

Organização Internacional do Trabalho



SOLVE:

Integração da Promoção da Saúde
nas Políticas de Segurança e Saúde no Trabalho (SST)

Plano de Sessões

Copyright © Organização Internacional do Trabalho 2012

As publicações do *Bureau* Internacional do Trabalho gozam da protecção dos direitos de autor em virtude do Protocolo 2 anexo à Convenção Universal sobre Direito de Autor. No entanto, breves extratos dessas publicações podem ser reproduzidos sem autorização, desde que mencionada a fonte.

Os pedidos para obtenção dos direitos de reprodução ou tradução devem ser dirigidos ao Serviço de Publicações da OIT (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, ou por email: pubdroit@ilo.org. Os pedidos de autorização serão sempre bem-vindos.

As bibliotecas, instituições e outros utilizadores registados poderão reproduzir cópias de acordo com as licenças obtidas para esse efeito. Por favor consulte o sítio www.ifro.org para conhecer a entidade reguladora no seu país.

SOLVE: Integração da Promoção da Saúde nas Políticas de Segurança e Saúde no Trabalho (SST)

Também disponível em inglês: SOLVE: Integrating Health Promotion into Workplace OSH Policies Lessons Plans ISBN: 978-92-2-126055-4 (versão impressa); 978-92-2-126056-1 (pdf); 978-92-2-124281-9 (CDROM) e em francês: *SOLVE: Intégrer la promotion de la santé dans les politiques de sécurité et santé au travail: Plans de cours* ISBN: 978-92-2-226055-3 (versão impressa); 978-92-2-226056-0 (pdf); 978-92-2-224281-8 (CD-ROM), Geneva, 2012, e em Espanhol: *SOLVE: Integrando la promoción de la salud en las políticas de SST en el lugar de trabajo: Planes de lección* ISBN 978-92-2-326055-2 (versão impressa); 978-92-2-326056-9 (pdf); 978-92-2-324281-7 (CD-ROM), Geneva, 2012.

As designações constantes das publicações da OIT, designadamente em língua portuguesa, que estão em conformidade com as normas das Nações Unidas, bem como a forma sob a qual figuram nas obras, não refletem necessariamente o ponto de vista do *Bureau* Internacional do Trabalho, relativamente à condição jurídica de qualquer país, área ou território ou respectivas autoridades, ou ainda relativamente à delimitação das respectivas fronteiras.

A referência a nomes de empresas e produtos comerciais e a processos ou a sua omissão não implica da parte do *Bureau* Internacional do Trabalho qualquer apreciação favorável ou desfavorável.

As publicações da OIT, podem ser obtidas nas principais livrarias, ou nos Escritórios locais em muitos países, ou diretamente através de ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland.

Visite o sítio da internet: www.ilo.org/publns

Design: Valeria Morra, ITCILO

Ilustrações: Enzo Fortarezza, ITCILO

Prefácio

Nos últimos anos, tem sido crescente a atenção prestada ao impacto de fatores psicossociais no local de trabalho, tanto em países desenvolvidos como em países em desenvolvimento. O stresse no trabalho, esgotamento (*burnout*), assédio moral (*mobbing*) e outras formas de violência no trabalho são agora geralmente reconhecidos como questões globais, que afetam todos os países, todas as profissões e todos os trabalhadores. Também se aceita que esses fatores possam ter um impacto significativo sobre a saúde, o absentismo e o desempenho dos trabalhadores. O ritmo acelerado da globalização e do progresso tecnológico tem transformado o mundo do trabalho, resultando em riscos psicossociais emergentes, cuja abordagem requer uma rutura com os esforços tradicionais, que proporcione respostas mais eficazes.

Atualmente estão a ser realizadas em vários países investigações e intervenções para encontrar formas inovadoras para lidar com as consequências dos fatores psicossociais e, em particular, do Stresse no trabalho. Estas iniciativas incluem práticas preventivas e incorporação de medidas de promoção da saúde, tais como uma boa nutrição, exercícios e outros estilos de vida saudáveis que contribuem para o bem-estar dos trabalhadores.

A promoção da saúde no local de trabalho tem um potencial para melhorar a vida no trabalho, e como tal é uma componente vital para melhorar a produtividade e o desempenho no local de trabalho. Integrar a promoção da saúde nas políticas de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) beneficia tanto os trabalhadores como os empregadores, ao contribuir para o bem-estar a longo prazo dos trabalhadores e suas famílias, reduzindo a pressão sobre a saúde, bem-estar e sistemas de segurança social. Integrar medidas de promoção da saúde em sistemas de gestão de SST fortalece as práticas de saúde no trabalho, e contribui para a construção de uma cultura de prevenção.

O objetivo deste material de formação é contribuir para a formulação de políticas no local de trabalho e medidas preventivas, com base no conhecimento adquirido a nível mundial. Esta segunda edição do *Kit* de formação SOLVE baseia-se na experiência adquirida através da implementação do programa de formação SOLVE desde 2002. Além disso, também leva em conta as tendências mais recentes em matéria de riscos psicossociais emergentes e integra os elementos de promoção da saúde e bem-estar dos trabalhadores como elementos essenciais das políticas e práticas da SST no local de trabalho.

O *kit* de formação SOLVE defende que um sistema global de gestão da SST de gestão de riscos deve assegurar que, também inclui a avaliação e o controlo dos fatores psicossociais, para gerir adequadamente o impacto da mesma forma como é feito com outros perigos e riscos; e que as medidas de promoção da saúde, tais como a nutrição e a atividade física para a saúde são incorporadas na política da organização.

O material de formação destina-se aos gestores de recursos humanos, aos sindicatos, às organizações de empregadores, aos profissionais de SST bem como às instituições nacionais responsáveis pela saúde e bem-estar dos trabalhadores.

A OIT trabalha em prol do trabalho digno, trabalho seguro e dignidade humana. Fornecer mecanismos para lidar com os riscos psicossociais no trabalho, incorporando medidas preventivas e de promoção da saúde contribui para um mundo do trabalho mais digno e humano. À luz da recente crise financeira, este objetivo é mais do que nunca uma preocupação de todos.

Manuela Tomei
Diretora
Departamento de Proteção
do Trabalho
(PROTRAV)

Seiji Machida
Chefe
Programa de SST e Meio Ambiente
(Safework)

Nota prévia

A primeira edição do SOLVE, publicado em 2002, foi concebida como uma resposta direta à necessidade dos constituintes da OIT para proteger os trabalhadores contra os riscos psicossociais emergentes e para promover a sua saúde e bem-estar no local de trabalho.

Esta segunda edição foi revista e ampliada consideravelmente para atender aos novos desafios de um mundo do trabalho em mutação. As exigências dos constituintes, diretores de curso, e dos utilizadores do *Kit* original de formação SOLVE também foram tidas em conta.

Os cinco temas originais foram revistos à luz dos desenvolvimentos científicos e boas práticas. A nova versão incorpora outros aspetos de promoção da saúde, tais como nutrição, sono saudável e atividade física. Como qualquer mudança na organização do trabalho e cultura local de trabalho exige uma avaliação de fatores psicossociais para gerir cuidadosamente e reduzir o stresse, também considera novas situações desafiadoras em tempos mudança e que pode contribuir para o stresse económico. O novo programa de formação abrange nove temas relacionados com a promoção da saúde no local de trabalho de uma forma altamente interativa, com o objetivo de proporcionar aos participantes o conhecimento e as competências necessárias para integrar o tópico numa política de segurança e um programa de ação de saúde profissio-

nal e promoção da saúde no local de trabalho.

A OIT reconhece que, em tempos de crise financeira e social global e de mudança no local de trabalho, lidar com sucesso com os riscos psicossociais no local de trabalho é essencial para proteger a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, reforçando simultaneamente a produtividade. Pretende-se com este *kit* de formação contribuir para apoiar os constituintes da OIT e outros parceiros sociais na proteção da saúde dos trabalhadores e promoção do seu bem-estar.

Valentina Forastieri

Editora da 2ª edição revista do SOLVE
Coordenadora do Cluster Promoção da Saúde e Formação
Bureau Internacional do Trabalho
Genebra, Suíça

Índice

Prefácio.....	iii	6. VIH e Sida no trabalho.....	97
Nota prévia.....	iv	7. Tabaco e fumo passivo no trabalho	115
Agradecimentos	vi	8. Alimentação no trabalho.....	133
Lista de acrónimos	viii	9. Atividade física para uma vida saudável	149
1. Introdução	1	10. Sono saudável	165
2. Gestão da promoção da saúde no trabalho.....	19	11. Stresse económico	187
3. Stresse no trabalho.....	39	12. Da conceção à ação	205
4. Álcool e drogas no trabalho	61		
5. Violência no trabalho.....	79		

Agradecimentos

A segunda edição do SOLVE é uma versão revista e ampliada do curso original SOLVE, publicado em 2002. *SafeWork* gostaria de agradecer as contribuições de todos aqueles que estiveram envolvidos na elaboração, edição, revisão e validação do *Kit* de formação SOLVE na primeira e segunda edições. Além disso, gostaríamos de expressar a nossa gratidão e apreço pela generosa assistência dos diretores do curso, coautores dos capítulos técnicos do Manual dos formadores na segunda edição. Um agradecimento especial a Chiara Cirelli pela sua contribuição para esta edição. Ambas as edições receberam contributos das seguintes pessoas (referidas por ordem alfabética):

Primeira edição:

Vittorio **Di Martino**, ILO/Condit,
Editor First Edition, Genebra, Suíça

Abu **Bakar Che Man**, Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho, Malásia;

Johari **Bin Basri**, Instituto Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho, Malásia;

Giovanni **di Cola**, ILO/CODEV, Genebra, Suíça;

Enzo **Fortarezza**, ILO/MDP International Training Centre, Turin, Italy;

Amanda **Griffiths**, University of Nottingham, UK;

David **Gold**, ILO/SafeWork (Editor) Genebra, Suíça;

Carin **Håkansta**, ILO/SafeWork Genebra, Suíça;

Asiah **Jaffar**, National Institute of Occupational Safety and Health, Malaysia;

Christian **Kroll**, Consultant, Germany;

Susan **Leather**, ILO/AIDS Genebra, Suíça;

Mai-Li **Lim**, National Safety Council, USA;

Michele **McClure**, ILO/MDP International Training Centre, Turin, Italy;

Valeria **Morra**, ILO/MDP International Training Centre, Turin, Italy;

Mokar **Musri**, Department of Occupational Safety and Health, Malaysia;

Irene **Nori**, ILO/SOCPRO International Training Centre, Turin, Italy;

Salvator **Niyonzima**, UN/AIDS, Genebra, Suíça;

Judith **Peterson**, ILO/SafeWork, Genebra, Suíça;

Jaime **Pujol**, ILO International Training Centre, Turin, Italy;

Annette **Schaap**, ILO/SafeWork, Genebra, Suíça;

Behrouz **Shahandeh**, ILO/SafeWork; Genebra, Suíça;

Jukka **Takala**, ILO/SafeWork Genebra, Suíça;

Lynn **Villacorta**, ILO International Training Centre, Turin, Italy;

Rudolph **Wabitsch**, UN Joint Medical Service;

Nils-Petter **Wedegge**, Labour Inspectorate, Norway.

Segunda edição:

Valentina **Forastieri**, ILO/SafeWork **Editora da Segunda Edição**, Genebra, Suíça;

Syed **Mohammed Afsar**, ILO AIDS, Genebra, Suíça;

Janis **Anderson**, Harvard Medical School, USA;

Orfeu **Buxton**, Harvard Medical School, USA;

Joannah **Caborn**, ILO/SafeWork, Genebra, Suíça;

Chiara **Cirelli**, ILO/SafeWork, Genebra, Suíça;
Julia **Faldt**, ILO AIDS;
Enzo **Fortarezza**, ILO/MDP International Training Centre, Turin, Italy;
Eva **Gindre**, Office Cantonal de l'Inspection et des Relations du Travail (OCIRT), Genebra, Suíça;
David **Gold**, ILO/SafeWork, Genebra, Suíça;
Carin **Håkansta**, (ILO/SafeWork), Genebra, Suíça;
Stefano M. **Johnson**, ILO/MDP, International Training Centre, Turin, Italy;
Josée **Laporte**, ILO AIDS, Genebra, Suíça;
Sue **Leather**, ILO AIDS, Genebra, Suíça;
Stavroula **Leka**, University of Nottingham, UK;
Felix **Martin Daza**, ILO/SPP International Training Centre, Turin, Italy;
Michele **McClure**, ILO/MDP International Training Centre, Turin, Italy;
Valeria **Morra**, ILO/MDP International Training Centre, Turin, Italy;
Pratima **Murthy**, National Institute of Mental Health and Neuro-Sciences, India;
Lakshmi **Sankaran**, Christ University, Bangalore, India;
Joe **Shiels**, ILO/SafeWork, Genebra, Suíça;
Irene **Nori**, ILO/MDP International Training Centre, Turin, Italy;
Jane **Paul** Consultant, UK;
Cristina **Pierini**, ILO/MDP International Training Centre, Turin, Italy;
Tahira **Probst**, Washington State University, USA;
Alice **Rena**, ILO/SafeWork, Genebra, Suíça;

Luminita **Sanda**, NAC/TFI/NMH, WHO Genebra, Suíça;
Luvia **Soto**, psychologist and training specialist, Turin, Italy;
Bistra **Tzenova**, National Centre of Public Health Protection, Bulgaria;
Ilkka **Vuori**, Institute for Health Promotion Research, Finland.

Lista de Acrónimos

ART	Terapia Antirretroviral	LDL	Lipoproteínas de baixa densidade (níveis elevados de mau colesterol)
ATV	Aconselhamento e Testes Voluntários	LSD	Dietilamida do ácido lisérgico
BCC	<i>Kit</i> de Ferramentas de Comunicação para a Mudança de Comportamento	NIDA	Instituto Nacional sobre Abuso de Drogas (National Institute on Drug Abuse)
CAS	Concentrações de álcool no sangue	OIT	Organização Internacional do Trabalho
CD	Disco Compacto	OMS	Organização Mundial de Saúde
CDC	Centros de Controlo de Doenças	OMS SUPRE	Programa de Prevenção do Suicídio da Organização Mundial de Saúde
CEA	Agência Ambiental da Califórnia	ONG	Organização Não-Governamental
COP	Conferência das Partes	ONU	Organização das Nações Unidas
CQCT	Convenção-Quadro para Controlo do Tabaco	ONUSIDA	Programa Conjunto das Nações Unidas para o VIH / Sida
CVF	Capacidade Vital Forçada	PAE	Programas de Assistência ao Empregador /no emprego (v espanhola)
DCV	Doenças Cardiovasculares	PCP	Fenciclidina
DPOC	Doença Crónica Pulmonar Obstrutiva	PEP	Profilaxia Pós-Exposição
EEE	Espaço Económico Europeu	PLM	Síndrome de movimentos periódicos das extremidades (<i>Period Limb Movement Disorder</i>)
EHN	Rede Europeia do Coração	PPT	Apresentação de <i>Powerpoint</i>
ENWHP	Rede Europeia de Promoção da Saúde no Local de Trabalho	PROTRAV	Departamento de Proteção do Trabalho
ETS	Fumo de tabaco ambiental	PTSD	Perturbação Stresse Pós-Traumático
EU-OSHA	Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho	PVVIH	Pessoas que Vivem com o VIH
FHI	Saúde Familiar Internacional	RLS	Síndrome das Pernas Inquietas
GDD	Gestão de Dependência de Drogas	RSI	Lesões por Esforços Repetitivos
HDL	Lipoproteína de alta densidade (níveis elevados de colesterol bom)	SHS	Fumo de Tabaco Passivo (<i>Secondhand smoke</i>)
HSE	Órgão Executivo de Saúde e Segurança	SIDA	Síndrome da Imunodeficiência Adquirida
IST	Infeções Sexualmente Transmissíveis		

SMSL	Síndrome de Morte Súbita Infantil
SNS	Serviço Nacional de Saúde
SST	Segurança e Saúde no Trabalho
TB	Tuberculose
TIC	Tecnologia da Informação e da Comunicação
UE	União Europeia
UNODC	Gabinete das Nações Unidas para o Controlo das Drogas e a Prevenção do Crime
VCT	<i>Voluntary Confidential Counselling</i>
VIH	Vírus da Imunodeficiência Humana
WAPPA	Programa de Prevenção de álcool no local de trabalho de Bangalore
WHP	Promoção da Saúde no Local de Trabalho



Plano de Sessão

Introdução



Notas preparatórias para os formadores

Título do curso Formação sobre o Método SOLVE: *Introdução*

Objetivos: Dar início ao curso e proporcionar aos participantes o enquadramento conceptual e factual global em que se baseia o método SOLVE.

Duração: Aproximadamente 2 horas e 30 minutos.

Equipamento necessário:

1. Um computador com o programa *PowerPoint* instalado.
2. Um videoprojetor ou um retroprojetor;
3. Um ecrã ou uma parede branca;
4. Algumas canetas e papel, no caso de os participantes não terem os seus próprios materiais.

Preparativos:

1. Leia todo o material de formação SOLVE. O Manual do Formador contém o horário e doze capítulos com informação técnica sobre os diferentes tópicos do SOLVE. A brochura do plano de aulas contém informação adicional para cada um dos módulos e e que lhe servirão de guia para a preparação das sessões de formação. O Manual do Participante contém: informação de base para realizar os exercícios, exemplos de medidas específicas sobre políticas e ações para os diferentes tópicos, e listas de verificação para cada um dos módulos.
2. Estude o calendário da formação e prepare-se para responder às questões e para gerir as diferentes fases do módulo. Se algumas palavras ou outro tipo de conteúdo utilizado (p. ex. imagens) for ofensivo ou inadequado à cultura local, por favor altere o texto sem perder a mensagem original.
3. Nas versões espanhola, francesa e inglesa o CD também contém apresentações em *PowerPoint* para cada módulo e outro material técnico. Certifique-se que o equipamento informático está a funcionar Se não tiver um projetor disponível, imprima os diapositivos do *PowerPoint* em acetatos.
4. O Plano de Sessão neste módulo contém as atividades essenciais que devem ser levadas a cabo na introdução, mas podem ser complementadas por tudo o que for necessário ou apropriado, tendo em consideração as circunstâncias específicas, as formalidades e as atividades adicionais de apresentação. Pode, por exemplo, convidar alguém sénior da organização onde o curso está a ser realizado, ou

um representante da OIT para fazer um discurso introdutório. Em alternativa, pode querer aproveitar a ocasião para fornecer mais informações sobre a sua própria organização ou sobre a OIT em geral. Também podem existir problemas locais de organização e de logística que precisam de ser discutidos. Informação adicional também pode ser dada antes do módulo de apresentação.

5. Certifique-se de que os formulários de pré-teste são preenchidos individualmente e que recolha-os.
6. Por favor note que a ordem dos módulos não pode ser alterada, pois os exercícios de simulação seguem uma narrativa. A numeração na parte da frente dos manuais e dos planos de sessão, bem como o calendário, todos mostram a ordem correta.
7. Decida a composição dos grupos para o exercício de simulação. Divida os participantes em grupos heterogéneos (ou seja, garantir que as pessoas com experiências profissionais ou culturais semelhantes são distribuídas uniformemente entre os grupos). Faça cópias das listas de cada grupo e distribua pelo menos duas cópias por cada grupo.

O horário apresentado na página seguinte pode servir de base para organizar um curso de seis dias. Por favor tome nota que os exercícios a incluir no planeamento de um curso de seis dias são sugeridos no calendário do curso.

Vai verificar que também foram incluídos *Exercícios adicionais* nos planos de sessão. Pode querer usá-los para substituir as propostas ou incluí-los no seu plano, caso tenha mais tempo disponível e decida que o seu curso vai ter uma duração superior a seis dias.

Horário do curso SOLVE (Formador)

	Dia 1	Dia 2	Dia 3	Dia 4	Dia 5	Dia 6
08h30-10h00	1.Introdução e formalidades (30 min) Ex.1 Atividade de quebra-gelo (30 min) Pré- teste (30 min)	3. Stresse no trabalho: 4. Simulação (60 min) + Ex. da Integração da Política (20 min) - Sessão de encerramento: Soluções (10 min)	5. Violência no trabalho: -Simulação + Ex. de Integração da Política - cont. (45 min) -Sessão de encerramento: Soluções (15 min) 6. VIH e sida no trabalho: Ex. 1: Qual parece ser o problema? (30 min)	7.Tabaco: Simulação e Integração da Política Ex. (20 min) - Sessão de encerramento: Soluções (10 min) Ex. 2. Alimentação e trabalho; saúde e produtividade (30 min) 8. Alimentação no trabalho: Apresentação (30 min)	10.Sono saudável: Ex. 1: O que correu mal no Greentree Tech Support? (40 min) 10. Sono: Apresentação (50 mins)	11. Stresse económico: Simulação e Integração da Política Ex. (20 min) - Sessão de encerramento: Soluções (10 min) 12. Ação Apresentação (30 min) 12. Ação: Programa de promoção da saúde no local de trabalho (o formador explica um tópico como exemplo) (30 min)
10h00-10h30	Pausa para Café					
10h30-12h00	1. Introdução: Apresentação (1 hora) 2. Gestão da promoção da saúde no local de trabalho: Ex. 1 Modelação de Inter-relações (30 min)	4.Álcool e drogas no trabalho (A&D):- Ex. 1: Questionário de auto avaliação (15 min) - Apresentação (A&D) (40 min) - Simulação (A&D)+Ex de Integração da Política (30 min)	6. VIH e Sida no trabalho: Apresentação (30 min) 6. VIH e Sida no trabalho Simulação e Ex de Integração da Política (1 hora)	8.Nutrição no trabalho: Simulação e Ex de Integração da Política. (1h20) - Sessão de encerramento: Soluções (10 min)	10. Sono saudável: Simulação e Integração da Política. (1h20 min) - Sessão de encerramento : Soluções (10 min)	12. Ação: Programa de promoção da saúde no local de trabalho-cont. (30 min) 12. Ação: Planeamento da ação (1 hora)
12h00-13h30	Intervalo para o almoço					

Horário do curso SOLVE (Formador)

	Dia 1	Dia 2	Dia 3	Dia 4	Dia 5	Dia 6
13h30-15h00	2. Gestão da promoção da saúde no local de trabalho: Apresentação (40 min) - Ex.2: Formar a sua equipa de gestão (10 min) - Ex. 3: Declaração sobre a Política de Segurança e Saúde no Local de Trabalho (30 min) - Simulação + Integração da Política - EXPLICAÇÃO (10 min)	- Simulação A&D + Ex.de Integração da Política (50 min) - Encerramento: Soluções (10 min) 5.Violência no trabalho: - Ex. 1: The Mad Dane (30 min) (2 perguntas por grupo)	6. VIH e Sida no trabalho: Simulação e Política de Integração (20 min) - Sessão de encerramento: Soluções (10 min) 7. Tabaco: Ex. 1: Debate sobre o fumo (1 hora)	9. Atividade física para uma vida saudável: Ex. 1: Trabalho e atividade física (30 min) 9. Atividade física para a saúde: Apresentação (1 hora)	11.Stresse económico: Ex. 1: Uma fusão no hospital (1 hora) 11. Stresse económico: Apresentação (30 min)	12. Ação: Política, Programa e Ação: Apresentações do Plano (1h 30 min)
15h00-15h30	Pausa para café					
15h30-17h00	3. Stresse no trabalho: - Video: Tempos modernos (10 min) - Ex. 1: Causas e efeitos do stresse (30 min) - Apresentação (50 min)	5. Violência no Trabalho: Apresentação (1 hora) 5. Violência no Trabalho: - Simulação e Integração da Política Ex (30 min)	7. Tabaco: Apresentação (30 min) 7. Tabaco: Simulação e Integração da Política Ex. (1 hora)	9. Atividade física para uma a saúde: Simulação e Integração da Política Ex. (1 hora 20 min) - Sessão de encerramento: Soluções (10 min)	11. Stresse económico: Apresentação - cont. (30 min) 11. Stresse económico: Simulação e Integração da Política Ex. (1 hora)	12. Ação: Pós-teste (30 min) 12. Ação: Resumo e encerramento (1 hora)

Introdução

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
informações práticas	30	• Comece por se apresentar. Inclua alguma informação relativa a informações práticas. • Explique de forma sumária os objetivos do curso e o que se espera nos próximos seis dias. • Refira que as Sessões do Curso Solve serão muito interativas e que se espera que os participantes sejam ativos durante o processo. • Dê aos participantes outra informação útil (logística, regras a cumprir, etc.)
Objetivos Para iniciar o curso e dar aos participantes o enquadramento geral conceptual e factual em que o Curso de SOLVE se baseia.	5	• Descreva os objetivos do módulo. • Assegure que todos os participantes compreendem os objetivos. DICA PARA O FORMADOR: No início do curso, o formador pode pedir aos participantes que escrevam as expetativas para o curso. Devem guardar esta informação até ao final do curso para uma avaliação qualitativa.
1º Exercício Entrevistas de quebra gelo	30	• Peça aos participantes para entrevistarem a pessoa do lado, respondendo às questões do manual. Têm 10 minutos. • Cada participante apresenta ao grupo a pessoa que entrevistou. Têm 20 minutos. DICA PARA O FORMADOR: O formador pode pedir aos participantes para completarem o Exercício 1 antes do curso (por exemplo, duas semanas antes do início do curso), a fim de ter uma ideia do nível de conhecimento e experiência que têm na conceção de políticas, ação e formação nas áreas de promoção da SST e noutras em geral. Isso também permitirá que o formador adeque o curso às necessidades e expetativas dos participantes.

Introdução

Conteúdo	Duração em minutos	Notas																																																																				
Pré-teste a) Trabalho individual	25	- Peça aos participantes para completarem individualmente o pré-teste (no manual). - Encontra a seguir as respostas corretas (soluções) para o pré-teste: <table><tr><th>Pergunta Nº.</th><th>Resposta</th><th>Pergunta Nº.</th><th>Resposta</th></tr><tr><td>1</td><td>b</td><td>17</td><td>a</td></tr><tr><td>2</td><td>c</td><td>18</td><td>c</td></tr><tr><td>3</td><td>d</td><td>19</td><td>d</td></tr><tr><td>4</td><td>b</td><td>20</td><td>d</td></tr><tr><td>5</td><td>a</td><td>21</td><td>c</td></tr><tr><td>6</td><td>b</td><td>22</td><td>d</td></tr><tr><td>7</td><td>c</td><td>23</td><td>a</td></tr><tr><td>8</td><td>a</td><td>24</td><td>c</td></tr><tr><td>9</td><td>b</td><td>25</td><td>b</td></tr><tr><td>10</td><td>b</td><td>26</td><td>b</td></tr><tr><td>11</td><td>b</td><td>27</td><td>b</td></tr><tr><td>12</td><td>c</td><td>28</td><td>b</td></tr><tr><td>13</td><td>c</td><td>29</td><td>c</td></tr><tr><td>14</td><td>a</td><td></td><td></td></tr><tr><td>15</td><td>c</td><td></td><td></td></tr><tr><td>16</td><td>d</td><td></td><td></td></tr></table> DICA PARA O FORMADOR: Pode imprimir algumas cópias do pré-teste para que os participantes possam guardar se o desejarem.	Pergunta Nº.	Resposta	Pergunta Nº.	Resposta	1	b	17	a	2	c	18	c	3	d	19	d	4	b	20	d	5	a	21	c	6	b	22	d	7	c	23	a	8	a	24	c	9	b	25	b	10	b	26	b	11	b	27	b	12	c	28	b	13	c	29	c	14	a			15	c			16	d		
Pergunta Nº.	Resposta	Pergunta Nº.	Resposta																																																																			
1	b	17	a																																																																			
2	c	18	c																																																																			
3	d	19	d																																																																			
4	b	20	d																																																																			
5	a	21	c																																																																			
6	b	22	d																																																																			
7	c	23	a																																																																			
8	a	24	c																																																																			
9	b	25	b																																																																			
10	b	26	b																																																																			
11	b	27	b																																																																			
12	c	28	b																																																																			
13	c	29	c																																																																			
14	a																																																																					
15	c																																																																					
16	d																																																																					
Apresentação introdutória	1 hora	Direcione os participantes para a apresentação <i>PowerPoint</i> na página correspondente no manual. Inicie a apresentação <i>PowerPoint</i>.																																																																				

Introdução

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 1: 	1	• Comece por explicar aos participantes que esta sessão lhes proporcionará um enquadramento conceptual e factual em que o curso SOLVE se baseia.
Diapositivo 2: 	2	• Explique aos participantes os problemas e os custos associados tanto para os indivíduos como para a saúde pública; de seguida focalize-se no SOLVE como uma resposta da OIT para estes custos.
Diapositivo 3: 	2	• Introduza o tópico utilizando como base a Introdução do Manual do participante. • Explique que o Stresso no trabalho, o consumo de tabaco e a exposição ao fumo passivo, o abuso de drogas e álcool, a violência e o VIH e Sida constituem verdadeiras ameaças à sobrevivência de uma empresa. No seu todo podem ser responsáveis por um grande número de acidentes de trabalho e doenças que conduzem a lesões, doenças, incapacidade e morte. Estes problemas têm um impacto considerável na produtividade, nos custos diretos e indiretos, e na própria existência da empresa. Independentemente do estágio de desenvolvimento de um país, estes problemas afetam praticamente todos os países, todos os setores, e todas as categorias de trabalhadores.

Introdução

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 4: Exemplos do âmbito do problema - Um estudo recente da agência europeia OSHA revelou que em média 22% da mão-de-obra europeia está sob stresse - Vários inquéritos nacionais revelaram que entre 40 e 90 % das mulheres inquiridas sofreram alguma forma de assédio sexual durante a vida de trabalho (Hunt et al, 2007) - Em 2009 estimava-se que 1,8 milhões de pessoas morreram devido ao VIH e que no mesmo ano 2,6 milhões de pessoas foram infetadas (ONUSIDA, 2010) Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	1	- Explique que esses problemas implicam custos consideráveis para os indivíduos. - Utilize os dados do diapositivo como exemplo. - Para mais informação utilize o Manual do Formador.
Diapositivo 5: Exemplos do âmbito do problema - Se não forem tomadas medidas urgentes, o tabaco poderá matar mil milhões de pessoas durante o século XXI - Estima-se que há mais de 300 milhões de pessoas obesas em todo o mundo (OMS, 2006) - As pessoas que sofrem de privação do sono e distúrbios relacionados, são menos produtivas, utilizam mais os serviços de saúde e têm mais probabilidades de vir a sofrer lesões. (Colten, 2006) Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	1	- Sublinhe que eles também têm um grande impacto no sistema de cuidados de saúde e na empresa em termos de aumento de custos de cuidados de saúde, na probabilidade de vir a sofrer lesões e na produtividade. - Utilize os dados do diapositivo como exemplo.
Diapositivo 6: Riscos psicossociais no local de trabalho Níveis de stresse por que passaram diferentes grupos de trabalhadores nos Estados-membros por: - Idade: observam-se níveis mais elevados de stresse entre os trabalhadores de meia-idade - Sexo: a prevalência é similar entre homens e mulheres - Atividade e profissão: com especial prevalência nos setores da educação e saúde, agricultura, caça, florestas e pesca. - Situação face ao emprego: o bem-estar dos trabalhadores por conta própria é mais baixo do que o dos trabalhadores por conta de outrem European Risk Observatory Report 2009, OSH in figures: stress at work - facts and figures Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	2	- Refira que tem sido desenvolvida investigação sobre os custos dos riscos psicossociais no trabalho, especialmente na Europa. - Tomando como exemplo o stresse, explique como este afeta diferentes grupos de trabalhadores e de diferentes formas.

Introdução

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 7: Impacto dos riscos psicossociais para o indivíduo Para o trabalhador ou trabalhadora:  • Maior risco de acidentes • Aumento dos problemas familiares ou sociais • Estigma e discriminação • Deterioração da saúde • Doença física ou psicológica • Dor, sofrimento, incapacidade e morte Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	2	• Explique a importância de um enfoque tanto nos trabalhadores como no local de trabalho. Para o trabalhador, o impacto dos riscos psicossociais pode resultar num aumento no risco de acidentes, de problemas familiares ou sociais, doença física ou psicológica...
Diapositivo 8: Impacto dos riscos psicossociais no local de trabalho Para a empresa ou organização:  • Fraca motivação • Aumento do absentismo • Redução da produtividade • Custos mais elevados • Competitividade reduzida Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	2	• ...enquanto para a empresa pode resultar numa produtividade e competitividade reduzidas, aumento do absentismo, redução da motivação do pessoal, etc.
Diapositivo 9:  Custos Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	1	• Explique que esta parte da apresentação terá um enfoque nos custos tanto para os indivíduos como em termos de saúde pública.

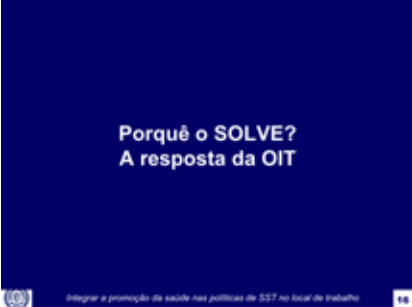
Introdução

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 10: Custos dos riscos psicossociais no local de trabalho - A segurança e saúde no trabalho é não só essencial para o bem-estar dos trabalhadores e trabalhadoras, mas também muito importante para a produtividade das empresas e o desenvolvimento económico da sociedade - Más condições de trabalho são responsáveis por uma redução da produtividade e por dias de trabalho perdidos - Por exemplo, estima-se que na Holanda, o custo das doenças relacionadas com o trabalho é de 1.368 euros, enquanto o custo da prevenção se estima em 400 euros. European Risk Observatory Report 2006: 2006 in figures: stress at work - facts and figures Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	2	Explique que todos os exemplos mencionados mostram que a saúde e segurança no trabalho é essencial ao bem-estar dos trabalhadores, e que é muito importante economicamente para a produtividade de uma empresa e para a sociedade como um todo.
Diapositivo 11: Análise de alguns números Em média cada trabalhador falta anualmente 7 dias por doença Amostra de uma empresa de 100 trabalhadores: 10 bebem regularmente 30 fumam 10 foram vítimas de violência física ou psicológica De acordo com alguns estudos: - As pessoas com adição pelo álcool estão 7 vezes mais de baixa por doença - Os fumadores tiram mais 3 dias de baixa por doença - As vítimas de violência física ou psicológica tiram em média mais 7 dias por doença por ano Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	2	Usando os exemplos fornecidos no diapositivo, explique que está demonstrado cientificamente que os trabalhadores afetados por problemas como o álcool, tabaco e violência tiram mais dias por doença do que os trabalhadores que não têm estes problemas.
Diapositivo 12: Custos dos riscos psicossociais no local de trabalho Foi criada uma base de dados com dois milhões de temas para estudo dos custos dos fatores de risco para a saúde. Foram incluídas: - Australian Health Management Group - Bank One - Detroit Diesel - Genesis Health System - Honeywell - General Electric - The Progressive Corporation - Steelcase - Xerox - United Autoworkers - General Motors (UAW-GM) Health Management Research Center of the University of Michigan Estimates: UAW, 2000; American Journal of Health Management Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	2	O Centro de Investigação de Gestão da Saúde da Universidade de Michigan reuniu numa base de dados os riscos para a saúde, os custos dos cuidados médicos, e nalguns casos, medidas de produtividade para mais de 2 milhões de indivíduos. A equipa que trabalhou estes dados realçou uma série de novas tendências.

Introdução

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 13: Custos dos riscos psicossociais no local de trabalho Existe uma relação clara entre os fatores de risco para a saúde e os custos de cuidados de saúde - A redução do fator de risco para a saúde um trabalhador = a uma redução de 150 USD de cuidados de saúde por trabalhador - O aumento da redução do fator de risco para a saúde de um trabalhador = a um aumento de 350 USD nos cuidados de saúde por trabalhador - Além disso, o custo associado com um aumento nos fatores de risco para a saúde é mais do que o dobro da quantia que se poupa pela redução dos fatores de risco para a saúde Health Management Research Center of the University of Michigan Gillman, D.M., 2007. American Journal of Health Promotion. Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 13	2	- Das tendências ressalta uma relação clara entre fatores de risco para a saúde e custos de cuidados de saúde. - Utilize os números no diapositivo como prova. - Sublinhe que o que se conhece provavelmente só representa a ponta do <i>iceberg</i>. Os custos diretos e indiretos relacionados com estes problemas só agora estão a começar a ser quantificados.
Diapositivo 14: O impacto dos riscos psicossociais no local de trabalho The flowchart illustrates how psychosocial risks lead to various outcomes. At the top, five boxes represent initial impacts: 'Aumento do absentismo' (Increased absenteeism), 'Aumento de rotatividade' (Increased turnover), 'Perda de competências' (Loss of skills), 'Perda de conhecimento técnico' (Loss of technical knowledge), and 'Diminuição da motivação' (Decreased motivation). These lead to three main categories of costs: 'Custos de seguros' (Insurance costs) which includes 'Fundos de reforma' (Pension funds), 'Segurança e saúde' (Safety and health), 'Assistência médica' (Medical assistance), and 'Acumultamento' (Accumulation); 'Aumento dos custos' (Increased costs) which includes 'Aumento dos prêmios de saúde na comunidade com fontes de trabalho reduzidas e diminuição do acesso aos recursos' (Increased community health premiums with reduced work sources and decreased access to resources); and 'Aumento dos problemas de saúde' (Increased health problems). These cost categories then lead to three final outcomes at the bottom: 'Aumento dos lucros ou da capacidade de fornecimento de serviços' (Increase in profits or service capacity), 'Diminuição dos lucros ou da capacidade de fornecimento de serviços' (Decrease in profits or service capacity), and 'Redução da capacidade' (Capacity reduction). Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 14	2	- Use o diagrama do diapositivo para mostrar como o impacto dos problemas de saúde (caixas laranja) se transforma em custos cada vez mais elevados para o empregador. - Conclua a parte consagrada aos custos referindo que o impacto total dos riscos psicossociais no trabalho constitui uma perda significativa na produtividade e um decréscimo na competitividade da empresa.
Diapositivo 15: O impacto dos riscos psicossociais no local de trabalho This flowchart shows the relationship between psychosocial risks and organizational outcomes. It starts with 'Riscos psicossociais' (Psychosocial risks) at the top, which leads to 'Saúde física' (Physical health), 'Saúde mental' (Mental health), and 'Incapacidade física' (Physical disability). These health states then lead to 'Medicamentos' (Medications) and 'Recursos humanos' (Human resources). The flowchart also shows 'Investimentos organizacionais' (Organizational investments) leading to 'Saúde física' and 'Saúde mental'. Finally, it shows 'Saúde física' and 'Saúde mental' leading to 'Produtividade' (Productivity) and 'Qualidade do trabalho' (Quality of work). The flowchart is credited to 'European Risk Observatory Report 2008, 2010 e 2011'. European Risk Observatory Report 2008, 2010 e 2011 Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 15	1	Explique as relações entre condições de trabalho, problemas de saúde e custos acrescidos para a empresa, mostrados no diapositivo.

Introdução

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 16: 	1	Explique que o SOLVE foi criado como um instrumento que pode contribuir para abordar os perigos e riscos psicossociais na promoção da saúde dos trabalhadores.
Diapositivo 17: A abordagem tradicional 	1	Explique que a pirâmide mostra a abordagem tradicional, onde a maior parte dos recursos estão direccionados para o tratamento e poucos ou nenhuns para a prevenção.
Diapositivo 18: Mudança de paradigma 	2	- Reforce a ideia de que uma vez que o dinheiro gasto na prevenção é de longe mais eficaz do que a concentração no tratamento, os nossos esforços devem focalizar-se em prevenir que trabalhadores saudáveis fiquem doentes. - O segundo triângulo mostra a mudança da abordagem tradicional: a pequena secção vermelha reflete o número de trabalhadores com problemas muito graves. A secção amarela, maior, representa o número de trabalhadores que começa a ter problemas. A secção verde, maior, simboliza os trabalhadores sem problemas.

Introdução

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 19: O modelo ecológico  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 19	2	- Refira como todos estes problemas podem ter um impacto na saúde e nos comportamentos. - Veja a explicação da pág. 12 no Manual do Formador.
Diapositivo 20: Local de trabalho versus promoção da saúde  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 20	2	- Sublinhe que o trabalho tem um impacto na saúde pública e por sua vez a saúde pública tem um impacto nos locais de trabalho. - Explique o conceito utilizando os exemplos do diapositivo.
Diapositivo 21: O objetivo do SOLVE  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 21	2	- Explique que para a OIT, a promoção da saúde no local de trabalho só é eficaz quando as atividades de promoção de saúde: - complementam as medidas de segurança e saúde; - estão integradas nas práticas de gestão de segurança e saúde no trabalho (SST) para a prevenção de acidentes e doenças; e - quando protegem e melhoram a saúde e bem-estar de homens e de mulheres no local de trabalho.

Introdução

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 22: Promoção da saúde no local de trabalho e SST  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	2	- Sublinhe que a promoção da saúde tradicionalmente é vista como parte da saúde pública, mas existe também ainda uma sobreposição entre a segurança e saúde no trabalho e a saúde pública no local de trabalho. Aqui é onde entra o SOLVE, na interseção entre a SST, a promoção da saúde, e a saúde pública. - Explique as relações entre saúde pública, promoção da saúde no local de trabalho, e segurança e saúde. - Sublinhe que as sinergias no local de trabalho devem ser usadas nas atividades de promoção para complementar a SST e vice-versa.
Diapositivo 23: O que é a Promoção da Saúde no Local de Trabalho - Complementa as medidas de SST e está integrada no sistema de gestão de SST da organização - Contribui para fomentar e manter um ambiente de trabalho seguro e saudável e fortalecer a qualidade de vida e a saúde mental e física no trabalho - Permite aos trabalhadores enfrentar de forma mais eficaz os riscos pessoais e de problemas familiares ou pessoais relacionados com o trabalho que possam afetar o seu bem-estar e desempenho no trabalho tais como o stress, violência ou abuso do álcool e drogas - Permite às empresas incorporar nas suas medidas de prevenção a promoção da saúde e o combate a riscos emergentes. - Ajudar os trabalhadores a melhorar as suas competências para gerir as suas doenças crónicas, e a serem proactivos nos seus cuidados de saúde de forma a melhorar os seus estilos de vida, a qualidade das suas dietas e sono, e aptidão física A PSLT deveria ter um enfoque tanto individual como coletivo (resposta individual, condições de trabalho, organização do trabalho, família, contexto social e comunitário) Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	2	- Explique que nos anos mais recentes, os programas de promoção da saúde no local de trabalho são principalmente concebidos para apoiar os trabalhadores a melhor gerirem as suas doenças crónicas e serem proactivos nos cuidados de saúde. Sublinhe que estes programas devem continuar a ser desenvolvidos e alargados, uma vez que a idade e os problemas de saúde crónicos da mão-de-obra aumentam os encargos nos sistemas de saúde e economias nacionais. - Sublinhe que para a OIT, um programa eficaz de promoção da saúde no local de trabalho deverá ser integrado no sistema de gestão da SST da organização. Refira o texto do diapositivo. - Isto permitirá que uma empresa estabeleça e mantenha um ambiente seguro e saudável permitindo uma qualidade da vida de trabalho e uma ótima saúde física e mental no trabalho. Isto permitirá aos trabalhadores enfrentarem mais eficazmente os problemas relacionados com o trabalho, pessoais e familiares, com impacto no seu bem-estar e desempenho no trabalho, tal como o stress, a violência ou o abuso do álcool e drogas. - Isto também permitirá que os trabalhadores se tornem proactivos nos seus cuidados de saúde de forma a melhorar os seus estilos de vida, a qualidade da sua alimentação e do sono, e condição física.

Introdução

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 24: Abordagem da política SOLVE  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 24	2	Refira que os elementos da política necessários para abordar as questões da promoção da saúde aplicam-se a quase todas as áreas da promoção da saúde e de facto servem para reforçar muitos aspetos de uma política tradicional de SST. Com uma política de SST abrangente e de promoção da saúde permite elaborar programas de ação e estratégias para abordar áreas específicas ou inter-relacionadas de SST e de promoção da saúde podem ser desenvolvidos, com base nos princípios da política.
Diapositivo 25: Ciclo de melhoria contínua  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 25	2	- Explique que este é o ciclo PLANEAR, FAZER, AVALIAR, AGIR. Diga aos participantes que devem utilizar este ciclo no final do curso para desenharem a sua própria política, programa e plano de ação para o local de trabalho. - Use as págs. 22-23 do Manual do Formador como referência para esta parte.
Diapositivo 26: Metodologia SOLVE Cada uma das atividades SOLVE: ATTITUDE KNOWLEDGE APPLICATION  • Cria uma atitude aberta em relação ao assunto • Cria o conhecimento suficiente para o participante aplicar o conhecimento adquirido • Aplica os novos conhecimentos através dos exercícios Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 26	1	Explique aos participantes as 3 características principais da metodologia SOLVE.

Introdução

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 27: Metodologia SOLVE Institui quatro mecanismos: • Pré teste/pós teste • Avaliação de atitudes a longo prazo e experiência em áreas relacionadas com a promoção da saúde • Avaliação qualitativa pelos participantes • Os participantes têm competências para conceber um plano de ação após o curso, para a implementação do SOLVE nas suas empresas Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 27	1	• Além disso, explique aos participantes os quatro mecanismos destinados a facilitar a eficácia da metodologia SOLVE.
Diapositivo 28: NOVA VERSÃO DO SOLVE 2012 Melhorias: • Atualização e aprofundamento dos assuntos da versão anterior • Inclusão de quatro novos assuntos (alimentação, sono saudável, atividade física e stress económico) • Uma abordagem à gestão da SST e incorporação do manual do formador • Uma revisão por pares conduzida em colaboração com responsáveis de edições anteriores do curso • Validação dos materiais através da cooperação técnica • Incorporação do Programa Solve nos currículos do Centro Internacional de Formação da OIT Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 28	2	• Informe os participantes de que a metodologia SOLVE da versão de 2012 incorpora melhorias para assegurar uma aprendizagem eficaz, orientação para criar políticas saudáveis na organização, e assegurar a ação. Refira o diapositivo para as melhorias.
Diapositivo 29: Estratégia SOLVE  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 29	2	• Explique como os temas tratados no SOLVE são interdependentes e podem criar um ciclo vicioso, com repercussões uns nos outros.

Introdução

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 30:  The slide shows a dark blue header, a large white area with the text '- FIM DA APRESENTAÇÃO -' in the center, and a footer with a logo and the text 'Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho' and the number '30'.	1	Fim da apresentação ● Pergunte aos participantes se têm alguma questão ou comentário antes de passar para o novo módulo. ● Dê 10 minutos para perguntas e respostas no final da apresentação.



