

FADIGA NO TRABALHO

AGOSTO/2020




JUSTIÇA DO TRABALHO
Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (GO)

 **MPT**
Ministério Público do Trabalho

FADIGA NO TRABALHO

O que você precisa saber para prevenir

AGOSTO/2020

Apresentação

Carla Maria Santos Carneiro¹

Velar por um meio ambiente do trabalho hígido, seguro e ecologicamente equilibrado, através da prevenção e do combate aos fatores determinantes de agravos à saúde da população trabalhadora, de modo a proporcionar dignidade e boa qualidade de vida aos trabalhadores, é um dos objetivos do Fórum de Saúde e Segurança do Trabalho do Estado de Goiás (FSST), colegiado de discussão, deliberação e encaminhamento de providências e medidas necessárias à defesa do meio ambiente do trabalho, por meio do esforço conjunto de órgãos e entidades públicas e privadas comprometidas com a saúde e a segurança do trabalhador no Estado de Goiás (GOIÁS, Regimento Interno, Art. 1º, 2º, Inciso I, 2002).

Sobre esse aspecto, Mazzuoli (2012² apud CARNEIRO; COSTA, 2014) lecionou que a Declaração Universal dos

Direitos Humanos serviu de paradigma e referencial ético para toda a comunidade internacional no que tange à proteção do meio ambiente como um direito humano fundamental a todos, estabelecendo desde o seu Artigo 1º que “Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade” (DECLARAÇÃO UNIVERSAL, 2005).

Já Dallari et al. (2004³ apud CARNEIRO; COSTA, 2014) afirmaram que foi justamente o primeiro artigo da Declaração Universal dos Direitos Humanos que delineou a sociedade que se queria implantar, fundada sobretudo na afirmação do valor essencial da pessoa humana.

Ao falar de direitos humanos, refiro-me aos direitos fundamentais da pessoa huma-

na. Eles são ditos fundamentais porque é necessário reconhecê-los, protegê-los e promovê-los quando se pretende preservar a dignidade humana e oferecer possibilidades de desenvolvimento. Eles equivalem às necessidades humanas fundamentais (DALLARI et al., 2004, p. 25 apud CARNEIRO; COSTA, 2014). E refletem:

¹CARNEIRO, Carla Maria Santos. Advogada Trabalhista. Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Goiás, 1987. Especialista em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho pela Faculdade Anhanguera de Ciências Humanas, 2001. Especialista em Ensino Religioso pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás, 2007. Extensão Universitária em Teologia Pastoral pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás, 2012. Mestre em Direito, Relações Internacionais e Desenvolvimento pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás, 2014. Doutora em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás, 2016. Diretora do Instituto Goiano de Direito do Trabalho (IGT), 2019. Presidente da Comissão de Legislação e Justiça, 2017 e da Comissão de Saúde Mental no Trabalho do Fórum de Saúde e Segurança do Trabalho do Estado de Goiás, 2020.

²MAZZUOLI, V. O. Curso de Direito Internacional Público. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010.

³DALLARI, D. A. et al. Um breve histórico dos direitos humanos. In: CARVALHO, J. S. (Org.). Educação, Cidadania e Direitos Humanos. Petrópolis: Vozes, 2004, p. 19-42.

Como surgiu essa ideia de que a pessoa humana tem direitos essenciais, isto é, que nascem com ela? Uma das primeiras referências históricas pode ser encontrada em uma obra de teatro grego clássico: trata-se de Antígona, de Sófocles. O irmão da personagem que dá nome àquela tragédia tinha participado de uma conspiração, sendo, por isso, preso e condenado à morte. O rei que o condenara estabeleceu também que o corpo do rapaz não poderia ser enterrado. Para que aquela condenação servisse de exemplo a todos, o corpo teria de fi-

car exposto para sempre, em contínua putrefação. Antígona, porém, contrariou aquela determinação e deu sepultura ao cadáver. Chamada, então, à presença do rei e desafiada publicamente a indicar o direito com base no qual agira daquela maneira, desobedecendo ao edito real, Antígona afirmou ter tomado a decisão com base num direito muito mais antigo do que o rei e a própria sociedade, um direito cujo nascimento se perde na origem dos tempos – o direito à dignidade (DALLARI et al., 2004, p. 25-6 apud CARNEIRO; COSTA, 2014).

Para Dallari et al.:

Essa é a base da organização que será considerada justa, isto é, aquela que reconhece a prática da afirmação dos direitos inerentes à condição humana. Deve-se destacar particularmente a afirmação – até então inédita – da dignidade humana como valor fundamental. A dignidade é postulada como essencial aos seres humanos. Eles não podem, pois, ser submetidos a situações em que essa dignidade não seja reconhecida e respeitada (DALLARI et al., 2004, p. 37-8 apud CARNEIRO; COSTA, 2014).

Os autores concluem dizendo que em sequência ao momento histórico advindo da Declaração Universal dos Direitos Humanos, a própria Organização das Nações Unidas (ONU), em 1966, promulgou dois tratados denominados: “Pacto de Direitos Humanos” e “Pacto dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais”, sendo que esse último contempla como um dos direitos fundamentais, o direito ao trabalho em condições dignas e justas, pacto esse que entrou em vigor na ordem internacional no dia 03 de janeiro de 1976 e foi ratificado pelo Brasil apenas no ano de 1992.

No plano do Direito interno brasileiro, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa são fundamentos maiores da Carta Magna e foram nela previstos em seu Art. 1º, incisos III e IV, assim definidos: “A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos”:

III – a dignidade da pessoa humana;

IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (BRASIL, 1988, p.13).

Já o dever da construção de uma sociedade solidária e da promoção do bem comum encontra-se insculpido no Art. 3º, incisos I e IV da Constituição Federal que tratam dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, estando dessa forma delineados: “Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil”:

I – construir uma sociedade livre, justa e solidária;

IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (BRASIL, 1988, p. 13).

Bem comum esse, também tutelado pelo Art. 32 da Convenção Americana dos Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica), firmada no dia 22 de novembro de 1969 e ratificada pelo Brasil apenas em 25 de setembro de 1992, que assim dispõe:

1. Toda pessoa tem deveres para com a família, a comunidade e a humanidade. 2.

Os direitos de cada pessoa são limitados pelos direitos dos demais, pela segurança de todos e pelas justas exigências do bem comum, em uma sociedade democrática (CONVENÇÃO..., 1969, p. 89).

E finalmente, é ainda a Constituição Federal que assegura à República Federativa do Brasil a prevalência dos Direitos Humanos, quando proclama em seu Art. 4º, inciso II:

A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios:

II – prevalência dos direitos humanos (BRASIL, 1988, p. 13).

É certo, portanto, afirmar que a dignidade é um direito humano fundamental garantido a todos, os quais têm o dever de agir uns para com os outros em espírito de fraternidade, visando à construção de uma sociedade solidária, uma vez que o bem comum é objetivo fundamental da República Federativa do Brasil e da Convenção Americana dos Direitos Humanos que, por sua vez, asseguram a prevalência dos direitos humanos.

Sendo essa, portanto, a base primordial para a garantia da sustentabilidade das relações de trabalho, assim compreendida como uma relação de trabalho desenvolvida em um meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado segundo os preceitos constantes nos Artigos 200, inciso VIII e 225 da Constituição Federal, garantida não só para as gerações presentes, como também para as gerações futuras, senão veja-se:

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho (BRASIL, 1988).

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações (BRASIL, 1988).

De acordo com Araújo (2015⁴ apud CARNEIRO; SILVA; RAMOS,

2017), “A ideia de sustentabilidade ambiental é bem mais ampla e anterior ao conceito de desenvolvimento sustentável”.

Segundo o autor, a história da sustentabilidade está intrínseca à própria “essência da humanidade” e o seu conceito perpassa pela “capacidade de manter-se constante e estável por um longo período de tempo”, ou ainda “como a capacidade do ser humano de interagir com o mundo, preservando o meio ambiente para não comprometer os recursos naturais das gerações futuras” (ARAÚJO, 2015, p. 326 apud CARNEIRO; SILVA; RAMOS, 2017).

O autor afirma ainda que para Machado (2013⁵ apud CARNEIRO; SILVA; RAMOS, 2017), são três os elementos a serem considerados na noção de sustentabilidade, a saber: tempo, duração dos efeitos e consideração do estado do meio ambiente em relação ao presente e futuro.

E que “A sustentabilidade deve ser construída e consolidada com o aporte científico de diversos campos

do saber e deve integrar a base formativa de todas as teorias políticas, sociais, econômicas e jurídicas na atualidade” (ARAÚJO, 2015, p. 326 apud CARNEIRO; SILVA; RAMOS, 2017).

E ainda que, o desenvolvimento, por seu turno, foi definido pela Declaração sobre o Direito ao Desenvolvimento (NAÇÕES UNIDAS, 1986), como um direito humano inalienável

a um processo global, econômico, social, cultural e político, que visa a melhorar continuamente o bem-estar do conjunto da população e de todos os indivíduos, embasado em suas participações ativa, livre e significativa no desenvolvimento e na partilha equitativa das vantagens que daí decorrem (ARAÚJO, 2015, p. 326 apud CARNEIRO, SILVA; RAMOS, 2017).

