

**Caderno de Resumos do I Congresso de Saúde e
Segurança do Trabalhador e Sustentabilidade Ambiental
Parte I — Área Saúde e Segurança do Trabalhador**

ORGANIZADORES

Maria Luiza Gava Schmidt — Presidente da Comissão Científica do I
CONCOSTSA

Walnei Fernandes Barbosa — Presidente do I CONCOSTSA

COLABORADORES

Membros da Comissão Científica

Maria Luiza Gava Schmidt — COSTSA — Presidente da Comissão

Janaína Conrado Lyra da Fonseca — COSTSA

José Manoel Bertolote — COSTSA

José Salvador Lepera — COSTSA

Maria Candida Soares Del-Masso — Faculdade de Ciências e Filosofia —
UNESP — Câmpus de Marília

Marcos Ricardo Datti Micheletto — COSTSA

**Pareceristas *ad hoc*: Docentes do Departamento de Psicologia
Experimental e do Trabalho — Faculdade de Ciências e Letras —
UNESP — Câmpus de Assis**

Ana Maria Rodrigues de Carvalho

Francisco Hashimoto

Carina Alexandra Rondini

Matheus Fernandes de Castro

Cláudio Edward dos Reis

Jair Izaías Kappann

SUMÁRIO

SATISFAÇÃO COM UMA INTERVENÇÃO PSICOSSOCIAL PROMOTORA DE RELAÇÕES SOCIOPROFISSIONAIS SAUDÁVEIS ENTRE TRABALHADORES DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA: RELATO DE EXPERIÊNCIA

Marcos Ricardo Datti Micheletto; Maria Luiza Gava Schmidt 10

PRAD: UMA EXPERIÊNCIA EM PREVENÇÃO E TRATAMENTO À DEPENDÊNCIA QUÍMICA AUTORES

Katty Evelyn Mehlan; Cristiane Spricigo; Glória Maria Albuquerque Martins Berlitz; Irinete Carvalho da Costa; Priscila Goulart dos Santos Ferreira.....10

AFECÇÕES OFTALMOLÓGICAS DETECTADAS DURANTE A “AÇÃO UNESP” EM NOSSOS SERVIDORES

Silvana Artioli Schellini; Roberta Lilian Fernandes de Sousa Meneghim; Carlos Roberto Padovani 11

AGIR — PROGRAMA DE SAÚDE, SEGURANÇA E QUALIDADE DE VIDA DOS SERVIDORES DA ADMINISTRAÇÃO GERAL — UNESP — BAURU

Lúcia Helena Miraglia Zani Alvares; Felipe de Pádua Gomes 12

SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR: UMA ABORDAGEM INTERDISCIPLINAR..... 13

Cristiane Spricigo; Katty Evelyn Mehlan; Glória Maria Albuquerque Martins Berlitz; Priscila Goulart dos Santos Ferreira; Marcelo Censi

DIAGNÓSTICO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO – UMA FERRAMENTA IMPORTANTE DE GESTÃO NA DIVISÃO DE ADMINISTRAÇÃO DA FACULDADE DE MEDICINA DE BOTUCATU

Rosana Maria Barreto Colichi 14

OFICINAS COMO ESTRATÉGIA DE MOBILIZAÇÃO PARA A PROMOÇÃO DO BEM ESTAR E EDUCAÇÃO AMBIENTAL: PRIMEIRAS PERCEPÇÕES, REDE VIVA MELHOR/UNESP

Maria Rita Marques de Oliveira; Jôse Luiza Botton Nunes; Lilian Fernanda Galesi; Milena Cristina Sendão Ferreira 15

APLICAÇÃO DE UMA FERRAMENTA DE GESTÃO PARA MELHORIA E/OU ADEQUAÇÃO DO ATENDIMENTO ÀS NORMAS REGULAMENTADORAS EM UMA UNIVERSIDADE MULTI CÂMPUS 15

Janaína Conrado Lyra da Fonseca; Adalberto Nascimento Bastos Junior; Danielle Vargas Goulart Silva; Laércio Teixeira Santos; Paulo Sérgio Bigoni; Rogério Ramos Ais

ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E OS RISCOS PSICOSSOCIAIS DE ADOECIMENTO DO TRABALHADO

Irinete Carvalho da Costa; Crislaine Bardini

AMPUTAÇÃO DE FALANGES DO DEDO INDICADOR: VARIAÇÕES DE AVALIAÇÃO DO GRAU DE DANO DE ACORDO COM DIFERENTES TABELAS 17

Thiago Victa Teixeira, Guilherme Munhoz Martins, Jéssica Lopes de Souza, Carmen Silvia Galego Molleis 16

PERFIL DOS ACIDENTES DE TRABALHO ENVOLVENDO AGENTES DE COMBATE ÀS ENDEMIAS NO MUNICÍPIO DE CHAPECÓ, SANTA CATARINA

Adriana Gracietti Kuczmainski; Andressa Silva; Rodrigo Momoli; Junir Antonio Lutínski 18

ABSENTEÍSMO E PRESENTEÍSMO FACES DE UMA MESMA MOEDA

Edson Massaji Hatanaka 19

PERFIL DAS INTOXICAÇÕES POR AGROTÓXICOS DE UM HOSPITAL EM DOURADOS/MS DE 2000 A 2010

Eduardo Espíndola Fontoura Junior; Liliana Andolpho Magalhães Guimarães; Flaviany Aparecida Piccoli Fontoura; Sandra Aparecida Campos Cintra Magalhães; Delaine de Souza Ferreira; João Massuda Junior 19

PROPOSTA PARA ESTIMULAR OS SERVIDORES A REALIZAREM O EXAME MÉDICO PERIÓDICO – EXPERIÊNCIA DA SEÇÃO TÉCNICA DE SAÚDE (STS) – REITORIA – UNESP

Nilce Aparecida Pedro Bom; Evandra Cristina V. da Rocha; Rosana Lobo de Arruda Campos Valdinelia Bomfim B. Sposeto; Raquel Rodrigues de Souza; Maria Inez G. Macieira 20

GRUPO DE QUALIDADE DE VIDA NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL: REFLEXÕES E IMPACTOS NA VIDA DOS TRABALHADORES

Mariana Nastri Ribeiro; Katia Aparecida Biazotti 21

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR: LIMITES E DESAFIOS NAS COOPERATIVAS DE CATADORES

Ana Maria Rodrigues de Carvalho; Carlos Rodrigues Ladeia; Matheus Fernandes de Castro..... 22

APLICAÇÃO DE TREINAMENTO PARA SETOR DE ZELADORIA DOS HOSPITAIS VETERINÁRIOS VISANDO A MELHORIA E/OU ADEQUAÇÃO DOS PROCEDIMENTOS DE SEGURANÇA DO TRABALHO E LIMPEZA HOSPITALAR

Danielle Vargas Goulart Silva; Janaína Conrado Lyra da Fonseca 23

ABSENTEÍSMO, ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E SEUS REFLEXOS PARA SAÚDE DO TRABALHADOR

Maria Luísa Moura Bresighello Toledo 24

A COMUNICAÇÃO VIRTUAL COMO FERRAMENTA PARA A PROMOÇÃO DE BEM ESTAR E EDUCAÇÃO AMBIENTAL – REDE VIVA MELHOR/UNESP

Maria Rita Marques de Oliveira; Lilian Fernanda Galesi; Milena Cristina Sendão Ferreira; Jôse Luiza Botton Nunes 24

AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE E AGENTE DE COMBATE ÀS ENDEMIAS: NOTIFICAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO NO OESTE DE SANTA CATARINA

Andressa Silva; Adriana Gracietti Kuczmainski; Rodrigo Momoli; Junir Antonio Lutínski..... 25

CONFERÊNCIA DE DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL: ESPAÇO CONSTRUÍDO EM PROMOÇÃO A SAÚDE

Leonice Batista dos Santos Assunção; Maria Luiza Sarubi Barreto; Clarice Trindade dos Santos 26

AVALIAÇÃO DE SAÚDE DO TRABALHADOR: UMA EXPERIÊNCIA NO SETOR ELÉTRICO

Irinete Carvalho da Costa; Glória Maria Albuquerque Martins Berlitz 27

ESTRESSORES OCUPACIONAIS PARA ENFERMEIROS EM UNIDADE DE TERAPIA INTENSIVA

Ana Paula Ribeiro F. Costa; Marcos Ricardo Datti Micheletto 28

CAPACITAÇÃO E EMPODERAMENTO DE GESTORES EM PROL DA PROMOÇÃO DA SAÚDE ORGANIZACIONAL

Maria Luiza Gava Schmidt; Silvia Cristina Pinceli; Walnei Fernandes Barbosa; Kátia Aparecida Biazotti; Mariana Vasconcellos da Silva Nastri 28

PROJETO SAÚDE DO HOMEM E DA MULHER PANTANEIRA

Eduardo Espíndola Fontoura Junior; Liliana Andolpho Magalhães Guimarães; Luciane Pinho de Almeida; Flaviany Aparecida Piccoli Fontoura 29

O ACOLHIMENTO PSICOLÓGICO EM SAÚDE DO TRABALHADOR: ESCUTAR PARA COMPREENDER, CUIDAR E INTERVIR

Maria Luiza Gava Schmidt; Mariana Nastri Ribeiro; Marcos Ricardo Datti Micheletto..... 30

LABORATÓRIO DE PSICOLOGIA AMBIENTAL DO DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA EXPERIMENTAL E DO TRABALHO DA UNESP CÂMPUS DE ASSIS (LAPA-PET)

SCHMIDT, M. L.; BARBOSA, F. W. *Caderno de Resumos do I Congresso de Saúde e Segurança do Trabalhador e Sustentabilidade Ambiental*. COSTSA/PRAd/Reitoria/UNESP — Parte I. R. Laborativa. v. 3, (Supl. 1), p. 05-37, dez./2014. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>.

Maria Luiza Gava Schmidt; Matheus Fernandes de Castro 28

PROGRAMA DE EDUCAÇÃO PARA O TRÂNSITO

Martha Angélica Benicá Rodrigues Negrisoni; Eliana Curvelo; Jonas Montalvão; João Cruz; Marcio Adriano Consorte; Hélio Antonio Silva 31

“DESACELERA MULHER... VAMOS CUIDAR DO SEU CORAÇÃO!!!”

Flávio Henrique Borin; Lúcia Inês dos Santos Borelli; Onivaldo Fanti Júnior; Paula Carolina Menezes; Priscila Lopes Orati; Suzy Mary Granzoto Poiate 32

SÍNDROME METABÓLICA E O PERFIL DO COLESTEROL, TRIGLICÉRIDES, E GLICEMIA NA FACULDADE DE ODONTOLOGIA E MEDICINA VETERINÁRIA DA UNESP DE ARAÇATUBA

Márcia Ap. F. E. de Souza; Ricardo Luís Simões Pires Wayhs; Sérgio Mitsuo Kuninari; Yara R. Bianchine Ávalos 33

PROGRAMA BEM STAR FAAC

Renata Vieira e Villas Bôas Mozer; Felipe de Pádua Gomes 34

Parte I

Área: Saúde e Segurança do Trabalhador

Título: Satisfação com uma Intervenção Psicossocial Promotora de Relações Socioprofissionais Saudáveis entre Trabalhadores de uma Universidade Pública: Relato de Experiência

Autor(es): Marcos Ricardo Datti Micheletto; Maria Luiza Gava Schmidt

Instituição: COSTSA — PRAd — UNESP

Modalidade: RE

Sessão: Comunicação Oral

Resumo: Introdução: A qualidade de vida no trabalho depende, entre outros fatores, da qualidade das relações socioprofissionais. **Objetivo:** identificar a satisfação do participante de uma intervenção psicossocial no trabalho. **Método:** foi desenvolvido um curso de saúde psicossociolaboral para 150 servidores públicos inscritos voluntariamente a partir de divulgação eletrônica na intranet e em meio impresso, sendo 140 (93,3%) técnicos-administrativo e 10 (6,7%) docentes, de 04 unidades de uma universidade pública brasileira. Considerando-se este curso como um ato psicológico na área de saúde do trabalhador, procurou-se unificar teoria e prática em 20 horas de atividade, com o seguinte conteúdo: emoção no ser humano e humanização das relações; emoção no trabalho: sentido do trabalho na vida adulta; autoconhecimento: desafios e superações; conhecimento do outro; reestruturação cognitiva e técnica de resolução de impasses interpessoais; habilidades sociais no trabalho e autocontrole da agressividade; enfrentamento do processo de estresse e resiliência. A fim de ampliar a qualidade dos relacionamentos, a prática permitiu o exercício de habilidades sociais e de enfrentamento de impasses interpessoais. Ao final do curso solicitou-se aos participantes que expressassem seu nível de satisfação utilizando-se um questionário elaborado pelo próprio órgão universitário responsável pela saúde do trabalhador. **Resultados e Discussões:** considerando três alternativas de resposta (fraco, bom e/ou excelente), as respostas predominantes dos participantes aos indicadores de satisfação mostraram que o conteúdo e sequência abordada foi "excelente" para troca de experiências, acréscimo de informações novas e promoção da saúde no trabalho, e "bom" para aplicação prática no ambiente real de trabalho. A análise qualitativa evidenciou convergência do discurso para um significado similar à seguinte manifestação de participante: "Mais amigas e um jeito de ver a vida diferente, com mais esperança, perseverança. Foi muito proveitoso demonstrar sentimentos que estavam bem guardados e que tivemos que discuti-los, como medos e inseguranças. Quero reencontrar todos que participaram, pois senti que mudei durante este período e notei também as mudanças dos meus pares-amigos. Sim, amigos, nos aproximamos e passamos a nos preocupar não somente conosco e sim com os que estão ao nosso redor". Intervenções psicossociais podem contribuir para troca de experiências e melhora da saúde do trabalhador, pois gera coesão na equipe de trabalho, apoio social no trabalho, motivação e fortalece o sentido do trabalho na vida. Transforma-se o estilo de interação com estressores interpessoais do modo reativo para proativo, de esquemas cognitivos desesperançosos para esperançosos, centraliza foco no suporte social e no contexto relacional, corroborando a premissa que "trabalhar não é só produzir, mas também conviver". **Considerações Finais:** este tipo de procedimento, na percepção dos participantes, elevou a motivação, fortaleceu a autoconfiança, melhorou a qualidade dos relacionamentos, deixando-os, portanto, satisfeitos.

Título: PRAD: Uma Experiência em Prevenção e Tratamento de Dependência Química

SCHMIDT, M. L.; BARBOSA, F. W. *Caderno de Resumos do I Congresso de Saúde e Segurança do Trabalhador e Sustentabilidade Ambiental*. COSTSA/PRAd/Reitoria/UNESP — Parte I. R. Laborativa. v. 3, (Supl. 1), p. 05-37, dez./2014. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>.

