

FACULDADE UNINA

Josemara Alves de Oliveira

PROJETO DE APLICAÇÃO TECNÓLOGOS: TEC-PAP

Intervenções práticas para o ambiente de trabalho: contribuições para a empresa e/ou colaboradores.

**IBIPORÃ
2023**

DADOS DE IDENTIFICAÇÃO DO (A) ESTUDANTE	
Nome	Josemara Alves de Oliveira
Cidade e estado	Ibiporã - Paraná
Nome da turma	Darcy Ribeiro
Curso	Tecnólogo em Gestão Pública
Linha Geral dos Projetos	Intervenções práticas para o ambiente de trabalho: contribuições para a empresa e/ou colaboradores.

1 - TEMA DO PROJETO

Elaborar um encarte para orientar os servidores públicos da administração pública direta e indireta de como prevenir, diagnosticar e tratar os sintomas de ansiedade.

2 - A SITUAÇÃO-PROBLEMA A SER RESOLVIDA E AS JUSTIFICATIVAS DO PROJETO

2.1 SITUAÇÃO-PROBLEMA

Tentar diagnosticar com antecedência os funcionários em fase primária da doença, mas fazer também com que esses, que muitas das vezes por vergonha, ou até mesmo por não ter conhecimento dos sintomas acabem por não pedir ajuda, levando assim a doença a um grau avançado e perdendo o controle físico e mental.

2.2 JUSTIFICATIVAS

Pessoal: Pretendo intervir, pelo fato de ter passado pela situação, conseguir diagnosticar e se tratar a tempo e mesmo fazendo o diagnóstico no início ainda ficam sequelas, hoje sendo mais fácil de observar os sintomas e tratar, a minha intervenção é para tentar levar apoio e conhecimento aos funcionários, colaboradores e empresas e que eles não tenham vergonha de falar sobre a doença e procurar ajuda médica

Teórica: Todo profissional, desde o cargo do mais elevado ao mais baixo carrega consigo uma responsabilidade que muitas das vezes não é do seu respectivo contrato essas atitudes geram uma sobrecarga, que a longo prazo ocasiona um esgotamento físico e mental e fazendo com que não seja mais tanto produtivo no ambiente de trabalho.

O referencial teórico do desgaste mental e que segundo Seligman-silva (2011), seria uma integradora de importantes concepções teóricas como à psicodinâmica do trabalho e a teoria do estresse, entre outras, tendo o materialismo histórico dialético como base, esse enfoque conhece a efetiva participação do contexto social e de trabalho no processo saúde-doença mental dos trabalhadores.

Nesse sentido, ações criativas e transformadoras de prevenção em saúde do trabalhador e mais especificamente em saúde mental relacionada ao trabalho (SMRT) devem levar em consideração a vivência e os saberes do trabalhador contribuindo para que diferentes atores sociais possam participar ativamente da superação da visão fatalista que é predominante.

Prática: É muito importante levar esse tema para órgãos públicos/empresas para que todos possam identificar os sintomas e as consequências para a saúde e bem-estar de todos.

3 - OS OBJETIVOS DO PROJETO

3.1 OBJETIVO GERAL:

Levar conhecimento até os colaboradores, para que os mesmos consigam diagnosticar já de início, e também conseguir recursos específicos para os que já estão em tratamento, e potencializar os resultados

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Elaborar um encarte explicativo, dando ênfase nos primeiros sintomas, pois esses que acabam passando despercebido, realizar reuniões em grupo ou até mesmo particular, conseguir apoio na administração pública com médicos especialistas para diagnóstico e tratamento.

4 - A REVISÃO DE LITERATURA

Em conformidade com as autoras Souza e Bernardo (2019), para a falta de enfrentamento das situações de trabalho que geram um processo de adoecimento físico e mental nos trabalhadores está relacionada com as atuais formas de organização financeira e produtiva, a implementação de novos mecanismos de gestão e a maneira como as avançadas tecnologias são utilizadas, as autoras afirmam que o trabalho na atualidade passou a exigir um maior envolvimento da subjetividade dos trabalhadores.

