

STRESS E BEM-ESTAR

EM CONTEXTO DE TRABALHO

Maria José Chambel

A Psicologia da Saúde Ocupacional tem mostrado que o bem-estar em contexto de trabalho tem 2 facetas:

STRESS E BEM-ESTAR EM CONTEXTO DE TRABALHO

- o lado **negativo** do bem-estar
a doença, a tensão e o stress dos empregados.

(Cerca de 95% dos artigos publicados nos jornais dedicados ao tema, têm procurado explicar os aspectos negativos da saúde e bem estar dos empregados, tais como os problemas cardiovasculares, o *strain* e o *burnout*.)

- o lado **positivo** do bem-estar
o engagement, a satisfação e a motivação.

(Apenas cerca de 5% dos artigos têm procurado analisar estes aspectos positivos).

**STRESS
E BEM-ESTAR
EM CONTEXTO
DE TRABALHO**

No entanto, investigadores de várias disciplinas têm apelado à necessidade de nos centrarmos numa abordagem mais positiva, a qual saliente os contributos dos empregados e analise o seu bem-estar e saúde e não apenas o seu mal-estar e doença.

**STRESS
E BEM-ESTAR
EM CONTEXTO
DE TRABALHO**

Este movimento é tão mais importante na actualidade quanto podemos considerar que o grande desafio das organizações actuais consiste na gestão do capital humano.

É esta gestão que lhes permite assegurar que os seus empregados são pró-activos, demonstram iniciativa, colaboram de um modo eficaz com as suas equipas, procuram desenvolver as suas competências e comprometem-se em assegurar um desempenho eficaz, isto é, são empregados com elevado bem-estar.

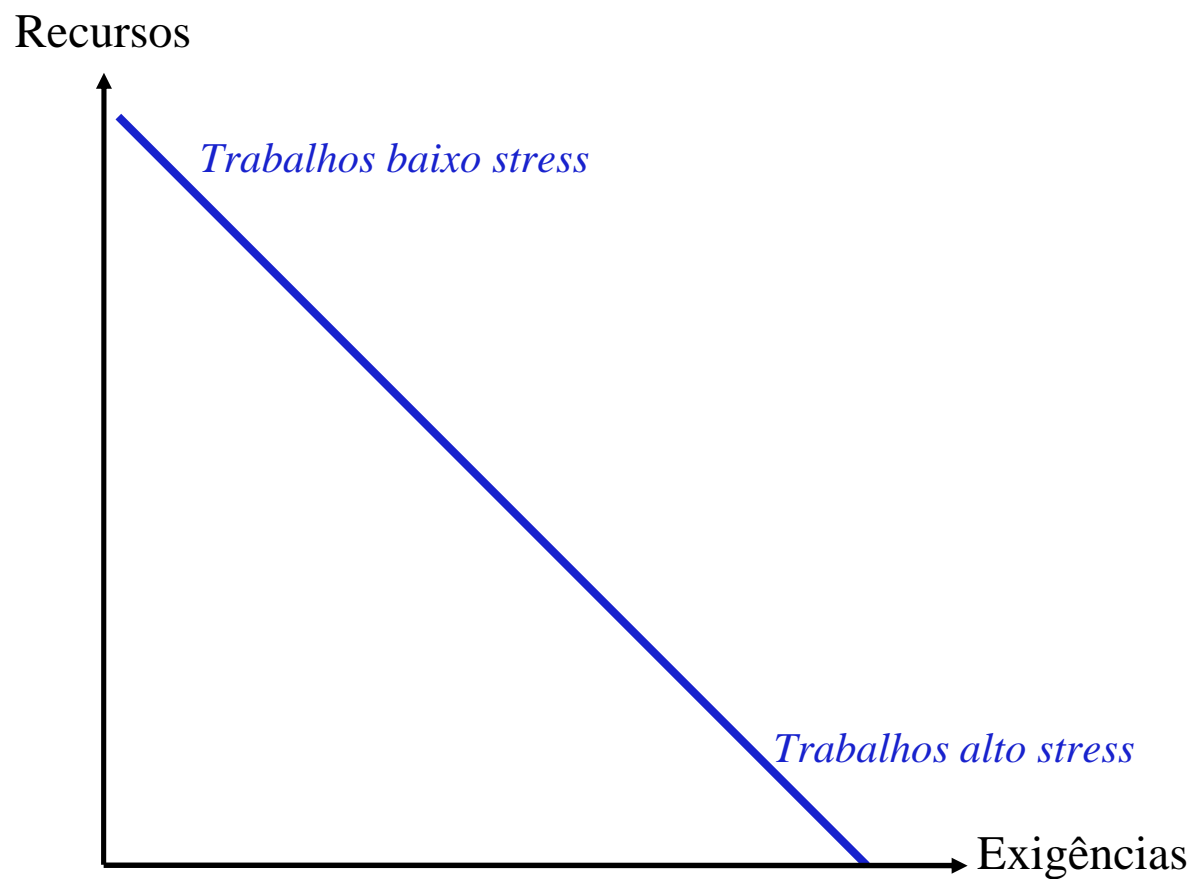
**STRESS
E BEM-ESTAR
EM CONTEXTO
DE TRABALHO**