Autor(es): Katty Evelyn Mehlan; Cristiane Spricigo; Glória Maria Albuquerque Martins Berlitz; Irinete Carvalho da Costa; Priscila Goulart dos Santos Ferreira

Instituição: Eletrosul — Centrais Elétricas S. A.

Modalidade: RE

Sessão: Comunicação Oral

Resumo: Introdução: Pesquisas realizadas nos últimos anos demonstram que 28 milhões de pessoas no Brasil tem algum familiar dependente químico e 5,7% dos brasileiros são dependentes químicos. Atualmente há uma crescente preocupação, por parte das empresas, com o uso de drogas no âmbito do trabalho devido às consequências negativas do abuso de drogas, que atingem tanto as empresas quanto os próprios empregados, tais como: absenteísmo, atrasos, acidentes de trabalho, conflitos e problemas disciplinares; além das consequências para a família do trabalhador.

Objetivo: O Programa de Prevenção e Tratamento à Dependência do Álcool e Outras Drogas – PRAD tem como objetivo promover a sensibilização dos empregados e seus dependentes, esclarecendo e orientando no sentido de evitar o uso de drogas. Objetiva ainda propiciar condições de reduzir expectativas e ansiedades decorrentes da busca de recuperação, acompanhando e orientando o dependente químico na sua reinserção social, a fim de que possa restabelecer o seu equilíbrio biopsicossocial. **Método:** O PRAD é dividido em duas etapas: prevenção e tratamento. Com relação à prevenção são realizadas campanhas educativas e seminários direcionados aos empregados e seus dependentes, com extensão à comunidade. Nos seminários são abordados aspectos relacionados à dependência química, formas de prevenção, tratamento e orientações sobre o PRAD. Também são realizadas orientações aos gerentes buscando envolvê-los na identificação dos problemas oriundos da dependência química junto aos seus empregados. Na segunda etapa, a Empresa disponibiliza aos empregados e seus dependentes o acesso ao tratamento através de sua rede credenciada, de acordo com as regras do plano de saúde (autogestão). **Resultados e Discussões:** O PRAD foi implantado em 1994 e desde então atendeu 307 casos, entre empregados, seus dependentes e pessoas da comunidade. A droga mais utilizada foi o cigarro, totalizando 65% dos casos atendidos; seguido pelo álcool (22%), maconha (5%) e cocaína (4%). Atualmente 10,27% dos empregados tem algum tipo de dependência: tabagismo (8,25%), alcoolismo (1,27%) e outras dependências (0,55%). Em 2014, através de pesquisa documental e acompanhamento aos empregados e dependentes, verificou-se que há um índice de abstinência de 41%. Entre os demais 59%, encontram-se pessoas em processo de tratamento, que reduziram o consumo e/ou que não aderiram ao Programa. **Considerações Finais:** Os dados comprovam a eficácia do PRAD na prevenção e tratamento à dependência química, contribuindo para a melhoria de saúde e das condições de trabalho, bem como para o aumento da frequência e produtividade, redução dos riscos de acidentes, tanto dentro quanto fora da Empresa.

Título: Afecções Oftalmológicas Detectadas durante a “Ação UNESP” em Nossos Servidores

Autor(es): Silvana Artioli Schellini; Roberta Lilian Fernandes de Sousa Meneghim; Carlos Roberto Padovani

Instituição: Faculdade de Medicina — UNESP — Câmpus de Botucatu

Modalidade: PESQ.

Sessão: Comunicação Oral

Resumo: Introdução: A UNESP, um exemplo bem sucedido de universidade multicampus, possui enormes desafios para colocar em prática suas ações. Neste sentido, a saúde do trabalhador da UNESP vem se estruturando há alguns anos, com a preocupação de oferecer aos seus servidores o apoio integral à saúde. A “Ação UNESP” é uma destas iniciativas. A Unidade Móvel Oftalmológica que pertence a Faculdade de

Medicina de Botucatu — UNESP, foi uma das modalidades de atendimento fornecido dentro desta atividade, tendo sido visitadas quatro unidades universitárias. **Objetivo:** o objetivo deste trabalho é relatar os achados oftalmológicos observados nos servidores que participaram dos atendimentos oftalmológicos durante a “Ação UNESP”. **Método:** Estudo transversal, de amostra intencional, do qual participaram 556 indivíduos, pertencentes aos campus de Franca, Marília, Presidente Prudente e Araçatuba, no ano de 2014. A procura pelo atendimento foi feita pelo próprio servidor. Todos os indivíduos foram examinados por oftalmologistas, tendo sido submetidos a exame oftalmológico completo que constou de: avaliação da acuidade visual para longe utilizando tabelas de Snellen, medida da pressão ocular por tonômetro de sopro, avaliação biomicroscópica em lâmpada-de-fenda, exame de refração e fundoscopia utilizando oftalmoscopia indireta à lâmpada-de-fenda. Os dados foram transferidos para tabela Excel e analisados segundo a frequência de ocorrência. **Resultados:** Dos 556 servidores avaliados, 37,8% pertenciam ao sexo masculino. A maioria dos indivíduos apresentava erro de refração, sendo o astigmatismo miópico o mais frequente, seguido pela presbiopia. Foram detectadas doenças oculares que podem levar a cegueira, como o glaucoma em 1,99% dos examinados e a catarata em 1,26%, sendo que alguns dos indivíduos desconheciam ser portadores destes problemas. Houve necessidade de prescrição óptica para 75,2% das pessoas examinadas e 5,6% necessitaram de acompanhamento especializado pelos problemas detectados. **Conclusão:** o atendimento oftalmológico dos servidores da UNESP revelou problemas oculares importantes, alguns dos quais ainda não haviam sido detectados anteriormente. Além disso, a resolutividade do atendimento foi grande, deixando apenas pequeno percentual com necessidade de acompanhamento especializado, denotando a efetividade da ação.

Título: AGIR — Programa de Saúde, Segurança e Qualidade de Vida dos Servidores da administração Geral — UNESP — Bauru

Autor(es): Lúcia Helena Miraglia Zani Alvares; Felipe de Pádua Gomes

Instituição: UNESP — Câmpus de Bauru

Modalidade: RE

Sessão: Comunicação Oral

Resumo: Introdução: O Programa de Saúde, Segurança e Qualidade de vida dos funcionários da Administração Geral da UNESP Bauru (AGir) foi criado em 2011 com o objetivo de proporcionar uma mudança cultural na instituição devido ao elevado número de servidores afastados por licença saúde. Em 2014, o foco do Programa é a implantação da Ginástica Laboral e as avaliações ergonômicas nos setores, oferecendo orientação sobre a importância da atividade física e oferecendo uma proposta criativa para colocar os servidores “em movimento”, de maneira prática, divertida e prazerosa. **Objetivo:** Prevenção de agravos de saúde, recuperar a saúde, segurança, sociabilização e qualidade de vida dos servidores, visualizar a mudança de cultura organizacional de modo que esta depreenda preocupação e atenção aos temas e favoreça as condições de trabalho visando à manutenção da saúde, segurança, bem estar e qualidade de vida. Em 2014, o objetivo é proporcionar aos servidores a conscientização corporal, prevenção de lesões e doenças ocupacionais, aumento da flexibilidade corporal, integração social, motivação e disposição para o trabalho. **Metodologia:** O Programa AGir pretende atingir 190 servidores. As ações já existentes foram mantidas e em 2014, o foco é a realização da Ginástica Laboral e intervenções ergonômicas. As sessões de ginástica laboral foram realizadas em pontos estratégicos do campus, para atender aos servidores que trabalham em diferentes localizações. Inicialmente, ocorreram em três pontos fixos e foram ministradas pelo estagiário de Educação Física da Faculdade de Ciências de Bauru, vinculado à STS. As atividades da GL contemplaram alongamentos estáticos e dinâmicos, individuais, em duplas, com e sem o auxílio de materiais. A intensidade das sessões

variou de acordo com a ocupação dos trabalhadores, proporcionando-lhes uma preparação específica para o dia-a-dia de trabalho. Como forma de avaliação, utilizou-se o teste "Banco de Wells", que mede a flexibilidade dos indivíduos no início e ao término do Programa. A avaliação ergonômica ocorrerá nos setores e será realizada pelo técnico de segurança do trabalho e enfermeira local. Por fim, haverá uma pesquisa para saber a opinião dos trabalhadores em relação ao Programa. **Resultados e discussões:** Os resultados dos testes de flexibilidade e a avaliação do Programa serão conhecidos no fim de novembro. Apesar de ainda não haver números relacionados à evolução dos indivíduos, relatos dos mesmos já puderam ser observados. Os participantes declararam significativa evolução como: amplitude de movimentos, redução de lesões e dores no corpo, aumento da autoconfiança, maior disposição para as tarefas do dia-a-dia, melhora das capacidades cardiorrespiratórias e socialização com os colegas de trabalho. Além disso, foi significativo o aumento do número de participantes em relação ao início das sessões de GL. Em relação à ergonomia, o programa não foi realizado em virtude da instalação da greve. **Considerações finais:** Espera-se proporcionar aos servidores uma maior compreensão sobre a promoção, prevenção e recuperação da saúde, apresentando conceitos e momentos reflexivos sobre a temática, para assim favorecer mudanças de hábitos e comportamentos de risco que influenciam no adoecimento do trabalhador.

Título: Saúde e Qualidade de Vida do Trabalhador: uma Abordagem Interdisciplinar

Autor(es): Cristiane Spricigo; Katty Evelyn Mehlan; Glória Maria Albuquerque Martins Berlitz; Priscila Goulart dos Santos Ferreira; Marcelo Censi

Instituição: Eletrobrás — Eletrosul

Modalidade: RE

Sessão: Comunicação Oral

Resumo: A qualidade de vida no trabalho é um tema bastante discutido e que impulsiona ações nos ambientes de trabalho. Para França (1987:80), "A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial. O posicionamento biopsicossocial representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas, durante o trabalho na empresa". Assim, desde 1997, quando se iniciou o Programa Qualidade de Vida em uma empresa do setor elétrico, buscou-se uma construção coletiva com os trabalhadores, especialmente aqueles cuja atividade envolve riscos elétricos e atividades em altura. O objetivo deste artigo é apresentar o programa de qualidade de vida que visa promover a valorização do ser humano, preservar a saúde e o bem estar dos trabalhadores. O método inclui um trabalho qualitativo e interdisciplinar, no qual o olhar de cada profissão, dentro de suas especificidades, permite uma análise integral da saúde do trabalhador, para além da condição física, mas também da sua condição biopsicossocial. Exige-se dos profissionais da saúde e segurança do trabalho um conhecimento amplo do contexto social de como o trabalhador chega à organização e de sua inserção nos processos produtivos que interferem na saúde e qualidade de vida. Dentre as ações, destacam-se: avaliação de saúde, sensibilização e orientação, avaliação de condicionamento físico, acompanhamento psicossocial, acompanhamento familiar, funcional, de segurança do trabalho e encontros de qualidade de vida. Os profissionais realizam o atendimento e acolhimento, orientações, entrevistas, intermediação com gestores, intervindo nas situações sociais que caracterizam a relação homem e trabalho. Sistemáticamente, os empregados são avaliados por educador físico onde são verificadas: flexibilidade, coordenação motora, capacidade cardiopulmonar, equilíbrio estático e dinâmico, graus de dores e desconfortos, estresse. A partir dessa avaliação, cada profissional recebe uma prescrição e orientações dos seus exercícios físicos que poderão ser realizados nas dez

salas de condicionamento físico disponibilizadas pela Empresa. Desde o início do Programa foram realizados 29 Seminários oportunizando reflexão sobre o tema qualidade de vida, orientação de saúde, mudanças de hábitos e estilos de vida. Anualmente ocorrem as semanas de qualidade de vida, onde também são trabalhados esses temas. O percentual de empregados com um índice de qualidade de vida ideal passou de menos de 85% em 2011 para mais de 96% em 2013. A melhora neste índice foi tornando-se mais expressiva e ganhando solidez a cada ano de programa. O Programa contribui para a promoção da qualidade de vida dos trabalhadores e de um ambiente de trabalho mais agradável e saudável.

Título: Diagnóstico da Qualidade de Vida no Trabalho — Uma Ferramenta Importante de Gestão na Divisão de Administração da Faculdade de Medicina de Botucatu

Autor(es): Rosana Maria Barreto Colichi

Instituição: UNESP — Câmpus de Botucatu

Modalidade: RE

Sessão: Comunicação Oral

Resumo: Introdução: A qualidade de vida no trabalho (QVT) expressa as vivências dos trabalhadores, marcadas por sentimentos de felicidade, de prazer com o tempo passado nesse local e experiências positivas relacionadas com a gestão, o ambiente saudável e o desenvolvimento pessoal e profissional. Conhecer os núcleos estruturadores do conceito de QVT dos servidores fornece pistas valiosas, que contribuem estrategicamente à gestão da instituição, identificando novas dimensões a serem trabalhadas no contexto organizacional. **Objetivos:** demonstrar que o diagnóstico de QVT em uma organização pública pode servir de importante ferramenta de gestão e trazer melhorias no ambiente de trabalho. **Metodologia:** foi aplicado questionário fechado utilizando o modelo proposto por Edina Bom Sucesso (FERREIRA, 2013), em novembro/13, incluindo: perfil do respondente (idade, tempo de serviço na UNESP, sexo, estado civil), definições de QVT (escolha entre 15 dimensões mais importantes e menos importantes), avaliação pessoal. Foram 53 participantes (88% do total de servidores). **Resultados:** dos entrevistados 11,3% tem entre 50 e 60 anos de idade, 37,7% entre 40 e 50; 17% entre 30 e 40; 24,5% entre 20 e 30; 9,4% até 20. 40% estão na UNESP há mais de 20 anos; 15% entre 5 e 10 anos; 45% menos de 5 anos. 66% são mulheres. Os conceitos mais citados como importantes foram: 94,3% citam o bom relacionamento com os colegas; 62,3% o bom relacionamento com o superior hierárquico; 47% as condições adequadas do ambiente físico; 39% colocar em pratica seus talentos e competências; 35,8% ações de treinamento e aperfeiçoamento oferecidos pela empresa. Os conceitos mais citados como menos importantes foram: 56,6% atuar em empresa que desfruta de imagem positiva na comunidade; 54,7% remuneração acima da praticada em outras empresas; 47,2% participar da tomada de decisões; 37,7% receber elogio pelo desempenho. Na avaliação geral, considera sua QVT como 1,9% ruim, 37,7% razoável; 50,9% muito boa; 3,8% excelente e 5,7% não responderam. **Discussão:** A melhoria na comunicação interna e as ações sociais devem ser vistas como estratégias pelos gestores, já que a maioria entende que o relacionamento entre colegas e superiores são os indicadores que melhor definem a QVT. Adequações de infraestrutura para melhoria do ambiente de trabalho devem fazer parte do escopo do planejamento do gestor. A gestão participativa deve ser incentivada entre os supervisores, haja vista o alto índice citado em relação à tomada de decisões. Deve-se considerar que o perfil dos servidores, cuja renovação do quadro de pessoal nos últimos anos trouxe colaboradores de gerações Y em junção àqueles da X e *baby boomers*, buscando-se metodologias e formas de gestão que diminuam os conflitos entre gerações tão distintas. **Conclusões:** A realização de estudo e diagnóstico de QVT é ferramenta importante do administrador, permitindo incluir programas e ações que possam fortalecer as competências do bem-estar organizacional

integradas ao bem-estar pessoal nas instituições públicas, fazendo deste desafio um posicionamento estratégico nas metas de gestão organizacional.

