

**Trabalho 90****AÇÕES DA PSICOLOGIA NA ÁREA DE SAÚDE DO TRABALHADOR JUNTO À
UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA – UNESP**

MICHELETTO, Marcos Ricardo Datti*, PhD; SCHMIDT, Maria Luiza Gava, PhD;
FERREIRA, Vanessa Gimenez***, Esp; MAZON, Cátia Cristina Xavier****, M.Sc; NASTRI,
Mariana Vasconcellos Silva***** Esp.**

E-mail: micheletto@reitoria.unesp.br; mlschmidt@uol.com.br

1. INTRODUÇÃO

O processo saúde-doença na relação com o trabalho é complexo por envolver uma série de fatores psicossociais decorrentes, sobretudo, da maneira como o indivíduo se relaciona com seu trabalho e como percebe o atendimento desses elementos no seu cotidiano laboral, os significados que atribui ao trabalho, a satisfação com as atividades que realiza, o suporte social, relações interpessoais, dentre outros.

Os fatores psicossociais referem-se a interação de diversos elementos que apesar de distintos se integram mutuamente podendo influenciar de forma positiva, promovendo o bem-estar, a qualidade de vida e a prevenção de doenças ou de forma negativa, intensificando os efeitos de eventos estressores, produzindo agravos a saúde, decorrentes sofrimento psíquico vivenciado por alguns indivíduos no ambiente de trabalho (RYDSTEDT; HEAD; STANSFELD; WOODLEY-JONES, 2012).

De acordo com Martins e Pinheiro (2006) o sofrimento na relação indivíduo –trabalho, emerge quando este não consegue realizar modificações, no ambiente, ou na atividade que realiza, tendo em vista torná-la mais adequada às suas necessidades fisiológicas e a seus desejos psicológicos.

Por sua vez, o trabalho também é favorável ao equilíbrio mental e a saúde corporal, e produtor de saúde, sobretudo, quando o trabalhador encontra sentido no que faz e atua numa tarefa que lhe proporcione prazer.

Frente ao exposto, a psicologia na área de saúde do trabalhador auxilia de modo significativo para as reflexões e discussões sobre o mal estar do mundo do trabalho na contemporaneidade e os novos modos de subjetivação e adoecimento da população trabalhadora.

O psicólogo, “atuando no contexto ocupacional poderá auxiliar na identificação de riscos à saúde dos trabalhadores, apreender o trabalho real por meio da compreensão das experiências dos trabalhadores possibilitando criar ações de prevenção de doenças e promoção da saúde no contexto estudado” (SCHMIDT; GUIMARAES; RUMIN; DIAS, 2010).

Nesta perspectiva, a atuação da Psicologia em Saúde do Trabalhador no âmbito da Universidade Estadual Paulista, se dá junto a Coordenadoria de Saúde e Segurança do Trabalhador e Sustentabilidade Ambiental (COSTSA), um órgão da Pró-Reitoria de Administração – PRAd. As ações foram instituídas em julho de 2011, mediante a contratação de cinco psicólogos que atuam de forma regionalizada nas Unidades da Universidade.

As ações da psicologia seguem o prescrito no Plano de Desenvolvimento Institucional da Unesp – PDI, nas dimensões de Planejamento, Finanças e Infraestrutura com objetivos voltados para aperfeiçoar a política de recursos humanos para garantir a alta qualidade das atividades- meio e fim, cujas ações de número 7, 8 e 9, prescrevem as seguintes proposições: 7. Manter e desenvolver programas de saúde, segurança do trabalho, qualificação e de assistência aos servidores; 8. Estabelecer ações de valorização do servidor público e de



Trabalho 90

prestação de serviço público de qualidade exemplar; 9. Aperfeiçoar políticas para qualificação dos servidores, segurança no trabalho e saúde ocupacional.

2. OBJETIVOS: Criar e manter suporte de atenção à saúde dos trabalhadores da Unesp, visando a melhor qualidade de vida e bem estar dos docentes e servidores técnicos administrativos.

3. MATERIAIS E MÉTODOS

3.1. O contexto

Envolve uma universidade pública no Estado de São Paulo em processo de expansão, de estrutura multi-campus, sendo que as ações do psicólogo estão circunscritas aos objetivos da COSTSA e estão previstas no Plano de Desenvolvimento Institucional.