Nas investigações levadas a cabo na nossa equipa, temos verificado que mesmo em contextos e profissões habitualmente considerados com elevado stress e mal-estar, encontramos níveis elevados de bem-estar e motivação.

**STRESS
E BEM-ESTAR
EM CONTEXTO
DE TRABALHO**

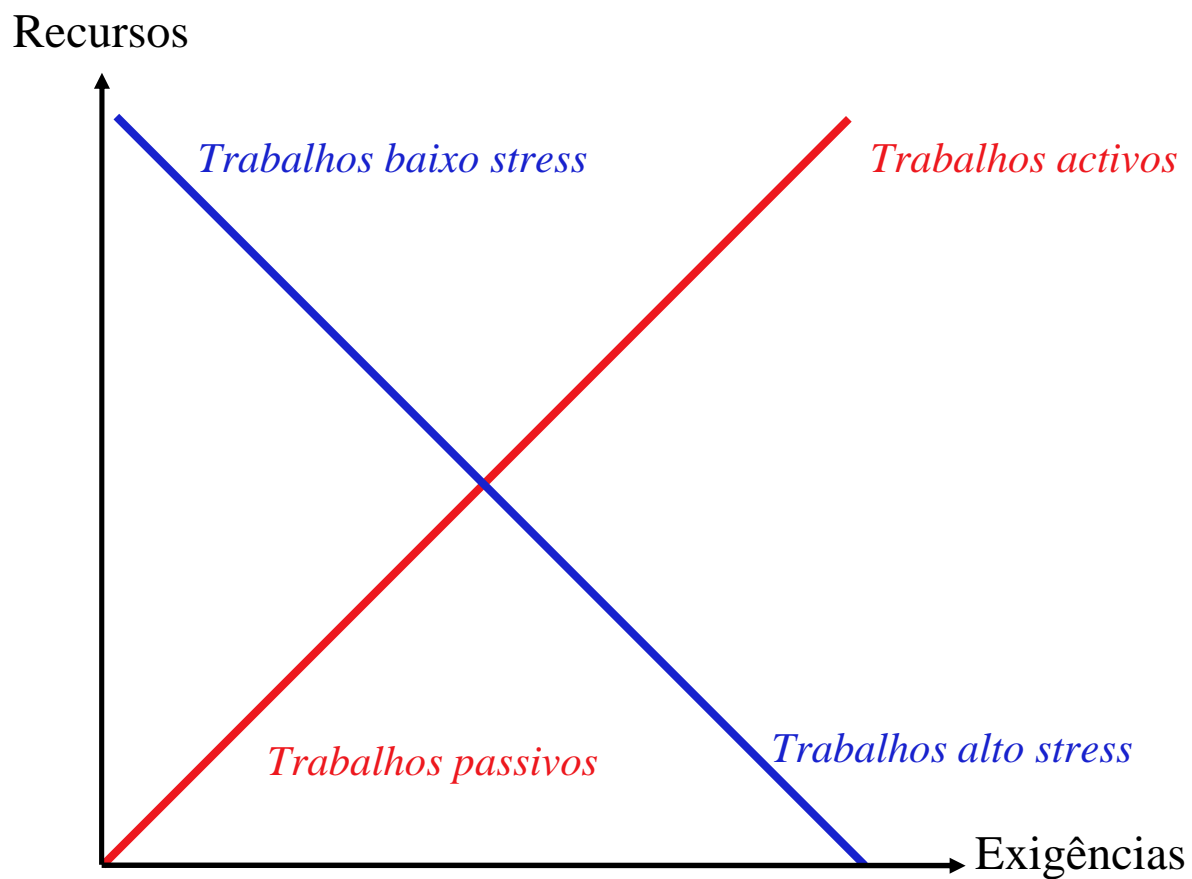
O bem-estar no trabalho resulta da avaliação que o indivíduo realiza acerca das exigências e dos recursos que possui nesse contexto.