Título: Oficinas como Estratégia de Mobilização para Promoção do Bem Estar e Educação Ambiental: Primeiras Percepções, Rede Viva Melhor

Autor(es): Maria Rita Marques de Oliveira; Jose Luiza Botton Nunes; Lilian Fernanda Galesi; Milena Cristina Sendão Ferreira

Instituição: IB — UNESP — Câmpus de Botucatu

Modalidade: RE

Sessão: Comunicação Oral

Resumo: Introdução e Justificativa: o programa Rede Viva Melhor é uma iniciativa da UNESP vinculada à Vice-Reitoria e Pró-Reitoria de Extensão e apoiada pela Coordenadoria de Saúde e Segurança do Trabalhador e Sustentabilidade Ambiental (COSTSA). Tem como propósito “envolver as unidades da UNESP numa rede de promoção de hábitos de vida saudáveis e ambientalmente sustentáveis, que integre comunidades internas e dos entornos das unidades em atividades regulares e sistemáticas de divulgação do conhecimento, desenvolvimento de atitudes e habilidades para o cuidado de si e para o uso sustentável dos recursos do planeta”. **Objetivo:** relatar uma das etapas do processo de articulação da Rede Viva Melhor que consistiu na realização de oficinas nas unidades da UNESP. **Método:** O pensamento sistêmico e a educação problematizadora fazem parte do referencial teórico para o planejamento das oficinas que vem sendo desenvolvidas a partir de rodas de conversa sobre bem estar e sustentabilidade nas dimensões individual, coletiva e institucional nas 34 unidades da UNESP. O trabalho de pesquisa que está inserido no processo recebeu parecer favorável pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Medicina de Botucatu (protocolo: 306.619). Até o momento, no 1º semestre de 2014, foram realizadas 18 oficinas em 27 unidades. Participam das oficinas docentes, discentes e demais funcionários. Os participantes são estimulados a um rápido diagnóstico situacional do bem estar e da educação ambiental na unidade e, na sequência, a proporem estratégias para viver melhor, cuidar do ambiente e integrarem-se nessas atividades com as demais unidades da UNESP. **Resultados:** Os temas que têm integrado as discussões são: Afetividade, Alimentação, Atividade física, Saúde no trabalho, Cultura e Lazer, Educação ambiental, Saúde, Sexualidade e Valores humanos. Esses temas representam uma ampliação dos temas originalmente propostos como ponto de partida para as rodas de conversa das oficinas. Cada oficina teve sua particularidade, privilegiando temas muitas vezes associados à vocação do determinado Campus como, por exemplo, as questões relativas ao corpo e às atividades físicas em Rio Claro, Presidente Prudente e Bauru, a Educação Ambiental em Jaboticabal, a saúde em São José do Rio Preto e temas diversos nas demais unidades. Alguns anseios tem sido recorrentes como a preocupação com o trote e a insuficiência dos restaurantes universitários entre os estudantes, as questões relativas às relações interpessoais entre os trabalhadores e a cobrança por resultados entre os professores. **Considerações finais:** As atividades coletivas aparecem como possibilidades, necessitando de maior e melhor oferta e maior participação. Ao final de cada oficina ficou a proposta de organização local para intervenções no cotidiano e organização de atividades coletivas para se viver melhor na unidade. **Financiamento/Fomento:** Santander/Fundunesp.

Título: Aplicação de uma Ferramenta de Gestão para Melhoria e ou Adequação do Atendimento as Normas Regulamentadoras em uma Universidade Multi Câmpus

Autor(es): Janaina Conrado Lyra da Fonseca; Adalberto Nascimento Bastos Junior; Danielle Vargas Goulart Silva; Laércio Teixeira Santos; Paulo Sérgio Bigoni; Rogério Ramos Ais

Instituição: COSTSA — PRAd — UNESP

Modalidade: RE

Sessão: Comunicação Oral

Resumo: Introdução O homem vem buscando mecanismos que lhe permita adaptar-se a diferentes condições adversas, seja na vida cotidiana, seja no ambiente de trabalho. Desde a Revolução industrial muitas mudanças ocorreram nos ambientes de trabalho, principalmente após a introdução, por Heinrich, dos conceitos prevencionistas. A Legislação trabalhista também evoluiu muito após o advento da Revolução industrial e acabou também se espelhando nos conceitos prevencionistas como sendo a melhor forma de zelar pela Saúde e Segurança do Trabalhador. No Brasil quando o assunto é legislação trabalhista pensa-se logo nas Normas Regulamentadoras (NR) do Ministério do Trabalho e Emprego. O **objetivo** deste trabalho é a aplicação de uma ferramenta de Gestão para melhoria e/ou adequação do atendimento às Normas Regulamentadoras em uma Universidade multi Câmpus. **Métodos:** Embora o atendimento aos requisitos legais sejam obrigatórios, a qualidade com que se faz esses atendimentos pode ser questionável, o que foi avaliada e adequada neste trabalho. O processo de adequação envolveu as Normas Regulamentadoras 1 e 6 e foi pautado em princípios do Sistema de Gestão de Saúde e Segurança no Trabalho e em ferramentas de melhoria contínua -Ciclo PDCA — implantando comunicação, elaboração e padronização de documentos, treinamento de trabalhadores e avaliação do processo. O processo envolveu cerca de 10% dos cerca de 12 mil trabalhadores da Universidade. Os **resultados** mostraram que a implantação de vias de comunicação direta — as oficinas de sensibilização e divulgação dos risco — permitiram que os envolvidos se sentissem valorizados o que aumentou não só o grau de comprometimento dos trabalhadores com o processo, mas a qualidade do atendimento à NR 1. O processo de padronização dos documentos iniciou com a elaboração (pela equipe técnica) da Planilha EPI x Função, que passou a ser preenchida por todo supervisor de área, chefe de seção, etc. com a orientação dos técnicos de segurança do trabalho, onde foram definidos quais EPIs caberiam a cada trabalhador em função dos riscos apontados pelo PPRa. Vale mencionar que os equipamentos de proteção eram distribuídos, mas sem o devido registro e controle de entrega, essa padronização proporcionou uniformidade nas atividades nas diferentes Unidades Universitárias. Vale destacar que a etapa mais importante do processo foi sem dúvida o atendimento à NR-6 — Equipamentos de Proteção Individual, com a implantação do Programa de Gestão de EPI, que com seus treinamentos instalou um clima de segurança nos 24 câmpus. **Considerações Finais:** A utilização da ferramenta "Ciclo PDCA" proporcionou o gerenciamento do processo de adequação de atendimento à legislação, permitindo que a cada ciclo percorrido outras melhorias fossem incorporadas à proposta inicial. Para alcançar o objetivo apresentou-se um programa de sensibilização e treinamento que envolveu mais de mil pessoas em 24 cidades diferentes onde estão as sedes das Faculdades e Institutos que compõe a Universidade. Com a padronização de uma série de atividades, proporcionando uniformidade nos trabalhos foi possível observar uma mudança na Cultura Organizacional, ainda que modesta, observada pelo grau de envolvimento dos trabalhadores. Vale mencionar que o processo de transformação de uma organização demanda tempo e sempre enfrentará resistência, todavia estima-se que o desenvolvimento de tais mudanças de comportamento e a permanência periódica dos treinamentos acarretará ganhos incalculáveis para essa Universidade.

Título: Organização do Trabalho e Riscos Psicossociais de Adoecimento do Trabalhador

Autor(es): Irinete Carvalho da Costa Crislaine Bardini

Instituição: Eletrobrás — Eletrosul

Modalidade: RE

Sessão: Comunicação Oral

Resumo: A saúde mental do trabalhador tem sido alvo de diversos estudos, principalmente com o crescente número de afastamentos ligados ao adoecimento mental e episódios de suicídios relacionados ao trabalho. O objetivo deste artigo é demonstrar, através do estudo de caso, a importância do acompanhamento de saúde do trabalhador, numa visão mais ampla que supere o modelo hegemônico, incluindo os fatores psicossociais. Durante realização de exame periódico em uma Empresa foi identificada a situação de um empregado sob uso de psicotrópicos e acompanhamento psiquiátrico, associado à desmotivação no trabalho. Após atendimento médico, o caso foi encaminhado para acompanhamento sociofuncional, sendo verificado numa visão de coletividade, que se tratava de sintomas oriundos do mesmo local de trabalho. Como abordagem, adotaram-se técnicas de entrevista psicossocial, explorando aspectos da organização do trabalho e aplicação do Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento — ITRA. A análise dos dados, qualitativos e quantitativos, demonstrou quanto o grupo estava sendo exposto aos riscos psicossociais, principalmente a autonomia insuficiente, falta de reconhecimento, elevadas exigências emocionais e má qualidade das relações sociais, principalmente no estilo de gestão. Para Facas (2013, p. 29), os riscos psicossociais podem ser entendidos como “decorrentes dos efeitos negativos da organização do trabalho sobre os estilos de gestão, sofrimento patogênico e danos físicos, psicológicos e sociais e que provocam o adoecimento do trabalhador e comprometem a qualidade do trabalho”. Neste aspecto, cabe destacar que a Norma Regulamentadora 9, estabelece o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, considerando somente os agentes físicos, químicos e biológicos, não incluindo os fatores psicossociais. Diante dessa situação de adoecimento de alguns trabalhadores e da baixa favorabilidade do clima organizacional na mesma unidade de trabalho, foram realizadas intervenções com gestores e acompanhamento mais próximo com os trabalhadores, incluindo orientações ao estilo de liderança. Esse trabalho constatou que embora, num primeiro momento a liderança tenha apresentado uma mudança de comportamento, não conseguiu modificar a organização do trabalho, voltando a apresentar um perfil de “liderança patogênica”. Assim, outras intervenções foram realizadas culminando com a substituição da liderança. Após este período, o grupo permaneceu em acompanhamento, no intuito de fortalecer e contribuir com a melhoria do ambiente de trabalho e satisfação dos trabalhadores. Por fim, ressaltamos que os fatores psicossociais que compreendem os aspectos do posto de trabalho e seu entorno, o clima e a cultura organizacional, o relacionamento interpessoal, o desenho e o conteúdo das tarefas, são indicadores de saúde do trabalhador e devem estar contemplados na avaliação de saúde, enquanto atuação preventiva no adoecimento e na incapacidade laborativa, com repercussões na vida social e familiar do trabalhador.

Título: Amputação de Falanges do Dedo Indicador: Variações de Avaliação do Grau de Dano de acordo com Diferentes Tabelas

Autor(es): Thiago Victa Teixeira, Guilherme Munhoz Martins, Jéssica Lopes de Souza, Carmen Silvia Galego Molleis, Fabiana Iglesias de Carvalho, Miziara, Ivan Dieb Miziara

Instituição: Faculdade de Medicina do ABC

Modalidade: PESQ.

Sessão: Comunicação Oral

Resumo: Introdução: A determinação do grau de dano corporal em questões trabalhistas faz parte da prática médico-pericial. A avaliação “livre”, sem o uso de tabelas pode gerar riscos de parcialidade e de questionamentos legais. No Brasil contamos apenas com a Tabela SUSEP a qual apresenta algumas limitações, mas o médico perito

pode recorrer a outras formas para quantificar objetivamente o grau (percentual) do dano. **Objetivo:** através de relato de caso pretendeu-se mostrar as variações encontradas nas diversas tabelas quanto o percentual de dano decorrente de amputação traumática de falanges média e distal do segundo dedo da mão esquerda. **Método/Relato De Caso:** Perícia na esfera trabalhista de acidente de trabalho típico com a amputação das falanges média e distal de segundo quirodáctilo de mão esquerda. As tabelas aplicadas foram: SUSEP¹; CEREDOC (Confederação Europeia de Especialistas em Avaliação e Reparação do Dano Corporal)²; Guia de Avaliação do Comprometimento Permanente da *American Medical Association*³; Tabela Nacional de Incapacidades por Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais⁴; e Baremos AACS (Asociación Argentina de Compañías de Seguros)⁵. **Resultados:** Pela tabela SUSEP a perda da falange média e distal do dedo indicador representa uma perda de 15%, para a CEREDOC essa perda é quase um terço do entendimento da SUSEP (5,5%); a *American Medical Association* entende que a perda é de 16%, semelhante à tabela SUSEP. Pela nova tabela nacional de incapacidades por acidente de trabalho e doenças profissionais a taxa de perda varia entre 5% a 7%, portanto semelhante à tabela CEREDOC. Pelo Baremo AACS Clasificación y valoración de secuelas psicofísicas o grau de perda se situa em 11%. **Discussão:** A variação desses resultados (por exemplo, de 5,5% a 16%) pode ser razão de conflitos, mas deve ser salientado que representam valores quantitativos, portanto logram da interpretação e valoração qualitativa do dano. A avaliação do dano é exclusivamente na perspectiva de prejuízo funcional com reflexos na perda da capacidade de ganho. O uso de tabelas pretende oferecer uma solução ao problema de quantificação econômica de danos corporais, cuja reparação sem instrumentos pode ser causa de arbitrariedades. De acordo com Sá (1992), as tabelas não devem ser tidas como bíblia pericial; nenhuma delas é capaz de contemplar as especificidades de cada caso⁶. **Considerações Finais:** a aplicação das tabelas, sempre que necessária, é um instrumento de valor na elaboração dos laudos periciais em que se questiona o percentual do dano, entretanto não deve ser utilizada como espartilho do perito.

Título: Perfil dos Acidentes de Trabalho Envolvendo Agentes do Combate de Endemias no Município de Chapecó, Santa Catarina

Autor(es): Adriana Gracietti Kuczmainski; Andressa Silva; Rodrigo Momoli Junir; Antonio Lutínski

Instituição: Programa de Pós-Graduação em Ciências da Saúde da Universidade Comunitária da Região de Chapecó; CEREST Regional de Chapecó, SC Santa Catarina; Setor de Vigilância em Saúde Ambiental de Chapecó, Santa Catarina

Modalidade: PESQ.