No processo de diagnóstico, uma estratégia é a aplicação de instrumentos diagnósticos (escalas) que está justificada pelo fato delas permitirem identificar itens relevantes sobre conteúdos que envolvem a relação indivíduo-trabalho, e a partir desta relação aferir indicadores relativos aos aspectos da saúde no ambiente de trabalho, especificamente no que tange aos fatores sócio-organizacionais, tais como: solidariedade, justiça, ética, respeito, colaboração, cooperação, lealdade, responsabilidade, confiança, dentre outros.

Por sua vez, os valores organizacionais são apontados nos resultados de pesquisas científicas brasileiras como indicadores de satisfação no trabalho e, por meio desta, o bem-estar do indivíduo (SIQUEIRA, 2008).

Além disto, sob a ótica da vertente da Psicodinâmica do Trabalho, o bem-estar, em matéria de carga psíquica, seria decorrente da existência de um sentido atribuído ao trabalho executado (DEJOURS, 1992).

Desta forma, levantar dados sobre satisfação no trabalho e sobre a saúde organizacional, torna-se relevante à medida que por meio dos resultados podemos avaliar se há estratégias ou não por parte da instituição para promover e proteger a saúde e o bem estar de seus trabalhadores.

3.2. Casuística/Sujeitos

São participantes todos os trabalhadores de todas as unidades da instituição.

3.3. Materiais e métodos

Para atuação, são utilizados métodos e técnicas de natureza quali/quantitativa, tais como entrevista individual semi-estruturada, atividades grupais, jogos psicodramáticos, escalas, observação participante, questionários, dentre outros, instrumentos suficientes para compreender a realidade dos cotidianos laborais. O rastreamento de demandas psicológicas é realizado por meio de acolhimento de demandas espontâneas e de trabalhadores que apresentaram resultado das escalas de exames médicos periódicos alterados como: Escala de Ansiedade e Depressão (HADS), Teste de Identificação de Problemas Relacionados ao Uso de Alcool (AUDIT) e Escala *Self Reporting Questionnaire* (SRQ20), instrumento utilizado para identificar transtornos mentais leves.



Trabalho 90

Outro aspecto que também está sendo investigado, diz respeito a saúde social, presente nos ambientes de trabalho. Para isto está sendo realizado um diagnóstico organizacional em todas as Unidades da Universidade, tendo como instrumentos a Escala de Satisfação no Trabalho – EST (SIQUEIRA, 2008) e a Escala de Percepção da Saúde Organizacional - EPSaO (GOMIDE - JÚNIOR; FERNANDES, 2008).

3.4. Etapas

As ações são realizadas em três diferentes modalidades.

3.4.1. Modalidade individual

Acolhimentos, sessão de psicoterapia breve, encaminhamentos e acompanhamento.

3.4.2. Modalidade grupal

Atividades como ferramentas de oficina, palestras e workshops com temas relacionados à promoção da saúde no trabalho.

3.4.3. Modalidade organizacional

Diagnóstico das condições e organização do trabalho, satisfação com o trabalho, percepção da saúde organizacional (coleta de dados, tabulação, interpretação, devolutiva e proposta de intervenção).

4. RESULTADOS

Desde a implementação das ações, datada de julho de 2011, tem sido possível implementar ações voltadas para diagnóstico das condições e organização do trabalho, satisfação no trabalho e também levantamento da percepção da saúde organizacional.

As ações da Psicologia estão sendo desenvolvidas em todas as unidades da instituição, em primeiro plano, houve abrangência dos servidores técnicos-administrativos de todas as unidades, conforme a estrutura descrita a seguir.

A estrutura de ação da Psicologia foi organizada de forma regionalizada. São cinco regionais onde atuam cinco psicólogos. As regionais estão assim distribuídas: Regional 1, com Unidades nas cidades de Araçatuba, Ilha Solteira, São José do Rio Preto e Dracena; Regional 2, com Unidades nas cidades de Rio Claro, Araraquara, Jaboticabal e Franca; Regional 3, com Unidades nas cidades de Bauru, Marília, Assis, Presidente Prudente, Rosana, Tupã e Ourinhos; Regional 4, com Unidades nas cidades de Botucatu, Registro e Itapeva; e Regional 5, com Unidades nas cidades de São Paulo (Instituto de Artes, Instituto de Física e Reitoria), São José dos Campos, Guaratinguetá, São Vicente e Sorocaba.

