

Problemas que a CIPA, também deve ficar vigilante a evitar que ocorram com os colegas de trabalho.



Riscos Psicossociais



Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas de Taubaté e Região.

Rua Bispo Rodovalho nº 26 * 3º Andar Conjunto 302
CEP 12010-030 Centro Taubaté-SP.

"SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO"

www.setorgrafico.org.br

cifisi@ig.com.br

"SAÚDE DO TRABALHADOR"

- * **RUÍDO (PAIR)**
- * **SAÚDE MENTAL**
- * **SINDROME DE PÂNICO**
- * **RISCOS PSICOSSOCIAIS**
- * **RISCOS BIOLÓGICOS**



**PREVENIR
é o melhor
Remédio**

Limites de tolerância para ruídos de impacto

* Entende-se por ruído de impacto aquele que apresenta picos de energia acústica de duração inferior a 1 (um) segundo, a intervalos superiores a 1 (um) segundo.

* Os níveis de impacto deverão ser avaliados em decibéis (dB), com medidor de nível de pressão sonora operando no circuito linear e circuito de resposta para impacto. As leituras devem ser feitas próximas ao ouvido do trabalhador.

O limite de tolerância para ruído de impacto será de 130 dB (linear). Nos intervalos entre os picos, o ruído existente deverá ser avaliado como ruído contínuo.

* Em caso de não se dispor de medidor do nível de pressão sonora com circuito de resposta para impacto, será válida a leitura feita no circuito de resposta rápida (FAST) e circuito de compensação "C". Neste caso, o limite de tolerância será de 120 dB(C).

* As atividades ou operações que exponham os trabalhadores, sem proteção adequada, a níveis de ruído de impacto superiores a 140 dB (LINEAR), medidos no circuito de resposta para impacto, ou superiores a 130 dB (C), medidos no circuito de resposta rápida (FAST), oferecerão risco grave e iminente.

Riscos Psicossociais no Trabalho



VISÃO SOBRE OS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO

O **Dr. Duilio Antero Camargo**, psiquiatra e médico do trabalho do Instituto de Psiquiatria do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina da USP, e coordenador da Comissão Técnica de Saúde Mental e Trabalho da Associação Nacional de Medicina do Trabalho, proferiu palestra **UMA VISÃO BRASILEIRA SOBRE OS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO**, no FÓRUM INTERNACIONAL SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE MENTAL NO TRABALHO, que aconteceu no dia 10 de agosto no Expo Proteção, em São Paulo. Dentre vários assuntos abordados, o **Dr. Duilio** apontou as fases do Estresse Laboral:

- **1ª FASE:** considerada de pequena duração, em que coloca o trabalhador em estado de alerta, provocando sudorese (suor), taquicardia ("batimento do coração acelerado") e dispnéia ("falta de ar"). Nessa fase, a pessoa ainda pode ser produtiva e criativa, mas começa a ter um comprometimento social.
- **2ª FASE:** nesse momento, a produtividade declina, a concentração para o trabalho diminui e a motivação para o trabalho já não é mais a mesma. O trabalhador ainda se mantém presente no trabalho, mas pode manter comportamento irritadiço, com isolamento social.
- **3ª FASE:** esta é a fase em que o estresse laboral já está tão agravado que todos os quadros acima estão exacerbados. O isolamento social pode ser intenso, bem como os problemas físicos que acometem o trabalhador. É elevado o índice de absenteísmo no trabalho.



Problemas Psicossociais Decorrentes do Trabalho



Bullying



AGENTES BIOLÓGICOS

Relação das atividades que envolvem agentes biológicos, cuja insalubridade é caracterizada pela avaliação qualitativa.

Insalubridade de grau máximo

Trabalho ou operações, em contato permanente com:

- pacientes em isolamento por doenças infecto-contagiosas, bem como objetos de seu uso, não previamente esterilizados;
- carnes, glândulas, vísceras, sangue, ossos, couros, pêlos e dejeções de animais portadores de doenças infectocontagiosas (carbunculose, brucelose, tuberculose);
- esgotos (galerias e tanques); e
- lixo urbano (coleta e industrialização).

Insalubridade de grau médio

Trabalhos e operações em contato permanente com pacientes, animais ou com material infecto-contagioso, em:

- hospitais, serviços de emergência, enfermarias, ambulatórios, postos de vacinação e outros estabelecimentos destinados aos cuidados da saúde humana (aplica-se unicamente ao pessoal que tenha contato com os pacientes, bem como aos que manuseiam objetos de uso desses pacientes, não previamente esterilizados);
- hospitais, ambulatórios, postos de vacinação e outros estabelecimentos destinados ao atendimento e tratamento de animais (aplica-se apenas ao pessoal que tenha contato com tais animais);
- contato em laboratórios, com animais destinados ao preparo de soro, vacinas e outros produtos;
- laboratórios de análise clínica e histopatologia (aplica-se tão-só ao pessoal técnico);
- gabinetes de autópsias, de anatomia e histoanatomopatologia (aplica-se somente ao pessoal técnico);
- cemitérios (exumação de corpos);
- estábulos e cavalariças; e
- resíduos de animais deteriorados.

