
**CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS - UNIFEOB**

Brena Lee - RA 21000934

Cecilia Carioca - RA 21000186

Marcelo Tavolaro dos Santos - RA 21001510

Leandro Lonardoní - RA 21000935

Nanci Marcondes Celestino - RA 21001807

PSICOLOGIA NO COMBATE À OBESIDADE

São João da Boa Vista/SP

2021

1.INTRODUÇÃO E JUSTIFICATIVA

A Organização Mundial de Saúde define a obesidade como uma doença crônica que vem ameaçando a saúde mundial. (WHO,1998)

Segundo o órgão, as causas que definem a doença são de naturezas: genética, metabólica, ambiental e comportamental.

De acordo com (Francischi 2000) trata-se de uma doença multifatorial e com pouca evidência de que determinadas características genéticas impactam mais uma população que outra. Assim, segundo a autora, os fatores alimentares e a atividade física são os principais responsáveis por ser uma população mais acometida por esta doença.

Para Azambuja (2013) a obesidade pode ser classificada como endógena ou exógena. Obesidade exógena: Resulta em uma ingestão excessiva de calorias acima dos seus gastos calóricos produzidos, e está associada a fatores dietéticos, educacionais e sociais.

Obesidade endógena: relacionada a alterações endócrinas metabólicas, hipotalâmicas, genéticas, neuropsicológicas e também pode ser influenciada por ações farmacológicas.

Tendo em mente o estudo e as inúmeras pesquisas acerca do tema, entende-se ser importante conscientizar a população e ajudar a combater possíveis causas psicológicas especialmente da obesidade exógena.

Em 2020 viu-se o enfrentamento de uma pandemia que mudou diversas formas de trabalho e de conviver. A preocupação com a saúde, tanto física quanto mental, impera desde então até os dias atuais.

A obesidade mais uma vez surgiu como um risco para a manifestação de sintomas graves do Covid-19, tanto que pessoas obesas puderam ser vacinadas antes de sua idade de corte em muitos momentos, tanto quanto pessoas com demais comorbidades.

Outro grupo prioritário para vacinação foram os profissionais de saúde, estes na linha de frente do enfrentamento da crise.

Segundo Leonel (2021), pesquisa realizada pela Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz) mostra que 95% dos profissionais da saúde atestam que suas vidas foram alteradas significativamente durante a pandemia e 50% deles atestam excesso de trabalho para além das 40 horas semanais.

Pereira (2021) alerta sobre o surgimento de Sofrimento Emocional em muitos dos profissionais de saúde atuantes em hospitais em tempos pandêmicos. Os autores ressaltam que tais profissionais estão bastante suscetíveis a estresse por conta da pressão do trabalho, de longas jornadas e outros fatores que podem inclusive levar à exaustão emocional e física, por

exemplo, desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*.

Dentro deste cenário, em pesquisa realizada pela Fiocruz traz à luz alguns números sobre a saúde mental destes profissionais:

Segundo a pesquisa, as alterações mais comuns em seu cotidiano, citadas pelos profissionais, foram perturbação do sono (15,8%), irritabilidade/choro frequente/distúrbios em geral (13,6%), incapacidade de relaxar/estresse (11,7%), dificuldade de concentração ou pensamento lento (9,2%), perda de satisfação na carreira ou na vida/tristeza/apatia (9,1%), sensação negativa do futuro/pensamento negativo, suicida (8,3%) e alteração no apetite/alteração do peso (8,1%). (LEONEL,2021)

À luz da pesquisa aqui mencionada, foi pensado em uma realidade observada na Santa Casa de Misericórdia Carolina Malheiros de São João da Boa Vista. Neste estabelecimento percebeu-se um aumento no quadro de obesidade dos funcionários de todos os setores do hospital.

Busca-se com o presente projeto de pesquisa embasamento teórico na psicologia comportamental e em demais áreas de conhecimento da psicologia e da sociologia, que possibilite organizar oficinas socioeducativas efetivas para ajudar na reversão deste cenário.

1.1 OBESIDADE E PROBLEMAS DE SAÚDE ASSOCIADOS

Em relatório de 1998, a Organização Mundial de Saúde (OMS) trata a obesidade como uma doença em si que vem afetando vários indivíduos em todo o mundo. (WHO,1998).

Segundo este relatório, as pessoas obesas são aquelas que têm índice de massa corpórea (IMC) superior a trinta. Este índice é calculado pela razão entre o peso e o resultado da altura ao quadrado de cada indivíduo.

Para além de sua classificação como doença crônica, a OMS também alerta para a obesidade como fator de risco para outras doenças não transmissíveis como diabetes tipo 2 - que afeta a forma como o corpo processa açúcares, por conta de produção disfuncional de insulina - e doença arterial coronariana - doença em que o acúmulo de placas nas artérias estreita o fluxo sanguíneo (WHO, 1998, p.44).

Francischi et al (2000) trazem dados sobre a incidência de uma série de doenças em pessoas com obesidade. Segundo os autores, a hipertensão em jovens, por exemplo, se apresenta seis vezes mais dentre os obesos se comparada à taxa de incidência em pessoas fora desta classificação.

Também alertam para maior risco de neoplasias (cânceres de próstata em homens e de mama, ovário e colo do útero em mulheres, por exemplo).

