

Top Cidadania 2019

SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA DO RIO GRANDE DO SUL (SESI-RS)

**Centro de Inovação Sesi: desenvolvimento de
soluções inovadoras em Fatores Psicossociais para a
indústria brasileira**



Responsável pelo case: Leticia Lessa da Silva Silveira

Porto Alegre, 07 de Maio de 2019

ÍNDICE

| | |
|-------------------------------------|-----------|
| Sinopse | 3 |
| Objetivo do case | 4 |
| Introdução | 4 |
| Corpo do Trabalho | 11 |
| Resultados | 18 |
| Conclusão | 23 |
| Bibliografia | 23 |
| Informação dos Autores | 25 |

SINOPSE

No Brasil, os transtornos mentais e comportamentais ocupam a terceira causa de incapacidade para o trabalho e tendem, em poucos anos, a ocupar o primeiro lugar. Por outro lado, ambientes de trabalho saudáveis contribuem para os fatores de proteção psicossocial e, conseqüentemente, para a redução de absenteísmo e aumento da produtividade. A busca pelas empresas por soluções efetivas em saúde mental tem sido uma crescente. Destaca-se, então, o Centro de Inovação SESI em Fatores Psicossociais (CISFPS) que faz parte de uma rede nacional, formada por nove Centros de Inovação, sediados no Brasil. A temática abordada por cada Centro abrange os principais temas relacionados à Saúde e Segurança no Trabalho. Ao Serviço Social do Rio Grande do Sul (SESI/RS) foi designado trabalhar com Fatores Psicossociais devido à sua consolidada trajetória no desenvolvimento de ações e programas na temática. O CISFPS atua na identificação da demanda da indústria, customiza soluções e pilota o protótipo no ambiente industrial. Ao longo da construção, implementação e consolidação de seu modelo de desenvolvimento de soluções inovadoras, o CISFPS beneficiou 24.156 trabalhadores e 42 indústrias. Ainda, foram estabelecidos indicadores que auxiliaram no planejamento e acompanhamento das estratégias para a gestão dos Fatores Psicossociais. Assim, os resultados obtidos pelo CISFPS reforçam a efetividade de um processo inovador de concepção de soluções em Fatores Psicossociais para as indústrias.

OBJETIVO DO CASE

O objetivo do case é apresentar a criação do Centro de Inovação SESI em Fatores Psicossociais (CISFPS) e seu processo de concepção a partir de seus principais eixos de atuação: pesquisa aplicada à indústria, desenvolvimento de soluções e disseminação do conhecimento. Essa atuação auxilia as indústrias brasileiras a reconhecerem e considerarem os Fatores Psicossociais no trabalho em suas políticas e práticas.

INTRODUÇÃO

O Serviço Social da Indústria – SESI foi criado em 1º de julho de 1946 e atua nos 26 estados e no Distrito Federal. O SESI é uma instituição aliada das indústrias no esforço para melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores brasileiros, com ações e programas focados nas áreas de Educação e Saúde. Em todos esses anos, tem se dedicado a atender as demandas da indústria, com ações que aumentam a produtividade e a competitividade, e a promover o bem-estar e segurança do trabalhador. Nesta perspectiva, atua na prevenção de acidentes e afastamentos, os quais geram alto custo direto e indireto para as empresas e para a sociedade em geral.

Pensando em uma estratégia de reposicionamento para ser reconhecido como principal parceiro em soluções para a indústria brasileira, o SESI iniciou, em 2014, um processo de mudança em sua forma de atuar e prestar serviços. A principal mudança foi alinhar o portfólio de serviços às demandas da indústria, além de prospectar temáticas que impactam no

efetivo desenvolvimento industrial brasileiro e na inserção da vertente inovação.

Estudos de mercado apontaram algumas estratégias para se trabalhar efetivamente com Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação (PD&I). A partir disso, o SESI começou a compor núcleos que teriam operação por meio de estruturas enxutas e matriciais, com o objetivo de propor soluções, metodologias e tecnologias para a indústria. Esses núcleos foram denominados de Centros SESI de Inovação e abordam as seguintes temáticas: Ergonomia, Estilo de Vida e Saúde, Tecnologias para a Saúde, Prevenção da Incapacidade, Longevidade e Produtividade, Higiene Ocupacional, Economia para a Saúde e Segurança, Sistemas de Gestão em Saúde e Segurança do Trabalho e Fatores Psicossociais (FPS). A ideia primordial dos Centros é apoiar as indústrias nessas temáticas, as quais representam seus principais desafios e, com isso, prepará-las para o futuro do mundo do trabalho.

