



Bem-estar e macrotendências na gestão de pessoas.

Priscilla Paiva Dias

Apresentação

Indicador de saúde mental e bem-estar no trabalho

Conceito de saúde e bem-estar

Gestão de pessoas e processos

Papel do gestor de pessoas e macrotendências

A satellite view of the Earth showing the Americas, with the text 'MUNDO DO TRABALHO' overlaid in the center. The image shows the continent of North America in the upper half and South America in the lower half, with the Atlantic Ocean to the east and the Pacific Ocean to the west. The text is in a bold, white, sans-serif font with a slight drop shadow.

MUNDO DO TRABALHO





Já ouviu falar em
MuVUCA?

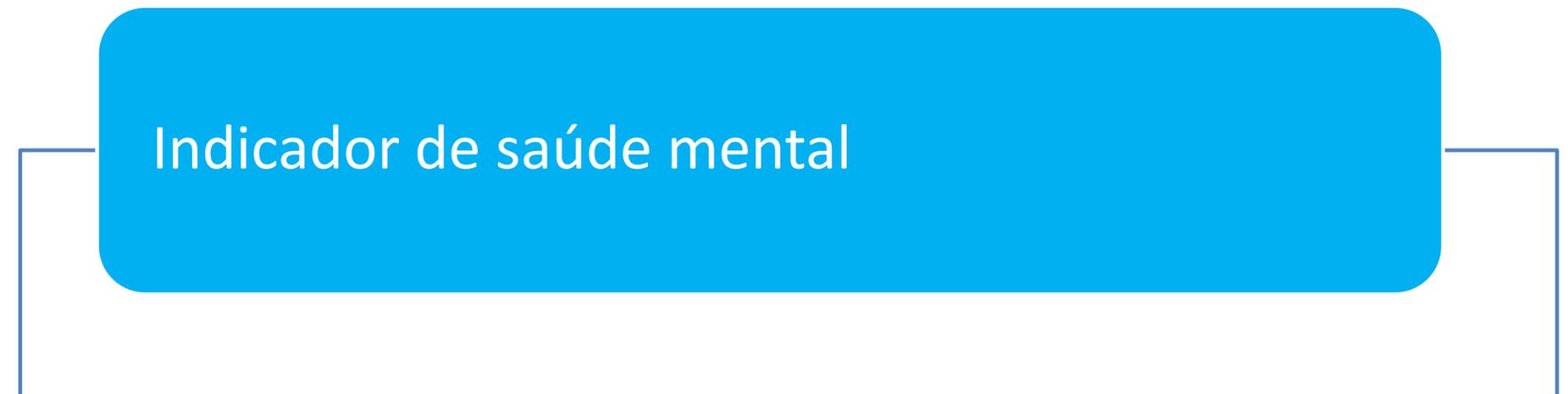
A RELAÇÃO DO HOMEM COM O TRABALHO

É a partir do trabalho que se obtém sustento, realização pessoal, crescimento profissional, desenvolvimento de habilidades, construção da identidade e utilização ampla das potencialidades humanas.

O trabalho também pode proporcionar mal-estar, adoecimento quando o mesmo indivíduo não se encontra adaptado e/ou respondente às urgências organizacionais em constante mudanças.



Apresentação



ESTATÍSTICAS DE ADOECIMENTO MUNDIAL



O estresse é a doença posicionada em segundo lugar como a que mais tira profissionais de seus cargos, de acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS,2019).

Na Europa, o estresse é o responsável por 50 a 60% das ausências ao trabalho (www.osha.europa.eu/topiscs/stress)

O número de pessoas com depressão aumentou 18,4% – corresponde a 322 milhões de indivíduos, ou 4,4% da população da Terra (OMS,2019).

Nos Estados Unidos, estima-se que até 80% dos acidentes de trabalho estão relacionados com o estresse, e o seu custo total é de US\$ 200 milhões a US\$ 300 milhões por ano (ISMA,2019).