O estudo também levanta maiores incidências de problemas hepáticos, endócrinos, pulmonares e de articulações dentro dos indivíduos obesos. (FRANCISCHI,2000)

Uma vez levantadas as consequências da obesidade e a preocupação mundial com o tema, neste projeto exploramos as formas de lidar com a obesidade à luz de aspectos psicológicos além de pensarmos possíveis motivadores para aumento de sua incidência a fim de podermos combater causas e colaborar para melhora da qualidade de vida dos funcionários da Santa Casa de Saúde Carolina Malheiros em São João da Boa Vista.

1.2 PSICOLOGIA SOCIAL NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL

Para se entender como a cognição social pode ajudar a pensar o campo de batalha do trabalho e suas problemáticas, é primordial se fazer primeiro entender o seu conceito.

A cognição social nada mais é do que o conjunto de todas as informações, aprendizagens, interações pessoais e da forma como vemos e recebemos o ambiente.

No trabalho, é usada nossa cognição social para relações interpessoais, para realizar tarefas. Quando é feito de uma forma mais automática, inconsciente, diversas vezes ocorrem erros de percepção, pois é feito sem pensar. Já quando é usado o modo de agir mais controlado, apesar de ser mais custoso, é muito mais assertivo, as relações interpessoais ficam mais claras e fáceis de gerir e conseqüentemente o trabalho e seus resultados atingem o nível esperado.

Deve-se ater também ao ambiente e a situações recorrentes, e, em como é a resposta a elas. Com a junção desses pensamentos e seu controle, o ambiente de trabalho, ainda que possa ser permeado por conflitos e problemas, será mais positivo.

Entende-se que na psicologia cognitiva os psicólogos sociais utilizam alguns modelos tentando entender e compreender melhor os processos de interações sociais.

Depois dessa compreensão dos fatores que influenciam ou que levam a algum problema na área da saúde e no campo do trabalho, pode-se pensar no caso específico da obesidade.

Conhecendo o grupo a ser avaliado, sua vivência, convivência e interação no trabalho fica mais fácil encontrar caminhos e estratégias apropriadas para intervenção.

Muitos estudos têm investigado a maneira correta de fazer uma intervenção mais proveitosa nos problemas relacionados à saúde no campo do trabalho. Técnicas cognitivo-comportamentais que são utilizadas nos consultórios já podem ser introduzidas e aplicadas para manejo de problemas de saúde no ambiente corporativo. Conhecer o grupo a ser estudado, espaço, vivência e interação facilitará o processo de aplicação, conscientização e resolução do problema. O objetivo maior é encontrar a maneira mais hábil de discutir o processo saúde-doença no campo do trabalho, em especial no contexto hospitalar.

Algumas técnicas e pesquisas cognitivo-comportamentais são apresentadas na literatura científica, assim como casos clínicos para ilustrar possíveis aplicações práticas. Podemos citar algumas técnicas como: dessensibilização sistemática, relaxamento muscular, respiração diafragmática, distração cognitiva e treinamento de habilidades sociais.

É de fundamental importância que o psicólogo tenha bagagem teórica para amplo domínio nas aplicações das tarefas, tornando esse tema relevante para a prática dos psicólogos e compreendendo a correta aplicação na problemática do âmbito do trabalho, em especial na área hospitalar.

Retomando um tema abordado no início da presente resenha, é preciso pensar a importância do pensamento automático. Sem ele e seus esquemas e atalhos mentais, a simples decisão de acordar e sair da cama poderia tomar horas de um ser humano. Este tipo de pensamento é essencial para a funcionalidade da vida, porém quando se pensa em relações sociais, o pensamento controlado tem seu papel. Num ambiente de trabalho, por exemplo, pode-se ter inúmeras frustrações e dificuldades ao trabalhar em equipe, não fosse o pensamento controlado, a reflexão sobre os pensamentos.

O pensamento controlado, portanto, pode contribuir para melhora da relação entre indivíduos dentro do trabalho, já que com reflexão pode-se identificar por exemplo o que causa determinada dificuldade no convívio.

Refletir por exemplo sobre como você é em diferentes ambientes com outras pessoas, quando estudando, quando em família, reações e comportamento em brigas, é possível identificar os próprios comportamentos disfuncionais.

Ao perceber seus comportamentos disfuncionais é preciso modificá-los, e isso significa então fazer uma auto reflexão sobre como você é em seu envolvimento. Pensar sobre como, por exemplo, colocar em prática estratégias de como tratar o outro de uma maneira diferente, colocar limites para você mesmo e para as suas ações e dos outros sobre você, e até deixar de fazer algumas coisas que antes te traziam prazer. Fazer essa manutenção de comportamentos é um ótimo exercício para sua saúde mental, e continuar executando os novos comportamentos é importante, como estamos acostumados com os comportamentos disfuncionais temos mais chance de repeti-los do que executar novos. É preciso estar sempre atento a esses comportamentos disfuncionais e fazer uma revisão dos novos comportamentos para que eles se tornem de qualidade. Com o passar do tempo esses comportamentos se tornam padrão novamente.

Muitos dos pensamentos automáticos e crenças são influenciados pela cultura, pela cognição social, pelo modo como se espera que determinada pessoa deveria ser e agir, na busca

em várias situações por fazer parte de algum grupo social e ser aceito por ele. Para isso a auto-imagem deve estar de acordo com o pensamento da cultura em que se está inserido.

