



A organização do trabalho e a emergência de novos riscos psicossociais no Séc. XXI

João Paulo Pereira

Linha de Investigação em Psicologia da Saúde e Saúde Ocupacional
<http://hohp.org> - hohp@netcabo.pt

Associação Portuguesa de Psicologia da Saúde Ocupacional
appso@netcabo.pt

Quem somos

Como mudaram as organizações

- De: P P J M • Para:
- Estabilidade
 - Monocultura
 - Reforma
 - Satisfação dos trabalhadores
 - Estrutura horizontal
 - Supervisão e controlo externo
 - Dependência da organização
 - Calendarizações fixas
 - Mudança constante
 - Diversidade
 - Reforma Tardia
 - Motivação dos colaboradores
 - Cadeias verticais
 - Auto-controlo e empowerment
 - Auto-responsabilidade
 - Mudanças constantes

Como mudaram os trabalhos

- De: P P J M • Para:
- Exigências físicas
 - Ritmo pouco intenso
 - Separação de trabalho / casa
 - Trabalho individual
 - Descrição de trabalho detalhada
 - Trabalhos para a vida
 - Experiência de trabalho
 - Exigências mentais e emocionais
 - Intensificação do trabalho
 - Interface trabalho / casa
 - Trabalho em equipa
 - Descrição de trabalho mais ambigua
 - Trabalho mais precário
 - Inovação, criatividade, aprendizagem

Para as organizações modernas, o capital mental é de crescente importância. Assim, não é necessário somente uma força de trabalho saudável, mas também motivada e que esteja preparada para “o Km extra”

Organizações necessitam de colaboradores “Engaged”

Mudanças na ciência

• De:

- Saúde negativa
- Evitamento de erros
- Conciliação de necessidades de trabalho
- Stressores ligados ao trabalho
- Mudança comportamental pela organização
- Prevenção e tratamento
- Problemas e fraquezas

• Para:

- Saúde positiva
- Aprendizagem pelos erros
- Comportamento extra-função
- Motivação e desafio
- Auto-gestão
- Promoção da saúde
- Talentos e forças

Porque é o “Work Engagement” tão popular

- Estamos bem... (mas há uma crise que aí está)
- Esperamos uma maior longevidade... (mas as contas têm de ser pagas)
- Estamos em stress... (mas o stress está para ficar)
- Estamos a controlar... (pelo menos pensamos que sim)
- Estamos num sistema de super-saúde... (mas vamos morrer na mesma)

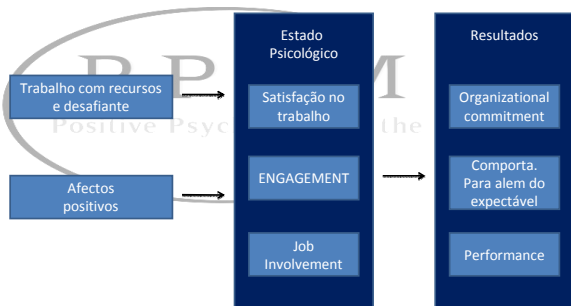
- Estamos continuamente no mercado...

Work Engagement

- O “Work Engagement” é um estado positivo, afectivo e motivacional, que dá a sensação de completude que se caracteriza pelo vigor, dedicação e absorção

Schaufeli (2001)