O RUÍDO

O termo ruído é usado para descrever sons indesejáveis ou desagradáveis. Quando o ruído é intenso e a exposição a ele é continuada, em média “85” decibéis “dB” por oito horas por dia, ocorrem alterações estruturais na orelha interna, que determinam a ocorrência da Perda Auditiva Induzida por Ruído (PAIR).

A **PAIR** é o agravo mais freqüente à saúde dos trabalhadores, estando presente em diversos ramos de atividade, principalmente siderurgia, metalurgia, gráfica, têxteis, papel e papelão, vidraria, entre outros.

PAIR

Perda Auditiva Induzida por Ruído – **PAIR** é a perda provocada pela exposição por tempo prolongado ao ruído. Configura-se como uma perda auditiva do tipo neurossensorial, geralmente bilateral, irreversível e progressiva com o tempo de exposição ao ruído (**CID 10 – H 83.3**).

Consideram-se como sinônimos: perda auditiva por exposição ao ruído no trabalho, perda auditiva ocupacional, surdez profissional, disacusia ocupacional, perda auditiva induzida por níveis elevados de pressão sonora, perda auditiva induzida por ruído ocupacional, perda auditiva neurossensorial por exposição continuada a níveis elevados de pressão sonora de origem ocupacional.

Sintomas:

- perda auditiva;
- dificuldade de compreensão de fala;
- zumbido;
- intolerância a sons intensos;
- o trabalhador portador de PAIR também apresenta queixas, como cefaléia, tontura, irritabilidade e problemas digestivos, entre outros.

Quando a exposição ao ruído é de forma súbita e muito intensa, pode ocorrer o trauma acústico, lesando, temporária ou definitivamente, diversas estruturas do ouvido.

Outro tipo de alteração auditiva provocado pela exposição ao ruído intenso é a mudança transitória de limiar, que se caracteriza por uma diminuição da acuidade auditiva que pode retornar ao normal, após um período de afastamento do ruído.

CONSEQÜÊNCIAS:

- **em relação à percepção ambiental:** dificuldades para ouvir sons de alarme, sons domésticos, dificuldade para compreender a fala em grandes salas (igrejas, festas), necessidade de alto volume de televisão e rádio;

- **problemas de comunicação:** em grupos, lugares ruidosos, carro, ônibus, telefone.

Esses fatores podem provocar os seguintes efeitos:

- **esforço e fadiga:** atenção e concentração excessiva durante a realização de tarefas que impliquem a discriminação auditiva;

- **ansiedade:** irritação e aborrecimentos causados pelo zumbido, intolerância a lugares ruidosos e a interações sociais, aborrecimento pela consciência da deterioração da audição;

- **dificuldades nas relações familiares:** confusões pelas dificuldades de comunicação, irritabilidade pela incompreensão familiar;

- **isolamento;**

- **auto-imagem negativa:** vê-se como surdo, velho ou incapaz.

Prevenção:

Sendo o ruído um risco presente nos ambientes de trabalho, as ações de prevenção devem priorizar esse ambiente. Como descrito anteriormente, existem limites de exposição preconizados pela legislação, bem como orientações sobre programas de prevenção e controle de riscos, os quais devem ser seguidos pelas empresas. Em relação ao risco ruído, existe um programa específico para seu gerenciamento:

- **designação de responsabilidade:** momento de atribuição de responsabilidades para cada membro da equipe envolvido;

- **avaliação, gerenciamento e controle dos riscos:** etapa na qual, a partir do conhecimento da situação de risco, são estabelecidas as metas a serem atingidas;

- **gerenciamento audiométrico:** estabelece os procedimentos de avaliação audiológica e seguimento do trabalhador exposto a ruído;

- **proteção auditiva:** análise para escolha do tipo mais adequado de proteção auditiva individual para o trabalhador;

- **treinamento e programas educacionais:** desenvolvimento de estratégias educacionais e divulgação dos resultados de cada etapa do programa;

- **auditoria do programa de controle:** garante a contínua avaliação da eficácia das medidas adotadas.

SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES MOTORISTAS

A saúde mental dos trabalhadores, de um modo geral, é configurada através de um processo que envolve diferentes fatores relativos à organização do trabalho e as dimensões subjetivas que ela atinge.

Estes fatores estão ligados, principalmente, às reestruturações produtivas constantes (exigências de mais produtividade), mudanças significativas na organização e gestão do trabalho (pressão e expectativas), além das relações tensas e precárias responsáveis por situações de estresse laboral.

“Os níveis de atenção e concentração exigidos para a realização das tarefas, combinados com o nível de pressão exercido pela organização do trabalho, podem gerar tensão, fadiga e esgotamento profissional”. (Doenças relacionadas ao trabalho).