Porém vários desses pensamentos automáticos influenciados pela cultura podem criar uma dissociação cognitiva, uma diferença entre a realidade e o que a pessoa vê da realidade, uma contradição entre opiniões, comportamento e crenças.

Essa dissociação cognitiva pode em vários aspectos se tornar disfuncional no momento, ou seja, não ser útil para a realidade da pessoa.

Para resolver esse descompasso entre valores e comportamentos incongruentes, é possível que se busque a mudança de uma auto-imagem, uma mudança de posição em relação ao grupo em que o indivíduo se encontra e como este se vê neste grupo.

Uma vez que a dissociação cognitiva afeta a percepção de si mesmo, para manter a autoestima diante do grupo, todas suas atitudes são justificadas, de forma inconsciente dificultando assim que se enxergue tais disfunções cognitivas, e portanto, dificultando também uma possível mudança de hábito, pois a preocupação maior é a manutenção de sua auto estima diante o grupo.

Dentro dos grupos sempre é desenvolvido papéis sociais, assim dentro de determinadas culturas já há comportamentos esperados de acordo com a realidade de cada indivíduo.

Com um sistema de punição do líder, por exemplo, os colegas de trabalho podem se tornar mais ou menos rígidos. Um líder muito rígido acaba não trazendo esse grupo de colaboradores para dentro de suas ideias o que pode atrapalhar o ambiente trazendo divergências e pouca colaboração. Neste caso, haverá um efeito ou uma resposta não só no ambiente de trabalho em si, mas também para o organismo desses profissionais, para a saúde física e mental dos funcionários individualmente.

O excesso de trabalho, a pressão, as relações, os riscos no ambiente, os longos turnos, têm relação com resultados trazendo muitas vezes prejuízos para saúde mental, como stress, ansiedade, transtorno de Burnout, depressão, obesidade dentre outros.

Deve-se ter clareza em nossa mente sobre a importância que a Psicologia Social Comunitária vem utilizando-se do enquadre teórico da Psicologia Social, privilegiando o trabalho com os grupos, colaborando para a formação da consciência crítica e para a construção de uma identidade social e individual, orientada por preceitos eticamente humanos (Freitas, 1996). Assim, visa desenvolver trabalhos capazes de contribuir para promover relações de cooperação e solidariedade e para a construção de sujeitos mais críticos e reflexivos, problematizadores e transformadores da realidade, utilizando-se de métodos de inserção e atuação comunitária (Góis, 2005 & Monteiro, 2004).

Tradicionalmente, a utilização de teorias e métodos da Psicologia Comunitária foi aplicada às populações de baixa renda. Já nas décadas de 1980 e 1990, com a implantação do Sistema Único de Saúde (SUS), essa perspectiva se modifica e os psicólogos passam a trabalhar também em outros dispositivos públicos.

A Psicologia Social Comunitária enfatiza, em termos teóricos, a problematização da relação entre produção teórica e a aplicação do conhecimento; em termos de metodologia, utiliza-se, sobretudo, a metodologia da Pesquisa Participante; e, em termos de valores, a ética da solidariedade, os direitos humanos fundamentais e a busca da melhoria da qualidade de vida da população focalizada (Campos, 2002).

Desse modo, a Psicologia Social Comunitária visa promover a consciência e minimizar a alienação, procura promover a participação reflexiva dos grupos com os quais trabalha na definição das prioridades de atuação, planejamento, execução e avaliação de suas atividades. Para Campos (2002), a produção teórica e prática da Psicologia Social Comunitária é marcada pela busca do desenvolvimento da consciência crítica, da ética, da solidariedade e de práticas cooperativas ou mesmo autogestionárias, a partir da análise dos problemas cotidianos da comunidade.

A Psicologia Social Comunitária tem envolvido trabalhos interdisciplinares de modo a coletivizar e facilitar o entendimento entre a comunidade e seus diversos aliados. Propõe trabalhar com a comunidade, incorporando seus membros em todas as fases do trabalho. Contudo, um dos grandes desafios que encontra atualmente é encontrar, no trabalho conjunto com esses atores sociais, alternativas originais de desenvolvimento que visem à sustentabilidade humana e social. O caminho para a construção desse desenvolvimento deve ser pautado na realidade local e estar relacionado ao desenvolvimento pessoal e coletivo dos moradores da comunidade.

A Psicologia Social Comunitária emerge de uma psicologia preocupada com a cidadania e tem se constituído ao longo das últimas décadas a partir de um esforço de intervenção com os diversos grupos sociais. Essa interação tem se dado, de maneira geral, a partir da ênfase na autonomia e no protagonismo das populações com as quais se tem trabalhado por meio da ampliação da criticidade desses sujeitos em relação ao contexto e aos problemas que apresentam, em busca da construção de um conhecimento social e comunitário.

Portanto, ao destacar a importância do papel ativo dos sujeitos na busca de soluções para os problemas relacionados à sua realidade, parece pertinente destacar a importância da Psicologia Social Comunitária diante a busca por alternativas de desenvolvimento mais sustentáveis. Assim, o poder criativo e inventivo do homem passa a ser colocado como questão

chave diante da sustentabilidade.