Sessão: Comunicação Oral

Resumo: Introdução: Na condição de profissional do Sistema Único de Saúde (SUS), o Agente de Combate às Endemias (ACE) tem como atribuições (Lei Nº 11.350, de 5 de outubro de 2006) o exercício de atividades de prevenção de doenças e promoção da saúde, mediante ações domiciliares ou comunitárias, individuais ou coletivas. Esses profissionais normalmente desenvolvem suas atividades através de visitas domiciliares, fora dos espaços formais de saúde. Este deslocamento os expõe a um conjunto peculiar de riscos de acidentes de trabalho que tem sido a causa de afastamentos frequentes de suas atividades laborais e do comprometimento de sua condição de saúde. **Objetivo:** Analisar o perfil dos acidentes de trabalho envolvendo ACE no município de Chapecó (SC) com ênfase nas causas com maior número de notificações. **Método:** Trata-se de um estudo documental, de abordagem quantitativa, realizado a partir das Comunicações de Acidentes de Trabalho (CAT) envolvendo ACE, emitidas pelo Setor de Vigilância em Saúde Ambiental do município de Chapecó (SC). Foi avaliada a série temporal entre 2009 a agosto de 2014. Os dados foram obtidos junto ao Serviço Especializado em Engenharia

de Segurança e em Medicina do Trabalho de Chapecó e tabulados segundo as principais causas dos acidentes. **Resultados e discussão:** O número médio de ACE no município, no período analisado, foi de 63. O total de CAT emitidas envolvendo estes profissionais foi de 78, uma média de 13 acidentes por ano. Os chamados acidentes típicos (n = 64) representaram 82,05% dos acidentes enquanto os acidentes de trajeto (n = 14) representaram 17,95%. Mordedura de cães foi a causa do maior número de notificações (n = 29) representando 37,18%. Na sequência aparecem as quedas do mesmo nível (piso, rua, calçada) (n = 17), 21,79%; queda de motocicleta e acidentes de trânsito (n = 17), 21,79%; exposição a produtos químicos (n = 3), 3,85%; quedas de diferentes níveis (n = 2), 2,56% e perfurações com pregos (n = 2), 2,56%. O número de acidentes de trabalho envolveu aproximadamente 20% dos ACE a cada ano. Aproximadamente 10% dos acidentes envolvendo ACE neste período resultaram em afastamento parcial ou definitivo das funções o que eleva os custos do SUS seja para a recuperação da saúde destes profissionais, seja para a contratação de novos profissionais para substituição dos afastados. **Considerações finais:** As principais causas de acidentes de trabalho envolvendo ACE estão inerentemente associadas ao ambiente de atuação destes profissionais. Contudo, é necessário que os riscos sejam melhor estudados e entendidos pelos profissionais de Segurança e Engenharia do Trabalho, que os ACE sejam capacitados e instruídos para lidarem melhor com estes riscos e que seja garantido o fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPI) sempre que for recomendado. A falta de atenção para com a saúde e a segurança dos ACE pode comprometer ou inviabilizar o desenvolvimento dos programas nos quais estes profissionais estão atuando.

Título: Absenteísmo e Presenteísmo Faces da Mesma Moeda

Autor(es): Edson Massaji Hatanaka

Instituição: Prefeitura Mun. Est. Tur. de Itu Sec. Saúde do Estado de São Paulo

Modalidade: RE

Sessão: Comunicação Oral

Resumo: Introdução: O absenteísmo e o presenteísmo, na Medicina Ocupacional, bem como na vida de uma empresa, passam a ser quase uma epidemia, sendo um motivo de preocupação tanto da saúde do trabalhador, bem como da saúde financeira e viabilidade de algumas empresas. **Objetivo:** Realizaremos um breve relato de experiências vividas em algumas empresas, bem como relato de procedimentos adotados para gerenciar o absenteísmo do ponto de vista médico ético legal, bem como da medicina ocupacional.

Materiais e Métodos: Utilizaremos a legislações vigentes, bem como a experiência vivida no âmbito do INSS e a sua interpolação na Medicina Ocupacional. **Resultados e**

Discussões: O absenteísmo grassa nas empresas como um ônus e fator de enfraquecimento da saúde e viabilidade de algumas empresas, seu gerenciamento por parte da Gestão de Pessoas bem como da Medicina Ocupacional ativa devem ser sinergicamente operacionalizadas para que possam ser objetivas e legalistas. A necessidade de um gerenciamento passa não apenas na contagem de dias de atestados, mas como uma análise da atividade/função do trabalhador bem como a(s) doença(s) apresentada(s) pelo mesmo, sendo, portanto, uma análise médica ocupacional de fundamental importância. Métodos utilizados são importantes, desde que mensurados nos âmbitos jurídicos legais, ético, médico e ocupacional, para que não sejam feitas injustiças e tenham repercussões negativas a quem aplica.

Título: Perfil das Intoxicações por Agrotóxicos de um Hospital em Dourados/MS de 2000 a 2010

Autor(es): Eduardo Espíndola Fontoura Junior; Liliana Andolpho Magalhães Guimarães; Flaviany Aparecida Piccoli Fontoura; Sandra Aparecida Campos Cintra Magalhães; Delaine de Souza Ferreira; João Massuda Junior.

Instituição: Universidade Católica Dom Bosco — UCDB/MS

Modalidade: PESQ.

Sessão: Pôster

Resumo: Introdução: As intoxicações por agrotóxicos têm despertado intensa preocupação, sendo uma das causas mais importantes de morbi-mortalidade a nível mundial. Nos países em desenvolvimento, esses compostos são utilizados sem os cuidados necessários. O Estado de Mato Grosso do Sul ocupa o 8º lugar no consumo de agrotóxicos no Brasil, destaca-se como produtor de culturas temporárias como a da soja, arroz, café, trigo, milho, feijão, mandioca, algodão, amendoim e cana-de-açúcar, que se estendem do sul ao norte do Estado, a região de Dourados apresenta-se com a maior produção agropecuária. **Objetivo:** Este trabalho objetivou investigar o perfil dos pacientes atendidos e internados por intoxicações por agrotóxicos em um Hospital de Dourados/MS no período de 2000-2010. **Método:** Trata-se de um estudo descritivo e retrospectivo, feito por meio de análise documental, de prontuários. **Resultados e discussões:** No período foram atendidos 70 casos, dos quais 50% eram do sexo feminino e 50% do masculino, as faixas etárias mais frequentes foram as de 21 a 30 anos (38,6%) e 10 a 20 anos (22,9%); a área de ocorrência predominante foi a urbana (70%) e a via mais utilizada para a intoxicação foi a oral (85,7%). O principal motivo para as intoxicações foi a tentativa de suicídio (77,15%), seguido dos acidentes (17,15%). Os agrotóxicos mais utilizados foram da classe dos inseticidas (47,15%) e raticidas (15,7%). Em 84,3% dos casos os indivíduos foram curados e 15,7% evoluíram a óbito. **Considerações finais:** As intoxicações por agrotóxicos são consideradas graves e podem levar à morte. Este estudo evidencia a necessidade da organização da atenção à saúde do trabalhador rural no âmbito do Sistema Único de Saúde, a educação dos trabalhadores rurais sobre os riscos da utilização dos agrotóxicos, a capacitação dos profissionais de saúde da área rural e de emergência sobre prevenção, tratamento e intervenções nos problemas de saúde relacionados ao uso de agrotóxicos e uma fiscalização mais rigorosa da venda de agrotóxicos no comércio.

Título: Proposta para Estimular os Servidores a Realizarem o Exame Médico Periódico: Experiência da Seção Técnica de Saúde Reitoria — UNESP

Autor(es): Nilce Aparecida Pedro Bom; Evandra Cristina V. da Rocha; Rosana Lobo de Arruda Campos; Valdinélia Bomfim B. Sposeto; Raquel Rodrigues de Souza; Maria Inez G Macieira

Instituição: Seção Técnica de Saúde — Reitoria

Modalidade: RE

Sessão: Pôster

Resumo: Introdução: A Seção Técnica de Saúde — STS, da Reitoria da Unesp, está subordinada a Diretoria Administrativa da Pró-Reitoria de Administração — PRAd. Dentre suas atribuições, possui como finalidade a realização do Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional — PCMSO (Norma Regulamentadora 7). **Objetivo:** Relatar a experiência e as estratégias utilizadas para incentivar os servidores que prestam serviços junto a Reitoria, ressaltando os que exercem a função de motorista. A partir do ano em exercício, a Seção Técnica de Saúde — STS passou a enviar aos servidores aniversariantes uma mensagem parabenizando-os pelo aniversário e, de forma criativa, solicitando que eles agendem o exame médico. No convite, esclarece-se que este exame não se trata de um Check Up, mas sim, um exame de rotina com vistas à avaliação da saúde, que visa atender também a uma exigência legal com o objetivo de identificar, precocemente, agravos à saúde relacionados ao ambiente de trabalho e/ou atividade

desempenhada. Como cuidados técnicos são tomadas as seguintes medidas: A) Quando da impossibilidade do servidor realizar exame: apresentação de justificativa, no prazo máximo de 5 dias úteis a chefia imediata que, em caso de anuência, procure a Seção Técnica de Saúde — STS para orientação a respeito. B) ausência em razão de impedimento legal (férias, viagem a serviço, etc.): ao retornar a Reitoria, o servidor deve, no período de 2 dias úteis, entrar em contato com a Seção Técnica de Saúde — STS e agendar o exame. C) em caso de recusa: o servidor deve assinar Termo de Responsabilidade, isentando a Unesp de qualquer penalidade futura. Diferentemente dos demais profissionais, o motorista desempenha suas atividades num ambiente público, passando a maior parte de sua jornada de trabalho, no trânsito. Não possui, portanto, um local restrito e bem definido para realizar suas tarefas e refeições. Essa situação levou a Seção Técnica de Saúde — STS a conscientizar esses profissionais sobre a importância da realização do exame médico periódico. **Resultados e Discussão:** No ano de 2013, do total de treze motoristas lotados na Reitoria, doze realizaram o exame, sendo que apenas um se recusou a participar. Esta adesão revela que a estratégia utilizada pela Seção Técnica de Saúde — STS teve eficácia no que tange a conscientização dos motoristas sobre a importância da avaliação periódica. Mediante os resultados dos exames todos receberam orientações e nos casos que apresentaram alterações foram encaminhados a médicos especializados. **Considerações Finais:** Estudos apontam que a atividade de dirigir é desgastante, causadora de fadiga, sendo esta relacionada principalmente a fatores ambientais do local de trabalho e à forma como os motoristas desenvolvem estratégias de enfrentamento para lidar com estes fatores. A literatura aponta, também, que as condições de trabalho dos motoristas podem ser consideradas fontes dos distúrbios orgânicos ou psíquicos que acometem esses profissionais. Essas ponderações são relevantes para fortalecer a importância do acompanhamento da saúde, visando o bem-estar físico e mental desses profissionais, sendo PCMSO — Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional uma estratégia contributiva para esta avaliação.

Título: Grupo de Qualidade de Vida no Contexto Organizacional: Reflexões e Impactos na Vida dos Trabalhadores

Autor(es): Mariana Nastri Ribeiro; Katia Aparecida Biazotti

Instituição: COSTSA — PRAd — UNESP

Modalidade: RE

Sessão: Pôster

Resumo: Introdução: O mundo de trabalho contemporâneo evidencia aspectos preocupantes, como o esvaziamento das relações interpessoais, a competitividade exacerbada e a precariedade das condições de trabalho, trazendo reflexos para a saúde dos trabalhadores. Considerando que qualidade de vida no trabalho, de acordo com Siqueira (2013) é repensar o trabalho, no sentido do enriquecimento da atividade do indivíduo, na valorização de sua subjetividade e proporcionado- lhe espaço para investir sua inteligência e criatividade, optou-se por desenvolver um projeto na área da saúde do trabalhador em uma universidade pública do interior de São Paulo. **Objetivo:** a iniciativa teve por objetivo favorecer a qualidade de vida no trabalho, a partir do fortalecimento dos vínculos afetivos e do desenvolvimento do papel profissional. **Método:** o projeto contou com 6 encontros grupais, entre maio e agosto de 2013, baseados na metodologia sociodramática, tendo como participantes 16 trabalhadores de diferentes cargos que apresentavam sinais de sofrimento emocional. Foram utilizados jogos psicodramáticos que permitiram dramatizar cenas do cotidiano do trabalho, possibilitando, a partir disso, vivenciar o lúdico e co-construir novas formas de atuação. Após setes meses do término do grupo foi proposto um reencontro, com duração de 3 horas, a fim de verificar o impacto do grupo para os participantes. **Resultados e Discussões:** O grupo

representou um espaço de acolhimento, construído sob os princípios de confiança e respeito mútuo. Contribuiu para a apropriação de recursos internos e das dificuldades inerentes a cada ser humano, favorecendo o compartilhamento de sentimentos e experiências. A possibilidade de ouvir e entrar em contato com as dificuldades e percepções alheias permitiu redimensionar os próprios conflitos, além de possibilitar a co-construção de novas respostas, enriquecendo o repertório comportamental dos participantes. O grupo permitiu repensar o estado de “aceleração” vivenciado atualmente, o que foi conquistado a partir da expansão da consciência e contato com os próprios limites, contribuindo para a tomada de decisões e posicionamentos mais saudáveis, alinhados aos próprios valores e ao contexto. Observou-se também a busca de mudanças relativas ao ambiente laboral com maior identificação e participação no processo de trabalho, ampliando a comunicação, além do atingimento de metas profissionais e pessoais. Do ponto de vista relacional, notou-se o estabelecimento de relações mais télicas, a partir de um olhar verdadeiro para si e para o outro, caminhando da relação Eu- Eu para a relação Eu-Tu e Eu - Ele. A imagem construída e dramatizada pelo grupo ao final do reencontro foi a Fênix, lendária figura que remeteu o grupo à percepção de recomeço. O grupo contribuiu ainda para o resgate do autocuidado e para a autovalorização e estimulou os participantes a continuarem em busca de seu processo de desenvolvimento. **Considerações Finais:** A coesão grupal e o emergir da espontaneidade e criatividade possibilitaram o estabelecimento de novas formas de pensar, sentir e agir com resultados positivos e duradouros na relação homem-trabalho e para além desta. O movimento grupal impulsiona movimento em cada indivíduo a ele pertencente, lançando-o para apropriação dos papéis que desempenha e para o estabelecimento de respostas mais criativas e saudáveis.