⁴ARAÚJO, Juliano de Barros. *A nova gestão dos resíduos sólidos urbanos no Brasil: da reparação à prevenção*. In: ARAÚJO, Luciane Martins de.; PAULA, Gil César Costa de.; SILVA, José Antônio Tietzmann. (Coord.). *Sustentabilidade: desafios e perspectivas*, Goiânia: América, 2015.

⁵MACHADO, Paulo Affonso Leme. *Direito ambiental brasileiro*. São Paulo: Malheiros, 2013.

Conclui então para dizer que o conceito de desenvolvimento sustentável é justamente a conjugação entre desenvolvimento e sustentabilidade, perfazendo assim “um meio de conciliar o desenvolvimento econômico, industrial e tecnológico com a proteção do meio ambiente de todas as formas de vida, a fim de

preservá-las para as presentes e futuras gerações” (ARAÚJO, 2015, p. 326 apud CARNEIRO; SILVA; RAMOS, 2017).

Assim é que se os conceitos de sustentabilidade e desenvolvimento passam pela definição de qualidade ou propriedade do que é sustentável, bem como do que é

necessário para a conservação da vida; isso quer dizer que relações sustentáveis de trabalho são precisamente relações que confirmam a vida e garantem a sua higidez.

Razão pela qual se torna necessário não só a adoção de medidas que visem alcançar a sustentabilidade almejada, mas também e, principalmente, que paralitem o processo de degradação, já que de acordo com o item 4 da Instrução Normativa no 98 do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), no qual encontra-se o Anexo, Seção I, que trata da Atualização Clínica das Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), a expressão “fator de risco” implica em fatores do trabalho que estejam relacionados com as LER e DORT (BRASIL, 2003).

O referido item esclarece também que “Os fatores de risco

não são independentes. Na prática, há a interação destes fatores nos locais de trabalho” (BRASIL, 2003). Acrescenta ainda que os grupos de fatores de risco das LER podem estar relacionados com alguns elementos, como a carga osteomuscular (d) e que dentre os fatores que podem influenciá-las encontram-se os fatores organizacionais e psicossociais ligados ao trabalho (h) (BRASIL, 2003).

É nesse momento que a saúde mental no trabalho entra em foco e a Instrução Normativa nº 98 do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) esclarece que os fatores psicossociais são conceituados como sendo “as percepções subjetivas que o trabalhador tem dos fatores de organização do trabalho”, definindo ainda que “a percepção psicológica que o indivíduo tem das exigências do trabalho é o resultado das características físicas da carga, da personalidade do indivíduo, das experiên-

cias anteriores e da situação social do trabalho” e citando como exemplo de fatores psicossociais de risco, as considerações do trabalhador relativas à carreira, à carga e ritmo de trabalho e ao ambiente social e técnico do trabalho (BRASIL, 2003).

Isso quer dizer que, em primeiro lugar, deve-se levar em consideração para efeito de se estabelecer um nexó causal de saúde ocupacional as condições de trabalho e a própria organização do trabalho, com suas práticas e decisões, pois, se são nefastas, indignas, desrespeitosas, desumanas, degradantes ou abusivas, poderão ser a causa primeira de todo e qualquer adoecimento. E num segundo momento, as percepções subjetivas do trabalhador em face desse trabalho, considerando-se para tanto a própria história de vida do trabalhador com seus valores e princípios, bem como suas percepções com relação à carrei-

ra, carga e ritmo de trabalho, além do ambiente social e técnico do trabalho.

Instalado no dia 15 de maio de 2002, com publicação do seu Regimento Interno no Diário Oficial do Estado de Goiás no dia 13 de setembro de 2002, sob a coordenação do Ministério Público do Trabalho da 18^a Região, o Fórum iniciou-se sob a coordenação do Doutor Elvécio Moura dos Santos, na época Coordenador-Chefe e atualmente Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 18^a Região, contava então com 48 membros e tem atualmente 58 membros, os quais se encontram sob a coordenação do Procurador do Ministério Público do Trabalho da 18^a Região, Doutor Thiago Siqueira Barbosa Cabral (GOIÁS, História, 2018).

O Fórum objetiva também discutir, deliberar e propor formas de atuação conjunta dos órgãos e enti-

dades públicas e privadas, bem como das organizações governamentais e não governamentais, dentro de suas respectivas atribuições, visa à promoção da saúde e à segurança individual e coletiva dos trabalhadores e ao saneamento do meio ambiente de trabalho. Além de organizar um sistema de informações sobre as doenças e acidentes de trabalho, com o objetivo de estabelecer um diagnóstico da situação e subsidiar suas ações, também recebe denúncias de agressão ao meio ambiente de trabalho e de descumprimento das normas de saúde e segurança no trabalho, conforme o Art. 2º, Incisos II, III, IV (GOIÁS, Regimento Interno, 2002).

E foi nessa perspectiva que no ano de 2004 o FSST do Estado de Goiás, sob a coordenação do Doutor Luiz Eduardo Guimarães Bojart, Procurador-Chefe do Ministério Público do Trabalho da 18ª Região, re-

alizou o 1º Congresso Internacional sobre Saúde Mental no Trabalho em parceria com o Instituto Goiano de Direito do Trabalho (GOIÁS, História, 2002).

Realizado bienalmente, o Congresso Internacional de Saúde Mental no Trabalho chegou à sua oitava edição no ano de 2018 e teria sua nona edição nesse ano de 2020, a qual precisou ser adiada em face da Pandemia estabelecida pelo COVID-19.

A luta não cessou, pois o Fórum de Saúde e Segurança do Trabalho do Estado de Goiás sob a coordenação do Ministério Público do Trabalho da 18ª Região, atualmente chefiado pelo Procurador-Chefe, Dr. Tiago Ranieri de Oliveira, brilha como um farol em meio a um nevoeiro denso e tenebroso, para iluminar o caminho pelo qual os operadores do direito, saúde e segurança do trabalho devem nortear-se, tor-

nando-se assim um símbolo de resistência em prol da dignidade humana do trabalhador.

A unidade e comunhão em prol da construção de um mundo mais justo e solidário é pilar essencial para a formação de uma nova humanidade, onde o objetivo não seja eliminar e expulsar para permanecer, mas sim auxiliar e cooperar para caminhar. Ao mal se oferece o bem, à mentira a verdade e à exclusão a comunhão.

O FSST do Estado de Goiás brilhantemente coordenado pelo Ministério Público do Trabalho da 18ª Região na pessoa do Procurador, Doutor Tiago Siqueira Barbosa Cabral, se regozija por mais essa conquista, a elaboração, redação e divulgação de uma cartilha que trata sobre uma daquelas que é a maior causa de doenças e acidentes do trabalho, A FADIGA, compartilhando-a com todos e colocando-se

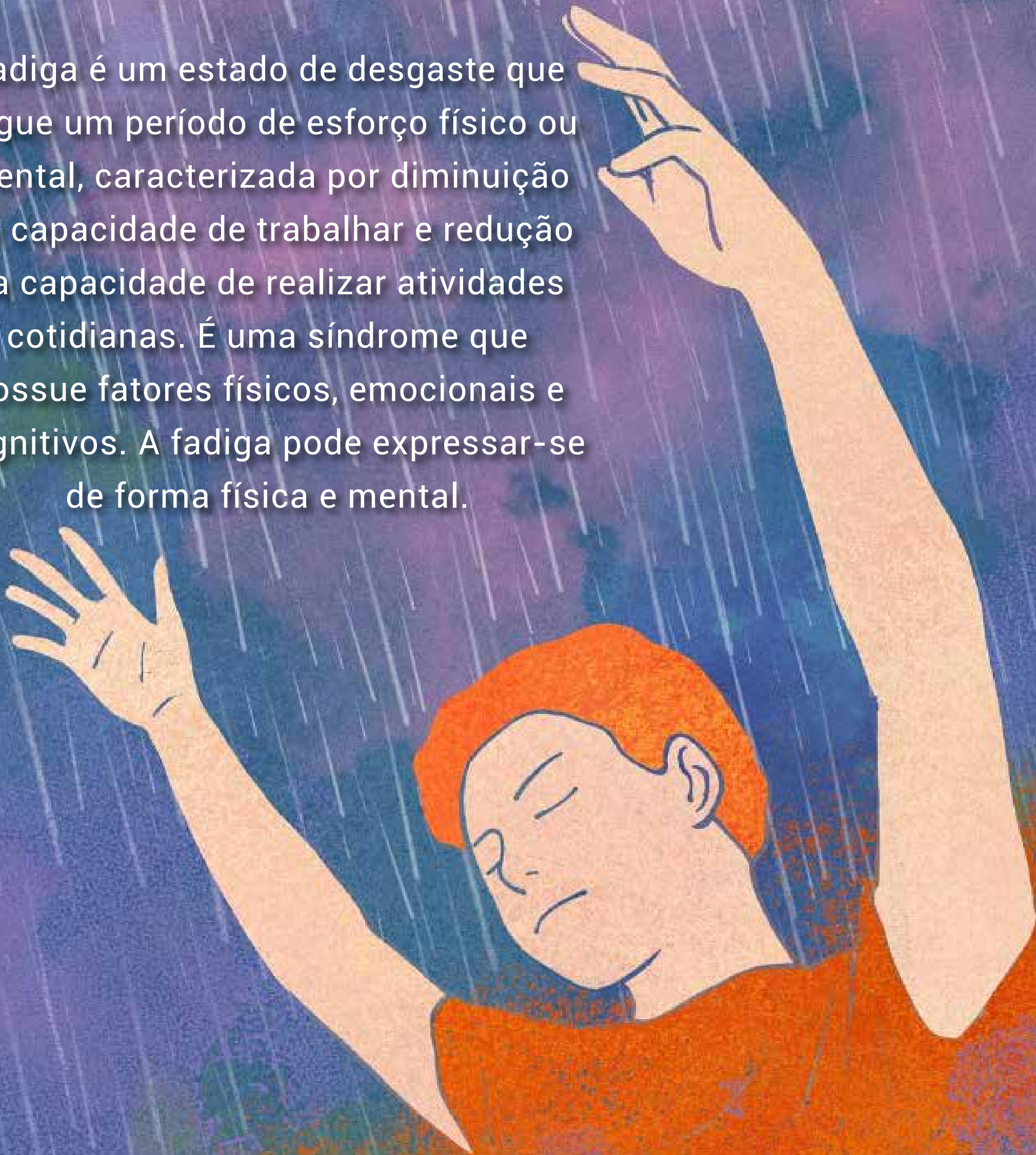
a disposição para a construção de um meio ambiente do trabalho hígido e digno.