Plano de Sessão

Gestão da promoção da saúde no trabalho

Notas preparatórias para os formadores



Título do curso Formação sobre o Método SOLVE: *Gestão da promoção da saúde no trabalho*

Objetivos: No final da sessão o participante deverá ser capaz de identificar as relações entre as nove áreas relacionadas com a promoção da saúde apresentadas no manual SOLVE e aplicar um modelo de gestão para uma resposta a estas questões através de política coerente de SST.

Duração: Aproximadamente 2 horas.

Equipamento necessário:

1. Um computador com o programa *PowerPoint* instalado.
2. Um videoprojetor ou um retroprojetor;
3. Um ecrã ou uma parede branca;
4. Materiais para registo dos contributos dos participantes: quadro ou *flipchart*, folhas de acetato e canetas adequadas;
5. Acesso a salas mais pequenas para trabalhos de grupo;
6. Algumas canetas e papel, no caso de os participantes não terem os seus próprios materiais.

Preparativos:

1. Leia todo o material de formação relevante para este módulo. O Manual do Formador contém um capítulo sobre *Gestão da promoção da saúde no local de trabalho* e a presente brochura contém o plano de formação. Ambos serão úteis para preparar as aulas. O manual do participante contém informação de base para realizar os exercícios, exemplos de medidas específicas sobre a política de Gestão da promoção da saúde no local de trabalho e uma lista de verificação com possíveis ações a desenvolver.
2. Leia as *DIRETRIZES SOBRE SISTEMAS DE GESTÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO* se tiver necessidade de atualizar os seus conhecimentos sobre gestão e políticas de SST. Note que as Diretrizes não fazem parte do *kit* de formação SOLVE. Elas estão disponíveis no CD ou em linha através do *link*: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/safework/pub/diretrizes_sobre_gestao_364.pdf
3. Estude o calendário da formação e prepare-se para responder às questões e para gerir os diferentes segmentos do módulo. Se algumas

palavras ou outro tipo de conteúdo utilizado (p. ex. imagens) for ofensivo ou inadequado à cultura local, por favor altere o texto sem perder a mensagem original.

4. Nas versões espanhola, francesa e inglesa o CD também contém apresentações em *PowerPoint* para cada módulo e outro material técnico. Certifique-se que o equipamento informático está a funcionar. Se não tiver um projetor disponível, imprima os diapositivos do *PowerPoint* em acetatos

Quando explicar o exercício sobre Integração da Política (pág. 37) pode preferir usar um *flipchart* para a apresentação dos elementos da política em vez do diapositivo da apresentação *PowerPoint* do final do módulo *Gestão da promoção da saúde no local de trabalho*. Se assim for, escreva no *flipchart* os elementos da política antes do início do curso.

A seguir ao módulo *Gestão da promoção da saúde no local de trabalho*, o kit de formação SOLVE inclui dois exercícios em cada módulo, a partir do módulo 3 sobre *Stresse no trabalho* até ao módulo 11 sobre *Stresse económico*. São eles: a) Exercício de simulação e b) Exercício de integração da política: integração dos elementos de promoção da saúde. Estes exercícios complementam-se uns aos outros, seguem uma sequência e permitem a integração dos diferentes elementos.

Exercício de simulação

Os participantes têm de constituir uma equipa de gestão e de desenhar uma política sobre promoção da saúde, como parte de uma política de segurança e saúde no local de trabalho deste módulo. Será pedido aos participantes que trabalhem durante o resto do curso nas mesmas equipas formadas durante este módulo.

Os participantes terão de desenvolver em cada módulo um exercício de simulação, a partir do módulo 3 *Stresse no trabalho* até ao módulo 11 sobre *Stresse económico*. As equipas de gestão tomarão decisões para a resolução de problemas relacionados com riscos psicossociais e promoção da saúde durante cada exercício de simulação, numa empresa “virtual”. As decisões tomadas pelas equipas de gestão nestes exercícios vão ajudá-las mais tarde os elementos de política necessários para a conceção dos seus programas de promoção da saúde no local de trabalho. No Anexo 1 do Manual do participante, no final do módulo 12 *Da conceção à ação*, encontra uma matriz para um programa de Promoção da Saúde no Local de Trabalho (PSLT).

Os exercícios de simulação seguem uma narrativa: cada simulação segue uma sequência a partir da anterior, **razão pela qual os módulos devem seguir a ordem original e não se deve saltar nenhum**. Além disso, os participantes trabalharão durante todo o curso nas mesmas equipas que foram constituídas no módulo inicial.

Exercício de integração de políticas: integração dos elementos de promoção da saúde

Consta de duas fases:

Fase nº 1: A 1ª parte é desenvolvida em plenário. O formador e os participantes selecionam o diapositivo do *PowerPoint* sobre os elementos de política particularmente relevantes para a abordagem do tópico em discussão e escrevem-nos no *flipchart*. Os participantes anotarão os elementos da política na matriz para o seu Programa de Saúde no Local de Trabalho (PSLT). Peça-lhes que utilizem a matriz do PSLT que se encontra no anexo 1 no final do módulo 12 *Da conceção à ação* do manual do participante.

Fase nº 2: A lista de verificação no final de cada módulo tem como títulos os elementos da política apresentados no diapositivo, incluindo uma lista de possíveis medidas relevantes para cada título. Os participantes devem ter em conta os resultados do exercício de simulação e utilizar a lista de verificação para selecionar as medidas relevantes para cada título (elementos da política) a incluir no projeto de PSLT.

As nove áreas do SOLVE estão estreitamente relacionadas e as medidas de política adotadas numa área podem conduzir a alterações positivas noutras. Os participantes devem ter isto em consideração quando conceberem o seu PSLT. Utilize a secção de inter-relações em cada capítulo do manual do formador para dar exemplos destas relações e discuta-as com os participantes durante o exercício de integração de políticas.

A redação do PSLT pode exigir a criação ou a reorganização de frases retiradas da lista de verificação ou a inclusão de novos conceitos. As frases novas ou reformuladas devem ajustar-se às medidas necessárias para abordar cada tópico no contexto dos resultados do exercício de simulação. O projeto de PSLT não será recolhido após cada exercício. Este exercício vai continuar de um módulo para outro, até ao módulo 12 *Da conceção à ação*.

No módulo 12 *Da conceção à ação* do curso SOLVE, os grupos apresentarão ao resto do grupo a sua política de segurança e saúde no trabalho (redigida durante o módulo *Gestão da promoção da saúde no local de trabalho*), o seu PSLT e o seu Plano de Ação redigido ao longo do curso em cada módulo. O anexo 2 inclui uma matriz para um plano de ação no final do módulo 12 *Da conceção à ação* do Manual do participante.

NOTA: As versões eletrónicas da matriz do PSLT e da matriz do plano de ação estão também disponíveis no CD, podem ser utilizadas pelos grupos para preparar as suas apresentações.

Gestão da promoção da saúde no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Introdução ao módulo		
Objetivos No final da sessão o participante deverá ser capaz de identificar as relações entre as nove áreas relacionadas com a promoção da saúde apresentadas no manual SOLVE e aplicar um modelo de gestão para uma resposta a estas questões através de política coerente de SST.	3	• Descreva o objetivo referindo a página relevante do manual. • Assegure que todos os participantes compreendem o objetivo.
Exercício 1: Construindo inter-relações a) trabalho individual	Total : 30 10	• Explique que apesar dos topicos cobertos pelo SOLVE serem diferentes eles estão interligados. • As inter-relações podem ser descritas por escrito ou através de diagramas. • Cada pessoa dispõe de 10 minutos para redigir um documento sobre as inter-relações entre a violência, o stresse, o álcool e as drogas, o tabaco, o VIH e a Sida, o sono, a alimentação, a atividade física e os fatores de stresse económico. • Dê alguns exemplos de inter-relações para facilitar o início. A secção seis de cada módulo no Manual do Formador descreve a forma como cada tópico está interligado com os outros: consulte essas secções para ver exemplos. • Assinale que as inter-relações podem ser diferentes para homens e mulheres e convide os participantes a incluir a dimensão de género nas suas descrições.
b) trabalho de grupo	10	• Em grupos de 3-4 nos mesmos lugares onde estão sentados, peça aos participantes para identificarem elementos das suas descrições que estejam relacionados com a Segurança e Saúde no Trabalho (SST). • Por exemplo, quando o stresse está na origem da falta de sono há um risco mais elevado de acidentes, e consequentemente uma ligação à SST. O trabalho sedentário combinado com a disponibilização de alimentos com elevado teor de gordura e açúcar durante o horário de trabalho pode resultar num mau desempenho, em prejuízos para a saúde, e no aumento das baixas por doença, o que poderia ser prevenido através de medidas de promoção da saúde adequadas como parte de uma política integrada de SST e de medidas de ação. • Tenha em consideração que os grupos podem querer sintetizar primeiro as suas descrições individuais das inter-relações.

Gestão da promoção da saúde no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
c) Debate em plenário	10	- Peça a cada grupo para escolher um ou dois temas particularmente interessantes e designar um porta voz para os apresentar ao grupo. - Debata e compare os seus resultados. DICA PARA O FORMADOR: Se o trabalho de grupo demorar mais do que o previsto ou se tiver mais de três grupos pode optar por uma das seguintes alternativas para concluir o exercício e poupar tempo: - Um grupo pode apresentar os seus resultados no plenário e o formador pode pedir aos outros grupos para comentarem. - O formador pode conduzir o debate e comparar os resultados dos diferentes grupos no plenário.
Introdução técnica: Apresentação em PowerPoint sobre <i>Gestão da promoção da saúde no local de trabalho</i> .	1	- Direcione a atenção dos participantes para a apresentação em PowerPoint na página correspondente do seu manual. - Introduza a apresentação do PowerPoint.
Diapositivo 1: 	1	Comece a apresentação explicando que no final do módulo de <i>Gestão da promoção da saúde no local de trabalho</i> os participantes serão capazes de compreender e aplicar as nove áreas relacionadas com a promoção da saúde apresentadas no material de formação SOLVE através de uma política de SST coerente.

Gestão da promoção da saúde no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 2: Integração em várias áreas - Promoção da saúde no local de trabalho (PSLT) e Segurança e Saúde no trabalho (SST) - O modelo ecológico - A dimensão de género - A integração da PSLT na SST cumpre o duplo objetivo das empresas de produtividade e bem-estar dos trabalhadores  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	1	Explique que o SOLVE reúne muitas áreas diferentes que tradicionalmente são consideradas separadamente. O SOLVE procura derrubar algumas barreiras para criar uma nova abordagem para a promoção da saúde no local de trabalho.
Diapositivo 3: Nenhum local de trabalho é uma ilha: o modelo ecológico  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	1	- Assinale que os riscos psicossociais são diferentes de outros perigos e riscos tradicionais do local de trabalho porque: - podem ter origem em casa, na comunidade ou no trabalho; - podem afetar todas estas esferas; - da mesma forma, a solução do problema pode estar em qualquer uma destas áreas; e - provavelmente alguma delas ou todas podem combinar-se. - Indique que o local de trabalho pode na realidade ser parte da solução para lidar com riscos multifatoriais como os riscos psicossociais e obter resultados para o benefício comum. - Explique que o modelo ecológico reconhece que existem muitos fatores com influência nos riscos psicossociais e nos seus efeitos para a saúde, por exemplo, quando e quanto uma pessoa fuma ou bebe; ou os seus hábitos alimentares, ou como situações com um nível de stresse aparentemente igual conduzem a consequências radicalmente diferentes para pessoas distintas. - Realce que, de acordo com este modelo, o comportamento humano é determinado por uma causalidade recíproca entre muitas áreas da vida; por exemplo, as ações das pessoas tem impacto sobre o meio ambiente mas o meio ambiente tem repercussões sobre as pessoas numa série de interações complexas.

Gestão da promoção da saúde no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 4: Elementos de uma perspectiva ecológica O comportamento de saúde pode ser afetado ou afetar: • Fatores individuais (pessoais) • Fatores interpessoais (sociais) • Fatores organizacionais (institucionais) • Fatores comunitários/culturais • Fatores relacionados com políticas públicas  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 4	1	• Refira que durante o curso será explicada a forma como o comportamento humano é determinado por uma “causalidade recíproca” entre as várias áreas da vida. • Assinale que as organizações podem agir como fonte de modelos inadequados de comportamento e de falsas informações sobre a saúde mas podem igualmente funcionar como recurso para apoiar a promoção da saúde e para ajudar as pessoas a optarem por escolhas saudáveis. No processo de alteração das atitudes das pessoas a longo prazo é essencial que existam estruturas de apoio como o local de trabalho.
Diapositivo 5: A dimensão de género • Os perigos e os riscos profissionais afetam de forma diferente os homens e as mulheres • Medidas genéricas dirigidas a todos os trabalhadores podem não ser suficientes. • As medidas de promoção da saúde no local de trabalho devem ter em conta o impacto diferenciado dos riscos profissionais na saúde dos homens e das mulheres, à luz das suas características biológicas e dos aspetos sociais relativos aos seus papéis de género  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 5	2	• Explique que a concentração de trabalhadoras em determinadas profissões conduz a um padrão específico de lesões e doenças. Existem igualmente efeitos diferenciados para os homens e as mulheres da exposição a substâncias perigosas ou agentes biológicos sobre a saúde reprodutiva, das exigências físicas do trabalho pesado, da conceção ergonómica dos locais de trabalho, dos riscos psicossociais e da duração do dia de trabalho. • Refira que, por exemplo, há mais mulheres em empregos com poucas responsabilidades de gestão mas um grau de exigência elevado o que contribui para elevados níveis de stresse e que as mulheres são muito mais vezes vítimas de assédio sexual no local de trabalho do que os homens. • Sublinhe que na aplicação do modelo ecológico, deve ser reconhecida a relação entre a saúde e os papéis de género e entre a saúde feminina e os seus papéis socioeconómicos quando comparados com os masculinos. Quando são implementadas medidas de gestão de risco e preventivas no local de trabalho, devem ser tomadas em consideração as diferenças biológicas entre os homens e as mulheres bem como o papel predominante das mulheres nos cuidados com os filhos e com a casa. As medidas de proteção da saúde que incorporam as necessidades das mulheres trabalhadoras tem de ter em consideração o triplo papel das mulheres: como esposas, mães e trabalhadoras. • Simultaneamente recorde aos participantes que os homens adultos são um dos grupos alvos mais difíceis para as mensagens de saúde preventiva, em grande medida porque são menos propensos a recorrer aos cuidados médicos apesar dessas mensagens se mostrarem disponíveis na sua maioria.

Gestão da promoção da saúde no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 6: Promoção da saúde no local de trabalho - Grande percentagem do tempo investido no trabalho - Apoio no local de trabalho e pressão dos pares → Contexto muito favorável para uma abordagem integral à saúde dos trabalhadores  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	1	- Explique que um programa eficaz de promoção da saúde no local de trabalho complementa as medidas de saúde e segurança no trabalho e é integrado no sistema de gestão da SST da organização, contribuindo assim para o estabelecimento e manutenção de um ambiente de trabalho seguro e saudável reforçando a qualidade da vida laboral e a otimização da saúde física e mental no trabalho. - Assinale que dado que uma grande parte do tempo é passado no trabalho, aí há um grande potencial para influenciar e alterar. - Refira que o apoio dos colegas pode ser crucial e que uma certa pressão pode ser igualmente útil.
Diapositivo 7: Promoção da saúde no local de trabalho  → - Impacto da saúde pública nos locais de trabalho p. ex. A obesidade em 2007 nos EUA provocou um aumento do absentismo (2,6 mil milhões de dólares) e uma redução na produtividade no trabalho (20 mil milhões de dólares) - Impacto da saúde pública nos trabalhadores a nível individual Doença, capacidade de trabalho, bem-estar Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	1	- Utilize os exemplos fornecidos no diapositivo como prova para demonstrar que as questões de saúde pública tem impacto no local de trabalho. - Assim os empregadores e os trabalhadores tem boas razões para analisar as questões de saúde pública no local de trabalho para seu próprio benefício.

Gestão da promoção da saúde no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 8: Promoção da saúde no local de trabalho  - Impacto dos locais de trabalho na saúde pública - Condições de trabalho: p.ex. proibição de fumar no local de trabalho, stress resultante de exigências elevadas e de reduzido controlo - Cultura de trabalho: p.ex. tolerância ao consumo de álcool, hábitos de almoço, atitudes perante o trabalho extraordinário (relacionado com o sono) - Disponibilização de instalações: p. ex. cantina, oportunidades para viver saudavelmente durante o dia de trabalho Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	2	- Sublinhe que no combate aos riscos psicossociais e às suas consequências é necessário ultrapassar as fronteiras tradicionais da SST e integrar a promoção da saúde mas eles partilham os mesmos objetivos: a saúde e segurança dos trabalhadores e a produtividade. - Assinale que as proibições de fumar no local de trabalho reduziram o hábito de fumar em geral e que os ataques cardíacos induzidos pelo stress tem custos elevados para o setor público. - Algumas culturas de trabalho incentivam o consumo de bebidas alcoólicas o que se traduz no hábito de beber durante o horário de trabalho; uma cultura organizacional que fomente o trabalho em horas extraordinárias tem um impacto negativo sobre a qualidade do sono. - A disponibilidade de comida no local de trabalho afeta a dieta alimentar; comer excessivamente à hora de almoço tem um impacto negativo sobre a saúde da mesma forma que comer uma sanduíche em frente ao computador; a utilização de escadas em vez de elevadores e dispor de instalações que incentivem a deslocação para o trabalho de bicicleta são algumas das medidas que podem ser adotadas para promover estilos de vida saudáveis
Diapositivo 9: Promoção da saúde no local de trabalho e SST  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	1	- Refira que tradicionalmente a promoção da saúde é vista apenas como uma componente de saúde pública, mas há também uma sobreposição entre a saúde pública e a segurança e saúde no trabalho (SST). - É na interseção entre a SST, a promoção da saúde e a saúde pública que o SOLVE está situado.

Gestão da promoção da saúde no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 10: Sistema de gestão da segurança e saúde no trabalho (SST) Sistema de gestão da segurança e saúde no trabalho da OIT (2001, ILO OSH) Um sistema de gestão de riscos permite às empresas: - Identificar os perigos no local de trabalho - Avaliar os riscos associados a cada um deles - Desenvolver medidas preventivas adequadas e soluções específicas que se adaptem a um ciclo contínuo de melhorias para implementar a política de segurança e saúde da empresa  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 10	1	- Assinale que a gestão efetiva da SST se realiza através de um sistema que garante uma atuação coerente e uma resposta na direção da melhoria contínua. A OIT desenvolveu diretrizes para a implementação desse sistema, que abrangem as áreas mencionadas no diapositivo. - Explique que um sistema de gestão de riscos proporciona às empresas uma ferramenta de diagnóstico muito útil que lhes permite identificar perigos no local de trabalho, avaliar os riscos associados a cada um deles, e desenvolver soluções apropriadas específicas que se adequem à política geral sobre saúde e segurança da empresa.
Diapositivo 11: Gestão e avaliação de riscos  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 11	2	- Foram identificadas cinco etapas do processo de gestão de riscos: - identificação dos riscos; - avaliação dos riscos; - estabelecimento de medidas para a redução e o controlo dos riscos; - monitorização da eficácia das medidas adotadas; - ajuste adequado dessas medidas através da melhoria contínua. - Assinale que os riscos psicossociais devem ser geridos e avaliados da mesma forma que outros fatores de risco no trabalho.

Gestão da promoção da saúde no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 12: O modelo de gestão da segurança e saúde no trabalho da OIT  1. Políticas 2. Organização 3. Planeamento e implementação 4. Monitorização do desempenho 5. Exame e avaliação do desempenho Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	2	- Refira em primeiro lugar que se trata de um ciclo, o que significa que a gestão da SST é um processo contínuo com um circuito de retorno, que garante a sua melhoria continua e adaptação à alteração das circunstâncias. - Refira que o processo representado pelo ciclo se inicia na conceção de uma política que deverá abranger aspetos de promoção da saúde como parte integrante da segurança e saúde no trabalho. - Assinale que organizar envolve garantir que as responsabilidades são distribuídas e compreendidas; que toda a gente tem competências à altura das suas responsabilidades; que a informação relevante está documentada; que sejam estabelecidos os canais de comunicação adequados. - Indique que o planeamento e a implementação devem seguir os objetivos da SST definidos e que os recursos para a sua implementação devem ser incluídos no orçamento. - Insista que a medição do desempenho do sistema é crucial para manter ativo o ciclo de melhorias contínuas. - E finalmente lembre os participantes que, os resultados da medição devem ser submetidos a uma revisão e auditoria, e os resultados utilizados para atualizar as políticas e ações.
Diapositivo 13: Promoção da saúde e política de SST Utilização de sinergias: - As medidas de prevenção e os serviços de gestão de SST são ferramentas já disponíveis no local de trabalho - Utilização eficiente dos recursos humanos e financeiros - As atividades de promoção da saúde devem complementar as medidas preventivas e de proteção no local de trabalho - A proteção da saúde no local de trabalho contribui para o bem estar dos trabalhadores e para a produtividade  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	1	- Face às importantes sobreposições entre a SST e a promoção da saúde, faz sentido utilizar e expandir as estruturas já existentes para a SST e incorporar-lhes a promoção da saúde. - Simultaneamente deve ter-se cuidado para não sobrecarregar o sistema, o que significa que pode ainda ser necessário alocar recursos para as novas tarefas de promoção da saúde. Isto ajudará a evitar uma dificuldade adicional: a promoção da saúde não deve ser apenas encarada como uma moda que não é levada a sério. Embora utilizando de forma adequada as estruturas existentes, deve ter peso por si própria e ser reconhecida como um potencial contributo muito válido para a segurança, saúde e produtividade da empresa. Tal pode ser alcançado enfatizando os aspetos complementares entre a SST e a Promoção da Saúde no Local de Trabalho (PSLT).

Gestão da promoção da saúde no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 14: Sistemas de gestão da SST e as 5 fases da promoção da saúde no local de trabalho (PSLT)  1. Preparação (Política/Estratégia) 2. Planeamento 3. Implementação 4. Avaliação (Monitorização do desempenho) 5. Revisão e atualização (Exame e avaliação do desempenho) Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 14	1	● Explique que a PSLT consiste em 5 fases diferentes em conformidade com o Sistema de Gestão da SST da OIT apresentado no diapositivo 10 e seguem os mesmos passos. ● Refira que a integração dos funcionários de todos os níveis e o incentivo à sua participação durante todas as fases de implementação da PSLT é fundamental; o processo de consultas é igualmente importante para conciliar as necessidades da organização com as dos trabalhadores.
Diapositivo 15: 1ª fase PSLT: Preparação  • Estabeleça um grupo de trabalho responsável pelo planeamento e implementação do Programa de PSLT • Informe toda a gente sobre o programa de PSLT utilizando distintos canais de comunicação. • Assegure-se de que todos os requisitos legais sobre SST estão a ser cumpridos Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 15	1	● Indique que o grupo de trabalho responsável pelo planeamento e implementação do programa de PSLT deve incluir representantes da administração, do departamento de recursos humanos, dos serviços de SST e do comité bipartido. ● Sublinhe a importância de informar todos sobre o programa de PSLT utilizando diferentes canais de comunicação tais como <i>posters</i>, quadros de avisos, <i>intranet</i> e reuniões. ● Finalmente refira que é absolutamente necessário garantir que são cumpridos os requisitos legais em matéria de SST. O PSLT só é eficaz quando os perigos e riscos profissionais são geridos com êxito.

Gestão da promoção da saúde no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 16: 2ª fase PSLT: Planeamento • Avalie as necessidades • Decida as prioridades • Articule o PSLT com as atividades de prevenção de riscos • Integre as atividades bem sucedidas de proteção da saúde já existentes • Implemente um programa coordenado • Envolver organizações intermediárias • Dê oportunidade a todos os trabalhadores • Prepare-se para avaliar o resultado  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 16	2	• Reveja cada etapa da 2ª fase dando uma breve explicação como a seguinte: • Avalie as necessidades: maximize a eficácia do programa de PSLT através da avaliação das necessidades e expectativas dos trabalhadores. • Decida sobre as prioridades: identifique os objetivos específicos do Programa de PSLT e defina as prioridades em conformidade. • Relacione-o com as atividades de prevenção de riscos: se possível o planeamento e as intervenções do PSLT devem ser integrados nas atividades de prevenção de riscos. • Integre as atividades de saúde bem sucedidas, tais como os grupos desportivos, no programa de PSLT. • Implemente um programa coordenado em vez de realizar várias intervenções desconectadas e envolva organizações intermediárias para aproveitar as várias ofertas em termos de materiais ou de iniciativas. • Dê oportunidade a todos os trabalhadores. Evite a criação de desigualdades, por exemplo, ao não tomar em consideração os horários de todos os trabalhadores. Deve ainda analisar como comunicar com os trabalhadores que não disponham de conta de correio eletrónico se existirem. • Preveja a avaliação do resultado antes de iniciar o processo. Monitorizar os sinais de sucesso ou fracasso ajudará a avaliar e melhorar o programa se for necessário.
Diapositivo 17: 3ª fase PSLT: Implementação • Obtenha apoio ativo e visível da administração, das chefias intermédias e de 1.º nível • Envolver os trabalhadores tanto quanto possível • Adapte a informação e os materiais de formação ao público-alvo  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 17	1	• Reveja as etapas de implementação fornecendo uma explicação sumária. • Obtenha apoio ativo e visível da administração, das chefias intermédias e de 1.º nível. Este é um dos fatores mais importantes na criação de uma cultura de saúde no local de trabalho. • Envolver os trabalhadores tanto quanto possível. Quanto melhor ajustar o programa de PSLT às necessidades dos trabalhadores menos necessitará de o promover. Incentivos concebidos especialmente para a sua organização podem ser úteis para a mudança para uma cultura saudável no local de trabalho, podendo incluir: – incentivos financeiros e doações para financiar atividades sociais ou desportivas externas; – tempo livre para participar; – competições e prémios para reconhecer e premiar a participação em programas de PSLT. • Adapte a informação e os materiais de formação ao público-alvo. O grau de complexidade, detalhe e nível de leitura deve ser apropriado à sua audiência. Peça comentários.

Gestão da promoção da saúde no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 18: 4.ª Fase PSLT: Avaliação - Análise o impacto do Programa de PSLT - Avalie os benefícios financeiros - Comunique os resultados da sua avaliação  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 18	1	- Reveja as etapas da quarta fase fornecendo uma explicação sumária como a seguinte: - Análise o impacto do Programa de PSLT na satisfação dos trabalhadores, por exemplo, realizando uma sondagem sobre os fatores económicos relevantes tais como a rotatividade do pessoal, a produtividade e as taxas de absentismo. - Avalie os benefícios financeiros do programa de PSLT. - Comunique os resultados da sua avaliação: informe as pessoas sobre os seus sucessos e as alterações que prevê efetuar no futuro
Diapositivo 19: 5ª Fase PSLT: Revisão e atualização - Reveja e atualize a implementação em curso (princípio da melhoria contínua) - Integre os resultados da avaliação no planeamento das atividades futuras  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 19	1	- Sublinhe que: - Não se justifica implementar um programa de PSLT sem oferecer um ambiente de trabalho seguro e saudável. O programa de PSLT é baseado numa cultura saudável, que exige desde logo uma adequada gestão de riscos no trabalho. - A Promoção da Saúde no Local de Trabalho vai para além dos requisitos legais: baseia-se na atuação voluntária de ambas as partes. A PSLT apenas pode ter sucesso se integrada como componente permanente em todos os processos organizacionais.
Diapositivo 20: Processo adequado de implementação das políticas Estabelecer o rumo da organização através de: - Compromisso da administração - Contextualização do trabalho articulando-o com outros objetivos empresariais - Compromisso de todos com a melhoria contínua  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 20	1	Explique que um dos elementos mais importantes na implementação bem sucedida da Promoção da Saúde no Local de Trabalho é o compromisso continuado de todos os envolvidos.

Gestão da promoção da saúde no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 21: Processo adequado de implementação das políticas Implementação através de: - Definição clara de responsabilidades para a gestão e o pessoal - Participação dos trabalhadores e dos seus representantes - Compromisso da administração, p. ex., documento assinado e datado pelo Presidente do Conselho de Administração - Comunicação eficaz  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 21	1	Assim, tal como na implementação de um sistema de gestão, o compromisso da administração é essencial para evitar um conflito entre o programa de PSLT e as práticas de gestão da SST. É igualmente importante integrar o pessoal em todos os níveis e incentivar a máxima participação em todas as fases da implementação do programa de PSLT. É ainda essencial assegurar a comunicação efetiva para combinar as necessidades da organização com as dos trabalhadores. Tal como em qualquer processo de gestão, cada empresa deve adaptar os princípios fundamentais da PSLT às suas próprias necessidades.
Diapositivo 22: Processo adequado de implementação das políticas Implementação através de: - Dotação de recursos - Garantia de que todo o pessoal tem as competências necessárias para executar os requisitos da política - Obtenção do apoio necessário de especialistas  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 22	1	Refira outros fatores importantes para o sucesso na elaboração e implementação das políticas refletidas no diapositivo.
Diapositivo 23: Exemplos de medidas de promoção da saúde no local de trabalho Medidas organizacionais: - Proporcionar flexibilidade de horários e de locais de trabalho - Permitir que os trabalhadores participem na melhoria da organização e do ambiente de trabalho - Proporcionar aos trabalhadores oportunidades formação contínua Medidas ambientais: - Disponibilizar salas de convívio, interdição total de fumar no local de trabalho e um ambiente de trabalho que garanta o apoio psicossocial Medidas individuais: - Oferecer e financiar atividades desportivas e incentivar uma dieta saudável - Disponibilizar programas para deixar de fumar e promover o bem-estar mental Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 23	1	Explique que o diapositivo destaca os diferentes tipos de medidas que podem ser adotadas no local de trabalho para fomentar a saúde dos trabalhadores. Refira que essas medidas tomam em consideração muitas das áreas relacionadas com a promoção da saúde que serão abordadas no manual SOLVE.

Gestão da promoção da saúde no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 24: 	1	Saliente a importância das ligações entre as diferentes áreas de promoção da saúde e como estas podem interagir, e também como a prevenção de um risco psicossocial pode contribuir para a prevenção de outros. É por isso que um programa como o SOLVE é uma ferramenta valiosa, na medida em que reconhece a necessidade de abordar os riscos psicossociais e a promoção da saúde de forma integrada.
Diapositivo 25: 	1	Fim da apresentação de diapositivos - Pergunte aos participantes se têm alguma dúvida ou comentários sobre a apresentação. - Dê 10 minutos para perguntas e respostas.

Gestão da promoção da saúde no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Exercício 2: Construindo a tua equipa de gestão	10	● Explique aos participantes que a partir de agora serão divididos em grupos. Nos exercícios de simulação no final de cada módulo, os grupos agirão como equipas de gestão tomando decisões operacionais relativamente a cada tópico enquanto estiverem à frente de uma empresa “virtual”. Todos os grupos completarão as mesmas tarefas. ● Garanta que cada grupo tem um mínimo de 7 participantes. DICA PARA O FORMADOR: Em caso de serem menos de 7 pessoas em cada grupo, o formador pode atuar na posição de diretor executivo da empresa “virtual” para garantir que os 7 cargos são ocupados. ● Após a formação dos grupos, informe as diferentes equipas que tem 5 minutos para : – escolher um nome para a sua empresa “virtual”; – designar por escrito na página correspondente do Manual do participante quem ocupará cada cargo. Explique que os cargos serão mantidos até ao final do <i>workshop</i> para assegurar a veracidade da simulação, ● Incentive os participantes a adotarem um cargo diferente do que desempenham na vida real: por exemplo um sindicalista no grupo pode ocupar o cargo de diretor financeiro.

Gestão da promoção da saúde no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 26: 1.º PASSO: Declaração de política sobre saúde e segurança no trabalho Os trabalhadores são o recurso mais importante da empresa. Promoveremos um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos: trabalhadores, clientes e visitantes. Comprometemo-nos a que todas as instalações e equipamentos sejam tão seguros para garantir um ambiente de trabalho saudável e livre de acidentes. Serão integradas considerações de segurança e saúde em todas as fases do processo de produção, incluindo na concepção e desenvolvimento do produto, na concepção, operacionalidade e manutenção das instalações e na entrega dos produtos. Em articulação com as autoridades competentes serão desenvolvidos, revisitos e implementados procedimentos de emergência, incluindo medidas de evacuação de emergência. Avallaremos, implementaremos e verificaremos regularmente o cumprimento das medidas de segurança e saúde. Garantiremos a implementação das medidas de promoção da saúde e a participação ativa dos representantes dos trabalhadores na concepção e implementação da política de Saúde e segurança no trabalho. Esta política será periodicamente revista.  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 26 Exercício 3: Declaração de política sobre saúde e segurança no trabalho Projete o diapositivo após o exercício	30	- Direcione os participantes para a página correspondente do manual. - Explique-lhes que vão encontrar um exemplo de Declaração de Política de SST que a empresa deve SUBSCREVER para assegurar, em cada nível de gestão, que a segurança e saúde dos trabalhadores, clientes e visitantes está garantida. - Dê aos participantes 10 minutos para melhorarem a sua proposta de política incorporando uma declaração geral sobre a promoção da saúde utilizando a lista de verificação fornecida no manual após o exercício. - Um exemplo de uma declaração geral sobre promoção da saúde poderia ser o seguinte: “Garantiremos que serão estabelecidas medidas de promoção da saúde e que os representantes dos trabalhadores participarão ativamente na concepção e implementação da política de SST”. - Este exemplo deve ser utilizado para induzir uma resposta dos participantes mas apenas depois de eles terem tentado resolver o exercício por eles próprios. Neste sentido projete o diapositivo 26 1.º PASSO: Declaração de política sobre saúde e segurança no trabalho, após o exercício. - Transmita aos participantes que poderão rever e expandir a sua Declaração de Política sobre SST durante os exercícios de simulação e de integração de política no final de cada módulo. - Informe os participantes que apresentarão a sua declaração de política de SST no módulo 12 <i>Da concepção à ação</i> juntamente com o seu programa de PSLT e o plano de ação que irão desenvolver ao longo do curso..
Exercícios de Simulação (Explicação)	5	- Explique que como 1.º passo foi solicitado às equipas que concebessem a sua própria declaração de promoção da saúde e que revissem a sua política de SST. - Num 2.º passo, as equipas terão de tomar decisões para a resolução de problemas reais relacionados com a promoção da saúde na sua empresa “virtual”. Com este objetivo foi criado um exercício de simulação para cada módulo. - As decisões tomadas nestes exercícios vão ajudar as equipas a identificar as medidas de promoção da saúde que lhes permitirão construir a sua própria estratégia de Segurança e Saúde no Trabalho, para que no final, no módulo 12 <i>Da concepção à ação</i>, possam conceber o seu próprio programa de PSLT e Plano de Ação.

Gestão da promoção da saúde no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 27:  Exercícios de integração de política: integração dos elementos de promoção da saúde (Explicação)	5	Projete o diapositivo 27 – Integração dos Elementos de Promoção da Saúde. ● Explique que como terceiro passo, as equipas começarão a conceber o seu Programa de PSLT: para tal terão de realizar um exercício de integração de política em cada um dos módulos. ● Em cada um dos exercícios de simulação as equipas adquirirão experiência propondo ações corretivas para cada um dos tópicos. Baseado nesta experiência, cada equipa conceberá um Programa de PSLT com uma abordagem preventiva para evitar que os factos descritos NÃO voltem a acontecer. ● O exercício de integração de políticas consistirá em duas fases: – Fase nº 1: A 1ª parte é desenvolvida em plenário. O formador e os participantes selecionam o diapositivo do <i>PowerPoint</i> sobre os elementos de política particularmente relevantes para a abordagem do tópico em discussão e escrevem-nos no <i>flipchart</i>. Os participantes anotarão os elementos da política na matriz para o seu Programa de Saúde no Local de Trabalho (PSLT). Peça-lhes que utilizem a matriz do PSLT que se encontra no Anexo 1 no final do módulo 12 <i>Da conceção à ação</i> do manual do participante. – Fase nº 2: A lista de verificação no final de cada módulo tem como títulos os elementos da política apresentados no diapositivo, incluindo uma lista de possíveis medidas relevantes para cada título. Os participantes devem ter em conta os resultados do exercício de simulação e utilizar a lista de verificação para selecionar as medidas relevantes para cada título (elementos da política) a incluir no projeto de PSLT. ● As nove áreas do SOLVE estão estreitamente relacionadas e as medidas de política adotadas numa área podem conduzir a alterações positivas noutras. Os participantes devem ter isto em consideração quando conceberem o seu PSLT. Utilize a secção de inter-relações em cada capítulo do manual do formador para dar exemplos destas ligações e discuta-as com os participantes durante o exercício de integração de políticas. ● A redação do PSLT pode exigir a criação ou a reorganização de frases retiradas da lista de verificação ou a inclusão de novos conceitos. As frases novas ou reformuladas devem ajustar-se às medidas necessárias para abordar cada tópico no contexto dos resultados do exercício de simulação. O projeto de PSLT não será recolhido após cada exercício. Este exercício vai continuar de um módulo para outro, até ao módulo <i>Da conceção à ação</i>. ● Informe os participantes que cada equipa de gestão apresentará o seu trabalho ao grupo durante o <i>módulo Da conceção à ação</i> do curso SOLVE.



Plano de Sessão

Stresse no trabalho

Notas preparatórias para os formadores



Título do curso Formação sobre o Método SOLVE: *Stresse no trabalho*

Objetivos: No final da sessão o participante deverá ser capaz de identificar os elementos de uma estratégia de saúde no trabalho com as bases necessárias para uma resposta adaptada ao *Stresse no trabalho*.

Duração: Aproximadamente 3 horas.

Equipamento necessário:

1. Meios para apresentação de um *videoclip*: vídeo gravador ou leitor de DVD e televisão ou um computador e um projetor.
2. Um vídeo, DVD, ou ficheiro digital do filme “Tempos Modernos” (*Modern Times*).
3. Um computador com o programa *PowerPoint* instalado
4. Um videoprojetor ou um retroprojetor;
5. Um ecrã ou uma parede branca;
6. Materiais para registo dos contributos dos participantes: quadro ou *flipchart*, folhas de acetato e canetas adequadas;
7. Acesso a salas mais pequenas para trabalhos de grupo;
8. Algumas canetas e papel, para o caso de os participantes não terem os seus próprios materiais.

Preparativos:

1. Leia todo o material de formação relevante para este módulo. O Manual do Formador contém um capítulo sobre *Stresse no trabalho* e a presente brochura contém o plano de formação. Ambos serão úteis para preparar as aulas. O manual do participante contém informação de base para realizar os exercícios, exemplos de medidas específicas sobre a política de *Stresse relacionada com o trabalho* e uma lista de verificação com possíveis ações a desenvolver.
2. Estude o calendário da formação e prepare-se para responder às questões e para gerir os diferentes segmentos do módulo. Se algumas palavras ou outro tipo de conteúdo utilizado (por ex. imagens) for ofensivo ou inadequado à cultura local, por favor altere o texto sem perder a mensagem original.
3. Nas versões espanhola, francesa e inglesa o CD também contém apresentações em *PowerPoint* para cada módulo e outro material técnico.

co. Certifique-se que o equipamento informático está a funcionar para a apresentação do *videoclip* de Chaplin. Se não tiver um projetor disponível, imprima os diapositivos do *PowerPoint* em acetatos.

Exercício de simulação

É pedido aos participantes que realizem um exercício de simulação para o módulo *Stresse relacionado com o local de trabalho*. Durante este exercício de simulação, os participantes continuam a trabalhar como uma equipa de gestão que tomará decisões para resolver problemas relacionados com os riscos psicossociais e a promoção da saúde numa empresa “virtual”. As decisões tomadas pelas equipas de gestão nestes exercícios vão ajudar mais tarde a identificar os elementos de política necessários para a conceção dos seus programas de promoção da saúde no local de trabalho.

Os exercícios de simulação seguem uma narrativa: cada simulação segue uma sequência a partir da anterior, razão pela qual os módulos devem seguir a ordem original e não se deve saltar nenhum. Além disso, os participantes trabalharão durante todo o curso nas mesmas equipas que foram constituídas no módulo inicial

Exercício de integração de políticas: integração dos elementos de promoção da saúde

Consta de duas fases:

Fase nº 1: A 1ª parte é desenvolvida em plenário. O formador e os participantes seleccionam os elementos de política do *PowerPoint* particularmente relevantes para a abordagem do *Stresse relacionado com o local de trabalho* e escrevem-nos no *flipchart*. Os participantes anotarão então os elementos da política seleccionados na matriz para o seu Programa de Promoção da Saúde no Local de Trabalho (PSLT). Peça-lhes que utilizem a matriz do programa PSLT que se encontra no Anexo 1 no final do módulo 12 *Do conceito à Ação* do manual do participante.

Fase nº 2: A lista de verificação no final do módulo *Stresse relacionado com o local de trabalho* tem como títulos os elementos de política apresentados no diapositivo, incluindo uma lista de possíveis medidas relevantes para cada título. Os participantes devem ter em conta os resultados do exercício de simulação e utilizar a lista de verificação para seleccionar as medidas relevantes para cada título (elementos de política) a incluir no projeto de Programa de PSLT.

As nove áreas do SOLVE estão estreitamente relacionadas e a ação política numa área pode conduzir a alterações positivas noutras. Os participantes devem ter isto em consideração quando conceberem o seu programa de PSLT. Utilize a secção de inter-relações em cada capítulo do Manual do Formador para dar exemplos destas relações e discuta-as com os participantes durante o exercício de integração de políticas.

A redação do programa PSLT pode exigir a criação ou a reorganização de frases retiradas da lista de verificação ou a inclusão de novos conceitos. As

frases novas ou reformuladas devem ajustar-se às medidas necessárias para abordar cada tópico no contexto dos resultados do exercício de simulação. O projeto de programa de PSLT não será recolhido após cada exercício. Este exercício vai continuar de um módulo para outro, até ao módulo 12 *Da conceção à ação* .

Neste módulo do curso SOLVE, os grupos apresentarão ao resto do grupo, a sua política de segurança e saúde no trabalho (redigida durante o módulo *Gestão da promoção da saúde no local de trabalho*), o seu programa de PSLT e o seu Plano de Ação redigido ao longo do curso em cada módulo. O anexo 2 inclui uma matriz para um plano de ação no final do módulo 12 *Da conceção à ação* do manual do participante.

NOTA: As versões electrónicas da matriz do Programa PSLT e da matriz do plano de ação estão também disponíveis no CD, podendo ser utilizadas pelos grupos para preparar as suas apresentações eletrónicas.

Stresse no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Introdução ao módulo		
Objetivo O participante consegue identificar os elementos de uma estratégia de promoção de saúde para o local de trabalho, que forneça as bases necessárias para uma resposta ao <i>Stresse no trabalho</i> .	3	• Descreva o objetivo referindo a página relevante do manual. • Assegure que todos os participantes compreendem o objetivo.
Vídeo: Tempos modernos	10	• Mostrar o <i>videoclip</i> do filme “Tempos Modernos” (<i>Modern Times</i>)
Exercício nº 1: Causas e efeito do stresse a) Trabalho individual	10	• Direcione os participantes para a página correspondente do manual. • Peça aos participantes que completem as questões individualmente. Têm 10 minutos.
b) Discussão em plenário	20	• Uma vez concluído o trabalho individual, oriente a discussão dos participantes abordando cada uma das quatro questões. Utilize um <i>flipchart</i> para tomar nota dos pontos-chave. Algumas respostas podem incluir o seguinte: DICAS PARA O FORMADOR: Não dê estas respostas, mas tente conduzi-los às respostas, fazendo perguntas aos participantes. • Efeitos: – Qualidade da vida de trabalho – Pressão extrema – Stresse individual – Mais acidentes – Efeitos diferentes nos homens e nas mulheres

Stresse no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
		● Efeitos na saúde: – Irritabilidade – Depressão – Esgotamento – Tabagismo – Consumo de álcool – Excesso ou má alimentação – Falta de exercício – Falta de sono – Pressão levando a outros efeitos sobre a saúde ● Autoestima: – A perda de autoconfiança – Falta de criatividade no trabalho – Ausência de privacidade – Baixa autoestima ● Impacto na vida familiar e social: – Violência familiar – Falta de paz de espírito – Isolamento

Stresse no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Exercício 2: Escala de classificação de reajustamento social <i>(Exercício adicional)</i> Trabalho individual seguido de uma discussão breve em grupo	10	• Direcione os participantes para a página correspondente do manual. • Refira que este exercício é individual e não será recolhido. • Explique que este exercício é uma preparação para o ex. 3: Como definir o stresse. • Peça aos participantes para preencher o formulário individualmente. Têm 5 minutos. • Salientar as observações sobre o impacto desses acontecimentos sobre o trabalho. • Uma vez concluído o exercício lembre aos participantes que existem muitos fatores individuais que conduzem ao stresse na vida quotidiana e que podem ser transportados para o local de trabalho a partir de casa ou vice-versa. • Refira aos participantes o modelo ecológico inserido no guia dos formadores. • Comece a usar os termos “exigência” e “controlo” nas suas explicações.
Exercício 3: Definir stresse (Exercício adicional) Trabalho individual	5	• Direcione os participantes para a página correspondente no manual. • Peça aos participantes para dar por escrito uma definição de stresse. Têm cinco minutos para completar o exercício.

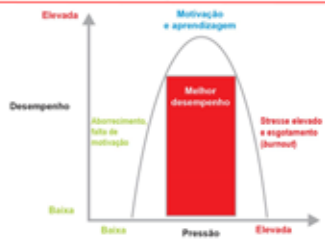
Stresse no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Plenário	10	• Depois de os participantes terem concluído o exercício escrito, peça-lhes para comparar as suas respostas com as definições na página correspondente no manual. • Discutir as diferentes definições, tendo em atenção que há diferentes formas de definir stresse. Questões que devem ser referidas na sessão plenária: – O stresse pode ser prejudicial para os seres humanos. – Observe no entanto, que a pressão até um certo ponto é fonte de motivação (consulte a introdução ao capítulo stresse no Manual do Formador). – O stresse pode ser caracterizado por sentimentos de angústia. – O stresse ocorre quando os trabalhadores sentem que não têm os meios para cumprir as exigências colocadas sobre eles pelo trabalho. – Homens e mulheres podem sentir o stresse de forma diferente. – Outros fatores também podem contribuir para o stresse, tais como o isolamento social (<i>bullying</i> ou <i>mobbing</i>), ameaças (violência psicológica), violência física, as pressões relacionadas com o uso de drogas, álcool ou tabaco, a falta de sono, a alimentação inadequada e a falta de exercício físico. • Se possível, tente sintetizar respostas e construir uma definição coletiva de stresse.
Apresentação técnica: Apresentação <i>PowerPoint</i> sobre Stresse no trabalho	Total: 50 minutos	• Direcione os participantes para a apresentação <i>PowerPoint</i> na página correspondente no manual. • Inicie a apresentação <i>PowerPoint</i>.