Work Engagement

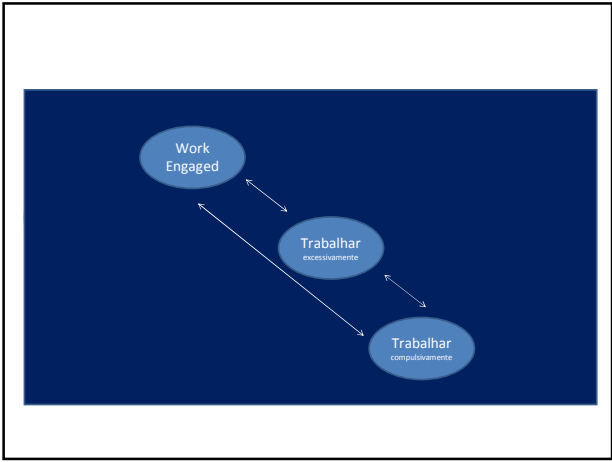


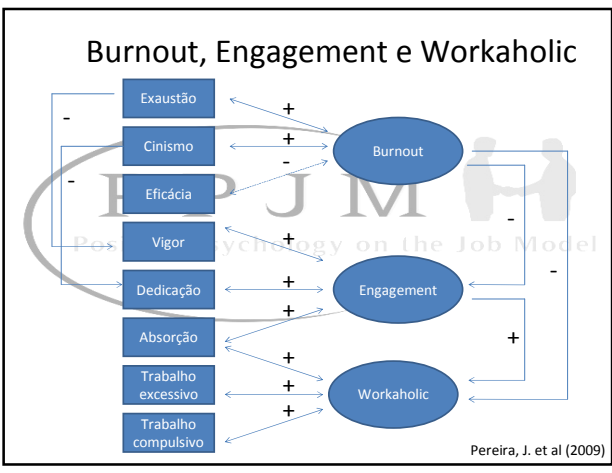
Trabalhadores “Engaged”

- ... agentes activos
- ... geram o seu próprio feedback positivo
- ... estão também “engaged” fora do trabalho
- ... têm valores que coincidem com os da organização
- ... também se sentem cansados
- ... não são workaholics

Trabalhadores “Engaged”

- Agentes activos
- Acreditam nas suas competências
- Criam o seu próprio feedback
- Têm valores congruentes com os da organização
- Também se cansam
- Não são “Workaholics”





Trabalhadores "Engaged"

- Vigor
 - No meu trabalho sinto-me forte
- Dedicção
 - Sou entusiasta em relação ao meu trabalho
- Absorção
 - Deixo-me levar pelo meu trabalho

PPJM Psychology on the Job Model

Job Resources

- Engagement é provocado por:
 - ... autonomia no trabalho
 - ... suporte social e coaching
 - ... feedback sobre a performance
 - ... oportunidades para aprender e desenvolver
 - ... variedade de tarefas
 - ... responsabilidade
 - ... congruência de valores
 - ... justiça organizacional



PPJM
Positive Psychology on the Job Model

Personalidade

- Engagement está relacionado com:
 - ... estabilidade emocional
 - ... extroversão
 - ... conscienciosidade
 - ... optimismo disposicional
 - ... auto-estima (baseada em questões organizacionais)
 - ... inteligência emocional



PPJM
Positive Psychology on the Job Model

Padrões de comportamento

- Engagement está relacionado com:
 - ... centrado no cumprimento de objectivos
 - ... coping proactivo
 - ... auto-eficácia
 - ... flexibilidade e adaptabilidade
 - ... perfeccionismo positivo (exigências pessoais)



PPJM
Positive Psychology on the Job Model

Atitudes organizacionais

- Engagemenestá relacionad com:

- ... Satisfação no trabalho
- ... involvement no trabalho
- ... organizational commitment
- ... baixa intenção de turnover

**Trabalhadores “Engaged” est
env**

Saúde

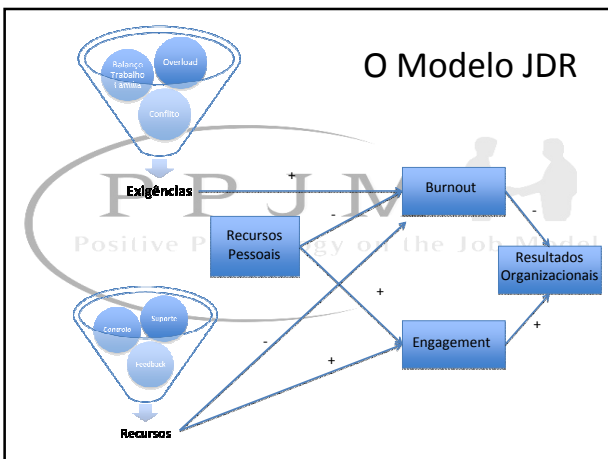
- Engagemenestá relacionad com:

- ... baixos níveis de ansied”fhxí,/k”âú,foxKâú/de e depressão
- ... saúde física percebida
- ... baixos índices de burnout
- ... emoções positivas
- ... recuperação rápida após o esforço do dia anterior

Performance

- Comportamentos indicativos de performance
 - ... performance académica
 - ... qualidade de serviços percebida pelos consumidores
 - ... baixo índice de acidentes de trabalho
 - ... inovação

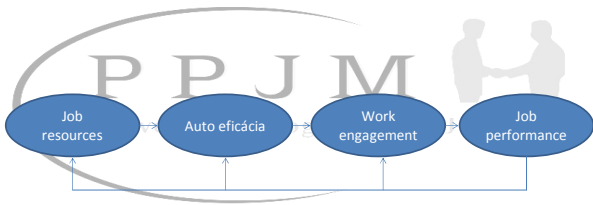
O Modelo JDR



“Engagement” está relacionado com...

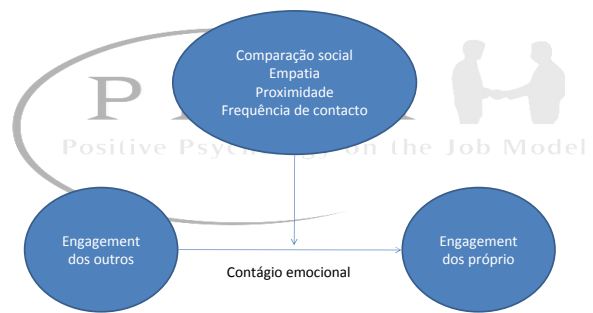
- Baixos níveis de ansiedade e depressão
- Percepção excelente de saúde física
- Baixos índices de Burnout
- Emoções positivas
- Recuperação rápida sobre o esforço de “ontem”