ESTATÍSTICAS DE ADOECIMENTO NO BRASIL

- ✓ O brasileiro está ficando cada vez mais doente no ambiente de trabalho. Estudo da International Stress Management Association -Isma ,2019);
 - ✓ No Brasil, 5,8% dos habitantes têm sintomas depressivos, a maior taxa do continente latino-americano. E 9,3% dos brasileiros é ou está ansioso, o que o posiciona como o país mais estressado e ansioso da América Latina. (OMS,2019);
 - ✓ Estima-se que 3,5% do Produto Interno Bruto (PIB) brasileiro é perdido com despesas relacionadas aos males do estresse no ambiente corporativo (Isma,2019);
 - ✓ O Burnout já atinge, segundo a ISMA-BR, 30% da população brasileira e 4% da população mundial (Isma,2019);
 - ✓ Cerca de 45,8% dos médicos relataram sintomas de esgotamento profissional em algum momento de suas carreiras (CFM, 2017).
- 



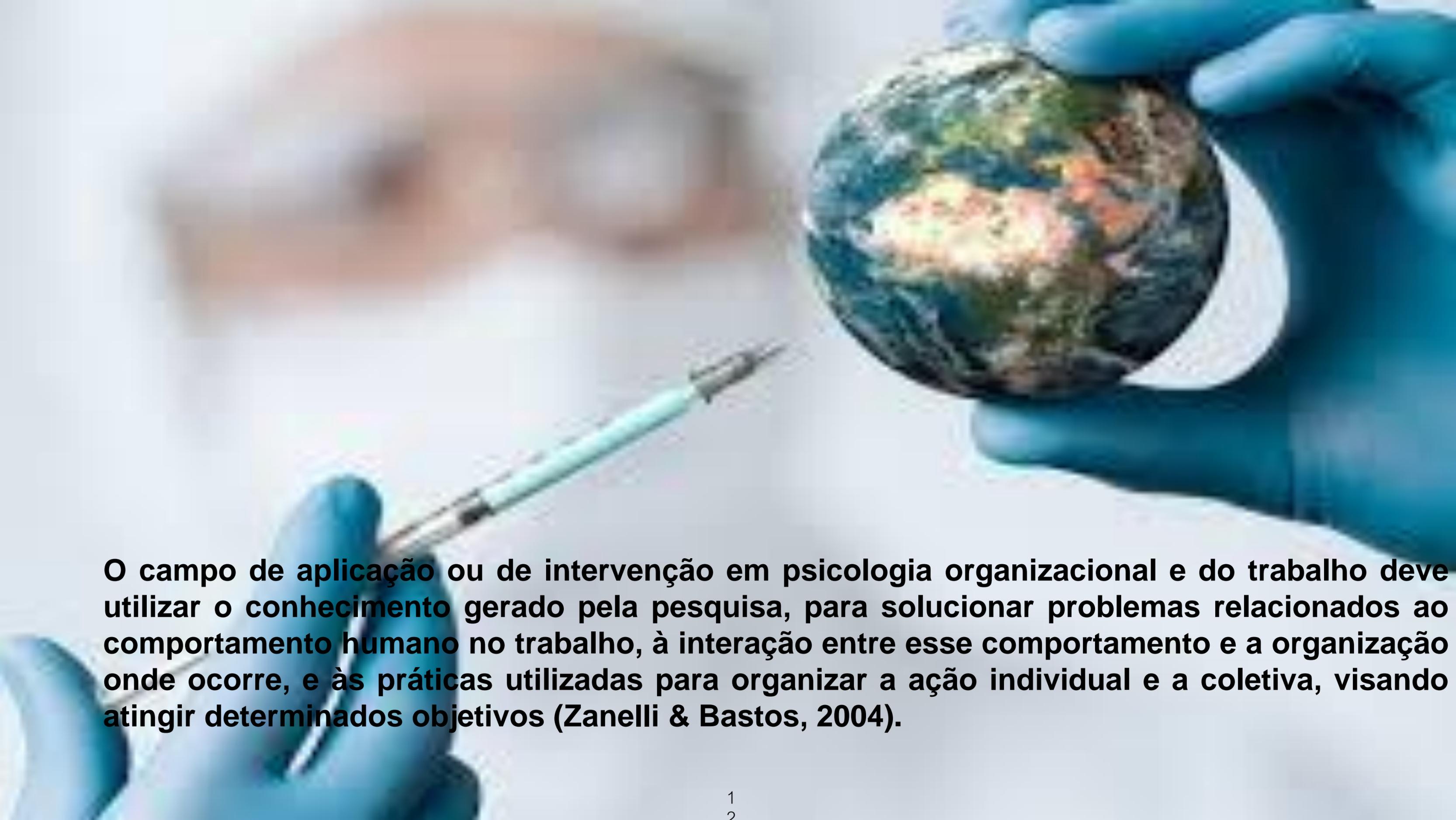
SAÚDE MENTAL E AUTOCUIDADO

A Psicologia Organizacional e do Trabalho ou a Psicologia do Trabalho e das Organizações pode ser definida como:

- (1) subárea de conhecimento e
- (2) campo de aplicação de conhecimentos ou de intervenção.

Como *subárea do conhecimento*, tem o fazer humano enquanto objeto de estudo e os contextos do trabalho e das organizações como locais desse estudo.