Título: Saúde e Segurança do Trabalhador: Limites de Desafios nas Cooperativas de Catadores

Autor(es): Ana Maria Rodrigues de Carvalho; Carlos Rodrigues Ladeira; Matheus Fernandes de Castro

Instituição: FCL — UNESP — Câmpus de Assis

Modalidade: RE

Sessão: Pôster

Resumo: Introdução e Justificativa: A Economia Solidária e o Cooperativismo Popular têm sido uma alternativa à geração de trabalho e renda para uma parcela significativa de trabalhadores excluídos do mercado formal de trabalho. Os catadores de materiais recicláveis, organizados em associações ou cooperativas, são exemplo típico. Todavia, essa alternativa por si só, parece não garantir a esses sujeitos uma compreensão mais aprofundada da relação homem-trabalho. O presente trabalho tem por **objetivo** refletir, a partir de nossa experiência extensionista, junto a empreendimentos de catadores, sobre a dependência que têm de controles externos ao grupo para que aspectos relacionados à Saúde e Segurança do Trabalhador sejam garantidos no cotidiano, apesar de poderem organizar seu próprio trabalho com autonomia. **Metodologia:** A ação extensionista com esses grupos populares ocorre por meio do acompanhamento direto do seu cotidiano, visando contribuir para sua organização coletiva e desenvolvimento como empreendimento de economia solidária. **Discussão:** A Política Nacional de Resíduos Sólidos tem estimulado o estabelecimento de convênio/contrato entre esses empreendimentos e Prefeituras, objetivando a realização dos serviços de Coleta Seletiva Domiciliar. Esta nova realidade, implica em responsabilidades e obrigações, coloca em evidência o trabalho e o protagonismo dos catadores, ao mesmo tempo em que os submete aos controles e exigências instituídos por atores e órgãos públicos diversos. Ainda que a organização desses trabalhadores em cooperativas ou associações pressuponha relações de cooperação, de solidariedade, democráticas e autônomas, o que

poderia nos levar à suposição de que estivessem preparados e fortalecidos para enfrentarem os cenários existentes, observamos grande dificuldade para organizarem suas atividades de forma a garantirem, entre outras, melhores condições de saúde e segurança no trabalho. **Considerações Finais:** Neste sentido, ao buscarmos apreender quais fatores apresentam-se como limites e desafios a esses catadores, podemos contribuir para que tenham uma compreensão dos diversos fatores que os impedem de ressignificar a relação homem-trabalho e, de maneira efetivamente autônoma, alterarem as circunstâncias sob as quais vivem.

Título: Aplicação de Treinamento para Setor de Zeladoria dos Hospitais Veterinários Visando a Melhora e/ou Adequação dos Procedimentos de Segurança do Trabalho e Limpeza Hospitalar

Autor(es): Danielle Vargas Goulart Silva; Janaína Conrado Lyra da Fonseca

Instituição: COSTSA – PRAAd – UNESP

Modalidade: RE

Sessão: Pôster

Resumo: Introdução: A preocupação com Segurança e Saúde do Trabalhador no Brasil teve seu início no século XX, quando oficiais sanitários foram nomeados para inspecionar fábricas, oficinas e escolas com o intuito de mostrar ao público em geral que existia alta incidência de moléstias e acidentes causados pelo trabalho. Essas constatações, aliadas aos movimentos prevencionistas na Europa e nos Estados Unidos culminaram na criação das primeiras Leis Trabalhistas no ano de 1919. Esses conceitos evoluíram até que em 1978 surgiram as Normas Regulamentadoras (NR) que prezam pela integridade física e mental do trabalhador, preservando-o dos riscos à saúde inerente às tarefas e/ou ao ambiente onde estas são executadas. É fundamental que haja adequação do ambiente às tarefas, assim como o atendimento das Normas de Segurança e o planejamento das instalações, pois além de evitar riscos aos trabalhadores, podem favorecer a prevenção de acidentes. O **objetivo** deste trabalho é ampliar o Programa de Gestão de EPI iniciado em 2013, aplicando-o aos trabalhadores do setor de zeladoria dos hospitais veterinários visando o atendimento a NR – 6, assim como a melhoria e/ou adequação dos procedimentos de segurança do trabalho e limpeza hospitalar. **Métodos:** Para a elaboração do treinamento foram realizadas visitas técnicas ao Hospital Veterinário do Câmpus de Jaboticabal para acompanhamento das rotinas laborais dos servidores e levantamento de dados. O treinamento foi oferecido, durante o mês de outubro, aos trabalhadores de duas Unidades Universitárias (Araçatuba e Jaboticabal) totalizando cerca de 50 trabalhadores, sendo cada turma foi dividida em duas etapas, uma delas envolvendo somente a supervisão – para que pudesse ser dada atenção especial à legislação pertinente – e a outra envolvendo a todos – onde foi feita uma abordagem dos conteúdos do Programa Gestão de EPI com atenção especial à forma de execução das tarefas. **Resultados:** As visitas técnicas permitiram não somente a classificação dos EPI específicos para o trabalho em áreas críticas, mas permitiram identificar que alguns procedimentos de higienização e limpeza se davam de maneira incorreta, e que poderiam promover eventos de contaminação cruzada entre as áreas. Sendo assim foi necessário incrementar o treinamento de Gestão de EPI com algumas noções básicas de Boas Práticas. O contato direto com trabalhadores através dos treinamentos e o acompanhamento de suas atividades possibilitou maior interação entre equipe de segurança e os treinados favorecendo o processo, visto que os envolvidos ao conhecerem os riscos existentes no ambiente se sentiram mais preocupados, tornando-se comprometidos com o processo de mudança. Tais mudanças impactaram na organização do trabalho, melhorando aspectos de saúde e segurança, valorização profissional e competência técnica para o trabalho. Os treinamentos foram avaliados por dois critérios: reação dos participantes e absorção do conteúdo apresentado, em ambos os casos os

resultados foram positivos. **Considerações Finais:** Sabemos que o processo de mudança envolve o aspecto cultural portanto precisa vencer uma resistência natural dos envolvidos, o que se dá pelo planejamento e sobretudo pela sistematização de treinamentos. Esse processo possibilitou o acesso à informação necessária à mudança e as unidades se comprometeram a realizar implementar as adequações necessárias, assim como a elaboração de documentos referente procedimentos e rotinas de trabalho conforme NR 01 e NR 6. Para a garantia do sucesso o trabalho precisa ter continuidade, que se dará pelas visitas programadas aos locais a cada trinta dias onde os procedimentos serão reavaliados e novas orientações serão dadas.

Título: Absenteísmo, Organização do Trabalho e seus Reflexos para Saúde do Trabalhador

Autor(es): Maria Luisa Moura Bresighelo Toledo

Modalidade: UNESP — Câmpus de Rio Claro

Instituição: PESQ.

Sessão: Pôster

Resumo: Introdução e Objetivo: Este artigo pretende acrescentar elementos para discussão da relação entre o absenteísmo e organização do trabalho, apresentando uma visão geral sobre conceitos abordando as inter-relações destes temas com a saúde do trabalhador. **Metodologia:** Abordagem qualitativa, capaz "de incorporar a questão do significado e da intencionalidade como inerentes aos atos, às relações, e as estruturas sociais, sendo essas últimas tomadas tanto no seu advento quanto na sua transformação, como construções humanas significativas" MINAYO (1999, p. 10).

Resultados e Discussões: Ausências ao trabalho podem indicar existência de problemas relacionados às condições de saúde do trabalhador, ambiente de trabalho (AGUIAR, G.A.S. e OLIVEIRA, J.R., 2009) e também à organização do trabalho (MARZIALE e SILVA, 2003). Hoverstad e Kjolstad, (1992 apud ALVES, 1999) utilizando grupos de discussão buscaram opiniões dos empregados a respeito dos reais motivos do afastamento. Concluíram que ele é influenciado por outros fatores além da doença relatada e que as condições de trabalho exercem maior influência sobre o grau de absenteísmo do que a situação de doença. A organização do trabalho se mostra como fonte preponderante dos agravos psíquicos relacionados com o trabalho (SELIGMANN-SILVA, 2002). O absenteísmo-doença traz aumento direto dos custos pela concessão de auxílio-doença e aumento indireto pela diminuição da produtividade e da eficiência, um maior desperdício e aumento dos problemas administrativos com sucessivas substituições dos faltosos (DIACOV e LIMA, 1988). A força de trabalho em todo mundo tem como uma das principais causas de absenteísmo as doenças mentais e, dentre estas a depressão. Os transtornos mentais de trabalhadores com registro formal no Brasil, ocupam a 3ª posição entre as causas de concessão de benefícios previdenciários.

Considerações Finais: A bibliografia consultada aponta que entre os determinantes da saúde do trabalhador está a organização do trabalho. O absenteísmo pode mostrar o sofrimento e a insatisfação do trabalhador refletida em sua saúde. Os problemas relacionados vão desde o prejuízo econômico até a exclusão social do trabalhador. Verifica-se assim uma situação onde não existem ganhadores e, portanto, sua prevenção poderá resultar em benefícios para a sociedade como um todo.

Título: A Comunicação Virtual como Ferramenta para a Promoção de Bem Estar e Educação Ambiental — Rede Viva Melhor — UNESP

Autor(es): Maria Rita Marques de Oliveira; Lilian Fernanda Galesi; Milena Cristina Sendão Ferreira; José Luiza Botton Nunes

Instituição: IB — UNESP — Câmpus de Botucatu

Modalidade: RE

Sessão: Pôster

Resumo: Introdução e Justificativa: Os sites de redes sociais podem, além de informar, trazer benefícios à educação por permitirem que as pessoas aprendam ao se socializarem. A Rede Viva Melhor é uma iniciativa da UNESP que visa integrar as comunidades de suas 34 unidades em atividades de promoção do bem estar e da educação ambiental. Entre as metas desse programa está a criação de um site com o objetivo de divulgar programas, projetos e ações que acontecem na UNESP e que contribuam para seus propósitos, assim como promover a troca de opinião e a integração de membros da comunidade unespiana. **Objetivo:** relatar a criação do site de uma rede promotora de bem estar e educação ambiental. **Método:** A concepção pela equipe de articulação da Rede Viva Melhor foi pautada nos resultados de discussões ocorridas em oficinas com professores, articuladores locais da Rede e com outros representantes da comunidade unespiana. A programação do site foi delegada a uma empresa contratada por licitação. Após a apresentação do layout pela empresa selecionada, a versão provisória foi avaliada pelos articuladores da Rede com representantes em todas as unidades da UNESP. Um trabalho de pesquisa inserido no processo de articulação da Rede recebeu parecer favorável pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Medicina de Botucatu, processo: 306.619. **Resultados:** previsto para ser lançado no final de agosto de 2014, o site da Rede Viva Melhor contempla os temas: Educação ambiental, Alimentação, Atividade física, Afetividade, Cultura e lazer, Saúde, Saúde no trabalho e Valores humanos. No site é possível encontrar projetos, vídeos, aulas e palestras, artigos científicos e textos de opinião. Um dos itens do site de destaque é a página da unidade, nela será possível encontrar notícias recentes, programas e projetos da unidade, agenda de eventos e a equipe de articulação da Rede Viva Melhor. Há ainda um espaço para que se "adote essa ideia", ou seja, para fazer parte da Rede e assumir o compromisso de buscar atitudes de bem estar e sustentabilidade do planeta. O site incluirá também cursos de Educação a Distância, Fóruns de Discussões, enquetes e opiniões. Considerações finais: o site está em fase de conclusão e será disponibilizado no endereço: www.unesp.br/redevivamelhor. **Financiamento/Fomento:** Santander/Fundunesp.

Título: Agente Comunitário de Saúde As Endemias: Notificação de Acidentes de Trabalho no Oeste de Santa Catarina

Autor(es): Andressa Silva Adriana Gracietti Kuczmainski Rodrigo Momoli Junir Antonio Lutínski

Instituição: Programa de Pós-Graduação em Ciências da Saúde da Universidade Comunitária da Região de Chapecó CEREST Regional de Chapecó, SC Setor de Vigilância em Saúde Ambiental de Chapecó, Santa Catarina

Modalidade: PESQ.

Sessão: Pôster

Resumo: Introdução: Os Agentes Comunitários de Saúde (ACS) e Agentes de Combate às Endemias (ACE) caracterizam-se como articuladores entre a comunidade e o sistema público de saúde. Por este motivo, faz-se necessário a realização de visitas domiciliares, reuniões de equipe, treinamentos, grupos de educação em saúde, entre outros, em um território adstrito, com vistas à realização de atividades de mapeamento territorial, bem como, o desenvolvimento de ações de promoção à saúde e prevenção à doenças na sua comunidade. No entanto, para cumprir as suas atribuições, necessitam deslocar-se, situação esta, que os expõem a diversos riscos de agravos à saúde. **Objetivo:** Avaliar as notificações e a parte do corpo atingida nos acidentes de trabalho envolvendo os ACS e os ACE, notificados na Macrorregião Oeste de Santa Catarina (SC). **Método:** Trata-se de

um estudo documental, de abordagem quantitativa, realizado a partir de dados secundários do banco de dados do CEREST Regional de Chapecó/SC, que concentra notificação de agravos relacionados ao trabalho de 76 municípios da região do grande oeste catarinense, entre os anos de 2012 e 2013. Primeiramente, os dados foram organizados e armazenados em uma planilha do programa *Microsoft Office Excel 2010* para posterior análise. Cabe salientar que, com relação a variável parte do corpo atingida, o trabalhador, por vezes, pode ter sido atingido em mais de uma região do corpo. **Resultados e Discussões:** No período de 2012 a 2013 o CEREST Regional de Chapecó recebeu 360 notificações referentes a agravos que acometeram trabalhadores da saúde, dentre essas, identificou-se 62 notificações (17,22%) provenientes de agravos envolvendo ACS (n=56 – 15,55%) e ACE (n=6 – 1,67%). Constatou-se que 87,10% (n=54) das notificações tratam-se de acidentes de trabalho leves. Quanto à parte do corpo, verificou-se que 46,42% (n=26) dos ACS tiveram a perna atingida e 17,87% (n=10) o pé, enquanto 50% (n=3) dos ACE também apresentaram o pé como parte do corpo atingida. **Considerações Finais:** Embora exista um arcabouço jurídico que regulamente a notificação de agravos relacionados ao trabalho, percebe-se por meio deste estudo que ainda há considerável subnotificação. A inexistência de comunicação entre os diversos sistemas de informações nacionais (Ministério da Saúde, Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério da Previdência Social) refletem a subnotificação dos agravos relacionados ao trabalho nos serviços de saúde da rede SUS, uma vez que, no mesmo período de realização deste estudo, somente na Prefeitura de Chapecó, foram registradas 42 Comunicações de Acidente de Trabalho envolvendo ACE. Os dados demandam de maior atenção e despertam a necessidade de implementar medidas preventivas durante o exercício das atividades dos ACS e ACE, uma vez que estes trabalhadores encontram-se expostos à diversos riscos de agravos relacionados à sua atividade laboral.