Estudo realizado por alunos da pós-graduação em Saúde Pública da Faculdade de Goiânia, com motoristas de caminhão, aponta a vulnerabilidade e insegurança deste profissional, frente às condições precárias de trabalho..

Para **Lucilda Pereira Nascimento**, o estresse do motorista pode converter-se em riscos internos para a saúde físico-mental como agressividade e impulsividade.

Nem sempre o trabalho em si, causa transtorno mental, porém, ele pode provocar ou agravar um distúrbio mental já existente.

Os fatores de insegurança, a vivência de agressões verbais e físicas, assaltos, congestionamentos, testemunhar situações de violência de um modo geral afetam o equilíbrio mental dos motoristas.

Alguns estudos mostram que os estressores mais citados pelos motoristas são os congestionamentos, controle de rastreamento e jornada extensa de trabalho.

A alta demanda no trabalho, o baixo apoio social e a jornada extensa diária são geradores de tensão e nervosismo, causadores de desequilíbrios mentais, como o estresse crônico. Segundo **Cassemira de F. da M. Kopycki**, psicóloga perita em trânsito, o estresse crônico “é gerador de maior nível de hostilidade e de comportamento competitivos..., com tendência à tomada de decisões mais perigosas do que a habitual ou com menor valorização e percepção de risco”.

Também os fatores físicos, como vibração e temperaturas extremas, fatores químicos, como substâncias tóxicas e fatores biológicos como vírus e parasitas são cada vez mais controlados de forma a evitar danos a saúde do trabalhador.

Todavia, apesar do grande avanço qualitativo no controle dos fatores de riscos, os aspectos psicossociais ainda continuam a fazer vítimas em número significativo. “Segundo a OMS, os transtornos mentais menores acometem cerca de 30% dos trabalhadores ocupados, e os transtornos mentais graves, cerca de 5 a 10%.” (Doenças Relacionadas ao Trabalho).

É preciso desmistificar a idéia de que é positivo ter profissionais 'multitarefeiros', porque isso causa desgaste e aumenta a margem de erros", diz.

Operador de telemarketing, um dos cargos mais estressantes no mercado de trabalho, Jamil de Carvalho não agüentou o baque. "Já trabalhei em várias empresas de telemarketing, mas nunca vivi uma pressão tão grande como nesta, da qual estou me demitindo. Eles gritam e xingam os operadores, nos obrigam a assumir erros da empresa e aplicam inúmeras advertências para gerar demissão por justa causa", desabafa o trabalhador.

Bullying



SINDROME DE PÂNICO

Quais são as causas da Síndrome do Pânico?

Os ataques de pânico se iniciam geralmente com um susto em relação a algumas sensações do corpo. Estas sensações disparadoras podem ser desde uma alteração nos batimentos cardíacos, uma sensação de perda de equilíbrio, tontura, falta de ar, alguma palpitação diferente ou um tremor, por exemplo.

A partir deste susto inicial, começa um processo de medo e ansiedade que vai crescendo até atingir uma intensidade em que a pessoa se sente em estado de desespero e pânico. No estado de pânico a pessoa pode se sentir "fora da realidade", com falta de ar, taquicardia, desesperada e achando que vai morrer.

As crises de pânico são estados passageiros de muito sofrimento emocional, com o pavor de que o organismo entre em colapso, com medo de desmaiar, enlouquecer e até morrer.

Quais são os sintomas da Síndrome do Pânico?

Os sintomas mais comuns nas crises de pânico são:

Taquicardia, perda do foco visual, falta de ar, dificuldade de respirar, formigamentos, vertigem, tontura, dor ou desconforto no peito, medo de perder o controle, sensação de irrealidade, despersonalização, medo de enlouquecer, sudorese, tremores, náuseas, desconforto abdominal, calafrios, ondas de calor, medo de desmaiar, sensação de iminência da morte, boca seca.

Nem todos estes sintomas podem estar presentes nas crises, mas alguns sempre estarão.

Há crises mais completas e outras menores, com poucos sintomas.

A freqüência dos ataques de pânico varia de pessoa para pessoa.

Uma das características da Síndrome do Pânico é a pessoa viver com muita ansiedade, na expectativa constante de ter uma nova crise. Este processo, denominado ansiedade antecipatória, leva muitas pessoas a evitarem certas situações e a restringirem suas vidas a um mínimo de atividades.

Para fins de NR 15 os Anexos 1 e 2, o ruído industrial de interesse para a higiene ocupacional possui duas classificações básicas: **ruído contínuo ou intermitente** e **ruído de impacto**.

· **Ruído Contínuo ou Intermitente:** aquele que não é ruído impacto; na indústria gráfica vamos encontrá-lo nas diversas máquinas principalmente nas mais antigas cujas peças e engrenagens sofreram desgastes, como também, nos compressores,

· **Impacto:** com duração inferior a um segundo, em intervalos superiores a um segundo. Estes ruídos verificamos mais em grampeadeiras, dobradeiras nas operações de destaque.