Stresse no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 1: 	1	Explique aos participantes que no final da apresentação vão entender o conceito de stresse no trabalho e que terão na sua posse a base para uma resposta integrada no âmbito do programa de promoção de saúde no local de trabalho.
Diapositivo 2: Reações humanas ao stresse Este tubarão... 	1	- Introduza o tema mostrando o desenho do tubarão e pergunte aos participantes que reações provocam a visão de um tubarão. - Explique através da imagem que o stresse é um mecanismo protetor, natural, de defesa que tem, em muitos aspetos, garantido a sobrevivência da espécie humana.
Diapositivo 3: Reações fisiológicas Fight (luta) ou Flight (voo) 	1	Saliente que esse tipo de stresse “primitivo” causa em primeiro lugar uma série de reações fisiológicas. Quando uma pessoa sente o perigo, o cérebro envia sinais para outras partes do corpo para se preparar para “o medo, a luta ou a fuga”.

Stresse no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 4: Reações fisiológicas Quando o perigo desaparece: - A pessoa descansa - Todos os sistemas voltam ao normal  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	1	Saliente que se a sensação de perigo desaparecer, as reações fisiológicas voltam à normalidade. Hoje em dia, no entanto, devido às condições modernas com altos níveis de exigência e a percepção da falta de controlo por períodos prolongados de tempo, as mesmas reações são ativadas, mas o indivíduo muitas vezes não tem a oportunidade de descansar o tempo suficiente para permitir que o sistema volte ao normal.
Diapositivo 5: Reações fisiológicas - Com o stresse relacionado com o trabalho uma pessoa não consegue descansar e recuperar suficientemente - O corpo permanece em grande atividade e eventualmente surgem danos nos diferentes sistemas do organismo  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	1	- Saliente que o stresse em si não é necessariamente um problema, mas a incapacidade de abrandar a tensão a partir de um estado de alerta máximo é prejudicial e conduz a problemas de saúde a longo prazo. - Refira que as pessoas sentem stresse, quando sentem que há um desequilíbrio entre as exigências sobre eles e os recursos que têm disponíveis para lidar com essas exigências. Embora a experiência de stresse seja psicológica, o stresse também afeta a saúde física das pessoas.
Diapositivo 6: Relação entre desempenho e pressão: consequências  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	2	Explique que o diagrama no diapositivo mostra a relação entre o desempenho e a pressão. Inicialmente, quando a pressão aumenta, o desempenho também aumenta. A pressão ou exigência é positiva até certo ponto; no entanto, para além deste pico, a pressão torna-se negativa ou stressante, e então o desempenho diminui, e o resultado a longo prazo é o esgotamento (<i>burnout</i>).

Stresse no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 7: Compreender o stresse O Stresse é: Um desequilíbrio entre a exigência percebida e os recursos percebidos e a capacidade de uma pessoa para lidar com estas exigências Stresse no local de trabalho: • É a resposta física e emocional prejudicial que ocorre quando as exigências do posto de trabalho não estão de acordo ou excedem as capacidades, recursos ou necessidades do trabalhador • Toma-se um risco para a segurança e saúde quando o trabalho excede a capacidade da pessoa e competência para lidar com isso se prolonga  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 7	3	• Dê as definições de stresse e de stresse no trabalho. • Saliente que o stresse no trabalho é determinado pela organização do trabalho, a conceção das tarefas e as relações de trabalho. Ele surge quando o conhecimento e as capacidades para lidar com algo de um trabalhador individualmente ou em grupo não correspondem às expectativas da cultura organizacional de uma empresa. • Saliente que o módulo 11 será dedicado especificamente ao stresse económico, que é um tipo de stresse que se refere especificamente ao stresse associado com a situação financeira de risco ou incerteza relativamente à situação financeira do indivíduo.

Stresse no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 8: 1. O Modelo Karasek Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	3	- Antes de apresentar o modelo de Karasek sublinhe que existem vários modelos para descrever o stress e os fatores de stress relacionados com o trabalho. O modelo de Karasek é o que descreve as características das tarefas dos trabalhadores que estão associadas com o stress psicológico. - Explique que, de acordo com este modelo, não são só as exigências psicológicas do trabalho que levam ao stress e doenças relacionadas, mas também uma situação de exigência elevada percecionada, associada a um baixo controlo percecionado sobre o processo de trabalho. O stress ocorre quando os trabalhadores são impedidos de responder a um fator de stress de acordo com o seu próprio padrão de resposta psicológica e fisiológica ideal, devido a fatores externos sobre os quais eles não têm controlo. - Refira que o diagrama do modelo tem quatro blocos diferentes que representam as diferentes situações de stress determinado por essas duas variáveis associadas. - Saliente que as exigências psicológicas ou a exigência de trabalho são determinadas pelos seguintes elementos: a perceção individual das necessidades de trabalho; a quantidade de trabalho que tem de realizar; a pressão do tempo para cumprir prazos e restrições físicas (por exemplo, ser obrigado a sentar-se ou ficar de pé o dia todo). - Explique que de acordo com o modelo de Karasek, a latitude da decisão está no controlo sobre os seguintes elementos: o que precisa ser feito e quando; como são feitas as coisas e com que ordem de prioridade; a capacidade de resolver problemas; a capacidade de trabalhar a um ritmo mais rápido ou mais lento. - Continue a referir que o controlo é definido como a capacidade do indivíduo para responder às exigências. Exemplos: ser capaz de decidir como executar uma determinada tarefa; ser-lhe permitido resolver problemas; poder ajustar o seu ritmo à sua própria vontade; ter uma perceção do controlo. - Refira que, no modelo Karasek, a exigência e o controlo estão associados para explicar o stress e as suas inter-relações. - Explique cada uma das quatro situações a partir do primeiro bloco (exigência elevada e baixo controlo).

Stresse no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 9: O Modelo Karasek 1. Tensão elevada Efeitos psicológicos mais adversos: • Fadiga • Ansiedade • Depressão • Burnout (esgotamento) • Doença psicológica Exemplos: • Operadores de máquinas • Trabalhadores com baixo estatuto  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	2	• Saliente a exigência elevada e o baixo controlo e explique que isso é o que as pessoas consideram como situação altamente stressante. Os trabalhadores enfrentam exigências que não podem controlar. • Destaque que o stresse nesta categoria pode ter efeitos adversos. Esta é a categoria de trabalhadores em que o resultado pode ser o esgotamento (<i>burnout</i>). • Deixe claro que muitos postos de trabalho de baixo estatuto são mais frequentemente ocupados por mulheres do que por homens. • Refira que a segurança é afetada por esse tipo de stresse. • Dê alguns exemplos, tais como de ajuntadeiras, operadoras de corte, inspetores de operadores de cargas, empregados de mesa e cozinheiros.
Diapositivo 10: O Modelo Karasek 2. Ativo • Aprendizagem • Crescimento • Maior Motivação Exemplos: • Profissionais • Gestores  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	2	• Explique que as pessoas têm os meios para responder positivamente às exigências elevadas e experimentar o stresse como pressão e motivação para alcançar objetivos. Esta situação não está isenta de efeitos negativos, mas esses efeitos não são tão devastadores como as situações de “alta tensão”. • Dê alguns exemplos, incluindo profissões de alto prestígio, como advogados, juizes, médicos, professores, engenheiros, pessoal de enfermagem e gestores.
Diapositivo 11: O Modelo Karasek 3. Tensão baixa • O trabalhador tem um grande controlo e exigência baixa • Pode responder melhor aos desafios e tem menos stresse para enfrentar Exemplos: • Indivíduos com liberdade para determinar o ritmo do seu trabalho • Profissões que envolvem uma formação especializada significativa  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	2	• Explique que, teoricamente, isto seria uma situação de exigência-controlo ideal. No entanto, esta situação pode conduzir a outros tipos de stresse. Esta condição ideal exigiria uma forte autodisciplina para gerir prazos; a pessoa deve ter competências para exercer a ampla margem de controlo disponível. • Dê alguns exemplos de profissões neste setor, incluindo funcionários de vendas, silvicultores, técnicos ferroviários, e cientistas, cargos que muitas vezes envolvem formação significativa e um ritmo próprio.

Stresse no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 12: O Modelo Karasek 4. Passivo - Trabalho rotineiro - Muitas vezes regras rígidas - Poucas mudanças - Pode ser desmotivante Exemplos incluem: - Empregados de escritório - Trabalhadores dos transportes - Trabalhadores dos serviços  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 12	2	- Explique que esta é uma condição frequente que aumenta a partir de trabalhos monótonos. Esta situação pode ter um sério impacto sobre a atenção, a motivação e o compromisso do trabalhador. Ela pode levar a acidentes e lesões graves. Muitos postos de trabalho nesta categoria são executados principalmente por mulheres. - Apresente alguns exemplos, incluindo trabalhadores de escritório, tais como trabalhadores de armazém e faturação, dos transportes e serviços pessoais, tais como prestadores de cuidados.
Diapositivo 13: Gestão das exigências e do controlo...  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 13	2	- Deixe claro que, quando a latitude de decisão e exigência psicológica aumentam, os trabalhadores adquirem conhecimentos e a motivação aumenta. - Dê o seguinte exemplo: quando se inicia um novo emprego, a pessoa tem pouca responsabilidade, pouco controlo e baixa exigência no trabalho. Com o decorrer do tempo é dada mais responsabilidade e é assumido um maior controlo. A carga de trabalho aumenta. A aprendizagem ocorre e o trabalho é motivador. - Finalmente afirme que quando diminui a latitude de decisão e a exigência psicológica aumenta existe um risco elevado de tensão psicológica e doença física para o trabalhador.
Diapositivo 14: ...meios para a gestão do stresse:  - Com menos controlo e mais exigência, o stresse normalmente aumenta - Com mais controlo e menos exigência, o stresse normalmente diminui - O stresse normalmente diminui se o apoio social aumentar Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 14	2	Destaque a importância de encontrar o equilíbrio entre a exigência-controlo. Destaque a relevância de fatores de apoio para uma situação específica e, portanto, a necessidade de lidar com a organização do trabalho e medidas coletivas.

Stresse no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 15: 2. O modelo ecológico  O diagrama do modelo ecológico apresenta cinco níveis de interação: O ambiente social (verde), A comunidade (laranja), A família (verde), O local de trabalho (laranja) e O indivíduo (verde). As interações são representadas por círculos concêntricos e sobrepostos. No canto inferior esquerdo, há um logotipo e o texto: 'Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho'.	3	• Apresente o modelo ecológico. • Explique que o stresse pode ter origem no trabalho, em casa, no ambiente social ou na comunidade. Cada um destes elementos pode ser uma fonte de stresse ou pode fornecer recursos que contribuem para a prevenção ou redução do impacto do stresse. • Os resultados do stresse também podem afetar qualquer um desses contextos; portanto, o stresse no trabalho não pode ser considerado isoladamente. Os psicólogos usam o modelo ecológico para explicar essa inter-relação.
Diapositivo 16: 3. Hierarquia de necessidades de Maslow  O diagrama da hierarquia de necessidades de Maslow mostra uma pirâmide com cinco níveis, de base a topo: 1. Necessidades fisiológicas básicas, 2. Necessidades de Segurança Básicas, 3. Necessidades Sociais, 4. Autoestima e 5. Auto realização. À direita da pirâmide, há uma ilustração de uma mulher apontando para ela. No canto inferior esquerdo, há um logotipo e o texto: 'Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho'.	3	• Descreva os elementos da pirâmide; explique que há necessidades básicas, tais como as necessidades fisiológicas, de segurança, e as necessidades sociais que devem ser satisfeitas para uma pessoa agir desinteressadamente. Se as pessoas estiverem motivadas, movem-se em direção à autorrealização. A satisfação de necessidades é normalmente considerado um processo saudável, ao mesmo tempo que o bloqueio de necessidades tem como resultado a doença, a frustração ou atos negativos. Neste modelo, o stresse ocorre quando as necessidades das pessoas não são atendidas. • Por exemplo se as necessidades básicas de segurança do trabalhador não são cumpridas porque ele ou ela está a trabalhar num ambiente inseguro, vai sofrer com o aumento do stresse, que por sua vez pode provocar acidentes. Em alternativa, um ambiente de trabalho positivo contribui para o bem-estar e pode incentivar os trabalhadores para um bom desempenho, sentirem-se mais realizados.
Diapositivo 17: 4. Modelo de stresse de Palmer, Cooper e Thomas  O diagrama do modelo de stresse de Palmer, Cooper e Thomas apresenta uma estrutura complexa. À esquerda, há uma lista de 'Potenciais fatores de risco' (Cultura, Espécies, Controle, Funções, Mudança, Relações, Apoio). No centro, há uma lista de 'Sintomas de Stress' (Sintomas individuais, Sintomas relacionados com a organização). À direita, há uma lista de 'Consequências negativas' (Sintomas individuais, Sintomas relacionados com a organização). No canto inferior esquerdo, há um logotipo e o texto: 'Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho'.	3	• Apresente o modelo proposto por Palmer, Cooper e Thomas em 2001, em que uma série de riscos potenciais estão relacionados com os sintomas, resultados e custos financeiros. Os autores observaram que os valores dos custos utilizados no modelo estão subestimados. • Refira que uma das vantagens deste modelo é que abre um caminho reconhecido no sentido de resolver o problema utilizando as técnicas já estabelecidas de avaliação e gestão de riscos. O modelo foi utilizado para criar uma avaliação de risco estruturada do stresse que consiste em cinco etapas, que relacionam sete riscos-chave com as respetivas consequências relacionadas com o stresse.

Stresse no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 18: Organização do Trabalho: Riscos relacionados com o stresse - Conteúdo do trabalho - Carga de trabalho e ritmo de trabalho - Duração do trabalho - Participação e controlo - Desenvolvimento de carreira, estatuto e remuneração - Papel na organização - Relacionamento interpessoal - Cultura organizacional - Vida pessoal  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 18	2	- Explique que a maioria das causas de stresse no trabalho estão relacionadas com a forma como o conteúdo do trabalho foi concebido e com a organização do trabalho. Saliente que os investigadores identificaram nove categorias em que os riscos relacionados com o stresse podem ser agrupados: o conteúdo do trabalho, carga de trabalho e ritmo de trabalho, duração do trabalho, participação e controlo, desenvolvimento de carreira, estatuto e remuneração, função na organização, relacionamento interpessoal, cultura organizacional e vida pessoal. - Ver a pág. 56 do Manual do Formador para dar alguns exemplos de como os riscos de stresse estão relacionados com estas categorias, por exemplo: Conteúdo do trabalho: monótono, pouco estimulante, tarefas sem sentido, falta de variedade, tarefas desagradáveis/que causam repulsa. Carga na organização: Papel pouco claro, papéis conflitantes dentro do mesmo posto de trabalho, responsabilidade para as pessoas, lidar continuamente com outras pessoas e os seus problemas. Relações interpessoais: supervisão arrogante ou sem apoio, inadequada.
Diapositivo 19: Impacto do stresse na saúde - Tensão arterial elevada - Burnout (esgotamento) - Doença mental - Doença cardíaca - Cancro - Comportamento suicida  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 19	2	Refira que o aumento dos níveis de stresse tem um impacto negativo sobre a saúde. Que tipo de doença provoca depende em parte da genética e em parte de que tipo de coisas a que a pessoa está exposta, incluindo doenças anteriores. O impacto do stresse sobre a saúde pode, portanto, variar muito. Para alguns, o resultado pode ser a tensão arterial elevada ou o ataque cardíaco enquanto para outros o stresse pode levar ao suicídio. Alguns podem sofrer só alguns efeitos nocivos.

Stresse no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 20:  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 20	1	● Salientar a importância das ligações entre as diferentes áreas de promoção da saúde e como estas podem interagir, e também como a prevenção de um risco psicossocial pode contribuir para a prevenção de outros. Dê os seguintes exemplos: – Há claramente uma estreita relação entre violência e stresse: em situações de stresse, muitas pessoas começam a ficar mal-humoradas para com as pessoas à sua volta. Da mesma forma, onde se verifica violência no local de trabalho, é provável que exista mais stresse. – Existem provas consideráveis de que o stresse alimenta hábitos de dependência, mas também que os vícios podem ter como resultado o aumento do stresse. Por exemplo, destacar que está demonstrado que os trabalhadores que trabalham longas horas fumam mais e bebem mais álcool do que aqueles que trabalham menos horas. – Os hábitos alimentares também são afetados pelo stresse. A pressão do tempo pode significar comer em intervalos irregulares e não ter horários certos para as refeições. ● Consulte a página 60-61 do Manual do Formador para mais exemplos de inter-relações entre os temas do SOLVE.
Diapositivo 21:  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 21	1	Fim da apresentação de diapositivos ● Pergunte aos participantes se têm alguma dúvida ou comentários sobre a apresentação. ● Dê 10 minutos para perguntas e respostas.

Stresse no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Exercício 4: Ativar o modelo <i>(Exercício adicional)</i>	15	• Direcione os participantes para a página correspondente do manual. • Peça aos participantes para colocar a personagem retratada por Chaplin no modelo. • Diga aos participantes que têm 10 minutos para colocar a sua própria situação de trabalho no modelo e para discutir com a pessoa sentada ao lado deles por que se colocaram nessa posição no modelo. • Saliente que a colocação no modelo pode ser diferente para dois trabalhadores que fazem o mesmo trabalho, uma vez que cada pessoa pode percecionar a latitude da decisão e das exigências de forma diferente.

Stresse no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Exercício 5: Exercício de simulação – Stresse no trabalho Ver o exercício	1 hora	• Direcione os participantes para o Exercício 5: Simulação - Stresse no manual. • Informe os participantes de que têm 40 minutos para concluir este exercício em grupo. • Mantendo os mesmos grupos como anteriormente, com os mesmos papéis no trabalho que tinham na organização, peça a cada grupo para nomear um porta-voz que apresentará os resultados em plenário. • Os grupos podem ser direcionados para salas mais pequenas ou ocupar diferentes secções da sala de formação para o exercício. Inicie a simulação. • Escolha um grupo aleatoriamente para relatar as suas conclusões usando o retroprojektor/<i>flipchart</i>. Têm 10 minutos para a apresentação. • Dê 10 minutos aos outros grupos para comentários adicionais com base nas suas próprias simulações. • Possíveis soluções para o exercício de simulação: – Decisão sobre a não satisfação de encomendas: 1. Pedir voluntários para fazer horas extraordinárias 2. Reduzir o preço dos produtos para manter os clientes 3. Manter a capacidade atual – Decisão relativa aos supervisores: 1. Nomear um supervisor temporário 2. Recorrer ao diálogo social para elaborar uma solução 3. Nenhuma ação prevista neste momento – Decisão sobre as dificuldades de produção (empilhadora avariada; aumento da taxa de acidentes de trabalho): 1. Alugar uma empilhadora 2. Formação e educação sobre elevação, movimentação ergonómica das cargas 3. Nenhuma ação prevista neste momento • Os participantes podem ter outras soluções: considerar se são relevantes. • Depois de o grupo apresentar os resultados dar 10 minutos para as conclusões.

Stresse no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 22:  Exercício 6: Exercício de integração da política: Integração dos elementos de promoção da saúde	20	- Os participantes serão convidados em cada módulo num grupo de discussão a selecionar um ou dois elementos da política no diapositivo e que são particularmente relevantes para o assunto em discussão. Passo 1: A primeira parte é desenvolvida em plenário. O formador e os participantes selecionam os elementos da política que são particularmente relevantes para o trabalho relacionado com o stresse do diapositivo no PowerPoint da integração da política e escreve-as no <i>flipchart</i>. Os participantes, então, observam os elementos selecionados da política na matriz para o seu programa PSLT. Peça-lhes para usar a matriz do programa PSLT do anexo 1, no final do módulo 12 <i>Da conceção à ação</i> do manual do participante. Dê 5 minutos para esta etapa. - As respostas possíveis são “O envolvimento dos trabalhadores”, “Organização do Trabalho” e “Trabalho em Equipa”, mas outras respostas podem ser usadas se os participantes conseguirem argumentar de forma convincente. Passo 2: A lista de verificação no final do módulo <i>Stresse relacionado com o local de trabalho</i> tem como títulos os elementos de política apresentados no diapositivo e inclui uma lista de medidas possíveis no âmbito de cada elemento de política relevante para o stresse no trabalho. Os participantes devem ter em conta os resultados do exercício de simulação e usar a lista de verificação para selecionar as medidas adequadas para cada rubrica (elemento de política) a incluir nos seus projetos de programa PSLT. Têm 15 minutos para esta etapa. - Informe os participantes que podem procurar nas rubricas (elementos de política) na lista de verificação que não foram selecionados para este módulo outras medidas relevantes a incluir, a fim de fortalecer o seu projeto de programa PSLT. - Consulte a pág. 60-61 no Manual do Formador para mais exemplos de inter-relações para este capítulo e discuta-as com os participantes durante o exercício. - A elaboração do programa PSLT pode exigir a criação ou reorganização de frases retiradas da lista de verificação ou acrescentar novos conceitos. As frases novas ou adaptadas devem encaixar-se no foco das medidas necessárias para lidar com o stresse no contexto dos resultados do exercício de simulação relacionado com o trabalho. Os projetos de programa PSLT não vão ser recolhidos após cada exercício. Este exercício vai continuar a partir de um módulo para o outro, até ao módulo 12 <i>Da conceção à ação</i> onde as equipas vão finalizar a Política de SST, o programa PSLT e o plano de ação.

Stresse no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Sessão de encerramento Diapositivo 23: Gestão do stresse no trabalho - Controlo - Apoio social - Adaptar o posto de trabalho - Formação e educação - Transparência e justiça - Melhoria do ambiente físico do trabalho  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 23	3	- Volte à apresentação <i>PowerPoint</i> e tendo em conta os resultados da simulação e do exercício da política de integração, inicie esta última sessão, concentrando-se em medidas para gerir o stresse no trabalho. - Comece com o diapositivo 23 explicando que, assim como existem muitas causas diferentes para o stresse, existem várias maneiras de geri-lo, bem como respostas individuais, existem ações no local de trabalho importantes que podem ser tomadas para gerir o stresse. - Refira também que muito pode ser feito para evitar o stresse no trabalho a nível coletivo. No âmbito de uma política de segurança integrada do trabalho e de saúde abordando questões de promoção da saúde, podem ser úteis uma série de estratégias para evitar a criação de condições de trabalho de stresse, como as listadas no diapositivo.
Diapositivo 24: Etapas da gestão do risco para a avaliação dos perigos relacionados com o stresse no trabalho - Análise da situação e avaliação do risco - Esboço de um plano de ação para reduzir o risco do stresse no - Implementação do plano de ação - Avaliação do plano de ação - Aprendizagem e medidas adicionais baseadas nos resultados da avaliação  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 24	4	Explique que os riscos relacionados como o stresse no local de trabalho podem ser avaliados, os seus efeitos controlados através de medidas de avaliação de risco e de gestão, tal como para outros riscos profissionais. Como as causas de stresse são os riscos psicossociais relacionados com a concepção e gestão do trabalho e condições de trabalho, será necessário identificar as práticas de trabalho ou as medidas de organização que causam desequilíbrios significativos de exigência e recursos em termos de desadequação entre as exigências e pressões, por um lado - e de conhecimentos dos trabalhadores e competências, por outro.
Diapositivo 25: Medidas a nível do local de trabalho As medidas de prevenção do stresse têm de ser geridas com uma abordagem multifacetada através de: - Implementação de medidas de avaliação de risco coletivo e gestão - Adaptação da organização do trabalho e das condições de trabalho - Aumento da capacidade de enfrentar dos trabalhadores - Construção de sistemas de apoio social para trabalhadores no local de trabalho Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 25	3	Concluir dizendo que o local de trabalho pode permitir que os trabalhadores se tornem mais produtivos, sem suportar os efeitos do stresse negativo. Para este efeito, a avaliação dos fatores de risco de stresse relacionados com o trabalho deve ser incorporada nas medidas de avaliação e gestão de risco tal como para outros riscos no local de trabalho. Oferecer caminhos para adaptação aos factores externos de stresse, por exemplo, horários de trabalho flexíveis tomando em consideração os fatores stressantes familiares, sistemas de microcrédito tendo em consideração o ambiente social ou ações de formação para o desenvolvimento pessoal poderia complementar estas medidas.



Plano de Sessão

Álcool e drogas no trabalho

Notas preparatórias para os formadores



Título do curso Formação sobre o Método SOLVE: *Álcool e drogas no Trabalho*

Objetivos: No final da sessão, o participante deverá ser capaz de identificar os elementos de uma estratégia de promoção da saúde no local de trabalho que providencie as bases de uma resposta aos problemas do consumo do álcool e das drogas no trabalho.

Duração: Aproximadamente 2 horas e 30 minutos.

Equipamento necessário:

1. Um computador com o programa *PowerPoint* instalado
2. Um videoprojetor ou um retroprojetor
3. Um ecrã ou uma parede branca
4. Materiais para o registo dos contributos dos participantes: um quadro ou um *flipchart*, folhas de acetato e canetas adequadas
5. Acesso a salas mais pequenas para trabalhos de grupo
6. Algumas canetas e papel se os participantes não tiverem os seus próprios materiais

Preparativos:

1. Leia todo o material de formação relevante para este módulo. O Manual do Formador contém um capítulo sobre o *Álcool e as drogas no trabalho* e a presente brochura contém o plano de formação; ambos serão úteis para preparar as aulas. O Manual do participante contém: informação de base para realizar os exercícios, exemplos de medidas específicas sobre a política de *Álcool e as drogas no trabalho*, e uma lista de verificação com possíveis ações a desenvolver.
2. Estude o calendário da formação e prepare-se para responder às questões e para gerir os diferentes segmentos do módulo. Se algum do vocabulário ou qualquer outro tipo de conteúdo utilizado (por ex imagens) for ofensivo ou inadequado à cultura local, por favor altere o texto sem perder a mensagem original.
3. Nas versões espanhola, francesa e inglesa o CD também contém apresentações em *PowerPoint* para cada módulo e outro material técnico adicional. Certifique-se que o equipamento informático funciona. Se não tiver nenhum videoprojetor disponível, imprima os diaposi-

tivos do *PowerPoint* em acetatos.

Exercício de simulação

É pedido aos participantes que realizem um exercício de simulação para o módulo *Álcool e as drogas no trabalho*.

Durante este exercício de simulação, os participantes continuam a trabalhar como uma equipa de gestão que tomará decisões para resolver problemas relacionados com os riscos psicossociais e a promoção da saúde numa empresa “virtual”. As decisões tomadas pelas equipas de gestão nestes exercícios vão ajuda-las mais tarde a identificar os elementos de política necessários à conceção dos seus programas de promoção da saúde no local de trabalho (PSLT).

Os exercícios de simulação seguem uma narrativa: cada simulação segue uma sequência a partir da anterior, razão pela qual **os módulos devem seguir a ordem original e não se deve saltar nenhum**. Além disso, os participantes trabalharão durante todo o curso nas mesmas equipas que foram constituídas no módulo inicial.

Exercício de integração de políticas: integração dos elementos de promoção da saúde

Consta de duas fases:

Fase 1: A primeira parte é desenvolvida em plenário. O formador e os participantes selecionam os elementos de política do *PowerPoint* particularmente relevantes para a abordagem do *Álcool e das drogas no trabalho* e escrevem-nos no *flipchart*. Os participantes anotarão então os elementos da política selecionados na matriz para o seu PSLT que se encontra no Anexo 1, no final do módulo 12 *Da conceção à ação* do Manual do participante.

Fase 2: A lista de verificação no final do módulo 4 *Álcool e drogas no trabalho* tem como títulos os elementos de política apresentados no diapositivo, incluindo uma lista de possíveis medidas relevantes para cada título. Os participantes devem ter em conta os resultados do exercício de simulação e utilizar a lista de verificação para selecionar as medidas relevantes para cada título (elemento de política) a incluir no seu projeto de PSLT.

As nove áreas do SOLVE estão altamente relacionadas e a ação política numa área pode conduzir a alterações positivas noutras. Os participantes devem ter isto em consideração quando conceberem o seu PSLT. Utilize a secção de inter-relações em cada capítulo do Manual do Formador para dar exemplos dessas relações e discuta-as com os participantes durante o exercício de integração de políticas.

A redação do PSLT pode exigir a criação ou a reorganização de frases retiradas da lista de verificação ou a inclusão de novos conceitos. As frases novas ou reformuladas devem ajustar-se às medidas necessárias para abordar cada tópico no contexto dos resultados do exercício de simulação. O projeto de PSLT não será recolhido após cada exercício. Este exercício vai continuar de um módulo para outro até ao módulo 12 *Da conceção à*

ação .

No módulo 12 *Da concepção à ação* do curso SOLVE, os grupos apresentarão ao resto do grupo a sua política de segurança e saúde no trabalho (redigida durante o módulo *Gestão da promoção da saúde no local de trabalho*), o seu Programa de PSLT e o seu Plano de Ação redigido ao longo do curso em cada módulo. O anexo 2 inclui uma matriz para um plano de ação no final do módulo 12 *Da concepção à ação* do Manual do participante.

NOTA: As versões eletrónicas da matriz do PSLT (Anexo 1) e da matriz do plano de ação estão igualmente disponíveis no CD, podendo ser utilizadas pelos grupos para preparem as suas apresentações.

Álcool e as drogas no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Introdução ao módulo		
Objetivo O participante será capaz de identificar os elementos de uma estratégia de promoção da saúde no local de trabalho que proporciona as bases para uma resposta aos problemas relacionados com o álcool e as drogas no trabalho .	3	• Descreva o objetivo referindo a página relevante do manual. • Assegure que o mesmo é compreendido por todos os participantes.
Exercício 1: Questionário de auto-avaliação	15	• Direcione a atenção dos participantes para a página correspondente do seu manual • Peça aos participantes que respondam individualmente às perguntas do questionário: tem 10 minutos para terminar o exercício. • Informe os participantes que este exercício não será recolhido.
Introdução Técnica: Apresentação em <i>PowerPoint</i> sobre <i>Álcool e drogas no trabalho</i> .	40	• Direcione a atenção dos participantes para a apresentação em <i>PowerPoint</i> na página correspondente do seu manual. • Introduza a apresentação do <i>PowerPoint</i>.
Diapositivo 1: 	2	• Explique aos participantes que no fim desta apresentação deverão ter compreendido o impacto do abuso de álcool e drogas no trabalho e ser-lhes-á proporcionada uma base para uma resposta integrada no quadro de um programa de promoção da saúde no local de trabalho.

Álcool e as drogas no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 2: As Substâncias de Abuso As substâncias seguintes afetam o corpo e a mente: • Álcool • Medicamentos de venda livre • Medicamentos sujeitos a prescrição médica • Drogas ilegais (incluindo marijuana, cocaína e crack) • Alucinógenos • Inalações  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	2,5	• Apresente o tema do diapositivo afirmando que em diferentes partes do mundo as pessoas apresentam um consumo abusivo de diferentes substâncias. Os sistemas legais, a cultura, a disponibilidade e outros fatores podem influenciar a escolha das substâncias. • Explique que estas são as substâncias que podem originar um processo longo e complexo de deterioração da saúde, provocando duas consequências distintas mas relacionadas: a dependência e a intoxicação. • Explique as diferenças entre as duas: – A dependência é uma doença cerebral crónica frequentemente recorrente que origina uma procura e consumo compulsivos de droga apesar das consequências nocivas para o indivíduo dependente e para os que o rodeiam. Refira que neste caso o abuso de drogas conduz a alterações na estrutura e funcionamento do cérebro. – A intoxicação é um estado que resulta da administração de substâncias psicotrópicas e que ocasiona perturbações ao nível da consciência, cognição, percepção, julgamento, sensações, ou comportamento ou outras funções e respostas psicofisiológicas
Diapositivo 3: Álcool e drogas podem criar problemas no trabalho O álcool e as drogas têm um impacto negativo: • na saúde física • na saúde mental • na segurança • na produtividade  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	2,5	• Explique que os problemas relacionados com o consumo abusivo de álcool e drogas podem surgir como consequência de fatores pessoais, familiares ou sociais, de determinadas situações laborais ou de uma combinação destes elementos. • Refira que tais problemas têm não só um efeito adverso sobre a saúde e bem estar dos trabalhadores mas podem igualmente estar na origem de muitos problemas relacionados com o trabalho incluindo a deterioração no desempenho profissional. • Saliente que embora a eliminação do consumo abusivo de substâncias constitua um objetivo altamente desejável, a experiência demonstrou as dificuldades em conseguir alcançá-lo ao nível do local de trabalho. • Sublinhe que os problemas ligados ao álcool e às drogas nos podem afetar a todos, independentemente da idade, étnia, sexo, estado civil, rendimento ou estilo de vida. Quer o consumo regular quer o consumo abusivo podem conduzir a outros problemas psicossociais. Felizmente que há formas de abordar os assuntos e de os resolver atuando no âmbito do trabalho e fora dele.

Álcool e as drogas no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 4: O impacto do álcool na segurança O álcool pode provocar ou agravar: • Visão turva e descoordenação muscular • Discernimento reduzido • Perdas de memória • Ressacas  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	2	• Assinale que o álcool, tal como outras substâncias é psicotrópico porque afeta o cérebro. Altera a atividade mental, as sensações e o comportamento; o seu consumo regular pode conduzir à dependência e expor o consumidor a riscos para a saúde e segurança, podendo ter consequências sociais adversas: por exemplo, a redução da inibição causada pelo abuso de álcool pode conduzir a um aumento da violência ou a sexo desprotegido.
Diapositivo 5: O impacto das drogas na segurança As drogas podem provocar ou agravar: • Visão turva e deficiência auditiva • Perda de concentração e coordenação • Sonolência • Diminuição da consciência do tato e da dor  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	2	• Explique que as substâncias psicotrópicas podem afetar os tempos de reação, o desempenho motor, a visão, o humor, os sentimentos, a aprendizagem, a memória e o desempenho intelectual, bem como o relacionamento com os colegas de trabalho. • Saliente que a sonolência é uma das maiores consequências; mesmo com drogas que os mantem acordados, quando passa o efeito da influência das drogas, podem ficar sonolentos. Qualquer das consequências mencionadas pode ter um forte impacto na segurança e reduzir o desempenho profissional. • Explique que por causa desses impactos na segurança é necessário abordar o abuso de álcool e drogas na política de SST
Diapositivo 6: O impacto do álcool na saúde O álcool pode provocar ou agravar: • Lesões no fígado • Perturbações gástricas • Doenças coronárias • Doenças do sistema nervoso central • Certas formas de cancro  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	2	• Saliente que o abuso de álcool pode conduzir a vários distúrbios na saúde afetando muitas áreas do corpo. Os seus efeitos sobre o fígado são bem conhecidos mas o consumo em grandes quantidades pode originar muitas outras doenças como úlceras, doenças coronárias e algumas formas de cancro. • Indique claramente que a dependência é uma doença mas mesmo antes de chegar a esse estado o álcool afeta o cérebro gerando agressão, violência, depressão e nervosismo.

Álcool e as drogas no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 7: O impacto das drogas na saúde As drogas podem provocar ou agravar: • Problemas cardiovasculares • Derrames cerebrais • Câncer • VIH/SIDA • Insuficiência hepática • Problemas pulmonares  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	2	• Assinale que o abuso de drogas e de álcool pode dar origem a distúrbios graves na saúde tais como os apresentados no diapositivo. O abuso de drogas pode ainda conduzir ao aumento da violência ou do sexo desprotegido devido à redução das inibições, que em consequência pode vir a tornar-se causa da infeção por VIH, originado por práticas sexuais não seguras, ou pela partilha de seringas entre consumidores de drogas injetáveis.
Diapositivo 8: O impacto do álcool e das drogas na saúde mental O álcool e as drogas podem provocar ou agravar: • Perceção e emoções alteradas • Alterações na personalidade • Menor inibição social • Paranoia • Ansiedade • Irritabilidade • Depressão  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	2	• Discuta as possíveis alterações na personalidade como resultado do consumo regular e do abuso de determinadas drogas que conduzem aos comportamentos enumerados no diapositivo. • Explique que os problemas relacionados com o abuso de álcool e drogas podem variar entre o consumo regular, o abuso e a dependência.

Álcool e as drogas no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 9: Consumo de álcool e drogas nos homens e nas mulheres O género apresenta diferenças: - na seleção das drogas consumidas - no impacto indireto sofrido - no efeito das drogas sobre o organismo - os homens com profissões predominantemente masculinas frequentemente bebem demais - as mulheres abusam dos medicamentos com prescrição médica  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	3	- Explique que o consumo regular e o abuso de álcool e drogas está frequentemente relacionado com culturas de trabalho segundo as quais os homens utilizam a bebida para desenvolver laços de solidariedade e mostrar empatia com o grupo. Em profissões mistas e noutras com prevalência feminina a tendência é para um consumo de álcool mais reduzido. - Sublinhe que o abuso de medicamentos com receita médica é mais elevado entre as mulheres trabalhadoras, o que pode ser um reflexo das dificuldades em combinar as obrigações familiares e as profissionais. Assinale ainda que, no caso das mulheres que não trabalham, tal pode ficar a dever-se a problemas de solidão, frustração, ou à perda de um papel importante na sua família. - Informe que a dimensão de género tem um efeito indireto sofrido: as mulheres gerem frequentemente as famílias dos consumidores que abusam do álcool e das drogas, podendo ser sujeitas a agressões físicas. Por outro lado, o corpo das mulheres contém menos água pelo que a concentração alcoólica é mais elevada; as mulheres podem ser mais sensíveis do que os homens aos efeitos recompensadores das drogas por apresentarem uma química cerebral diferente, o que pode significar que elas se tornam mais rapidamente dependentes das drogas.
Diapositivo 10: O Impacto do álcool e das drogas na produtividade O álcool e as drogas podem: - Aumentar os custos dos cuidados de saúde - Aumentar o número de acidentes - Aumentar o absentismo - Resultar em más relações de trabalho - Diminuir o desempenho   Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	3	- Explique que o abuso de substâncias tem um forte impacto no desempenho profissional (por exemplo menor qualidade nos produtos, necessidade de refazer trabalhos), incidindo ainda negativamente nas despesas da empresa em situações como a da rotação de pessoal (perda de memória institucional, indemnizações por despedimento e custos com o recrutamento e formação); responsabilidades legais associadas com acidentes de trabalho e lesões, aumento das baixas por doença ou outros custos com outras prestações de saúde dos trabalhadores; gera igualmente comportamentos perturbadores do ambiente de trabalho e declínio das relações laborais. - Explique ainda que embora alguns dos custos, como o aumento do absentismo, dos acidentes de trabalho e dos erros, possam ser mensuráveis – outros são mais difíceis de identificar, tais como a moral em baixo e as elevadas taxas de doenças. Refira que os seus efeitos são igualmente nocivos. - Informe que devido ao impacto na segurança e no desempenho torna-se necessária uma abordagem ao álcool e às drogas no local de trabalho.

Álcool e as drogas no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 11: Por conseguinte, o consumo de álcool e drogas no trabalho pode resultar em: • Aumento dos custos de substituição • Diminuição de produção Que resultam em: • Falta de competitividade • Viabilidade reduzida da empresa  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	2	• Explique que os custos relacionados com o abuso de álcool e drogas representam um encargo muito elevado para qualquer empregador. As doenças ligadas a esse abuso aumentam os custos com a assistência médica, ao passo que o absentismo reduz a disponibilidade da mão-de-obra e diminui a produtividade. • Os acidentes de trabalho provocam lesões e danos nos bens e equipamentos os quais, juntamente com a perda de tempo de produção devida a avarias, aumentam as despesas do empregador. Se o abuso de substâncias der origem a despedimentos, o empregador enfrenta custos adicionais com novos recrutamentos e formação.
Dispositivo 12: Situações relacionadas com o trabalho e que podem aumentar o consumo de álcool e drogas  • Trabalho por turnos • Viajar ou trabalhar longe de casa • Regras culturais • Álcool e drogas de acesso fácil • Stresse ou tédio • Falta de controlo (horas/carga de trabalho/prazos) Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	2	• Explique que apesar de todas as profissões estarem sujeitas a abuso de substâncias no local de trabalho, algumas são mais vulneráveis do que outras. • Refira a existência de fatores laborais, enumerados no diapositivo, que podem favorecer o aumento do abuso de álcool e drogas especialmente entre os trabalhadores vulneráveis. • É por essa razão que é necessário identificar as condições de trabalho que podem aumentar a probabilidade dos trabalhadores desenvolverem uma dependência e adotar as medidas adequadas.
Diapositivo 13: Inter-relações  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	3	• Assinale a importância das ligações entre as diferentes áreas da promoção da saúde e a forma como elas podem interagir entre si. • Destaque igualmente como a prevenção de um risco psicossocial pode contribuir para prevenir outros. • Consulte as páginas 103-104 do Manual do Formador para ver mais exemplos de inter-relações entre os temas do SOLVE.

Álcool e as drogas no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 14:  – FIM DA APRESENTAÇÃO – Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 64	1	Fim da apresentação - Pergunte aos participantes se tem dúvidas sobre a apresentação. Programe 10 minutos para uma sessão de perguntas e respostas - Passe para o próximo diapositivo só na altura de realizar o exercício sobre integração de políticas.
Exercício 2: Problemas na linha de produção <i>(exercício adicional)</i> Em grupos pequenos		- Divida os participantes em quatro pequenos grupos. - Explique que os grupos irão debater o Estudo de Caso e terão 10 minutos para desenvolver uma resposta conjunta. - Distribua por cada grupo de trabalho um <i>flipchart</i> e marcadores ou um acetato e canetas para registarem o trabalho.
Plenário	10	- Escolha aleatoriamente um grupo para apresentar as suas conclusões utilizando o projetor. - Peça aos outros grupos para fazerem comentários adicionais.
Resuma o exercício	5	- Assuntos que podem surgir na sessão plenária: Causas: - a situação empresarial; - stresse, violência e outros problemas psicossociais; - disponibilidade fora da fábrica; - outros fatores possíveis subjacentes (individuais, questões de género, situação social).

Álcool e as drogas no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Resuma o exercício (continuação)		Efeitos: – absentismo; – stresse, violência e outros problemas psicossociais; – menor qualidade dos produtos; – segurança comprometida, possíveis implicações legais; – possibilidade de incumprimento das encomendas; – danos para a imagem da companhia; – problemas de saúde da pessoa afetada; – risco de dependência; – os efeitos do álcool e das drogas estendem-se do trabalhador e do local de trabalho para a família e a comunidade; – os efeitos são diferentes no homem e na mulher. Papel da política de SST: – estabelece um padrão claro para todos; – define a prevenção, a remissão para tratamento, o apoio psicológico e a resposta à situação atual; – cria as condições para um ambiente saudável e as condições de trabalho, incluindo a redução do consumo regular e do abuso de álcool e drogas no local de trabalho. <i>Note que a realização de testes de despistagem do consumo de álcool ou drogas aos trabalhadores é uma matéria sensível que deve ser abordada de acordo com as indicações do Manual da OIT sobre gestão das questões relacionadas com o álcool e drogas nos locais de trabalho.</i> ● Para questões relacionadas com a identificação de problemas com a bebida, direcione os participantes para o Documento de Apoio 4.1 do seu manual. ● Para mais informações sobre o impacto do abuso de álcool e drogas no local de trabalho e sobre as ações a adotar no local de trabalho consulte as secções correspondentes do Manual do Formador.

Álcool e as drogas no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Exercício 3: Exercício de simulação – Álcool e drogas no Trabalho Veja o exercício	1 hora	• Direcione os participantes para a página correspondente do seu manual. • Informe os participantes que dispõem de 40 minutos para completar este exercício em grupos • Utilizando os mesmos grupos, mantendo as suas funções na organização, peça a cada grupo que nomeie um porta voz para apresentar os resultados em plenário. • Os grupos podem ser encaminhados para salas mais pequenas ou ocupar diferentes secções da sala de formação para este exercício. Dê início à simulação. • Escolha aleatoriamente um grupo para apresentar as suas conclusões utilizando o projetor ou o <i>flipchart</i>. Tem 10 minutos para a apresentação. • Conceda 10 minutos aos outros grupos para fazerem comentários adicionais baseados nas suas próprias simulações. • Soluções possíveis para o exercício de simulação: – Decisão sobre a situação do álcool e das drogas: 1. Proporcione educação, formação e informação sobre a prevenção e o tratamento do abuso de álcool e drogas. 2. Estabeleça uma rede de colegas de trabalho que atuem como conselheiros. 3. Estabeleça uma política de exames toxicológicos. 4. Contrate um consultor externo para avaliar a situação.

Álcool e as drogas no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
		● Resposta possível ao Diretor Executivo sobre a possibilidade de ser o stresse o causador do abuso de álcool e drogas no local de trabalho: – O stresse pode estar na origem do abuso de álcool e drogas e vice-versa. Eles interagem da seguinte forma: 1. O consumo de álcool pelo trabalhador pode ser uma resposta aos aspetos físicos e psicossociais do trabalho. Elevadas exigências feitas ao trabalhador, conduzindo a um estado de stresse, assim como um nível reduzido de exigência que resulte em tédio podem ser o motivo para beber. A falta de participação no processo de decisão e conflitos interpessoais com os supervisores e colegas de trabalho podem ter o mesmo resultado. Pode igualmente ser consequência de problemas pessoais em casa ou na comunidade. É comum o recurso ao álcool e às drogas para combater a tristeza, o medo, a culpa ou a ansiedade mas também para transmitir sentimentos positivos como a felicidade. 2. O abuso pode conduzir igualmente ao stresse, nervosismo, irritabilidade, ressentimentos e moral reduzida, fricção e discussões com os colegas de trabalho, que podem ser acompanhadas por um trabalho deficiente, quebra na produção e decisões erradas que podem causar ou contribuir para acidentes no local de trabalho, diminuição da produtividade, incumprimento dos prazos e a consequente perda de clientes. ● Os participantes podem apresentar outras soluções: tenha-as em consideração se forem relevantes.