Trabalho esse que foi desenvolvido graças à contribuição, esforço e colaboração de brilhantes profissionais voluntários, os quais não se cansaram em despendar esforços em prol do bem comum, e dentre eles agradece-se especialmente a Aglaid Valdejanc Neves, Carla Maria Santos Carneiro, João Anastácio Dias, Mirella Pereira Cobra Rodrigues, Priscilla Paiva Dias, Rita de Cássia Martins, Sávio Augusto Teixeira e Silva, Tiago Siqueira Barbosa Cabral e Vanneska Gusmão Ruiz, com ênfase especial a Priscilla Paiva Medeiros Dias, brilhante coordenadora científica de todos os trabalhos.

Construir e capacitar, formar e denunciar, agir e operar são os lemas desse guardião da vida em labor. Participe, leia, comunique, divulgue e compartilhe!

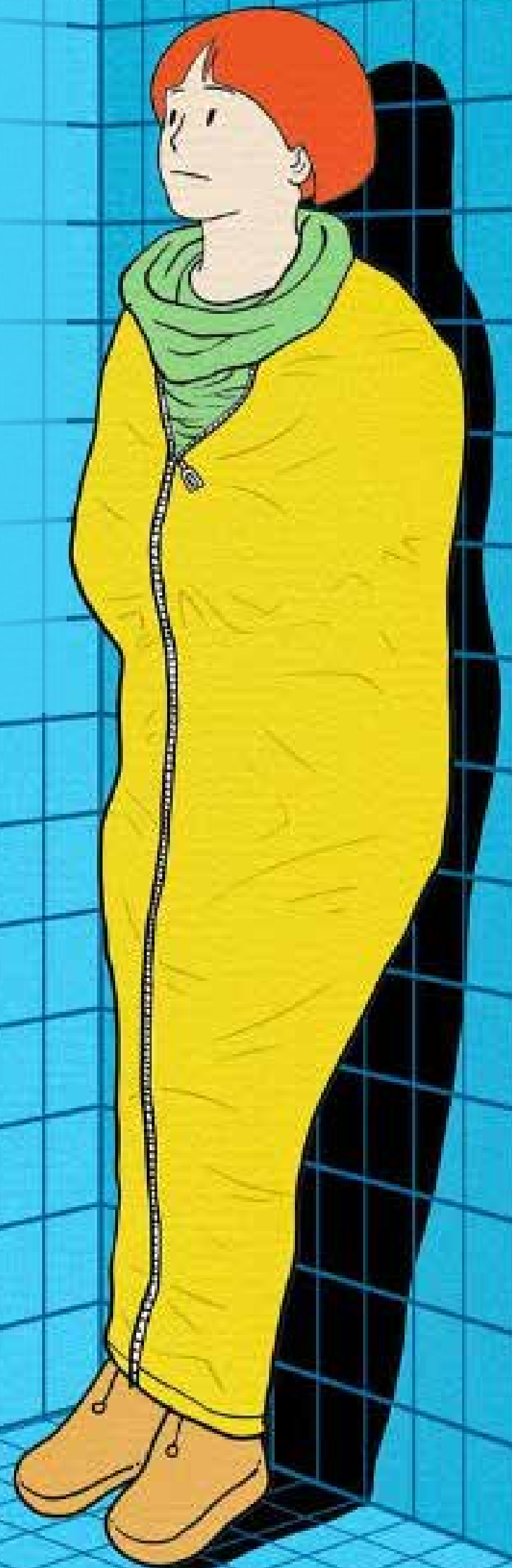
O que é fadiga ?

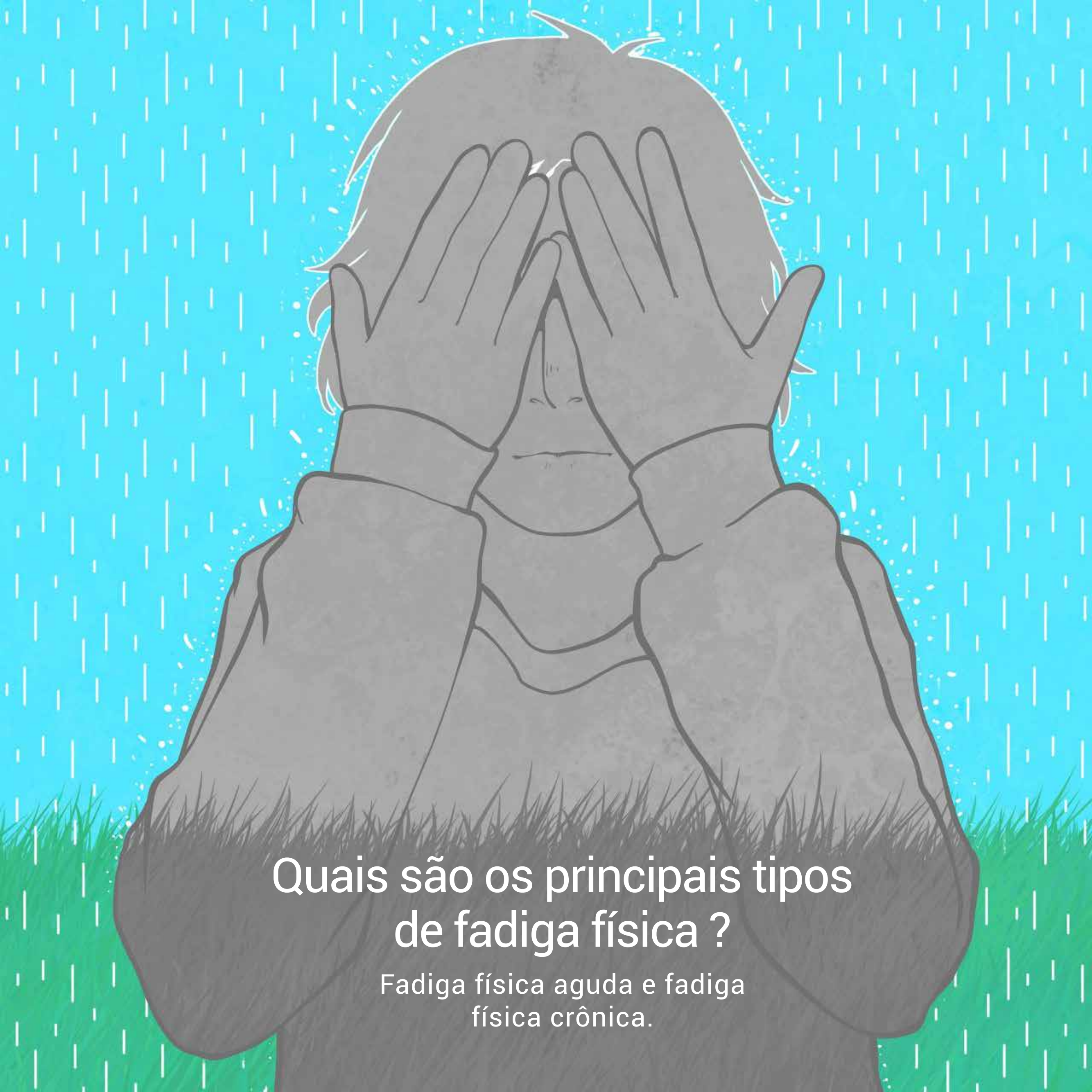
Fadiga é um estado de desgaste que segue um período de esforço físico ou mental, caracterizada por diminuição da capacidade de trabalhar e redução da capacidade de realizar atividades cotidianas. É uma síndrome que possui fatores físicos, emocionais e cognitivos. A fadiga pode expressar-se de forma física e mental.



O que pode ocasionar a fadiga física?

- Excesso de trabalho sem descanso.
- Ambiente de trabalho com ruídos e iluminação insatisfatória.
- Posturas ergonômicas inadequadas no trabalho.
- Gestão ineficaz do tempo e das tarefas.



An illustration of a person with short, light-colored hair, wearing a dark grey long-sleeved shirt. They are standing in the rain, with their hands covering their face in a gesture of distress or exhaustion. The background is a bright blue sky with white rain streaks falling vertically. The ground is green grass. The overall mood is one of physical fatigue or emotional overwhelm.