Máq. Off-Set à Seco



Máq. Off-Set Rotativa



Compressor de Ar



Máq. Grampeadeira



Máq. Dobradeira



Para fins de NR 15 os Anexos 1 e 2, o ruído industrial de interesse para a higiene ocupacional possui duas classificações básicas: **ruído contínuo ou intermitente** e **ruído de impacto**.

· **Ruído Contínuo ou Intermitente:** aquele que não é ruído impacto; na indústria gráfica vamos encontrá-lo nas diversas máquinas principalmente nas mais antigas cujas peças e engrenagens sofreram desgastes, como também, nos compressores,

· **Impacto:** com duração inferior a um segundo, em intervalos superiores a um segundo. Estes ruídos verificamos mais em grampeadeiras, dobradeiras nas operações de destaque.

Tratamento e Reabilitação:

Não existe até o momento tratamento para Parir. O fundamental, além da notificação que dará início ao processo de vigilância em saúde, é o acompanhamento da progressão da perda auditiva por meio de avaliações audiológicas periódicas. Essas avaliações podem ser realizadas em serviço conveniado da empresa onde o trabalhador trabalha ou na rede pública de saúde, na atenção secundária ou terciária, que dispuser do serviço. A reabilitação pode ser feita por meio de ações terapêuticas individuais e em grupo, a partir da análise cuidadosa da avaliação audiológica do trabalhador. Esse serviço poderá ser realizado na atenção secundária ou terciária, desde que exista o profissional capacitado, o fonoaudiólogo.

NR 15

A Norma Regulamentadora (NR) 15 trata da insalubridade nos ambientes de trabalho assim, ela estabelece limites para o ruído.

Limites de tolerância para ruído contínuo ou intermitente

NÍVEL DE RUÍDO DB (A)	MÁXIMA EXPOSIÇÃO DIÁRIA PERMISSÍVEL
85	8 horas
86	7 horas
87	6 horas
88	5 horas
89	4 horas e 30 minutos
90	4 horas
91	3 horas e 30 minutos
92	3 horas
93	2 horas e 40 minutos
94	2 horas e 15 minutos
95	2 horas
96	1 hora e 45 minutos
98	1 hora e 15 minutos
100	1 hora
102	45 minutos
104	35 minutos
105	30 minutos
106	25 minutos
108	20 minutos
110	15 minutos
112	10 minutos
114	8 minutos
115	7 minutos

Este critério estatístico tem um valor complementar e deve servir apenas como um parâmetro de não-normalidade, mas não significa, obrigatoriamente, doença. O termo DOENÇA, por sua vez, implica sempre em prejuízo e morbidade, portanto, precisamos, depois de utilizarmos o critério estatístico, do chamado **critério valorativo**. A gravidez de gêmeos, por exemplo, embora não seja estatisticamente normal, jamais poderá ser considerada doença porque lhe falta o critério valorativo. Pelo critério valorativo podemos considerar que, em não havendo prejuízo ao indivíduo, ao seus semelhantes e ao sistema sócio-cultural, toda tentativa de destacar-se dos demais deverá ser sadia e desejável. Interessa, ao critério valorativo, o VALOR que o sistema sócio-cultural atribui à maneira do indivíduo existir.

Mas podemos confundir este valor, o qual emana do sistema sócio-cultural, como sendo uma pretensa e exclusiva atribuição tirânica de fiscalização das normas, como sugere o discurso da antipsiquiatria, devemos considerar o sistema sócio-cultural como alguma coisa muito abrangente; os valores abrangem desde as concepções éticas, estéticas, morais, até as concepções científicas e fisiológicas que este mesmo sistema reconhece como válidos.

Doença Mental



O que é Doença Mental?

Popularmente há uma tendência em se julgar a sanidade da pessoa, de acordo com seu comportamento, de acordo com sua adequação às conveniências sócio-culturais como, por exemplo, a obediência aos familiares, o sucesso no sistema de produção, a postura sexual, etc.

Medicamente, entretanto, Doença Mental pode ser entendida como uma variação mórbida do normal, variação esta capaz de produzir prejuízo na performance global da pessoa (social, ocupacional, familiar e pessoal) e/ou das pessoas com quem convive.

A Organização Mundial de Saúde diz que o estado de completo bem estar físico, mental e social define **o que é saúde**, portanto, tal conceito implica num critério de valores (valorativo), já que, lida com a idéia de bem-estar e mal-estar.

Saúde Mental do Trabalhador

No dia 10 de outubro comemora-se o Dia Mundial da Saúde Mental e aproveita-se a data para ressaltar a importância dos cuidados relativos a saúde mental dos trabalhadores. Há meio século atrás os materiais e equipamentos de uma organização eram o foco principal do cuidado e manutenção, não com vista a diminuir os riscos de acidentes, mas sim, para garantir maior produtividade. Felizmente este quadro mudou.