O presente artigo aponta possibilidades de trabalho para a Psicologia Social Comunitária que levem em conta a sustentabilidade, com um olhar voltado para a melhoria da qualidade de vida das populações ao construir e buscar soluções conjuntamente. É importante reafirmar aqui questões muito importantes no trabalho em comunidade, tais como a busca pela promoção da saúde, do lazer, do bem-estar, da qualidade de vida, nas preocupações com o meio ambiente e a ecologia social, nas condições que facilitam a participação ativa dos sujeitos, atingindo a autogestão e o amadurecimento organizativo desses grupos, assim como as políticas públicas.

O trabalho é bem-sucedido na medida em que consegue-se auxiliar a comunidade a identificar suas necessidades e aspirações, expressá-las com clareza e ser capaz de buscar as soluções. Essa é uma perspectiva do que Sachs chamou de desenvolvimento local, que pode ser considerado como o conjunto de atividades culturais, econômicas, políticas e sociais que participam de um projeto de transformação da realidade local.

1.3 POPULARIZAÇÃO DO CONHECIMENTO CIENTÍFICO

O embasamento científico é o que pautou o presente projeto. Por ser o conhecimento científico construído de forma sistêmica, ele é fundamental para dar confiança, acerca de dados e índices, à população em geral. Os dados estudados ao longo de gerações e debatidos pela academia, foram essenciais para trazer confiabilidade e segurança ao grande público.

Tendo em vista que a popularização científica auxilia na compreensão de determinados assuntos, utilizamos dela, e criamos uma cartilha preventiva à obesidade, de forma a aproximar o conteúdo científico do interlocutor.

Como exemplo prático do que foi feito no projeto, observou-se a forma de abordagem de temas como vacinação, combate à dengue e à pandemia do COVID-19 que o Ministério da Saúde faz por meios de cartilhas e material publicitário, popularizando o conhecimento técnico da área da saúde.

Trazendo a enorme contribuição das matérias curriculares em psicologia, foi abordado conceitos filosóficos e históricos sobre padrões de beleza, análise do sentido resultante da obesidade e conteúdos psicológicos que auxiliaram na identificação do problema.

O objetivo foi democratizar o conhecimento científico e assim impactar positivamente a vida das pessoas, suscitando a reflexão e a mudança de hábitos.

1.4 ÉTICA PROFISSIONAL NO AMBIENTE DO TRABALHO

Contudo, deve-se atentar a um valor indispensável para o processo de acolhimento e intervenções no ambiente de trabalho, no caso específico os hospitais, que é a ética profissional. Ética profissional é um assunto que deve ser amplamente discutido no mercado de trabalho. Ser um profissional pautado por princípios éticos certamente vai render bons frutos. Contudo, você sabe quais são esses princípios? E mais: qual a importância de cada um deles? O que é a ética profissional? A ética profissional refere-se a princípios que regem o comportamento de um trabalhador e da sua equipe no ambiente de trabalho. São “caminhos” de como uma pessoa deve agir em relação a outras pessoas e instituições, incluindo a própria empresa onde trabalha. Todos os integrantes de determinado time irão usar dos mesmos princípios éticos profissionais, mesmo que cada um possua valores próprios. Geralmente, esses princípios são reunidos no chamado “Código de Ética Profissional”. Cada profissão tem o seu próprio Código.

Há, no entanto, princípios éticos universais que se aplicam a todas as profissões. Como a honestidade e o respeito.

Exemplos de atitudes que demonstram ética profissional

Quando você demonstra atitudes éticas dentro do seu ambiente de trabalho, um contrato de “confiabilidade” é criado entre você e o seu empregador, pois fica nítido o seu profissionalismo.

Confira alguns exemplos de atitudes éticas:

Responsabilidade para saber gerar seu próprio trabalho e cumprindo os prazos estabelecidos. Muitas vezes, para um trabalho em grupo funcionar bem, é preciso que todos façam a sua parte dentro do prazo;

Gerenciamento de tempo para cumprir prazos, marcar compromissos ou reuniões e, ainda, chegar pontualmente no ambiente de trabalho para iniciar o expediente;

Disciplina para gerenciar o seu tempo e ter foco para desenvolver as tarefas solicitadas;

Confiabilidade para manter em sigilo informações confidenciais da empresa;

Honestidade para ser verdadeiro com os colegas e os gerentes, informando sobre eventuais problemas e reconhecendo os erros, quando for necessário;

Trabalho em equipe para conviver com os colegas e manter uma comunicação eficiente;

Respeito nas relações interpessoais, utilizando o bom senso e nunca apelar para a violência.

Ética da Empresa com os colaboradores

Da mesma forma que os colaboradores possuem “compromissos éticos” com a empresa que trabalham, as empresas também precisam desenvolver essa relação com os seus colaboradores.

É compromisso da empresa:

Garantir que as regras e regulamentos sejam iguais para todos, independente do cargo;

Comunicar as políticas internas de forma clara e transparente para os colaboradores;

Tratar todos os funcionários com respeito e cordialidade;

Assegurar o direito de férias e respeitar os momentos de descanso (folgas / finais de semana / feriados);

Atribuir responsabilidades conforme o cargo e a experiência do colaborador;

Pagar a remuneração e os benefícios em dia;

Cumprir os direitos trabalhistas previstos pela Constituição Brasileira e pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

O que são os códigos de Ética Profissionais?

Os códigos de ética tem como objetivo fixar a forma pela qual determinada classe deve conduzir o seu exercício profissional, estabelecendo deveres e valores. Em suma são “normas que servem como padrão de conduta”.