Baseado nesse contexto, o que vem se caracterizando é a contradição gerencial e práticas extremamente exigente, dessa forma o problema acaba sendo naturalizado e havendo pouca iniciativa de defesa da saúde mental dos trabalhadores.

Parece haver relutância por parte do poder público, dos administradores das empresas e dos próprios trabalhadores em assumir que o trabalho pode agir negativamente sobre o psiquismo de quem trabalha, Bernardo e Garbin (2011) nos ajudam a compreender o motivo dessa realidade ao afirmarem que, em nossa sociedade, permanece a ideia de que o trabalho possui uma conotação positiva e o sofrimento/adoecimento psíquico, em geral, é visto como um sinal de fraqueza individual.

Muitas pessoas estão doentes e nem ao menos estão percebendo, e de fato isso só tem conhecimento quando começa a afetar o físico da pessoa, quando começa as dores estomacais, os tremores no corpo, as palpitações,

entre vários outros sintomas, por isso é importante dar atenção à saúde mental relacionada ao trabalho, e também exigir de órgãos públicos para que no Sistema Único de Saúde (SUS), o qual também enfrenta inúmeros obstáculos e desafios, tenham médicos especialistas para diagnóstico rápido e preciso, pois em alguns casos a ansiedade passa para uma depressão, o que ocasiona o indivíduo atentar contra própria vida.

O atendimento sensível e integral dos trabalhadores segundo Seligmann(2011) que já apresentam sintomas de agravos da saúde mental, passam pelo incentivo à organização coletiva e chegam a ações de vigilância e fiscalização nos ambientes de trabalho e matriciamento dos demais equipamentos do SUS. As práticas aqui apresentadas indicam que os participantes buscam colaborar com a mudança da realidade de trabalhadores adoecidos mentalmente e procuram atuar na prevenção de novos casos, valorizando a participação dos trabalhadores e colaborando para a propagação dessa consciência crítica da relação entre situação de trabalho e saúde mental.

Também deve-se incentivar a buscar outras ações que reivindiquem o fortalecimento de políticas públicas que visem à proteção da saúde integral dos trabalhadores e ainda destaca as resistências às pressões organizacionais e o combate a exploração e ao adoecimento mental provocado pelo trabalho na atualidade dificilmente poderão acontecer de forma solitária. Por esse motivo, a difusão da compreensão de que o adoecimento mental pode ser causado ou agravado por elementos relacionados ao trabalho e a percepção de que os trabalhadores não estão sozinhos pode ajudá-los a buscar o enfrentamento coletivo das condições precárias encontradas em seu cotidiano de trabalho.

A ideia de que o trabalhador deve ser protagonista no enfrentamento do adoecimento mental relacionado ao trabalho esteve presente nas falas de todos. Ainda que nenhum deles tenha feito referência a algum modelo específico, os relatos sobre suas práticas indicam que eles consideram os pressupostos do Modelo Operário Italiano, que tem como princípio a valorização do saber e da participação ativa dos trabalhadores na

transformação da realidade de trabalho. Conforme defendido por Laurell e Noriega (1989) a grande inovação desse modelo reside no fato de que o sujeito condutor do processo de investigação da relação entre trabalho e saúde não é um especialista na área e, sim, os próprios trabalhadores, que possuem a vivência da realidade do ambiente de trabalho e o conhecimento empírico de suas reais condições.

Também Sato (1996) ao abordar o tema da vigilância em saúde nos ambientes de trabalho, afirma que o conhecimento prático dos trabalhadores deve ser considerado essencial para a definição do que é problema de saúde, para a elaboração de procedimento de identificação desses problemas e para a adoção de estratégias de intervenção que visem à melhoria das situações de trabalho.