A temática dos Fatores Psicossociais foi designada ao SESI do Rio Grande do Sul devido a sua experiência prévia, consolidada e reconhecida nacional e internacionalmente na condução de projetos e programas na temática de FPS, desde a década de 70. Um dos programas é o de Assessoria Psicossocial, que consiste no atendimento biopsicossocial dos trabalhadores da indústria e no apoio à gestão na condução de questões ligadas aos Fatores Psicossociais. E outro, é o projeto de Prevenção ao Uso de Drogas, desenvolvido em parceria com o Escritório das Nações Unidas sobre Drogas e Crime – UNODC. O modelo adotado foi o da prevenção, plenamente de acordo com a visão do SESI/RS, que enfatiza a manutenção

de hábitos saudáveis e a valorização da vida das pessoas. Os objetivos dos programas são assessorar as indústrias na construção de programas de bem-estar social, estabelecimento de políticas de prevenção e preparação dos gestores, de acordo com as premissas de promoção da saúde, impactando na minimização dos riscos psicossociais. E mais recentemente, o SESI/RS desenvolveu a metodologia pioneira de avaliação psicossocial na área de Saúde e Segurança no Trabalho. As avaliações fazem parte da lista de exames complementares para definição de critérios de aptidão ao trabalho, atendendo aos requisitos legais das Normas Regulamentadoras para Trabalho em Espaço Confinado e Trabalho em Altura.

Devido a essas experiências, o SESI/RS recebeu a responsabilidade de tratar do tema de FPS, propondo soluções que contribuam para a redução de afastamentos por transtornos mentais e que promovam a saúde mental no trabalho. No Brasil, os transtornos mentais e comportamentais ocupam a terceira causa de incapacidade para o trabalho e tendem, até 2020, a ocupar o primeiro lugar, como já ocorre em outros países (BRASIL, 2017). Diante deste cenário, a procura das indústrias por soluções efetivas em saúde mental no ambiente do trabalho tem sido uma crescente.

A globalização dos mercados tem aumentado a competitividade em nível mundial, o que impõe às indústrias a busca por novas soluções que possam auxiliar na manutenção e na melhoria da saúde de seus trabalhadores. Existem muitas evidências demonstrando que programas de promoção da saúde mental no local de trabalho podem gerar impactos positivos no estilo de vida do trabalhador. Além disso, esses programas contribuem para a redução dos índices de absenteísmo e,

consequentemente, auxiliam na redução de despesas com saúde por parte dos empregadores (Rogen, 2013).

Fatores Psicossociais no Trabalho

No final da década de 1970, a Organização Mundial da Saúde (OMS) realizou um fórum interdisciplinar em Estocolmo, com o objetivo de discutir a influência dos Fatores Psicossociais na saúde, formular medidas e propor políticas de saúde inclusivas baseadas nesses fatores (WHO, 1976). Nos anos de 1980, a Organização Internacional do Trabalho e a OMS publicaram um documento em que chamavam a atenção para os efeitos adversos dos Fatores Psicossociais relacionados ao trabalho (OIT, 1986). Segundo esse documento, ambas as organizações internacionais concordavam que o crescimento e progresso econômico não dependiam apenas da produção, mas também das condições de vida e trabalho, saúde e bem-estar dos trabalhadores e seus familiares. O documento citava que não apenas os riscos físicos, químicos e biológicos tinham importância na saúde do trabalhador, mas vários Fatores Psicossociais presentes no trabalho.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), os Fatores Psicossociais referem-se às interações entre meio ambiente e condições de trabalho, condições organizacionais, funções e conteúdo do trabalho, esforços, características individuais e familiares dos trabalhadores (OIT, 1986). A natureza desses fatores é complexa e multicausal, pois abrange uma série de questões associadas às próprias características dos indivíduos,

tais como gênero, idade, estado civil, escolaridade e estilo de vida, somadas às características do meio ambiente e do trabalho.

Os Fatores Psicossociais podem ser tanto relativos à proteção quanto a riscos para a saúde do trabalhador e consequentemente, da empresa. Os fatores de proteção estão relacionados a eventos, situações ou pessoas que propiciam apoio e fortalecimento ao trabalhador, de maneira que ele possa lidar com os desafios do seu trabalho e do seu cotidiano. Já os riscos psicossociais, referem-se ao que pode causar dano para a saúde do trabalhador e são decorrentes da interação entre a concepção e a gestão do trabalho, no contexto organizacional e social (Cox e Griffiths, 2005).

Quando não são geridos, os riscos psicossociais podem ocasionar transtornos mentais e comportamentais. O Boletim Quadrimestral do INSS informou que de 2012 a 2016 os gastos públicos ligados a esses transtornos somaram 784,3 milhões de reais, o equivalente a 7% das despesas médicas do país. Ainda de acordo com esse levantamento, os transtornos mentais e comportamentais são a terceira causa de afastamento do trabalho e vem numa crescente, com a tendência de se tornar a primeira. Em 2018, conforme o INSS, foram concedidas 236.697 licenças por transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho, o que representa 9% do total de benefícios concedidos no período (BRASIL, 2018).

Existem poucas pesquisas sobre o panorama brasileiro relativo à saúde mental no trabalho. Além disso, a subnotificação dos transtornos mentais e comportamentais são doenças de difícil diagnóstico por parte dos médicos e outros profissionais da saúde. Há ainda o estigma ligado às questões que

envolvem saúde e doença mental e a falta de indicadores mensuráveis sobre os riscos psicossociais e sua influência sobre o negócio.

