



HOHP

Newsletter



Linha de Investigação em Psicologia da Saúde e Saúde Ocupacional

Volume 1, Número 1

Abril 2010

Editorial

A dedicação ao estudo e ao trabalho nas disorders emocionais em contexto laboral, e muito por causa dos recentes desenvolvimentos sócio-económicos, assume-se como um dos temas centrais, quer no mundo do trabalho, quer no mundo pessoal e familiar. Se todas as interfaces (homem-máquina; homem-organização de trabalho; etc.) continuam a ser de extrema importância, há no entanto uma que se sobrepõe a interface homem-homem-família.

As situações de stress, onde o stressor é a própria pessoa, o auto disengagement, bem

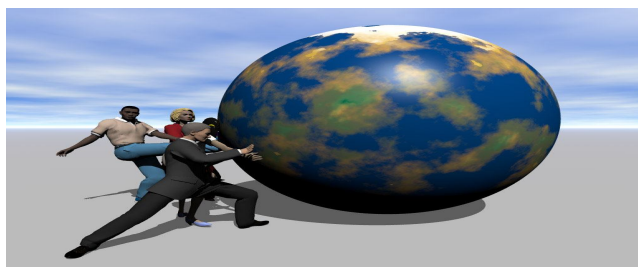
como a falta de percepção de qualidade de vida geral, muitas vezes tenta superar por uma ideográfica noção de bem-estar, podem ser um dos principais indicadores de uma sociedade, onde a anestesia de emoções, (não esqueçamos que os anti-depressivos, os ansiolíticos e os analgésicos são os produtos farmacêuticos mais vendidos), levando à vivência de um suposto eu, supostamente satisfeito, mas desgastado, dá à Psicologia da Saúde Ocupacional um enfoque cada vez mais importante naquilo que é a intervenção nos contextos onde passamos a maior parte

da nossa existência, seu contexto histórico por excelência, mas ainda alargando o seu âmbito para a esfera indivíduo-indivíduo.

A Newsletter que agora apresentamos, pretende reflectir sobre estas temáticas, e ser um ponto de provocação daquilo que se está a tornar num non-sense social de procura de ocupação para não viver emoções.

Destaques

- Promoção da Saúde e Segurança no Trabalho: (DL 102/2009)
- Psicologia da Saúde Positiva
- Psicologia da Saúde Ocupacional Positiva



HOHP - Linha de Investigação em Psicologia da Saúde e Saúde Ocupacional
ISMAI - Instituto Superior da Maia
Av. Carlos Oliveira Campos, 4475-690 - S. Pedro Avioso

HOHP

Coordenadores :

João Paulo Pereira

Maria João Cunha

Equipa:

Cecília Loureiro

Ludovina Azevedo

Pedro Pinto Lopes

Daniela Sousa

De acordo com a Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho (AESST: 2007), os 10 factores de risco psicossocial emergentes são: 1) Contratos de trabalho precários, no actual contexto de instabilidade do mercado; 2) Aumento da vulnerabilidade dos trabalhadores, no contexto da globalização; 3) Novas formas de contrato de emprego; 4) Sentimentos de insegurança no trabalho; 5) Envelhecimento da população trabalhadora; 6) Intensificação do trabalho; 7) Diminuição da produção e outsourcing; 8) Elevadas exigências emocionais no trabalho; 9) Aumento dos horários de trabalho; 10) Pobre equilíbrio Trabalho-Família.

Associados a estes factores encontram-se os riscos psicossociais (stress ocupacional, o burnout, a violência e o assédio), que dizem respeito a aspectos relacionados com organização e gestão do trabalho, e com os seus contextos, social e organizacional (PRIMA-EF; 2008). Estes podem causar danos psicossociais, com probabilidade de se repercutirem a nível físico (dores de cabeça, bruxismo, dores nos ombros, úlcera péptica, etc.), a nível psicológico (depressão, ansiedade, insónia, etc.) e a nível comportamental (tiques nervosos, fumar ou beber em excesso, etc.).