Álcool e as drogas no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 15  Exercício 4: Exercício de integração de políticas: Integração dos elementos de promoção da saúde	20	- Em cada módulo será solicitado aos participantes que, em discussão de grupo, selecionem um ou dois elementos de política no diapositivo que sejam particularmente relevantes para o tema em questão. 1ª fase: A primeira parte decorre em plenário. O formador e os participantes selecionam do diapositivo sobre política de integração do PowerPoint os elementos de política particularmente relevantes para a questão do <i>Álcool e das drogas no trabalho</i> e escrevem-nos no <i>flipchart</i>. Os participantes anotam-nos na matriz do seu Programa de PSLT. Peça-lhes que utilizem a matriz do Programa de PSLT que se encontra no Anexo 1 no final do módulo 12 <i>Da conceção à ação</i> do seu manual. Preveja 5 minutos para esta fase. - Algumas possíveis respostas são: “Assistência”, “Informação” e “Tratamento”, mas poderão ser utilizadas outras se os participantes as fundamentarem de forma convincente. 2.ª fase: A lista de verificação no final do módulo sobre <i>Álcool e drogas no trabalho</i> tem como títulos os elementos de política apresentados no diapositivo incluindo uma lista de medidas possíveis para cada elemento de política relevante para o tema. Os participantes devem ter em consideração os resultados do exercício de simulação e utilizar a lista de verificação para selecionar as medidas relevantes para cada título (elemento de política) a ser incluído no seu projeto de programa PSLT. Dispõem de 15 minutos para esta fase. - Informe os participantes de que podem procurar nos títulos (elementos de política) da lista de verificação que não foram selecionados para este módulo, outras medidas relevantes que pretendam incluir no seu projeto de programa de PSLT para o reforçarem. - Consulte as págs 99-100 do Manual do Formador para ver mais exemplos de inter-relações para este capítulo e discuta-as com os participantes durante este exercício. - A redação do programa de PSLT pode exigir a criação ou reformulação de frases retiradas da lista de verificação ou a introdução de novos conceitos. As frases novas ou adaptadas devem-se integrar no enfoque das medidas necessárias para a abordagem ao tema do <i>Álcool e drogas no trabalho</i> no contexto dos resultados do exercício de simulação. O projeto de programa de PSLT não será recolhido após cada exercício; este transitará de um módulo para o seguinte até ao módulo 12 <i>Da conceção à ação</i> no qual as equipas finalizarão a sua política de SST, o programa de PSLT e o plano de ação.

Álcool e as drogas no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 16 O problema do álcool e das drogas na mão-de-obra 	1	- Regresse à apresentação em <i>PowerPoint</i> e tomando em consideração os resultados dos exercícios de simulação e de integração de políticas, inicie esta sessão final com um enfoque nas medidas para gerir o problema do abuso de álcool e drogas no trabalho. - Comece pelo Diapositivo 16 e saliente que através do recurso às cores vermelho, âmbar (amarelo) e verde como num semáforo podemos explicar a abordagem tradicional aos problemas de abuso de drogas.
Diapositivo 17: O problema do álcool e das drogas na mão-de-obra 	1	Explique que na pequena secção vermelha está o número de trabalhadores com problemas muito graves; a secção intermédia amarela representa o número de trabalhadores que começam a ter problemas e na secção maior verde estão representados os trabalhadores que não tem problemas.
Diapositivo 18: A mudança do paradigma 	1,5	Refira que o ênfase deve ser colocado na prevenção dirigida a todos os trabalhadores contra o abuso de substâncias, e não apenas direccionada para os trabalhadores dependentes. Embora o apoio e os cuidados estejam disponíveis para quem necessita, o principal enfoque está na sensibilização através de programas educacionais com o objetivo de promover mudanças de atitudes e comportamentos. Aqueles que ainda se encontram numa fase problemática inicial devem receber aconselhamento enquanto os que apresentam já um estado de dependência devem ser remetidos para tratamento.

Álcool e as drogas no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 19: O que tem de ser feito? Focalizar na prevenção em vez de no tratamento  Prevenção: • é menos dispendiosa • tem maior impacto • alcança mais pessoas • é aplicável em qualquer ambiente de trabalho • não necessita dos recursos da comunidade Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 19	1,5	• Saliente a ideia de que investir na prevenção é de longe mais eficaz do que concentrar-se no tratamento. • Podem ser adotadas várias estratégias orientadas para a prevenção para responder aos danos causados pelas drogas que podem integrar: – mensagens educativas simples sobre os riscos da má utilização do álcool e das drogas; – controlos sobre onde e como o álcool e as drogas podem ser consumidos no local de trabalho; – programas de redução do stresse; – programas de promoção da saúde e de um estilo de vida saudável; – exames toxicológicos (consulte o quadro sobre exames médicos no Manual do Formador se necessário); – orientação e apoio psicológico. • Para mais informações consulte o Manual do Formador.
Diapositivo 20: Como se previne o problema?  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 20	2	• Explique que para planear, organizar, implementar e melhorar os esforços para prevenir e tratar os problemas ligados ao álcool e drogas no trabalho, é necessário desde logo ajustar a política da empresa; deve abordar o álcool e as drogas como parte de uma política integrada de segurança e saúde, estabelecendo directrizes aplicáveis a todos os âmbitos do local de trabalho, tais como a consulta dos trabalhadores e a confidencialidade. Nestes termos, uma política preventiva de SST tem de incluir todos estes elementos. Saliente que mais informação sobre este modelo de “semáforos” se encontra disponível no Manual do Formador.
Diapositivo 21: Compilação de recomendações práticas da OIT sobre o tratamento de questões relacionadas com álcool e drogas no local de trabalho • O abuso do álcool e das drogas provoca problemas para a saúde (dependência) • Avalie o impacto do álcool e das drogas no local de trabalho • Identifique situações laborais que contribuam para o abuso do álcool e das drogas • Proporcione informação, educação e formação • Mantenha a confidencialidade • Promova um clima laboral de apoio • Assegure a não discriminação • Privilegie primordialmente a orientação e o apoio psicológico, o tratamento e a reabilitação antes do recurso à ação disciplinar Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 21	3	• Saliente que a atuação da OIT neste campo é desenvolvida através da elaboração de um conjunto de recomendações práticas, guias e manuais sobre a gestão das questões relacionadas com o álcool e as drogas no local de trabalho, bem como atividades de cooperação técnica de apoio a ações ao nível nacional dos Estados Membros da OIT. • Sublinhe que o Manual da OIT sobre gestão das questões relacionadas com o álcool e as drogas nos locais de trabalho tem um enfoque na redução da procura de álcool e drogas. Oferece uma ampla gama de recomendações práticas bem como orientação sobre o desenvolvimento de estratégias no local de trabalho.



Plano de Sessão

Violência no trabalho

Notas preparatórias para os formadores



Título do curso Formação sobre o Método SOLVE: *Violência no Trabalho*

Objetivos: No final da sessão o participante deverá ser capaz de identificar os elementos de uma estratégia de promoção da saúde que fornece as bases para uma resposta à violência no trabalho.

Duração: Aproximadamente 3 horas.

Equipamento necessário:

1. Um computador com o programa *PowerPoint* instalado
2. Um videoprojetor ou um retroprojetor
3. Um ecrã ou uma parede branca
4. Materiais para o registo dos contributos dos participantes: um quadro ou um *flipchart*, folhas de acetato e canetas adequadas
5. Acesso a salas mais pequenas para trabalhos de grupo
6. Algumas canetas e papel, no caso de os participantes não terem os seus próprios materiais

Preparativos:

1. Leia todo o material de formação relevante para este módulo. O Manual do Formador contém um capítulo sobre *Violência no Trabalho* e a presente brochura contém o plano de formação. Ambos serão úteis para preparar as aulas. O manual do participante contém informação de base para realizar os exercícios, exemplos de medidas específicas sobre a política de *Violência no Trabalho* e uma lista de verificação com possíveis ações a desenvolver.
2. Leia o *Reportório de Recomendações Práticas da OIT sobre a violência no local de trabalho no setor dos serviços e medidas para a combater* se tiver necessidade de atualizar os seus conhecimentos sobre violência no trabalho. Note que este Reportório não faz parte do kit de formação SOLVE, mas está disponível no CD ou em linha através do *link*: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112578.pdf.

3. Leia também as diretrizes-quadro para abordar a violência no trabalho no setor da saúde e as medidas para combater este fenómeno. Note que esta publicação não faz parte do *kit* de formação SOLVE mas também se encontra disponível no CD e em linha, disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_108542.pdf (versão inglesa)
4. Estude o calendário da formação e prepare-se para responder às questões e para gerir os diferentes segmentos do módulo. Se algumas palavras ou outro tipo de conteúdo utilizado (por ex. imagens) for ofensivo ou inadequado à cultura local, por favor altere o texto sem perder a mensagem original.
5. Nas versões espanhola, francesa e inglesa o CD também contém apresentações em *PowerPoint* para cada módulo e outro material técnico. Certifique-se que o equipamento informático está a funcionar. Se não tiver um projetor disponível, imprima os diapositivos do *PowerPoint* em acetatos.

Exercício de simulação

Os participantes devem realizar um exercício de simulação para o módulo *Violência no trabalho*. Durante este exercício, os participantes continuam a trabalhar como uma equipa de gestão que tomará decisões para a resolução de problemas relacionados com riscos psicossociais e promoção da saúde durante cada exercício de simulação, numa empresa “virtual”. As decisões tomadas pela equipa de gestão nestes exercícios vão ajudá-lo mais tarde a identificar os elementos de política necessários para o desenho do seu programa de promoção da saúde no local de trabalho.

Os exercícios de simulação seguem uma narrativa: cada simulação segue uma sequência a partir da anterior, **razão pela qual os módulos devem seguir a ordem original e não se deve saltar nenhum**. Além disso, os participantes trabalharão durante todo o curso nas mesmas equipas que foram constituídas no módulo inicial.

Exercício de integração de políticas: integração dos elementos de promoção da saúde

Consta de duas fases:

Fase nº 1: Esta 1ª parte é desenvolvida em plenário. O formador e os participantes selecionam o diapositivo do *PowerPoint* sobre os elementos de política particularmente relevantes para a *Violência no Trabalho* e escrevem-nos no *flipchart*. Os participantes anotarão os elementos da política na matriz para o seu Programa de Saúde no Local de Trabalho (PSLT). Peça-lhes que utilizem a matriz do PSLT que se encontra no Anexo 1 no final do módulo 12 *Da conceção à ação* do manual do participante.

Fase nº 2: A lista de verificação no final do módulo *Violência no Trabalho* tem como títulos os elementos da política apresentados no diapositivo, incluindo uma lista de possíveis medidas relevantes para a *Violência no Trabalho*. Os participantes devem ter em consideração os resultados do exercício de simulação e utilizar a lista de verificação para selecionar as medidas relevantes para cada título (elementos da política) a incluir no projeto de programa de PSLT.

As nove áreas do SOLVE estão estreitamente relacionadas e as medidas de política numa área podem conduzir a alterações positivas noutras. Os participantes devem ter este facto em consideração quando conceberem o seu programa de PSLT. Utilize a secção de inter-relações em cada capítulo do Manual do Formador para dar alguns exemplos destas relações e discuta-as com os participantes durante o exercício de integração de políticas.

A redação do Programa de PSLT pode exigir a criação ou a reorganização de frases retiradas da lista de verificação ou a inclusão de novos conceitos. As frases novas ou reformuladas devem ajustar-se às medidas necessárias para abordar a Violência no Trabalho no contexto dos resultados do exercício de simulação. O projeto de Programa de PSLT não será recolhido após cada exercício. Este exercício vai continuar de um módulo para outro, até ao módulo 12 *Da conceção à ação*.

No módulo *Da conceção à ação* do curso SOLVE, os grupos apresentarão ao resto do grupo, a sua política de segurança e saúde no trabalho (redigida durante o módulo *Gestão da promoção da saúde no local de trabalho*), o seu Programa de PSLT (redigido ao longo do curso em cada módulo) e o seu Plano de Ação (redigido durante o módulo *Da conceção à ação*). O anexo 2 inclui uma matriz para um plano de ação no final do módulo 12 *Da conceção à ação* do manual do participante.

NOTA: As versões eletrónicas da matriz do Programa de PSLT e da matriz do plano de ação estão também disponíveis no CD, podem ser utilizadas pelos grupos para preparar as suas apresentações.

Violência no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Introdução ao módulo		
Objetivo O participante é capaz de identificar os elementos de uma estratégia de promoção de saúde no local de trabalho que fornece a base para uma resposta à violência no trabalho.	3	● Descreva o objetivo, referindo-se à página relevante do livro. ● Certifique-se que cada participante compreende o objetivo.
Exercício 1: O Dinamarquês louco a) Trabalho Individual	15	● Direcione os participantes para a página relevante do manual. ● Peça aos participantes para ler o estudo de caso e completar as perguntas individualmente.
b) Discussão em plenário	15	● Uma vez concluído o trabalho individual os participantes dispõem de 15 minutos para discutir as respostas em plenário. ● Use um <i>flipchart</i>. ● Consulte a secção impacto da violência no trabalho do Manual do Formador para informações e esclarecimentos adicionais. ● Incentive os participantes a mencionar os aspetos das questões de género da violência no trabalho e relações entre violência e outros riscos psicossociais, tais como stresse, substâncias que causam dependência e, também, estilos de vida saudáveis relacionados com a alimentação, o exercício e o sono.
Exercício 2: Definição de violência (Exercício Adicional) a) Trabalho em pequenos grupos	10	● Peça aos participantes para voltar aos seus grupos e determinar que tipos de violência estiveram expostos ou que testemunharam no trabalho. Incentive-os a incluir a violência psicológica.

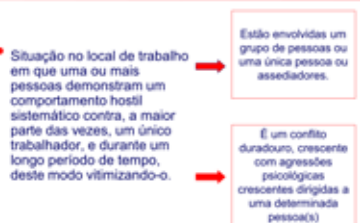
Violência no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
b) Plenário	5	● Solicite respostas de uma única palavra de cada grupo, desenvolva uma lista composta por ações violentas. ● Use um <i>flipchart</i>. ● De seguida, peça aos grupos que definam violência, por escrito. ● Agrupe as respostas em duas colunas no <i>flipchart</i> à primeira questão. Da violência física e a da violência psicológica. ● Peça aos participantes para apontar as diferenças entre os dois grupos, salientando que ambas são consideradas como formas de violência no trabalho, e como as consequências de ambos são importantes não só para o trabalhador, mas também para o empregador. ● Refira o “Glossário” no Manual do Formador. ● Destaque a importância de distinguir entre violência física e psicológica. ● Discuta as causas e circunstâncias suscetíveis de aumentar a violência. ● Use as respostas no <i>flipchart</i> para chegar a uma definição de violência envolvendo os participantes na discussão. ● Direcionar os participantes para as definições de violência do Manual. ● Resuma os conceitos-chave da violência no trabalho: – o local de trabalho pode ser um gerador de violência; – a violência gerada noutro local pode acabar no trabalho; – todas as profissões parecem afetadas; – as ligações entre a violência no trabalho e a violência na família e na comunidade estão a tornar-se cada vez mais evidentes; – a violência no local de trabalho pode sair muito cara. ● Algumas tendências atuais para discussão: – episódios de violência extrema no trabalho referidas nos media (ex. tiroteios no local de trabalho); – a importância de atos repetidos de violência psicológica (ex.: assédio contínuo).

Violência no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Apresentação técnica: Apresentação PowerPoint sobre Violência no trabalho	Total: 1 hora	- Direcione os participantes para a apresentação do PowerPoint na página correspondente do manual - Introduza a apresentação em PowerPoint.
Diapositivo 1: 	3	Explique aos participantes que no final desta apresentação eles serão capazes de compreender o conceito de violência no trabalho e ficarão com as bases para uma resposta integrada no âmbito do programa de promoção da saúde no local de trabalho.
Diapositivo 2: 	3	- Explique que existem definições diferentes para comportamentos violentos. Por exemplo, abuso é utilizado para indicar todos os comportamentos que se afastam de um comportamento razoável e envolve o uso indevido da força física ou psicológica. - A agressão geralmente inclui qualquer tentativa de lesão física ou ataque a uma pessoa incluindo danos corporais. Ameaças incluem a ameaça de morte, ou o anúncio da intenção de prejudicar uma pessoa ou danificar os seus bens. - Realce que em situações reais estes tipos de comportamentos sobrepõem-se muitas vezes, tornando difícil qualquer tentativa de classificação de violência.

Violência no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 3: Tipos de violência - Violência física (o uso da força física contra outra pessoa ou grupo): - Agressão/Ataque - Violência psicológica (abuso emocional): - Bullying/Mobbing - Assédio Racial/Sexual  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 3	4	- Saliente que hoje em dia é dada igual ênfase ao comportamento físico e psicológico. - Explique que essas agressões/ataques são uma forma de violência física, que pode ser definida como qualquer comportamento intencional que prejudica outra pessoa fisicamente, incluindo violência sexual. - Explicar que o <i>bullying</i> é uma forma de violência psicológica. Ocorre quando há um comportamento ofensivo repetido que se manifesta num indivíduo ou grupo de trabalhadores de forma vingativa, cruel, maliciosa ou humilhante. - Indicar que tais ataques são normalmente imprevisíveis, irracionais e geralmente não são feitos abertamente. Explicar que o <i>mobbing</i> é outra forma de violência coletiva sistemática que submete um empregado ao assédio moral, por exemplo por meio de contínuas observações negativas ou crítica, isolamento, espalhando mexericos, ou ridicularizando a pessoa em causa. - Salientar que a diferença entre <i>bullying</i> e <i>mobbing</i> é que o <i>bullying</i> é feito por uma pessoa, considerando que o <i>mobbing</i> é feito por um grupo de pessoas que se juntam contra uma pessoa. <i>Bullying</i> pode também levar ao <i>mobbing</i> se o <i>bully</i> for uma pessoa com um estatuto elevado no local de trabalho. - Dar o exemplo da Escandinávia, como uma região em que os termos de <i>bullying</i> e <i>mobbing</i> são usados de forma indistinta. - Finalmente, explicar que o assédio sexual muitas vezes consiste em ações repetidas, indesejáveis, não recíprocas e impostas como toques inapropriados, observações, olhares, atitudes, piadas ou o uso de linguagem com conotação sexual, alusões à vida privada de pessoas, etc.
Diapositivo 4: Mobbing (assédio moral) no local de trabalho Situação no local de trabalho em que uma ou mais pessoas demonstram um comportamento hostil sistemático contra, a maior parte das vezes, um único trabalhador, e durante um longo período de tempo, deste modo vitimizand-o.  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 4	3	- Explicar que o <i>mobbing</i> (<i>bullying</i>) é uma forma grave de violência psicológica nas organizações: é um tipo de conflito em que a vítima está sujeita a um processo sistemático de estigmatização. <i>Mobbing</i> (<i>bullying</i>) envolve um grupo de pessoas ou uma pessoa, vítimas ou agressores. É um conflito duradouro, que se intensifica com agressões psicológicas frequentes dirigidas a uma determinada pessoa(s).

Violência no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 5: Causas da violência O risco de violência depende da relação entre: • Desenvolvimento da criança e a influência da família • Fatores culturais • Fatores económicos • Fatores de personalidade • Abuso de substâncias • Fatores biológicos • Doença mental • Fatores do local de trabalho  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	4	● Considerar cada fator, dando uma breve explicação, por exemplo: – é no seio da família que em primeiro lugar se aprende o comportamento agressivo e/ou os valores de não-violência são inculcados nas crianças; – as crenças partilhadas dentro de uma cultura definem os limites do comportamento aceitável ou tolerável. Por exemplo, nas sociedades onde há discriminação e desigualdade de género, o risco de violência é alto; – o comportamento passado agressivo, falta de empatia, impulsividade ou pelo contrário personalidades demasiado controladas; – existe uma estreita associação entre violência e abuso de substâncias; – algumas disfunções podem levar a comportamentos psicopáticos que também podem desempenhar um papel no comportamento violento; – algumas formas de doença mental, especialmente esquizofrenia paranoica, ocasionalmente podem resultar de atos violentos, embora a violência em doentes mentais seja extremamente difícil de prever; – acrescentar que os fatores de ambiente de trabalho que podem ter influência, tais como relações de trabalho, organização do trabalho e de cultura organizacional; – colegas agressivos podem influenciar os outros a tornarem-se agressivos.
Diapositivo 6: Causas e resultados da violência no trabalho  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	4	● Explicar como este diagrama ajuda a determinar as interações complexas entre uma vasta gama de fatores de risco individuais e do local de trabalho que possam dar origem à violência no trabalho. ● Também mostra os possíveis resultados da sua interação e as consequências que a violência no trabalho pode ter sobre as vítimas e as empresas.

Violência no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 7: Situações de risco Trabalhar..... • Isolado • Em contacto com o público • Manipular objetos de valor ou dinheiro • Com pessoas em sofrimento • Num ambiente cada vez mais aberto à violência • Em condições de especial vulnerabilidade  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	4	● Ilustrar as situações de risco, recorrendo aos exemplos concretos: – Trabalhar sozinho significa que não há testemunhas para qualquer tipo de violência potencial do público ou dum ladrão, que, por si só, aumenta o risco de violência. – Trabalhar com o público adiciona um elemento de imprevisibilidade, como os trabalhadores podem ser confrontados com indivíduos com história de violência, doença mental ou embriagados. – Sempre que objetos de valor estão ou parecem estar dentro de alcance fácil, há um risco de que o crime, violento, se confirme. – Frustração e raiva decorrentes de doença e dor, problemas relacionados com o avançar da idade, causas psiquiátricas, distúrbios, bem como abuso de álcool e de drogas podem afetar o comportamento e tornar as pessoas verbal ou fisicamente violentas. ● “Especial vulnerabilidade” refere-se a: – trabalhadores com contratos precários; – trabalhadores migrantes; – trabalhadores em zonas francas de exportação; – trabalhadores rurais e mineiros; – crianças em situação de trabalho infantil.
Diapositivo 8: O que aumenta o risco de violência? • Estatuto: emprego precário é um fator agravante • Sexo: Mulheres trabalhadoras estão mais expostas • Stresse: fator exacerbador da tensão no local de trabalho  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	3	● Explicar que, especialmente no caso de assédio sexual, as mulheres trabalhadoras estão mais expostas ao risco de violência. Primeiro, porque as mulheres concentram-se em muitas das profissões de alto risco, trabalhando em contacto com o público e em locais isolados. Segundo, porque as mulheres tendem a trabalhar em empregos de baixa remuneração e baixo estatuto onde a violência é mais comum. ● Também sublinhar que os homens estão mais expostos a risco maior de agressões físicas, enquanto as mulheres são particularmente vulneráveis a situações de abuso sexual. ● Explicar que a pressão do desempenho dentro de uma organização está a aumentar e pode ser vista como um fator que pode dar origem a stresse e tensões no local de trabalho.

Violência no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas																																				
Diapositivo 9: Exemplos do impacto da violência <table><thead><tr><th>País</th><th>Ataque físico</th><th>Ataque Verbal</th><th>Bullying/mobbing</th></tr></thead><tbody><tr><td>Austrália</td><td>12,0</td><td>67,0</td><td>10,0</td></tr><tr><td>Brasil</td><td>6,4</td><td>29,3</td><td>13,2</td></tr><tr><td>Bélgica</td><td>7,3</td><td>22,2</td><td>20,6</td></tr><tr><td>Canadá</td><td>5,8</td><td>40,9</td><td>22,1</td></tr><tr><td>Portugal</td><td>3,0</td><td>31,0 a / 14,3 b</td><td>22,1 a / 14,3 b</td></tr><tr><td>África do Sul (entre privados)</td><td>9,0</td><td>32,0</td><td>20,6</td></tr><tr><td>África do Sul</td><td>17,0</td><td>60,1</td><td>-</td></tr><tr><td>Taiilândia</td><td>10,3</td><td>47,7</td><td>10,7</td></tr></tbody></table> a) Em complexos de cuidados de saúde; b) Em hospitais Fonte: Chappell; Di Martino, 2006 Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	País	Ataque físico	Ataque Verbal	Bullying/mobbing	Austrália	12,0	67,0	10,0	Brasil	6,4	29,3	13,2	Bélgica	7,3	22,2	20,6	Canadá	5,8	40,9	22,1	Portugal	3,0	31,0 a / 14,3 b	22,1 a / 14,3 b	África do Sul (entre privados)	9,0	32,0	20,6	África do Sul	17,0	60,1	-	Taiilândia	10,3	47,7	10,7	4	● Salientar que o setor de saúde é particularmente vulnerável à violência. Um estudo internacional realizado pela OIT e a OMS e dois sindicatos internacionais em 2005, revelou que mais de metade dos trabalhadores de cuidados de saúde inquiridos em 8 países diferentes, repetidos por 6 continentes tinha experimentado pelo menos um incidente de violência física ou psicológica nos últimos 12 meses (OIT; ICN; OMS; PSI, 2002). ● Explicar que os resultados deste estudo mostram os diferentes tipos de violência em determinados países. ● Ver Manual do Formador para mais informações.
País	Ataque físico	Ataque Verbal	Bullying/mobbing																																			
Austrália	12,0	67,0	10,0																																			
Brasil	6,4	29,3	13,2																																			
Bélgica	7,3	22,2	20,6																																			
Canadá	5,8	40,9	22,1																																			
Portugal	3,0	31,0 a / 14,3 b	22,1 a / 14,3 b																																			
África do Sul (entre privados)	9,0	32,0	20,6																																			
África do Sul	17,0	60,1	-																																			
Taiilândia	10,3	47,7	10,7																																			
Diapositivo 10: Impacto e custos da violência • Ao nível individual: a falta de motivação, autoestima reduzida, depressão, rancor, ansiedade e irritabilidade • Ao nível do local de trabalho: reforço das medidas de segurança, absentismo, rotatividade, acidentes, doença, incapacidade e morte • Ao nível da comunidade: cuidados de saúde e custos de reabilitação a longo prazo, subsídio de desemprego e custos de reconversão Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	4	● Destacar que a violência no trabalho não só tem um efeito imediato sobre a vítima, mas também afeta outras pessoas (direta ou indiretamente), bem como a empresa e a comunidade. Da mesma forma como o stresse, se as causas da violência não forem eliminadas, ou os efeitos controlados, os sintomas podem evoluir para uma doença física, transtornos psicológicos, recurso ao tabaco, álcool e abuso de drogas e outros vícios. ● Salientar que podem culminar em acidentes de trabalho, problemas de saúde a longo prazo e numa incapacidade para o trabalho, ou mesmo levar ao suicídio. ● Explicar também que, ao nível do local de trabalho, os empregadores também podem vir a suportar os custos indiretos da redução da eficiência e produtividade, a deterioração da qualidade do produto e de uma redução no volume de negócios.																																				
Diapositivo 11: Inter-relações Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	3	● Peça aos participantes que indiquem sumariamente como as diferentes áreas interagem com a violência e enumerem as suas respostas no <i>flipchart</i>. ● Assinale a importância das ligações entre as diferentes áreas da promoção da saúde e como podem interagir, mas também como a prevenção de um risco psicológico pode contribuir para a prevenção de outros. ● Indique as páginas 140-141 do Manual do Formador para exemplos de inter-relações entre os temas do SOLVE.																																				

Violência no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 12:  – FIM DA APRESENTAÇÃO – Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 12	1	Fim da apresentação ● Pergunte aos participantes se têm alguma dúvida sobre a apresentação . ● Dê 15-20 minutos para perguntas e respostas.
Exercício 3: Exercício de simulação - Violência no trabalho	55	● Peça aos participantes para passar para o exercício 3 - Violência no trabalho do manual. ● Continuando com os mesmos grupos como anteriormente, e com as mesmas funções de trabalho que tinham na organização, peça a cada grupo para nomear um porta-voz que apresentará os resultados em plenário. ● Os grupos para a realização do exercício podem ser direcionados para pequenas salas ou ocupar diferentes zonas da sala de formação. Iniciar a simulação. ● Escolher aleatoriamente um grupo para apresentar as suas conclusões usando o retroprojektor ou o <i>flipchart</i>. Têm 10 minutos para a apresentação. ● Destinar 10 minutos para os outros grupos fazerem comentários, com base nas suas próprias simulações. ● Soluções possíveis para o exercício de simulação: possibilidade de mais agressões e ações para resolver os problemas atuais.

Violência no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Exercício 3: Exercício de simulação - Violência no trabalho (continuação)		– No caso de ocorrerem mais agressões , pode ser feito o seguinte: 1. Rever os procedimentos disciplinares. 2. Proporcionar educação, formação e informação sobre prevenção da violência. 3. Organizar sessões de reforço de espírito de equipa. 4. Rever a comunicação entre departamentos e instituir uma política de trabalho relativamente à gestão das encomendas dos clientes e a atribuição de recursos humanos. 5. Instituir uma política de tolerância zero sobre a violência no local de trabalho. – Inter-relações entre stresse, álcool e violência: 1. O stresse pode ser uma consequência da violência e uma causa da violência. 2. Alguma violência relacionada com o trabalho é causada pelo stresse. Causas de stresse económico, tais como o receio de perder o emprego ou a cessação real, estão muitas vezes ligadas a uma das formas mais dramáticas de violência relacionada com o trabalho 3. O consumo de drogas, e em especial de álcool, está intimamente relacionado com a violência; as propriedades farmacológicas do álcool, bem como outros fatores, desempenham um papel importante ao determinar se uma pessoa se torna violenta, na personalidade como no temperamento, etc. ● Outras respostas podem ser utilizadas se os participantes puderem argumentar convincentemente e se forem relevantes.

Violência no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 13: 		- Em cada módulo será solicitado aos participantes que discutam em grupo a seleção de um ou dois dos elementos de política do diapositivo que sejam particularmente relevantes para o assunto em questão. Passo 1: esta primeira parte realiza-se em sessão plenária. O formador e os participantes selecionam os elementos de política que são particularmente relevantes para a <i>Violência no trabalho</i>, do diapositivo do PowerPoint na integração de políticas e escreve-os num <i>flipchart</i>. Os participantes, em seguida, anotarão os elementos da política selecionada na matriz para o seu programa PSLT. Peça-lhes para usar a matriz do seu programa PSLT inserida no anexo 1 no final do módulo 12 <i>Da conceção à ação</i> do manual do participante. Dê 5 minutos para esta etapa. - Respostas possíveis são a “Consulta aos trabalhadores”, “Avaliação do risco e gestão dos riscos” e “Recrutamento e seleção”, mas outras respostas podem ser utilizadas, se os participantes puderem argumentá-las convincentemente. Passo 2: A lista de verificação no fim do módulo <i>Violência no trabalho</i>, tem como títulos os elementos de política mostrados no diapositivo e inclui uma lista de possíveis medidas no âmbito de cada elemento de política relevante para a <i>Violência no trabalho</i>. Os participantes devem ter em conta os resultados do exercício de simulação e usar a lista de verificação para selecionar as medidas relevantes para cada título (elemento de política), a incluir no seu projeto de programa PSLT. Têm 15 minutos para esta etapa. - Informe os participantes de que podem pesquisar as rubricas (elementos de política) na lista de verificação que não foram selecionadas para este módulo para outras medidas pertinentes, a fim de reforçarem o seu projeto de programa PSLT. - Refira a página 140-141 no manual do formador para mais exemplos de inter-relações para este capítulo e discuta-as com os participantes durante o exercício. - A elaboração do programa PSLT pode exigir a criação ou reorganização de frases retiradas da lista de verificação ou acrescentar novos conceitos. As frases novas ou adaptadas devem encaixar-se no foco das medidas necessárias para lidar com a <i>Violência no trabalho</i> no contexto do resultado do exercício de simulação. O projeto de programa PSLT não vai ser recolhido após cada exercício. Este exercício vai continuar a partir de um módulo para o outro, até ao módulo 12 <i>Da conceção à ação</i> onde as equipas vão finalizar a política de SST, o programa PSLT e o plano de ação.

Violência no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Sessão de encerramento Diapositivo 14: Como se pode combater a violência? Os governos, os empregadores e os trabalhadores precisam: • Abordar mais as causas, do que os efeitos • Reconhecer que não pode haver uma resposta única para todos os casos • Agir preventivamente, antes que ocorra o dano • Agir sistematicamente em todos os níveis de intervenção • Ter uma política integrada de SST e boas estratégias para gerir todos os riscos psicossociais relacionados Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	2	● Volte para a apresentação <i>PowerPoint</i> e tendo em conta os resultados da simulação e exercícios de integração política, inicie esta última sessão, que incide sobre as medidas para controlar a violência no trabalho. ● Saliente que há um crescente reconhecimento de que: – é possível prevenir a violência no trabalho; – violência não é só um problema pessoal; – é prejudicial para o ambiente de trabalho em si; – a organização do trabalho e o ambiente de trabalho podem em parte ser a causa do problema; – a organização do trabalho e o ambiente de trabalho podem ser alterados para prevenir a violência; – combater a violência é parte integrante da cultura de gestão de uma empresa; – a violência no trabalho está ligada a outras questões psicossociais através de um ciclo de sinergias negativas.
Diapositivo 15: Gestão da violência no trabalho Medidas para prevenir a violência no trabalho: 1. Medidas de tipo administrativo 2. Organização do trabalho e definição de funções 3. Formação 4. Informação e comunicação 5. Conceção física e ambiente de trabalho adequado 6. Ação imediata após incidentes violentos 7. Acompanhamento e avaliação Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	2	● Destaque que a violência no trabalho pode ser gerida e impedida de diferentes formas. A prevenção da violência é melhor do que a ação após ter acontecido. Isso pode ser realizado usando uma variedade de medidas, tais como as descritas no diapositivo. DICA PARA O FORMADOR: Dar como exemplo de boas práticas o estudo de caso da pág. 136 (no capítulo violência) sobre a prevenção da discriminação e do assédio.

Violência no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 16: 1. Medidas administrativas • Política de tolerância zero • Sistema de comunicação • Acesso a apoio • Designação de pessoa com funções de mediação  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 16	2	• Explique que isto pode assumir a forma de uma clara declaração de intenções do diretor executivo ou diretor administrativo de que o local de trabalho não será violento. Em alguns casos, isto significa uma política de tolerância zero, afirmando que qualquer forma de violência não é aceitável e será sancionada através de medidas disciplinares severas. • Refira que para prevenir a violência devem ser tomadas outras medidas específicas para além das listadas no diapositivo.
Diapositivo 17: 2. Organização do trabalho e definição de funções A organização eficiente do trabalho deve assegurar: • A contribuição das funções para a organização. • Graus adequados de autonomia. • Funções não demasiado repetitivas e nem monótonas • Informação sobre o desempenho das tarefas • Maior variedade de tarefas e planeamento de funções • Ritmo de trabalho adequado • Acesso à informação de apoio • Diálogo, partilha de informações, resolução de problemas  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 17	2	• Peça aos participantes para refletirem sobre o seu trabalho e o que iriam mudar em termos de desenho de trabalho e organização do trabalho a fim de evitar a criação de condições que podem levar à violência. • Saliente que a organização do trabalho pode ser a causa da violência no local de trabalho, mas felizmente, este é um fator que pode ser alterado. • Alguns aspetos da conceção do trabalho que podem impedir a violência no trabalho são listados no diapositivo seguinte. • Saliente que estas são algumas recomendações para a prevenção da violência no setor da saúde, emitidas pela OIT e OMS e de dois sindicatos de pessoal de enfermagem internacionais.
Diapositivo 18: 2. Organização do trabalho (duração do trabalho) Trabalho sob pressão deve ser prevenido: • Organizar o tempo de trabalho consultando os trabalhadores • Evitar períodos de trabalho excessivamente longos • Evitar o recurso excessivo ao trabalho suplementar • Assegurar períodos de descanso adequados • Criar equipas autónomas ou semiautónomas • Manter horários de trabalho regulares e previsíveis • Manter os turnos noturnos nos mínimos Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 18	2	• Afirme que para prevenir a violência no trabalho, a gestão do tempo de trabalho deverá ser gerida de modo a evitar a pressão no trabalho, tomando sempre que possível todas as medidas referidas no diapositivo.

Violência no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 19: 3. Formação Pode cobrir diferentes áreas: - Identificar as pessoas e situações potenciais - Melhorar as competências de comunicação - Melhorar as competências profissionais - Assegurar planos de emergência adequados, equipamentos e procedimentos - Reconhecer a importância das ligações entre vários problemas psicossociais Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 19	1	Mencione que a formação para a prevenção da violência visa resolver situações potencialmente violentas. Isso pode ser feito reduzindo a frustração dos trabalhadores, preparando parte da mão-de-obra para assumir situações de trabalho complicadas e garantindo que existem medidas preventivas em caso de emergência.
Diapositivo 20: 4. Informação e comunicação - Informações sobre a política - Informações aos clientes - Informações sobre assédio sexual, bullying e mobbing - Informação sobre alterações na organização - Canais adequados de comunicação entre os trabalhadores e a direção - Sistemas de comunicação e rotação de pessoal para evitar o isolamento Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 20	1	- Saliente que na ausência de informações corretas, a incerteza aumenta o que pode gerar o receio de uma reação despropositada. As pessoas também podem tirar conclusões falsas que podem agravar a situação. - Mostre a importância de ter trabalhadores com informação sobre a política, para que todos os interessados saibam o que esperar. - Devem ser criados mecanismos de sensibilização e informação sobre assédio sexual, <i>bullying</i> e <i>mobbing</i>, bem como quanto à confidencialidade e mediação a fim de quebrar o silêncio e prestar apoio.
Diapositivo 21: 5. Conceção física e ambiente de trabalho  - Controlo de entradas - Barreiras protetoras e - câmaras de vídeo - segurança - Corredores adequados assinalados com cores relaxantes nas áreas de circulação - Iluminação adequada - Instalações sanitárias - Temperatura agradável - Baixo nível de ruído Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 21	1	Realce como os fatores organizacionais e ambientais têm um papel na criação e prevenção da violência. DICA PARA O FORMADOR: Dar como exemplo de boas práticas o estudo de caso na pág. 136 (no capítulo Violência) sobre prevenção através da conceção do ambiente de trabalho.

Violência no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 22: 6. Ação imediata após incidentes violentos - Políticas de intervenção podem ser necessárias - Sistemas de emissão e registo de relatórios abrangendo todos os incidentes incluído incidentes menores e também os potenciais incidentes - Apoio psicológico e eventualmente aconselhamento profissional externo  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 22	1	- Refira a importância de tomar medidas imediatas após incidentes violentos. - Utilizar as diferentes ações listadas no diapositivo como exemplos.
Diapositivo 23: 7. Monitorização e avaliação  A monitorização, a avaliação e melhoria contínua são componentes chave de um bom sistema de gestão - Revisão periódica e verificação da eficácia das medidas tomadas - Monitorizar os resultados das mudanças que foram introduzidas - Avaliar o impacto das mudanças - Incluir novas modificações, se necessário Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 23	1	Saliente que a monitorização e avaliação devem ser feitas periodicamente usando um sistema através do qual os trabalhadores podem fornecer informação regular. Desta forma pode ser avaliado o impacto das mudanças e todos os problemas restantes ou qualquer mudança na natureza dos problemas pode ser detetada.



Plano de Sessão

VIH e Sida no trabalho

Notas preparatórias para os formadores



Título do curso Formação sobre o Método SOLVE: *VIH e Sida no trabalho*

Objetivos: No final da sessão o participante deverá ser capaz de identificar os elementos de uma estratégia de promoção da saúde no local de trabalho que proporcione as bases para uma resposta ao VIH e Sida no trabalho.

Duração: Aproximadamente 2 horas e 30 minutos.

Equipamento necessário:

1. Um computador com o programa *PowerPoint* instalado
2. Um videoprojetor ou um retroprojetor
3. Um ecrã ou uma parede branca
4. Materiais para o registo dos contributos dos participantes: um quadro ou um *flipchart*, folhas de acetato e canetas adequadas
5. Acesso a salas mais pequenas para trabalhos de grupo
6. Algumas canetas extra e papel se os participantes não tiverem os seus próprios materiais

Preparativos:

1. Leia todo o material de formação relevante para este módulo. O Manual do Formador contém um capítulo sobre *VIH e Sida no trabalho* e a presente brochura contém o plano de formação. Ambos serão úteis para preparar as aulas. O manual do participante contém informação básica para realizar os exercícios, exemplos de medidas específicas sobre as políticas de *VIH e Sida no trabalho* e uma lista de verificação com possíveis ações sobre a desenvolver.
2. Leia todo o material de formação relevante para este módulo. O manual do participante inclui: informação básica para realizar os exercícios, exemplos de medidas específicas sobre políticas e ações sobre o *VIH e Sida no trabalho* e uma lista de verificação com ações a desenvolver. O módulo sobre *VIH e Sida no trabalho* do manual do formador contém este Plano de Sessão e fornece outra informação.
3. Leia atentamente o *Código de práticas da OIT sobre VIH e Sida e o mundo do trabalho*. Note que este Código não faz parte do SOLVE,

mas pode encontrá-lo no CD e está também disponível em linha: http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/conduzir-mudanca_directivaspraticas.pdf

4. Estude o calendário da formação e prepare-se para responder às questões e para gerir os diferentes segmentos do módulo. Se algumas palavras ou outro tipo de conteúdo utilizado (por ex. imagens) for ofensivo ou inadequado à cultura local, por favor altere-o sem perder a mensagem original.
5. Nas versões espanhola, francesa e inglesa o CD também contém apresentações *PowerPoint* para cada módulo e outro material técnico. Certifique-se de que o equipamento informático está a funcionar. Se não tiver um projetor disponível, imprima os diapositivos do *PowerPoint* em acetatos.

Exercício de simulação

Os participantes têm de realizar um exercício de simulação no módulo VIH e Sida no trabalho, durante o qual os participantes continuarão a trabalhar como equipa de gestão, tomando decisões para resolver os problemas relacionados com os riscos psicossociais e a promoção da saúde numa empresa “virtual”. As decisões tomadas pela equipa de gestão neste exercício ajudá-los-ão a identificar os elementos de política necessários à conceção do seu programa de promoção da saúde no local de trabalho (PSLT).

Os exercícios de simulação seguem uma narrativa: cada simulação segue uma sequência a partir da anterior, **razão pela qual os módulos devem seguir a ordem original e não se deve saltar nenhum**. Além disso, os participantes trabalharão durante todo o curso nas mesmas equipas que foram constituídas no módulo inicial.

Exercício de integração de políticas: integração dos elementos de promoção da saúde

Consta de duas fases:

Fase nº 1: A 1ª parte é desenvolvida em plenário. O formador, juntamente com os participantes, seleciona o diapositivo do *PowerPoint* sobre os elementos de política particularmente relevantes para a abordagem do *VIH e Sida no trabalho* e escrevem-nos no *flipchart*. Os participantes anotarão os elementos da política na matriz para o seu Programa de Saúde no Local de Trabalho (PSLT). Peça-lhes que utilizem a matriz do Programa de PSLT que se encontra no Anexo 1 no final do módulo *Ação* (Nº12) do manual do participante.

Fase nº 2: A lista de verificação no final do módulo *VIH e Sida no trabalho* tem como títulos os elementos de política apresentados no diapositivo, incluindo uma lista de possíveis medidas relevantes para cada título (elementos de política) para o *VIH e Sida no trabalho*. Os participantes devem

ter em conta os resultados do exercício de simulação e utilizar a lista de verificação para selecionar as medidas relevantes para cada título (elementos de política) a incluir no projeto de programa de PSLT.

As nove áreas do SOLVE estão estreitamente relacionadas e a ação política numa área pode conduzir a alterações positivas noutras. Os participantes devem ter isto em consideração quando conceberem o seu Programa de PSLT. Utilize a secção de inter-relações neste capítulo do Manual do Formador para dar exemplos destas relações e discuta-as com os participantes durante o exercício de integração de políticas.

A redação do Programa de PSLT pode exigir a criação ou a reorganização de frases retiradas da lista de verificação ou a inclusão de novos conceitos. As novas frases ou reformuladas devem ajustar-se às medidas necessárias para abordar o *VIH e Sida no trabalho* no contexto dos resultados do exercício de simulação. O projeto de Programa de PSLT não será recolhido após cada exercício. Este exercício vai continuar de um módulo para outro, até ao módulo *Ação*.

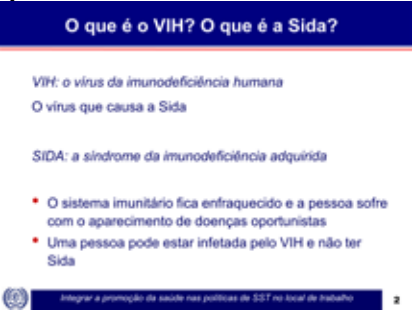
Neste módulo, os grupos apresentarão ao resto do grupo, a sua política de segurança e saúde no trabalho (redigida durante o módulo *Gestão da promoção da saúde no local de trabalho*), o seu Programa de PSLT (redigido durante o módulo *Ação*). O anexo 2 inclui uma matriz para um plano de ação no final do módulo *Ação* (12) do manual do participante.

NOTA: As versões eletrónicas da matriz do Programa de PSLT e da matriz do plano de ação estão também disponíveis no CD. Podem ser utilizadas pelos grupos para preparar as apresentações eletrónicas.

VIH e Sida no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Introdução ao módulo		
Objetivo O participante é capaz de identificar os elementos de uma estratégia de promoção da saúde no local de trabalho que fornece as bases para uma resposta ao VIH e Sida no trabalho.	3	• Descreva o objetivo referindo a página correspondente no manual. • Assegure de que todos os participantes compreendem o objetivo.
Exercício 1: Qual parece ser o problema? a) Trabalho Individual	10	• Encaminhe os participantes para a página correspondente do manual. • Peça aos participantes para lerem individualmente o estudo de caso. • Explique que têm 10 minutos para ler este exercício individualmente e 20 minutos para a discussão de grupo.
b) Trabalho de grupo	10	• Peça aos participantes para discutir as respostas e completar o exercício em grupos.
c) Apresentação e discussão em plenário	10	• Escolha aleatoriamente um grupo para apresentar as conclusões. • Uma vez finalizada a apresentação do grupo, peça aos outros grupos que comentem e discutam os pontos de vista dos participantes sobre as questões. • Utilize um <i>flipchart</i> para anotar as ideias. • Incentive os participantes a referirem as questões de género relacionadas com o VIH, e a relação entre o VIH e os riscos psicossociais, tais como os que causam stresse e dependência, e refira também os estilos de vida saudáveis relacionados com a alimentação, o exercício físico e o sono. • No final do exercício, encaminhe os participantes para a caixa “Impacto do VIH e Sida no mundo do trabalho” do manual. DICAS PARA O FORMADOR: Tente evitar entrar nas matérias que serão apresentadas na apresentação técnica. O objetivo deste exercício é simplesmente levar os participantes a pensar acerca do VIH e Sida em relação ao trabalho.

VIH e Sida no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Introdução técnica: Apresentação PowerPoint sobre o VIH e Sida no trabalho	Total: 30 minutos	- Direcione os participantes para a apresentação PowerPoint na página correspondente do manual - Introduzir a apresentação PowerPoint.
Diapositivo 1: 	1	Explique aos participantes que no final desta apresentação eles serão capazes de compreender o impacto do VIH e Sida no trabalho, sendo-lhes fornecidas as bases para uma resposta integrada no âmbito de um programa de promoção da saúde no local de trabalho.
Diapositivo 2: 	1	- Explique que o VIH é um vírus que infeta as células do sistema imunitário humano e destrói ou prejudica a sua função. O sistema imunitário inclui os glóbulos brancos que ajudam a proteger o corpo de infeções e doenças. - Refira que ao longo do tempo, o VIH ataca e destrói estas células deixando o corpo vulnerável a infeções e doenças. - Refira que um teste VIH positivo não significa que uma pessoa tem Sida (um diagnóstico de Sida é realizado por um médico que utiliza determinados critérios clínicos) - Sublinhe que, sem nenhum tipo de tratamento, o VIH geralmente leva 10 a 15 anos a evoluir para a Sida, e que o termo Sida se refere às fases mais avançadas da infeção VIH e doenças relacionadas. - Explique que as infeções oportunistas são doenças contra as quais o sistema imunitário das pessoas luta, mas que numa pessoa com VIH elas tiram partido das fraquezas das defesas imunitárias. - Dê alguns exemplos de infeções oportunistas comuns, tais como herpes, pneumonia e tuberculose.