Os transtornos mentais mais comuns, os quais geralmente causam incapacidade grave, abrangem transtornos depressivos, transtornos causados pelo uso de substâncias psicoativas e esquizofrenia. A prevalência, a manifestação e a progressão destes problemas estão associadas a questões individuais, sociais e organizacionais (WHO, 2002).

Segundo a OMS (2002), os transtornos mentais e comportamentais acometem um quarto da população em algum momento da vida, afetando indivíduos de todas as nacionalidades, faixa etária, gênero, classe social, e setores produtivos. Abrangem populações tanto de zonas urbanas quanto rurais e, ainda, impactam economicamente as sociedades e afetam o padrão de vida das pessoas e de suas famílias. Neste contexto, a relação que se estabelece entre trabalho e saúde/doença mental tem sido amplamente discutida.

A Agência Europeia de Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA, 2014a) ressalta que enfrentar o estresse e os riscos psicossociais pode custar caro às organizações. No entanto, ignorá-los pode resultar em custos ainda maiores, afetando o desempenho, podendo levar ao presenteísmo e absenteísmo. Enfrentar longos períodos de estresse pode desencadear sérios problemas de saúde, tais como doenças cardiovasculares ou musculoesqueléticas, aumentando os gastos incorridos.

Vale ressaltar que há prejuízos para os indivíduos (menos condições de saúde, renda e qualidade de vida), para as organizações (absenteísmo, presenteísmo, produtividade reduzida, alta rotatividade) e para a sociedade

(custos com despesas médicas, seguridade social, afastamentos por doença, perda de produtividade e efeitos na economia).

Os custos econômicos são passíveis de mensuração, entretanto, cabe ressaltar que os custos indiretos e incomensuráveis do adoecimento mental representam prejuízos potenciais para a indústria e para os trabalhadores. Quando analisadas as despesas que emergem do cuidado com a saúde (diagnóstico, tratamento, recuperação, reabilitação), perdas de produção, multas indenizatórias, perda de capacidade para o trabalho (dor, desconforto físico e emocional), entre outras, tem-se a dimensão do impacto causado pelo adoecimento mental (Santana, 2011).

As elevadas taxas de transtornos mentais, somadas ao impacto que exercem no trabalho, reforçam a necessidade do desenvolvimento de soluções que auxiliem na gestão dos Fatores Psicossociais. A concepção ampliada compreende que aspectos da organização e da sociedade contribuem para o adoecimento dos trabalhadores, sendo um importante passo para a realização de ações integradas e efetivas. É neste contexto que surge o Centro de Inovação SESI em Fatores Psicossociais e o seu modelo de desenvolvimento de soluções inovadoras. A sua concepção se dá a partir da realização dos painéis de especialistas e da capacitação da metodologia FORTH, que consiste no processo estruturado de geração de novos produtos e serviços inovadores.

O conceito de inovação está diretamente relacionado ao mercado, pois oferece ao mercado novos produtos, processos e serviços inovadores. Para a indústria, a inovação auxilia na redução de custos operacionais e de

produção; contribui para sua sustentabilidade e vantagens competitivas; e contribui para a promoção de ambientes de trabalho seguros e saudáveis.

CORPO DO TRABALHO

As indústrias brasileiras têm, cada vez mais, buscado garantir a sua sustentabilidade a partir do investimento em soluções inovadoras em saúde e em FPS. Apesar disso, o processo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação ainda é considerado incipiente no âmbito da Saúde e Segurança no Trabalho (SST), especialmente no que tange aos FPS.

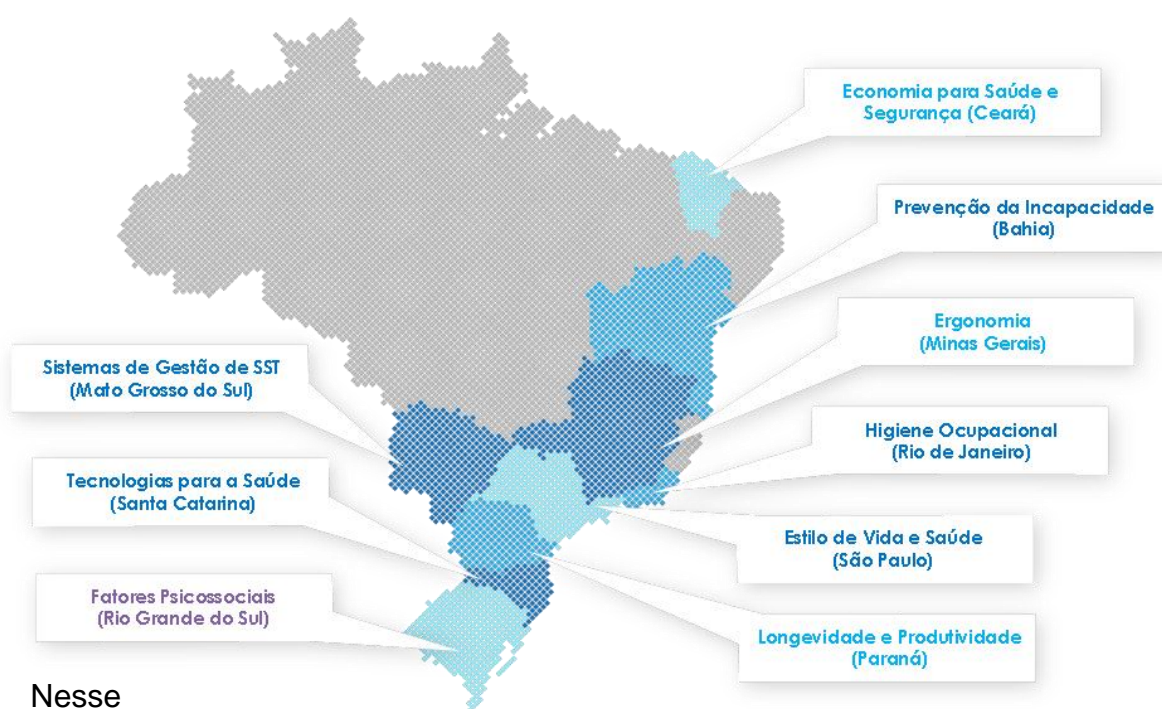
Nesse contexto, fica clara a necessidade de serem estruturados centros especializados que auxiliem no desenvolvimento de produtos e serviços para a indústria brasileira e que gerem impacto na redução dos riscos psicossociais.