5 - AS ESTRATÉGIAS DE AÇÃO, O CRONOGRAMA, OS RECURSOS E OS RESULTADOS ESPERADOS

5.1 AS ESTRATÉGIAS DE AÇÃO

Repetição dos objetivos específicos	Estratégias de ação
1 Intervir por meio de reunião com superiores.	Elaborar uma reunião primeiramente com superiores e encarregados, para poder elaborar uma estratégia certa e obter grandes resultados com colaboradores, e também conseguir até mesmo por meio dos encarregados saber quais funcionários já possuem ou tratam a doença
2 Elaborar um encarte, contendo informações sobre o que é, quais sintomas e como tratar.	Após a reunião para obter mais informações sobre os colaboradores, organizar e elaborar um encarte explicativo, orientando a como diagnosticar e realizar os primeiros tratamentos.

3 Organizar uma distribuição	Após a elaboração do encarte, fazer a distribuição de maneira explicativa, para também conseguimos detectar aqueles que já encontra em estágio mais avançado, e poder orientá-lo a um tratamento mais avançado e específico com especialista.
------------------------------	---

5.2 O CRONOGRAMA

Estratégia de ação	Meses			
	Janeiro	Fevereiro	Março	Abril
Tentar organizar uma reunião breve de no máximo 30 minutos com os superiores, obtendo assim qual melhor dia e horário para que todos possam participar.	X			
Fazer a elaboração de um encarte sobre ansiedade no trabalho, baseado no que os superiores relataram sobre seus colaboradores, e qual a melhor forma de abordar ao tema.		X	X	
Feito o a encarte, fazer uma distribuição por etapa para poder orientar da melhor forma a como prever e tratar.				X

5.3 OS RECURSOS

Estratégia de ação	Materiais				
	O quê?	Quantidade	Observações	Valor	Sub-

				R\$	Total
				X	X
Estratégia de ação 1	Reunião		Fazer anotações		
		1			
Estratégia de ação 2	Caderno	1	Montar estratégia para desenvolver o encarte	15,00	15,00
	Caneta				
Estratégia de ação 3	Impressão de encarte	1,000 und.	Fazer distribuição	800,00	800,00
Valor total R\$					815,00

5.4 OS RESULTADOS ESPERADOS

Caso consiga intervir mediante essa situação espero conseguir fazer com que todos consigam diagnosticar de princípio os sintomas de ansiedade já no

início, tentar fazer a distribuição dos encartes pessoalmente para que possamos ter um diálogo e se sintam seguro para falar sobre o assunto, já que muitos ainda acham que é mera frescura, vendo somente quando já estão em estado avançado e caído na depressão, atentando contra a própria vida. Espero obter resultados com os encartes, onde terá informações dos sintomas de como tratar e onde ir para conseguir tratamento, fazendo com que os mesmos procurem ajuda especializada.

6 LINK PARA ACESSO AO VÍDEO DE APRESENTAÇÃO

https://youtu.be/9_kpjV9dv3s

Referências bibliográficas

SOUZA, HÁ; BERNARDO, MH. Prevenção de adoecimento mental relacionado ao trabalho: a práxis de profissionais do Sistema Único de Saúde comprometidos com a saúde do trabalhador. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. Campinas, SP. 2019. Acesso em: 13 nov. 2023.

SELIGMANN - SILVA E. Trabalho e desgaste mental: O direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez; 2011.

BERNARDO MH. Trabalho duro, discurso flexível: Uma análise das contradições do toyotismo a partir da vivência de trabalhadores. São Paulo: Expressão Popular; 2009.

SATO L. As implicações do conhecimento prático para a vigilância em saúde do trabalhador. Cad Saude Publica. 1996;12(4):489-95.

BERNARDO MH, GARBIN AC. A atenção à saúde Mental relacionada ao trabalho no SUS: Desafios e possibilidades. Ver. Bras Saude Ocup. 2011;36(123):103-17.

SELIGMANN-Silva E. Trabalho e desgaste mental: o Direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez; 2011.

LAURELL AC, NORIEGA, M. Processo de produção e saúde trabalho e desgaste operário. São Paulo: Hucitec; 1989.

