

Anexo 2. COMITÊ DE RISCOS PSICOSSOCIAIS (CRPS)



A. PREÂMBULO:

Nos últimos anos, questões relacionadas ao estresse no ambiente de trabalho e, de maneira mais geral, aos riscos psicossociais, tornaram-se temas importantes. Nesse contexto, o Institut Pasteur de São Paulo (IPSP) decidiu implementar uma metodologia de trabalho para estudar essas questões, com o objetivo de prevenir riscos psicossociais associados ao trabalho, que deve ser um dos principais focos da política social da nossa instituição. O objetivo deste **comitê de apoio ao Comitê de Ética, Integridade Científica e Deontologia** é fornecer ao Institut Pasteur de São Paulo e a seus membros, conforme definido em seu estatuto social, um framework para a prevenção, detecção e, se necessário, tratamento das situações de estresse no trabalho. Destaca-se, entretanto, a complexidade deste tema e as dificuldades em obter uma visão clara e objetiva, sendo necessário, portanto, lembrar algumas definições:

1. **ESTRESSE:** Um estado de estresse ocorre quando há um desequilíbrio entre a percepção que uma pessoa tem dos desafios impostos pelo seu ambiente e a percepção de seus próprios recursos para enfrentá-los. O indivíduo pode gerenciar a pressão a curto prazo, mas tem dificuldade em lidar com a exposição prolongada ou repetida a uma pressão intensa. Além disso, diferentes indivíduos podem reagir de maneiras distintas a situações semelhantes, e o mesmo indivíduo pode reagir de formas diferentes a situações semelhantes em momentos distintos da sua vida. O estresse não é uma doença, mas a exposição prolongada pode reduzir a eficácia no trabalho e causar problemas de saúde. O estresse com origem fora do ambiente de trabalho pode levar a mudanças de comportamento e à redução da eficácia profissional. Nem todo estresse no trabalho deve ser considerado estresse relacionado ao trabalho. O estresse relacionado ao trabalho pode ser causado por diversos fatores, como o conteúdo e a organização do trabalho, o ambiente de trabalho, uma comunicação deficiente, etc. O estresse é uma fonte de desequilíbrio físico, psicológico, social e emocional.
2. **BURN-OUT:** O « burn-out » é um conjunto de reações resultantes de situações de estresse profissional prolongado. Manifesta-se como exaustão física, mental e emocional, profundo desinteresse pelo trabalho e desvalorização dos próprios resultados. Geralmente ocorre após um investimento pessoal e emocional significativo na atividade profissional, e, de repente, esse investimento se torna excessivo para ser suportado (embora não seja uma regra).
3. **ASSÉDIO MORAL:** Ascendente ou descendente, o assédio moral pode ser configurado como condutas abusivas exaradas por meio de palavras, comportamentos, atos, gestos, escritos que podem trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo o seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. Para a configuração de assédio moral é necessária que a conduta seja reiterada e prolongada no tempo, com a intenção de desestabilizar emocionalmente a vítima. Episódios isolados podem até caracterizar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral.

Todos os membros do IPSP devem zelar pela própria segurança e pela segurança de seus colegas. Devem estar cientes do impacto de suas ações e comportamentos sobre as pessoas ao seu redor e têm a responsabilidade de alertar sobre situações que possam levar a riscos psicossociais.

Para garantir que a abordagem de prevenção dos RPS seja compartilhada por todos e que os sinais de estresse no trabalho sejam detectados o mais cedo possível, é essencial aumentar a conscientização e a compreensão de toda a equipe do IPSP sobre o estresse no trabalho. Informações presenciais e online serão disponibilizadas.

B. MISSÕES DO COMITÊ RPS

O Comitê de Ética, Integridade Científica e Deontologia (CEICD) é uma comissão criada para gerenciar problemas decorrentes de violações da conduta profissional científica. Como tal, não se destina a lidar com riscos psicossociais (RPS). No entanto, disputas encaminhadas ao CEICD podem ser uma fonte de RPS para as pessoas envolvidas e, como tal, o CEICD atuará como um agente e retransmissor a um comitê de apoio para estudo e prevenção de RPS.

Assim, para tratar as questões que surgirem no IPSP de forma precoce, será constituído um **Comitê de RPS (CRPS)** de apoio ao CEICD, composto por 3 membros, para garantir eficácia e confidencialidade das questões tratadas. Esses membros serão designados para um mandato de 24 meses, sendo pelo menos 1 renovável (sorteio) a cada 12 meses. Um compromisso formal será assinado pelos membros para trabalhar com total confidencialidade.