Por tudo isto, assiste-se actualmente também em Portugal a uma crescente preocupação com a Saúde Ocupacional, tendo sido aprovada recentemente a Lei 102/2009, relativa à Promoção da Segurança e Saúde no trabalho, a qual sublinha a necessidade de:

"e). incremento da investigação técnica e científica aplicadas no domínio da segurança e da saúde no trabalho, em particular no que se refere à emergência de novos factores de riscos" (Art.º 5).

Referindo também, as obrigações gerais do empregador (art.15º), a Lei sublinha que se deve:

"d) Assegurar, nos locais de trabalhos, que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos e aos factores de riscos psicossociais não constituem risco para a segurança e saúde do trabalhador. Similarmente, deverá promover-se:

e) Adaptação do trabalho ao homem, especialmente no que se refere à concepção dos postos de trabalho e aos métodos de trabalho e produção, com vista a, nomeadamente, atenuar o trabalho monótono e o trabalho repetitivo e reduzir os riscos psicossociais".

Promoção da Saúde e Segurança no Trabalho (DL 102/2009): A Emergência da Avaliação de Riscos Psicossociais

As múltiplas mudanças da actual sociedade pós-industrial levou à alteração da natureza e conteúdo do trabalho, incorporando novas tecnologias, maior flexibilidade organizacional, extrema competitividade e até alteração das características dos locais de trabalho.

Como refere a World Health Organization (WHO, 1995):

"Rapid change of the modern working life is associated with increasing demands (...). Such developments require higher priority to be given for psychological quality of work and the work environment, and more attention to psychosocial aspects of work".

Em 2007, a WHO aprovou o Projecto de Plano de Acção Mundial sobre a Saúde dos trabalhadores 2008-2012, em que sublinha a necessidade de serem criados planos de prevenção, avaliação e gestão de riscos ocupacionais, nomeadamente ao nível dos riscos mecânicos, físicos, químicos, biológicos e psicossociais. Um dos objectivos actuais mais destacados pela Organização Mundial de Saúde (OMS) e pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) é a promoção do bem-estar físico, mental e social nas mais diversas profissões de risco: médicos, enfermeiros, psicólogos, professores, entre outros. Concomitantemente, a OMS e a OIT têm-se focado de igual modo na

prevenção de danos na saúde, provocados pelas condições de trabalho, mas perspectivando o homem como um ser biopsicossocial. Perante a consciencialização crescente desse facto, a atenção destas Organizações tem-se direccionado não somente para as preocupações inerentes à relação homem-máquina e aos factores ligados ao sistema de produção, mas sobretudo para preocupações relativas à promoção da Saúde dos trabalhadores como prevenção do risco e da doença.

Da mesma forma, a União Europeia (UE) começa actualmente a pensar na gestão dos sistemas de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, não só através de uma focagem ergonómica, mas, principalmente, adoptando uma visão interligada com a cultura, o clima, o ambiente organizacional e exigindo, ainda uma gestão humanizada dos recursos humanos. Ou seja, o trabalho e local de trabalho não têm vindo a ser perspectivado como a única causalidade de propensão ao risco e acidentes laborais: pelo contrário, o trabalhador pode ser considerado, ele próprio, um factor de causa e vulnerabilidade aos "incidentes" de trabalho (eg: trabalhadores ansiosos, deprimidos, sob o efeito de álcool e/ou medicação, envolvidos em conflitos interpessoais, com baixos índices de motivação, entre

outros factores condicionantes).

Todos os países da UE têm transportado esta "Directiva-Quadro" de Segurança e Saúde no Trabalho, criando diplomas legislativos que consideram prevalentemente "a carga biopsicossocial" a que os trabalhadores estão expostos. Em Portugal, em termos de profissionalização, existe apenas a certificação do Técnico Superior de Segurança e Higiene no Trabalho; no entanto, a obrigatoriedade da prevenção dos riscos psicossociais começa a incidir na legislação (ver site da Direcção Geral de Saúde). Na linha desta tendência geral é de salientar que foi já aprovado o mestrado de Psicologia de Saúde Ocupacional (1º em Portugal e 3º na Europa), no Instituto Superior da Maia (ISMAI).





O objectivo da Psicologia Positiva é o de "promover uma mudança de foco na Psicologia, da preocupação em solucionar apenas as coisas que estão mal na vida, para a construção de qualidades positivas".