VIH e Sida no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 3: Transmissão do VIH O vírus transmite-se através de:  • Relações sexuais com uma pessoa infetada pelo VIH • Sangue infetado (partilha de seringas, transfusões de sangue) • De mãe infetada para filho, durante o parto ou durante a amamentação • Exposição no local de trabalho Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	1	• Sublinhe que 80% dos casos de VIH são transmitidos através de sexo não protegido com um/a parceiro/a infetado/a • Explique como se transmite o VIH: – sexo anal, vaginal e oral entre parceiros independentemente do sexo; – partilha de agulhas contaminadas, seringas, outros instrumentos para fazer tatuagens; – transfusão de sangue contaminado e produtos derivados do sangue; – transmissão de uma mãe infetada ao filho durante a gravidez, o parto ou durante a amamentação. • Refira que uma pessoa é altamente infecciosa logo a seguir a ter sido infetada pelo VIH.
Diapositivo 4: Transmissão do VIH O vírus NÃO se transmite através de:  • Contactos ocasionais em casa, no trabalho, na escola ou em eventos sociais • Aperto de mãos, abraços ou beijos • Partilha de loiça, casas de banho, maçanetas de portas ou bebedouros • Comida ou do ar (o VIH sobrevive pouco tempo fora do organismo) • Mosquitos ou por picadas de outros insetos Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	1	• Sublinhe que na maioria dos casos de interação/convívio social não há possibilidade de infeção com VIH. Estes são exemplos de atividades diárias no trabalho e em casa.
Diapositivo 5: Fatores que influenciam o VIH e sida  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	1	• Explique que fatores individuais, culturais e sociais influenciam o comportamento no trabalho e na vida quotidiana. • Sublinhe que isto significa ao mesmo tempo que o local de trabalho pode ser um lugar chave para lidar com ações de sensibilização sobre prevenção e não discriminação.

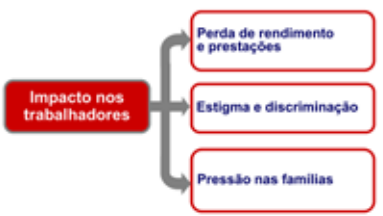
VIH e Sida no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 6: Uma questão global Prevalência do VIH a nível global, 2008  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	1	- Utilizando a imagem, explique o impacto da epidemia em diferentes fases e em diferentes partes do globo, mas que nenhum país está livre dos seus efeitos. - Comente a imagem apresentando as últimas estimativas. Por exemplo: - A ONUSIDA estimou que em 2008 morreram de Sida mais de 2 milhões de pessoas, e no mesmo ano 2,7 milhões de pessoas foram infetadas pelo VIH; e que a ONUSIDA estimou que em 2009 viviam 33,3 milhões de pessoas com o VIH. - Explique que por volta de 2020, o PIB em 33 países africanos será 18% mais baixo devido ao VIH. Assim, verifica-se perdas de 144 mil milhões no crescimento devido ao VIH e Sida. (ILO, 2005).
Diapositivo 7: Uma questão global Alterações na taxa de incidência da infeção por VIH, 2001 a 2009, na África subsaariana e no resto do mundo  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	2	- Sublinhe que a escala do problema está não só no número de pessoas infetadas, mas também no número de pessoas que continuarão a ser infetadas no futuro. - Explique o diagrama declarando que em 33 países, a incidência de VIH caiu mais do que 25 por cento entre 2001 e 2009. Na África subsaariana, onde continuam a ocorrer a maioria dos novos casos de infeção por VIH, estima-se que 1,8 milhões de pessoas foram infetadas em 2009, um número consideravelmente menor do que a estimativa de 2,2 milhões de pessoas infetadas em 2001 na África subsaariana. Assinale que esta tendência reflete uma combinação de fatores, incluindo o impacto dos esforços de prevenção do VIH, o acesso a um melhor tratamento e o curso natural da epidemia VIH. - Explique que, embora na Europa Ocidental, Central e de Leste, na Ásia Central e América do Norte, as taxas de novas infeções por VIH se têm apresentado estáveis pelo menos nos últimos cinco anos; existem evidências crescentes de um ressurgimento do VIH em vários países de elevado rendimento entre homens que têm sexo com homens.

VIH e Sida no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 8: Uma questão de género - As mulheres jovens representam 66% de infeções entre os jovens no mundo - O VIH é a principal causa de morte e de doença entre as mulheres em idade fértil (15-49 anos) no mundo - Metade das pessoas que vivem com o VIH no mundo são mulheres e 76% das que são positivas vivem na África subsaariana - As mulheres que vivem com o VIH estão mais suscetíveis de sofrer de violência devido ao seu estatuto VIH  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	1	- Assinale que a epidemia do VIH teve um preço demasiado alto na vida das mulheres jovens, representam 66 por cento das pessoas infetadas no mundo. - Explique que as mulheres e as raparigas estão em risco crescente de novas infeção por VIH: - devido a razões biológicas; - em resultado de abuso sexual, violação ou serem forçadas a terem sexo; - por terem um parceiro ou marido que teve sexo desprotegido com uma pessoa infetada; - por terem sido pressionadas para fornecerem favores sexuais ou vender sexo em troca de dinheiro.
Diapositivo 9: Uma questão de segurança e saúde no trabalho - O ambiente de trabalho deve ser seguro e saudável - Devem ser postas em prática medidas de segurança e saúde para prevenir a exposição dos trabalhadores ao VIH - Deve ser proporcionada formação e educação aos trabalhadores expostos ao VIH - Uma pessoa que vive com o VIH não deve ser considerada como um perigo no local de trabalho - Devem ser tomados em consideração os serviços de saúde no trabalho e os mecanismos de SST  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	2	- Explique que para prevenir a transmissão do VIH no local de trabalho, o ambiente de trabalho deverá ser seguro e saudável. - Refira as medidas de segurança e saúde para prevenir a exposição dos trabalhadores ao VIH, especialmente em profissões com um risco elevado de exposição, incluindo no setor de cuidados de saúde. Devem incluir medidas universais de precaução, tais como medidas preventivas, controlos técnicos e práticas de trabalho, equipamento individual de proteção (conforme apropriado) medidas de controlo ambiental, assim como profilaxia após a exposição para minimizar o risco de contrair o VIH e tuberculose. - Quando exista no trabalho a possibilidade de exposição ao VIH, os trabalhadores devem receber informação e formação necessárias sobre os modos de transmissão e as medidas destinadas a prevenir a exposição à infeção. As medidas de sensibilização devem salientar o facto de o VIH não ser transmitido pelo simples contacto físico e de a presença de uma pessoa com VIH não constituir um risco no local de trabalho. - Os serviços de saúde ocupacional e os mecanismos relacionados com a segurança e saúde no trabalho devem abordar o VIH e a Sida, tomando em consideração a Convenção sobre os serviços de Saúde Ocupacional de 1985, e a Recomendação de 1985, as Diretrizes Conjuntas OIT/OMS sobre serviços de saúde e VIH/sida, de 2005, e qualquer revisão subsequente, assim como quaisquer outros instrumentos internacionais relevantes.

VIH e Sida no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 10: Uma questão do local de trabalho  O diagrama mostra um retângulo vermelho rotulado 'Impacto nos trabalhadores' com três setas apontando para retângulos brancos com bordas vermelhas: 'Perda de rendimento e prestações', 'Estigma e discriminação' e 'Pressão nas famílias'. Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 10	2	● Sublinhe que o impacto do VIH e Sida nos trabalhadores também inclui: – a estigmatização e a discriminação de trabalhadores com VIH; – perda do rendimento familiar e produtividade das famílias; – entrada precoce das crianças na vida ativa.
Diapositivo 11: Uma questão do local de trabalho  O diagrama mostra um retângulo vermelho rotulado 'Impacto nas empresas' com cinco setas apontando para retângulos brancos com bordas vermelhas: 'Perda de competências e de experiência', 'Oferta de trabalho reduzida', 'Aumento dos custos do trabalho', 'Quebra da produtividade' e 'Redução dos lucros e aumento dos investimentos'. Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 11	2	● Sublinhe que o impacto do VIH e Sida nas empresas também inclui: – redução da oferta de trabalho; – absentismo e reforma antecipada; – perda de trabalhadores qualificados e de trabalhadores experientes; – enfraquecimento na procura, incapacidade para atrair investidores e o desenvolvimento das empresas comprometido; – aumento dos custos do trabalho, desde o seguro de saúde até à reconversão.

VIH e Sida no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 12: Trabalhadores em risco mais elevado: comportamento sexual - Trabalhadores migrantes - Trabalhadores dos transportes (por exemplo motoristas de longo curso) - Trabalhadores sazonais - Marítimos  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 12	2	- Explique que muitos fatores durante as várias fases do processo das migrações contribuem para um aumento da vulnerabilidade da transmissão do VIH. De facto, os migrantes muitas vezes têm pouco controlo sobre as suas vidas no novo local. - Realce também que a associação entre trabalhadores migrantes e a Sida torna a discriminação e a estigmatização ainda mais fortes. - Em relação aos trabalhadores dos transportes e aos trabalhadores sazonais, refira que constituem uma população difícil de alcançar em termos de educação, intervenções e cuidados de saúde em geral. Estas categorias têm um risco acrescido de infeção por VIH devido à natureza itinerante do seu trabalho, ao isolamento e estilo de vida. - Sublinhe que para os trabalhadores dos transportes o sexo comercial é um elemento natural e socialmente aceite. Nalguns países, isto pode também representar um risco para as mulheres dos trabalhadores, de quem se espera fidelidade, enquanto se permite aos seus maridos que tenham envolvimento no exterior.
Diapositivo 13: Trabalhadores em risco mais elevado: exposição profissional - Trabalhadores na área da saúde e da prestação de cuidados - Trabalhadores dos serviços de emergência e de primeiros socorros - Trabalhadores de enfermagem - Trabalhadores de limpeza e de hotéis - Trabalhadores de lavandarias - Operadores de eliminação de resíduos - Trabalhadores prisionais - Trabalhadores de ajuda humanitária - Tatuadores e barbeiros  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 13	1	Explique que os trabalhadores que entram em contacto com sangue humano e outros fluidos corporais no local de trabalho enfrentam um risco de vir a ser infetados pelo VIH. Utilize como exemplo os trabalhadores com risco mais elevado elencado no diapositivo. Sublinhe que eles necessitam de formação específica para se protegerem da infeção. A formação sobre Primeiros socorros e resposta a acidentes para todos os trabalhadores também é necessária e deverá incluir elementos sobre prevenção de VIH e Sida.

VIH e Sida no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 14: 	1	● Explique que o VIH e Sida interagem com outras áreas cobertas pelo SOLVE tanto de forma positiva como negativa, por exemplo, alguém pode ficar com stress por uma má organização do trabalho ou assédio no trabalho, consumir álcool excessivamente e acabar por ter sexo desprotegido; contudo a proteção da saúde é vital para as pessoas que vivem com o VIH; uma boa alimentação é vital para apoiar o sistema imunitário, tal como horas suficientes de sono; a proteção do stress contribui também para a proteção de infeções oportunistas. Por isso uma proteção integrada da saúde com boas medidas de SST pode ser uma parte essencial de luta contra a SIDA. ● Refira as páginas 174-175 do manual do formador para mais exemplos entre os tópicos do SOLVE.
Diapositivo 15: 	1	Fim da apresentação ● Pergunte aos participantes se têm alguma questão sobre a apresentação. Dê 10 minutos para uma sessão de perguntas e respostas. Relembre os participantes de que têm informação complementar no módulo sobre VIH e Sida no manual.
Exercício 2: Direitos e receios relativamente ao VIH na empresa <i>(Exercício adicional)</i> a) Trabalho individual	15	● Encaminhe os participantes para a página correspondente no manual. ● Peça a cada participante que leia o estudo de caso e que complete as perguntas. ● Explique que terão 15 minutos para completar o exercício individualmente.

VIH e Sida no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
b) Plenário	15	● Discuta na sessão plenária o estudo de caso (uma questão de cada vez). ● Utilize o <i>flipchart</i> para registar as respostas – Pergunta nº 1: Respostas possíveis para distinguir as questões legais, culturais e éticas para o diretor comercial e os dois colegas. 1. Questões legais: O diretor comercial não pode rescindir com base no facto de ser VIH positivo. A confidencialidade dos resultados VIH dos gestores não foi protegida pelo hospital. 2. Questões culturais: Tanto para o diretor como para os colegas, pode ser socialmente inaceitável para os homens utilizar os serviços das pessoas que praticam sexo comercial. Pode ainda ser considerado tabu ser infetado pelo VIH. Os colegas podem também estar preocupados sobre se estarão infetados. 3. Questões éticas: A privacidade do diretor foi violada, uma vez que a confidencialidade da informação médica não foi respeitada. O diretor não deveria ter sido informado do seu estatuto VIH. – Pergunta nº 2: Direitos do Gestor de topo que foram quebrados: 1. Direito à não discriminação 2. Direito à privacidade/ confidencialidade 3. Direito às condições favoráveis de trabalho e contra o desemprego – Pergunta nº 3: Aconselhar o diretor- geral 1. Não despedir o diretor 2. Desenvolver uma política de VIH e Sida para a organização. 3. Fornecer educação, formação e informação sobre transmissão do VIH, prevenção e não discriminação – Pergunta nº 4: Aconselhar os colegas: 1. Procurar aconselhamento e testes VIH. 2. Fornecer-lhes informação sobre VIH e Sida, dar-lhes também informação sobre abuso de álcool e drogas e como estão inter-relacionadas.

VIH e Sida no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Exercício 3: Exercício de simulação - VIH e Sida no trabalho	50	• Direcione os participantes para o exercício de simulação sobre VIH e Sida do manual • Informe os participantes de que têm 40 minutos para completarem este exercício em grupos. • Utilizando os mesmos grupos anteriores, com os mesmos papéis que tinham na organização, peça a cada grupo que eleja um porta-voz que apresentará os resultados em plenário. • Os grupos podem ser encaminhados para salas mais pequenas ou ocupar secções diferentes da sala de formação para o exercício. Inicie a simulação. • Escolha um grupo aleatoriamente para relatar as conclusões utilizando o retroprojektor/flipchart. Têm dez minutos para a apresentação. • Dê 10 minutos aos outros grupos para fazerem comentários adicionais com base nas suas próprias simulações. • Soluções possíveis para o exercício de simulação: – O que deveria ter sido feito: 1. Deveria ter sido explorada uma solução para lidar com a crise da produção para evitar que os trabalhadores trabalhassem sob stresse. A organização e a conceção do trabalho deveriam ter sido revistas, explorada a possibilidade de existirem mais trabalhadores, e se absolutamente necessário, a organização de trabalho por turnos. 2. Deveria existir uma política de VIH e Sida desenvolvida em colaboração com todas as partes interessadas na organização e estar largamente difundida. 3. Deveria existir uma política contra o abuso de álcool e drogas na empresa. – Decisão relativa ao jovem gestor e à sua secretária: 1. Fornecer educação, formação e informação sobre transmissão do VIH, prevenção e não discriminação; 2. Fornecer apoio, aconselhamento e cuidados aos trabalhadores que vivem com VIH; 3. Assegurar que existe uma política de VIH e Sida e que se encontra largamente disseminada no local de trabalho, que protege os direitos dos trabalhadores que vivem com o VIH e Sida e que guia todas as ações. – Decisão relativa à situação geral do VIH e Sida: 1. Proporcionar educação, formação e informação sobre transmissão do VIH, prevenção e não discriminação de pessoas infetadas ou doentes. 2. Realizar uma reunião com o sindicato (aberta a todos os trabalhadores) sobre confidencialidade. 3. O Diretor-geral discute as possíveis medidas com o médico da fábrica.

VIH e Sida no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 16:  Exercício 4: Exercício de integração da política: integração dos elementos da promoção da saúde	20	- Em todos os módulos pedir-se-á aos participantes numa discussão de grupo para selecionarem um ou dois elementos da política do diapositivo particularmente relevantes para o assunto em causa. 1º Passo A 1ª parte é desenvolvida em plenário. O formador e os participantes selecionam os elementos da política que são particularmente relevantes para o VIH e Sida no trabalho, a partir do Power Point. Os participantes anotarão então os elementos da política na matriz para o programa de promoção da saúde no local de trabalho. Peça-lhes para utilizarem a matriz do programa de PSLT do Anexo I que se encontra no fim do módulo Ação (Nº 12) do manual do participante. Dê 5 minutos para este passo. - As possíveis respostas são a “Promoção da Saúde”, “Ética” e “Confidencialidade” mas podem ser dadas outras respostas se os participantes utilizarem argumentos convincentes. 2º Passo A lista de verificação no final do módulo VIH e Sida no trabalho tem como títulos/ rubricas os elementos da política apresentada no diapositivo e inclui uma lista de medidas possíveis em cada um dos elementos da política relevante para o VIH e Sida no trabalho. Os participantes devem ter em atenção os resultados do exercício e utilizar a lista de verificação para selecionar as medidas relevantes em cada rubrica (elemento da política) a incluir no seu projeto de programa de PSLT. Têm 15 minutos para este passo. - Informar os participantes que podem procurar nas rubricas (elementos da política) da lista de verificação, outras medidas relevantes que não foram selecionadas para este módulo de forma a fortalecer o seu projeto de programa de PSLT. - Referir as páginas 174-175 do manual do formador para mais exemplos das inter-relações com este capítulo e discuti-las com os participantes durante este exercício. - A elaboração do programa de PSLT pode exigir criar ou reformular frases retiradas da lista de verificação ou adicionar novos conceitos. As frases novas ou as adaptadas devem enquadrar-se na tónica das medidas necessárias para lidar com o VIH e Sida no trabalho no contexto dos resultados do exercício de simulação. O projeto de programa de PSLT não será recolhido depois de cada exercício. Este exercício vai continuar de um módulo para o próximo, até ao módulo de funcionamento onde as equipas irão finalizar a política de SST, o programa de PSLT e o plano de ação.

VIH e Sida no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Sessão de encerramento Diapositivo 17: Como prevenir a infeção por VIH? • Informação precisa e atualizada sobre VIH e Sida • Programas de formação para ajudar os trabalhadores a perceber e reduzir os riscos de transmissão do VIH • Medidas eficazes de SST • Testes e aconselhamento voluntários e confidenciais • Acesso a todos os meios de prevenção (p. ex. preservativos) e informação sobre o seu uso correto • Enfoque na redução de comportamentos de alto risco e abordagem em grupos específicos  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 17	1	• Voltar à apresentação em <i>PowerPoint</i> e tomando em consideração os resultados dos exercícios de simulação e integração da política, inicie esta última sessão que tem um enfoque nas medidas para a gestão do VIH e sida no trabalho. • Explicar que a infeção por VIH pode ser prevenida através de: – informação precisa e atualizada sobre VIH e Sida; – programas de educação para ajudar os trabalhadores a perceber e reduzir os riscos de todos os modos de transmissão do VIH, incluindo mãe-filho; – medidas eficazes de SST; – aconselhamento e testes voluntários e confidenciais; – acesso a todos os meios de prevenção (por exemplo preservativos) e informação acerca da sua utilização correta; – enfoque na redução de comportamentos de risco elevado e nos grupos de maior risco.
Diapositivo 18: Gestão do VIH e sida no local de trabalho: a nível nacional Os governos podem: • Facilitar um quadro jurídico (confidencialidade, não-discriminação e proteção social) • Atualizar a legislação do trabalho para incorporar disposições relevantes • Mobilizar recursos para os serviços de saúde e sociais e para programas de prevenção • Reconhecer a infeção VIH e sida como uma doença ou acidente de trabalho quando existe uma relação direta entre uma profissão e o risco de infeção  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 18	2	• Referir que intervenções bem-sucedidas de VIH e Sida no mundo do trabalho requerem cooperação e confiança entre empregadores, trabalhadores e os seus representantes e representantes do governo (se for caso disso). • Sublinhar que a nível nacional, as três partes devem consultar, coordenar e trabalhar conjuntamente para a criação de um ambiente propício para a implementação das medidas. • Explicar que quando se estabelece uma relação direta entre uma profissão e um risco de infeção, o VIH e Sida deve ser reconhecido como um acidente ou doença, se for caso disso, e com referência à Recomendação sobre a Lista de Doenças Profissionais de 2002, assim como outros instrumentos relevantes da Organização Internacional do Trabalho. • Dar o exemplo do Togo. No Togo foi adotada em 2003 a Declaração Nacional Tripartida sobre VIH/SIDA e o Mundo do Trabalho, e posteriormente revista em 2004. Especifica os papéis e responsabilidades do Governo, e das organizações de empregadores e de trabalhadores na luta contra o VIH e Sida no país. A Declaração e a Declaração de Consenso foram assinadas pelo Ministério do Trabalho e altos representantes das organizações de empregadores e de trabalhadores.

VIH e Sida no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 19: Gestão do VIH e sida no local de trabalho: a nível da empresa  Juntos empregadores e sindicatos podem: - Conscientizar e encorajar o mundo do trabalho a tomar medidas sobre o VIH e sida - Pressionar governos para a ação e para a mobilização de recursos - Trabalhar com os governos e outros no desenvolvimento de intervenções eficazes aos níveis nacional e empresarial Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 19	1	Sublinhar a importância da colaboração entre os parceiros sociais e dar exemplos das ações possíveis a desenvolver como se explica no diapositivo.
Diapositivo 20: Recomendação (N.º 200) sobre a infeção VIH e sida e o mundo do trabalho, 2010 - Primeira norma internacional sobre o VIH e sida - Inclui o mundo do trabalho e envolve os stakeholders como parceiros essenciais na resposta ao VIH e sida - Apela ao desenvolvimento, adoção, implementação, monitorização de políticas e programas nacionais para o local de trabalho  Tem em consideração a Coleção de Recomendações práticas sobre o VIH/SIDA e o Mundo do Trabalho (2001) para o estabelecimento de princípios chave no local de trabalho Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 20	2	- Explicar que a Recomendação (N.º 200) estabelece os princípios base para o desenho de uma política e programa sobre VIH e Sida no trabalho, construída a partir dos dez princípios base incluídos nas Diretrizes Práticas da OIT sobre VIH/Sida e o mundo do trabalho (2001). - Sublinhar que a Recomendação é a primeira norma internacional do trabalho sobre VIH e Sida, que apela para o desenvolvimento de políticas e programas nacionais tripartidos sobre VIH e Sida no mundo do trabalho. Estas políticas devem ser integradas nas estratégias nacionais e planos de desenvolvimento para assegurar na resposta a inclusão dos atores do local de trabalho e do mundo do trabalho. Paralelamente, estas políticas e programas devem ser desenvolvidos, adotados, implementados e monitorizados através de um processo participativo que envolva representantes dos governos, organizações de empregadores e de trabalhadores, organizações de pessoas que vivem com o VIH e outros setores relevantes, incluindo o setor da saúde. Finalmente, as políticas e os programas devem também ter em consideração os princípios base estabelecidos na Recomendação e nas Diretrizes Práticas.

VIH e Sida no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 21:  Princípios chave Não-discriminação Não ao rastreamento Confidencialidade Igualdade de género Manutenção da relação de trabalho 21	2	● Explicar que os dois diapositivos seguintes contêm os princípios base das Diretrizes Práticas da OIT. ● Sublinhe que as Diretrizes são um instrumento prático que atualmente orientam políticas e programas. ● Realçar que foram traduzidas para mais do que 15 línguas e cobrem as seguintes áreas de ação: – prevenção do VIH e Sida; – gestão e atenuação do impacto do VIH e Sida no mundo do trabalho; – cuidado e apoio aos trabalhadores infetados e afetados pelo VIH e Sida; – eliminação do estigma e discriminação com base no estatuto real ou presumido de VIH.
Diapositivo 22:  Princípios chave Cuidados e apoio Diálogo Social Reconhecimento do VIH como um assunto do local de trabalho Manutenção da relação de trabalho Ambiente de trabalho saudável 22	2	● Pergunte aos participantes se têm questões específicas acerca dos princípios base. ● Indique que no módulo sobre VIH e Sida cada princípio será devidamente explicado.



Plano de Sessão

Tabaco e fumo passivo no trabalho

Notas preparatórias para os formadores



Título do curso Formação sobre o Método SOLVE: *Tabaco e fumo passivo no trabalho*

Objetivos: No final da sessão, o participante deverá ser capaz de identificar os elementos de uma estratégia de promoção da saúde no local de trabalho que proporcione as bases para uma resposta ao consumo de tabaco e à exposição ao fumo passivo no trabalho.

Duração: Aproximadamente 3 horas.

Equipamento necessário:

1. Um computador com o programa *PowerPoint* instalado
2. Um videoprojetor ou um retroprojetor
3. Um ecrã ou uma parede branca
4. Materiais para o registo dos contributos dos participantes: um quadro ou um *flipchart*, folhas de acetato e canetas adequadas
5. Acesso a salas mais pequenas para trabalhos de grupo
6. Algumas canetas extra e papel se os participantes não tiverem os seus próprios materiais

Preparativos:

1. Leia todo o material de formação relevante para este módulo. O Manual do Formador contém um capítulo sobre o *Tabaco e fumo passivo no trabalho* e a presente brochura o plano de formação; ambos serão úteis para preparar as aulas. O Manual do participante contém: informação básica para realizar os exercícios, exemplos de medidas específicas sobre políticas e ações sobre o *Tabaco e fumo passivo no trabalho* e uma lista de verificação com ações a desenvolver.
2. Estude o calendário da formação e prepare-se para responder às questões e para gerir os diferentes segmentos do módulo. Se algumas palavras ou outro tipo de conteúdo utilizado (p.ex. imagens) for ofensivo ou inadequado à cultura local, por favor altere-o sem perder a mensagem original.
3. Nas versões espanhola, francesa e inglesa o CD também contém apresentações *PowerPoint* para cada módulo e outro material técnico. Certifique-se de que o equipamento informático está a funcionar. Se não tiver nenhum projetor disponível, imprima os diapositivos do

PowerPoint em acetatos.

Exercício de simulação

Os participantes têm de realizar um exercício de simulação no módulo *Tabaco e fumo passivo no trabalho*, durante o qual continuarão a trabalhar como equipa de gestão tomando decisões para resolver os problemas relacionados com os riscos psicossociais e a promoção da saúde numa empresa “virtual”. As decisões tomadas pela equipa de gestão ajudá-los-ão mais tarde a identificar os elementos de política necessários à conceção do seu programa de promoção da saúde no local de trabalho (PSLT).

Os exercícios de simulação seguem uma narrativa: cada simulação segue uma sequência a partir da anterior, **razão pela qual os módulos devem seguir a ordem original e não se deve saltar nenhum**. Além disso, os participantes trabalharão durante todo o curso nas mesmas equipas que foram constituídas no módulo inicial.

Exercício de integração de políticas: integração dos elementos de promoção da saúde

Consta de duas fases:

1ª Fase: A primeira parte é desenvolvida em plenário. O formador e os participantes seleccionam o diapositivo do *PowerPoint* sobre os elementos de política particularmente relevantes para a abordagem do *Tabaco e fumo passivo no trabalho* e escrevem-nos no *flipchart*. Os participantes anotarão os elementos da política na matriz para o seu programa de PSLT. Peça-lhes que utilizem a matriz do PSLT que se encontra no Anexo 1, no final do módulo *Ação* (12) do manual do participante.

2ª Fase: A lista de verificação no final do módulo *Tabaco e fumo passivo no trabalho* (7) tem como títulos os elementos de política apresentados no diapositivo incluindo uma lista de possíveis medidas relevantes para cada título (elementos de política) para o *Tabaco e fumo passivo no trabalho*. Os participantes devem ter em conta os resultados do exercício de simulação e utilizar a lista de verificação para seleccionar as medidas relevantes para cada título (elemento de política) a incluir no seu projeto de Programa de PSLT.

As nove áreas do SOLVE estão estreitamente relacionadas e a ação política numa área pode conduzir a alterações positivas noutras. Os participantes devem ter isto em consideração quando conceberem o seu programa de PSLT. Utilize a secção de inter-relações neste capítulo do Manual do Formador para dar exemplos destas relações e discuta-as com os participantes durante o exercício de integração de políticas.

A redação do Programa de PSLT pode exigir a criação ou a reorganização de frases retiradas da lista de verificação ou a inclusão de novos conceitos. As frases novas ou reformuladas devem ajustar-se às medidas necessárias para abordar o problema do *Tabaco e fumo passivo no trabalho* no con-

texto dos resultados do exercício de simulação. O projeto de programa de PSLT não será recolhido após cada exercício. Este exercício continuará de um módulo para outro até ao módulo “*Ação*” (12).

Neste módulo, os grupos apresentarão ao resto do grupo a sua política de segurança e saúde no trabalho (redigida durante o módulo *Gestão da promoção da saúde no local de trabalho* (2), o seu programa de PSLT (redigido ao longo do curso em cada módulo) e o seu plano de ação (redigido durante o módulo “*Ação*”). O Anexo 2 inclui uma matriz para um plano de ação no final do módulo “*Ação*” (12) do Manual do participante.

NOTA: As versões eletrónicas da matriz do programa de PSLT (Anexo 1) e da matriz do plano de ação estão também disponíveis no CD, podendo ser utilizadas pelos grupos para preparem as suas apresentações eletrónicas.

Tabaco e fumo passivo no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Introdução ao módulo		
Objetivo No final da sessão, o participante deverá ser capaz de identificar os elementos de uma estratégia de promoção da saúde no local de trabalho que proporcione as bases para uma resposta ao consumo de tabaco e à exposição ao fumo passivo no trabalho.	3	• Descreva o objetivo referindo a página correspondente no manual. • Assegure que todos os participantes compreendem o objetivo.
Exercício 1: O debate sobre o cigarro a) Trabalho Individual	10	• Direcione os participantes para a página correspondente no manual. • Explique-lhes que dispõem de 10 minutos para ler os documentos de apoio 7.1 a 7.4 do manual.
b) Trabalho de grupo	30	• Divida os participantes em três grupos: o grupo 1 representará os fumadores, o grupo 2 os não fumadores e o grupo 3 atuará como observador-avaliador. • Peça aos grupos 1 e 2 que designem um porta-voz para o debate • O grupo 1 argumentará a favor de fumar no local de trabalho e o grupo 2 contra. Peça aos participantes que apresentem os seus argumentos por ordem de importância . • O grupo 3 para se preparar, identificará os dois tipos de argumentos nos documentos de apoio. • Diga aos participantes que dispõem de 30 minutos para terminar o exercício em grupos e encaminhe-os para as respetivas salas. DICA PARA O FORMADOR: É importante que neste exercício os grupos 1 e 2 trabalhem em salas separadas para não ouvirem os argumentos do outro grupo durante a preparação da discussão. • Alguns elementos que os grupos 1 e 2 poderão utilizar para apresentar os seus argumentos são: a segurança e saúde dos trabalhadores, o incómodo, o tempo que passa fora do local de trabalho, a produtividade, as ligações com outros temas de promoção da saúde e as diferenças na resposta ao tabaco entre homens e mulheres. Direcione a atenção dos participantes para a informação nos seus manuais.

Tabaco e fumo passivo no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
c) Trabalho em plenária	20	● Desenhe uma linha no meio da sala ou utilize fita adesiva para tal. O grupo 1 deve ficar de um lado e o grupo 2 do outro. ● Utilize um <i>flipchart</i> para registar as opiniões dos grupos 1 e 2 desenhando uma linha no meio. ● Peça ao porta voz do grupo 1 que apresente, no máximo em 3 minutos, a sua posição de forma genérica e os argumentos identificados. Anote as respostas no <i>flipchart</i>. ● O grupo 2 faz o mesmo e o grupo 3 observa. ● Os grupos 1 e 2 voltam a reunir-se por 5 minutos em salas separadas para identificarem contra-argumentos ao que foi apresentado pelo outro grupo. ● Entretanto o grupo 3 debate internamente as posições dos grupos 1 e 2 e as diferentes opções e prepara uma lista de indícios de negociação observados e/ou sugestões nessa direção. ● O grupo 1 apresenta um dos contra-argumentos e o grupo 2 responde. ● O porta voz do grupo 2 apresenta um dos contra-argumentos e o grupo 1 responde. ● O grupo observador (3) analisa o debate e toma notas, recolhendo indícios de negociação entre as partes. ● Prossiga até serem apresentados todos os argumentos. ● Conceda 10 minutos no final ao grupo 3 para comentários ao debate. ● Conclua o exercício resumindo o debate, utilizando os argumentos registados no <i>flipchart</i>; Destaque a forma como os temas da segurança e saúde interagem com os aspetos da promoção da saúde e como estes últimos interagem entre si.
Introdução Técnica: Apresentação sobre o tabaco e o fumo passivo no local de trabalho	Total: 30	● Direcione os participantes para a apresentação <i>PowerPoint</i> na página correspondente do manual ● Inicie a apresentação <i>PowerPoint</i>.

Tabaco e fumo passivo no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 1: 	1	Explique aos participantes que no final desta apresentação eles serão capazes de compreender o impacto do <i>Tabaco e fumo passivo no trabalho</i>, sendo-lhes fornecidas as bases para uma resposta integrada no âmbito de um programa de promoção da saúde no local de trabalho.
Diapositivo 2: 	1	- Introduza o tema explicando que o impacto da exposição ao fumo passivo sobre a saúde exige a implementação de estratégias para promover locais de trabalho livres de fumo e para ajudar os trabalhadores a deixarem de fumar. - Refira que uma maior proteção poderia conduzir a uma redução considerável no número de mortes evitáveis. - Assinale que em 2010, 168 países em todo o mundo ratificaram o Acordo Quadro da OMS para o Controlo do Tabaco, nos termos do qual são obrigados legalmente a proteger os seus cidadãos da exposição ao fumo passivo através de leis adequadas sobre ambientes livres de fumo incluindo os locais de trabalho.

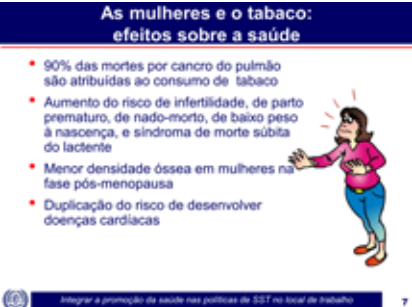
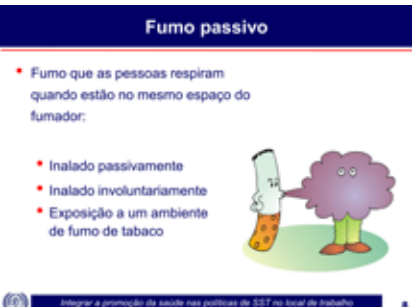
Tabaco e fumo passivo no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 3: 	2	● Explique que metade dos fumadores morre na meia idade e que o tabaco mata mais pessoas que a SIDA, as drogas legais e ilegais, os acidentes de viação, os assassinatos e os suicídios em conjunto. ● Refira que os riscos associados ao tabaco são: – diminuição ou desaparecimento do sentido do olfato e do gosto; – constipações frequentes; – catarro de fumador; – úlcera gástrica; – bronquite crónica; – aumento do ritmo e da pressão cardíaca; – rugas precoces e mais abundantes na face; – enfisema; – doenças coronárias; – derrames; – cancro da boca, faringe, laringe, esófago, pulmões, pâncreas, no colo do útero, útero e bexiga.

Tabaco e fumo passivo no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 4: A dependência do tabaco - O Tabaco processado contém uma substância aditiva: a nicotina - Quando se interrompe o consumo de nicotina as pessoas apresentam: - Sintomas físicos da abstinência - Sintomas psicológicos da abstinência  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 4	2	- Refira que a maioria dos fumadores desenvolvem tolerância à nicotina e necessitam de maiores quantidades para produzir o efeito desejado, tornando-se assim dependentes física e psicologicamente do tabaco. - Explique que os sintomas físicos do síndrome de abstinência incluem: - alterações na temperatura corporal e no ritmo cardíaco; - problemas na digestão; - aumento do apetite. - Sintomas psicológicos incluem: - Irritabilidade; - ansiedade; - perturbações no sono; - nervosismo; - dores de cabeça; - fadiga; - náusea; - desejo de tabaco que pode durar dias, semanas, meses, anos ou a vida toda - Refira que os esforços preventivos para que a pessoa não comece a fumar são essenciais: isto é particularmente importante para as crianças e para os jovens que trabalham os quais são mais vulneráveis ao impacto do fumo do tabaco sobre a saúde, mais sensíveis à pressão dos seus colegas e à publicidade.
Diapositivo 5: Os jovens e o consumo de tabaco - Fumar é apelativo para muitos jovens - É considerada uma forma de lidar com situações de stresse - A publicidade ao tabaco vende a imagem de que quem o consome é adulto, atractivo e está na moda  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 5	1	- Refira que os cigarros também são atractivos para muitos jovens, para quem transmitem uma imagem de ser um produto para adultos e para estar na moda. - Saliente que muitas pessoas consideram que fumar as ajuda a lidar com situações de stresse como os problemas familiares ou uma carga de trabalho excessiva. - Assinale que o ato de fumar liberta epinefrina, uma hormona que cria stresse fisiológico no fumador e não relaxação.

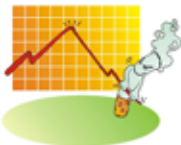
Tabaco e fumo passivo no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 6: As mulheres e o consumo de tabaco  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	2	- Refira que em alguns países europeus e norteamericanos, os cigarros continuam a ser um íman para as mulheres (especialmente as jovens) por acreditarem que fumar emagrece. - Indique que em alguns países onde até agora era considerado tabú as mulheres fumarem, os produtores de cigarros promovem os seus produtos como simbolo da mulher moderna e emancipada. - Saliente que fumar durante a gravidez pode ser perigoso para o bebé, razão pela qual é particularmente importante proteger as mulheres do fumo passivo proveniente do tabaco durante a gravidez e informá-las sobre os riscos para o feto. - Assinale ainda o facto de as crianças deverem ser protegidas do fumo do tabaco já que são particularmente sensíveis.
Diapositivo 7: As mulheres e o tabaco: efeitos sobre a saúde  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	1	Refira que fumar mata 178.000 mulheres por ano nos Estados Unidos e que as três principais causas de morte relacionadas com o consumo de tabaco nas mulheres são o cancro nos pulmões (45.000), doenças cardíacas (40.000) e doenças pulmonares crónicas (42.000).
Diapositivo 8: Fumo passivo  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	2	- Explique que o fumo passivo é resultado da “corrente secundária” de fumo proveniente da ponta acesa do cigarro e da “corrente principal” do fumo expirado pelo fumador. - Refira que o risco de doença ou morte prematura por doenças relacionadas com o consumo de tabaco é elevado quer a pessoa fume cigarros, rapé ou cachimbo ou esteja exposta a fumo passivo. - Assinale que os riscos são maiores se for fumador mas que o fumo passivo proveniente do tabaco pode causar as mesmas doenças. - Saliente que, por isso, nenhum trabalhador deve ser exposto ao fumo passivo proveniente do tabaco porque todos devem ter o direito a respirar ar puro no trabalho.

Tabaco e fumo passivo no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 9:  Fumo passivo - É uma combinação de mais de 4.000 agentes químicos sob a forma de partículas e gases - Inclui irritantes e venenos sistémicos - Provoca nos não fumadores muitas das mesmas doenças dos fumadores ativos Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	1	- Informe que o fumo do tabaco é composto por mais de 4000 químicos dos quais sabe-se que pelo menos 250 são tóxicos e mais de 50 provocam cancro. - Explique que o fumo passivo proveniente do tabaco inclui irritantes e venenos sistémicos como o cianeto de hidrogénio, o dióxido de enxofre, o monóxido de carbono, o amoníaco e o formol. Contem igualmente carcinógenos e mutagénios. - Saliente que muitos dos agentes químicos como a nicotina, o cádmio e o monóxido de carbono danificam os processos reprodutivos. - Refira que o fumo passivo proveniente do tabaco é um importante poluente atmosférico em espaços fechados tendo sido classificado pela Agência de Proteção Ambiental dos Estados Unidos como um cancerígeno humano de Classe A para o qual não existe nenhum nível de exposição seguro.
Diapositivo 10:  Principais riscos para a saúde dos não fumadores Adultos: - Doenças cardíacas - Cancros do pulmão e do seio paranasal Crianças: - Bronquite - Pneumonia - Asma Mulheres grávidas: - Reduz o crescimento do feto - Síndrome da morte súbita do lactente Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	1	- Enfatize o facto de os não fumadores que respiram fumo passivo proveniente do tabaco sofrerem muitas das mesmas doenças que os fumadores regulares e podem ter efeitos negativos sobre a saúde como os que se enumeram no diapositivo. - Explique que o fumo passivo causa igualmente efeitos imediatos como irritações oculares e nasais, dores de cabeça, inflamação da garganta, enjoo, náuseas, tosse e problemas respiratórios.
Diapositivo 11:  Considerações específicas profissionais Fumar aumenta os riscos de doenças profissionais em determinadas profissões, tais como: - Minas de carvão - Minas de urânio - Manuseamento de pesticidas - Trabalhar com borracha e combustíveis - Trabalhar com algodão e pó de madeira - Trabalhar em ambientes radioativos Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	1	- Explique que em algumas profissões fumar pode interagir com outras substâncias perigosas. - Fumar nesses ambientes representa o risco de doenças profissionais devido à exposição a substâncias que se transmitem pelo ar, que estão contidas no tabaco e que podem causar danos nos pulmões ao ser inaladas.

Tabaco e fumo passivo no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 12: Relações sinérgicas negativas  Exposição a: • Carvão • Grãos • Amianto • Silica • Materiais de soldadura • Petroquímicos • Pesticidas • Pós de algodão • Radiações ionizantes Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 12	1	• Refira que fumar também é particularmente perigoso em determinadas profissões devido ao risco de explosões e incêndios e à relação negativa de sinergias entre o fumo do tabaco e algumas substâncias. • Dê alguns exemplos dessas substâncias: – Silica: quando está em forma cristalina e em forma de poeira como no caso de equipamentos de polir com areia. – Amianto: utilizado pelas suas propriedades para atrasar o fogo e como isolante.
Diapositivo 13: O consumo de tabaco e a segurança • Fumar é a causa principal dos incêndios e explosões no trabalho • Pode ser um fator de risco nos acidentes de viação • Pode provocar queimaduras • Pode aumentar a incidência de casos de violência física e psicológica • O fumo do tabaco pode reduzir a visibilidade  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 13	1	• Dê exemplos locais sobre o cigarro e os incêndios • Explique que os principais fatores que afetam a segurança no trabalho são: – a possibilidade de incêndios e explosões; – fumar pode distrair o condutor quando acende o cigarro ou reduzir a visibilidade devido ao fumo. – podem surgir conflitos no local de trabalho quando os fumadores e os não fumadores não estão de acordo relativamente à possibilidade de fumar no trabalho.
Diapositivo 14: Impacto sobre a Produtividade Perda de produtividade e competitividade devido a:  • Tempo passado longe do posto de trabalho • Ausência por baixa devido a doença • Acidentes ou incêndios provocados por fumar • Moral baixa do trabalhador Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 14	1	• Destaque algumas provas do efeito do cigarro como as seguintes: – se os fumadores necessitam de se deslocar para uma área específica para fumar várias vezes ao dia isso pode afetar o seu tempo produtivo de trabalho; – os fumadores tem em média um número mais elevado de licenças por doença e uma vida produtiva mais curta; – um número considerável de incêndios são ocasionados por cigarros; – os conflitos entre fumadores e não fumadores no local de trabalho podem causar desavenças e um mau ambiente laboral.

Tabaco e fumo passivo no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 15: 	1	- Assinale a importância de saber identificar as ligações existentes entre as diferentes áreas da promoção da saúde e de saber como interagem especificamente entre si. Destaque igualmente a forma como a prevenção de um factor psicosocial de risco pode contribuir para a prevenção de outros. Dê alguns exemplos tais como: os trabalhadores stressados poderiam recorrer ao tabaco, às drogas e ao álcool para combater o stress; sob a sua influência poderiam ter relações sexuais sem proteção ou envolver-se em situações de violência. Erróneamente acredita-se que fumar é uma forma de se manter elegante daí que especialmente as raparigas jovens e as mulheres fumam em detrimento de melhorarem a sua dieta alimentar e os seus hábitos de exercício. - Consulte as páginas 203/204 do Manual do Formador para ver mais exemplos de inter-relações entre os temas do SOLVE.
Diapositivo 16: 	1	Fim da apresentação - Pergunte aos participantes se têm alguma questão sobre a apresentação. - Dê 10 minutos para uma sessão de perguntas e respostas.
Exercício 2: Exercício de simulação - Tabaco e fumo passivo no trabalho	1 hora	- Direcione os participantes para a página correspondente no manual. - Informe os participantes que têm 40 minutos para completar este exercício em grupos. - Usando os mesmos grupos como anteriormente, peça a cada grupo para nomear um novo porta-voz que apresentará os resultados em plenário. - Promova a rotação dos elementos que intervieram no exercício de simulação anterior. - Os grupos para a realização do exercício podem ser direcionados para pequenas salas ou ocupar diferentes secções da sala de formação. Iniciar a simulação.

Tabaco e fumo passivo no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
		● Escolher aleatoriamente um grupo para comunicar as suas conclusões usando o retroprojektor ou o <i>flipchart</i>. Têm 10 minutos para a apresentação. ● Destinar 10 minutos para os outros grupos fazerem comentários adicionais, com base nas suas próprias simulações. ● Soluções possíveis para o exercício de simulação: – Proposta de ações relativamente a fumar no local de trabalho 1. Estabelecer uma área para fumar fora do edifício , com pausas adequadas para os trabalhadores a poderem utilizar. 2. Criar um programa para motivar os trabalhadores a deixar de fumar. 3. Proibir de forma absoluta o fumo nas instalações da empresa. – Respostas possíveis à Diretora Executiva 1. Em média, o fumador tende a ter outros factores associados aos hábitos de vida que podem derivar numa saúde má: há estudos que demonstram que as pessoas que começam a fumar apresentam maiores probabilidades de começar a consumir outras drogas. 2. Há estudos que provam que os trabalhadores que sofrem de stresse no trabalho tem mais probabilidade de fumar e de aumentarem o número de cigarros que fumam. 3. A tensão entre os fumadores e os não fumadores, aliada ao sentimento de injustiça causado pela estigmatização ou discriminação pode culminar em agressões. A violência psicológica pode assumir a forma de assédio e conflitos abertos mas também de exclusão e isolamento. 4. As iniciativas relacionadas com o bem estar que promovam a prática regular de exercício, uma dieta equilibrada e hábitos de sono regular são benéficas para os fumadores. Os hábitos de vida mais saudáveis reduzem o stresse, o que facilita o abandono do tabaco ou a redução no seu consumo. Para os praticantes de exercício físico fumar menos ou não fumar funciona como incentivo devido ao efeito negativo do cigarro na resistência pulmonar e cardíaca. O fumador quando pratica alguma atividade física fica sem fôlego com mais facilidade.