Muito se tem feito em prol da saúde do profissional, principalmente no que tange aos aspectos ergonômicos, como por exemplo, a adequação de equipamentos, máquinas e mobiliário, garantindo uma boa postura, evitando adoecimentos futuros.

Riscos Psicossociais e Seus Impactos

Segundo ele as mudanças no ritmo e intensidade no trabalho, tais como a complexidade das empresas e seus processos de trabalho, a forma de administrar os serviços e gerenciar informações, as relações contratuais, as exigências do trabalho, dentre tantos outros fatores, colaboram para o aumento de problemas mentais no trabalho, tais como depressão e ansiedade. Ele menciona que, de acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS), 1 em cada 4 pessoas terá depressão em algum momento da vida e poderá ser afastada do trabalho.

O estresse laboral está relacionado às demandas, exigências e habilidades maiores do que o trabalhador pode suportar, além de inexistência ou rede de apoio insuficiente para que seu trabalho seja cumprido, o que, além da ansiedade e depressão já mencionadas, também pode acarretar diminuição da satisfação sexual, mudanças de comportamento, "turn over", afastamento do trabalho, absenteísmo, erros e acidentes de trabalho, doenças cardiovasculares, hipertensão, diabetes, síndrome metabólica, desordens músculo esquelética, gastrointestinais e imunodeficiência.

Na Europa, 1 em cada 3 trabalhadores já foram afetados por estresse no trabalho, o que custou cerca de 265 bilhões de euros anuais em afastamentos (dados de 2004). Conforme a Dra. Stavroula Leka, alguns fatores causam impacto positivo no trabalho e previnem ou minimizam, de alguma forma, o estresse laboral ou o início de uma doença psicossocial:

- relações interpessoais saudáveis com colegas, chefias e gestores;
- bom ambiente de trabalho;
- processo de trabalho adequado;
- desenvolvimento de carreira;

Como posso saber o que é e o que não é normal em psiquiatria?

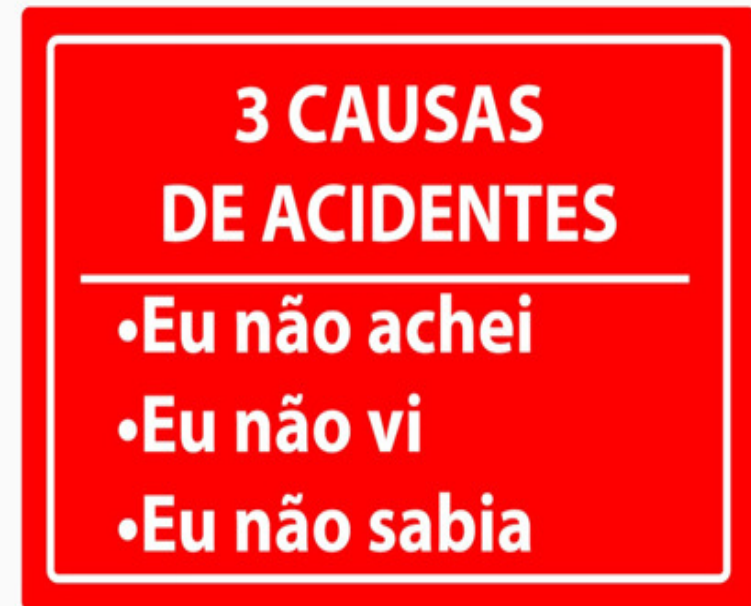
Quem é louco ou quem é normal é um assunto que tem estimulado discussões infundáveis. Muitas vezes as pessoas afirmam, num desabafo e por razões pejorativas, que "fulano é louco". Fazem isso não com intenção de atribuir um diagnóstico, como fariam com outra doença, como por exemplo "fulano é diabético", mas com intenções francamente ofensivas. As vezes, de acordo com certas conveniências, as pessoas lançam mão da retórica cansativa sobre a impossibilidade de rotular-se alguém de louco, uma vez que a definição do normal é imprecisa. Mas isso é mentira. Pelo **critério estatístico**, normal seria o mais freqüente, numericamente definido, aquilo que é compatível com a **maioria**. Em medicina, de um modo geral, ao se estabelecer a dosagem normal de glicose no sangue das pessoas, verifica-se a média das dosagens num grupo de indivíduos tomando-a como padrão de normalidade. Da mesma forma como se fez com tantos outros parâmetros antropológicos de normalidades: pulsação, tensão arterial, correspondência peso-altura, duração do ciclo menstrual, acuidade visual, etc.

Menor Custo Para as Empresas

Quem perde quando ocorre um acidente de trabalho ou doença ocupacional ?

Todos perdem! O empregado, o empregador, a família, a sociedade e toda a nação. Para o empregador aumenta-se os custos, com grandes prejuízos financeiros, máquinas paradas, angústia causada pelo infortúnio. Para o empregado haverá a lesão, a dor, o prejuízo familiar, o interrompimento do trabalho, gerando um grande prejuízo social.