O Centro de Inovação SESI em Fatores Psicossociais (CISFPS)

Ciente do cenário nacional e mundial, bem como das tendências em relação ao aumento no número de trabalhadores afetados por transtornos mentais e comportamentais, o Departamento Nacional do SESI (SESI/DN) lançou, como um de seus objetivos estratégicos, a construção de uma rede nacional de inovação, formada por nove Centros de Inovação, sediados em diferentes estados brasileiros. Com o objetivo de atuar diretamente com inovação e desenvolvimento, a temática abordada por cada Centro foi estabelecida baseando-se na necessidade das indústrias por soluções no mercado que dessem conta dos principais problemas relacionados à Saúde e Segurança no Trabalho. As temáticas de atuação foram estabelecidas por

meio de pesquisas e da escuta das demandas latentes da indústria. Já o critério de definição das temáticas baseou-se no histórico e nas experiências prévias conduzidas pelos estados. Na Figura 1, são mostrados todos os Centros de Inovação distribuídos pelo país.

Figura 1. Mapa dos Centros de Inovação SESI



Nesse contexto, a estruturação do CISFPS foi concebida para fomentar a inovação em Fatores Psicossociais, ampliando os serviços já oferecidos pelo SESI por meio de metodologias e ferramentas inovadoras e incluindo este tema em ações e debates da sociedade.

Estruturação do CISFPS e seu processo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação

Frente à constante necessidade de inovar seus processos de gestão em saúde, as empresas têm buscado soluções inovadoras e efetivas. Diante disso, o CISFPS instituiu seu processo de atuação, baseando-se em três eixos:

- 1) Pesquisa aplicada à indústria;
- 2) Desenvolvimento de soluções inovadoras (produtos e serviços) para assessorar a empresa na gestão de Fatores Psicossociais;
- 3) Disseminação de conhecimento.

O desenvolvimento de soluções inovadoras do CISFPS foi estruturado a partir do estabelecimento de um fluxo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação (PD&I) no qual a **Pesquisa Aplicada** foi requisito fundamental. A aproximação de Universidades e Instituições de Ensino foi primordial para esse processo para que o primor técnico e a confiabilidade científica se mantivessem.

O processo de **Desenvolvimento de soluções inovadoras** foi baseado em uma abordagem mundialmente reconhecida para a concepção de produtos/serviços inovadores, a Metodologia FORTH. A metodologia de inovação FORTH é uma sigla formada pela primeira letra de cada um dos seus 05 passos: Full Steam Ahead (A todo vapor); *Observe & Learn* (Observe e aprenda), *Raise ideas* (Levante ideias); *Test ideas* (Teste as ideias) e *Homecoming* (Voltando para casa). Ela é utilizada com sucesso na Europa, tanto em organizações B2C (empresa-cliente final) como B2B (empresa-empresa), e também em organizações sem fins lucrativos. Gijs van Wulfen a desenvolveu a partir do conceito “a ideação do fazer” e a desenhou no

formato de uma expedição. Baseia-se no fato de que a inovação consiste em “aprender fazendo” e que é somente indo a campo que se inicia o processo de descoberta, explorando e visitando novas fontes de inspiração, que estimulam sair da zona de conforto e ampliar perspectivas.

Durante a primeira etapa, *Full Steam Ahead* (A todo vapor) define-se o foco da inovação. Neste momento também se define a tarefa para o processo de inovação e as condições que devem ser atendidas. Na primeira etapa o grupo de inovação é selecionado, com base em critérios como a multidisciplinaridade, espírito inovador e para trabalho em equipe.