Tabaco e fumo passivo no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 17:  Exercício 3: Exercício de integração de políticas: integração dos elementos de promoção da saúde	20	- Em cada módulo será solicitado aos participantes que, em discussão de grupo, selecionem um ou dois elementos de política no diapositivo que sejam particularmente relevantes para o tema em questão. 1ª Fase: A primeira parte é desenvolvida em plenário. O formador e os participantes selecionam o diapositivo do PowerPoint sobre os elementos de política particularmente relevantes para a abordagem do <i>Tabaco e fumo passivo no trabalho</i> e escrevem-nos no flipchart. Os participantes anotarão os elementos da política na matriz para o seu programa de PSLT. Peça-lhes que utilizem a matriz do PSLT que se encontra no Anexo 1, no final do módulo Ação (12) do manual do participante. Dê 5 minutos a esta fase. - Algumas respostas possíveis são: “distribuição de responsabilidades”, “educação” e “responsabilidade social” mas poderão ser utilizadas outras se os participantes argumentarem de forma convincente. 2ª Fase: A lista de verificação no final do módulo <i>Tabaco e fumo passivo no trabalho</i> (7) tem como títulos os elementos de política apresentados no diapositivo incluindo uma lista de possíveis medidas relevantes para cada título (elementos de política) para o Tabaco e fumo passivo no trabalho. Os participantes devem ter em conta os resultados do exercício de simulação e utilizar a lista de verificação para selecionar as medidas relevantes para cada título (elemento de política) a incluir no seu projeto de Programa de PSLT. Dispõem de 15 minutos para esta fase. - Informar os participantes que podem procurar nas rubricas (elementos da política) da lista de verificação, outras medidas relevantes que não foram selecionadas para este módulo de forma a fortalecer o seu projeto de programa de PSLT. - Referir as páginas 203-204 do manual do formador para mais exemplos das inter-relações com este capítulo e discuti-las com os participantes durante este exercício. - A elaboração do programa de PSLT pode exigir criar ou reformular frases retiradas da lista de verificação ou adicionar novos conceitos. As frases novas ou as adaptadas devem enquadrar-se na tónica das medidas necessárias para lidar com o VIH e Sida no trabalho no contexto dos resultados do exercício de simulação. O projeto de programa de PSLT não será recolhido depois de cada exercício. Este exercício vai continuar de um módulo para o próximo, até ao módulo de funcionamento onde as equipas irão finalizar a política de SST, o programa de PSLT e o plano de ação.

Tabaco e fumo passivo no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Sessão de encerramento Diapositivo 18: Gestão do tabaco no trabalho Os empregadores podem poupar dinheiro adotando uma estratégia de não fumar no local de trabalho, que pode reduzir: • O absentismo • Os custos de limpeza e manutenção • Os riscos de incêndio • Os custos com os cuidados de saúde • Os custos com seguros de vida, incêndio e imóveis Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 18	2	• Voltar à apresentação em <i>PowerPoint</i> e tomando em consideração os resultados dos exercícios de simulação e integração da política, inicie esta última sessão que tem um enfoque nas medidas necessárias para uma gestão preventiva do tabaco e do fumo passivo no local de trabalho. DICAPARA O FORMADOR: Destaque como exemplo a investigação desenvolvida por PARROT <i>et al</i> (2000) que pode ser consultada no Manual do Formador (pp. 199) do módulo Tabaco e fumo passivo. • Saliente que um local de trabalho livre de fumo também apresenta menor risco de ter de pagar indemnizações aos trabalhadores em caso de incapacidade resultante da exposição ao fumo passivo proveniente do tabaco.
Diapositivo 19: Gestão do tabaco no trabalho Que pode ser feito? • Informar e educar • Introduzir uma política livre de fumo em todos os locais de trabalho • Evitar a discriminação Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 19	1	• Explique que a consciência é a base sobre a qual deve ser construída a estratégia para alcançar um local de trabalho livre de fumo. • Em relação à política ela deve estabelecer que todos os trabalhadores devem ser protegidos do fumo passivo proveniente do tabaco nas áreas de trabalho e noutras zonas comuns como cantinas, corredores, instalações sanitárias e elevadores. • Prossiga explicando que uma forma de evitar que os fumadores sejam estigmatizados ao converter o local de trabalho num lugar livre de fumo é realçar que o problema é o fumo do tabaco e não o fumador.

Tabaco e fumo passivo no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 20: Criar um ambiente de trabalho sem fumo • Prepare o terreno para implementar as medidas • Incentive a participação • Ajude e apoie os fumadores que querem abandonar o vício  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 20	1	• Explique que uma boa maneira de reduzir as tensões e avançar para um ambiente livre de fumo seria ligar a nova política a uma iniciativa positiva. P.ex. convidar os fumadores para um concurso com o objetivo de deixarem de fumar. • A declaração da conversão numa empresa sem fumo pode ser realizada simultaneamente com o lançamento oficial de um novo produto, ou podem convidar-se todos os trabalhadores a um retiro onde seja promovida a política livre de fumo.
Diapositivo 21: Preparando o terreno: sensibilização  • Porque é que o fumo do tabaco representa um risco para a saúde e segurança? • Como é que uma política de saúde e segurança no trabalho e uma atuação coordenada podem abordar o fumo no local de trabalho? • Qual é o meu papel? A administração está comprometida com a política? Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 21	2	• Explique que a sensibilização é muito importante para o sucesso da estratégia sobre o tabaco. • Todos os trabalhadores devem aprender que o consumo de tabaco representa um perigo para a segurança e a saúde. • Necessitam igualmente entender a forma em que uma nova política e estratégia de promoção da saúde pode melhorar o local de trabalho. • As regras sobre onde e quando é permitido fumar e como se pode ajudar os fumadores devem ser claras para todos. • Todos os trabalhadores devem saber o que se espera deles relativamente ao cumprimento da política. • Todos os trabalhadores devem ser informados sobre o apoio e a assistência, dentro e fora do local de trabalho, disponível para todos aqueles que desejem deixar de fumar.

Tabaco e fumo passivo no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 22: 	2	- Explique que a estratégia de um local de trabalho sem fumo deve ser desenvolvida com a participação de todos os departamentos pertinentes, incluindo os recursos humanos, a medicina no trabalho e a administração. O processo deve igualmente envolver os sindicatos e o máximo de trabalhadores possível. - Este processo deve: - ter a duração suficiente para dar a oportunidade a todos de participar; - estar aberto a todos os trabalhadores que desejem participar; - procurar uma representação equitativa de mulheres e homens; - incluir fumadores e não fumadores; - ter em conta os direitos dos fumadores e dos não-fumadores. - Refira que a estratégia do local de trabalho para um ambiente sem fumo não deve ser “anti-fumadores” mas tentar envolvê-los para que não sintam discriminados. A segurança e a saúde dos trabalhadores deve ser o princípio mais importante e por essa razão nenhum trabalhador deve estar exposto ao fumo passivo proveniente do tabaco.
Diapositivo 23: 	2	- Explique que quando no local de trabalho se estabelecem zonas exclusivas para fumar (como medida transitória) ou quando este se converte num local completamente sem fumo é importante apoiar os fumadores que pretendam deixar o vício. - Refira que deixar de fumar pode ser uma decisão difícil de tomar e um processo complicado, pelo que há várias considerações importantes a ter em conta: - O pessoal médico e de enfermagem da empresa deve participar disponibilizando apoio e enviando a pessoa a serviços externos ao trabalho. - Os grupos de orientação e apoio psicológico (<i>counselling</i>), programas de assistência aos trabalhadores e os sindicatos são algumas das opções para apoiar os trabalhadores neste processo. - A informação sobre a preparação mental e física necessária para deixar de fumar gradualmente pode ajudar a que os trabalhadores deixem de fumar sem assistência. - Nos métodos de apoio para deixar de fumar combinam-se programas e cursos sobre como deixar de fumar com diferentes tipos de terapias. - Os produtos de substituição da nicotina, como os adesivos ou as pastilhas elásticas podem ser utilizados como medidas transitórias. - Há produtos farmacológicos que ajudam a manter-se afastado da dependência por exemplo o <i>bupropion</i>.



Plano de Sessão

Alimentação no trabalho

Notas preparatórias para os formadores



Título do curso Formação sobre o Método SOLVE: *Alimentação no Trabalho*

Objetivos: No final da sessão, o participante deverá ser capaz de identificar os elementos de uma estratégia de promoção da saúde no local de trabalho que proporcione as bases para assegurar uma alimentação adequada no trabalho.

Duração: Aproximadamente 2 horas e 30 minutos.

Equipamento necessário:

1. Um computador com o programa *PowerPoint* instalado
2. Um videoprojetor ou um retroprojetor
3. Um ecrã ou uma parede branca
4. Materiais para o registo dos contributos dos participantes: um quadro ou um *flipchart*, folhas de acetato e canetas adequadas
5. Acesso a salas mais pequenas para trabalhos de grupo
6. Algumas canetas extra e papel se os participantes não tiverem os seus próprios materiais

Preparativos:

1. Leia todo o material de formação relevante para este módulo. O Manual do Formador contém um capítulo sobre *Alimentação no Trabalho* e a presente brochura o plano de formação; ambos servir-lhe-ão para preparar as aulas. O Manual do participante contém: informação básica para realizar os exercícios, exemplos de medidas específicas sobre políticas e ações sobre a *Alimentação no trabalho*, e uma lista de verificação com ações a desenvolver.
2. Leia o livro de *Wanjek's Food at work: Workplace solutions for malnutrition, obesity, and chronic diseases* (Geneva, ILO) se necessitar de necessitar de rever os seus conhecimentos sobre nutrição e soluções para fornecer alimentação no local de trabalho. O livro não está incluído no pacote SOLVE mas está disponível no seu CD e em linha em: http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9221170152_EN/lang—en/index.htm (acedido 20/02/2012).
3. Estude o calendário da formação e prepare-se para responder às questões e para gerir os diferentes segmentos do módulo. Se algum do

vocabulário ou qualquer outro conteúdo (por ex imagens) utilizado não for adequado à cultura local, altere-o sem se afastar da mensagem original.

4. Nas versões espanhola, francesa e inglesa o CD contém apresentações em *PowerPoint* para cada módulo e outro material técnico adicional. Certifique-se que o equipamento informático funciona. Se não tiver nenhum videoprojetor disponível, imprima os diapositivos do *PowerPoint* em acetatos.

Exercício de simulação

Os participantes têm de realizar um exercício de simulação para o módulo *Alimentação no Trabalho*, durante o qual continuarão a trabalhar como equipa de gestão tomando decisões para resolver os problemas relacionados com os riscos psicossociais e a promoção da saúde numa empresa “virtual”. As decisões tomadas pela equipa de gestão ajudá-los-ão mais tarde a identificar os elementos de política necessários à conceção do seu programa de promoção da saúde no local de trabalho (PSLT).

Os exercícios de simulação seguem uma narrativa: cada simulação segue uma sequência a partir da anterior, **razão pela qual os módulos devem seguir a ordem original e não se deve saltar nenhum**. Além disso, os participantes trabalharão durante todo o curso nas mesmas equipas que foram constituídas no módulo inicial.

Exercício de integração de políticas: integração dos elementos de promoção da saúde

Consta de duas fases:

Fase 1: Esta primeira parte é realizada em plenário. Selecione, juntamente com os participantes, do diapositivo do *PowerPoint* sobre a integração de políticas, os elementos de política particularmente relevantes para a abordagem da *Alimentação no trabalho* e escreva-os no *flipchart* e os participantes na Matriz do seu programa de PSLT que integra o Anexo 1, no final do módulo “*Ação*” (12) do Manual do participante.

Fase 2: A lista de verificação no final do módulo *Alimentação no trabalho* (8) tem como títulos das diferentes secções os elementos de política apresentados no diapositivo sobre integração de políticas, incluindo uma lista de possíveis medidas relevantes a adotar para o tema em questão. Os participantes devem ter em conta os resultados do exercício de simulação e utilizar a lista de verificação para selecionar as medidas relevantes para cada título (elemento de política) a ser incluídas no seu projeto de Programa de PSLT.

As nove áreas do SOLVE estão estreitamente inter-relacionadas pelo que a ação política numa área pode conduzir a alterações positivas noutras. Os participantes devem ter isto em consideração quando conceberem o seu programa de PSLT. Utilize a secção sobre inter-relações deste capítulo

do Manual do Formador para dar alguns exemplos dessas relações e discuta-as com os participantes durante o exercício de integração de políticas.

A redação do Programa de PSLT pode exigir a criação ou o reajustamento de frases retiradas da lista de verificação ou a inclusão de novos conceitos. As frases novas ou reformuladas devem estar em consonância com o enfoque das medidas necessárias para abordar o problema da *Alimentação no trabalho* no contexto dos resultados do exercício de simulação. O projeto de programa de PSLT não será recolhido após cada exercício. Este exercício continuará de um módulo para outro até chegar ao módulo “Ação” (12).

Neste módulo, os grupos apresentarão a sua política de segurança e saúde no trabalho (redigida durante o módulo *Gestão da promoção da saúde no local de trabalho* (2), o seu programa de PSLT (redigido ao longo do curso em cada módulo) e o seu plano de ação (redigido durante o módulo “Ação”) ao resto do grupo. No Anexo 2 há uma matriz para um plano de ação no final do módulo “Ação” (12) do Manual dos participantes.

NOTA: As versões eletrónicas da matriz do programa de PSLT (Anexo 1) e do plano de ação estão igualmente disponíveis no CD, podendo ser utilizadas pelos grupos para preparem as suas apresentações.

Alimentação no trabalho		
Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Introdução ao módulo		
Objetivo O participante será capaz de identificar os elementos de uma estratégia de promoção da saúde no local de trabalho que proporciona as bases para assegurar uma alimentação adequada no trabalho.	3	● Descreva o objetivo referindo a página correspondente no manual. ● Assegure que o mesmo é compreendido por todos os participantes.
Exercício 1: (Exercício adicional) Comida no trabalho a) Trabalho Individual	15	● Peça aos participantes que completarem individualmente o exercício 1. ● Se tiverem tempo podem discutir as respostas com a pessoa sentada ao seu lado.
b) Debate em plenário	15	● Debata sumariamente as respostas em plenário: pode perguntar se alguém construiu a sua própria pirâmide e se a quer partilhar com o grupo: a maioria escolheu a mesma pirâmide? Em caso negativo porque não? ● Destaque os fatores relacionados com o trabalho que influenciam a forma como comemos, por exemplo: – a comida disponível no trabalho; – o tempo de que dispomos para comer no trabalho (incluindo a forma como os horários de refeição são afetados pela deslocação para e do trabalho) – hábitos alimentares e cultura no trabalho – diferenças entre as abordagens de homens e mulheres à ideia de comerem no trabalho.
Exercício 2: Alimentação e trabalho, saúde e produtividade	Total: 30 minutos	

Alimentação no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
a) Trabalho em pequenos grupos	15	- Peça aos participantes que desenvolvam uma explicação racional com os melhores fundamentos para a melhoria da alimentação no trabalho. O modelo ecológico pode ajudar a orientar as suas reflexões sugerindo de que forma as alterações no local de trabalho podem influenciar outras partes do modelo e vice-versa. - Forneça-lhes acetatos e canetas adequadas ou <i>flipcharts</i> para eles poderem apresentar as partes mais importantes do seu debate a todo o grupo.
b) Apresentações dos pequenos grupos	15	- Escolha aleatoriamente um grupo que disporá de 5 minutos para fazer a sua apresentação. - A apresentação será seguida de um breve debate (10 minutos) sobre os pontos mais importantes que deve incluir: - Um trabalhador bem alimentado é mais saudável e produtivo. DICA PARA O FORMADOR: Os exemplos de como uma má alimentação afeta a saúde variam dependendo do contexto: a pessoa pode estar sub ou sobrenutrida. Consulte o Manual do Formador para maiores detalhes e aplique os exemplos adequados ao grupo. - Uma população ativa saudável é bom para a comunidade porque a empresa é mais produtiva e utiliza menos recursos de saúde.

Alimentação no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Apresentação em PowerPoint Apresentação em PowerPoint sobre Alimentação no trabalho	Total: 30 minuto	- Direcione a atenção dos participantes para a apresentação em PowerPoint na página correspondente do seu manual. - Introduza a apresentação do PowerPoint.
Diapositivo 1: 	1	Explique aos participantes que no fim desta apresentação deverão ter compreendido o impacto da alimentação no trabalho e ser-lhes-á proporcionada uma base para uma resposta integrada no quadro de um programa de promoção da saúde no local de trabalho.
Diapositivo 2: 	1	Refira que uma alimentação equilibrada e saudável ajuda a pessoa a obter a quantidade exata de energia e nutrientes dos alimentos e a manter-se saudável.

Alimentação no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 3:  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 3	2	- Saliente que o triângulo alimentar apresenta doses equilibradas das diferentes categorias de alimentos: uma dieta saudável significa ingerir grandes quantidades de hidratos de carbono (arroz, pão, batatas) e progressivamente pequenas quantidades de grupos alimentares que se encontram na parte inferior do triângulo. - O consumo de alimentos nestas proporções saudáveis significa ingerir as quantidades corretas de macro e micronutrientes
Diapositivo 4:  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 4	1	Explique que para ter uma refeição equilibrada devemos incluir no nosso prato todos os tipos de grupos alimentares e combiná-los nas proporções recomendadas. Por exemplo, 2/5 de hidratos de carbono, (p.e. arroz, cereais, batatas); 2/5 de frutas e vegetais e 1/5 de proteínas (p.e. peixe, carne, ovos, produtos lácteos) proporcionarão uma refeição equilibrada. Desta forma estarão incluídos os nutrientes essenciais como o cálcio, as fibras alimentares ou os ácidos gordos como o omega-3.
Diapositivo 5:  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 5	2	- Refira que há quatro tipos principais de macronutrientes: hidratos de carbono, proteínas, óleos e gorduras e água que se podem encontrar numa grande variedade de alimentos. DICA PARA O FORMADOR: Faça referência aos Anexos II e III no final do capítulo da Alimentação no trabalho para exemplos dos variados Macro e Micro Nutrientes e a sua utilização pelo organismo para processar os alimentos e funcionar de forma adequada. - Os micronutrientes estão presentes em menos alimentos mas cada um tem uma função vital para uma vida saudável.

Alimentação no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 6: Desafios para uma alimentação equilibrada em todo o mundo - Quantidade e qualidade de alimentos: O déficit de segurança alimentar e uma alimentação deficiente diminui a saúde das pessoas e a sua capacidade de trabalho - Quantidade de micronutrientes: A sua escassez está frequentemente na origem de uma desnutrição e de transtornos alimentares (p. ex. a carência de ferro) - A "transição nutricional": Na mesma região ou país uma parte da população está sub-nutrida ao passo que outros sofrem de doenças relacionadas com a obesidade  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	2	- Explique que as razões para não termos uma alimentação equilibrada são extremamente variadas: desde a pobreza em países em desenvolvimento (que conduzem frequentemente à ausência de segurança alimentar e à má nutrição) até à chamada "transição nutricional" em países com economia em transição nos quais as pessoas se afastam das dietas tradicionais para aquelas que podem ser mais variadas mas incluem mais produtos alimentares transformados, produtos de origem animal, com açúcar adicionado, gorduras e álcool. - Refira que os países em transição nutricional apresentam um risco mais elevado de doenças relacionadas com a alimentação: alguns setores da população são afetados pela má nutrição enquanto outros apresentam excesso de peso ou obesidade estando, por isso, em risco de contrair diabetes, pressão arterial elevada, trombozes, doenças cardíacas e cancro. - Indique claramente que a dependência é uma doença mas mesmo antes de chegar a esse estado o álcool afeta o cérebro gerando agressão, violência, depressão e nervosismo.
Diapositivo 7: Desafios para uma alimentação equilibrada no mundo - Quantidade de alimentos: Comida em demasia ou com excesso de açúcar e de gorduras, piora a saúde das pessoas e a sua capacidade de trabalho - Obesidade: Desafio significativo para a saúde dos trabalhadores nos países industrializados e nos países com economias em transição e pode causar doenças mortais a longo prazo, como doenças cardiovasculares e diabetes  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	2	- Refira que a combinação de excesso de açúcar e de gorduras, com dietas baixas em fibras, conhecidas como dietas com elevado teor energético, as quais são frequentemente acompanhadas de um estilo de vida inativo (ou sedentário), teve como resultado uma população cada vez mais afetada pelo excesso de peso nos países industrializados e nos países com economias em transição. - Saliente que esses hábitos alimentares são frequentemente acompanhados por um estilo de vida inativo (ou sedentário), o qual resultou no aumento crescente de populações com excesso de peso. As consequências para a saúde são desastrosas e consideradas uma "bomba relógio de obesidade" se não forem adotadas medidas para a deter já que é expectável que piore no futuro. - Refira que a obesidade é um fator contributivo para as doenças coronárias e os diabetes, os quais tem efeitos negativos sobre a saúde e a capacidade de trabalho por longos períodos de tempo, implicam tratamentos dispendiosos, podendo em situações extremas conduzir à morte.

Alimentação no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 8: Consequências de uma alimentação desequilibrada no trabalho  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	2	● Saliente a imagem da espiral negativa. ● Explique de que forma não seguir uma dieta equilibrada tem um grave impacto na saúde e no trabalho. A espiral demonstra as potenciais consequências negativas enfatizando as ligações entre elas: – Alimentação inadequada/dietas inadequadas – Baixa produtividade – Baixos salários – Motivação reduzida – Perda de autoestima – Problemas psicossociais acrescidos – Má nutrição e susceptibilidade acrescida à doença – Doença e perda de meios de subsistência
Diapositivo 9: Da espiral negativa à positiva  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	1	● Explique como uma mudança no estilo de vida ajudará a quebrar o círculo vicioso da alimentação desequilibrada no trabalho. A melhoria dos hábitos alimentares e de exercício físico juntamente com a redução do consumo de álcool e tabaco pode conduzir a uma redução do risco de doenças coronárias, diabetes e consequentemente contribuir para aumentar a produtividade. ● Essas mudanças são a chave para a transição da espiral negativa para a positiva em direção a uma melhor alimentação.

Alimentação no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 10: A disponibilização de comida no trabalho pode ter várias vantagens • Poupa tempo aos trabalhadores • Fornece uma alimentação mais adequada aos trabalhadores • Torna a empresa um local de trabalho mais atrativo para trabalhar • Beneficia igualmente a saúde da comunidade  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 10	2	• Saliente as vantagens do fornecimento de alimentação no local de trabalho para a empresa, os trabalhadores e a comunidade: – poupa tempo aos trabalhadores – habilita os empregadores a contribuírem para estilos de vida saudáveis através do fornecimento da alimentação adequadas aos trabalhadores; refira que alguns empregos requerem diferentes tipos de alimentação p.e., mais alimentos energéticos para os trabalhadores que desempenham tarefas manuais, mais fruta e vegetais para os que tem atividades sedentárias; – torna a empresa um local de trabalho mais atrativo; – pode influenciar positivamente a dieta familiar através da mudança de hábitos alimentares dos trabalhadores.
Diapositivo 11: O que pode ser feito? ➔ Aproveitar as oportunidades oferecidas no local de trabalho para promover hábitos alimentares e de exercício físico que beneficiem conjuntamente a saúde e a produtividade dos trabalhadores  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 11	1	• Saliente que as melhorias na alimentação são benéficas para todos pelo que faz sentido que todos contribuam para essas melhorias. A alteração das condições de trabalho pode habilitar os trabalhadores a melhorar os seus hábitos alimentares e a tornarem-se mais saudáveis e produtivos.
Diapositivo 12: Inter-relações  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 12	2	• Assinale a importância das ligações entre as diferentes áreas da promoção da saúde e a forma como elas podem interagir entre si. Destaque igualmente como a prevenção de um risco psicossocial pode contribuir para prevenir outros. • Por exemplo, quando os trabalhadores estão stressados tem tendência para alterar os seus hábitos alimentares. Para além disso, uma dieta saudável não é eficaz na obtenção e manutenção de um peso saudável se não for combinada com a prática adequada de exercício físico. • Consulte as páginas 237-238 do Manual do Formador para dar mais exemplos das interrelações entre os temas do SOLVE.

Alimentação no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 13: 	1	Fim da apresentação de diapositivos ● Pergunte aos participantes se têm dúvidas sobre a apresentação. ● Programe 10 minutos para uma sessão de perguntas e respostas

Alimentação no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Exercício 3: Exercício de simulação - Alimentação no Trabalho	1 hora	• Direcione os participantes para a página correspondente do seu manual. • Informe os participantes que dispõem de 40 minutos para completar este exercício em grupos • Utilizando os mesmos grupos, mantendo as suas funções na organização, peça a cada grupo que nomeie um porta voz para apresentar os resultados em plenário. • Os grupos podem ser encaminhados para salas mais pequenas ou ocupar diferentes secções da sala de formação para este exercício. Dê início à simulação.. • Escolha aleatoriamente um grupo para apresentar as suas conclusões utilizando o projetor ou o <i>flipchart</i>. Tem 10 minutos para a apresentação. • Conceda 10 minutos aos outros grupos para fazerem comentários adicionais baseados nas suas próprias simulações. • Soluções possíveis para o exercício de simulação: – Possíveis decisões do diretor geral considerando a necessidade de melhorar a condição alimentar dos trabalhadores e o impacto que a crise económica está a ter na empresa: 1. Proporcionar educação e informação sobre uma alimentação saudável. 2. Disponibilizar refeições ligeiras saudáveis nas instalações da empresa. 3. Montar uma cozinha ou cantina ou melhorar a cantina existente. 4. Implementar uma política integrada de SST cobrindo os elementos básicos da promoção da saúde tendo em consideração as ligações entre o stressados trabalhadores, os seus rendimentos, aspetos culturais e os seus hábitos alimentares.

Alimentação no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 14:  Exercício 4: Exercício de integração de políticas: Integração dos elementos de promoção da saúde	20	- Em cada módulo será solicitado aos participantes que, em discussão de grupo, selecionem um ou dois elementos de política no diapositivo que sejam particularmente relevantes para o tema em questão. 1ª fase: A primeira parte decorre em plenário. O formador e os participantes selecionam do diapositivo sobre política de integração do <i>PowerPoint</i> os elementos de política particularmente relevantes para a questão da <i>Alimentação no trabalho</i> e escrevem-nos no <i>flipchart</i>. Os participantes anotam-nos na matriz do seu Programa de PSLT. Peça-lhes que utilizem a matriz do Programa de PSLT que se encontra no Anexo 1 no final do módulo “Ação” (12) do seu Manual. Preveja 5 minutos para esta fase. - Algumas respostas possíveis são: “Promoção da Saúde”, “Consultas aos trabalhadores” e “Informação”, mas poderão ser utilizadas outras se os participantes as fundamentarem de forma convincente. 2.ª fase: A lista de verificação no final do módulo sobre <i>Alimentação no trabalho</i> tem como títulos os elementos de política apresentados no diapositivo incluindo uma lista de medidas possíveis para cada elemento de política relevante para o tema. Os participantes devem ter em consideração os resultados do exercício de simulação e utilizar a lista de verificação para selecionar as medidas relevantes para cada título (elemento de política) a ser incluído no seu projeto de programa PSLT. Dispõem de 15 minutos para esta fase. - Informe os participantes de que podem procurar nos títulos (elementos de política) da lista de verificação que não foram selecionados para este módulo, outras medidas relevantes que pretendam incluir no seu projeto de programa de PSLT para o reforçarem. - Consulte as pags 237–238 do Manual do Formador para ver mais exemplos de inter-relações para este capítulo e discuta-as com os participantes durante este exercício. - A redação do programa de PSLT pode exigir a criação ou reformulação de frases retiradas da lista de verificação ou a introdução de novos conceitos. As frases novas ou adaptadas devem-se integrar no enfoque das medidas necessárias para a abordagem ao tema do <i>Álcool e drogas no trabalho</i> no contexto dos resultados do exercício de simulação. O projeto de programa de PSLT não será recolhido após cada exercício; este transitará de um módulo para o seguinte até ao módulo “Ação” no qual as equipas finalizarão a sua política de SST, o programa de PSLT e o plano de ação.

Alimentação no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Sessão de encerramento Diapositivo 15: Gestão da alimentação no trabalho: soluções  Os governos podem: • Enviar uma mensagem com impacto em matéria de saúde através da prestação de cuidados de saúde e de atividades de promoção da saúde (p. ex. rotulagem de alimentos) • Desenvolver políticas para incentivar a melhoria da alimentação nos locais de trabalho; (p. ex. distribuição de suplementos alimentares, subsídios para iniciativas de alimentação no local de trabalho) Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 15	2	• Regresse à apresentação em <i>PowerPoint</i> e tomando em consideração os resultados dos exercícios de simulação e de integração de políticas, inicie esta sessão final com um enfoque nas medidas para gerir o problema da alimentação no trabalho. • Saliente que os governos são atores chave na criação de uma política nacional para a alimentação no trabalho com o envolvimento das organizações de empregadores e dos sindicatos. • Dê um exemplo do que pode ser feito com uma abordagem preventiva: – Em 2009 uma estimativa mostrou que se a Medicare nos EUA tivesse proporcionado aconselhamento nutricional e terapia direcionada para os doentes com diabetes e doenças cardiovasculares, poderia ter poupado 200 milhões de dólares em 3 anos.
Diapositivo 16: Gestão da alimentação no trabalho: soluções  Os empregadores podem: • Desenvolver soluções de baixo-custo para disponibilizarem comida no trabalho • Sensibilizar os trabalhadores através de campanhas no local de trabalho • Criar condições de trabalho que incentivem a alimentação saudável: trabalhadores saudáveis significa maior produtividade e negócios rentáveis Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 16	3	• Refira que, a nível empresarial, os empregadores podem criar um enquadramento que incentive uma dieta saudável, trabalhadores saudáveis e um negócio saudável. Os empregadores podem implementar soluções de baixo custo como por exemplo a alteração do tipo de alimentos disponível nas instalações, que os ajudará a beneficiar das vantagens na produtividade.

Alimentação no trabalho

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 17: Gestão da alimentação no trabalho: soluções Os sindicatos podem: - Defender a qualidade da alimentação - Sensibilizar os trabalhadores em colaboração com os empregadores  Integrating health promotion into workplace OSH policies 17	2	Explique que as alterações comportamentais se iniciam com a sensibilização da necessidade de mudança, das vantagens que daí podem resultar para todas as partes envolvidas, e da viabilidade de a implementar a nível organizacional e individual. Os sindicatos podem desempenhar um papel crucial nesse processo de sensibilização, especialmente se o puderem fazer em colaboração com os empregadores. Os sindicatos podem ainda ser elementos chave na educação, formação e informação sobre a alimentação no trabalho mais adequada: eles estarão a cuidar da saúde dos seus membros.
Diapositivo 18: Gestão da alimentação no trabalho: iniciativas que se podem desenvolver conjuntamente  - Iniciar melhorias na cantina - Instalar uma cozinha - Mudar as modalidades existentes de fornecimento <i>ad hoc</i> de produtos alimentares - Negociar com vendedores ambulantes - Transitar para um sistema de senhas-refeição (<i>vouchers</i>) Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 18	3	- Refira que ao trabalharem em conjunto, empregadores, trabalhadores e os seus representantes podem desenvolver um conjunto de iniciativas tais como: - montar uma cozinha; - criar uma cantina ou melhorar a cantina existente; - alterar os fornecimentos <i>ad hoc</i> de alimentos; - negociar com os vendedores ambulantes; - passar para um sistema de <i>vouchers</i>.



Plano de Sessão

Atividade física para uma vida saudável

Notas preparatórias para os formadores



Título do curso Formação sobre o Método SOLVE: *Atividade física para uma vida saudável*

Objetivos: No final da sessão, o participante deverá ser capaz de identificar os elementos de uma estratégia de promoção da saúde no local de trabalho que proporcione as bases para uma resposta que permita melhorar a prática de actividades físicas com vista a uma vida saudável dos trabalhadores.

Duração: Aproximadamente 3 horas.

Equipamento necessário:

1. Um computador com o programa *PowerPoint* instalado
2. Um videoprojetor ou um retroprojetor
3. Um ecrã ou uma parede branca
4. Materiais para o registo dos contributos dos participantes: um quadro ou um *flipchart*, folhas de acetato e canetas adequadas
5. Acesso a salas mais pequenas para trabalhos de grupo
6. Algumas canetas extra e papel se os participantes não tiverem os seus próprios materiais

Preparativos:

1. Leia todo o material de formação relevante para este módulo. O Manual do Formador contém um capítulo sobre a *Atividade física para uma vida saudável* e a presente brochura o plano de formação; ambos servir-lhe-ão para preparar as aulas. O Manual do Formando contém: informação básica para realizar os exercícios, exemplos de medidas específicas sobre políticas e ações sobre *Atividade física para uma vida saudável*, e uma lista de verificação com possíveis ações a desenvolver.
2. Estude o calendário da formação e prepare-se para responder às questões e para gerir os diferentes segmentos do módulo. Se algum do vocabulário ou qualquer outro conteúdo (por ex imagens) utilizado não for adequado à cultura local, altere-o sem se afastar da mensagem original.
3. Nas versões espanhola, francesa e inglesa o CD contém apresentações em *PowerPoint* para cada módulo e outro material técnico adicional. Certifique-se que o equipamento informático funciona. Se não tiver nenhum videoprojetor disponível, imprima os diapositivos do

PowerPoint em acetatos.

Exercício de simulação

Os participantes têm de realizar um exercício de simulação para o módulo *Atividade física para uma vida saudável*, durante o qual continuarão a trabalhar como equipa de gestão tomando decisões para resolver os problemas relacionados com os riscos psicossociais e a promoção da saúde numa empresa “virtual”. As decisões tomadas pela equipa de gestão ajudá-los-ão mais tarde a identificar os elementos de política necessários à conceção do seu programa de promoção da saúde no local de trabalho (PSLT).

Os exercícios de simulação seguem uma narrativa: cada simulação segue uma sequência a partir da anterior, **razão pela qual os módulos devem seguir a ordem original e não se deve saltar nenhum**. Além disso, os participantes trabalharão durante todo o curso nas mesmas equipas que foram constituídas no módulo inicial.

Exercício de integração de políticas: integração dos elementos de promoção da saúde

Consta de duas fases:

Fase 1: Esta primeira parte é realizada em plenário. Selecione, juntamente com os participantes, do diapositivo do *PowerPoint* sobre a integração de políticas, os elementos de política particularmente relevantes para a abordagem da prática de *Atividade física para uma vida saudável* e escreva-os no *flipchart* e os participantes na Matriz do seu programa de PSLT que integra o Anexo 1, no final do módulo “Ação”(12) do Manual dos participantes.

Fase 2: A lista de verificação no final do módulo *Atividade física para uma vida saudável* (9) tem como títulos das diferentes secções os elementos de política apresentados no diapositivo sobre integração de políticas, incluindo uma lista de possíveis medidas relevantes a adotar para o tema em questão. Os participantes devem ter em conta os resultados do exercício de simulação e utilizar a lista de verificação para selecionar as medidas relevantes para cada título (elemento de política) a ser incluídas no seu projeto de Programa de PSLT.

As nove áreas do SOLVE estão estreitamente inter-relacionadas pelo que a ação política numa área pode conduzir a alterações positivas noutras. Os participantes devem ter isto em consideração quando conceberem o seu programa de PSLT. Utilize a secção sobre inter-relações deste capítulo do Manual do Formador para dar alguns exemplos dessas relações e discuta-as com os participantes durante o exercício de integração de políticas.

A redação do Programa de PSLT pode exigir a criação ou o reajustamento de frases retiradas da lista de verificação ou a inclusão de novos conceitos. As frases novas ou reformuladas devem estar em consonância com o enfoque das medidas necessárias para abordar a questão da *Atividade física para uma vida saudável* no contexto dos resultados do exercício de simulação. O projeto de programa de PSLT não será recolhido após cada exercício. Este exercício continuará de um módulo para outro até chegar ao módulo “*Ação*” (12).

Neste módulo, os grupos apresentarão a sua política de segurança e saúde no trabalho (redigida durante o módulo Gestão da promoção da saúde no local de trabalho (2), o seu programa de PSLT (redigido ao longo do curso em cada módulo) e o seu plano de ação (redigido durante o módulo “*Ação*”) ao resto do grupo. No Anexo 2 há uma matriz para um plano de ação no final do módulo “*Ação*” (12) do Manual dos participantes.

NOTA: As versões eletrônicas da matriz do programa de PTS (Anexo 1) e do plano de ação estão igualmente disponíveis no CD, podendo ser utilizadas pelos grupos para preparem as suas apresentações

Atividade física para uma vida saudável

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Introdução ao módulo		
Objetivo O participante será capaz de identificar os elementos de uma estratégia de promoção da saúde no trabalho que proporciona as bases de uma resposta para melhorar a atividade física para uma vida saudável dos trabalhadores.	3	● Descreva o objetivo referindo a página correspondente no manual. ● Assegure que o mesmo é compreendido por todos os participantes.
Exercício 1: Trabalho e Atividade física a) Trabalho Individual	15	● Divida os participantes em grupos. ● Dê-lhes 20 minutos para responder às 4 perguntas em grupos.
b) Trabalho em sessão plenária	15	● No quadro ou no <i>flipchart</i>, escreva as respostas às questões 1 e 2 agrupadas num conjunto coerente de categorias. ● Pergunte o que as diferentes categorias têm em comum, oriente os trabalhos para o estabelecimento de uma definição comum de “Atividade física” e anote-a no quadro. Tente garantir que não difira muito da apresentada no diapositivo 2: “Qualquer movimento corporal, produzido pela contração muscular que aumente simultaneamente a frequência cardíaca e a energia despendida”.

Atividade física para uma vida saudável

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
		● Em seguida debata as respostas dadas às questões 3 e 4 escrevendo-as no quadro: algumas das respostas possíveis são: ● Questão 3 – Os locais de trabalho de Luna e Mark contribuem para a atividade física que praticam: em especial: – Estudo de Caso 1: Uma vez que tem de ficar frequentemente a fazer horas extra no trabalho Luna não consegue praticar ténis de mesa tantas vezes quantas gostaria, no entanto a administração da empresa implementou medidas para favorecer a atividade física dos seus trabalhadores (por exemplo redução das mensalidades no ginásio da zona, remodelação das escadas com exposição dos quadros de informações no seu correr) as quais podem facilitar a forma como Luna melhora a sua atividade física. – Estudo de caso 2: O empregador de Mark garante aos trabalhadores consultas médicas preventivas e aconselhamento para melhorarem a sua forma física; foi ainda estabelecido um acordo que possibilitou a frequência pelos trabalhadores da piscina local. ● Questão 4 – Os benefícios para a saúde da prática de desporto traduzem-se num aumento de produtividade, na redução das baixas por doença quer a curto prazo – caso das constipações e gripes – quer a longo prazo – caso das doenças crónicas como as lesões cardíacas e a obesidade. – O desporto melhora a forma física, a disposição e o bem estar, o que pode elevar a moral e a produtividade no trabalho.
Introdução Técnica: Apresentação em <i>PowerPoint</i> sobre <i>Atividade física para uma vida saudável</i>	Total: 1 hora	● Direcione a atenção dos participantes para a apresentação em <i>PowerPoint</i> na página correspondente do seu manual. ● Introduza a apresentação do <i>PowerPoint</i>.

Atividade física para uma vida saudável

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 1: 	2	Explique aos participantes que no fim desta apresentação deverão ter compreendido o conceito de atividade física no trabalho e ser-lhes-à proporcionada uma base para uma resposta integrada no quadro de um programa de promoção da saúde no trabalho.
Diapositivo 2: 	6	- Introduza o tópico perguntando aos participantes como se costumam deslocar para o trabalho e o que fazem uma vez aí chegados - Explique que o corpo humano foi feito para se movimentar -uma das funções mais básicas e essenciais do ser humano, tendo sido um elemento fundamental da sobrevivência humana por milhares de anos - e concebido para níveis elevados de atividade física.

Atividade física para uma vida saudável

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 3:  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 3	4	● Apresente aos participantes os seguintes exemplos: – Inatividade física: ficar na cama, ou prática muito reduzida de qualquer tipo de exercício físico. – Ausência ou prática insuficiente de qualquer exercício físico: muito ligeira, de curta duração ou ocasional – Estilo de vida sedentário: ficar sentado ou permanecer inativo durante a maior parte do tempo (ex. ver TV, deslocar-se de carro para todo o lado, estar sentado no trabalho quase todo o tempo) ● Saliente que a ausência de exercício físico se está a tornar prática comum por todo o mundo devido às novas tecnologias, melhores instrumentos e automatização, bem como à motorização do transporte. ● Explique que o desafio pode ainda ser pior nos países em desenvolvimento e nos países em transição de sociedades rurais agrícolas para urbanas industrializadas. O trabalho pode envolver uma componente física significativa mas em vez de melhorar a saúde, frequentemente contribui para a fadiga, em parte devido a uma má alimentação e a uma forte sobrecarga sobre os trabalhadores; simultaneamente, alguns segmentos da população tornaram-se cada vez mais inativos fisicamente, com poucas possibilidades de praticar exercício físico por razões de saúde ou lazer. ● Refira que a inatividade física e fatores como o stresse, o tabaco e o excessivo consumo de álcool estão frequentemente relacionados com estilos de vida nos países desenvolvidos e cada vez mais nos países em desenvolvimento.
Diapositivo 4:  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 4	4	● Explique que: – A atividade física no trabalho faz parte do conteúdo funcional do emprego. – Exercício físico como estilo de vida: integra os hábitos de vida quotidiana (pedalar para o trabalho, utilizar escadas, etc). – A prática de exercício físico nos tempos de lazer é baseada nos interesses pessoais de cada pessoa (caminhar, jardinagem, dançar). – A prática do exercício traduz-se em sessões programadas de atividades físicas para o bem-estar físico ou por questões de saúde (exercício físico; desportos). – Mencione que a prática de exercício físico não significa necessariamente tornar-se um profissional do desporto mas pode ser integrada noutras atividades diárias, incluindo no trabalho e no caminho para lá chegar.

Atividade física para uma vida saudável

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 5: Atividade física para uma vida saudável • Aeróbica ou exercícios de resistência: - 30 minutos por dia • Treinos de força ou de resistência: - 2 a 3 vezes por semana  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	4	● Assinale que para poder ter efeitos benéficos sobre a saúde, a prática de exercício físico (onde quer que ocorra) tem de incluir: – Exercícios de aeróbica e resistência: atividade moderada a intensa que aumenta a frequência cardíaca e o dispêndio de energias, conduzindo a melhorias no funcionamento do coração, pulmões, sistema circulatório, músculos e resistência. A participação regular em exercícios de aeróbica durante um período de vários anos diminui o risco de muitas doenças crónicas, nomeadamente coronárias, enfarte, diabetes e alguns tipos de cancro; – Treino de força ou resistência muscular: utilização moderada ou elevada da força muscular ou da energia que aumenta a força, potência e/ou resistência dos músculos exercitados. ● Explique ainda que: – Nos exercícios de aeróbica ou resistência todas as pessoas com idade superior a 2 anos devem praticar pelo menos 30 minutos de qualquer tipo de atividade física de resistência com pelo menos intensidade moderada preferencialmente em todos ou quase todos os dias da semana. – Os treinos de força ou resistência muscular devem ser realizados pelo menos duas vezes por semana. Explique que as substâncias psicotrópicas podem afetar os tempos de reação, o desempenho motor, a visão, o humor, os sentimentos, a aprendizagem, a memória e o desempenho intelectual, bem como o relacionamento com os colegas de trabalho.
Diapositivo 6: Qual a extensão do problema da inatividade física? • 17% da população mundial é fisicamente inativa • 41% da população mundial pratica apenas "alguma mas não suficiente" atividade física (menos de 2.5 horas por semana) ↓ Mais de metade da população global não pratica suficiente exercício físico WHO 2002 Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	3	● Utilize as figuras no diapositivo para demonstrar a dimensão do problema a nível mundial. ● Assinale que as estatísticas sobre os níveis de exercício físico insuficiente apresentam grandes variações por variadas razões, em parte por serem medidos de forma diferente, no entanto a ausência de atividade física é um problema mundial.

Atividade física para uma vida saudável

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 7: Impacto para a saúde da ausência de atividade física  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	4	• Apresente alguns exemplos: está demonstrado que o exercício de alguma atividade física é melhor para as pessoas com dores lombares do que o estado de inatividade. • Os programas de exercícios são bons para as dores lombares crónicas mas não para as dores agudas imediatas. • Saliente ainda que nas pessoas fisicamente inativas o risco de contraírem doenças coronárias ou enfartes é 30 a 50 por cento mais elevado do que para aquelas que são pelo menos moderadamente ativas. • Refira que, por exemplo, no Reino Unido o exercício físico está igualmente associado à redução de 25 por cento do risco de cancro no cólon e da mama (Cancer Research, UK). • Finalmente, saliente que o exercício físico combinado com uma dieta baixa em calorias pode ser utilizado para prevenir a obesidade sendo igualmente útil para combater o problema se ele já tiver ocorrido. A OMS estima que em 2006 havia mais de 300 milhões de pessoas obesas em todo o mundo. (A folha informativa em baixo é atualizada periodicamente encontrando-se disponível em: <i>OMS Fact sheet No. 11, Obesity and overweight</i>, Atualizada em Março de 2011. http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs311/en/ [consultado em: 20/02/2012]).
Diapositivo 8: Impacto para a saúde da ausência de atividade física  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	3	• Explique que a ausência de exercício físico está relacionada com muitas outras doenças tais como as enumeradas no diapositivo. • Saliente que a falta de exercício físico conduz a vários problemas de saúde graves de longa duração, alguns dos quais incapacitam as pessoas para trabalhar e outros são fatais. • Por exemplo: O desenvolvimento da diabetes de tipo 2 é resultado de uma combinação de fatores genéticos e ambientais, principalmente da obesidade, da ausência de exercício físico e de uma dieta rica em gorduras saturadas; a ausência de qualquer atividade física aumenta em 30 por cento a probabilidade de uma pessoa desenvolver hipertensão, contribuindo ainda para o aparecimento de artrite (ou osteoartrite), a qual é muito dolorosa e reduz as capacidades funcionais.

