

SAÚDE ORGANIZACIONAL: INSERÇÃO, VALORIZAÇÃO E SUA PERTINÊNCIA PARA A ÁREA DA SAÚDE DO TRABALHADOR

ENTREVISTADO

Dr. Sinésio Gomide Jr. - *Professor Associado da Universidade Federal de Uberlândia.*

Contato: sinesiogomide@uol.com.br

ENTREVISTADOR

Dr. Marcos Ricardo Datti Micheletto - *Psicólogo na Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho", junto à Coordenadoria de Saúde e Segurança do Trabalhador e Sustentabilidade Ambiental - COSTSA.*

Contato: micheletto@reitoria.unesp.br

Resumo: Nesta entrevista à Revista Laborativa, o Dr. Sinésio Gomide Jr. responde aos questionamentos relativos a Saúde Organizacional, descreve o histórico de seu envolvimento com o assunto, sua contribuição científica, bem como, as aplicabilidades e interpretações do instrumento EPSaO (Escala de Percepção da Saúde Organizacional).

Palavras-chave: Saúde Organizacional; Avaliação; Bem-estar no trabalho; Política de recursos humanos.

HEALTH COMPANY: INSERTION, VALUATION AND THEIR RELEVANCE FOR HEALTH WORKER'

Abstract: In an interview to Revista Laborativa, Dr. Sinésio Gomide Jr. responds to questions relating to Organizational Health, describes the history of his involvement with the subject, his scientific contributions, as well as the applicability and interpretation of the instrument OHPS (Organizational Health Perceived Scale).

Keywords: Organizational Health; Assessment; Well Being in Job; Human Resources Policy.

ENTREVISTA

Entrevistador – É grande a satisfação em ouvir as reflexões do professor Sinésio, que é psicólogo, tem extensa experiência e, a convite da Revista Laborativa, tratará do tema Saúde Organizacional. Gostaria de nos dar seus apontamentos iniciais?

Entrevistado – Obrigado pelo convite da revista. É muito gratificante falar sobre este tema que pesquiso há bastante tempo.

Entrevistador – Professor Sinésio, gostaria de lhe perguntar sobre sua experiência no estudo desse tema. Há quanto tempo começou a se envolver com estudos e pesquisas sobre Saúde Organizacional?

Entrevistado – Estudo o tema desde a década de noventa do século passado. Tudo começou de maneira meio por acaso, quando uma colega

me apresentou um texto cujo conteúdo tratava de eficácia organizacional. Num pequeno subtítulo, o conceito de saúde organizacional era colocado em forma de inventário. Daí surgiu a curiosidade de se estudar o tema e construir um instrumento de medida para o constructo. De lá até agora, já foram produzidas três dissertações, dois artigos e três capítulos de livros sobre o tema, que, no entanto, permanece novo.

Entrevistador – Esse assunto, conforme mostra a literatura, teve as primeiras propostas de estudo na década de 1950. Qual é o conceito atual de Saúde Organizacional? Como o tema se insere hoje no mundo do trabalho em termos de acúmulo de conhecimento e valorização desta questão no meio organizacional?

Entrevistado – Saúde Organizacional é definida, de forma sucinta, como o alcance dos objetivos organizacionais externos e internos. Basicamente, é o alcance dos objetivos frente ao mercado e aos clientes e a promoção do bem estar dos empregados. No contexto atual, a importância do tema se traduz na busca de atenção do gestor para a indissociabilidade entre o sucesso mercadológico da organização (seja ela de que natureza for) e o bem estar, satisfação e comprometimento do empregado. Políticas de gestão organizacional devem focalizar ambos os objetivos.

Entrevistador – Quais suposições podem ser feitas para o futuro?

Entrevistado – Não chegam a ser suposições, mas esperanças. Que no futuro próximo, as organizações alcancem estes dois objetivos: saúde da organização está associada à saúde das pessoas que a compõem.

Entrevistador – Existem instrumentos para se avaliar Saúde Organizacional?

Entrevistado – Sim. O instrumento está publicado no livro “Medidas do Comportamento Organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão”, publicado em 2008 pela Artmed.