Na segunda etapa, *Observe & Learn* (Observe e aprenda), se faz a descoberta e compreende-se qual é o público-alvo que a equipe considera importante. Neste momento o grupo entra em contato com os clientes, a fim de observar e descobrir suas preferências em relação a novos produtos ou falhas em produtos existentes. O grupo de inovação também é levado a aprofundar seus conhecimentos sobre novas tecnologias. Neste passo, o grupo desenvolve a percepção sobre as necessidades dos consumidores e oportunidades de inovação. Adicionalmente, este passo inclui uma importante condição para a geração de novas ideias: um período de incubação - em outras palavras, tempo para permitir que as ideias amadureçam. Neste período, se está totalmente em contato com a tarefa de inovação.

Este contato estabelece a base para o terceiro passo, um processo eficaz e criativo de levantar ideias (*Raise ideas*). Neste terceiro passo, centenas de ideias são geradas, avaliadas e desenvolvidas em conceitos concretos. Estes conceitos são cuidadosamente analisados, levando-se em consideração as condições em que foram inicialmente formulados.

As duas últimas etapas da expedição preocupam-se em testar o apelo dos conceitos desenvolvidos e a construção de estruturas de apoio. Durante o passo 04, *Test Ideas* (Teste as ideias) os conceitos recém-desenvolvidos são testados em um grupo de consumidores potencial, com a finalidade de verificar questões relativas à utilidade e mercado. Na etapa final, *Homecoming* (Voltando para casa), os conceitos mais promissores são trabalhados como mini *business cases*, ou oportunidades de negócio, e são apresentados aos membros da alta administração.

A metodologia FORTH foi apenas o começo da inovação, depois do uso da metodologia, 03 a 05 novos conceitos de produtos/serviços estão prontos para serem desenvolvidos. Nesse contexto, o SESI-RS buscou utilizar a metodologia para elaborar os primeiros produtos e serviços do Centro de Inovação, seguindo alguns critérios: ser mensurável, escalável, replicável, orientar o trabalho em rede (atuação com universidades e institutos nacionais e internacionais), ser autossustentável, trazer novidades ao mercado e gerar impacto na qualidade de vida do trabalhador e na produtividade da indústria.

Com o intuito de validar as soluções desenvolvidas junto com a indústria, o SESI, por meio das redes temáticas, realizou ainda Painéis de Especialista em temáticas relacionadas à Saúde e Segurança no Trabalho. Os Painéis de Especialistas consistiram em encontros estruturados que buscaram a interação entre especialistas da indústria, Universidades e Sindicatos. No que tange à temática de Fatores Psicossociais, em 2014, o SESI realizou, em todo o Brasil, 9 Painéis de Especialistas em Fatores Psicossociais nos seguintes estados: Alagoas, Amazonas, Bahia, Rio Grande do Sul, Minas Gerais, Rio de Janeiro, Santa Catarina, Maranhão e Ceará.

Ao todo, foram escutados 277 profissionais da área de recursos humanos e serviços especializados em engenharia de segurança e medicina de trabalho (SESMT), sindicatos e Universidades. Além disso, os Painéis auxiliaram no apontamento de demandas na temática de FPS oriundas da indústria. Os resultados demonstraram uma crescente necessidade por espaços de escuta para os trabalhadores; maior investimento na capacitação de líderes para reconhecimento dos FPS e suas consequências no trabalho; sensibilização da equipe médica e lideranças quanto ao reconhecimento da temática e proposição de intervenções; necessidade de intervenção na organização do trabalho e em questões relacionadas aos FPS, dentre outros.

Além da utilização da metodologia FORTH para concepção de soluções e de Painéis de Especialistas para validá-las, foram realizadas algumas visitas de benchmarking a indústrias com o objetivo de: a) conhecer de forma mais próxima a realidade da produção das indústrias nas diferentes regiões do país, assim como as condições de segurança e saúde no trabalho no que tange aos Fatores Psicossociais; b) detalhamento dos cases existentes em Gestão de Fatores Psicossociais dentre as empresas sondadas; c) identificar indicadores e como é feita a gestão de Fatores Psicossociais na indústria brasileira.

Ainda, foram elaborados dois Levantamentos do Estado da Arte em Fatores Psicossociais no Brasil e no Mundo que contou com a parceria de uma pesquisadora canadense e da Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre. Esses materiais serviram de base para direcionar a atuação do CISFPS, bem como a consolidação de parcerias com instituições

nacionais e internacionais que validaram as soluções desenvolvidas pelo CISFPS. Tais instituições são:

- Instituto Finlandês de Saúde Ocupacional (FIOH): instituto governamental federal especializado em segurança e saúde no trabalho que abrange relevantes aspectos de pesquisa sobre a vida laboral e as condições de trabalho, como: fiscalização das condições de trabalho, bem-estar no trabalho, psicologia e estresse, epidemiologia, segurança e organização do trabalho.