Quais são os principais tipos
de fadiga física ?

Fadiga física aguda e fadiga
física crônica.

Fadiga física aguda

Fadiga aguda é um cansaço intenso e anormal, após estresse mental ou físico, pode melhorar com repouso.

E ocorre após um momento de atividade intensa. É recuperável após período de descanso.



Fadiga física crônica

É o cansaço extremo sem melhora após repouso e consequente piora da funcionalidade corporal, ou seja, redução na capacidade funcional do sistema neuromuscular de gerar força.



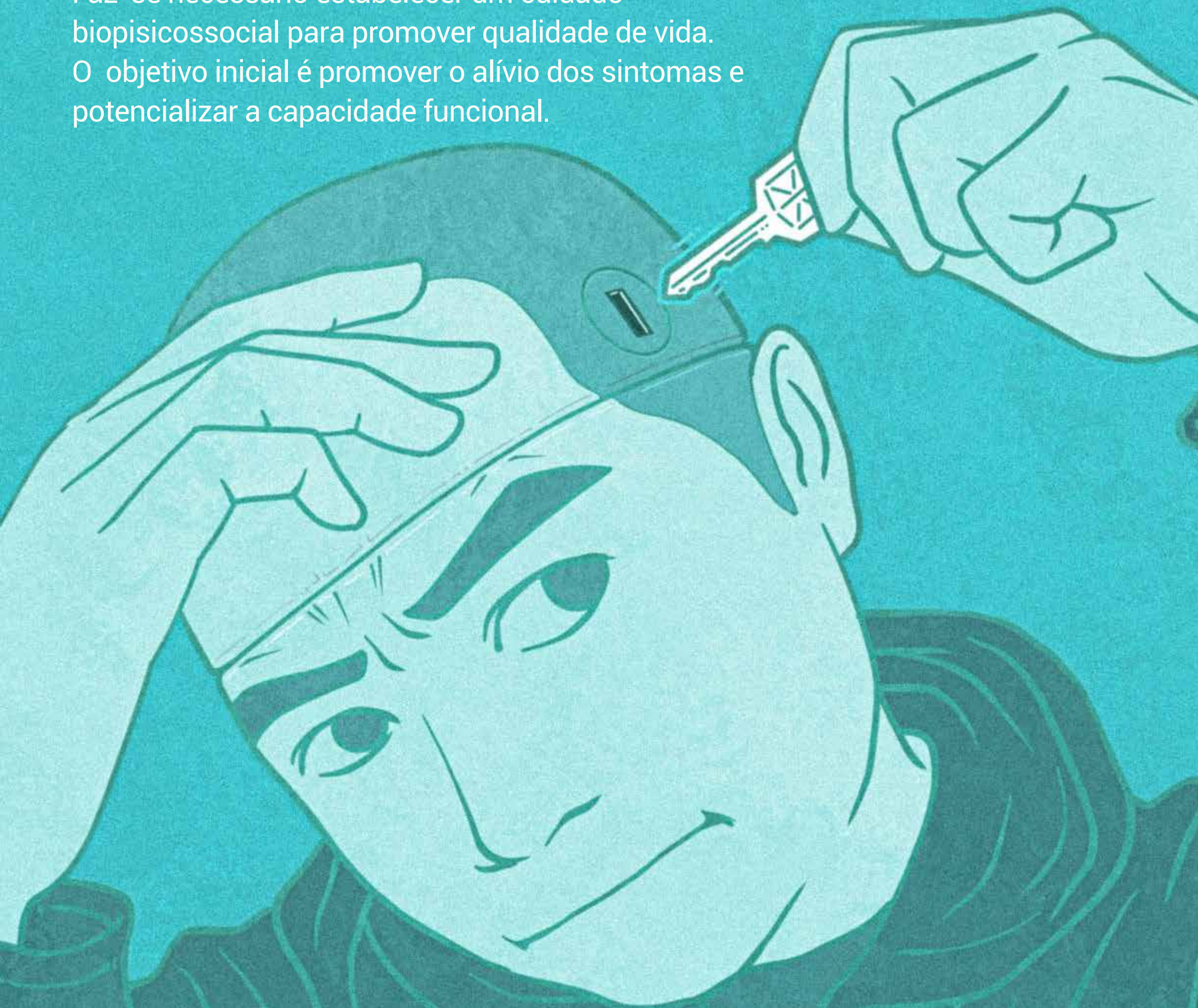
Quais são os principais sintomas da fadiga física?

Sonolência, dores de cabeça, câimbras, desconforto muscular, perda de equilíbrio corporal, redução da atenção, redução da memória, alteração de humor e redução na motivação. Pode facilitar risco de lesões no sistema osteomuscular.



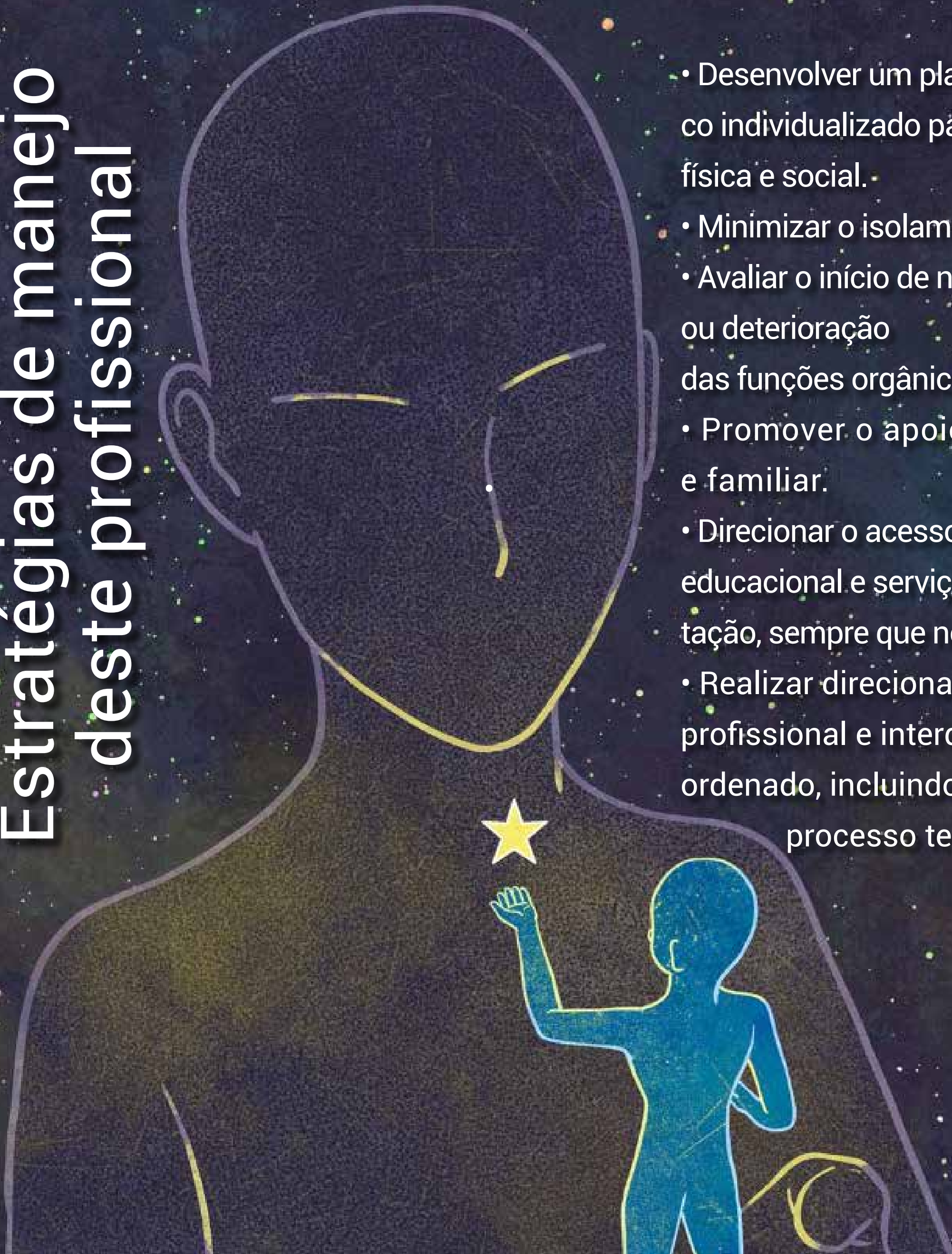
Qual o tratamento?

Faz-se necessário estabelecer um cuidado biopsicossocial para promover qualidade de vida. O objetivo inicial é promover o alívio dos sintomas e potencializar a capacidade funcional.



Estratégias de manejo deste profissional

- Desenvolver um plano terapêutico individualizado para reabilitação física e social.
- Minimizar o isolamento social.
- Avaliar o início de novos sintomas ou deterioração das funções orgânicas.
- Promover o apoio individual e familiar.
- Direcionar o acesso a assistência educacional e serviços de reabilitação, sempre que necessários.
- Realizar direcionamento multiprofissional e interdisciplinar coordenado, incluindo a família no processo terapêutico.



O que é fadiga mental ?