Título: Conferência de Desenvolvimento Profissional: Espaço Construído em Promoção da Saúde

Autor(es): Leonice Batista dos Santos Assunção; Maria Luiza Sarubi Barreto; Clarice Trindade dos Santos

Instituição: UNESP – Câmpus de Ilha Solteira

Modalidade: RE

Sessão: Pôster

Resumo: Introdução: A promoção em saúde está relacionada com os estilos de vida dos indivíduos olhados em seu contexto social, sendo o trabalho um dos eixos relevantes para tal. Partindo dessa premissa, o câmpus de Ilha Solteira realiza a Conferência de Desenvolvimento Profissional com a intenção de agregar o aumento da performance profissional com aspectos de saúde e responsabilidade social. **Objetivos:** Introduzir conceitos de qualidade de vida no trabalho; desenvolver as relações interpessoais como subsídios à promoção em saúde mental; estimular o modo de vida saudável; integrar os segmentos conscientizando sobre fatores de risco no ambiente de trabalho e as corresponsabilidades envolvidas. **Métodos:** O evento em formato bianual, com duração mínima de 8 horas, é planejado considerando as demandas de treinamento com os indicadores de adoecimento da Unidade e contempla atualmente 150 servidores. As atividades se reportam ao aperfeiçoamento dos processos de trabalho por metodologias que causem o movimento do corpo e suas expressões, tais como atividades vivenciais e dinâmicas integrativas; reflexões sobre as relações interpessoais inseridas por palestras com temáticas de qualidade de vida; comportamentos salubres agregados ao estilo de vida saudável com sensibilização por profissionais de saúde, introduzidos nos intervalos do treinamento com o oferecimento de alimentos saudáveis e distribuição de folhetos informativos de prevenção às doenças crônicas e, ainda, incentivo a práticas sustentáveis

de cidadania e cultura. **Resultados e discussões:** Implementação de atividades de educação continuada pautadas em diretrizes humanizadas, criação de ambientes favoráveis à saúde, reforço da ação comunitária no ambiente organizacional, desenvolvimento de habilidades pessoais, suporte na reorientação do sistema de saúde, integração entre os servidores, inclusão social, otimização dos relacionamentos interpessoais e consequente melhora na administração de conflitos, espaço sedimentado em informação de saúde, inserção das políticas de recursos humanos com os programas de saúde e segurança. **Considerações Finais:** A promoção em saúde não se efetiva de forma isolada como exercício de uma única célula institucional. Sua implementação requer a integração de temáticas articuladas aos diferentes contextos de vivência do indivíduo, visando capacitá-lo para atuar na melhoria da qualidade de vida no trabalho. A conferência transforma ações de educação continuada em espaços de cultura e saúde, agregando valores humanizados e de responsabilidade social que, fundamentados na psicodinâmica, ao conotar a centralidade do trabalho na vida dos trabalhadores, analisa e intervém nos aspectos favoráveis à qualidade de vida da comunidade local.

Título: Avaliação de Saúde do Trabalhador: uma Experiência do Setor Elétrico

Autor(es): Irinete Carvalho da Costa; Glória Maria Albuquerque Martins Berlitz

Instituição: Eletrobrás — Eletrosul

Modalidade: RE

Sessão: Pôster

Resumo: No segmento de transmissão de energia, a exposição ao risco elétrico se associa ao risco do trabalho em altura, acentuando a importância de que estes trabalhadores estejam em plenas condições físicas e mentais para realizarem suas atividades de alto teor de periculosidade. Por esses motivos, ambos os riscos possuem amparo na legislação trabalhista, por intermédio do Ministério do Trabalho. Principalmente no que se refere aos fatores psicossociais, a Norma Regulamentadora nº 35, com foco no trabalho em altura, apresenta avanços na avaliação de saúde destes trabalhadores. Os fatores psicossociais perpassam pela interação do contexto de trabalho (ambiente, conteúdo, natureza e condições de trabalho). Assim, os riscos psicossociais se traduzem na possibilidade de adoecimento ou incapacidade para o trabalho. Este artigo possui como objetivo apresentar a avaliação de saúde voltada para os fatores psicossociais realizadas junto aos técnicos de manutenção de linha de transmissão, por possuírem uma importância estratégica no conjunto das atividades do setor, além de apresentar um elevado risco pela natureza do serviço que inclui o risco de energia e altura. As avaliações de saúde ocorrem a partir do trabalho de uma equipe interdisciplinar, composta por médicos, assistentes sociais e psicólogos. Especificamente na avaliação psicossocial, a metodologia utilizada ocorre por meio da entrevista em profundidade, visando compreender os significados que os trabalhadores conferem a questões e situações vivenciadas em seu contexto social e produtivo, construída com base nos seguintes eixos temáticos: Situação familiar, Situação socioeconômica, Hábitos e Estilo de Vida e Trabalho. Também está sendo utilizado o ITRA (Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimentos) como um instrumento complementar ao aspecto qualitativo. O conteúdo inclui questões voltadas ao contexto de trabalho, exigências (físicas, cognitivas e afetivas), vivências de prazer e sofrimento, e danos físico, social e psicológico ao trabalhador, e permite dimensionar não só a condição de saúde individual, mas traçar um perfil de saúde enquanto coletivo de trabalhadores. No primeiro semestre de 2014 já foram realizadas 83% destas avaliações. Como resultado deste trabalho podemos citar a atuação profissional no acompanhamento de situações identificadas individualmente, que em alguns casos demandam uma reabilitação psicossocial, bem como intervir em questões que foram identificadas na coletividade, como a intensificação do trabalho e relações interpessoais. Desse modo, é possível concluir que os fatores

psicossociais possuem inteira relação com as condições de trabalho, e, por conseguinte com a condição de saúde do trabalhador, por essa razão estes fatores devem estar presentes quando se fala em avaliação de saúde.

Título: Estressores Ocupacionais para Enfermeiros em Unidade de Terapia Intensiva

Autor(es): Ana Paula Ribeiro; Marcos Ricardo Datti Micheletto

Instituição: FAMERP — COSTSA — UNESP

Modalidade: RE

Sessão: Pôster

Resumo: Introdução: unidades de terapias intensivas (UTI) apresentam numerosos estressores para profissionais de saúde. Estes estressores podem interferir negativamente na qualidade dos serviços prestados e gerar custos indiretos para a Instituição, no entanto, trabalhadores podem interpretar de forma diferente os seus significados ou mesmo negar a existência destes. **Objetivos:** descrever e identificar o significado atribuído aos estressores laborais por enfermeiros intensivistas e as soluções por eles pensadas ou adotadas para o enfrentamento. **Método:** entrevista com 23 enfermeiros de três UTIs para pacientes adultos de um hospital universitário. Roteiro de Entrevista Semi-Estruturada de Estressores Laborais. Conteúdo gravado em áudio. Construção de categorias de significado a partir da análise do discurso. **Resultados e Discussões:** categoria I: estressores psicossociais – lidar em equipe (82,6%), relacionamento interpessoal (65,21%), concorrência excessiva entre colegas (26%) e *mobbing* (13%). Categoria II: estressores organizacionais: alta rotatividade de profissionais (65,21%), sobrecarga de trabalho (60,8%), restrito dimensionamento de pessoal (60,8%), estrutura física do local de trabalho (39,13%). Categoria III: estressores biológicos: contaminação (21,73%). Categoria IV: estressores físicos: barulho excessivo (56,52%). Categoria V: estressores ergonômicos: movimentar pacientes (13%). Soluções referidas: diálogo de esclarecimento; buscar a integração da equipe; rodízio dos profissionais nos turnos e na equipe (transferência entre outro setor ou demissão com nova seleção); autocontrole, flexibilidade, discernimento e esquivas; punição; redimensionamento de pessoal; seleção das atividades de urgência; realizar atividades fora da rotina de trabalho; pré-qualificação dos profissionais recém-contratados. **Considerações Finais:** o questionamento sobre as fontes estressoras conscientizou os enfermeiros, promoveu debate, reflexão e análise do contexto, bem como, os incentivou na busca de soluções. Houve o reconhecimento de necessidades e a prospecção de informações que no futuro poderão embasar uma gestão pautada em valores humanísticos. Salienta-se que, apesar das limitações do estudo dadas pela subjetividade expressa dos participantes e a interpretação singular de cada enfermeiro, os dados podem contribuir para reafirmações e comparações com outras investigações já realizadas sobre o tema, bem como para desvelar novos conhecimentos. **Fonte de Financiamento:** Bolsa de Iniciação Científica/PIBIC (Processo CNPq nº 118182/2010-2) *Aprovação CEP/FAMERP nº134/2010.

Título: Capacitação e Empoderamento de Gestores em Prol da Saúde Organizacional

Autor(es): Maria Luiza Gava Schmidt; Silvia Cristina Pincelli; Walnei Fernandes Barbosa; Kátia Aparecida Biazotti; Mariana Nastri Ribeiro

Instituição: COSTSA — PRAd — UNESP

Modalidade: RE

Sessão: Pôster

Resumo: Introdução: A Coordenadoria de Saúde e Segurança do Trabalhador e Sustentabilidade Ambiental, órgão da Pró-Reitoria de Administração — PRAd/Reitoria/Unesp, tem como ações (1) Manter e desenvolver programas de saúde,

segurança do trabalho, qualificação e de assistência aos servidores; (2) Aperfeiçoar políticas para qualificação dos servidores, segurança do trabalho e saúde ocupacional. Visando atender estas ações nos anos de 2013 e 2014, um dos cursos oferecidos foi "Correlações entre Saúde Organizacional e Saúde do Trabalhador". Este curso objetivou capacitar os gestores (chefes e supervisores) para elevar os fatores que compõem a escala de percepção de saúde organizacional. Esta proposta justifica-se pelo fato das definições de saúde organizacional estarem articuladas ao bem-estar e saúde do trabalhador. **Objetivo:** Este trabalho visa apresentar o resultado de avaliação de reação dos participantes do referido curso, evidenciando a importância da capacitação do gestor para um novo olhar sobre as questões organizacionais e seus impactos à saúde dos trabalhadores. **Método:** Como metodologia o curso foi programado respeitando-se uma logística dentre algumas Unidades da Unesp. De natureza teórico-prática, teve duração de 16 horas, sendo deste total quatro horas destinadas para elaboração de uma ação de promoção da saúde organizacional. O conteúdo programático versou sobre: Saúde Organizacional e a Relação com a Saúde do Trabalhador; Ferramentas de Diagnóstico e Gestão da Saúde no Contexto Laboral; Organização do Trabalho; Conteúdo do Trabalho; Fatores Psicossociais; Estratégias de intervenção em Prol da Saúde Mental no Trabalho. A avaliação de reação aplicada ao final do módulo teórico teve como parâmetro uma escala Likert com três graduações: fraco, bom e excelente para pontuação de vários itens. Destes, escolhemos seis para apresentação, a saber: Relevância do Tema Abordado para Prevenção de Doenças e promoção da Saúde; Sequência do Conteúdo Abordado; Aplicação Prática no Ambiente de Trabalho; Acréscimo de Informações Novas, Possibilidade de Troca de Experiência e Aproveitamento do Participante em Relação ao Módulo. **Resultados e Discussão:** Participaram do curso no referido período 158 servidores atuantes em cargos de chefia e supervisão. Como resultados de reação, prevaleceram respostas entre bom e excelente nos itens avaliados, destacando os apontamentos para relevância do tema e acréscimo de novas informações. Os trabalhos práticos do curso versaram sobre temas diversificados e elaborados com base nas demandas das respectivas realidades de trabalho. **Considerações Finais:** Observou-se que o protagonismo dos gestores, bem como o empoderamento destes para desenvolverem habilidades e o poder de atuar em benefício da própria qualidade de vida, enquanto sujeitos e/ou Unidades tem sido uma ação promissora para criar propostas em prol da saúde organizacional e conseqüentemente dos próprios trabalhadores. A COSTSA mediante a combinação de ações planejadas do tipo educativo e organizacional, em apoio aos hábitos de vida e condições favoráveis à saúde dos indivíduos, grupos ou coletividades tem sido um avanço institucional para promoção da saúde e prevenção de adoecimento. A participação efetiva dos gestores é entendida como de fundamental importância para que estas perspectivas sejam alcançadas.

Título: Projeto Saúde do Homem e da Mulher Pantaneira

Autor(es): Eduardo Espíndola Fontoura Junior; Liliana Andolpho Magalhães Guimarães; Luciane Pinho de Almeida; Flaviany Aparecida Piccoli Fontoura

Instituição: Universidade Católica Dom Bosco — UCDB/MS

Modalidade: PESQ.

Sessão: Pôster

Resumo: Introdução: Sabe-se que o Pantanal é objeto de investigações de várias produções científicas, documentários, e outros, mas a vida do homem, trabalhador rural pantaneiro, ainda é carente de estudos. O pantanal só é o que é, graças ao homem e mulher que o habita, que fazem parte da história do pantanal, por isso falar de pantanal sem falar do homem e mulher pantaneira, é o mesmo que se referir a um rio e se esquecer das águas. Em 2004, o Ministério da Saúde lança a Política de Atenção Integral à Saúde da Mulher, sendo um grande marco na esfera das políticas públicas, colocando a

saúde da mulher como prioridade. Em 2008, o Ministério da Saúde lançou a Política de Atenção Integral à Saúde do Homem, que busca oferecer-lhe melhores condições reforçando a necessidade de ações de promoção e prevenção, além da recuperação. Atualmente, se reconhece que as condições de saúde dos homens, juntamente com as da saúde das mulheres no Brasil, correspondem a um sério problema de saúde pública.

Objetivo: O presente trabalho tem como objetivo verificar a saúde de homens e mulheres pantaneiras. **Método:** Utilizou-se o método exploratório-descritivo nesse estudo que apresenta resultados preliminares coletados em 20 trabalhadores (as) pantaneiros. Foram aplicados os seguintes instrumentos: (i) uma ficha clínica de avaliação de saúde do homem, (ii) uma ficha clínica para a avaliação de saúde na mulher pantaneira e (iii) a Escala Internacional dos Sintomas Prostáticos (IPSS). Os seguintes procedimentos foram realizados: (i) aferição da pressão arterial dos participantes com os aparelhos estetoscópio e esfigmomanômetro; (ii) verificação da glicemia capilar, por meio do glicosímetro; (iii) verificação do Índice de Massa Corporal (IMC) e a circunferência abdominal. Os dados foram coletados na fazenda Taboco que está localizada em Aquidauana (pantanal sul-mato-grossense), MS. **Resultados e discussões preliminares:** Na aferição da pressão arterial, os homens apresentaram valores acima do normal (65%) e as mulheres da mesma forma (51%). Ao aferir o pulso, os homens apresentaram bradicardia (14%) e as mulheres apresentaram bradicardia (33%) e taquicardia (17%). Com relação à glicemia, todos participantes apresentaram resultados com parâmetros normais (100%), a mensuração do IMC resultou em homens com sobrepeso (36%) e em mulheres com sobrepeso e obesidade leve (34%). A circunferência abdominal, verificada somente nos homens, detectou risco aumentado (38%) e risco muito aumentado (15%) para doenças cardiovasculares. O IPSS resultou com homens que apresentaram sintomas prostáticos leves (43%) e sintomas prostáticos severos (7%). **Considerações finais:** Espera-se que esse estudo possa contribuir para a melhoria dos aspectos relacionados à prevenção e promoção da saúde dos trabalhadores pantaneiros.