Saúde Mental Positiva

"um estado de bem-estar no qual o indivíduo está consciente das suas capacidades, consegue lidar com o stress da vida diária, pode trabalhar produtiva e eficazmente, e é capaz de contribuir para a sua comunidade"

(WHO,2001)

Psicologia da Saúde Positiva

A Psicologia Positiva introduziu-se como uma área da Psicologia, a partir dos trabalhos de Martin Seligman. No entanto, o termo havia já sido abordado anteriormente, em 1954, por Maslow, no último capítulo do seu livro *Motivação e Personalidade*.

Durante muitos anos, a Psicologia direccionou-se apenas para o estudo da doença mental em detrimento do bem-estar integral do sujeito. Abrindo perspectivas novas, Seligman (1999, cit. in Salanova & Schaufeli, 2009) define a Psicologia Positiva como o estudo científico do funcionamento humano óptimo. Neste seguimento, Seligman e Csikszentmihalyi (2000, p:5) sublinham que o objectivo da Psicologia Positiva é "promover uma mudança de foco na Psicologia, da preocupação em solucionar ape-

nas as coisas que estão mal na vida, para a construção de qualidades positivas".

Segundo Salanova e Schaufeli (2009), a Psicologia Positiva posiciona-se face às *insuficiências do modelo médico actual de saúde*, [inclui] *uma aproximação aos aspectos positivos e a firme crença de que os resultados poderão, a longo prazo, ser mais eficazes na redução dos problemas psicossociais*" (p: 74).

Trata-se, por conseguinte, de compreender e fomentar os factores que permitem às pessoas, comunidades e sociedades crescer e prosperar (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000), ou de responder à simples questão, colocada por Lyubomirsky (2001): *Por que é que algumas pessoas são mais felizes do que outras?*."

Uma das teorias subjacentes a este movimento

decorre dos trabalhos de Fredrickson (1998): a autora apresenta a Broaden-and-Build Theory, em que distintas emoções positivas (alegria, contentamento, amor) se reflectem no repertório de pensamento-acção das pessoas e potenciam os seus recursos pessoais, através dos recursos físicos, intelectuais, sociais e psicológicos. Assim, a vivência das emoções positivas está intimamente relacionada com a resiliência, que é caracterizada pela capacidade que as pessoas têm de fazer face a situações geradoras de stress, de forma rápida e eficiente. Em suma, "a experiência de emoções positivas promove a resiliência psicológica, não sendo apenas produto da mesma" (Fredrickson, 2001, p:220).



Psicologia da Saúde Ocupacional Positiva: Estado da Arte Actual

A Psicologia da Saúde Ocupacional Positiva (PSOP) procura a promoção do bem-estar e a qualidade de vida dos trabalhadores, tendo por base as potencialidades ou recursos da pessoa. A PSOP tem subjacente o que Luthans (2002, p: 59, cit. in Salanova & Schaufeli, 2009) denominou de Positive Organizational Behavior (POB), entendendo-se como "o estudo e a aplicação de recursos e competências humanas, que podem ser mensuráveis, desenvolvidas e geridas para a melhoria do desempenho". A sua missão é, em síntese, a promoção da saúde e da felicidade dos trabalhadores.

As organizações actuais encontram-se num processo contínuo de mudança, envolvendo-se em actividades de adaptação a um mundo moderno, competitivo e em rápido desenvolvimento. A produtividade e saúde do trabalhador tornam-se um elemento chave nessa conquista, emergindo a necessidade de equilíbrio entre a organização e o homem, o homem e a organização. A transformação dos valores da sociedade, a inovação tecnológica e o crescimento industrial são apontados como os motivos pelos quais hoje a Psicologia se preocupa com esse equilíbrio indivíduo-trabalho. Focada na promoção desse equilíbrio como factor de potencialização do *Empowerment*, a Psicologia da Saúde Ocupacional Positiva (PSOP) fundamenta-se nas variáveis mais positivas do Trabalho, de forma a diminuir os danos psicossociais consequentes das vivências dos trabalhadores na vida laboral.