Atividade física para uma vida saudável

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 9: Impacto para a saúde da ausência de atividade física A falta de atividade física pode provocar: • Incapacidade para o trabalho • Acidentes no local de trabalho (alguns dos quais fatais) • Aumento do recurso a serviços de saúde • Consequências económicas para empregadores, trabalhadores e governos  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	4	• Refira que a inatividade física pode resultar no sofrimento humano, que se traduz na utilização crescente de serviços de saúde e em consequências económicas para os empregadores, trabalhadores e governos. • Pode consultar a página 269 do Manual do Formador para encontrar exemplos de consequências económicas da ausência de exercício físico. • Por exemplo, uma análise exaustiva do esforço económico relacionado com a inatividade física no Canadá concluiu que 2.5 por cento dos custos totais diretos com cuidados médicos do país eram atribuídos à inatividade física, num montante total de 2,1 mil milhões de dólares canadianos por ano.
Diapositivo 10: Inter-relações  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	3	• Saliente a importância das ligações entre as diferentes áreas da promoção da saúde e de que forma podem interagir entre si, mas também o modo como a prevenção de um risco psicossocial pode contribuir para prevenir outros. • Um exemplo é a forma como os trabalhadores que praticam alguma atividade física se sentem aliviados e menos stressados sentindo, consequentemente. Menos tentações de fumar ou comer em excesso. Uma dieta saudável não consegue ser tão eficaz se não for complementada por atividade física. • Consulte as pags. 277–278 no Manual do Formador para mais exemplos de inter-relações entre os tópicos SOLVE
Diapositivo 11: – FIM DA APRESENTAÇÃO – Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	2	Fim da apresentação de diapositivos • Pergunte aos participantes se tem dúvidas sobre a apresentação. Programe 10 minutos para uma sessão de perguntas e respostas.

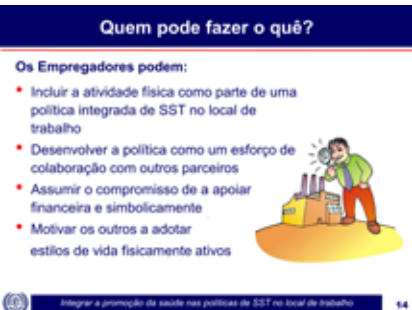
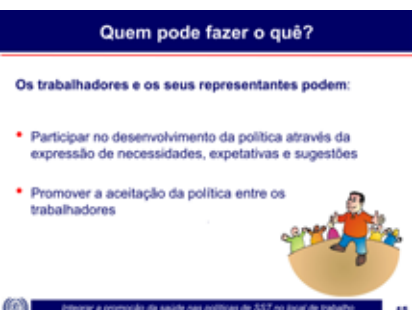
Atividade física para uma vida saudável

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Exercício 2: Exercício de simulação - Atividade física para uma vida saudável	1 hora	• Direcione os participantes para o <i>Exercício 3 – Simulação – Atividade física</i> - no seu manual. • Informe os participante de que terão 40 minutos para completar este exercício em grupos. • Utilizando os mesmos grupos, mantendo as suas funções na organização, peça a cada grupo que nomeie um porta voz para apresentar os resultados em plenário. • Os grupos podem ser encaminhados para salas mais pequenas ou ocupar diferentes secções da sala de formação para este exercício. Dê início à simulação. • Escolha aleatoriamente um grupo para apresentar as suas conclusões utilizando o projetor ou o <i>flipchart</i>. Tem 10 minutos para a apresentação. • Conceda 10 minutos aos outros grupos para fazerem comentários adicionais baseados nas suas próprias simulações. • Soluções possíveis para o exercício de simulação: – Decisões sobre as alterações a efetuar para incentivar a prática de atividade física para uma vida saudável no trabalho: 1. Conceder pausas para a prática de exercício físico durante o dia. 2. Incentivar os gestores de topo a adotarem um estilo de vida fisicamente ativo e a motivarem os trabalhadores a seguir o mesmo comportamento. 3. Proporcionar instalações no trabalho para incentivar a prática de exercício físico. 4. Promover, sempre que possível, a deslocação para o trabalho a pé ou de bicicleta. – Além disso, refira formas de incentivar os trabalhadores e gestores a serem mais ativos fora do seu horário de trabalho: 1. Forneça informações – panfletos, posters – sobre os benefícios da atividade física e as diferentes oportunidades de permanecer ativo no trabalho e fora dele. 2. Atribua subsídios para o pagamento das mensalidades de ginásios fora do local de trabalho. 3. Organize eventos desportivos competitivos e não competitivos com recompensas e prémios por participação ou pelo desempenho. – Decisões relativas a medidas a ser adotadas para uma melhor nutrição coordenadas com o aumento da atividade física para uma vida saudável: 1. Proporcione aconselhamento individual sobre as atividades físicas mais adequadas combinado com sugestões para uma dieta saudável, em conformidade com as necessidades das pessoas. 2. Organize e promova exercícios de grupo periódicos disponibilizando snacks saudáveis no final. 3. Disponibilize máquinas de venda de “snacks saudáveis” localizadas em pontos estratégicos, tais como perto das escadas ou distantes dos gabinetes para incentivar as pessoas a serem fisicamente ativas durante o dia de trabalho.

Atividade física para uma vida saudável

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 12:  Exercício 3: Exercício de integração de políticas: Integração dos elementos de promoção da saúde	20	- Em cada módulo será solicitado aos participantes que, em discussão de grupo, selecionem um ou dois elementos de política no diapositivo que sejam particularmente relevantes para o tema em questão. 1ª fase: A primeira parte decorre no plenário. O formador e os participantes selecionam do diapositivo sobre política de integração do PowerPoint os elementos de política particularmente relevantes para a questão da Atividade física para uma vida saudável e escrevem-nos no <i>flipchart</i>. Os participantes anotam-nos na matriz do seu Programa de PSLT. Peça-lhes que utilizem a matriz do Programa de PSLT localizada no Anexo 1 no final do módulo “Ação” (12) do seu Manual. Preveja 5 minutos para esta fase. - Algumas respostas possíveis são “Melhoria contínua”, “Promoção da saúde”, e “Organização do trabalho”, mas outras respostas podem ser consideradas se os participantes as fundamentarem de forma convincente. 2ª fase: A lista de verificação no final do módulo sobre <i>Atividade física para uma vida saudável</i> tem como títulos os elementos de política apresentados no diapositivo incluindo uma lista de medidas possíveis para cada elemento de política relevante para o tema. Os participantes devem ter em consideração os resultados do exercício de simulação e utilizar a lista de verificação para selecionar as medidas relevantes para cada título (elemento de política) a ser incluído no seu projeto de programa PSLT. Dispõem de 15 minutos para esta fase. - Informe os participantes de que podem procurar nos títulos (elementos de política) da lista de verificação que não foram selecionados para este módulo, outras medidas relevantes que pretendam incluir no seu projeto de programa de PSLT para o reforçarem. - Consulte as pags 266–267 do Manual do Formador para mais exemplos de inter-relações para este capítulo e discuta-as com os participantes durante este exercício. - A redação do programa de PSLT pode exigir a criação ou reformulação de frases retiradas da lista de verificação ou a adição de novos conceitos. As frases novas ou adaptadas devem-se integrar no enfoque das medidas necessárias para a abordagem ao tema da Atividade física para uma vida saudável no contexto dos resultados do exercício de simulação. O projeto de programa de PSLT não será recolhido após cada exercício ; este transitará de um módulo para o seguinte até ao módulo “Ação” no qual as equipas finalizarão a sua política de SST, o programa de PSLT e o plano de ação.

Atividade física para uma vida saudável

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Sessão Final Diapositivo 13: 	2	- Regresse à apresentação <i>PowerPoint</i> e tomando em consideração os resultados dos exercícios de simulação e de integração de políticas, inicie esta sessão com um enfoque nas medidas para gerir a atividade física para uma vida saudável no trabalho. - Explique que um pré-requisito fundamental para a promoção bem-sucedida da atividade física para uma vida saudável como parte integrante de um programa de promoção da saúde é um quadro de política integrada de SST e a sua metódica implementação. Tem de existir um programa abrangente, integralmente ligado a outras áreas de política no trabalho, e coordenado com abordagens a outras medidas de promoção da saúde. Um pressuposto comum partilhado por trabalhadores e empregadores é que a forma física e a saúde são muito úteis para garantir o êxito permanente da empresa.
Diapositivo 14: 	2	- Introduza os 3 diapositivos seguintes especificando que após a implementação de uma política integrada, é necessário desenvolver uma estratégia específica para a promoção da atividade física para uma vida saudável. Diferentes situações exigem distintas combinações de atividades; ficou igualmente demonstrado que as medidas pontuais e de curto prazo não são muito eficazes. - Saliente a importância da adoção de medidas que vão ao encontro das necessidades, expectativas, possibilidades e recursos que foram consensualizados entre os trabalhadores e o empregador durante o desenvolvimento das políticas para evitar uma eventual frustração. Estas medidas deverão ser igualmente compatíveis com a cultura e o ambiente do local de trabalho sob pena de não serem aceites. - Explique as atitudes que os empregadores podem tomar
Diapositivo 15: 	2	- Refira a importância do envolvimento de todas as partes no planeamento e implementação da estratégia para a promoção da atividade física para uma vida saudável. - Saliente que a experiência e os estudos científicos têm demonstrado a existência de bom potencial para programas no local de trabalho para melhorar os níveis de atividade física e trazer benefícios substanciais para os trabalhadores e os empregadores. Programas bem conduzidos tem resultado num aumento da forma física, na diminuição do taxa de absentismo, na redução de fatores de risco para doenças crónicas, menos sintomas e melhor entendimento sobre a saúde e bem-estar. - Explique o que podem fazer os trabalhadores e os seus representantes

Atividade física para uma vida saudável

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 16: Quem pode fazer o quê? Os prestadores de serviços de SST podem: - Fornecer informação sobre as formas eficazes de implementar a política - Disponibilizar os seus conhecimentos profissionais em atividade física para uma vida saudável no local de trabalho - Contribuir para a conceção do trabalho no sentido de: a) menos trabalho sedentário b) trabalho que não provoque esforços físicos nos trabalhadores  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 16	1	- Explique o que os promotores da Segurança e Saúde no Trabalho podem fazer; por exemplo insistirem na combinação de dietas saudáveis com a atividade física para uma vida saudável: incentivar a atividade física no trabalho mas continuar a proporcionar na cantina da empresa refeições ricas em gorduras e açúcar e pobres em fibras contraria o impacto positivo das atividades físicas promovidas. - A própria política deve ser implementada numa base contínua com recursos adequados. O desenvolvimento da política tem de ser o resultado de um esforço conjunto dos parceiros, incluindo representantes de todos os níveis do pessoal, desde os diretores até aos trabalhadores a tempo parcial bem como os responsáveis pela segurança e saúde no trabalho. O compromisso com a política por parte de todos os intervenientes é crucial
Diapositivo 17: Quem pode fazer o quê?  Os representantes da comunidade e das instalações desportivas podem: - Difundir informação sobre as possibilidades para a prática de desportos e exercício e sobre a utilização das instalações desportivas - Conceder acesso prioritário a grupos desportivos de empresas Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 17	1	- Mostre como os programas que integram medidas comunitárias provaram ser particularmente eficazes. - Explique o que os representantes da comunidade e dos fornecedores de atividades desportivas podem fazer
Diapositivo 18: Elementos para a estratégia de promoção da atividade física - Informação - Educação (colégas) - Questionários - Exames médicos regulares - Testes de aptidão física - Subsídios e incentivos - Aconselhamento e orientação - Eventos desportivos - Instalações, equipamentos, vestuário - Recompensas, prémios - Incentivos a caminhar ou ir de bicicleta para o trabalho - Pausas para exercício - Monitorização Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 18	2	- Consulte a pag. 263 no Manual do Formador para mais informações sobre cada um destes elementos e em seguida selecione aqueles que lhe parecerem mais adequados para debater com os participantes. - Saliente que a organização do trabalho em si mesma pode contribuir para o nível de exercício físico que os trabalhadores conseguem obter, por exemplo se as suas funções estão agrupadas numa só área de trabalho ou se tem de se deslocar de uma para outra (apesar de os benefícios da movimentação e das breves pausas terem, obviamente, de ser equilibradas cuidadosamente com as preocupações de eficácia e segurança). Outro exemplo é o incentivo à utilização de escadas em vez de elevadores: neste caso a conceção física do local de trabalho pode precisar de ser tida em consideração. - Realce que esta lista pode ser muito útil para o exercício de simulação ou quando estiverem a trabalhar na política.



Plano de Sessão

Sono saudável

Notas preparatórias para os formadores



Título do curso Formação sobre o Método SOLVE: *Sono saudável*

Objetivos: No final da sessão, o participante deverá ser capaz de identificar os elementos de uma estratégia de promoção da saúde no local de trabalho que proporcione as bases para melhorar a qualidade do sono.

Duração: Aproximadamente 3 horas.

Equipamento necessário:

1. Um computador com o programa *PowerPoint* instalado
2. Um videoprojetor ou um retroprojetor
3. Um ecrã ou uma parede branca
4. Materiais para o registo dos contributos dos participantes: um quadro ou um *flipchart*, folhas de acetato e canetas adequadas
5. Acesso a salas mais pequenas para trabalhos de grupo
6. Algumas canetas extra e papel se os participantes não tiverem os seus próprios materiais

Preparativos:

1. Leia todo o material de formação relevante para este módulo. O Manual do Formador contém um capítulo sobre *Sono saudável* e a presente brochura o plano de formação; ambos serão úteis para preparar as aulas. O Manual do participante contém: informação básica para realizar os exercícios, exemplos de medidas específicas sobre políticas e ações sobre o *Sono saudável*, e uma lista de verificação com ações a desenvolver.
2. Estude o calendário da formação e prepare-se para responder às questões e para gerir os diferentes segmentos do módulo. Se algumas palavras ou outro tipo de conteúdo utilizado (p.ex. imagens) for ofensivo ou inadequado à cultura local, por favor altere-o sem perder a mensagem original.
3. Nas versões espanhola, francesa e inglesa o CD também contém apresentações *PowerPoint* para cada módulo e outro material técnico. Certifique-se de que o equipamento informático está a funcionar. Se não tiver nenhum projetor disponível, imprima os diapositivos do *PowerPoint* em acetatos.

Exercício de simulação

Os participantes têm de realizar um exercício de simulação no módulo *Sono saudável*, durante o qual continuarão a trabalhar como equipa de gestão tomando decisões para resolver os problemas relacionados com os riscos psicossociais e a promoção da saúde numa empresa “virtual”. As decisões tomadas pela equipa de gestão ajudá-los-ão mais tarde a identificar os elementos de política necessários à conceção do seu programa de promoção da saúde no local de trabalho (PSLT).

Os exercícios de simulação seguem uma narrativa: cada simulação segue uma sequência a partir da anterior, **razão pela qual os módulos devem seguir a ordem original e não se deve saltar nenhum**. Além disso, os participantes trabalharão durante todo o curso nas mesmas equipas que foram constituídas no módulo inicial.

Exercício de integração de políticas: integração dos elementos de promoção da saúde

Consta de duas fases:

1ª Fase: A primeira parte é desenvolvida em plenário. O formador e os participantes selecionam o diapositivo do *PowerPoint* sobre os elementos de política particularmente relevantes para a abordagem do *sono saudável* e escrevem-nos no *flipchart*. Os participantes anotarão os elementos da política na matriz para o seu programa de PSLT. Peça-lhes que utilizem a matriz do PSLT que se encontra no Anexo 1, no final do módulo *Ação* (12) do manual do participante.

2ª Fase: A lista de verificação no final do módulo *Sono saudável* (10) tem como títulos os elementos de política apresentados no diapositivo incluindo uma lista de possíveis medidas relevantes para cada título (elementos de política) para o *Sono saudável*. Os participantes devem ter em conta os resultados do exercício de simulação e utilizar a lista de verificação para selecionar as medidas relevantes para cada título (elemento de política) a incluir no seu projeto de Programa de PSLT.

As nove áreas do SOLVE estão estreitamente relacionadas e a ação política numa área pode conduzir a alterações positivas noutras. Os participantes devem ter isto em consideração quando conceberem o seu programa de PSLT. Utilize a seção de inter-relações neste capítulo do Manual do Formador para dar exemplos destas relações e discuta-as com os participantes durante o exercício de integração de políticas.

A redação do Programa de PSLT pode exigir a criação ou a reorganização de frases retiradas da lista de verificação ou a inclusão de novos conceitos. As frases novas ou reformuladas devem ajustar-se às medidas necessárias para abordar o problema do *Sono saudável* no contexto dos resultados do exercício de simulação. O projeto de programa de PSLT não será recolhido após cada exercício. Este exercício continuará de um módulo para outro até ao módulo “*Ação*” (12); neste módulo, os grupos apresentarão ao resto do grupo a sua política de segurança e saúde no trabalho (redigida

durante o módulo *Gestão da promoção da saúde no trabalho* (2), o seu programa de PSLT (redigido ao longo do curso em cada módulo) e o seu plano de ação (redigido durante o módulo “*Ação*”). O Anexo 2 inclui uma matriz para um plano de ação no final do módulo “*Ação*” (12) do Manual do participante.

NOTA: As versões eletrônicas da matriz do programa de PTS (Anexo 1) e do plano de ação estão igualmente disponíveis no CD, podendo ser utilizadas pelos grupos para preparem as suas apresentações

Sono Saudável

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Introdução ao módulo		
Objetivo No final da sessão, o participante deverá ser capaz de identificar os elementos de uma estratégia de promoção da saúde no trabalho que proporcione as bases para melhorar a qualidade do sono	3	• Descreva o objetivo do módulo. • Assegure que todos os participantes compreendem o objetivo.
Exercício 1: Que erros foram cometidos na empresa Greentree Tech Support?	40	
a) Trabalho individual	15	• Direcione os participantes para a página correspondente no manual. • Explique-lhes que dispõem de 15 minutos para ler o exercício e responder às perguntas individualmente..
b) Trabalho em plenária	25	• Conceda 25 minutos para a discussão das respostas no plenário. Oriente a discussão do exercício tendo em conta os seguintes aspetos: – Falta de compromisso da administração: Se a administração se tivesse comprometido, teria sido mais fácil para o José alterar a situação. Transmitiria igualmente um sinal positivo para dentro e fora da empresa. É provável que a Diretora do José tivesse adotado uma atitude de mais apoio se soubesse que os seus chefes estavam preocupados com a adaptação do trabalho por turnos. – Ausência de uma política integrada no local de trabalho com uma estratégia para gerir o trabalho por turnos: Se a administração da Greentree Tech Support tivesse tido uma política que abordasse os riscos e a gestão adequada do trabalho por turnos, o José poderia ter antecipado algumas das dificuldades que encontrou. Teriam existido mecanismos para lidar com o stresse decorrente do trabalho por turnos – Reduzida participação dos trabalhadores: O José não recebeu o apoio de que necessitava da parte do representante do seu Sindicato e a Administração não esteve presente na reunião organizada pelo sindicato. A participação dos trabalhadores (independentemente dos turnos em que trabalhem) e dos representantes sindicais na formulação de políticas pode facilitar a aceitação, compreensão e sustentabilidade da nova política.

Sono Saudável

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
		– Falta de informação, educação ou apoio: O sindicato, o serviço de medicina no trabalho e o departamento de recursos humanos tem um papel muito importante a desempenhar na conceção dos turnos, na informação prestada aos trabalhadores sobre o trabalho por turnos e no apoio que lhes deve ser prestado na adaptação aos novos horários. Os trabalhadores que são informados e formados antes e durante a transição para o trabalho por turnos tem maiores probabilidades de se adaptarem mais facilmente às novas condições de trabalho. É necessário dar aos trabalhadores informação e formação sobre os riscos para a saúde do trabalho por turnos, a nova estratégia da empresa e de que forma podem solicitar alterações no seu horário de trabalho. – Não ponderação dos benefícios de curto prazo por oposição aos custos de longo prazo: No seu desejo de expansão, a administração da Greentree não antecipou o nível de stresse que estava a impor aos seus trabalhadores, nem o impacto negativo sobre o nível e a qualidade do serviço. – Não reconhecer o trabalhador como membro de uma família ou comunidade: Educar os trabalhadores sobre como lidar com o trabalho por turnos, planear criteriosamente e divulgar os horários dos turnos poderia ter ajudado os trabalhadores a conciliar as suas responsabilidades profissionais com as familiares e a reduzir as tensões sociais entre os grupos de trabalhadores. – Falta de atenção relativamente à importância das tradições, práticas e normas culturais: o sucesso a longo prazo da organização é construído sobre o reconhecimento das valiosas diferenças entre os trabalhadores, elaborando políticas para respeitar os valores e tradições, e adaptando-se às várias tradições de forma justa e equilibrada. As empresas precisam de disponibilizar diretrizes aos gerentes sobre como lidar com necessidades especiais.

Sono Saudável

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
		– NÃO foram adotadas medidas: A Greentree Tech Support devia ter tentado evitar o mais possível o trabalho por turnos. Caso fosse mesmo necessário então deveria ter adotado medidas específicas tais como: - quando o trabalho por turnos foi introduzido como uma nova forma de organização do trabalho os trabalhadores deviam ter sido informados e, numa fase preparatória, devia ter sido avaliado o conhecimento e as atitudes em relação ao trabalho por turnos. - os trabalhadores deviam ter sido consultados sobre a organização do seu tempo de trabalho e devia ter-se conseguido um acordo em relação às medidas a adotar; - o trabalho noturno e imprevisível ou em horas irregulares devia ter sido evitado ou limitado sempre que possível. DICA PARA O FORMADOR: Para uma lista mais abrangente de medidas a ser adotadas para gerir o trabalho por turnos por favour consulte as pp. 292–293 do Manual do Formador.
Exercício 2: Causas e consequências da falta de sono <i>(Exercício adicional)</i> a) Trabalho individual	5	● Refira aos participantes que dispõem de 5 minutos para completar a tabela no manual do participante individualmente.
b) Trabalho em plenária	15	● Conceda 15 minutos para a discussão do diagrama no plenário ● Saliente, caso os participantes não o assinalem, que a forma linear do diagrama pode confundir já que o problema é de facto cíclico (as consequências podem ser elas próprias causas da falta de sono). ● Incentive os participantes a incluir referências sobre outros temas analisados no SOLVE, bem como outros aspetos que possam ser diferentes para homens e mulheres.

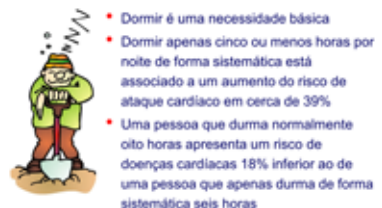
Sono Saudável

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Exercício3: Sonolência no trabalho (Exercício adicional) Trabalho individual seguido de uma breve discussão em grupo	15	- Peça aos participantes que realizem o exercício 2 individualmente em 10 minutos ou menos. - Em plenário determine quais as respostas mais comuns a cada uma das perguntas e se há alguma resposta fora do normal. Tente que se pronunciem sobre os seguintes aspetos: - o sono adequado é necessário ao descanso e à recuperação da fadiga; - o sono adequado é particularmente importante nos trabalhos em que a segurança é vital ; - mas também em empregos onde há contacto com o público, devido aos efeitos emocionais; - impacto a todos os níveis organizacionais incluindo a Administração ; - destaque o seu impacto na produtividade: dormir menos para trabalhar mais é contraproducente.
Apresentação introdutória: <i>Apresentação PowerPoint sobre o sono saudável.</i>	Total: 50 minutos	- Direcione os participantes para a apresentação <i>PowerPoint</i> na página correspondente no manual. - Inicie a apresentação <i>PowerPoint</i>.
Diapositivo 1: 	2	- Explique aos participantes que no final desta sessão eles terão compreendido o conceito de sono saudável e o impacto no trabalho da privação de sono e terão uma base para uma resposta integrada no quadro de um programa de gestão da promoção da saúde no trabalho. - Introduza o tema referindo que os hábitos de dormir e de trabalhar tem mudado drasticamente nos tempos modernos: nos países desenvolvidos a média de horas de sono por noite baixou de 9 horas em 1910 para as atuais 7,5 horas. Algumas culturas estão a abandonar o hábito das sestas durante as horas de maior calor do dia (p.ex. a Grécia) com consequências negativas para a saúde a longo prazo. O sono é hoje em dia normalmente sacrificado em prol do trabalho, do lazer e de outras atividades.

Sono Saudável

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 2: Para compreender o sono  Quantas horas de sono necessita, em média, um adulto? - Entre 7 e 9 horas de sono em cada período de 24 horas - A necessidade de dormir varia com a idade Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	2	- Refira que embora as necessidades de sono variem entre as pessoas, o número médio de horas de sono é normalmente estável para cada pessoa. É recomendável uma média de 7 a 9 horas de sono em cada período de 24 horas. - Explique que o sono tem um forte impacto no desempenho das pessoas no local de trabalho e na sua saúde física e mental.
Diapositivo 3: Para compreender o sono - O sono tem um forte impacto sobre o desempenho das pessoas no trabalho e sobre a sua saúde física e mental - Dormir não é uma perda de tempo  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	2	Destaque que dormir não é uma perda de tempo e que é importante não interpretar incorretamente a necessidade real de dormir como um sinal de preguiça. Muitas pessoas interpretam a insónia ou outros problemas de sono apenas como sinais de outras doenças. No entanto, um problema mais comum atualmente é simplesmente que as pessoas normalmente não dormem o suficiente o que por si só pode contribuir para o desenvolvimento de outras doenças.

Sono Saudável

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 4: O sono e a saúde  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 4	2	- Assinale que dormir é uma necessidade básica para as pessoas para se manterem saudáveis. - Remeta para o quadro <i>Factos chave sobre o sono</i> na página 276 do Manual do Formador para mais exemplos como os seguintes: a privação de sono aumenta a irritabilidade e afeta o desempenho profissional; as pessoas podem facilmente tentar enganar-se a elas próprias pensando que funcionam da mesma forma com poucas horas de sono, mas os factos sugerem o contrário. - Najib <i>et al.</i>, argumentam que dormir apenas cinco ou menos horas por noite de forma sistemática está associado a um aumento do risco de ataque cardíaco em cerca de 39%. Uma pessoa que durma normalmente oito horas apresenta um risco de doenças cardíacas 18% inferior ao de uma pessoa que apenas durma de forma sistemática seis horas. - Nos adultos que dormem menos registam-se mais casos de mortes precoces. - As pessoas podem fazer mais para melhorar a sua qualidade de sono do que imaginam.
Diapositivo 5: O impacto do sono na saúde a longo prazo A perda crónica de sono diminui a eficácia da sinalização da insulina As pessoas menos sensíveis à insulina têm mais possibilidades de sofrer de: - Obesidade - Diabetes - Doenças cardiovasculares  Aumento das licenças por doença e dos custos de saúde pública Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 5	2	Refira que a privação de sono é um problema do local de trabalho devido ao risco de acidentes, doenças crónicas relacionadas com a falta de sono, reduções na eficácia e produtividade e aumento dos custos associados ao absentismo por doença.

Sono Saudável

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 6: O impacto do sono no desempenho profissional  O sono tem um forte impacto na produtividade e na segurança! Afeta a capacidade de: • Pensar e aprender • Prestar atenção • Reagir rapidamente • Tomar decisões acertadas Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	2	● Assinale que o sono tem um impacto sobre a produtividade e a segurança no trabalho, afetando em especial a capacidade de: – Pensar e aprender: as investigações demonstraram que dormir melhora a memória e a coordenação psicomotora (p.ex. os movimentos utilizados para tocar piano, escrever num teclado, etc.) – Prestar atenção, reagir rapidamente, tomar decisões acertadas. – Os horários de trabalho podem conflitar com a programação ótima do sono.
Diapositivo 7: O sono e o trabalho  • Diminuir as horas de sono para fazer mais coisas é contraproducente • Os efeitos cumulativos do sono insuficiente são geralmente subestimados Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	2	● Refira que os efeitos cumulativos do sono insuficiente são geralmente subestimados. Uma única noite sem dormir pode afectar o desempenho tanto como uma taxa de álcool no sangue de 0,1% (o limite legal para conduzir em muitos países). (Consulte também o diagrama no diapositivo seguinte) ● Sublinhe que os aumentos a curto prazo na produtividade decorrentes do trabalho noturno ou por turnos podem representar elevados custos para a saúde e frequentemente resultam em quebras na produtividade global e em riscos para a segurança, uma vez que o sono restaura o funcionamento do cérebro e o metabolismo (a forma como o corpo processa os alimentos). Diminuir as horas de sono numa tentativa desesperada de conseguir fazer mais coisas é contraproducente quer em termos de desempenho profissional quer em termos de saúde. Nas crianças a falta de sono contribui para que se reduza a capacidade de concentração e para um comportamento hiperativo. Os adultos privados de sono tem demonstrado possuírem menor capacidade para lidar com as emoções, maior irritabilidade, aumento de peso e risco elevado de contraírem doenças cardiovasculares.

Sono Saudável

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 8: Insuficiência crónica de sono e desempenho  O diagrama compara o desempenho real (lado esquerdo) com o desempenho auto-avaliado (lado direito) ao longo de duas semanas seguintes a uma base de referência. No lado esquerdo, o desempenho real diminui ao longo das duas semanas, com a linha de desempenho real ficando abaixo da linha de desempenho auto-avaliado. No lado direito, o desempenho auto-avaliado permanece relativamente estável, com a linha de desempenho auto-avaliado ficando acima da linha de desempenho real. O diagrama também mostra a base de referência e as semanas seguintes.	3	- Assinale que um estudo demonstrou que em geral as pessoas não só subestimam os efeitos cumulativos da insuficiência de sono mas também sobreestimam o seu desempenho à medida que vão acumulando um défice de sono. - Explique que o lado esquerdo do diagrama mostra como o desempenho real diminuiu ao longo das duas semanas seguintes, em comparação com a primeira medição da base de referência. Aqueles que apenas dormiram quatro horas por noite tiveram um desempenho muito pior do que os que conseguiram ter 6 horas de sono, os quais, por sua vez, apresentaram um desempenho significativamente pior do que os que dormiram oito horas. - Refira que o lado direito do diagrama mostra a forma como as pessoas envolvidas fizeram a auto-avaliação do seu desempenho. Elas não acreditavam que estiveram a desempenhar as suas tarefas tão mal como estavam na realidade. - Indique que isso significa que uma pessoa cansada não consegue necessariamente avaliar o nível em que a falta de sono a está a afetar porque não consegue detetar os sinais de advertência.
Diapositivo 9: O impacto do sono no trabalho e na segurança Um número insuficiente de horas de sono conduz a: - Erros no trabalho - Redução da concentração e da memória - Tempo de reação mais lento - Mau desempenho profissional - Acidentes - Raciocínio e aprendizagem prejudicados - Redução da atenção - Tomada de decisão prejudicada  A ilustração mostra um trabalhador a usar uma motosserra, o que sugere um risco de acidente devido à fadiga.	2	- Explique que a insuficiência de sono reduz o desempenho laboral devido a: - erros no trabalho; - concentração e memória reduzidas; - menor tempo de reação; - mau desempenho no trabalho; - acidentes; - raciocínio e aprendizagem prejudicados, - atenção reduzida, - tomada de decisões prejudicada.

Sono Saudável

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 10: Sono, stresse e trabalhar com outras pessoas A perturbação e a privação de sono também provocam: • Irritabilidade emocional e • Ansiedade → Diminuição da capacidade de trabalhar com outras pessoas e de comunicar com o público e os colegas de trabalho  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 10	2	• Assinale que em alguns empregos uma boa comunicação com o público em geral é essencial para evitar conflitos/violência e para que o trabalho seja efetuado com sucesso. • Em todos os empregos uma boa comunicação e trabalho de equipa reforçam a produtividade. • Especifique que tal pode ser comprometido pela falta de sono e conduz à violência (psicológica e possivelmente física), e a outras formas nocivas como o tabaco, o álcool, maus hábitos alimentares e falta de exercício. • Conclua referindo que é essencial gerir de forma adequada o impacto no trabalho da privação de sono em todos os empregos e não apenas naqueles que representam um risco para a segurança.
Diapositivo 11: Os horários de trabalho afetam o sono: • Dormir durante o dia e trabalhar de noite pode provocar a perturbação do sono por trabalho por turnos • Desfasamento horário (jet lag) pessoas que fazem viagens internacionais de trabalho, trabalho por turnos • Turnos de rotação rápida, frequentes ou prolongados podem originar problemas significativos de segurança e saúde no trabalho relacionados com a falta de sono  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 11	2	• Assinale que o desfasamento de horários ("jet lag") afeta os empresários viajantes internacionais uma vez que atravessam rapidamente vários fusos horários, o que origina sintomas como a sonolência durante as horas normais de estar acordado e dificuldade de adormecer durante as horas de dormir, problemas no estômago, irritabilidade e outros problemas crónicos. • Refira que turnos alargados ou frequentes com duração superior a 12-18 horas numa base regular tornam impossível dormir o suficiente e podem-se traduzir em significativos problemas de segurança e saúde.
Diapositivo 12: A falta de sono é especialmente perigosa em determinados trabalhos  • Transportes • Funcionários de centrais nucleares e químicas • Médicos • Cirurgiões Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 12	2	• À medida que a sensibilização para o papel vital do sono no funcionamento seguro e efetivo da pessoa vai crescendo, cada vez se vai prestando mais atenção às necessidades de dormir e aos horários dos trabalhadores em posições críticas de segurança como por exemplo os pilotos de aviação, o pessoal das centrais nucleares, médicos e cirurgiões.

Sono Saudável

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 13: A Gestão do sono Três classes de fatores influem na quantidade e qualidade do sono: • Internos • Externos • Interpessoais  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 13	1	• Introduza o tópico dos próximos diapositivos referindo que há muitos fatores que determinam a quantidade e a qualidade de sono de uma pessoa num determinado momento. Alguns são relativos a características e hábitos individuais ao passo que outros referem-se ao ambiente físico que envolve a pessoa quando ela dorme e finalmente há fatores interpessoais relacionados com a família e o ambiente social.
Diapositivo 14: 1. INTERNOS: A pessoa • Horas certas para dormir e com a duração adequada • Evitar os efeitos nocivos dos remédios e medicamentos, mas usando a cafeína eficazmente • Perturbações do sono: insônia, narcolepsia, apneia, movimentos periódicos das extremidades (PLM)  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 14	2	• Refira que os fatores internos que influenciam a qualidade e quantidade de sono são os seguintes: – Horas certas para dormir e preservar o horário: as investigações demonstram que as pessoas tem ciclos naturais que comandam o adormecer e o despertar. A agilidade mental da pessoa é baseada em quatro momentos principais: 1. Permitir que o cérebro refresque 2. Evitar o “défice” de sono 3. Dormir nas horas certas do dia 4. Ter tempo para o “aquecimento”. – Evitar os efeitos negativos dos remédios e medicamentos, mas usando a cafeína eficazmente: Uma pequena dose de cafeína, como por exemplo uma chávena de café, pode ajudar a reduzir a sonolência em geral, mas a dependência de remédios e medicamentos (incluindo a cafeína) para reduzir a sonolência ou para promover o sono pode ser imprudente a longo prazo e criar novos problemas como a adição. – Um sono de fraca qualidade ou a sua insuficiência podem conduzir a insónias, narcolepsia e movimentos periódicos das extremidades (PLMC). As pessoas podem não estar conscientes de que sofrem destas perturbações pelo que pode ser necessário consultar um médico uma vez que muitas destas perturbações podem melhorar com tratamento médico.

Sono Saudável

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 15: 2. EXTERNOS: Ambiente físico - Ruído - Temperatura e humidade - Luz - Segurança  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	2	- Assinale que o sono profundo exige determinadas condições ambientais e que algumas pessoas são mais sensíveis ao ambiente em que dormem do que outras. - Dê uma breve explicação sobre os vários fatores externos: Ruído: As investigações mostram que o ruído intermitente ou perturbador apenas permite às pessoas atingirem a fase do sono mais ligeiro. Temperatura e Humidade: a temperatura corporal muda regularmente durante o sono reparador. Para poder ter um sono profundo e reparador as condições de temperatura do quarto tem de atingir em média os 32º para uma pessoa seminua e descoberta e não estar exageradamente húmido. Luz: Muitas pessoas dormem melhor num ambiente escuro, o que pode ser fundamental para os trabalhadores por turnos ou para as pessoas que precisam de dormir durante o dia. Segurança: Se o ambiente não for seguro, é difícil atingir a perda de consciência necessária a um sono profundo e reparador.
Diapositivo 16: 3. INTERPESSOAIS: A pessoa na família e na sociedade O sono é influenciado por: - Família - Sociedade - Hábitos da comunidade  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	2	Refira a importância de trabalhar em conjunto para criar boas condições para um sono saudável e que qualquer política no local de trabalho de promoção de práticas de sono saudáveis deve reconhecer a influência fundamental da família e da comunidade, porque dormir em casa requer a cooperação das pessoas com quem vivemos. Uma vez que os hábitos comunitários são diferentes em todo o mundo, políticas rígidas no local de trabalho não se adaptam a todas as pessoas em todos os locais: à medida que as populações se movimentam e os locais de trabalho incluem grupos culturais mistos, é preciso competências para criar uma política simultaneamente flexível e justa que tenha em consideração as necessidades da indústria.

Sono Saudável

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 17: 	2	● Explique que os riscos psicossociais interagem entre si: os trabalhadores, por exemplo, podem sofrer de insónia ou outras perturbações do sono devido ao consumo excessivo de álcool ou podem ter dificuldades em adormecer devido a alguma situação stressante no trabalho. ● Por outro lado, os hábitos saudáveis apoiam-se mutuamente: o exercício regular que melhora a forma física pode igualmente favorecer a qualidade do sono. ● Remeta para a página 304 do Manual do Formador para mais exemplos de inter-relações entre os tópicos SOLVE.
Diapositivo 18: 	1	Fim da Apresentação de diapositivo ● Pergunte aos participantes se tem algumas questões sobre a apresentação . ● Disponibilize 10-15 minutos para uma sessão de Perguntas e Respostas.

Sono Saudável

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Exercício 4: Simulação - Sono Saudável	1 hora	• Direcione os participantes para o Exercício 4: Simulação – <i>Sono saudável</i> no manual do participante. • Dispõem de 40 minutos para completar este exercício em grupos. • Mantendo os mesmos grupos de trabalho com as mesmas funções dentro da empresa, peça a cada grupo para designar um porta voz para apresentar os resultados no plenário. • Os grupos podem ser direcionados para pequenas salas ou ocupar diferentes secções da sala de formação para o exercício. Comece a simulação. • Escolha, de forma aleatória, um grupo para apresentar as suas conclusões utilizando o retroprojektor/<i>flipchart</i>. Dispõem de 10 minutos para a apresentação. • Disponibilize 10 minutos para comentários adicionais de outros grupos baseados nas suas próprias simulações. • Possíveis soluções para o exercício de simulação, decisões sobre que ações adotar : – Re-organização das tarefas dos trabalhadores para lhes permitir concluírem o seu trabalho durante os turnos regulares; – Permitir e incentivar os trabalhadores a efetuar pausas durante o tempo de trabalho; – Limitar o número de horas de trabalho que podem ser trabalhadas num determinado período de tempo e dispor de procedimentos no local de trabalho para trabalhadores que ultrapassam esse limite com regularidade.

Sono Saudável

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 19:  Exercício 5: Exercício de integração de elementos de promoção da saúde	20	- Em cada módulo os participantes numa discussão de grupo para seleccionam um ou dois elementos de política no diapositivo particularmente relevantes para o tema em análise. 1ª Fase: A primeira parte é desenvolvida em plenário. O formador e os participantes seleccionam o diapositivo do PowerPoint sobre os elementos de política particularmente relevantes para a abordagem do sono saudável e escrevem-nos no flipchart. Os participantes anotarão os elementos da política na matriz para o seu programa de PSLT. Peça-lhes que utilizem a matriz do PSLT que se encontra no Anexo 1, no final do módulo Ação (12) do manual do participante. Programme 5 minutos para esta fase - Respostas possíveis são “Responsabilidade Social”, “Organização do Trabalho”, e “Avaliação e gestão de riscos”, mas poderão ser aceites outras respostas se os participantes as defenderem de forma convincente. 2ª Fase: A lista de verificação no final do módulo Sono saudável (10) tem como títulos os elementos de política apresentados no diapositivo incluindo uma lista de possíveis medidas relevantes para cada título (elementos de política) para o Sono saudável. Os participantes devem ter em conta os resultados do exercício de simulação e utilizar a lista de verificação para seleccionar as medidas relevantes para cada título (elemento de política) a incluir no seu projeto de Programa de PSLT. - Dispõem de 15 minutos para esta fase. - Informe os participantes de que podem consultar os títulos (elementos de política) na lista de verificação que não foram selecionados para este módulo, para pesquisarem outras medidas relevantes a incluir no seu projeto de programa de PSLT - Consulte a página p. 270 do Manual do Formador para mais exemplos de inter-relações para este capítulo e discuta-os com os participantes durante este exercício. - A redação do Programa de PSLT pode exigir a criação ou a reorganização de frases retiradas da lista de verificação ou a inclusão de novos conceitos. As frases novas ou reformuladas devem ajustar-se às medidas necessárias para abordar o problema do Sono saudável no contexto dos resultados do exercício de simulação. O projeto de programa de PSLT não será recolhido após cada exercício. Este exercício continuará de um módulo para outro até ao módulo “Ação” (12) no qual a equipa finalizará a Política de SST, o Programa de PSLT e o Plano de Ação.

Sono Saudável

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Sessão de encerramento Diapositivo 20: Gestão do sono no trabalho Nível nacional (trabalho por turnos)  Os governos deveriam: - Fornecer orientações coerentes para a promoção de práticas seguras e saudáveis no trabalho por turnos e na definição dos horários de trabalho - Focalizar-se na segurança nos trabalhos críticos (p. ex. motoristas de transporte comercial de longo curso) Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 20	2	- Regresse à apresentação em <i>PowerPoint</i> e tomando em consideração os resultados da simulação e do exercício de integração de políticas, inicie esta última sessão que é focalizada nas medidas para gerir a privação de sono no trabalho. - Refira que muitos governos nacionais dispõem de regulamentação relativamente aos horários de trabalho para determinados setores e profissões, embora possam variar consideravelmente. Os governos costumam intervir especialmente no caso das profissões que são críticas para a segurança, estabelecendo recomendações ou legislação para garantir a concepção de medidas relativas ao tempo de trabalho seguras (horas de trabalho, trabalho noturno e por turnos) que permitam que haja descanso suficiente e recuperação. Uma área muito sensível neste sentido é a das horas de trabalho dos condutores de transportes comerciais.
Diapositivo 21: Gestão do sono no trabalho Nível organizacional (trabalho por turnos)  Gestão adequada dos horários de trabalho Incentivar os trabalhadores para: - Aprenderem mais sobre o sono - Utilizarem os ajustes no local de trabalho e nos horários para obter um padrão mais saudável de atividades e descanso - Promover medidas familiares para integrar hábitos de sono saudável na vida doméstica Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 21	2	- Sublinhe que ao nível organizacional, a gestão eficaz dos horários de trabalho pode poupar dinheiro através da diminuição dos custos com os cuidados de saúde, da redução de erros e acidentes e do aumento da produtividade global. - Explique que a concepção dos horários e os ajustes ao local de trabalho conferem ao trabalhador a oportunidade de ter um padrão saudável de atividade e descanso. Encorajar os trabalhadores a dormirem o suficiente de forma rotineira pode aumentar a produtividade, promover a segurança no local de trabalho e melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores. Há fatores simples como o horário da jornada de trabalho, a programação do sono e as condições ambientais do quarto, que podem fazer uma grande diferença na qualidade do sono para muitas pessoas.

Sono Saudável

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 22: Gestão do sono no trabalho: conselhos para o trabalho por turnos • Não existe nenhuma estratégia universal ("one size fits all") • Diretrizes sobre a utilização de turnos duplos • Identificar formas de responder a necessidades extra de pessoal adicional • Proporcionar transporte para casa após os turnos mais tardios ou longos • Garantir instalações adequadas para poder dormir no local de trabalho • Prever o facto de as pessoas terem diferentes níveis de tolerância à vigília prolongada (turnos longos)  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 22	3	• Refira que as empresas tem diferentes objetivos e necessidades pelo que, não existe nenhuma estratégia universal ("one size fits all"); • A abordagem utilizada tem de ser prática e realista de forma a integrar as necessidades de sono saudável numa política de SST no local de trabalho. • Devem ser ainda incluídos alguns assuntos tais como: – diretrizes sobre a utilização de turnos duplos (idealmente devem ser evitados se tal for possível); – identificar formas de cobrir as necessidades extra de pessoal adicional como alternativa aos turnos; – proporcionar transporte para casa após os turnos mais tardios ou longos; – garantir que as condições de poder dormir nas instalações – se disponível – são as ideais (p.ex. luz, níveis de ruído); – gerir a utilização de incentivos financeiros, i.e. proporcionar alternativas ao trabalho extraordinário para ganhar mais; – prever o facto de as pessoas terem diferentes níveis de tolerância à vigília prolongada (turnos longos) e sono insuficiente; – quando o trabalho por turnos seja introduzido como nova forma de organização do trabalho, numa fase preparatória os trabalhadores devem ser informados e o seu conhecimento e atitudes perante o trabalho por turnos avaliado. Uma campanha de sensibilização pode ser útil antes do desenvolvimento da política. Deve igualmente prever-se a possibilidade de assistência individual que seja necessária.

Sono Saudável

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 23: Gestão do sono no trabalho: conselhos para trabalho sem turnos • Não incentivar horários prolongados e horas extraordinárias • Estabelecer uma forma não intrusiva de registar as horas trabalhadas • Proporcionar formação adequada aos supervisores • Ter horários de trabalho flexíveis sempre que possível • Estabelecer um programa de assistência • Integrar práticas e normas culturais nas políticas e práticas no local de trabalho  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 23	3	• Assinale que nalgumas empresas existe uma cultura organizacional que valoriza positivamente os horários prolongados de trabalho e as horas extra. A longo prazo tal vai afetar a saúde e a produtividade dos trabalhadores e consequentemente a empresa • Explique que os motivos para trabalhar longas horas podem ser relacionados com a vida privada dos trabalhadores, o que terá de ser tido em consideração na estratégia a adotar mas sem ultrapassar os limites da confidencialidade e do direito dos trabalhadores à privacidade. Caso os trabalhadores não se sintam à vontade para discutir assuntos pessoais com os seus supervisores, pode ajudar ter um representante dos trabalhadores ou um serviço de orientação e apoio pessoal (<i>counselling</i>). Algumas medidas são as seguintes: – Após consulta com os trabalhadores e os seus representantes, deve ser integrada uma forma discreta de registo das horas extraordinárias trabalhadas que inclua a forma de arquivo e utilização da informação. Desta maneira, a informação pode ser considerada como uma contribuição positiva para a saúde dos trabalhadores e não como vigilância excessiva; – A formação de supervisores sobre uma boa gestão é essencial para que o trabalho seja realizado sem prejudicar as necessidades de descanso e de sono dos trabalhadores. Os supervisores podem igualmente necessitar de formação para aprenderem a gerir a situação delicada de sobreposição do trabalho à família, e resolver os problemas de equilíbrio entre o trabalho e a família; – A concepção de horários de trabalho flexíveis, de forma a que o trabalhador consiga conciliar as suas necessidades de trabalho, descanso e sono com as suas responsabilidades familiares; – Organização de um programa de assistência aos trabalhadores com profissionais especialistas nas necessidades de descanso e de sono e que ao lidarem com informação privada sejam regidos por princípios de confidencialidade e não-discriminação; – Integração de práticas e normas culturais às políticas e práticas no local de trabalho.