Por esses motivos, a tendência atual do país é iniciar a privatização dos seguros de acidente de trabalho e doenças ocupacionais. Assim, quanto menor o risco a que se estiver exposto o trabalhador em seu ambiente de trabalho, melhor será sua saúde e menor será o custo deste seguro, onerando menos a empresa.



Informação sobre o uso de EPIs

O uso de EPI está previsto na legislação trabalhista. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê a obrigatoriedade da empresa em fornecer aos empregados, gratuitamente, EPI adequado aos riscos e em perfeito estado de conservação e funcionamento. **Caso não sejam fornecidos os equipamentos** aos funcionários e ocorrendo acidentes de trabalho, a empresa é responsabilizada perante a legislação.

A NR6 também prevê obrigações do empregador em fornecer os EPIs e, cabe aos empregados a responsabilidade pelo seu uso, guarda e conservação.

Observa-se que nas grandes empresas o uso dos EPIs são muito mais frequentes se comparado às pequenas empresas. Isso se dá pelo processo de informação e fiscalização, já que, quanto maior o número de trabalhadores maior será o dimensionamento da CIPA, como também dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.

Com o exposto concluimos que a resistência ao uso do EPI se dá muito mais pela falta de informação do que por má vontade dos trabalhadores, e que, aos empregadores cabe além da obrigação de informar seus trabalhadores quanto ao uso correto dos EPIs, adquirir aqueles realmente adequados e de ótima qualidade, ainda, adotar mecanismos de controle e obrigatoriedade do seu uso.

Aos trabalhadores há a necessidade de conscientizarem-se da importância do uso dos EPIs utilizando-os sempre que necessário.

Implementar sistemas antiruídos nas máquinas.

Basicamente há três formas de reduzir o ruído na indústria gráfica;

- A troca de máquinas antigas ou compra de máquinas modernas mais silenciosas;
- O enclausuramento das partes ruidosas das máquinas ou das próprias máquinas.
- **A utilização de protetor auricular.**

Embora o fornecimento do EPI seja a última alternativa a ser aplicada, o que observa-se no dia a dia é que esta é a primeira opção dos empregadores logicamente em função do custo.



Podem ocorrer reações fóbicas secundárias, que geralmente estão relacionadas às situações nas quais a pessoa teve as primeiras crises (no elevador, dirigindo, passando por um determinado lugar, etc.).

A partir daí, a pessoa passa a associar essas situações às crises. Com o tempo, os sintomas do Pânico tendem a ocorrer em outras situações também, mas é muito comum a pessoa continuar a temer situações específicas, que acentuariam o estado de ansiedade, desencadeando novas crises.

Freqüentemente a pessoa precisa de alguém para acompanhá-la e se sentir mais segura e muitas vezes eleger alguém como companhia preferencial. Este fator é muito importante para se compreender a dinâmica psicológica da Síndrome do Pânico.

Como tratar a Síndrome do Pânico?

A Psicoterapia é um tratamento eficaz da Síndrome do Pânico, onde é muito importante não desconsiderar o sofrimento da pessoa, ensinando técnicas que ajudem a controlar as crises de pânico e, ao mesmo tempo, poder caminhar na compreensão das causas, para que a pessoa tenha uma recuperação real.

Conjuntamente como a Psicoterapia é importante associar a utilização de medicamentos. O tratamento será sempre com antidepressivos, com ou sem o auxílio de ansiolíticos. Primeiro porque alguns antidepressivos já têm um excelente efeito ansiolítico, em segundo porque nem sempre a freqüência das crises de pânico exige o uso de ansiolíticos.

O paciente com Síndrome do Pânico freqüentemente enxerga o outro (o Psicoterapeuta inclusive) como alguém que quase magicamente vai lhe dar a segurança que ele próprio não encontra em si mesmo. Teme a crise quando está só e, estando acompanhado, sente-se como que protegido por um talismã de um perigo que parece mais vir de fora do que de si próprio.

Na psicoterapia, demonstra grande dificuldade de aprofundar qualquer emoção, mantendo uma superficialidade que por vezes faz duvidar da sua própria capacidade intelectual. Tenta desenvolver qualquer tipo de vínculo que não o terapêutico e, na primeira melhora, já pensa em interromper o tratamento.

Sobre a inabilidade dos superiores com seus subordinados, o diretor do departamento de políticas de saúde e segurança ocupacional do Ministério da Previdência, Remígio Todeschini, afirma ser preciso retirar fatores negativos do ambiente de trabalho:

"Chefes autoritários e cobradores, também chamados de chefes 'tóxicos', minam a auto-estima dos empregados. É preciso promover programas de qualidade de vida e de valorização dos profissionais, dando chances de ascensão". E acrescenta: "Antes, a doença ocorria por problemas físicos. Hoje, vemos o crescimento de doenças mentais e comportamentais."

Quais as pessoas predispostas à Síndrome do Pânico?