- Escola de Saúde Pública de Harvard
- Universidade Federal do Rio Grande do Sul
- Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul
- Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre
- Universidade do Vale do Rio dos Sinos
- Universidade de Brasília

Após todo o processo de desenvolvimento de soluções, o CISFPS materializou todo o conhecimento produzido, consolidando o terceiro eixo do CISFPS, o de **Disseminação de Conhecimento**. Para tanto, foram produzidos os seguintes materiais:

- Apresentação de trabalhos em diversos Congressos Estaduais e Nacionais;
- E-book “Tudo o que você precisa saber sobre Fatores Psicossociais”;
- Livro Mapeamento de Instrumentos para Avaliação de Fatores Psicossociais, lançado na Feira do Livro de Porto Alegre;
- Livro “Pensamento Sistêmico e sua Relação com a Saúde e Segurança no Trabalho e os Fatores Psicossociais”;

- Cartilha “Fatores Psicossociais na Indústria”;

Ressalta-se que todas as frentes descritas acima contribuíram para a estruturação da atuação do Centro de Inovação SESI em Fatores Psicossociais e serviram de base para o desenvolvimento das soluções inovadoras e disseminação de conhecimento.

RESULTADOS

A realização dos 14 projetos desenvolvidos pelo Centro de Inovação SESI em Fatores Psicossociais resultou em 9 protótipos pilotados em empresas que originaram as soluções que atualmente compõem o portfólio de serviços. As soluções desenvolvidas foram as seguintes:



- Modelo de Gestão em FPS: protótipo realizado em uma empresa de grande porte do Rio Grande do Sul. A solução desenvolvida a partir da pilotagem resultou no Modelo de Gestão em Fatores Psicossociais. A solução se propõe a realizar um diagnóstico psicossocial, preparar as equipes (RH, SST e lideranças) para a identificação de fatores de proteção e de risco psicossocial no trabalho e realizar sua gestão. É composto por ferramentas desenvolvidas pelo Centro de Inovação SESI em Fatores Psicossociais, customizadas para a realidade de cada indústria.

- GeStress: desenvolvimento de um aplicativo de autoconhecimento e autodesenvolvimento para lideranças. Para a concepção da solução, realizou-se um piloto em uma empresa de grande porte, no qual foram



incluídos 114 líderes. Após a utilização do aplicativo, a empresa conseguiu visualizar uma redução no estresse e ansiedade das lideranças, bem como a melhora da motivação e estabilidade para o trabalho. Todas essas informações subsidiaram a implementação de ações de melhoria no Programa de Desenvolvimento de Lideranças da empresa, direcionando-a quanto à evolução das lideranças.

- Programa de Prevenção ao Uso de Álcool e Drogas: protótipo de um programa de Prevenção ao Uso de Álcool e Drogas com uso de realidade virtual. A metodologia utilizada pelo Centro preconizou uma abordagem interdisciplinar com ênfase em conteúdos educativos, na promoção da qualidade de vida, propondo a reflexão sobre conceitos de prevenção e desenvolvendo a auto-observação e o autocuidado,

realizados no formato de consultoria às empresas. Frente às constantes demandas das empresas, o produto foi redesenhado e a abordagem melhorada. A assessoria foi aprimorada utilizando instrumentos,



introduzindo aspectos inovadores como a transferência de informação, por meio do uso de tecnologia de um simulador de realidade virtual. A solução desenvolvida promove a sensibilização dos líderes para a problemática do uso de drogas.

- Valor Saúde: protótipo de uma calculadora que gera, em reais, o retorno sobre o investimento de iniciativas futuras em saúde e segurança, levando em consideração os Fatores Psicossociais. Calcula a razão benefício-custo que a empresa poderá obter a cada 1 real investido. Essa solução agrega um cunho inovador à gestão dos Fatores Psicossociais na

medida em que auxilia os tomadores de decisão da empresa a definir iniciativas prioritárias que proporcionem maior retorno de investimento. O piloto para o desenvolvimento desta solução foi realizado em 11 empresas de todo o Rio Grande do Sul.

- Saúde Total: piloto realizado em parceria com uma empresa de grande



porte. Essa solução é decorrente da necessidade demandada pelas empresas por uma estratégia que integrasse a saúde ocupacional às boas práticas de promoção da saúde. A partir disso, o Centro buscou

uma abordagem referencial que contemplasse essa demanda. Diante disso, foi estabelecida parceria com a Escola de Saúde Pública de Harvard T.H. Chan, um Centro de Excelência creditado pelo *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) do governo dos Estados Unidos da América para realizar o repasse da metodologia do *Total Worker Health*® (TWH). O TWH baseia-se na tomada de decisão integrada e alinhada à liderança organizacional e aos trabalhadores. A abordagem foi customizada para a realidade brasileira, levando em consideração características específicas da empresa como porte, cultura e segmento.

- Sono Saudável: para o desenvolvimento desta solução foi desenvolvido um protótipo que identificava a qualidade do sono dos



trabalhadores com o uso de actígrafos (equipamento de pulso que mensura o ciclo circadiano, horas de sono, insônia, entre outros). A relevância da temática decorre de diversos estudos demonstrarem a relação entre trabalho em turno, qualidade do

sono e doenças crônicas, além dos efeitos fisiológicos e comportamentais.