Título: O Acolhimento Psicológico em Saúde do Trabalhador: Escutar para Compreender, Cuidar e Intervir

Autor(es): Maria Luiza Gava Schmidt; Mariana Nastri Ribeiro; Marcos Ricardo Datti Micheletto

Instituição: COSTSA — PRAd — UNESP

Modalidade: RE

Sessão: Pôster

Resumo: Introdução: A área da Psicologia junto a Coordenadoria de Saúde e Segurança do Trabalhador e Sustentabilidade Ambiental — COSTSA, órgão da Pró-Reitoria de Administração PRAd, da Reitoria da Unesp, implantada em agosto de 2011, desenvolve atividades nas Unidades da Universidade de acordo com a distribuição em cinco regionais. Dentre as atividades realiza o Acolhimento Psicológico, um procedimento embasado em referenciais teórico-clínicos que se constitui num processo de triagem, porém mais elaborado, pois vai além do simples recebimento do indivíduo e tem como propostas realizar avaliação detalhada de necessidades, oferecer escuta psicológica, valorizar singularidades de cada trabalhador, elaborar queixas e promover alívio terapêutico e resolução de problemas. **Objetivo:** Apresentar como é realizado o Acolhimento Psicológico em saúde do trabalhador e o fluxograma das ações de psicologia junto a COSTSA. **Método:** O servidor é acolhido nas seguintes situações: procura espontânea, apresentação de resultados alterados nas escalas de saúde mental aplicadas na realização dos exames periódicos de saúde ocupacional, encaminhamento por outros profissionais e processos de readaptação profissional. A operacionalização ocorre mediante a entrevista, tendo em vista que é uma técnica de investigação científica em

psicologia, além de ser considerada um instrumento fundamental do método clínico. O registro dos acolhimentos é feito de forma impressa (protocolo específico da psicologia) e eletrônico, mantidas as orientações do Código de Ética da Psicologia em ambas as situações, sendo os dados restritos ao psicólogo. Inicialmente os acolhimentos previam o número de uma a doze sessões, sendo alterado para uma avaliação mais acurada seguido de encaminhamento conforme a demanda do servidor. **Resultados e Discussão:** A soma do número de acolhimentos de duas regionais de atuação da psicologia no período de agosto de 2011 a dezembro de 2013 foi de 512, perfazendo um total de 1657 sessões. As sessões de acolhimento foram promissoras para mapeamento de queixas, perfil sociodemográfico, levantamento de aspectos psicossociais relacionados ou não ao contexto laboral, compreensão da influencia de aspectos da organização do trabalho nas demandas em questão. Esses indicadores tornaram-se o alicerce para elaboração do fluxograma de atendimento da psicologia e definição do papel do psicólogo junto a COSTSA, norteando as ações interventivas tais como diagnóstico da saúde organizacional, atividades grupais, oficinas de promoção da saúde, mediação na resolução de conflitos socioprofissionais, entre outras. **Considerações Finais:** A experiência com o Acolhimento Psicológico em saúde do trabalhador mostra que este procedimento pode resolver satisfatoriamente parte das dificuldades que motivaram sua procura, bem como auxiliar na resolução de conflitos individuais e do contexto do trabalho, que geram sofrimento nos trabalhadores, considerando a especificidade de cada situação. A prática da psicologia no campo da saúde do trabalhador é uma construção cotidiana e as experiências tem auxiliado na elaboração de um protocolo de atenção psico-socio-laboral visando aprimorar a compreensão da relação homem-trabalho. Esperamos com esta apresentação contribuir com as ações da área da psicologia no campo da Saúde do Trabalhador.

Título: Laboratório de Psicologia Ambiental do Departamento de Psicologia Ambiental e do Trabalho — LAPA-PET da UNESP Câmpus de Assis

Autor(es): Maria Luiza Gava Schmidt; Matheus Fernandes de Castro

Instituição: FCL — UNESP — Câmpus de Assis

Modalidade: RE

Sessão: Pôster

Resumo: Introdução: A Psicologia Ambiental (PA) é uma nova modalidade de estudo, pesquisa e extensão que vem se solidificando no contexto das Universidades, sobretudo, devido às demandas sociais, culturais, econômicas e de saúde que marcam os desafios da realidade contemporânea e que direcionam a sociedade para o futuro promissor, ou degradante, dependendo logicamente dos cuidados preventivos do presente. Numa visão interdisciplinar a Psicologia Ambiental dialoga com outros saberes em prol de estudos relacionados à saúde, ao cotidiano, ao espaço, à habitação, ao transporte, ao trabalho, ao lazer, ao paisagismo, à ecologia, à geografia, ao direito, entre tantos outros. Por meio deste estado de inter-relação do sujeito, pautado numa visão sistêmica constituída pelas dimensões físicas, psicológicas, sociais e culturais interdependentes, o laboratório de Psicologia Ambiental do Departamento de Psicologia Experimental e do Trabalho da UNESP de Assis realiza ações visando atender às necessidades que envolvem a relação do homem com o meio ambiente nos seguintes eixos: qualidade de vida e saúde; o cotidiano da vida urbana (civilidade, educação no trânsito) sustentabilidade e cidadania; pesquisa e intervenção em psicologia ambiental. **Objetivo:** O Laboratório de Psicologia Ambiental foi criado em fevereiro de 2014 tendo como objetivo contribuir para o desenvolvimento teórico e metodológico dos estudos relacionados à Psicologia Ambiental nas três principais dimensões da formação acadêmica: ensino, pesquisa e extensão. **Método:** A criação do Laboratório atenderá a ação número 4 da Dimensão 5.3 — Pesquisa do Plano de Desenvolvimento Institucional — PDI, que prevê “estimular a

instalação de laboratórios multiusuários”. Propiciando desenvolvimento em todas as dimensões da Universidade: Ensino de Graduação, Pós-Graduação; Pesquisa; Extensão Universitária e Infraestrutura. **Resultados:** O mundo contemporâneo traz inúmeras questões que tem impacto direto em nosso cotidiano cujas transformações ampliam os desafios para a manutenção de nossa vida em sociedade. Dessa forma, pretendemos contribuir com as instituições, comunidades e grupos organizados que atuem, ou pretendam atuar para a transformação da realidade social dentro dos eixos temáticos deste projeto. Se considerarmos que no Brasil os estudos em PA são recentes, pelo menos na perspectiva da relação do sujeito com o ambiente, o espaço e suas práticas cotidianas, a proposta da criação do Laboratório de Psicologia Ambiental, poderá servir para a elaboração de conhecimentos e ações promissoras em prol da qualidade de vida, da saúde, do cotidiano da vida urbana e da sustentabilidade, tanto para a comunidade interna, como também para a externa à UNESP. **Considerações Finais:** Com o Laboratório pretendemos somar esforços para que a Universidade efetive sua missão social, compromissada com uma formação profissional ética e cidadã. Para isso, sabemos que é extremamente necessário o estabelecimento de parcerias com profissionais e instituições, sejam elas, públicas ou de iniciativa privada.

Título: Programa de Educação para o Trânsito

Autor(es): Martha Angélica Benicá Rodrigues Negrisoli; Eliana Curvelo Jonas Mantovão; João Cruz; Marcio Adriano Consorte; Hélio Antonio Silva

Instituição: Faculdade de Medicina — UNESP — Câmpus de Botucatu

Modalidade: RE

Sessão: Pôster

Resumo: Introdução: Historicamente, a CIPA busca atuar em problemas relativos à saúde e segurança do trabalhador em seu ambiente de trabalho, porém a gestão do tempo e a forma como as pessoas lidam com eles, faz com que elas se tornem “aceleradas”, e o tempo levado da residência até o local de trabalho nem sempre tem sido utilizado de maneira criteriosa. Segundo Chesneaux (1996, p. 118), “vivemos numa sociedade que privilegia o imediato, o instantâneo, quando não mesmo o efêmero, e este facto não é nada favorável às responsabilidades democráticas”; a partir desta percepção, novos olhares foram observando a educação e a prática da cidadania dentro e nas imediações do câmpus de Botucatu. As CIPAs das unidades da Unesp do câmpus de Botucatu e os SESMETs — do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina e da Famesp, Fundação para o Desenvolvimento Médico e Hospitalar, a partir da preocupação com o bem-estar necessário para o desenvolvimento do trabalho, se juntaram para atuar sobre um assunto que tem fragilizado o desempenho de muitos: o trânsito. Assim, a partir das discussões e orientações dos responsáveis pelo trânsito dentro e fora do câmpus, desenvolvemos o presente projeto com o intuito de comunicar de forma criativa orientações sobre o trânsito visto de dentro ou de fora de um veículo. Objetivo: Oferecer condições para que motoristas e pedestres possam circular com a máxima segurança dentro do câmpus da Unesp, evitando acidentes e diminuindo o estresse no percurso e no local de trabalho, considerando os grupos de pessoas que frequentam o câmpus diária (alunos e funcionários) ou esporadicamente (visitantes, usuários e motoristas de ônibus). Metodologia: Realização de ações de infraestrutura e de educação. Resultados e Discussões: Mesa redonda — O trânsito da Vida, com a participação de um psicólogo do trânsito, um médico legista e um policial militar; fixação da faixa “O trânsito só muda quando a gente muda” em oito locais do câmpus por um grande período. Encontro Regional de Trânsito, integrando a SIPAT/2014, com a participação do Diretor do Programa Carona Solidária e do Diretor da Sociedade de Medicina do Trânsito de São Paulo. Considerações Finais: O estabelecimento de parcerias com a SEMUTRAN de Botucatu DTAd — Administração Geral do câmpus de Botucatu, CIPAs e SESMETs do

câmpus de Botucatu para levantamento e priorização das necessidades foram fundamentais.

Título: Desacelera Mulher... Vamos Cuidar do seu Coração

Autor(es): Flávio Henrique Borin; Lúcia Inês dos Santos Borelli; Onivaldo Fanti Junior; Paula Carolina Menezes; Priscila Lopes Orati; Suzy Mary Granzoto Poiate

Instituição: IBILCE — UNESP — Câmpus de São José de Rio Preto

Modalidade: RE

Sessão: Pôster

Resumo: Introdução e justificativa: As doenças cardiovasculares já representam 1/3 de todas as causas de morte na mulher. Em São José do Rio Preto, 28.341 pessoas estão cadastradas no sistema "Hiperdia" do Ministério da Saúde (Sistema de Cadastramento e Acompanhamento de Hipertensos e Diabéticos captados no Plano Nacional de Reorganização da Atenção à Hipertensão Arterial e ao Diabetes Mellitus, em todas as unidades ambulatoriais do Sistema Único de Saúde). A Hipertensão já atinge quase um quarto dos brasileiros, mas o percentual de pessoas que têm a doença pode ser ainda maior porque parte da população não faz exames regulares de caráter preventivo e a hipertensão pode ser uma doença silenciosa. Quando não tratada, a hipertensão provoca complicações à saúde, como entupimento de artérias, acidente vascular cerebral (AVC), infarto e outras doenças cardiovasculares. A proposta de verificar "in loco" a pressão arterial se dá em função de que, as servidoras só procuram o serviço médico da Seção Técnica de Saúde (STS) ou outro, somente em momentos que estão sintomáticas.

Objetivo: Avaliar a Pressão Arterial das mulheres do IBILCE/UNESP, no próprio local de trabalho, para identificar, precocemente, as servidoras que apresentem alterações da Pressão Arterial, e incentivar o acompanhamento adequado. **Método:** Divulgação do projeto através de e-mail, cartazes e panfletos; Busca Ativa pela equipe de Enfermagem, percorrendo todos os setores, seções e departamentos para verificação da Pressão Arterial de servidoras técnico-administrativas e docentes; realização das anotações em ficha própria de controle da STS e cartão de controle da servidora; Entrega do folder "Viver Bem Com Menor Pressão" e orientações acerca de hábitos de vida saudáveis. Caso a Pressão Arterial (P.A.) se apresente acima de 130 x 85 mmHg, a servidora é orientada e convidada a realizar acompanhamento através de Mapa de P.A., na STS e ser avaliada pelo Médico se a P.A. continuar alterada. **Resultado e discussão:** Até o presente, foram avaliadas 124 servidoras, entre técnico-administrativas e docentes. Destas, 14 apresentaram resultados alterados. Todas receberam orientações de enfermagem, fizeram controle e 06 passaram por consulta médica. As que apresentaram resultado alterado foram convidadas a participarem do Grupo Metabolismo Saudável. **Considerações finais:** A experiência da busca ativa gerou surpresa e contentamento nas mulheres, pois elas referem possuir pouco tempo para sair de seu ambiente de trabalho. A orientação no ambiente de trabalho fez com que algumas mulheres desenvolvessem o auto-cuidado relacionado à saúde preventiva, uma vez que algumas passaram a procurar a STS para controle de P.A., independente de sintomatologia. **Financiamento/Fomento:** COSTSA.