Como *campo de aplicação ou intervenção*, precisa emitir respostas a questões práticas concernentes a interações entre o comportamento humano, o trabalho e as organizações onde este comportamento pode ocorrer, bem como a questões relacionadas às práticas dessas organizações.



O campo de aplicação ou de intervenção em psicologia organizacional e do trabalho deve utilizar o conhecimento gerado pela pesquisa, para solucionar problemas relacionados ao comportamento humano no trabalho, à interação entre esse comportamento e a organização onde ocorre, e às práticas utilizadas para organizar a ação individual e a coletiva, visando atingir determinados objetivos (Zanelli & Bastos, 2004).

Apresentação

Conceito de saúde e bem-estar

RECURSOS PSICOLÓGICOS DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR



Saúde

“Completo bem-estar físico, mental e social e não apenas ausência da doença ou enfermidade”

(Organização mundial de saúde, 1946)



TEORIA DO BEM-ESTAR.



**Emoções
Positivas**



Engajamento



**Relacionamentos
positivos**



Propósito



Realizações

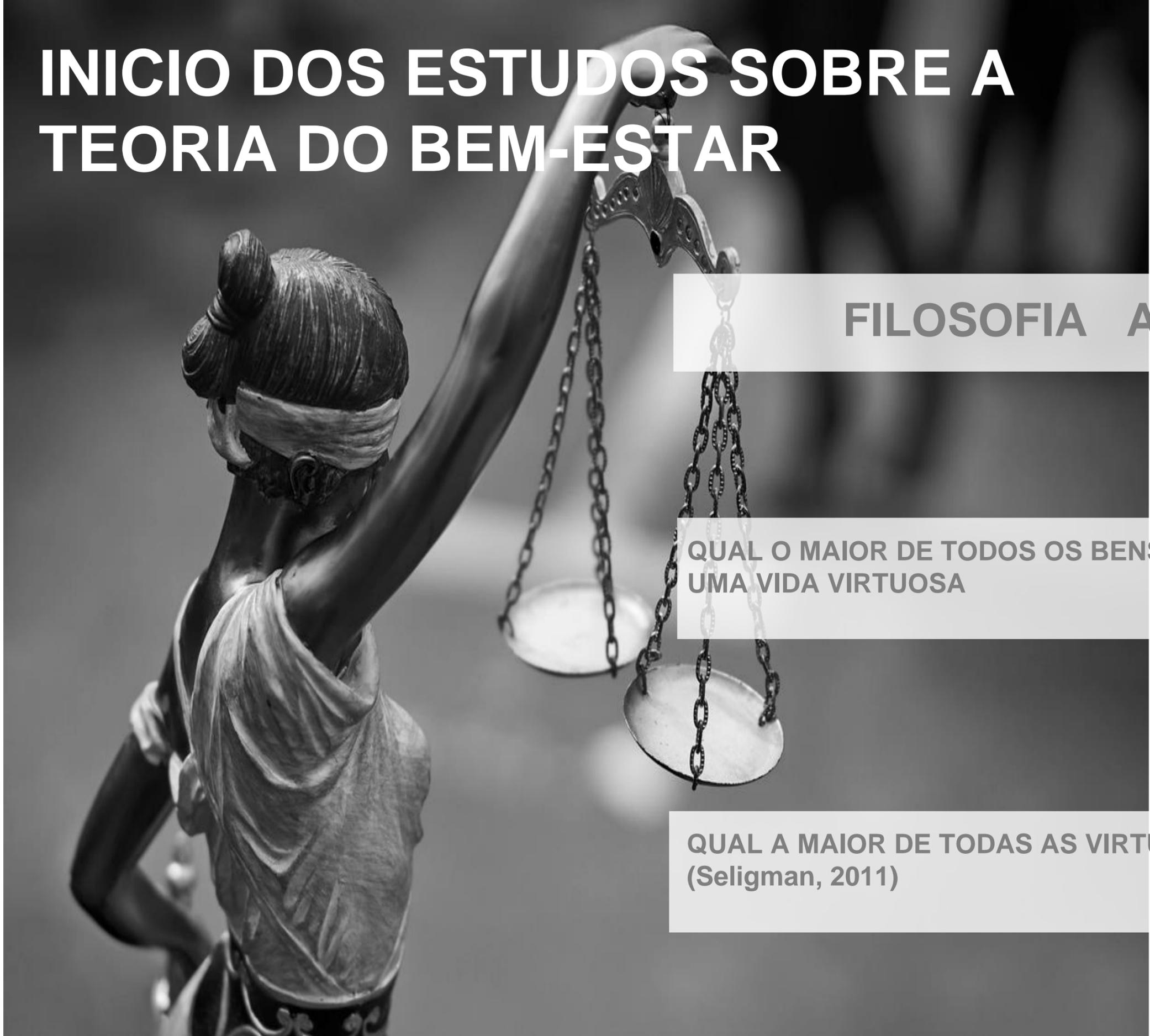
Psicologia Positiva ou teoria do bem-estar

