

FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAL NO TRABALHO: COMO DIAGNOSTICAR E PREVENIR

PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS AT WORK: HOW TO DIAGNOSE AND PREVENT

Entrevistadora



Patrícia Arras Bertozzi

Graduanda no oitavo semestre em Psicologia pela Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (UNESP), Campus Assis/SP.

Entrevistado



Marcos Ricardo Datti Micheletto

Psicólogo, com 17 anos de experiência na área de Saúde Ocupacional e Psicologia. Atua há 4 anos como psicólogo na UNESP, junto à Coordenadoria de Saúde e Segurança do Trabalhador e Sustentabilidade Ambiental, órgão da Pró-Reitoria de Administração da Universidade Estadual Paulista. Especialista em Psicologia da Saúde. Mestre em Psicologia (PUC—CAMP). Doutor em Ciências da Saúde (FAMERP).

Resumo: Nesta entrevista, o Doutor Marcos Ricardo Datti Micheletto responde aos questionamentos relativos aos Fatores psicossociais no trabalho e como identificar, intervir e prevenir estes riscos. Trata também da importância do apoio social nos casos de riscos e da importância da psicologia no tema.

Palavras-chave: Risco Psicossocial; Prevenção; Psicologia.

Abstract: In this interview Doctor Marcos Ricardo Datti Micheletto respond to challenges related to psychosocial factors at work and how to identify, intervene and prevent these risks. Also addresses the importance of social support in cases of risk and the importance of psychology in the subject.

Keywords: Psychosocial Risk; Prevention; Psychology.

Resumen: En esta entrevista, el Doctor Marcos Ricardo Datti Micheletto responde a los desafíos relacionados con los factores psicossociales en el trabajo y cómo identificar, intervenir y prevenir estos riesgos. También se aborda la importancia del apoyo social en casos de riesgo y la importancia de la psicología en el tema.

Palabras clave: Riesgo Psicossocial; Prevención; Psicología.

ENTREVISTA

Entrevistadora: Quais são os principais riscos psicossociais no trabalho?

Entrevistado: Em minha opinião, baseando-se também na literatura atual, os fatores mais nocivos são: sobrecarga de trabalho mental, exigência emocional-afetiva (lidar com contradições, transgredir valores éticos, disfarçar sentimentos, submeter a constrangimentos), assédio moral ou outras formas de violência, baixo apoio social de superiores e de colegas, exposição continuada a prazos, tarefas fragmentadas e/ou sem sentido, percepção de injustiças no trabalho, ambiguidade de papel e risco de desemprego.

Entrevistadora: Como identificar os riscos psicossociais no trabalho?

Entrevistado: Inspeccionando. Pode-se usar vários métodos: entrevistas, levantamentos por questionários, observação direta, instrumentos psicológicos de avaliação individual ou coletiva, e, até mesmo, pelo monitoramento da taxa de absenteísmo.

Entrevistadora: Quais as principais estratégias para intervir e amenizar os riscos psicossociais no trabalho?

Entrevistado: A melhor estratégia é obter o apoio substancial da alta-gestão, preferencialmente do primeiro executivo. Obter esse apoio marca a compreensão do valor que o ser humano tem em um sistema produtivo, e registra o compromisso com a saúde dos trabalhadores, e, obviamente, com a saúde das organizações de trabalho (empresas). A partir desta, a outra estratégia é ter um bom instrumental para avaliar os riscos, ou seja, obter os dados na realidade em que o trabalho é executado. Da capacidade técnica do instrumental vai depender a qualidade da intervenção. Se o instrumental não for suficientemente bom, teremos um diagnóstico equivocado e, conseqüentemente, a intervenção falhará.

A intervenção, em termos práticos, com maior frequência e carga horária, vai acontecer junto das seções (local) e equipes de trabalho. Seja de forma universal ou específica, mas sempre envolvendo o trabalhador que opera as ações concretas (as tarefas). Ele tem que ser ouvido.

A intervenção também passa pelos níveis gerenciais e de alta-gestão, aliás, é lá que começa (pelo aceite e planejamento) e que deve terminar (apresentação dos resultados).

Ao término da intervenção deve ser implementado um sistema de monitoramento dos fatores de risco e da satisfação no trabalho. E este sistema deve ser permanente.

Entrevistadora: Qual a importância do apoio social na prevenção dos riscos psicossociais no trabalho?

Entrevistado: O apoio social no trabalho tem uma função regenerativa. A grosso modo, ele é como um sistema imunológico de um organismo vivo. Ele fortalece e defende a funcionalidade humana. Portanto, é fundamental para a prevenção. Um estilo de supervisão apoiador tem sido

associado a melhor saúde e melhor performance profissional. O apoio social no trabalho tem poder para proteger e para restaurar a saúde.

Entrevistadora: Como a Psicologia pode contribuir para identificar e prevenir riscos psicossociais no trabalho?

Entrevistado: A Psicologia tem um compromisso com a dignidade humana. Então os psicólogos têm um papel importante neste contexto e podem contribuir de diversas formas. Seja por meio de ações para estimular a tomada de consciência, seja por processos educativos, por avaliações, ou por intervenções diretas que auxiliem a modificação da organização do trabalho e que motivem a ampliação das possibilidades humanas via inteligência prática, criatividade ética e cooperação. A ciência psicológica e a profissão oferecem hoje condições para identificar e prevenir os riscos psicossociais no trabalho. Psicólogos que queiram atuar na área precisam buscar especialização na área, se debruçar nos estudos e, também, dar sua contribuição no avanço das pesquisas neste campo cada vez mais requisitado pelas instâncias produtivas e judiciárias da sociedade moderna.

Artigo apresentado em: 18/01/2016

Aprovado em: 21/03/2016

Versão final apresentada em: 30/06/2016