critical analysis on the concept of stress in health care used in scientific publications. Rev Enferm UFPE On Line [serial on the internet]. 2012 Oct [cited 2012 Dec 1];6(10):2542-50. Available from: http://www.revista.ufpe.br/revistaenfermagem/index.php/revista/article/view/2606/pdf_1575

Submissão: 12/12/2012

Aceito: 26/05/2013

Publicado: 15/09/2013

Correspondência

Maria Cristina Cescatto Bobroff
Universidade Estadual de Londrina
Departamento de Enfermagem
Rodovia Celso Garcia Cid, Pr 445 Km 380 /
Campus Universitário
CEP: 86051-980 – Londrina (PR), Brasil