(Seligman, 1998)

- ✓ Missão: Tornar mais feliz a vida das pessoas e identificar e cultivar talentos humanos
- ✓ Objetivo: Identificar traços positivos da personalidade; Interesse nos estudos sobre prevenção psicológica e construção de competências humanas.
- ✓ Premissas: Instituições positivas, caráter positivo e emoções positivas.

(Seligman & Csikszentmihalyi, 2000)

INICIO DOS ESTUDOS SOBRE A TEORIA DO BEM-ESTAR



FILOSOFIA ANTIGA- ÉTICA E NICÔMACO

QUAL O MAIOR DE TODOS OS BENS HUMANOS? EUDAIMONIA-FELICIDADE SUPREMA-
UMA VIDA VIRTUOSA

QUAL A MAIOR DE TODAS AS VIRTUDES? ALCANÇAR O MELHOR QUE HÁ EM NÓS
(Seligman, 2011)

(Seligman,2011)

Bem-estar aplicado ao trabalho



Satisfação global com sua vida: vivenciando regularmente mais emoções positivas que negativas e funcionando plenamente. Vida com propósito e significado (Diener, 2000);

Relacionado com a satisfação com o trabalho, as relações com os colegas de trabalho, as recompensas recebidas no contexto do trabalho (Warr, 2007);

A satisfação com o trabalho, envolvimento com o trabalho e o comprometimento organizacional afetivo (Siqueira e Pandovam, 2008)

Percepção do trabalhador se está satisfeito e produzindo na organização. (Dagenais-Desmarais & Savoie, 2011)

Preditores de bem-estar.

Bem-estar subjetivo
Corrente Hedônica

Felicidade

Afetos positivos

Satisfação com a vida

(Diener & Suh, 1997)

Bem-estar psicológico
Corrente eudaimônica

Funcionamento ótimo

Competência e
autonomia

Relações satisfatórias

(Ryan & Deci, 2001)



PREDITORES DO BEM ESTAR NO
TRABALHO (ANJO DA GUARDA)

**Bem-estar
psicológico no
trabalho**

- Relações interpessoais no trabalho;
- Comprometimento no trabalho;
- Senso de competência no trabalho;
- Reconhecimento percebido no trabalho;
- Engajamento no trabalho.