Diante disso, a solução se propõe a mapear as condições de saúde dos trabalhadores incluídos, auxiliar na redução do absenteísmo, contribuir para a melhoria de produtividade e gestão de pessoas, melhoria do desempenho profissional e melhoria das relações interpessoais.

- Assessoria Psicossocial: protótipo testado em duas empresas com o objetivo de promover o atendimento psicossocial ao trabalhador, utilizando ferramenta de realidade virtual que permitia o desenvolvimento de estratégias de intervenção na organização do trabalho. Até então, a assessoria se constituía apenas pelo atendimento psicossocial para os trabalhadores de forma assistida. A partir disso, observou-se a necessidade de aprimorar as estratégias de intervenção, para isso, o produto foi redesenhado e a abordagem aprimorada. Foram adotados conceitos relacionados ao método da psicodinâmica do trabalho que orientava para a ampliação do espaço e da forma da escuta do trabalhador e indicava a possibilidade de reconstruir os processos laborais. Outro aspecto inovador, assim como na solução Programa de Prevenção ao Uso de Drogas, foi a utilização da transferência de informação, por meio do uso de tecnologia com a utilização de um simulador virtual. O simulador contribuiu para a vivência de situações experimentadas no cotidiano dos trabalhadores, de forma didática, visual e intuitiva. O uso da tecnologia ajudou a criar uma experiência que não seria possível na vida real.

- PsicoErgo: protótipo para identificar os Riscos Psicossociais, na Análise Ergonômica do Trabalho (AET), atendendo aos requisitos do eSocial, agregando valor à Análise Ergonômica do Trabalho (AET). O piloto foi realizado em 6 empresas gaúchas.

- CapacitaPsi: protótipo de capacitações modulares aos diferentes públicos, conforme demandado nos Painéis de Especialistas como uma necessidade latente da empresa, na temática de Fatores Psicossociais. O piloto ocorreu em quatro empresas de diferentes portes e segmentos.

A pilotagem de todas as soluções atingiu 24.156 trabalhadores e abrangeu 42 empresas dos segmentos de mineração, construção civil, alimentos e bebidas (com ênfase em frigoríficos), plástico e borracha, têxtil, calçadista, metal mecânica, de diferentes portes. A pilotagem permitiu validar os protótipos junto com as empresas parceiras antes de transformá-los em soluções para o mercado brasileiro. A atuação do CISFPS em todo o território nacional pode ser observada na Figura 2.

Figura 2. Atuação do Centro de Inovação SESI para indústrias em todo o Brasil



O desenvolvimento das soluções do Centro possibilitou contemplar as diferentes demandas das regiões do Brasil na temática de FPS. Além disso, auxiliou no reconhecimento das demandas latentes, bem como trouxe subsídios ao CISFPS para o desenvolvimento de novas soluções para demandas futuras.

CONCLUSÃO

Por meio das parcerias estabelecidas e dos protótipos desenvolvidos, CISFPS atinge o seu propósito de auxiliar as indústrias na gestão dos FPS para a promoção de ambientes saudáveis e contribuir para a sustentabilidade da indústria. O resultado obtido não é evidenciado apenas pelo número de empresas envolvidas com o movimento da inovação, mas também pelo número de trabalhadores atingidos.

Atento às tendências mundiais na temática, o CISFPS busca trazer para o Brasil tecnologia de ponta para auxiliar as empresas no desenvolvimento de soluções que contribuam para a gestão dos Fatores Psicossociais. A partir disso, consolida a sua referência nacional no desenvolvimento de soluções em Fatores Psicossociais, validadas pela indústria, tornando-se reconhecido por instituições de ensino nacionais e internacionais.

Para saber mais sobre o Centro de Inovação SESI em Fatores Psicossociais, acesse o nosso site www.sesirs.org.br/cisfps e nosso linkedin www.linkedin.com/showcase/fatores-psicossociais.

BIBLIOGRAFIA

Anuário Estatístico da Previdência Social/Ministério da Fazenda, Secretaria de Previdência, Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência, 2018.

European Union. Executive Agency for Health and Consumers. *Economic analysis of workplace mental health promotion and mental disorder prevention programmes*. Disponível em:

https://ec.europa.eu/health/sites/health/files/mental_health/docs/matrix_economic_analysis_mh_promotion_en.pdf (acesso em 28 de agosto de 2018).

European Agency for Safety and Health at Work. Healthy Workplaces Good Practice Awards 2014–2015. Managing stress and psychosocial risks at work.

Disponível em <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/healthy-workplaces-good-practice-awards-2014-2015>. (acesso em 28 de agosto de 2018).

Gomez, C. M., & Costa, S. M. D. F. T. (1997). A construção do campo da saúde do trabalhador: percurso e dilemas. *Cadernos de saúde pública*, 13, S21-S32.

ILO (1986). *Psychosocial factors at work: recognition and control*. Occupational Safety and Health Series, 56.

Ministério da Fazenda. Secretaria da Previdência. 1º Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade. Adoecimento Mental e Trabalho. Ministério da Fazenda. 2017.