Além disso, servem para “nortear” a sociedade sobre o que elas devem esperar e exigir de determinada profissão. Por exemplo, um advogado não pode prejudicar seu cliente, um médico não pode debilitar a saúde de um paciente e um jornalista deve prezar pelo relato da verdade, sem mentir.

Vale ressaltar que um código profissional não é uma lista de verificação do certo ou errado, mas sim um guia para auxiliar na tomada de decisão.

Os códigos de conduta profissional oferecem benefícios para:

construir uma relação de confiança com a sociedade;

proporcionar transparência na relação entre profissional e cliente;

entender as práticas de determinada profissão.

Qual a importância da Ética Profissional?

A ética no local de trabalho garante um ambiente positivo.

Quando o ambiente é organizado por princípios éticos, cria-se uma relação de lealdade

e profissionalismo de ambas as partes.

O funcionário acredita na transparência e nos processos da empresa, enquanto que a empresa confia no profissionalismo do funcionário.

Quando um funcionário é ético e demonstra um bom trabalho, ele tem grandes chances de crescer dentro da empresa.

Já as empresas que valorizam os seus funcionários e compreende as suas perspectivas, atingem os seus objetivos e resultados e, além disso, retêm talentos interessados em colaborar com o negócio.

Há diversas pesquisas mostrando que empresas que investem em bem-estar no trabalho lucram mais.

Qual a diferença entre ética e moral?

Muitas vezes, você já deve ter se perguntado qual a diferença entre ética e moral e, até mesmo, considerar que ambos são sinônimos. Porém, não são.

A moral é um conjunto de hábitos e costumes que orienta a vida em sociedade. Enquanto que a ética é o questionamento sobre os valores morais que guiam o comportamento da sociedade.

Resumindo, a ética estuda os valores morais de uma sociedade.

A moral são princípios orientadores (certo ou errado / correto ou incorreto), enquanto que a ética se refere a regras e ações ou comportamentos específicos.

Ainda, a moral varia conforme o tempo e o contexto em que está inserida.

No passado, as mulheres não participavam da vida política da sociedade e, portanto, não tinham o direito de votar. Hoje em dia, a situação é diferente.

Em seu livro *Ética*, o filósofo Adolfo Sánchez Vázquez sintetiza que:

[...] a ética se relaciona estreitamente com as ciências do homem, ou ciências sociais, dado que o comportamento moral não é outra coisa senão uma forma específica do comportamento do homem, que se manifesta em diversos planos: psicológico, social, prático-utilitário, jurídico, religioso ou estético.

Dicas para ter uma postura ética no seu trabalho: Guia do sucesso

Abaixo, preparamos algumas dicas para você ter uma postura ética no seu ambiente de trabalho e, por consequência, garantir sucesso na sua carreira. Utilize essas dicas como um guia.

Gerencie o seu tempo com sabedoria:

seja pontual;
cuide o seu registro do seu relógio-ponto;
cumpra os prazos das tarefas solicitadas.

Honestidade

colabore com o desenvolvimento profissional dos seus colegas;
compartilhe ideias criativas em projetos;
reconheça os seus erros, quando necessário.

Organização

mantenha a sua mesa de trabalho organizada;
caso você compartilhe arquivos na nuvem com sua equipe, deixe todas as pastas e arquivos organizados e propriamente nomeados;

Para os arquivos físicos, a regra é a mesma: mantenha-os organizados e nos locais destinados.

Respeito

priorize as boas relações no ambiente de trabalho;
escute todas as opiniões com respeito;
mantenha o equilíbrio e a calma mesmo em situações difíceis.

Ritmo de trabalho

faça o “melhor possível” para realizar as tarefas;
fique atento aos detalhes;
Caso o celular atrapalhe o seu ritmo de trabalho, procure desligá-lo ou guardá-lo na gaveta.

Ter uma postura ética no ambiente de trabalho é um fator-chave para o sucesso profissional.

Neste artigo, observa-se a importância da ética profissional, verificou-se alguns exemplos e foi mostrado algumas maneiras de desenvolvê-la.

Sempre tenha em mente que o seu trabalho vai além do saber técnico, ele passa pela consciência de que ter boas relações e saber lidar com suas emoções é fundamental. Tudo isso, prezando pela ética.

Tudo provém da ética. A solidariedade, a comunicação e o respeito são pontos cruciais

de grande influência dentro do âmbito de trabalho, mais união e colaboração do grupo contribui para comportamentos resultantes positivos.

Se for pensado no conceito do hospital, é esperado um tipo de comportamento de médicos, outro de pessoal de limpeza, atitudes de outras formas das enfermeiras e ainda determinados comportamentos do pessoal de cozinha, por exemplo.

Dentro destas linhas socialmente estabelecidas de comportamentos, com uso de alguns esquemas mentais, pode ser esperado por exemplo que médicos e enfermeiros tenham uma obrigação maior quanto à manutenção da própria saúde física do que o pessoal da cozinha. Pode ser que se espere que o pessoal de frente da saúde dê o exemplo e que ao pessoal da cozinha, por exemplo, se possa tolerar um quadro de obesidade.

1.5 SOFRIMENTO NO TRABALHO NO CONTEXTO HOSPITALAR

As relações entre líder e subgrupo têm grande influência nos comportamentos resultantes dentro do trabalho. Se pensarmos o ambiente de trabalho hospitalar, pode-se observar que a forma como os funcionários são tratados dentro do ambiente, resulta em certos comportamentos operantes tanto positivos quanto negativos.