A fadiga mental
é um processo
de desgaste que
pode ocorrer
em função do
estresse, excesso
de informações
que recebemos

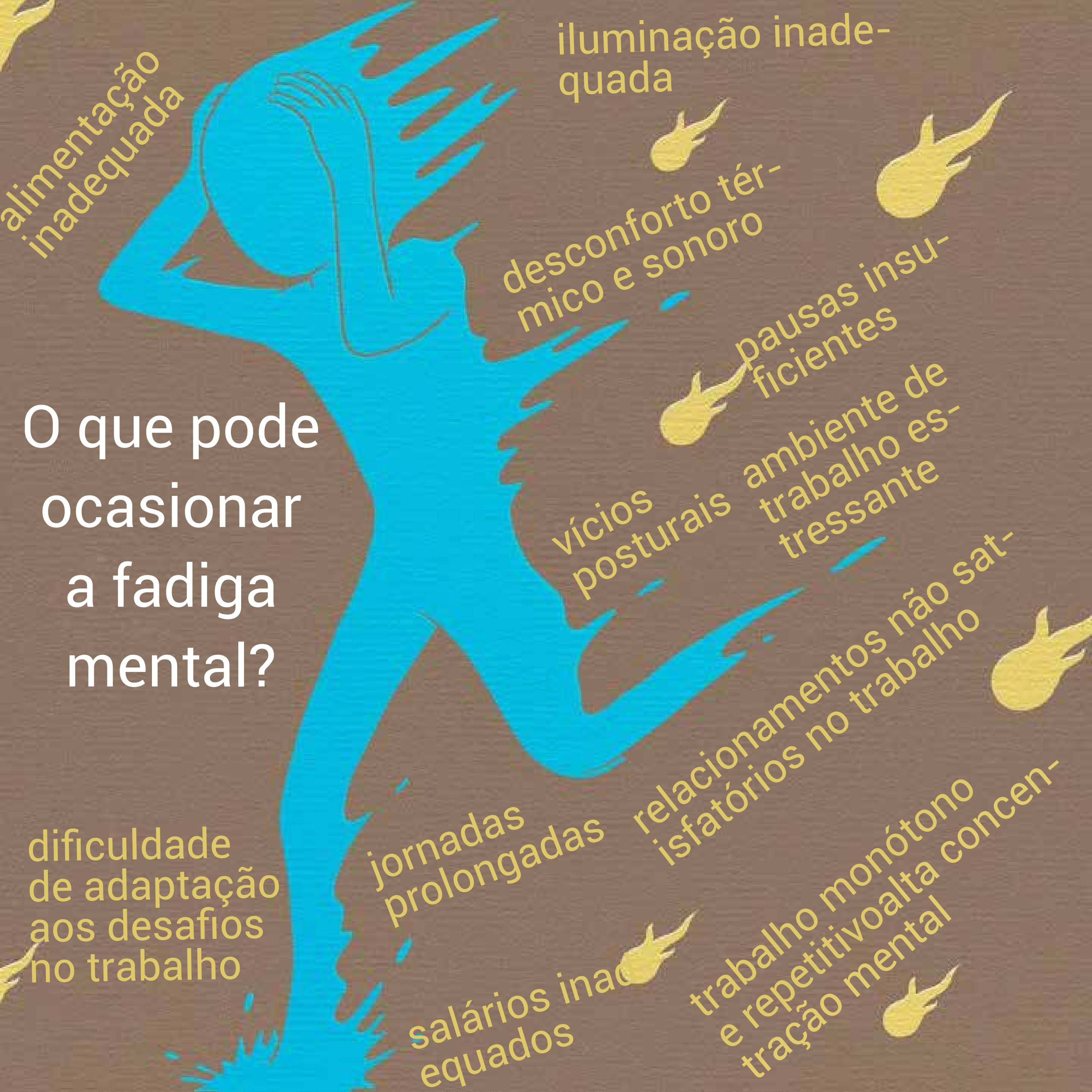
e da dificuldade gerir as
demandas do trabalho.



Quem ela atinge?



A fadiga pode atingir indivíduos de todas as faixas etárias no desenvolvimento de qualquer tipo de atividade realizada por um período de tempo.



alimentação
inadequada

iluminação inade-
quada

desconforto tér-
mico e sonoro

pausas insu-
ficientes

vícios
posturais ambiente de
trabalho es-
tressante

O que pode
ocasionar
a fadiga
mental?

difficuldade
de adaptação
aos desafios
no trabalho

jornadas
prolongadas

relacionamentos não sat-
isfatórios no trabalho

salários inade-
quados

trabalho monótono
e repetitivo alta concen-
tração mental

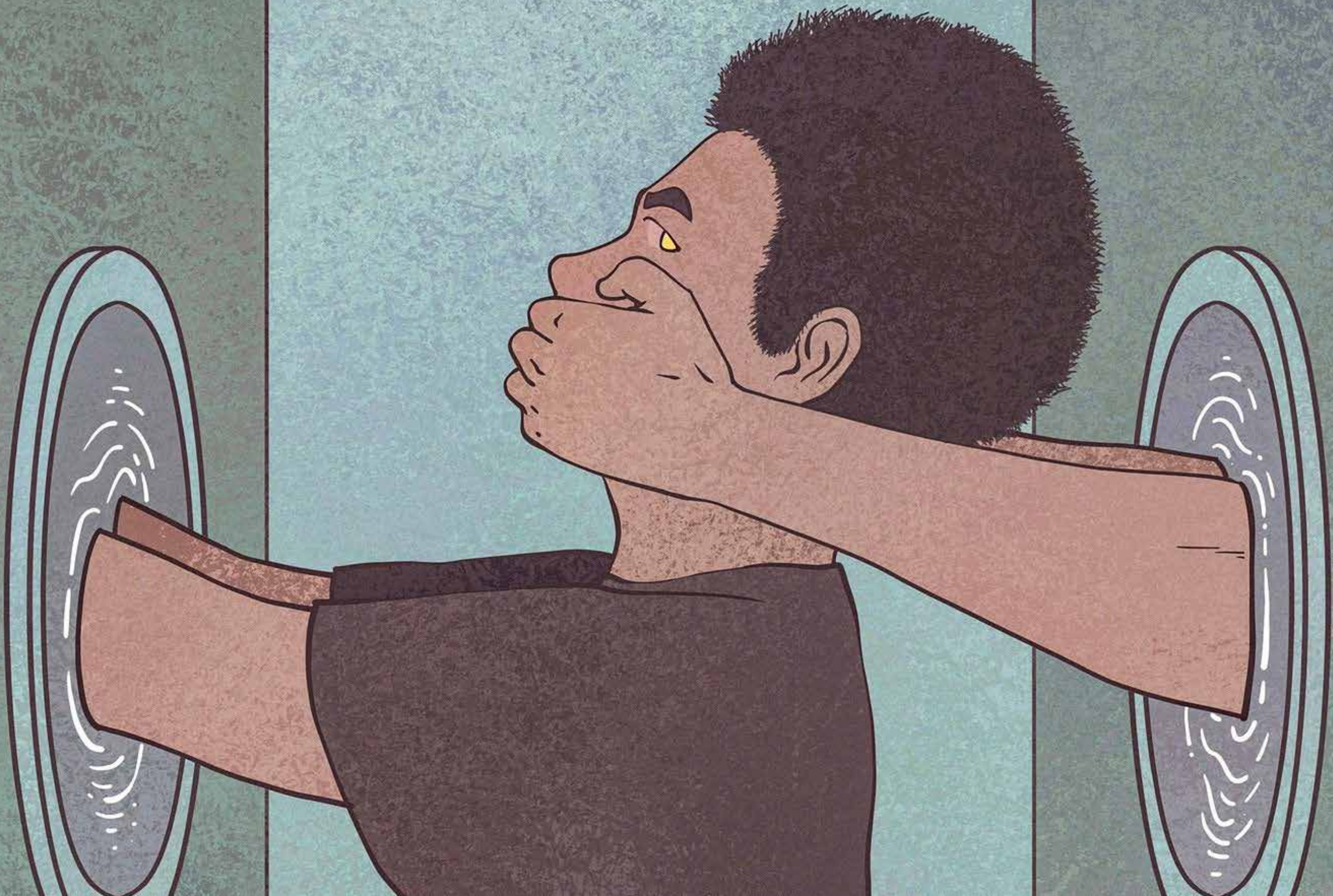
Quais são os principais sintomas físicos da fadiga mental?

Alterações do sono, dificuldade para respiração profunda, dores de cabeça, dores gerais, palpitações, vertigens, sudorese, diarreia, diminuição da memória, cansaço fácil, alterações visuais e disfunções sexuais.