Artigo 1º O CRPS deverá alertar a Direção Executiva sobre sinais de problemas de estresse no local de trabalho o mais cedo possível. O CRPS deverá estudar e monitorar:

1. Os principais fatores de estresse no local de trabalho:

- a. Demandas quantitativas elevadas (carga de trabalho, produção, pressão de tempo, volume de informações a serem processadas, etc.),
- b. Demandas qualitativas elevadas (precisão, qualidade, vigilância, etc.), c. Dificuldades associadas à tarefa (monotonia, falta de autonomia, repetição, fragmentação, etc.), d. Riscos inerentes à execução da tarefa em si (erros fatais, por exemplo).

2. Fatores ligados à organização do trabalho:

- a. Falta de controle sobre a distribuição e o planejamento das tarefas no IPSP.
- b. Indefinição das tarefas atribuídas (o que se espera de mim? Como devo fazer isso? Com base em que serei avaliado?),
- c. Contradições entre os requisitos do trabalho (Como posso fazê-lo bem e rapidamente? Quem devo satisfazer, o trabalho propriamente dito, o chefe?).
- d. Horários de trabalho não adaptados aos ritmos biológicos, à vida social e familiar, e.
- e. Novos métodos organizacionais (« just-in-time, multi-skilling », etc.).
- f. Contratos de trabalho instáveis (contratos precários, subcontratação, etc.).

3. Fatores ligados às relações de trabalho:

- a. Falta de apoio dos colegas e/ou responsáveis,
- b. Gestão pouco participativa, autoritária, deficiente, etc.,
- c. Falta de reconhecimento ou reconhecimento insuficiente pelo trabalho realizado.
- d. Falta de respeito da diversidade.
- e. Falta de reconhecimento da dificuldade / deficiência de um colaborador no trabalho coletivo.

f. Comportamento inaceitável de um colaborador face à diversidade e à inclusão no grupo.

4. Fatores ligados ao ambiente físico e técnico:

- a. Incômodos físicos no local de trabalho (ruído, calor, umidade, etc.).
- b. Projeto inadequado dos locais e/ou estações de trabalho (falta de espaço, iluminação, etc.).

5. Fatores ligados ao ambiente socioeconômico da empresa:

- a. Má saúde econômica da empresa ou incerteza sobre seu futuro.
- b. Excesso de concorrência em nível nacional ou internacional.

Alguns desses fatores são específicos de determinadas atividades e podem não estar presentes no IPSP. No entanto, o objetivo é mostrar a ampla gama de fontes de estresse no local de trabalho e, consequentemente, as áreas em que a equipe do IPSP precisa estar atenta.

Artigo 2º O CRPS deverá estudar e apoiar situações difíceis levadas diretamente ao seu conhecimento ou retransmitidas pelo CEICD.

Qualquer membro do IPSP pode se apresentar diretamente ao CRPS para acompanhamento. Um e-mail do comitê será criado. Concorde-se que o CRPS será responsável pela formalização do procedimento e pelo estabelecimento de suas próprias regras operacionais, que serão divulgadas a todos através do site oficial do IPSP.

Artigo 3º O CRPS deverá propor/recomendar ações para resolver uma situação específica e garantir que ela não se repita.

Artigo 4º O CRPS deverá antecipar e apoiar mudanças organizacionais quando necessárias.

A questão da prevenção de RPS deve ser considerada ao planejar novas organizações de trabalho. Por isso, quando houver um processo de mudança organizacional, as consequências para as equipes envolvidas deverão ser sistematicamente avaliadas e um monitoramento planejado. Mudanças organizacionais significativas serão acompanhadas por um programa de gerenciamento de mudanças que inclui comunicação regular com as equipes envolvidas. É fundamental comunicar claramente as mudanças previstas, seus motivos e benefícios esperados.

Artigo 5º O CRPS, quando necessário, deverá sugerir melhorias no ambiente de trabalho.

O IPSP reconhece que a melhoria do ambiente de trabalho contribui positivamente para a prevenção de RPS. Nesse sentido, políticas sociais como organização do trabalho (horários flexíveis, dias fixos, teletrabalho, por exemplo) e equilíbrio entre vida pessoal e profissional são importantes para essa melhoria.