Plano de Sessão

Stresse económico

Notas preparatórias para os formadores



Título do curso Formação sobre o Método SOLVE: *Stresse económico*

Objetivos: No final da sessão, o participante deverá ser capaz de identificar os elementos de uma estratégia de promoção da saúde no local de trabalho que proporcione as bases para assegurar uma resposta ao stresse económico no trabalho.

Duração: Aproximadamente 3 horas e 30 minutos.

Equipamento necessário:

1. Um computador com o programa *PowerPoint* instalado
2. Um videoprojetor ou um retroprojetor
3. Um ecrã ou uma parede branca
4. Materiais para o registo dos contributos dos participantes: um quadro ou um *flipchart*, folhas de acetato e canetas adequadas
5. Acesso a salas mais pequenas para trabalhos de grupo
6. Algumas canetas extra e papel se os participantes não tiverem os seus próprios materiais

Preparativos:

1. Leia todo o material de formação relevante para este módulo. O Manual do Formador contém um capítulo sobre *Stresse económico* e a presente brochura o plano de formação; ambos servir-lhe-ão para preparar as aulas. O Manual do participante contém: informação básica para realizar os exercícios, exemplos de medidas específicas sobre políticas e ações sobre a *Alimentação no trabalho*, e uma lista de verificação com ações a desenvolver.
2. Estude o calendário da formação e prepare-se para responder às questões e para gerir os diferentes segmentos do módulo. Se algum do vocabulário ou qualquer outro conteúdo (por ex imagens) utilizado não for adequado à cultura local, altere-o sem se afastar da mensagem original.
3. Nas versões espanhola, francesa e inglesa o CD contém apresentações em *PowerPoint* para cada módulo e outro material técnico adicional. Certifique-se que o equipamento informático funciona. Se não tiver nenhum videoprojetor disponível, imprima os diapositivos do *PowerPoint* em acetatos.

Exercício de simulação

Os participantes têm de realizar um exercício de simulação para o módulo *Stresse económico*, durante o qual continuarão a trabalhar como equipa de gestão tomando decisões para resolver os problemas relacionados com os riscos psicossociais e a promoção da saúde numa empresa “virtual”. As decisões tomadas pela equipa de gestão ajudá-los-ão mais tarde a identificar os elementos de política necessários à conceção do seu programa de promoção da saúde no local de trabalho (PSLT).

Os exercícios de simulação seguem uma narrativa: cada simulação segue uma sequência a partir da anterior, **razão pela qual os módulos devem seguir a ordem original e não se deve saltar nenhum**. Além disso, os participantes trabalharão durante todo o curso nas mesmas equipas que foram constituídas no módulo inicial.

Exercício de integração de políticas: integração dos elementos de promoção da saúde

Consta de duas fases:

Fase 1: Esta primeira parte é realizada em plenário. Selecione, juntamente com os participantes, do diapositivo do *PowerPoint* sobre a integração de políticas, os elementos de política particularmente relevantes para a abordagem do *Stresse económico* e escreva-os no *flipchart* e os participantes na Matriz do seu programa de PSLT que integra o Anexo 1, no final do módulo “*Ação*” (12) do manual dos participantes.

Fase 2: A lista de verificação no final do módulo *Stresse económico* (11) tem como títulos das diferentes secções os elementos de política apresentados no diapositivo sobre integração de políticas, incluindo uma lista de possíveis medidas relevantes a adotar para o tema em questão. Os participantes devem ter em conta os resultados do exercício de simulação e utilizar a lista de verificação para selecionar as medidas relevantes para cada título (elemento de política) a ser incluídas no seu projeto de Programa de PSLT.

As nove áreas do SOLVE estão estreitamente inter-relacionadas pelo que a ação política numa área pode conduzir a alterações positivas noutras. Os participantes devem ter isto em consideração quando conceberem o seu programa de PSLT. Utilize a secção sobre inter-relações deste capítulo do Manual do Formador para dar alguns exemplos dessas relações e discuta-as com os participantes durante o exercício de integração de políticas.

A redação do Programa de PSLT pode exigir a criação ou o reajustamento de frases retiradas da lista de verificação ou a inclusão de novos conceitos. As frases novas ou reformuladas devem estar em consonância com o enfoque das medidas necessárias para abordar a questão da *Atividade física para uma vida saudável* no contexto dos resultados do exercício de simulação. O projeto de programa de PSLT não será recolhido após cada exercício. Este exercício continuará de um módulo para outro até chegar ao módulo “*Ação*” (12).

No módulo *Ação* do curso SOLVE, os grupos apresentarão a sua política de segurança e saúde no trabalho (redigida durante o módulo Gestão da promoção da saúde no local de trabalho (2), o seu programa de PSLT (redigido ao longo do curso em cada módulo) e o seu plano de ação (redigido durante o módulo “*Ação*”) ao resto do grupo. No Anexo 2 há uma matriz para um plano de ação no final do módulo “*Ação*” (12) do Manual dos participantes.

NOTA: As versões eletrónicas da matriz do programa de PTS (Anexo 1) e do plano de ação estão igualmente disponíveis no CD, podendo ser utilizadas pelos grupos para preparem as suas apresentações

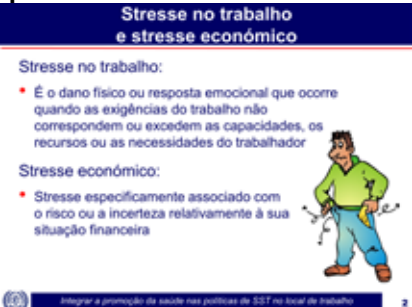
Stresse económico

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Introdução ao módulo		
Objetivo O participante consegue identificar os elementos para uma estratégia que fornece as bases para uma resposta ao stresse económico no trabalho.	3	• Descreva o objetivo referindo a página correspondente no manual. • Assegure que todos os participantes entendem o objetivo.
Exercício 1: Uma fusão de hospitais PARTE I Trabalho Individual (5 min) + trabalho de grupo (10 min)	15	• Este exercício está dividido em três partes. Peça aos participantes para não lerem o exercício todo nesta fase, mas apenas trabalhar a parte I. • Peça aos participantes para formarem pequenos grupos de 2-3 pessoas. Devem primeiro ler as questões da Parte I e responder por escrito individualmente a algumas questões (5 minutos). Quando terminarem, podem começar a responder às primeiras 5 perguntas nos seus grupos (10 minutos). DICA PARA O FORMADOR: Se vir que não tem tempo suficiente de acordo com o calendário, por uma economia de tempo peça aos grupos para responderem apenas às perguntas 1 e 2 da Parte I.
PARTE II Trabalho Individual (5 min) + trabalho de grupo (10 min)	15	• Peça aos participantes para analisarem a Parte II, devem primeiro lê-la e responder a algumas questões individualmente (5 minutos). Quando terminarem podem começar a responder às 4 questões nos seus grupos (10 minutos). DICA PARA O FORMADOR Se vir que a PARTE I leva mais tempo do que o previsto pode pedir aos grupos que respondam só às questões 1 e 2 da PARTE II..

Stresse económico

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
PARTE III Trabalho Individual (5 min) + trabalho de grupo (10 min)	15	Por fim peça aos participantes para analisarem a Parte III. Devem lê-la primeiro e responder por escrito a algumas perguntas (5 minutos). Quando terminarem, podem começar a responder em grupo às últimas quatro questões (10 minutos). DICA PARA O FORMADOR: Se vir que a PARTE II leva mais tempo do que o previsto pode pedir aos grupos que respondam só às questões 1 e 2 da PARTE III.
Discussão em Plenário	15	- Leia os diapositivos 14-17 da apresentação <i>PowerPoint</i> para rever alguns efeitos possíveis do stresse económico. Certifique-se de que os pontos abordados nos diapositivos são debatidos. - Em plenário, discuta as respostas e resuma o exercício. Em particular, destaque a relação com outros temas abordados e a relevância das decisões da empresa relativamente às medidas segurança e saúde profissional. - Dirija as respostas para as ligações entre stresse económico e outros temas abordados no SOLVE e ao seu possível impacto na segurança e saúde no trabalho. - A questão “exigência e controlo” remete para o modelo Karasek do módulo stresse. Certifique-se de que está familiarizado com o assunto antes do início da formação. Também pode referir aos participantes as páginas correspondentes no capítulo sobre stresse do manual. - Sublinhe a relação do acidente de trabalho nesta parte com o stresse económico.
Introdução técnica: Apresentação <i>PowerPoint</i> sobre stresse económico	Total: 1 hora	- Direcione os participantes para a apresentação <i>PowerPoint</i> na página correspondente do manual. - Introduza a apresentação <i>PowerPoint</i>.

Stresse económico

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 1: 	2	Explicar aos participantes que, no final da presente apresentação vão compreender o conceito de stresse económico e que lhes será fornecida a base para uma resposta integrada no âmbito do programa de gestão de promoção da saúde no local de trabalho.
Diapositivo 2: 	3	- Defina stresse como um qualquer fator emocional, físico, social ou económico que exige uma resposta ou mudança num indivíduo. Refira também que isto se encaixa no modelo Karasek abordado no módulo do stresse, que refere exigências elevadas, falta de controlo e apoio social. - Sublinhe que o stresse económico se refere especificamente ao stresse que está associado ao risco ou à incerteza relativamente à sua própria situação financeira.
Diapositivo 3: 	2	- Indique que o emprego de uma pessoa é a maior parte das vezes um elemento extremamente importante da sua vida. Para a maior parte das pessoas o seu trabalho é em primeiro lugar e acima de tudo uma forma de proporcionar rendimento para si e para a sua. - Explique os diferentes fatores que podem levar ao stresse económico. - trabalhar em vários sítios para pagar as contas no fim do mês; - fazer parte de uma empresa em processo de downsizing, reestruturação, ou em fusão com outra empresa; - despedimento ou desemprego.

Stresse económico

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 4: Três tipos de fatores económicos de stresse:  1. Desemprego 2. Subemprego 3. Insegurança de emprego Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	2	● Sublinhe que entre os numerosos fatores de tensão económica a que os trabalhadores podem estar expostos existem três em particular que podem ser considerados como mais relevantes e descreva cada um deles.
Diapositivo 5: 1. Desemprego Envolve: ▪ Perda (ou falta) de emprego e perda de rendimento (não está a trabalhar mas está ativamente à procura de emprego) ▪ Pode ter consequências graves para o indivíduo, a sua família e a sociedade  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	2	● Indique que o desemprego envolve a perda (ou falta) de emprego e perda de rendimento. Um indivíduo pode ser considerado desempregado se não estiver a trabalhar mas está ativamente à procura de emprego (esta é a definição padrão utilizada pela OIT para a compilação de estatísticas sobre desemprego) ● Sublinhe que o desemprego pode ter consequências graves para o indivíduo desempregado, a sua família e a sociedade. Dado o impacto do desemprego, a maior parte dos governos monitorizam de perto o nível do desemprego nos seus países.

Stresse económico

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 6: 2. Subemprego - Ter qualificações mais elevadas do que as exigidas para o posto de trabalho - Estar involuntariamente empregado fora da sua área de formação - Estar involuntariamente empregado numa base de trabalho a tempo parcial, intermitente, ou de trabalho temporário - Auferir 20 por cento menos do que auferia anteriormente para um determinado nível de experiência e qualificações - Trabalhar por conta própria na economia informal  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	2	- Explique que é relativamente fácil dizer que alguém está desempregado, mas há menos consenso sobre o que significa estar em situação de subemprego. - Sublinhe que há um consenso geral sobre o que é o desemprego e sobre a forma de monitorização por instituições nacionais que lidam com as estatísticas; o subemprego é mais subjetivo e pode ser definido como o emprego percebido como não-satisfatório ou uma combinação de atividades geradoras de rendimento que não são suficientes para cobrir as necessidades básicas. Saliente que a partir de uma perspetiva psicossocial, o subemprego pode também ser percebido como a medida em que a situação atual do emprego está aquém da própria ideia de “emprego satisfatório”. Os trabalhadores podem ser considerados como subempregados se se verificarem algumas destas condições: - o trabalhador possui mais educação formal do que a exigida para o posto de trabalho; - o trabalhador tem qualificações mais elevadas e mais experiência profissional do que a exigida para o posto de trabalho;; - o trabalhador está involuntariamente empregado fora da sua área de formação; - o trabalhador está involuntariamente empregado numa base de trabalho a tempo parcial, intermitente, trabalho temporário ou outra base contingente; ou - o salário do trabalhador é 20 por cento inferior ao que auferia anteriormente ou 20 por cento inferior ao que é normal para a sua experiência e qualificações; - o trabalhador trabalha por conta própria na economia informal.
Diapositivo 7: 3. Insegurança de emprego  - Quando existe a percepção de que o posto de trabalho é instável ou está em risco - Pode resultar numa potencial perda de emprego ou perda de aspetos valorizados pelo trabalhador no posto de trabalho - A insegurança de emprego é um fator de stress e pode ter consequências negativas para o trabalhador e para a organização Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	2	- Sublinhe que dois indivíduos empregados na mesma posição na mesma empresa podem ter perceções diferentes relativamente à sua segurança de emprego. Um pode estar preocupado com o facto de vir a perder o seu emprego, o seu colega pode não partilhar essas preocupações. - Explique que esta é a razão por que existem mesmo menos normas objetivas para identificar um emprego inseguro.

Stresse económico

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 8: Estes três fatores económicos de stresse Podem ser agrupados em: - Do mais para o menos prejudicial - De acordo com o número de pessoas que afetam  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	2	- Refira que, apesar de qualquer tipo de stresse económico ser mau para os indivíduos, os três fatores de stresse económico mencionados até agora podem ser ordenados do mais para o menos prejudicial. Além disso, esses fatores podem ser ordenados a partir daqueles que afetam menos pessoas para os que afetam a maioria das pessoas. - Saliente que o desemprego é a forma mais prejudicial de stresse económico, mas, felizmente, relativamente menos pessoas estão expostas a esse fator do que à insegurança no emprego. A insegurança no trabalho, por outro lado, tem menos consequências negativas, mas afeta hoje uma parcela muito maior de trabalhadores do que o desemprego.
Diapositivo 9: Impacto dos fatores económico de stresse na família e na sociedade  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	3	- Saliente que o DESEMPREGO pode resultar em conflitos familiares e violência, agressão e hostilidade em relação às crianças. - O SUBEMPREGO pode causar isolamento social e conflitos conjugais e pode afetar as crianças dos subempregados que enfrentam desafios associados com a família que tem de se deslocar para outros locais para que os pais obtenham outro emprego. - A INSEGURANÇA DO EMPREGO pode levar a atitudes negativas entre os conjugues, a que os filhos das pessoas desempregadas sejam menos bem comportados na escola e que tenham uma atitude negativa sobre o trabalho.

Stresse económico

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 10: Género e stresse económico Os trabalhadores estão mais vulneráveis ao stresse económico: - Quando pertencem a grupos minoritários - Quando possuem menos educação formal - Têm menos anos no posto de trabalho - Têm uma carreira profissional irregular Há uma maior probabilidade das mulheres se enquadrarem nestes grupos do que os homens  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 10	2	- Pergunte aos participantes por que é que as mulheres são mais suscetíveis de cair em tais grupos. Acontece o mesmo em todas as culturas? - Possíveis respostas para esta questão: - Há mais mulheres em empregos a tempo parcial, de que a tempo completo. - As mulheres estão menos representadas na maioria das profissões que oferecem um emprego a tempo completo e emprego fixo. O fosso que separa homens e mulheres no mercado de trabalho continua a ser grande em muitos países, seja no Norte ou no Sul. Com variáveis marginais entre a maioria dos países, as mulheres têm uma taxa de emprego inferior, estão desempregadas por mais tempo, ganham menos e têm empregos mais precários. - Em alguns países não há proteção legal para as mulheres contra a discriminação no emprego com base na gravidez ou expectativa de gravidez. - Tal como o trabalho doméstico das mulheres é subvalorizado, também as suas competências no mundo do trabalho o são. A maioria está concentrada nos setores da economia mais mal-pagos, de baixa qualificação em setores feminizados como as zonas francas situados em muitos países em desenvolvimento para atrair empresas estrangeiras.
Diapositivo 11: O que causa o stresse económico?  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 11	2	- Explique o diagrama destacando: - Os fatores económicos: agravamento da economia do país e aumento da percepção de insegurança no trabalho. - Características da mudança organizacional: downsizing, reorganizações, mudança de tecnológica e mudanças na propriedade da empresa (fusões e aquisições). - Características do trabalhador: sexo, etnia, nível de escolaridade, tipo de contrato (permanente, duração determinada, tempo parcial ou tempo completo), e histórico da sua carreira. - Características de emprego: sem vínculo, a tempo parcial, temporários não vinculativos ou outsourcing. - Esses quatro fatores podem levar a que os trabalhadores sejam despedidos, fiquem em situação de subemprego, ou que tenham a percepção de que o trabalho é inseguro e experimentando, assim, o stresse económico.

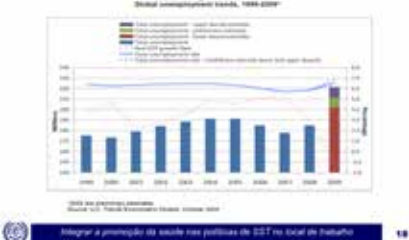
Stresse económico

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 12: Hierarquia de necessidades de Maslow  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 12	3	● Explique o diagrama destacando que: – As necessidades básicas, tais como necessidades fisiológicas, segurança, e as necessidades sociais devem ser satisfeitas para que uma pessoa não experimente stresse económico. Quando uma pessoa está desempregada isso afeta em grande parte a sua capacidade de proporcionar as necessidades básicas experimenta stresse económico. – Indivíduos que estão em situação de subemprego e a trabalhar em empregos de baixa remuneração, têm que garantir que podem gerir a sua situação financeira atual e isso pode constituir um fator de stresse económico. – Empregos precários inseguros forçam as pessoas a entrar numa cultura de poupança comprometendo-as no acesso às necessidades básicas e, consequentemente, resultando em stresse económico.
Diapositivo 13: Modelo de trabalho de vitamina de Warr e desemprego (1994)  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 13	2	● Explique que de acordo com o “modelo de vitamina” Warr os indivíduos exigem nove “vitaminas” ambientais, a fim de permanecerem psicologicamente saudáveis: – Duas dessas “vitaminas” são as necessidades mais básicas de dinheiro e segurança física. – Além disso, os trabalhadores precisam de uma série de “vitaminas” relacionadas com o que eles fazem no seu trabalho: variedade, oportunidades para usar as competências que possuem, um grau de controlo sobre o que fazem, objetivos gerados externamente para prosseguir, e clareza ambiental, o que significa saber qual é seu papel no seu trabalho e como se vai desenvolver no futuro. – Finalmente, existem “vitaminas” sociais, como oportunidades de contacto com outras pessoas, e tendo uma valorização da posição social. ● Quando os indivíduos são deficientes ou desnutridos nestas vitaminas, isso pode ter como resultado uma má saúde psicológica.

Stresse económico

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 14: Impacto dos fatores económicos de stresse: efeitos psicológicos - Preocupação - Tensão - Depressão - Abuso de álcool - Comportamento violento - Ódio, receio - Paranóia - Solidão - Pessimismo, desespero - Isolamento social - Doenças psiquiátricas, tentativas de suicídio - Auto-estima baixa e satisfação com a vida - Não se sentir competente - Reduzida ambição - Perda de identidade social Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 14	2	Observe quantos destes se relacionam com os outros módulos no SOLVE; peça aos participantes para detetar eventuais ligações entre os módulos que não podem ser mencionados especificamente no diapositivo. DICA PARA O FORMADOR: Peça aos participantes antes de mostrar os pontos no diapositivo sugestões sobre o impacto dos fatores de stresse económico nas pessoas que ainda têm emprego ou que estão à procura de trabalho.
Diapositivo 15: Impacto dos fatores de stresse económico: efeitos físicos - Dores de cabeça - Dores de estômago - Perturbações do sono - Falta de energia - Úlceras - Níveis elevados de colesterol - Tensão arterial elevada - Fator que contribui ou agrava: - Derrame - Doença de coração - Insuficiência renal Integrating health promotion into workplace OSH policies 15	2	Saliente que o stresse relacionado com o desemprego, o subemprego, e a insegurança no emprego pode ter efeitos muito negativos não só sobre a saúde psicológica, mas também sobre a saúde física dos indivíduos afetados.
Diapositivo 16: Impacto dos fatores de stresse económico no trabalho - Menor desempenho - Menor lealdade para com a empresa - Menor satisfação no trabalho - Menor criatividade - Menor envolvimento no trabalho - Menor confiança na gestão - Frustração na carreira - Mais acidentes e lesões Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 16	2	Debata com os participantes, o impacto no trabalho quando os trabalhadores experimentam o stresse económico. Estes resultados são não só fatores de stresse para os trabalhadores afetados, mas cada um destes resultados, quer direta quer indiretamente, pode igualmente ter um efeito negativo sobre os resultados de uma organização devido à saída do pessoal, ao aumento de acidentes, ou redução da produtividade.

Stresse económico

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 17: A crise financeira e o seu possível impacto na SST 	3	- Pergunte aos participantes de que forma consideram que a atual crise financeira mundial afeta o stresse económico e por consequência, a segurança e a saúde no trabalho. - Conclua as respostas, explicando que, à luz da crise económica que começou em 2007 e da atual recessão, espera-se que o número de acidentes de trabalho e problemas de saúde aumentem devido ao desemprego e reestruturação das empresas, dado que algumas empresas e governos serão tentados a ignorar as normas de segurança e de saúde profissional para reduzir os custos. - Concluir afirmando que uma abordagem abrangente para os riscos psicossociais relacionados com as mudanças na organização do trabalho, as condições de trabalho e o ambiente de trabalho permitiria programas eficazes, políticas e estratégias para novos modelos de prevenção do stresse e outros riscos psicossociais no trabalho, particularmente em tempos de crise e recessão económica.
Diapositivo 18: Impacto dos fatores de stresse económicos 	3	- Realce que, devido ao aumento das formas de trabalho a tempo parcial e contratos de trabalho temporários, o subemprego envolve uma grande proporção da mão-de-obra atual. Muitos desses trabalhadores preferiria postos permanentes a tempo completo. Além disso, a desindustrialização dos países desenvolvidos resultou no declínio de postos de trabalho a tempo completo na indústria e um aumento em empregos a tempo parcial de serviços menos seguros, com menos benefícios, por exemplo menos períodos de descanso. - Também afirme que muitas pessoas que estão a entrar no mercado de trabalho após a conclusão da sua educação formal aceitam postos para as quais são sobrequalificadas. A crise económica resultou em mais 7,8 milhões de jovens trabalhadores que enfrentam o desemprego elevando o total para um número estimado de 81 milhões ou 13 por cento globalmente (ILO, 2010b). - A insegurança de emprego está a aumentar a nível global; a fim de se manterem competitivas, as organizações em todo o mundo muitas vezes precisam de tomar medidas, tais como downsizing corporativo, fusões e aquisições, encerramento de fábricas e reorganização dos trabalhadores, medidas essas que afetam todos os anos milhões de trabalhadores.

Stresse económico

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 19: 	3	● Saliente a importância das relações entre diferentes áreas de promoção da saúde e como podem interagir umas com as outras, mas também como a prevenção de um risco psicossocial pode contribuir para prevenir outros. Alguns exemplos: – Quando os trabalhadores estão preocupados com a possibilidade de perder o emprego, muitas vezes eles começam a cortar nos seus gastos numa tentativa de poupar dinheiro. Os trabalhadores podem comprar alimentos mais baratos, ou comprar menos comida. Em alguns casos, isto pode levar à má alimentação dos trabalhadores que não se alimentam convenientemente para fornecer aos seus corpos o que precisam para funcionar e se manterem saudáveis. – Quando as pessoas estão stressadas, recorrem frequentemente ao tabaco, álcool e abuso de drogas ilícitas como um meio de lidar com as dificuldades da vida, como o desemprego, o subemprego, ou insegurança no trabalho. – A causa mais comum de violência extrema no local de trabalho, como tiroteios, é um <i>layoff</i> ou despedimento. Por isso, a ligação entre o stresse económico e a violência no trabalho não deve ser subestimada. ● Refira a página 335 do manual do formador para mais exemplos ou inter-relações entre os assuntos do SOLVE.
Diapositivo 20: 	1	Fim da apresentação dos diapositivos ● Pergunte aos participantes se têm alguma questão sobre a apresentação ● Dê 15 minutos para perguntas e respostas.

Stresse económico

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Exercício 2: Exercício de simulação Stresse económico	1 hora	• Direcione os participantes para o Exercício 2: Simulação - stresse económico no manual. • Diga aos participantes que eles têm 40 minutos para completar este exercício em grupo. • Usando os mesmos grupos como antes, com as mesmas funções de trabalho que tiveram na organização, peça que cada grupo nomeie um porta-voz que apresentará os resultados em plenário. • Os grupos podem ser direcionados para pequenas salas ou ocupar diferentes secções da sala de formação para o exercício. Inicie a simulação. • Escolha um grupo aleatoriamente para relatar suas conclusões usando o retroprojektor / <i>flipchart</i>. Têm 10 minutos para a apresentação. • Dê 10 minutos para os outros grupos fazerem comentários adicionais com base nas suas próprias simulações. • Possíveis soluções para o exercício de simulação: – Decisão relativa à forma como a empresa pode responder a uma oferta pública de aquisição, em termos de comunicação com os trabalhadores: 1. Dar aos trabalhadores uma “previsão realista”. 2. Organizar reuniões com os administradores, representantes dos trabalhadores e sindicato (s), melhorar a comunicação organizacional). 3. Dar informações pormenorizadas por email ou boletins. – Em termos de negócios: 1. A avaliação de risco e de gestão para planear estratégias de redução de pessoal. 2. Avaliar alternativas para lay offs, como a redução dos custos não relacionados com pessoal e reorganização da equipa. • 3. Envolver os trabalhadores e os seus sindicatos no processo de tomada de decisão. – Em termos de segurança e saúde profissional integrada com a promoção da saúde: 1. Avaliar o stresse sentido pelos trabalhadores através de questionários anónimos 2. Reforçar o valor dado à segurança e saúde na organização. 3. Proporcionar aos trabalhadores assistência e tratamento.

Stresse económico

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 21:  Exercício 3: Exercício de integração da política: Integração de elementos de promoção da saúde	20	- Em cada módulo, será pedido aos participantes num grupo de discussão para selecionarem um ou dois dos elementos da política do diapositivo que sejam particularmente relevantes para o assunto em questão. 1º Passo: A primeira parte é desenvolvida em plenário. O formador, juntamente com os participantes, seleciona os elementos da política que são particularmente relevantes para o stresse económico do diapositivo do PowerPoint sobre integração política e regista-os num <i>flipchart</i>. Os participantes, em seguida, tomarão nota dos elementos políticos selecionados na matriz para o seu programa PSLT. Peça-lhes para usar a matriz do programa PSLT localizado no anexo 1, no final do módulo Ação (Nº. 12) do manual dos participantes. Dar 5 minutos, para este passo. - As respostas possíveis são “Participação dos trabalhadores”, “Organização do trabalho” e “Informação”, mas são possíveis outras respostas, se os participantes conseguirem argumentar de forma convincente. 2º Passo: A lista de verificação no final do módulo <i>Stresse económico</i> tem como títulos os elementos da política mostrados no diapositivo e inclui uma lista de medidas possíveis no âmbito de cada elemento de política relevantes para o stresse económico. Os participantes devem ter em conta os resultados do exercício de simulação e usar a lista de verificação para seleção das medidas pertinentes em cada rubrica (elemento de política) a serem incluídos no seu projeto de programa de PSLT. Dispõem de 15 minutos para este passo. - Informe os participantes de que podem consultar as rubricas (elementos de política) da lista de verificação que não foram selecionadas para este módulo para outras medidas relevantes a incluir, a fim de reforçar o seu projeto de programa de PSLT. - Refira a página 335 do manual do formador para mais exemplos de inter-relações para este capítulo e discuta-os com os participantes durante este exercício. - A elaboração do programa pode exigir a criação ou reorganização de frases retiradas da lista de verificação ou acrescentar novos conceitos. As frases novas ou adaptadas devem encaixar-se no foco das medidas necessárias para lidar com o stresse económico no contexto dos resultados do exercício de simulação. O projeto de programa de PSLT não vai ser recolhido após cada exercício. Este exercício irá continuar a partir de um módulo para o outro, até ao módulo Ação onde as equipas irão finalizar a Política de SST, o programa de PSLT e o plano de ação.

Stresse económico

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Sessão de encerramento Diapositivo 22: Gestão do stresse económico - Aumentar o controlo dos trabalhadores - Melhorar a comunicação na organização - Permitir a participação dos trabalhadores na tomada de decisão - Reforçar o valor atribuído à segurança na organização  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 22	3	- Volte ao <i>PowerPoint</i> e tendo em conta os resultados dos exercícios integração simulação e política, inicie esta última sessão que se concentra em medidas para gerir o stresse económico. - Saliente que embora possa parecer uma tarefa desafiadora, há muitas coisas que as organizações podem fazer para gerir o stresse económico experimentado pelos trabalhadores e os seus familiares, através de medidas no local de trabalho. Algumas dessas intervenções são fáceis e pouco dispendiosas para de implementar; outras podem precisar de mais tempo e investimento. Todas devem trazer resultados positivos para a organização.
Diapositivo 23: Possíveis alternativas ao layoff: medidas organizacionais (pessoal) Em consulta com os sindicatos: - Empréstimo de trabalhadores - Formação cruzada - Licença não paga - Corte nos salários - Partilha do emprego - Semana de trabalho e de formação mais curtas  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 23	4	- Explique que, após a crise económica de 2008, a fim de enfrentar a recessão económica global havia exemplos de empresas em diferentes partes do mundo que, em 2009, prosseguiram estratégias alternativas para evitar despedimentos. Enquanto alguns dos trabalhadores afetados podem ter sofrido uma perda de curto prazo no rendimento, em geral a sua moral e compromisso com a empresa manteve-se com a perspectiva de longo prazo de se manterem no emprego. As empresas beneficiaram por não perder a mão-de-obra qualificada, permitindo uma recuperação mais rápida quando a economia melhorar. - Refira que as ações mencionadas no diapositivo constituem exemplos de medidas em curso para lidar com a crise e a recessão.
Diapositivo 24: Possíveis alternativas ao layoff: redução de custos não relacionados com o pessoal Redução de custos noutras áreas da empresa, tais como: - Faturas energéticas - Materiais de papelaria - Restauração - Formação - Disposições compensatórias <i>Quid pro quo arrangements</i>  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho 24	3	Explique que algumas empresas reduzem simplesmente salários e cortam custos. Para tornar este processo mais equitativo, duas empresas, por exemplo, reduziram os salários dos trabalhadores só em 5% e até 20% dos quadros superiores. Noutros casos, os governos envolveram-se nesta matéria, partilhando parte dos custos. Para mais informação ver o capítulo sobre stresse económico..



Plano de Sessão

Da conceção à ação

Notas preparatórias para os formadores



Título do curso Formação sobre o Método SOLVE: *Da conceção à ação*

Objetivos: No final da sessão o participante é capaz de desenhar um programa de promoção da saúde para o local de trabalho e um plano de ação com base no conhecimento adquirido durante o curso.

Duração: Aproximadamente 5 horas e 30 minutos.

Equipamento necessário:

1. Um computador com o programa *PowerPoint* instalado
2. Um videoprojetor ou um retroprojetor
3. Um ecrã ou uma parede branca
4. Materiais para o registo dos contributos dos participantes: um quadro ou um *flipchart*, folhas de acetato e canetas adequadas
5. Acesso a salas mais pequenas para trabalhos de grupo
6. Algumas canetas extra e papel se os participantes não tiverem os seus próprios materiais

Preparativos:

1. Leia todo o material de formação relevante para este módulo. O Manual do Formador contém um capítulo sobre *Da conceção à ação* e a presente brochura contém o plano de aulas. Ambos serão úteis para preparar as aulas. O manual do participante contém informação de base para completar a matriz do programa de promoção da saúde para o local de trabalho e a matriz para o plano de ação.
2. Estude o calendário da formação e prepare-se para responder às questões e para gerir os diferentes segmentos do módulo. Se algumas palavras ou outro tipo de conteúdo utilizado (por ex. imagens) for ofensivo ou inadequado à cultura local, por favor altere o texto sem perder a mensagem original
3. Nesta secção todo o conhecimento adquirido durante o curso terá de ser refletido pelos participantes. Deverá incorporar o trabalho desenvolvido em cada um dos exercícios de integração da política na matriz para o programa de promoção da saúde no local de trabalho (Exercício 1) e a matriz para o plano de ação (Exercício 2). As duas matrizes estão disponíveis no manual do participante e a versão

eletrónica de ambas também está disponível no vosso CD.

4. Nas versões espanhola, francesa e inglesa o CD contém as apresentações em *PowerPoint* para este módulo. Certifique-se de que o equipamento informático está a funcionar. Se não tiver um projetor disponível, imprima os diapositivos do *PowerPoint* em acetatos.
6. Certifique-se que os impressos pós testes foram preenchidos individualmente e recolha-os. No final do curso pode fornecer aos participantes as respostas aos pré e pós testes para que eles possam fazer a sua própria avaliação.

Ação		
Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Introdução ao módulo		
Objetivo No final deste módulo o participante deverá ser capaz de desenhar um programa de promoção da saúde no local de trabalho com base nos conhecimentos adquiridos durante o curso.	3	• Descreva o objetivo referindo a página correspondente no manual. • Assegure que todos os participantes compreendem os objetivos.
Introdução técnica: Apresentação em <i>PowerPoint</i> sobre a Ação	30	• Direcione os participantes para a apresentação <i>PowerPoint</i> na página correspondente no manual. • Inicie a apresentação <i>PowerPoint</i>.
Diapositivo 1: 	1	• Explique que no módulo <i>Ação</i> os participantes serão capazes de integrar as medidas de promoção da saúde numa política de segurança e saúde profissional, e serão capazes de desenhar um programa de prevenção e um plano de ação que integre todos os elementos dos módulos do SOLVE.

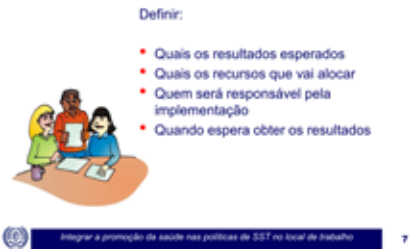
Ação

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 2: 	4	● Sublinhe novamente a importância das relações entre os diferentes riscos psicossociais e as diferentes áreas de promoção da saúde, e como podem influenciar uns aos outros, tanto de forma negativa como positiva, dando os exemplos seguintes: – O stress pode tanto ser uma consequência da violência como uma causa de violência; – Os estudos têm mostrado que aqueles que começam a fumar são mais suscetíveis de experimentar também outras drogas; – Uma alimentação adequada ajuda a fortalecer a capacidade de lutar contra o VIH ou prevenir o aparecimento de sintomas em pessoas que vivem com o VIH e a reduzir os riscos de infeções oportunistas; – É bem conhecido que a falta de sono aumenta a irritabilidade e pode levar à fadiga, acidentes e ações violentas no trabalho; – Os trabalhadores que gostam de atividade física dormem melhor pois sentem-se relaxados, menos stressados e, conseqüentemente, têm menos tentação de fumar ou comer em excesso; – Uma dieta saudável não é tão eficaz, se não for complementada por atividade física; – Embora as causas do stress no trabalho possam ser diferentes, têm um impacto semelhante sobre os trabalhadores e soluções semelhantes. – Independentemente da fonte de stress, ele é o resultado de um desequilíbrio entre as exigências e o controlo. Aumentar o controlo do trabalhador sobre as suas condições de trabalho ou sobre a sua situação económica também ajuda a reduzir os efeitos do stress, incluindo o stress económico. ● Explique como os programas de promoção da saúde no local de trabalho também podem ser bem-sucedidos no sentido de incentivar os trabalhadores a ganhar uma sensação de controlo sobre a sua saúde e sensibilizá-los para as inter-relações entre os diferentes problemas psicossociais, proporcionando-lhes uma motivação relacionada com o trabalho para alterar os seus hábitos e manter a alteração.

Ação

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 3:  O modelo ecológico O ambiente social A comunidade O local de trabalho A família O indivíduo Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	2	- Relembre os participantes que os riscos psicossociais são diferentes de outros problemas tradicionais no local de trabalho porque: - podem ter originar em casa, na comunidade, ou no local de trabalho; - podem ter impacto em todos estes contextos a diferentes níveis. - Os problemas e as soluções podem estar em qualquer uma destas áreas e, provavelmente, numa combinação de alguns ou de todos eles. O local de trabalho pode ser uma importante fonte de risco psicossocial, mas também pode ser um excelente local para a sua prevenção e para a promoção de estilo de vida saudável e pode de facto ser parte da solução em benefício de todos.
Diapositivo 4: 1.ª Fase: Declaração de política sobre saúde e segurança no trabalho - Os trabalhadores são o recurso mais importante da empresa. Promoveremos um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos: trabalhadores, clientes e visitantes. - Comprometemo-nos a que todas as instalações e equipamentos sejam tão seguros para garantir um ambiente de trabalho saudável e livre de acidentes. - Serão integradas considerações de segurança e saúde em todas as fases do processo de produção, incluindo na conceção e desenvolvimento do produto, na concepção, operacionalidade e manutenção das instalações e na entrega dos produtos. - Em articulação com as autoridades competentes serão desenvolvidos, revistos e implementados procedimentos de emergência, incluindo medidas de evacuação de emergência. - Avaliaremos, implementaremos e verificaremos regularmente o cumprimento das medidas de segurança e saúde. - Garantiremos a implementação das medidas de promoção da saúde e a participação ativa dos representantes dos trabalhadores na concepção e implementação da política de Saúde e segurança no trabalho. - Esta política será periodicamente revista. Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	3	Explique aos participantes que eles vão construir a sua estratégia de promoção da saúde, tendo em conta a Declaração da Política sobre Segurança e Saúde no Trabalho que elaboraram no Manual <i>Gestão da promoção da saúde no trabalho</i>.
Diapositivo 5: 2ª Fase: Programa de Promoção da Saúde no Local de Trabalho (PSLT) - Durante o curso utilizou listas de verificação específicas (checklists) para integrar as ações mais relevantes de cada módulo. - As ações identificadas como necessárias na lista de verificação foram incorporadas na matriz do seu projeto de PSLT. - Ao chegar aqui pode concluir o seu projeto de PSLT integrando todo o Trabalho que realizou ao longo do curso.  Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	3	Explique aos participantes que lhes vai ser pedido que desenvolvam um programa de promoção da saúde no local de trabalho (PSLT). Esta será uma ferramenta integrada com uma abordagem de melhoria contínua na qual todas as áreas do SOLVE são abordadas e as 5 fases da gestão de promoção da saúde são tidas em conta. Também serão utilizadas como base para o desenvolvimento do plano de ação para implementar as medidas identificadas no programa PSLT.

Ação

Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 6: 	2	- Explique que este diapositivo mostra um exemplo de um tópico como aparece na matriz do programa de PSLT disponibilizada no manual. - Diga aos participantes que no Exercício 2 lhes vai ser pedido que finalizem o seu programa de PSLT para todos os tópicos na matriz. DICA PARA O FORMADOR: Refira aos participantes que a matriz do programa PSLT fornecida é um exemplo de um modelo que pode ser usado para desenvolver um programa PSLT. Após a formação são livres para desenvolver o seu próprio modelo, se o desejarem.
Diapositivo 7: 	2	- Termino dizendo que o plano de ação representa a última etapa de um processo que teve início com a definição de uma política para o local de trabalho sobre segurança e saúde e continuou com o desenvolvimento de um programa que PSLT que complementa as medidas de segurança e saúde. - Para cada medida de promoção de saúde que pretender incluir no seu plano de ação, deve especificar: - Quais são os resultados esperados; - Quais são os recursos que vai alocar; - Quem será o responsável pela execução; - Para quando pensa obter os resultados.
Diapositivo 8: 	2	- Explique que este diapositivo mostra um exemplo de um tópico como é apresentado na matriz do plano de ação fornecido no manual. - Refira aos participantes que no Exercício 3, eles serão obrigados a criar o seu próprio plano de ação para pelo menos 3 dos tópicos na matriz. Para cada tópico, ser-lhes-á pedido que proponham pelo menos 2 medidas específicas sobre como serão realizadas as ações. DICA PARA O FORMADOR: Diga aos participantes que a matriz do plano de ação previsto é um exemplo de um modelo que pode ser usado para desenvolver o seu próprio modelo. Uma vez terminado o curso são livres para desenvolver o seu próprio modelo se o desejarem.

Ação		
Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Diapositivo 9:  – FIM DA APRESENTAÇÃO – Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	1	Diapositivo do Fim da apresentação Pergunte aos participantes se têm alguma questão sobre a apresentação. Dê 10 minutos para a sessão de perguntas e respostas.
Exercício 1: Programa de Promoção da Saúde no Local de Trabalho a) Trabalho de grupo	1 hora	- Oriente os participantes para a página correspondente do manual. - Divida os participantes em grupos e peça-lhes que usem a matriz para finalizar o programa PSLT em que têm vindo a trabalhar durante os exercícios de integração da política. DICA PARA O FORMADOR: Relembre aos participantes que, se o desejarem e se tiverem tempo, também podem melhorar e finalizar a Declaração de Política de Saúde e Segurança no Trabalho que elaboraram durante o módulo Gerir a promoção da saúde no local de trabalho. - O programa PSLT será apresentado juntamente com a Declaração de Política de Saúde e Segurança no Trabalho e o plano de ação no final deste módulo.

Ação		
Conteúdo	Duração em minutos	Notas
Exercício 2: Plano de Ação a) Trabalho de grupo	1 hora	● Oriente os participantes para a página correspondente do manual. ● Usando a matriz disponibilizada no manual, peça aos participantes que escolham 3 temas e elaborem um plano de ação sobre a base do programa de PSLT que foi desenvolvido no exercício anterior. Para cada tópico devem propor pelo menos 2 medidas específicas sobre como serão realizadas as ações. ● Explique que este plano de ação irá permitir-lhes aplicar os conhecimentos e competências adquiridas durante o SOLVE, quando voltarem ao seu local de trabalho.
b) Plenário Policy Statement on Health and Safety at Work, Workplace Health Promotion Management Programme And Action Plan Presentation		● Peça a cada grupo que nomeie um porta-voz que terá 15-20 minutos para apresentar em plenário a sua Declaração de Política de Saúde e Segurança no Trabalho, o programa PSLT e o plano de ação. ● Permitir comentários aos outros elementos do grupo. ● Anote num <i>flipchart</i> ou quadro as características comuns. ● Peça a opinião dos participantes sobre o processo. ● Finalmente, comente o processo e retire algumas conclusões.

Ação

Conteúdo	Duração em minutos	Notas																																																																								
Pós-teste	1 hora	● Oriente os participantes para a página correspondente no manual. ● Peça aos participantes para assinar o pós-teste. ● Refira que só devem escolher o que consideram ser a melhor resposta. ● A seguir pode encontrar as respostas corretas (soluções) para o pós-teste: <table><thead><tr><th>Pergunta No.</th><th>Solução</th><th>Pergunta No.</th><th>Solução</th></tr></thead><tbody><tr><td>1</td><td>d</td><td>18</td><td>a</td></tr><tr><td>2</td><td>b</td><td>19</td><td>c</td></tr><tr><td>3</td><td>c</td><td>20</td><td>d</td></tr><tr><td>4</td><td>b</td><td>21</td><td>a</td></tr><tr><td>5</td><td>d</td><td>22</td><td>b</td></tr><tr><td>6</td><td>a</td><td>23</td><td>c</td></tr><tr><td>7</td><td>b</td><td>24</td><td>c</td></tr><tr><td>8</td><td>a</td><td>25</td><td>c</td></tr><tr><td>9</td><td>d</td><td>26</td><td>b</td></tr><tr><td>10</td><td>d</td><td>27</td><td>d</td></tr><tr><td>11</td><td>c</td><td>28</td><td>d</td></tr><tr><td>12</td><td>a</td><td>29</td><td>b</td></tr><tr><td>13</td><td>d</td><td>30</td><td>a</td></tr><tr><td>14</td><td>b</td><td>31</td><td>b</td></tr><tr><td>15</td><td>d</td><td>32</td><td>b</td></tr><tr><td>16</td><td>d</td><td>33</td><td>a</td></tr><tr><td>17</td><td>a</td><td>34</td><td>d</td></tr></tbody></table> DICA PARA O FORMADOR: Pode imprimir cópias extra do pós-teste para os participantes preencherem se quiserem ficar com as suas próprias cópias.	Pergunta No.	Solução	Pergunta No.	Solução	1	d	18	a	2	b	19	c	3	c	20	d	4	b	21	a	5	d	22	b	6	a	23	c	7	b	24	c	8	a	25	c	9	d	26	b	10	d	27	d	11	c	28	d	12	a	29	b	13	d	30	a	14	b	31	b	15	d	32	b	16	d	33	a	17	a	34	d
Pergunta No.	Solução	Pergunta No.	Solução																																																																							
1	d	18	a																																																																							
2	b	19	c																																																																							
3	c	20	d																																																																							
4	b	21	a																																																																							
5	d	22	b																																																																							
6	a	23	c																																																																							
7	b	24	c																																																																							
8	a	25	c																																																																							
9	d	26	b																																																																							
10	d	27	d																																																																							
11	c	28	d																																																																							
12	a	29	b																																																																							
13	d	30	a																																																																							
14	b	31	b																																																																							
15	d	32	b																																																																							
16	d	33	a																																																																							
17	a	34	d																																																																							
Resumo e encerramento	30	● Conclua o curso perguntando se têm alguma questão e depois da sessão de perguntas e respostas passe para as considerações finais e a entrega de certificados, se for caso disso.																																																																								