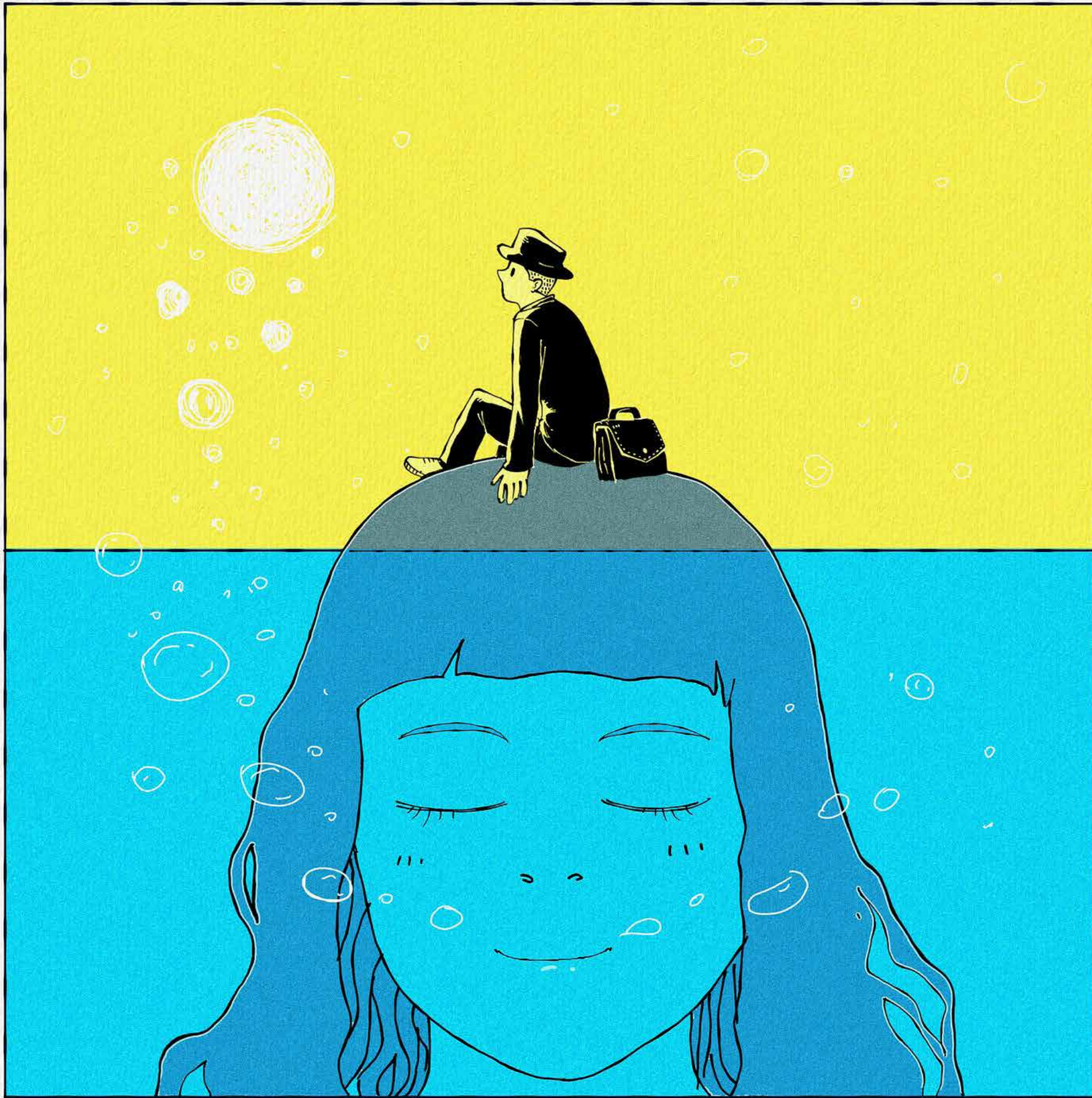


Quais são os principais sintomas psicossociais da fadiga mental?

Angústia, ansiedade, humor deprimido, irritabilidade, redução na atenção ao realizar tarefas, redução da produtividade no trabalho e distanciamento social.



Qual o tratamento?



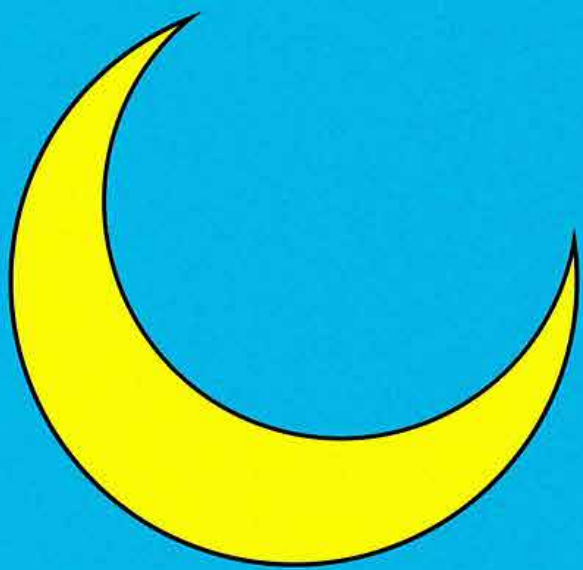
Tratamento para a síndrome de esgotamento mental é pautado no atendimento psicológico e psiquiátrico, se observado sintomas biofisiológicos.

Quais são os principais tipos de fadiga ?



Esgotamento mental e síndrome de esgotamento profissional (burnout).

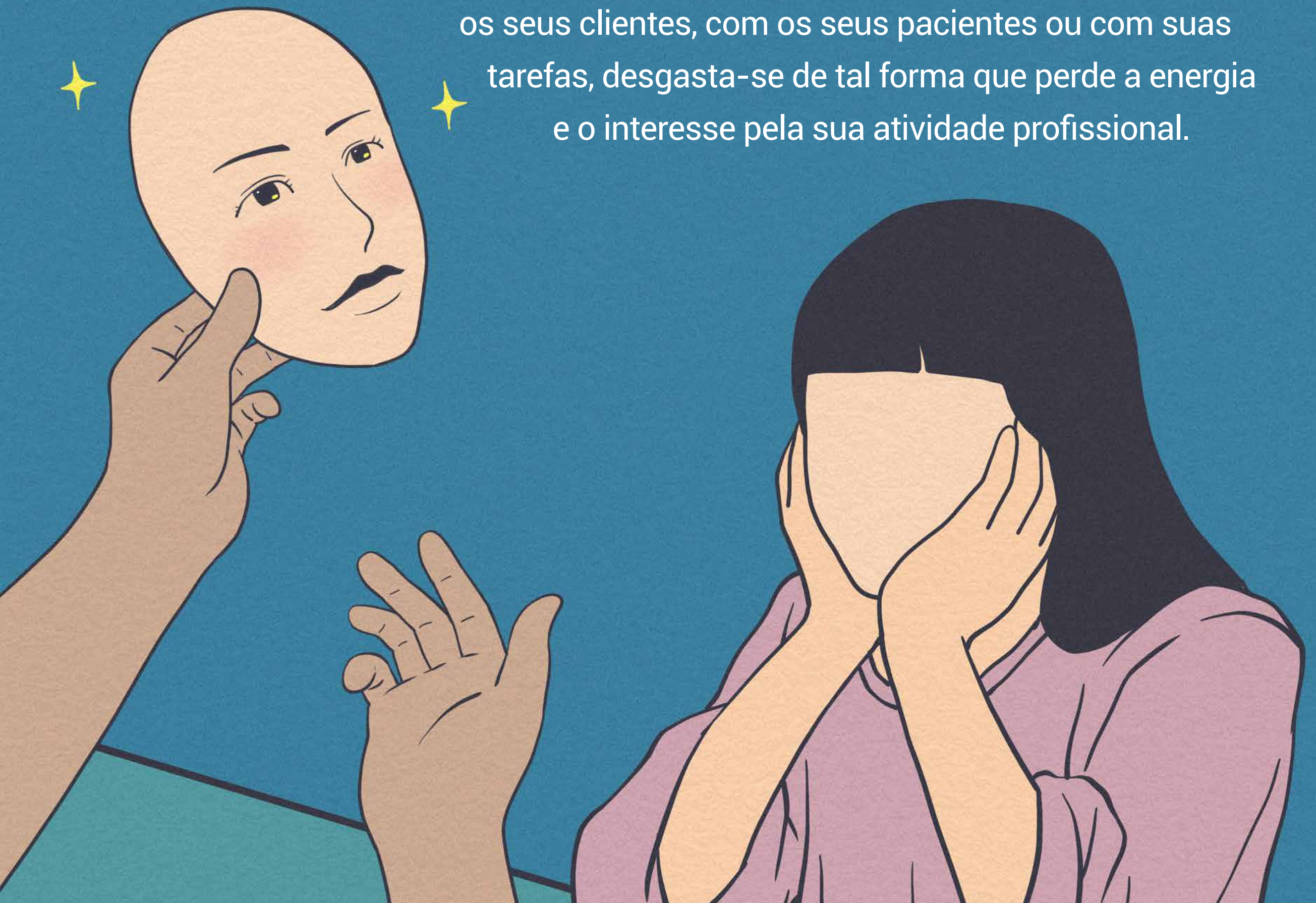
O que é esgotamento mental?



É a fadiga constante, acumulada ao longo de meses ou anos em situações de atividades repetitivas em que não há oportunidade de alcançar descanso necessário. É um esgotamento pessoal que interfere na vida do indivíduo, mas não de modo direto na sua relação com o trabalho. Está associada à dificuldade de adaptação às situações ameaçadoras e pode ser conhecida como estresse.