Os dados colhidos são analisados e devolvidos aos servidores e diretores das respectivas Unidades Universitárias, mediante relatório e reunião de devolutiva. Nos relatórios são apresentadas as preposições com recomendações e propostas de intervenção, sempre se respeitando critérios éticos da psicologia e profissões de saúde.

As ações da psicologia, em parceria com outras ações de saúde do trabalhador da Unesp tem refletido nos indicadores de redução de absenteísmo de 8,5% (2010) para 3,69% (2012) e retorno ao trabalho após afastamento por saúde N=0 em 2010 e N=26 em 2012.

Dentre as estratégias os espaços coletivos que ocorrem mediante atividades grupais tornam-se “um fórum privilegiado para as ações de educação para a saúde, posto que é no espaço organizacional que o indivíduo passa grande parte do seu dia e onde já recebe orientações voltadas para a proteção à saúde como uso de equipamentos de proteção



Trabalho 90

individual e prevenção de doenças ocupacionais, o que na opinião do autor seria então de grande valia que, neste ambiente, fosse oferecido ao trabalhador a oportunidade de refletir mais amplamente sobre sua saúde e sua qualidade de vida” (CAZON, et.al., 2007).

Esperamos com a apresentação deste trabalho, mostrar a importância da psicologia no campo da saúde do trabalhador, para as ações de diagnóstico, intervenção, tratamento e readaptação e, sobretudo na promoção da saúde no trabalho.

5. CONCLUSÕES

As ações da psicologia tem sido promissoras para alicerçar as estratégias para prevenção de doenças, promoção da saúde, otimização e eficácia da readaptação ao trabalho, além de intervenção no contexto organizacional.

O desenvolvimento das atividades da psicologia busca uma visão integral dos trabalhadores por meio de atividades interdisciplinares e alicerça o compromisso com princípios fundamentais da psicologia em prol da saúde e qualidade de vida.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CAZON, R. L.; MAFRA, C.; BORGES, J. M.; ILDEFONSO, S. G.; SOUZA, V. Educação para saúde no trabalho. Revista Digital - Buenos Aires - Año 12 - N° 112 - Septiembre de 2007.

DEJOURS, C. A loucura do trabalho: estudo da psicopatologia do trabalho. Oboré, 1992.

MARTINS, J.C.; PINHEIRO, A.A.G. Sofrimento psíquico nas relações de trabalho. PSIC - Revista de Psicologia da Vetor Editora, v. 7, nº 1, p. 79-85, Jan./Jun. 2006.

SCHMIDT, M. L. G.; GUIMARAES, J. L.; RUMIM, C. R.; DIAS, R. C. S. Psicologia, Políticas Públicas e Saúde do Trabalhador. In: Elizabeth Piemonte Constantino. (Org.). Psicologia, Estado e Políticas Públicas. 1ed. Assis: Faculdade de Ciências e Letras - UNESP, 2010, v. 1, p. 191-216.

GOMIDE - JUNIOR, S; FERNANDES, M.N. N. Saúde organizacional. In: SIQUEIRA, M. M. M. e Colaboradores (Orgs.). *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão*. Porto Alegre/RS: Artmed, 2008. pp. 275-282.

SIQUEIRA, M. M. Satisfação no trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M. e Colaboradores (Orgs.). *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão*. Porto Alegre/RS: Artmed, 2008. pp. 265-274.

RYDSTEDT, L. W.; HEAD, J.; STANSFELD, S. A.; WOODLEY-JONES, D.. Quality of workplace social relationships and perceived health. Psychological Reports 2012, Volume 110, Issue 3, pp. 781-790.

Psicólogo. M.Sc. em Psicologia. Ph.D em Ciências da Saúde. COSTSA/PRAAd-UNESP. E-mail: micheletto@reitoria.unesp.br.



Trabalho 90

** Psicóloga. M.Sc. em Psicologia. Ph.D. em Saúde Pública. Professor Assistente UNESP. COSTSA/PRAAd-UNESP. E-mail: mlschmidt@uol.com.br.

*** Psicóloga. Especialista em Saúde da Família. COSTSA/PRAAd-UNESP. E-mail: vanessasts@foa.unesp.br

**** Psicóloga. M.Sc. em Psicologia do Desenvolvimento e Aprendizagem. COSTSA/PRAAd-UNESP. E-mail: catiamazon@bauru.unesp.br.

***** Psicóloga. Especialista em Psicologia Clínica-Hospitalar em Cardiologia. COSTSA/PRAAd-UNESP. E-mail: nastri@btu.unesp.br