Espiral dos ganhos



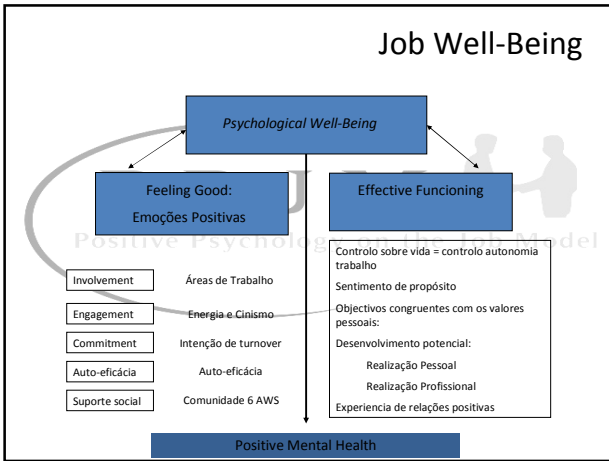
Salanova, 2006

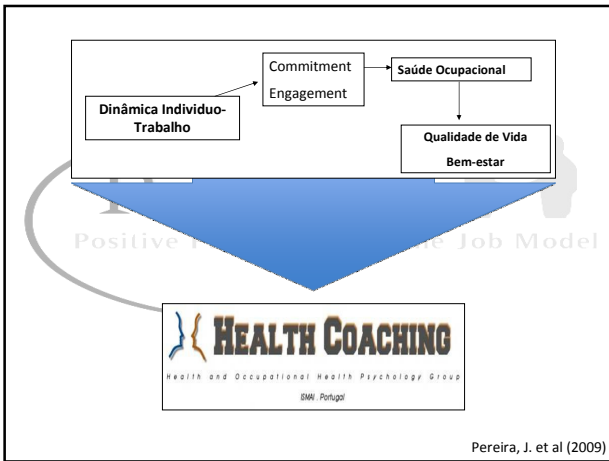
Modelo de contágio emocional

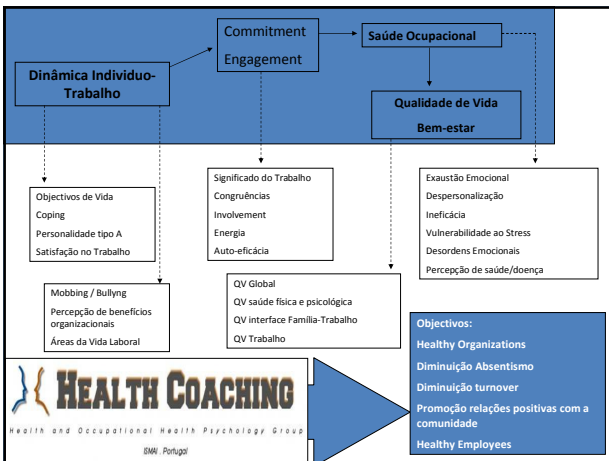


1. Recursos Organizacionais; a. Formação b. Desenvolvimento carreira c. Conciliação W-Famí d. Comunicação org. e. Cultura f. Valores e cultura org. 2. Recursos Tarefa a. Clareza papéis b. Autonomia c. Variedade d. Feedback 3. Recursos Sociais a. Colegas b. Chefes c. Clientes	Emoções positivas no Trabalho: Satisfação (R) Trabalho Funcionamento Positivo: 1. Psychological Well-being - Self-acceptance - Positive relations with others - Autonomy - Environmental mastery - Purpose in life - Personal Growth 2. Social Well-being - Social integration - Social contribution - Social acceptance - Social actualization	Capital Psicológico Positivo: Auto-eficácia Engagement Optimismo Resiliência Esperança Commitment Lower turnover Lower absenteeism Increased profits
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Pereira, J.; Sousa, A. et al (2009)





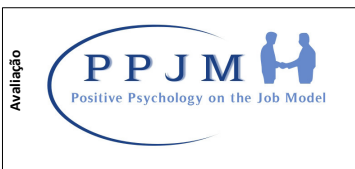


Resultados Organizacionais

- Indicadores motivacionais
 - Disponibilidade para desempenho e funções extra
 - Motivação intrínseca
 - Iniciativa individual e comportamento próactivo
- Indicadores de performance
 - Baixo absentismo
 - Baixo turnover
- Indicadores económicos
 - Elevado turnover financeiro
 - Performance das unidades de trabalho

Resultados Organizacionais

- Indicadores de performance comportamental
 - Maior qualidade de serviço e melhor satisfação de clientes
 - Diminuição dos riscos laborais e dos comportamentos de perigo
 - Diminuição de acidentes laborais
 - Maior capacidade inovativa



HEALTH COACHING
Health and Occupational Health Psychology Group

MÓDULO	SESSÃO	OBJECTIVOS
START CREWING	Sessão 1	Introdução
	Sessão 2	Planejamento Avaliação Pré-Teste
	Sessão 3	Relações Interpessoais
Sessão 4		
RECURSOS PESSOAIS	Sessão 5	Comunicação
	Sessão 6	
	Sessão 7	Emoções
	Sessão 8	
Sessão Intercalar 1		


Pereira, J. et al (2009)

HEALTH COACHING
Health and Occupational Health Psychology Group

RECURSOS INDIVIDUO-TRABALHO	Sessão 9	Competências Incongruências
	Sessão 10	
	Sessão Intercalar 2	
	Sessão 11	Engagement Involvement Flow


HEALTH COACHING
Health and Occupational Health Psychology Group

EMPOWERMENT	Sessão 13	Potencialização: Auto-Eficácia Gestão de Stress
	Sessão 14	
Sessão Intercalar 4		
WRAPPING UP	Sessão 15	Avaliação Pós-Teste Finalização do Projecto



Pense positivo, não complique.
As coisas complicar-se-ão por si mesmas

A organização do trabalho e a emergência de novos
riscos psicossociais no Séc. XXI



P P J M
Positive Psychology on the Job Model

João Paulo Pereira

Linha de Investigação em Psicologia da Saúde e Saúde Ocupacional
<http://hohp.org> - hohp@netcabo.pt

Associação Portuguesa de Psicologia da Saúde Ocupacional
appso@netcabo.pt