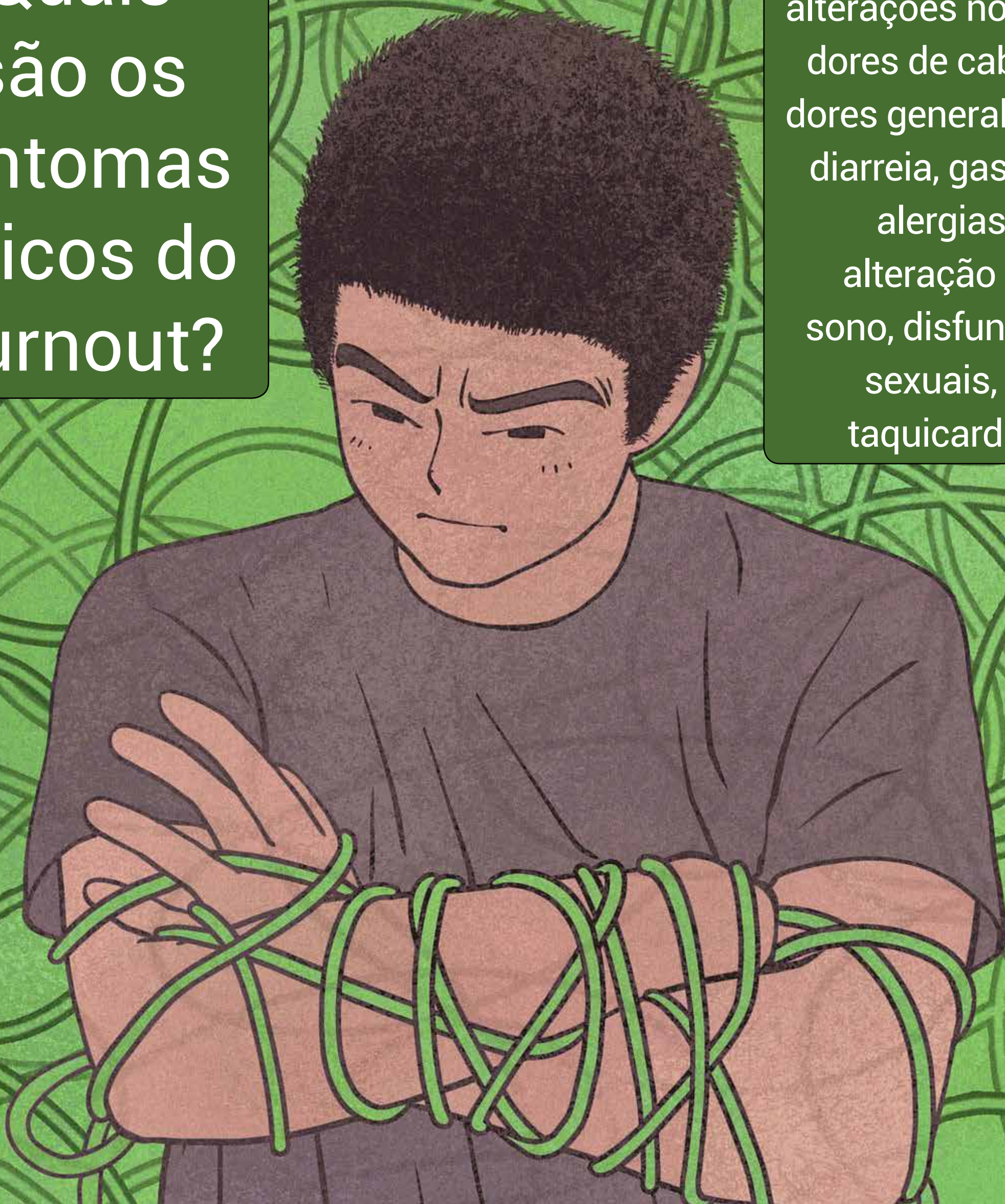
O que é síndrome de esgotamento profissional ou burnout?

A sensação de estar exausto ou esgotado. Um tipo de resposta prolongada a estímulos emocionais, organizacionais ou das relações interpessoais. Tem sido relatada como um desgaste que ocorre nas relações entre trabalhadores e clientes. O trabalhador que antes era muito engajado afetivamente com os seus clientes, com os seus pacientes ou com suas tarefas, desgasta-se de tal forma que perde a energia e o interesse pela sua atividade profissional.



Quais
são os
sintomas
físicos do
burnout?

Cansaço,
alterações no peso,
dores de cabeça,
dores generalizada,
diarreia, gastrite,
alergias,
alteração no
sono, disfunções
sexuais, e
taquicardia.



Sintomas psicossociais do burnout

Sentimentos de desgaste emocional e esvaziamento afetivo, falta de sensibilidade na relação com outras pessoas, sentimento de incompetência e fracasso, dificuldade para relaxar, distanciamento dos colegas de trabalho, ironia, falta de interesse por projetos profissionais, conflitos nas relações interpessoais familiares e no trabalho, resistência a mudanças, dificuldade para adaptação aos desafios do trabalho, consumo de álcool, cigarro, cafeína e outros.

O burnout envolve comportamento negativo direcionado ao trabalho e aos clientes e ou pacientes. E acarreta prejuízos para a organização e trabalhador.

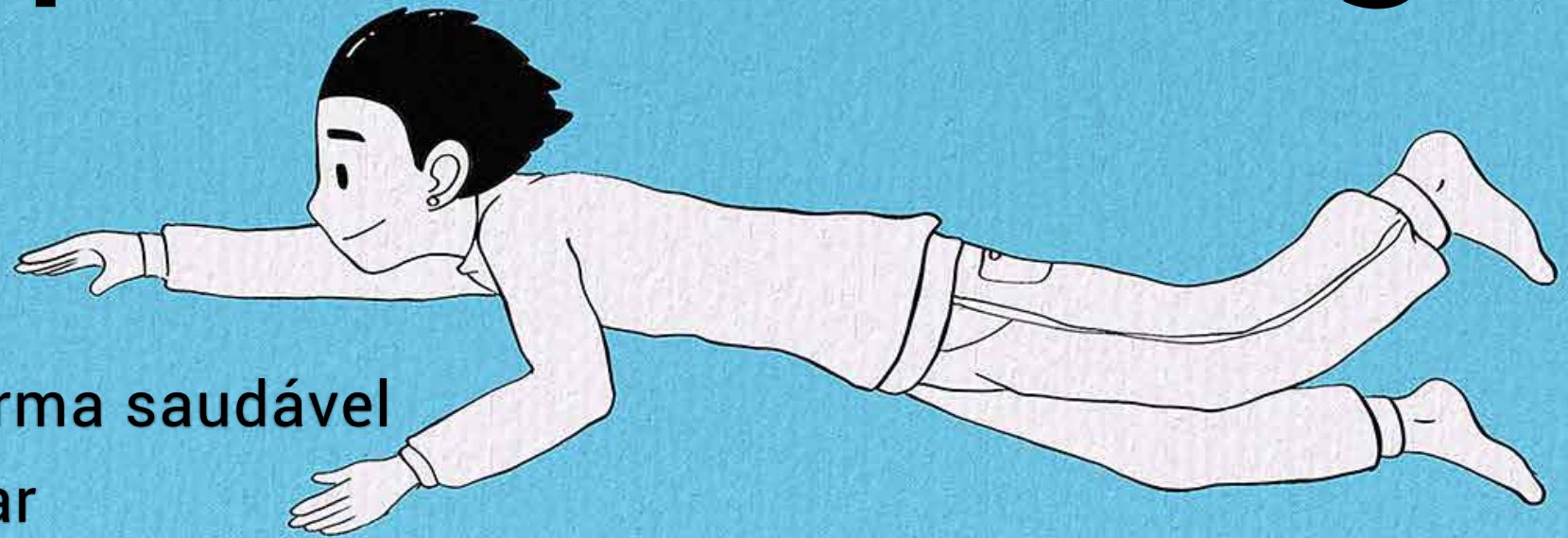




Qual o tratamento?

O tratamento para a síndrome de esgotamento mental é pautado no atendimento psicológico e psiquiátrico.

Como prevenir a fadiga?



Alimentar-se de forma saudável

Manter sono regular

Manter prática constante de atividade esportiva

Estimular vivências e afetos positivos nas suas atividades diárias

Cultivar relacionamentos saudáveis e de qualidade

Engajar-se em suas atividades e projetos pessoais e profissionais

Celebrar suas realizações

Buscar o significado e propósito em sua atuação profissional

Conhecer e desenvolver as suas forças de caráter

Desenvolver seus talentos e competências em um plano de desenvolvimento individual

Manter ritmos regulares de trabalho e descanso

Organizar seu tempo no trabalho para realizar suas tarefas de forma assertiva e com bem-estar