Título: Síndrome Metabólica e o Perfil do Colesterol, Triglicérides e Glicemia na Faculdade de Odontologia e Medicina Veterinária da UNESP de Araçatuba

Autor(es): Márcia Ap. F. E. de Souza; Ricardo Luís Simões Pires Wayhs; Sérgio Mitsuo Kuninari; Yara R. Bianchine Ávalos

Instituição: UNESP — Câmpus de Araçatuba

Modalidade: RE

Sessão: Pôster

Resumo: Introdução: A ação para realização do projeto da síndrome metabólica e o perfil do colesterol, triglicérides e glicemia, foi iniciado em 2013, com participação dos servidores técnicos administrativos e docentes das Faculdades de Odontologia e Medicina Veterinária deste câmpus. Esta ação foi realizada em parcerias com a Seção Técnica de Saúde de cada câmpus, sendo que todo o insumo foi adquirido pela Reitoria. Em Araçatuba, foi realizado nas duas unidades, sendo coletados 136 resultados, onde 86 servidores (39 Masculinos e 47 Femininos) são da Faculdade de Odontologia, e 50 servidores (30 Masculinos e 20 Femininos) da Faculdade de Medicina Veterinária. A partir dos valores de referências seguindo orientações da COSTSA, foram tabulados e diante dos resultados serão desenvolvidas orientações e acompanhamentos aos servidores e docentes na Seção Técnica de Saúde de Araçatuba. **Objetivo:** Analisar dados dos servidores, relacionados ao perfil lipídico e a fatores de riscos como hipertensão arterial, circunferência abdominal, idade, sexo, função/cargo exercido, com o intuito de reforçar a necessidade de implementação de propostas de ações para enfrentamento do problema, visando a diminuição de suas importantes repercussões e melhorar sua qualidade de vida. **Método:** Breve revisão bibliográfica sobre Síndrome Metabólica, análise exploratória de alguns resultados obtidos em pesquisa realizada com servidores do câmpus da UNESP de Araçatuba, referentes a 1º Campanha do Perfil Lipídico realizado em outubro de 2013. Foram utilizados tiras reagentes de colesterol, triglicérides, e glicemia, e também aparelhos próprios e em comodato, para traçar o diagnóstico da Síndrome Metabólica de uma parte da população dos servidores e docentes de Araçatuba. Foi utilizada a planilha preconizada pela COSTSA para mensuração da glicemia, triglicérides e colesterol e calculado o Índice de Massa Corpórea. Limitação do estudo: que as fitas são custeadas para somente 30 % dos servidores. **Resultados e discussões:** A realização desta ação traz muitos benefícios à população assistida, tanto na relação humana quanto na área da saúde, portanto seria interessante aumentar a quantidade de insumos, pois, a alterações no colesterol, triglicérides, glicemia, obesidade e sobrepeso está aumentando entre os servidores técnicos administrativos e docentes. Em relação à Faculdade de Odontologia, o valor obtido no exame de glicemia foi observado: masculinos 2,63 % de alterados e femininos 2,12% alterados; triglicérides: masculinos 58,97% e femininos 46,80 alterados; colesterol: masculinos 33,33 % e femininos 27,65% alterados. Com relação ao IMC no sexo feminino apresentou desta forma: normal em 46,80%, sobrepeso 40,42% e obesidade 12,76%. O IMC no sexo masculino apresentou desta forma: normal 33,33%, sobrepeso 46,15% e obesidade 20,51%. O IMC entre as mulheres foi menor do que o dos homens. Em relação à Faculdade de Medicina Veterinária, o valor obtido no exame de glicemia foi observado: masculinos 2 % de alterados e femininos 0% alterados; triglicérides: masculinos 30% e femininos 14% alterados; colesterol: masculinos 6% e femininos 4% alterados. Com relação ao IMC no sexo feminino apresentou desta forma: magreza 2%, normal em 18%, sobrepeso 14% e obesidade 6%. O IMC no sexo masculino apresentou desta forma: normal 14%, sobrepeso 30%, obesidade 14% e obesidade grave 2%. O IMC entre as mulheres foi menor do que o dos homens. **Considerações Finais:** É uma ação preventiva, onde desenvolveremos ações que visam promover uma melhor qualidade de vida dos servidores, através de orientações, consultas médicas, palestras e acompanhamentos. **Financiamento/Fomento:** Esta ação foi realizada em parcerias com a Seção Técnica de Saúde de cada câmpus, através do Programa 2 do PDI COSTSA/PRAAd 2013.

Título: Programa Bem Star FAAC

Autor(es): Renata Vieira e Villas Bôas Mozer; Felipe de Pádua Gomes

Instituição: STDARH/FAAC Bauru; Departamento de Educação Física – UNESP Bauru

Modalidade: RE

Sessão: Pôster

Resumo: Introdução: O Programa Bem Star FAAC foi criado em 2011. Desde então, houve a preocupação em se abordar vários temas relacionados ao desenvolvimento das mais diversas capacidades que integram o ser humano. Em 2013 e 2014, diferente das primeiras edições, o Programa enfatizou a saúde física e mental de seus servidores. Nesse cenário, a principal transformação foi a mudança de comportamento do servidor, o qual teve a oportunidade de se conscientizar e tomar as próprias decisões em relação à sua saúde e bem estar. **Objetivo:** Conscientizar os servidores em prol da saúde e qualidade de vida. Direcioná-los a tomar decisões que possam transformar e/ou beneficiar seu estilo de vida. Promover atividades voltadas à melhoria da saúde, bem como estimulá-los para o ingresso e um programa de exercícios físicos e à realização de hábitos saudáveis. Difundir e incentivar a sociabilidade e o trabalho em grupo.

Metodologia: O Programa Bem Star FAAC atinge cerca de 100 servidores. A organização teórica e prática das atividades é de responsabilidade do estagiário de Educação Física, vinculado à Faculdade de Ciências. Em 2014, a proposta é dar continuidade às atividades iniciadas em 2013, porém, com a inclusão de novas técnicas e materiais. Dentre a diversidade de ações que foram e ainda serão realizadas, destacam-se: avaliações para detectar o nível de aptidão física, bem como envio de relatórios com os resultados iniciais e finais de cada servidor; implantação do programa de ginástica laboral; criação do grupo de caminhada; curso de dança de salão; atendimentos personalizados voltados à orientação física; palestras com profissionais da área da saúde; viagens e passeios; torneios e gincanas; aulas específicas voltadas ao emagrecimento e condicionamento físico e premiações para os indivíduos que se destacarem durante o ano. As atividades ocorrem em lugares estratégicos e são divididas durante os dias da semana para que todos os servidores sejam contemplados.

Resultados e Discussões: Em virtude do Programa Bem Star FAAC ainda estar em período de execução e também devido à ocorrência da greve, não é possível ter resultados finais precisos. Contudo, significativas mudanças foram observadas em vários aspectos. O número de servidores que se encontravam em estado de sedentarismo caiu cerca de 50% após o início das atividades desse ano, o que conseqüentemente, aumentou a procura pelos atendimentos personalizados, com o estagiário de Educação Física. Os índices de flexibilidade aumentaram em 20%, segundo avaliação realizada no mês de abril. Além disso, o número de participantes nas sessões diárias aumentou consideravelmente, bem como a disposição para o trabalho e a integração social entre os participantes do Programa. **Considerações Finais:** Com a aquisição de novos materiais esportivos/fitness e a crescente adesão dos participantes, estima-se que os resultados positivos apresentados até aqui aumentem consideravelmente nos próximos meses. Espera-se ainda, como objetivo para os próximos anos, que o Programa Bem Star FAAC sirva de incentivo na busca por melhorias da qualidade de vida não só dos servidores da FAAC, mas de toda a comunidade da Unesp Bauru. **Financiamento/Fomento:** Coordenadoria de Saúde e Segurança do Trabalhador e Sustentabilidade Ambiental — COSTSA — PRAd — REITORIA/UNESP

BIBLIOGRAFIA

AACS Asociación Argentina de Compañías de Seguros. Baremo AACS 2012. Versión 1.2.

AGUIAR, G. A. SOUZA e OLIVEIRA, J. R. *Revista de Ciências Gerenciais*. Vol. XIII, Nº. 18, Ano 2009.

ALVES, M. Absenteísmo e sofrimento no trabalho. In: SAMPAIO, J.R (org). *Qualidade de vida, saúde mental e psicologia social*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1999.

SCHMIDT, M. L.; BARBOSA, F. W. *Caderno de Resumos do I Congresso de Saúde e Segurança do Trabalhador e Sustentabilidade Ambiental*. COSTSA/PRAd/Reitoria/UNESP — Parte I. R. Laborativa. v. 3, (Supl. 1), p. 05-37, dez./2014. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>.

BONETTI, O. P.; PEDROSA, J. I. dos S.; SIQUEIRA, T. C. de A. Educação popular em saúde como política do Sistema Único de Saúde. *Revista de APS*, Juiz de Fora, v. 14, n. 4, p. 397-407, out./dez. 2011. Disponível em: <www.aps.ufjf.br/index.php/aps/article/viewFile/1607/551>.

BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. Plano de Ações Estratégicas para o Enfrentamento das Doenças Crônicas Não Transmissíveis (DCNT) No Brasil, 2011-2022.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. Departamento de Gestão e da Regulação do Trabalho em Saúde. *Câmara de regulação do trabalho em saúde*. Brasília: MS; 2006. 34 p. Disponível em: <http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/cart_camara_regulacao.pdf>. Acesso em: 15 ago. 2014.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *NR 09: Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA*. Brasília, 1994. 4 p.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *NR 35: Trabalho em Altura*. Brasília, 2012. 08 p. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/data/files/FF80808145B269620145D2D0855D3B52/NR-35%20\(Atualizada%202014\).pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/FF80808145B269620145D2D0855D3B52/NR-35%20(Atualizada%202014).pdf)>. Acesso em: 18 maio 2014.

BRASIL. SUSEP (Superintendência de Seguros Privados) - Tabela para Cálculos de indenização em caso de invalidez permanente. Disponível em <http://www.susep.gov.br/menuatendimento/seguro_pessoas_consumidor.asp#ac_pessoais>. Acessado em 10 jun. 2014.

CEREDOC. Tabela de referência europeia de avaliação dos danos causados à integridade física e psíquica. 2006. Disponível em <<http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/juri/20032001/50531PT.pdf>>. Acessado em 10 jun. 2014.

CHESNEAUX J. Tirania do Efêmero e Cidadania do Tempo. In: MORIN E.; PRIGOGINE I. *A Sociedade em Busca de Valores*. Tradução: Luís M. Couceiro Feio. Lisboa: Instituto Piaget, 1996. Clasificación y valoración de secuelas psicofísicas. Disponível em: <<http://www.aacs.org.ar/doc/baremo/Baremo2012.pdf>>. Acessado em 14 jun 2014.

DIACOV, N.; LIMA, J. R. S. Absenteísmo odontológico in: *Revista de Odontologia da UNESP*. São Paulo, 17 (1/2): 183-189, 1988.

FACAS, E. P. *Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais: Contribuições da Psicodinâmica do Trabalho*. 2013. 193 f. Tese (Doutorado) - Curso de Psicologia Social, Departamento de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 2013.

FERREIRA, M. C.; ANTLOGA, C.; PASCHOAL, T.; FERREIRA, R. R. et al. *Qualidade de Vida no Trabalho: Questões Fundamentais e perspectivas de Análise e Intervenção*. Brasília: Paralelo 15, 2013.

FRANÇA, A. C. Limongi. *Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras*. *Revista Brasileira de Medicina Psicossomática*. Rio de Janeiro, vol. 1, n. 2, pp. 79-83, abr./maio/jun/ 1997.

SCHMIDT, M. L.; BARBOSA, F. W. *Caderno de Resumos do I Congresso de Saúde e Segurança do Trabalhador e Sustentabilidade Ambiental*. COSTSA/PRAd/Reitoria/UNESP — Parte I. R. Laborativa. v. 3, (Supl. 1), p. 05-37, dez./2014. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>.

LARANJEIRA, Ronaldo (Supervisão) [et al.]. II Levantamento Nacional de Álcool e Drogas (LENAD). São Paulo: Instituto Nacional de Ciência e Tecnologia para Políticas Públicas de Álcool e Outras Drogas (INPAD), UNIFESP, 2014.

_____. (Direção). Levantamento Nacional de Famílias dos Dependentes Químicos (LENAD Família). São Paulo: Instituto Nacional de Ciência e Tecnologia para Políticas Públicas de Álcool e Outras Drogas (INPAD), UNIFESP, 2013.

LEVI, Lennart et al. Factores psicosociales y de organización. In: ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) (Ed.). *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. Madrid: Madrid, 2002. p. 341-3487. Disponível em: <<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo2/34.pdf>>. Acesso em: 10 maio 2014.

LOPES, R.; TOCANTINS, F. R. Promoção da saúde e a educação crítica. *Interface: Comunicação, Saúde, Educação*, Botucatu, v. 16, n. 40, p. 235-246, jan./mar. 2012. WHO 1986. Carta de Ottawa. In: BRASIL. Ministério da Saúde/FIOCRUZ. Promoção da Saúde.

MARZIALE, M. H. P., SILVA, D. M. P. P. Problemas de saúde responsáveis pelo absenteísmo de trabalhadores de enfermagem de um hospital universitário. *Acta Scientiarum. Health Sciences*, Maringá, v. 25, n. 2, p. 191-197, 2003.

McSHANE S. L.; VON GLINOW M. A. Comportamento Organizacional. Tradução: Luiz Claudio de Queiroz Faria. Porto Alegre: AMGH, 2013.

MINAYO, M. C. *O Desafio do Conhecimento: Pesquisa Qualitativa em Saúde*. 6 ed. São Paulo: Rio de Janeiro: Hucitec-Abrasco, 1999. SELIGMANN-SILVA E. *Psicopatologia e Saúde Mental no Trabalho*. In: Mendes, R. Patologia do Trabalho. São Paulo: Atheneu, p. 1141-1182, 2002.

MOROSINI, M. V.; FONSECA, A. F.; PEREIRA, I. Educação em saúde. In: PEREIRA, I. B.; LIMA, J. C. F. (Org.). *Dicionário de educação profissional em saúde*. Rio de Janeiro: EPSJV; 2008. p. 155-162.

SÁ, F.O. Clínica Médico Legal da reparação do dano corporal em Direito Civil. Coimbra. APADAC; 1992. p. 297.

SCHNEIDER, H. N.; SOUZA, A. A. N. Potencialidades do uso de sites de redes sociais no processo de ensino e aprendizagem. *International Journal of Knowledge Engineering and Management*, Florianópolis, v. 3, n. 6, p. 181-196, jul/nov, 2014.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE CARDIOLOGIA. I Diretriz Brasileira de Diagnóstico e Tratamento da Síndrome Metabólica. *Arquivos Brasileiros de Cardiologia*, 84 (supl. 1): 1-28, 2005. 2. Chew GT et al. Revisiting the metabolic syndrome. *Medical Journal of Austrália*, 185 (8): 445-9, 2006.

TABELA NACIONAL DE INCAPACIDADES (TNI). Centro Nacional de Proteção Contra os Riscos Profissionais. 2008. Disponível em <http://www4.seg-social.pt/documents/10152/156134/Tabela_nacional_incapacidades>. Acessado em 14 jun. 2014.

SCHMIDT, M. L.; BARBOSA, F. W. *Caderno de Resumos do I Congresso de Saúde e Segurança do Trabalhador e Sustentabilidade Ambiental*. COSTSA/PRAd/Reitoria/UNESP — Parte I. R. Laborativa. v. 3, (Supl. 1), p. 05-37, dez./2014. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>.