Com um sistema de punição do líder, por exemplo, os colegas de trabalho podem se tornar mais ou menos rígidos. Um líder muito rigoroso pode acabar não trazendo o grupo de colaboradores para perto de suas ideias. Isto pode atrapalhar o ambiente trazendo divergências e pouca colaboração. Neste caso, poderá ser observado um efeito ou uma resposta não só no ambiente de trabalho em si, mas também para o organismo desses profissionais, para a saúde física e mental dos funcionários individualmente.

O excesso de trabalho, a pressão, as relações, os riscos no ambiente, os longos turnos, têm relação com resultados trazendo muitas vezes prejuízos para saúde mental como stress, ansiedade, transtorno de Burnout, depressão, obesidade dentre outros a esses profissionais de saúde que além disso, lidam no dia dia com situações de sofrimento e dor, tendo a morte como elemento constante e presente, o que potencializam as dificuldades para lidar com problemas.

O sentimento gerado por estas situações, muitas vezes, se traduz em impotência, frustração e revolta . A solidariedade, a comunicação e o respeito são pontos cruciais de grande influência dentro do âmbito de trabalho, mais união e colaboração do grupo contribui para comportamentos resultantes positivos.

Se for pensado no conceito do hospital, é esperado um tipo de comportamento de

médicos, outro de pessoal de limpeza, atitudes de outras formas das enfermeiras e ainda determinados comportamentos do pessoal de cozinha, por exemplo.

Dentro destas linhas socialmente estabelecidas de comportamentos, com uso de alguns esquemas mentais, pode ser esperado por exemplo que médicos e enfermeiros tenham uma obrigação maior quanto à manutenção da própria saúde física do que o pessoal da cozinha. Pode ser que se espere que o pessoal de frente da saúde dê o exemplo e que ao pessoal da cozinha, por exemplo, seja tolerável um quadro de obesidade.

No momento o contexto hospitalar passa por um grande desafio devido Coronavírus (COVID-19) causada pelo Coronavírus da Síndrome Respiratória Aguda Grave 2 (SARS-CoV-2) (Humerez et al., 2020 apud Pereira et al., 2020a;).

Tem-se notado grande aumento de estresse, o que vem sendo visto é uma grande carga de estresse e sofrimento emocional (SE) dentro da área, esse agravos acometem não só a linha de frente, mas todos em ambiente hospitalar. O medo de um vírus desconhecido, a tomada rápida de decisão, a falta de recursos, a enorme demanda de pacientes os colocam sob pressão o tempo todo, gerando um sofrimento com agravos à saúde mental (Cabello & Pérez,2020 apud Lima et al., 2020b).

O que chama atenção nesses profissionais são as queixas constantes de nervosismo, tensão, preocupação, dores de cabeça frequentes, dificuldade em cumprir as tarefas, esses grandes excessos no trabalho resultam em um sofrimento emocional (SE). O ambiente hospitalar, possivelmente traz consigo impactos à saúde do trabalhador, desenvolvendo-se tanto no âmbito físico, como psíquico. Além disto, o contato junto do paciente pode conceber perturbações emocionais, propiciando um sofrimento emocional (SE) (Ribeiro et al., 2020; Silva & Magalhães, 2014, PEREIRA, MD; TORRES, EC; PEREIRA, MD; ANTUNES, PFS; COSTA,2021) o que pode levar conseqüentemente a várias doenças desencadeando doenças como a obesidade aqui pensada no projeto.

A qualidade de vida no trabalho deve envolver condições seguras, um trabalho que valha ser realizado, remuneração, benefícios adequados, estabilidade, supervisão, uma abertura entre os funcionários, diálogo entre todas as partes facilitando a troca de informações entre as especialidades, um bom relacionamento entre a equipe.

É considerável ressaltar a importância da ética no ambiente de trabalho, como essa prática contribui para o bom funcionamento do trabalho, evitando conflitos entre os profissionais, como devem ser sendo respeitados, trabalhar em adequadas condições, receber uma remuneração justa e o reconhecimento de suas atividades e iniciativas, perceber o outro e respeitar explicitam a moralidade do grupo, não somente a ética com pacientes mas a prática

com seus colegas de profissão é fundamental e existe um conjunto de normas que os defende.

Muitas instituições passam por cortes e problemas internos o que acaba em poucos recursos de trabalho, quadro de profissionais limitados aumentando ainda mais a insatisfação dos trabalhadores favorecendo doenças emocionais e conflitos. O ambiente de trabalho necessita de relações profissionais saudáveis, de respeito pelo diferente, de investimento na formação humana dos sujeitos que integram as instituições, reconhecendo os limites profissionais e pessoais de cada um. Sendo assim, o profissional, certamente terá condições de compreender sua condição humana e sua condição de cuidados com os outros, respeitando sua condição de sujeito, sua individualidade, privacidade, história, sentimentos, direito de decidir quanto ao que deseja para si, para sua saúde e seu corpo.(Backes et. al, 2006)

2. METODOLOGIA

Com a análise dos prontuários recebidos, o grupo identifica os principais pontos de gatilhos para o aumento da incidência da obesidade do corpo de funcionários da Santa Casa.