Cultivar o hábito de ler livros, assistir filmes, realizar atividades manuais

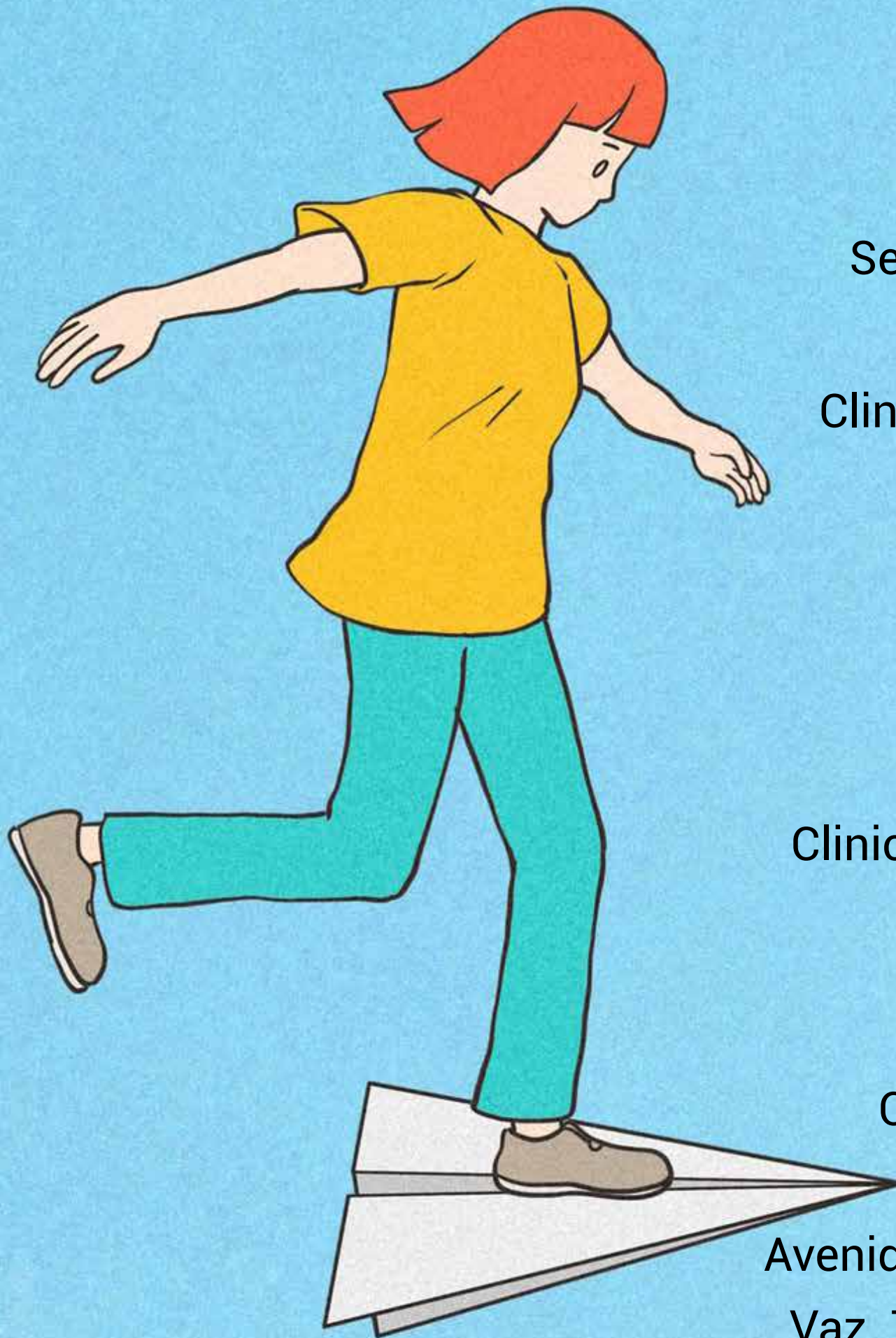
Destinar tempo para lazer e descanso semanal;

Praticar relaxamento e meditação

Buscar atendimento psicológico e psiquiátrico, se necessário.

OUTRAS informações úteis

ATENDIMENTOS PSICOLÓGICOS GRATUITOS



Clinica Escola de Psicologia da
Universidade Federal de Goiás (UFG)
Setor Universitário. Tel.: (62) 3209.6298

Clinica Escola de Psicologia da Pontifícia
Universidade Católica de Goiás (PUC)
CEPSI
Rua 232, n.128, área 5, Setor Leste

Universitário. Tel.: (62) 3946.1198
Clinica Escola Universidade Paulista-UNIP
Avenida T-1, n.363, Setor Bueno
Tel.: (62) 3281.8581

Clinica Escola de Psicologia do Centro
Universitário Alves Faria (UNIALFA)
Avenida Perimetral Norte, n. 4129, Vila João
Vaz. Tel.: (62) 3272-5000 e (62)3520-9400

DICAS PARA O EMPREGADOR

Manter alinhadas as diretrizes estratégicas do negócio ao balanced scorecard, objetivos estratégicos da área e indicadores de desempenho de gestão de pessoas;

Implantar diagnósticos anuais de cultura e clima organizacional;

Manter atualizada política de gestão de pessoas e plano de sucessão com ênfase nas competências;

Estruturação dos processos de trabalho com justiça organizacional na distribuição das tarefas;

Realizar dimensionamento de pessoal, conforme segmento profissional;

Manter escalas de trabalhos e turnos atualizadas;

Realizar mapeamento de competências e avaliações de desempenho com foco no desenvolvimento do trabalhador;

Estabelecer políticas de saúde integral e qualidade de vida para o trabalhador;

Realizar ações educativas com ênfase na segurança e medicina do trabalhador;

Estabelecer um canal de Ouvidoria e de acolhimento na área de gestão de pessoas para o trabalhador;

Implantar ações de reconhecimento dos trabalhadores em seus desempenhos superados.

Divulgar contatos de atendimento psicológico gratuito para o trabalhador.



Referências bibliográficas

1. BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei n. 10.803, de 11 de dezembro de 2003. Altera o art. 149 do Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, para estabelecer penas ao crime nele tipificado e indicar as hipóteses em que se configura condição análoga à de escravo. Brasília, DF, 2003.
2. BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, 1988.
3. CAVALCANTE, M. M.; SIQUEIRA, M. M. M.; KUNIYOSHI, M. S. Engajamento, bem-estar no trabalho e capital psicológico: um estudo com profissionais da área de gestão de pessoas. Pensamento & Realidade, São Paulo, v. 29, n. 4, p. 23, 2014.
4. CAETANO, Dorgival (Trad.). Classificação de transtornos mentais e de comportamento da CID - 10: descrições clínicas e diretrizes diagnósticas. Porto Alegre: Artmed, 1993.
5. CONVENÇÃO Americana de Direitos Humanos. Pacto de San José da Costa Rica, Washington, DC, 1969. Adotada e aberta à assinatura na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, em San José de Costa Rica, em 22 de

novembro de 1969 – ratificada pelo Brasil em 25 de setembro de 1992. Disponível em:
<<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/.../sanjose.htm>>.

6.FARIA MOTA, D. D. C. de; MATTOS PIMENTA, C. A. de. Fadiga: uma análise do conceito. Acta Paulista de Enfermagem, São Paulo, v. 18, n. 3, p. 285-293, 2005.

7.GOIÁS. Fórum de Saúde e Segurança do Trabalho do Estado de Goiás (FSST).
Regimento Interno. Goiânia, 2002.

8.GOIÁS. Fórum de Saúde e Segurança do Trabalho do Estado de Goiás (FSST).
História. Goiânia, 2002.

9.MARZIALE, M. H. P.; ROZESTRATEN, R. J. A. Turnos alternantes: fadiga mental de enfermagem. Revista Latino-Americana de Enfermagem, Ribeirão Preto, v. 3, n. 1, p. 59-78, 1995.

10.OLIVEIRA, J. R. D. S.; VIGANÓ, M. G.; LUNARDELLI, M. C. F.; CANÊO, L. C.; GOULART JÚNIOR, E. Fadiga no trabalho: como o psicólogo pode atuar?. Psicologia em Estudo, Maringá, PR, v. 15, n. 3, p. 633-638, 2010.

11.ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal dos Direitos Humanos. 2. ed. rev.. ampl.. São Paulo: Edipro, 2005.

- 12.ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. Classificação de transtornos mentais e de comportamento da CID-10: descrições clínicas e diretrizes diagnósticas. Brasília, DF, 1993.
- 13.ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. Guia com cuidados para saúde mental durante a pandemia da Covid-19. Brasília, DF, mar. 2020. Disponível em: <<https://news.un.org/pt/story/2020/03/1707792>>.
- 14.ORTEGA, F.; ZORZANELLI, R. Imagens cerebrais e o caso da síndrome da fadiga crônica. Ciência & Saúde Coletiva, Rio de Janeiro, v. 16, n. 4, p. 2123-2132, 2011.
- 15.PASSAMAI, M. D. P. B.; SAMPAIO, H. A. D. C.; DIAS, A. M. I.; CABRAL, L. A. Letramento funcional em saúde: reflexões e conceitos sobre seu impacto na interação entre usuários, profissionais e sistema de saúde. Interface-Comunicação, Saúde, Educação, Botucatu, SP, v. 16, p. 301-314, 2012.
- 16.ZORZANELLI, R.; VIEIRA, I.; RUSSO, J. A.. Diversos nomes para o cansaço: categorias emergentes e sua relação com o mundo do trabalho. Interface-Comunicação, Saúde, Educação, Botucatu, SP, v. 20, p. 77-88, 2016.
- 17.YARKER, J.; LEWIS, R.; MCDOWALL, A.; TEOH, K. Managing our wellbeing in the context of the Covid-19 pandemic. 2020.

EXPEDIENTE

Equipe de elaboração da cartilha

Dr. Tiago Siqueira Barbosa Cabral- Coordenação- FSSTGO

Dr. Wellington Peixoto- Desembargador do TRT

Vanneska Gusmão Ruiz-FSSTGO

Aglaide Valdejanec Queiroz Neves

Carla Maria Santos Carneiro

Hebe Macedo

João Anastácio Dias

Mirela Pereira Cobra Rodrigues

Priscilla Paiva Medeiros Dias

Rita de Cássia Martins

Sávio Augusto Teixeira e Silva

Sebastião Eurico Melo Souza

Arte final:



www.contatocomunicacao.com.br