Durante muito tempo, a investigação na área da saúde ocupacional dedicou-se às consequências adversas que o trabalho pode ter nas pessoas, sendo que muitos dos trabalhos se dedicavam ao estudo do Distress, Burnout e Desordens Emocionais. No entanto, como referem Leiter e Maslach (2008, p: 498), a relação entre

trabalho e trabalhador apresenta-se como "um continuum entre a experiência negativa de burnout e a experiência positiva de engagement". O conceito de *engagement* é um dos aspectos centrais da PSOP, englobando um estado de bem-estar, caracterizado pelos elevados níveis de energia, que são investidos no trabalho, destacando-se o *involvement* em que o trabalhador é dedicado, entusiasmado e inspirado pelo seu trabalho e o *commitment*, estando absorvido e ligado ao seu trabalho (Hallberg & Schaufeli, 2006). Outro conceito positivo associado é o *Flow*, caracterizando-se por uma experiência que "many people has used to describe the sense of effortless action they feel in moments that stand out as the best in their lives" (Csikszentmihalyi, 1997, cit in Salanova, Bakker & Llorens, 2006).

Desta forma, a PSOP enfatiza o papel fundamental dos recursos pessoais e organizacionais, para a promoção da saúde dos trabalhadores e de organizações saudáveis. Assim, Salanova (2009) apresenta um modelo de organização saudável que inclui três componentes principais: a) Práticas saudáveis (recursos sociais e estruturais); b) Trabalhadores saudáveis (Capital Psicológico Positivo) e c) Resultados saudáveis. Este modelo realça a necessidade de se atender aos recursos estruturais do trabalho (tarefa e organização), aos recursos sociais (redes sociais, normas de conduta e confiança), sublinhando o papel dos recursos pessoais. Consequentemente, os empregados saudáveis evidenciarão uma elevada auto-eficácia, grande esperança, optimismo, resiliência e vinculação. Como resultado desta dinâmica, surgem produtos e serviços de excelência, relações positivas com o exterior e com a comunidade.

Como linha de acção, a intervenção de promoção da saúde nas organizações e instituições deve utilizar estratégias de optimização que fomentem mudanças: "1) nos trabalhadores, para gerar empregados positivos; 2) mudanças na organização do trabalho, para gerar postos positivos; 3) mudanças na interacção empregado-posto de trabalho" (Llorens, Salanova & Martinez

(s/d), p:18). No que se refere às alterações, ao nível do trabalhador, estas decorrem da potencialização dos recursos pessoais; as mudanças ao nível do posto de trabalho, realizam-se a partir do incremento de recursos laborais positivos; por último, as transformações, ao nível da interacção trabalhador-trabalho, dão-se através da interacção entre todos os recursos anteriormente focados. As investigações, comunicações e posters, publicados e divulgados em congressos nacionais, internacionais e mundiais, creditam-nos que o Estado da Arte Actual em relação à temática, revela as variáveis da PSOP como as mais promissoras para o Futuro da Psicologia, nomeadamente as variáveis *Engagement*, *Happiness*, *Flow*, *Sentido de Eficácia*, *Empowerment*, *Saúde*, *Qualidade de Vida e Bem-Estar*, *Satisfação*. Estas e outras variáveis têm sido apontadas e divulgadas como a antítese dos factores que desajustam o funcionamento do homem na sua adaptação ao Trabalho e à Vida, cada vez mais frequentes na actualidade: *Stress*, *Burnout*, *Mobbing*, *Factores de ordem Psicopatológica*, *Desmotivação*, *Absentismo*, entre outros.

Os estudos científicos com mais impacto na área da Psicologia têm evidenciado, desde 2002 até aos dias de hoje, nos Estados Unidos e na Europa, a vertente mais profissional e científica que a Psicologia algum dia poderia conhecer, facto sublinhado pela credibilidade e creditação das principais organizações profissionais em rápida expansão, as quais divulgam e apoiam incessantemente este novo paradigma:

- World Health Organizations (WHO)
- Occupational Safety and Health Administration (OSHA)
- The International Labour Organization (ILO)
- The International Coordinating Group for Occupational Health Psychology (ICG-OHP)
- Instituto Nacional de seguridad e higiene en el Trabajo (INSHT)
- The European Agency for Safety and Health at Work
- The European Academy of Occupational Health Psychology (EA-OHP)