Entrevistador – O que pode nos dizer sobre o atributo “adaptabilidade”, que é avaliado na Escala EPSaO que o professor validou para o Brasil para avaliar a percepção da Saúde Organizacional?

Entrevistado – Diz respeito à capacidade da organização em se adaptar às demandas do mercado. Quanto mais adaptável, menor o risco da organização ‘morrer’.

Entrevistador – “[...] a organização deve ser saudável para si pelo crescimento, coerência e adaptabilidade; para os empregados, oferecendo-lhes um local de trabalho saudável; para os acionistas, pelo aumento dos valores das ações; para fornecedores e clientes, oferecendo bons valores e serviços e, finalmente, para a comunidade, tendo responsabilidade econômica e social” (Jaffe, 1995, citado por Gomide Júnior e Fernandes, 2008, p. 277). Poderia explicar melhor sobre “local de trabalho saudável”?

Entrevistado – Diz respeito às políticas de recursos humanos. Como dito anteriormente, estas políticas devem buscar o bem-estar do empregado. Deve-se ressaltar, no entanto, que é imprescindível que o empregado saiba disto e, na medida do cabível, participe de suas formulações.

Entrevistador – Para aprofundarmos um pouco, gostaria de indagar sobre dois diagnósticos hipotéticos. No caso, se a escala EPSaO mostrar médias de escores baixos no fator integração de pessoas e equipes e, também, no de flexibilidade e adaptação, ou seja, evidência de não percepção de saúde organizacional pelos respondentes, então significa que as políticas de recursos humanos da empresa necessitam de uma revisão? E o empregado deve participar desta revisão? Esta seria a estratégia para promover a saúde organizacional? Seria dar voz ao empregado, que é parte do sistema social?

Entrevistado – Calma! Escores baixos em ambos os fatores pode indicar que, mesmo, que a organização esteja alcançando seus objetivos externos e praticando uma política de RH eficaz, ela pode não estar comunicando isto de forma adequada. Já encontrei situações em empresas em que isto aconteceu. Aliás, a comunicação intra-empresarial pouco eficiente ou totalmente ineficiente é um problema bastante comum. Nestes casos, o que se recomenda é a implantação de meios de comunicação mais efetivos. Que meios? Só é possível dizer depois de uma avaliação caso a caso. Quanto à participação dos empregados, ela é sempre desejável naquilo que lhes dizem respeito de forma direta. Inúmeras pesquisas já demonstraram impactos positivos da participação em níveis de satisfação e comprometimento.

Entrevistador – Me parece que nas organizações públicas exista maior burocracia e baixa flexibilidade, ou seja, parece difícil modificar atitudes, comportamentos, atividades, tarefas, estruturas, métodos e metas. Que indicação o Senhor faria para as organizações públicas de trabalho, no

sentido de ter mais flexibilidade, uma vez que este é um critério de Saúde Organizacional?

Entrevistado – Não sei se é mesmo assim na esfera pública. Antes de opinarmos sobre mudanças, é necessário um amplo diagnóstico. Aliás, esta pauta é também a minha.

Entrevistador – Sobre a Escala EPSaO, se a aplicação não puder ser feita no total de uma população, qual seria o tamanho da amostra ou estratégia para se considerar uma coleta com dados representativos do todo? Para esta escala sempre é obrigatório a aplicação em todos os empregados?

Entrevistado – O tamanho da amostra depende do tamanho da organização. Para diagnósticos psicossociais nas organizações, sempre opto em aplicar os instrumentos em algo em torno de 30% dos empregados de cada setor.

Entrevistador – Para finalizar, já lhe agradecendo mais uma vez, existem novos instrumentos editados? Comente-os.

Entrevistado – Existe outro instrumento, fruto de uma bolsa de pesquisa. É uma evolução do anterior, mas ainda não foi publicado.

REFERÊNCIAS

JAFFE, D. T. The healthy company: research paradigms for personal and organizational health. In: SAUTER, S. L. MURPHY, L. R. *Organizational risk factors for job stress*. Washington: American Psychological Association, 1995. p. 13-29.

Entrevista realizada em 14/02/2013
Aprovada em 21/02/2013
Versão final apresentada em 17/04/2013