**STRESS
E BEM-ESTAR
EM CONTEXTO
DE TRABALHO**



Eixo do stress

**STRESS
E BEM-ESTAR
EM CONTEXTO
DE TRABALHO**



Eixo da motivação e aprendizagem.

Exigências

podemos considerar os aspectos físicos, psicológicos, sociais e organizacionais do trabalho que requerem esforço cognitivo ou emocional por parte do empregado, estando associado a custos psicológicos e fisiológicos.

Recursos

podemos considerar os aspectos físicos, psicológicos, sociais e organizacionais do trabalho, que permitem reduzir as exigências e os custos físicos e psicológicos associados, são funcionais na aquisição de objectivos no trabalho, estimulam a aprendizagem, o desenvolvimento e o crescimento pessoal.

Do ponto de vista da intervenção, este modelo implica que para diminuirmos o *stress no trabalho*, devemos reduzir as exigências para diminuirmos a exaustão dos empregados e aumentarmos os recursos para diminuirmos o desinvestimento ou a ausência de motivação empregados.

Mais importante, quando não for possível diminuir as exigências, devo investir no aumento de recursos, porque a sua presença torna as pessoas mais *tolerantes* a essas exigências.

Exigências

Trabalho excessivo

Pressão do tempo

Competências

Monotonia

Ambiguidade no papel

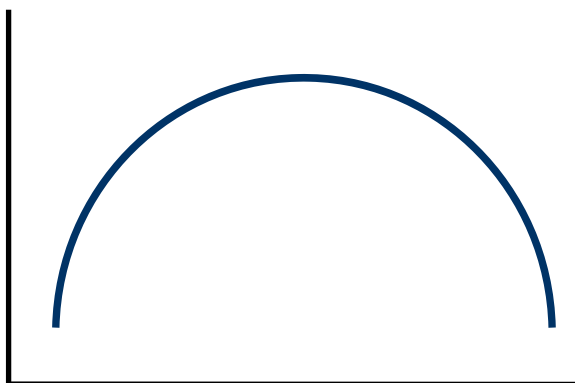
Conflito no papel

- Acções contraditórias
- Acções incompatíveis com os valores pessoais
- Papel incompatível com outros papéis

Conflito interpessoal

Recursos

Controlo / Autonomia



Apoio social

A g e n t e s

- Chefes
- Colegas
- Pessoas exteriores ao contexto do trabalho

Apoio social

Natureza

- Instrumental
- Emocional
- Informativa
- Avaliativa

Obrigado pela atenção

[mjchambel @ netvisao.pt](mailto:mjchambel@netvisao.pt)