O presente projeto pretende elaborar oficinas socioeducativas com base no arcabouço teórico da Análise Experimental do Comportamento promovendo rodas de conversas com o intuito de ajudar a solucionar conflitos entre os colaboradores gerados pela alta demanda e pressão vivenciada em cenário pandêmico da Covid19. Além da resolução de conflitos, pretende-se, dentro do contexto das oficinas, abrir a discussão e a troca de experiências acerca das situações de estresse, angústia, ansiedade e depressão geradas neste mesmo cenário de alta demanda hospitalar e, ainda, questões relativas ao medo frente ao alto risco à saúde dos colaboradores e, por conseguinte, de seus familiares também.

Importante ressaltar também que se usará o conhecimento técnico da análise experimental do comportamento para aplicar as oficinas socioeducativas de modo a popularizar os conhecimentos e vivências.

2.1 OFICINA SOCIOEDUCATIVAS

Com a intenção de lidar de forma consciente com os problemas de obesidade causados pelo estresse em tempos de pandemia já que a demanda e carga de trabalho aumentaram consideravelmente, aumentando também a ansiedade, estresse, conflitos no campo do trabalho e por último a obesidade temos que tomar ações certas e eficazes para tentar sanar ou pelo menos diminuir o problema da obesidade que nos traz a ideia de aplicar a intervenções do método Coping que em tradução literal do inglês, significa lidar, reagir de maneira efetiva

diante de uma situação desafiadora, estressante e problemática. O grupo teve a ideia de realizar rodas de conversas para lidar com as respostas emocionais emitidas pelos funcionários do hospital por conta do estresse e na intervenção do problema da obesidade visando maior proveito na visão individual e grupal de cada integrante do grupo.

Pretendemos realizar algumas ações que vão ao encontro da melhoria do quadro do problema da obesidade como:

- Demonstrar como cada pessoa tem um conjunto diferente de motivações que outra
- Aprender a entender a opinião dos demais colegas de classe, mesmo que não seja a mesma e seja totalmente contrária.

Primeiramente será realizada uma atividade de roda de conversa, onde faremos a separação dos grupos de acordo com as escolhas dos participantes, deixando que eles se responsabilizem pela formação dos grupos, pois no início pretende-se dar uma maior liberdade para os participantes se abrirem e ganharem confiança no assunto que será tratado. O grupo será formado por 6 pessoas e será acompanhado por 1 integrante do grupo, que acompanhará e iniciará a roda de conversa, teremos como foco inicial a conscientização do problema de cada um com o grupo em geral, para isso iniciaremos a roda de conversa com duas perguntas gatilhos para cada participante.

1. Qual situação no ambiente de trabalho te deixa mais nervoso, tenso ou preocupado?
2. Qual situação no ambiente de trabalho te deixa mais motivado e com maior prazer?

Pretende-se com essas três perguntas, primeiramente saber e clarear a dificuldade de cada um do grupo, expondo suas dificuldades e buscando assim um apoio entre os participantes em si, pois assim que cada participante for respondendo e dizendo seu ponto de vista, haverá um debate entre os participantes e o responsável do grupo, onde todos poderão dar suas opiniões, e buscaremos assim uma aproximação entre os membros, e um conhecimento novo sobre o colega de trabalho, um conhecimento que pode fazer a diferença em uma interação melhor no futuro. As perguntas estarão focadas no ambiente de trabalho em geral, serão perguntas gatilhos para saber os aspectos positivos e negativos, qual as contingências que estão motivando cada um a ter determinado comportamento, pois com as respostas teremos uma base não só de como funciona o ambiente de trabalho, mas também visões diferentes de um mesmo problema e teremos informações para em um futuro aplicar as técnicas comportamentais necessárias.

Na sequência, colocaremos em prática um foco na dinâmica da resolução de conflitos, onde seu objetivo é a análise e / ou resolução de um aspecto do conflito com a comunicação entre os diferentes membros do grupo, promovendo empatia para ver o conflito. O conflito é

uma realidade do nosso cotidiano. No trabalho, as necessidades e os valores das pessoas entram em conflito com os das outras pessoas ao seu redor. Há os conflitos que são simples de serem resolvidos e existem aqueles que são mais difíceis. Estes precisam de estratégias para terem uma boa solução. Se estes não forem resolvidos, irão causar constantes tensões e inimizades no trabalho...Resolver conflitos exige uma habilidade muito valiosa do ponto de vista social. A habilidade de resolver conflitos como outras habilidades humanas pode ser ensinada. Para a solução dos conflitos podemos utilizar três estratégias: evitar, adiar, ou confrontar os problemas conflitantes. Evitar e enfrentar são formas opostas de resolver conflitos. Essas pessoas tentam fugir das reações e muitas vezes ignoram os conflitos. Postergando a resolução, o problema pode ficar esquecido ou congelado. A outra forma de resolver os conflitos é confrontá-los, falando com as pessoas envolvidas na situação. Podendo assim haver uma negociação, evitando-se sempre o uso desnecessário da força ou do poder. Se a pessoa utilizar a negociação como forma de resolver o conflito, ambos os envolvidos podem sair vencedores. A negociação envolve habilidades específicas como: saber exatamente qual é o conflito, procurar ser imparcial, saber ouvir o outro e saber usar a comunicação empática.

Realizaremos uma segunda dinâmica na roda de conversa, focando na resolução de conflitos, onde se colocará em debate na roda de conversa um novo diálogo, focando mais nos relacionamentos interpessoais, tentando trazer a uma consciência geral a visão de cada integrante sobre o problema, será utilizado os mesmos grupos, com os mesmos integrantes e com o mesmo responsável, serão respondidas as seguintes perguntas:

1. Qual sua maior dificuldade no relacionamento com os outros colaboradores?
2. Qual sua maior facilidade no relacionamento com os outros colaboradores?