Normalmente são pessoas extremamente produtivas, costumam assumir grandes responsabilidades e afazeres, são perfeccionistas e meticolosas, muito exigentes consigo mesma e não costumam aceitar bem os erros ou imprevistos, são muito “certinhas” e impressionáveis.

Procuram evitar a confrontação com suas emoções, e se por um lado se colocam em posição de abandono, de isolamento, por outro buscam a proteção de pessoas mais velhas ou mais seguras, estabelecendo uma relação de dependência marcada por forte ansiedade de separação.

As características de personalidade mais comuns das pessoas predispostas ao transtorno de ansiedade são:

Suportar, mais ficar em casa, pois é muito doloroso se sentir inútil. Durante as perícias médicas, se sente humilhada, já que o médico deixa subentendido que eu não volta ao trabalho por ser preguiçosa. Se sente muito maltratada, pois no retorno tem de conviver com perseguição e ‘brincadeiras’ nas quais é chamado de louca, porque tomou remédios de tarja preta. "Quer trabalhar numa equipe mais equilibrada onde as pessoas a respeite.

Há colegas com muitos anos de casa que estão pedindo demissão por não suportarem mais as cobranças de metas cada vez maiores."

Além do prejuízo à saúde e às empresas, o estresse e o conseqüente adoecimento do empregado (a) representam um gasto adicional à Previdência, que desembolsa cerca de R\$ 300 milhões em auxílio-doença/ano para portadores desse tipo de distúrbio.

Para a doutora em psicologia **Ana Maria Rossi**, presidente da Isma-BR, as empresas não dão a devida atenção ao assunto. "Elas estão conscientes do problema e sentem o impacto negativo que os afastamentos acarretam, mesmo assim apenas 5% das empresas promovem ações adequadas para gerenciar as emoções de seus funcionários."

Empresas que oferecem medidas paliativas como ginástica laboral, estão aplicando prevenção secundária, segundo Ana Maria. "**Mais importante seria focar na prevenção primária**", afirma.

Carga horária. Para a presidente da ISMA-BR as empresas precisam respeitar o horário de trabalho dos empregados.

"Pessoas que ocupam cargo de gerência costumam trabalhar, em média, 13 horas diárias. Muitos se sentem intimidados em sair do trabalho no horário correto. Com jornadas cada vez mais extensas o profissional se sente culpado por não conviver com seus familiares, ou por não realizar outras atividades.

Por outro lado, existem alguns fatores que causam impacto negativo sobre o trabalhador e que podem gerar estresse laboral e outras doenças:

- cumprimento de prazos inadequados;
- controle excessivo;
- utilização de equipamento inadequados ou inseguros;
- trabalho com horas inflexíveis;
- trabalho em turnos;
- a negação de todas as outras condições consideradas como fatores positivos para minimizar o estresse laboral.

Como sugestão, a especialista propõe não apenas que serviços e empresas fiquem atentos em como o trabalho é gerado e organizado, mas principalmente em como ele é planejado. Porque é no planejamento do trabalho em que se avalia os riscos psicossociais a que o trabalhador está exposto.

Estresse: Saiba Mais Sobre Esse Esgotamento Físico e Mental

O esgotamento físico e mental, conhecido por estresse, é conseqüência das condições de trabalho no mercado corporativo brasileiro. Medo da demissão, pressões dos superiores, alta competição, busca de lucro e eficácia, falta de valorização, baixos salários e, em algumas profissões, o risco de morte, deixam trabalhadores apavorados. Diante desse quadro, o trabalho que deveria ser fonte de prazer e satisfação, passa a ser local de dor e sofrimento.

O filósofo Bertrand Russel considerava que o ideal da vida não seria o desintegrar-se completamente pelo trabalho, mas sim, o desfrutar da liberdade dos momentos de folga. Em oposição ao ditado - o trabalho enobrece o homem - Russel sentenciava: "Sem a classe ociosa, a humanidade nunca teria saído da barbárie". Outros pensadores defenderam o ócio ou a redução da jornada de trabalho, como essencial para gerar grandes idéias e ser feliz. Mas para sobreviver, a humanidade precisa trabalhar cada vez mais e melhor. Sob a espada da produtividade, os trabalhadores sofrem de doenças decorrentes de estresse.

É o caso do bancário M. Após sofrer cinco assaltos no trabalho em 20 anos de carreira, ele adoeceu e ficou de licença por três anos. "O quinto assalto foi muito violento, na hora da fuga houve um tumulto e o ladrão disparou várias vezes em minha direção, escapei por sorte e entrei em choque."

M. foi diagnosticado como portador de transtorno pós-traumático gravíssimo. No período de afastamento tentou o suicídio algumas vezes.