PRIMA-EF: orientações do modelo europeu para a gestão de riscos psicossociais: um recurso para empregadores e representantes dos

trabalhadores. Tradução do Serviço Social da Indústria Departamento Nacional. – Brasília: SESI, 2011.

Rongen A, Robroek SJW, Lenthe FJ, Burdorf A. Workplace Health Promotion A Meta-Analysis of Effectiveness. American Journal of Preventive Medicine 2013;44:(4): 406–415.

WHO, 2002a. http://www.who.int/mental_health/media/en/545.pdf (acesso em 28 de agosto de 2018).

World Health Organization. PRIMA-EF: Guidance on the European framework for psychosocial risk management: a resource for employers and worker representatives. Geneva; 2008. (Protecting workers' Health Series, 9).

INFORMAÇÕES DOS AUTORES

O CIS-FPS conta com uma equipe multidisciplinar formada por:

Letícia Lessa da Silveira

Gerente de PDI - SESI-RS e do Centro de Inovação em Fatores Psicossociais Formação em Serviço Social pela UFSC com pós-graduação em Gestão de Recursos Humanos pela UFSC. Formação em Socioterapia. Pós-graduação em Gerontologia Social e Saúde do Trabalhador, ambas pela UFRGS. Experiência profissional como: Assistente Social no SESI SC e RS; Coordenadora técnica da área de Relações Humanas; Assessora de Gestão Organizacional.

Gabriela Herrmann Cibeira

Coordenadora do Centro de Inovação SESI em Fatores Psicossociais da Gerência de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação do Serviço Social da Indústria do Rio Grande do Sul/FIERGS; Doutora e Mestre em Medicina Ciências da Saúde, Cardiologia e Ciências Cardiovasculares pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS).

Graziela Alberici

Responsável Técnica pelo Centro de Inovação SESI em Fatores Psicossociais, Especialista na Gerência de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação do SESI/RS. Graduada em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS), Especialista em Psicologia Clínica pelo Instituto Contemporâneo de Psicanálise e Transdisciplinaridade, Formação em Psicanálise pela Associação Psicanalítica de Porto Alegre, Especialista em Saúde do Trabalhador pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Atua na área de Saúde e Segurança no Trabalho para a indústria há 18 anos.

Dr. Erico Barth

Médico do Trabalho e Médico Coordenador do SESI-RS.

Ângela Maria Finck

Analista Técnica Sênior do Centro de Inovação SESI em Fatores Psicossociais e Gerência de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação do SESI/RS, responsável pela supervisão e implantação do Projeto de

Prevenção ao Uso de Drogas Modelo SESI-RS/ONU, em empresas do Rio Grande do Sul, outros Estados Brasileiros e no Mercosul e responsável pela supervisão da implantação de projetos de assessoria psicossocial nas empresas gaúchas. Graduada em Serviço Social pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS/RS), Especialista em Gestão da Responsabilidade Social pela UNISINOS/RS, Formação em Terapia de Casais e Família pelo Centro de Atendimento Integrado a Família – CAIF/RS.

Mariane Bellaguarda Brusa da Costa Candaten

Analista Técnico Pleno do Centro de Inovação SESI em Fatores Psicossociais e Gerência de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação do SESI/RS. Graduada em Psicologia pela Universidade Luterana do Brasil (ULBRA), Especialista em Avaliação Psicológica pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Psicologia Organizacional pela ESADE – Laureate International Universities, Formação em Master Coach, Liderança Positiva e Psicologia Positiva pela Sociedade Brasileira de Coaching. Analista certificada na ferramenta de Análise de Perfil Comportamental PDA – Personal Development Analysis. Experiência profissional de 15 anos em assessment, treinamento e desenvolvimento de pessoas.

Alyne Zgievski Barreto

Analista Técnico Pleno na Gerência de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação do SESI/RS, atua no Centro de Inovação SESI em Fatores Psicossociais. Graduada em Psicologia pela UNISINOS (2011), MBA em Gestão Empresarial pela FADERGS (2015), Formação em Coaching pela

Sociedade Gaúcha de Coaching do Rio Grande do Sul (2016), Especialista em Terapias Cognitivo-Comportamentais pela InTCC-Famaqui (2018). Atua na área de Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas há 8 anos.

Fernanda Muzzi de Luna Telischewsky

Analista Técnico Pleno na Gerência de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação do SESI/RS, atua no Centro de Inovação SESI em Fatores Psicossociais. Graduada em Relações Públicas pela PUCRS (2006), MBA em Gestão Empresarial pela FGV (2012), Pós Graduada em Gestão da Responsabilidade Social pela UNISINOS (2014).

Michael de Quadros Duarte

Psicólogo e Mestrando do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) e membro do Núcleo de Estudos em Avaliação Psicológica e Psicopatologia (NEAPP). Frequentou o curso de Psicologia e Ciências da Educação na Universidade de Coimbra (Portugal) de 2015 a 2016 com bolsa do Programa de Bolsas Ibero-Americanas do banco Santander