Pretende-se ao abordar essas perguntas gatilhos trazer uma consciência maior de cada um do grupo em relação ao colega de trabalho, e também saber quais as motivações que estão levando a determinado comportamento, suas contingências motivadoras, pois para conseguir uma melhor resolução de conflitos, precisa-se saber qual o conflito que está acontecendo no ambiente, o que está causando o comportamento de conflito e a visão de cada um em relação a esse conflito, e os pontos positivos e negativos de cada situação para depois trabalhar nele, será aberto um diálogo, onde assim como na primeira atividade será aberta para opiniões e visões diferentes de um outro integrante e conduzida pelo responsável do grupo.

Serão mantidos todos os rigores éticos necessários para elaboração da oficina, o sigilo das informações expostas, um equilíbrio saudável nas discussões, mantendo sempre um bom diálogo entre participantes, será respeitado todas as opiniões e toda diversidade que se

apresentar e será utilizado todo o conhecimento baseado nas práticas de psicologias para guiar e ajudar os participantes nos diálogos.

XX. REFERÊNCIAS

ALEXANDRE.M Rio de Janeiro - v.7 - n ° 19 - p. 209 a 219 - ago./dez. 2002

<https://www.sinpro-rio.org.br/imagens/espaco-do-professor/sala-de-aula/marcos-alexandre/marcosalexandre.pdf>

AZAMBUJA, Ana Paula de O. et al. Prevalência de sobrepeso/obesidade e nível econômico de escolares. Revista Paulista de Pediatria [online]. 2013, v. 31, n. 2 [Acessado 14 Abril 2021] , pp. 166-171. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0103-05822013000200006>>. Epub 01 Jul 2013. ISSN 1984-0462. <https://doi.org/10.1590/S0103-05822013000200006>.

BACKES, Dirce Stein, LUNARDI, Valéria Lerch, LUNARDI Wilson D. Filho. A humanização hospitalar como expressão da ética. Rev Latino-am Enfermagem 2006 janeiro-fevereiro; 14(1):132-5.

CAMPOS, R. H. F., Lane, T. M. S., Sawaia, B. B., Freitas, M. F. Q., Guareschi, P. et al.(Orgs.). (2002). Psicologia social comunitária: da solidariedade à autonomia. Petrópolis: Vozes.

CARNEIRO Isabela Rezende, Medeiros Priscilla Ramos Mortate da Silva. Contribuições da Psicologia em um grupo de emagrecimento e reeducação alimentar: Um relato de experiência. Rev Cient Esc Est Saúde Pública Goiás "Cândido Santiago". 2019;5(2):36-50. Acesso em 27.09.2021

FRANCISCHI, Rachel Pamfílio Prado de et al. Obesidade: atualização sobre sua etiologia, morbidade e tratamento. Rev. Nutr., Campinas, 13(1): 17-28, jan./abr., 2000

FREITAS, M.F.Q. (1996). Psicologia na comunidade, psicologia da comunidade e psicologia (social) comunitária. In Campos, R. H. F., Lane, T. M. S., Sawaia, B. B., Freitas, M. F. Q.,

Guareschi, P. et al.(Org.). Psicologia social comunitária: da solidariedade à autonomia. Petrópolis: Vozes.

GOIS, C. W. L. (2005). Psicologia Comunitária: atividade e consciência. Fortaleza: Publicações Instituto Paulo Freire de Estudos Psicossociais

LEONEL, Filipe. Pesquisa analisa o impacto da pandemia entre profissionais de saúde. 22.03.2021. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/noticias>

MACIEL, Tania Maria de Freitas Barros; ALVES, Monalisa Barbosa. A importância da psicologia social comunitária para o desenvolvimento sustentável. Pesqui. prá. psicossociais, São João del-Rei , v. 10, n. 2, p. 272-282, dez. 2015 . Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-89082015000200005&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 19 out. 2021. <https://ead.pucgoias.edu.br/blog/etica-profissional-importancia>

PEREIRA, MD; TORRES, EC; PEREIRA, MD; ANTUNES, PFS; COSTA, CFT Sofrimento emocional de enfermeiros em ambiente hospitalar frente à pandemia de COVID-19. Pesquisa, Sociedade e Desenvolvimento , [S. l.] , v. 9, n. 8, pág. e67985121, 2020. DOI: 10.33448 / rsd-v9i8.5121. Disponível em: <https://www.rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/5121>. Acesso em: 30 ago. 2021.

SECCO-OLIVEIRA, L. D. P. D. Aula proferida para o 2º módulo do Curso de Graduação em Psicologia do Centro Universitário Fundação de Ensino Octávio Bastos (UNIFEOB), UNIFEOB, São João da Boa Vista, SP, 31 ago. 2021.

TODOROV, João Claudio. Sobre uma definição de comportamento. Perspectivas, São Paulo , v. 3, n. 1, p. 32-37, 2012 . Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2177-35482012000100004&lng=pt&nrm=iso . acessos em 21 set. 2021.

World Health Organization. Obesity: Preventing and managing the global epidemic. Report of a WHO Consultation on Obesity Geneva: WHO; 1998.