Visão Sobre os Riscos Psicossociais no Trabalho

O **Dr. Duilio Antero Camargo**, psiquiatra e médico do trabalho do Instituto de Psiquiatria do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina da USP, e coordenador da Comissão Técnica de Saúde Mental e Trabalho da Associação Nacional de Medicina do Trabalho, proferiu palestra UMA VISÃO BRASILEIRA SOBRE OS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO, no FÓRUM INTERNACIONAL SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE MENTAL NO TRABALHO, que aconteceu no dia 10 de agosto no Expo Proteção, em São Paulo. Dentre vários assuntos abordados, o **Dr. Duilio** apontou as fases do Estresse Laboral:

- **1ª FASE:** considerada de pequena duração, em que coloca o trabalhador em estado de alerta, provocando sudorese (suor), taquicardia ("batimento do coração acelerado") e dispnéia ("falta de ar"). Nessa fase, a pessoa ainda pode ser produtiva e criativa, mas começa a ter um comprometimento social.
- **2ª FASE:** nesse momento, a produtividade declina, a concentração para o trabalho diminui e a motivação para o trabalho já não é mais a mesma. O trabalhador ainda se mantém presente no trabalho, mas pode manter comportamento irritadiço, com isolamento social.
- **3ª FASE:** esta é a fase em que o estresse laboral já está tão agravado que todos os quadros acima estão exacerbados. O isolamento social pode ser intenso, bem como os problemas físicos que acometem ao trabalhador. É elevado o índice de absenteísmo no trabalho.

O que é Síndrome do Pânico?

Reconhecido nosologicamente na **CID 10**, o **Transtorno do Pânico** (ou **ansiedade paroxística episódica – F 41.0**) figura no grupo dos transtornos da ansiedade e é definido como "ataques recorrentes de ansiedade grave (**pânico**), os quais não estão restritos a qualquer situação ou conjunto de circunstâncias em particular e que são, portanto imprevisíveis".

Também conhecida como Síndrome do Pânico é caracterizada pela ocorrência de freqüentes e inesperados ataques de pânico. Estes ataques, ou crises, consistem em períodos de intensa ansiedade e são acompanhados de alguns sintomas físicos específicos.

A Síndrome do Pânico habitualmente se inicia depois dos 20 anos, é igualmente prevalente entre homens e mulheres, portanto, em sua maioria, são jovens ou adultos jovens na faixa etária dos 20 aos 40 anos e que se encontram na plenitude da vida profissional.

É preciso desmistificar a idéia de que é positivo ter profissionais 'multitarefairos', porque isso causa desgaste e aumenta a margem de erros", diz.

Operador de telemarketing, um dos cargos mais estressantes no mercado de trabalho, Jamil de Carvalho não agüentou o baque. "Já trabalhei em várias empresas de telemarketing, mas nunca vivi uma pressão tão grande como nesta, da qual estou me demitindo. Eles gritam e xingam os operadores, nos obrigam a assumir erros da empresa e aplicam inúmeras advertências para gerar demissão por justa causa", desabafa o trabalhador.

Ela dá algumas dicas para diminuir o estresse no trânsito, como ouvir músicas suaves, fazer exercícios respiratórios lentos, aproveitar o engarrafamento para planejar seu final de semana, entre outras. Como muitas vezes não se podem evitar os fatores estressantes que o trânsito oferece, os motoristas dentre tantas responsabilidades da sua profissão, tem ainda que aprender a conviver com as mais diversas situações com vista a fazer um trânsito cada vez mais solidário.

Suportar, mais ficar em casa, pois é muito doloroso se sentir inútil. Durante as perícias médicas, se sente humilhada, já que o médico deixa subentendido que eu não volta ao trabalho por ser preguiçosa. Se sente muito maltratada, pois no retorno tem de conviver com perseguição e 'brincadeiras' nas quais é chamado de louca, porque tomou remédios de tarja preta. "Quer trabalhar numa equipe mais equilibrada onde as pessoas a respeite. Há colegas com muitos anos de casa que estão pedindo demissão por não suportarem mais as cobranças de metas cada vez maiores."

Além do prejuízo à saúde e às empresas, o estresse e o conseqüente adoecimento do empregado (a) representam um gasto adicional à Previdência, que desembolsa cerca de R\$ 300 milhões em auxílio-doença/ano para portadores desse tipo de distúrbio.

Para a doutora em psicologia **Ana Maria Rossi**, presidente da Isma-BR, as empresas não dão a devida atenção ao assunto. "Elas estão conscientes do problema e sentem o impacto negativo que os afastamentos acarretam, mesmo assim apenas 5% das empresas promovem ações adequadas para gerenciar as emoções de seus funcionários."

Empresas que oferecem medidas paliativas como ginástica laboral, estão aplicando prevenção secundária, segundo Ana Maria. **"Mais importante seria focar na prevenção primária", afirma.**

Carga horária. Para a presidente da ISMA-BR as empresas precisam respeitar o horário de trabalho dos empregados.

"Pessoas que ocupam cargo de gerência costumam trabalhar, em média, 13 horas diárias. Muitos se sentem intimidados em sair do trabalho no horário correto. Com jornadas cada vez mais extensas o profissional se sente culpado por não conviver com seus familiares, ou por não realizar outras atividades.