DagenaisDesmeraris (2012)

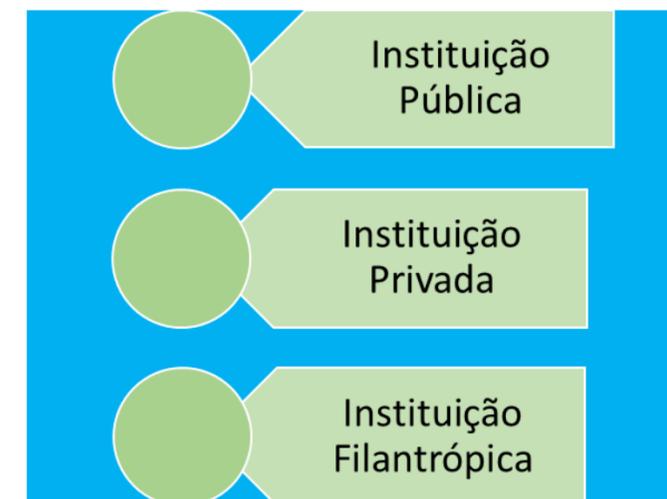
**Justiça
Organizacional**

- Justiça distributiva;
- Justiça processual;
- Justiça interacional.

(AVOLIO; BASS; JUNG,1999; MOSCON,2015)

**Liderança
transformacional**

- Carisma ou influência idealizada;
- Motivação inspiradora;
- Estimulação intelectual
- Consideração individualizada



METODOLOGIA

Vamos conhecer o passo a passo do projeto?

Importante salientar que todas essas ações serão de responsabilidade do gestor de pessoas e/ou profissional de saúde mental.

1

Contato pessoal com o trabalhador da saúde

2

Atendimento à demanda

3

Retorno ao trabalhador

4

Eleição do Anjo da Guarda

5

Encontros virtuais reflexivos

6

Diagnóstico, Intervenção e Avaliação



Manutenção constante do contato pessoal e atendimento à demanda.



Preparação para o Anjo da Guarda II

PROJETO ANJO DA GUARDA



PROJETO ANJO DA GUARDA

PROJETO ANJO DA GUARDA

RELAÇÃO DE INSTITUIÇÕES COM ATENDIMENTO PSICOLÓGICO GRATUITO E COM VALORES POPULARES



Atendimento Psicológico Gratuito

CLINICA ESCOLA DE PSICOLOGIA -PUC- CEPSE Rua 252, n.128, Área 5 da PUC Goiás, Setor Leste Universitário. Telefone: (62) 3946-1198. Atendimento a partir de agosto de 2020.	CLINICA ESCOLA DE PSICOLOGIA-UFG Setor Universitário. Telefone: (62) 3209-6298. Atendimento de 8 às 12h, terça, quinta e sexta-feira.
CLINICA ESCOLA DE PSICOLOGIA - UNIALFA Avenida Perimetral Norte, n. 4129, Vila João Vaz. Telefones: (62) 3272-5000 e (62) 3520-9400	

.....

PROJETO ANJO DA GUARDA

RELAÇÃO DE INSTITUIÇÕES COM ATENDIMENTO PSICOLÓGICO GRATUITO E COM VALORES POPULARES



Atendimento Psicológico Gratuito

CLINICA ESCOLA DE PSICOLOGIA -PUC- CEPSE Rua 252, n.128, Área 5 da PUC Goiás, Setor Leste Universitário. Telefone: (62) 3946-1198. Atendimento a partir de agosto de 2020.	CLINICA ESCOLA DE PSICOLOGIA-UFG Setor Universitário. Telefone: (62) 3209-6298. Atendimento de 8 às 12h, terça, quinta e sexta-feira.
CLINICA ESCOLA DE PSICOLOGIA - UNIALFA Avenida Perimetral Norte, n. 4129, Vila João Vaz. Telefones: (62) 3272-5000 e (62) 3520-9400	

.....

BENEFÍCIO DO BEM-ESTAR NO TRABALHO.



bem-estar

PARA O CONTEXTO DO TRABALHO

Funcionamento psicológico ótimo: trabalhador satisfeito com suas atividades laborais e produtivo (Dagenais-Desmarais & Savoie, 2011);

O indivíduo percebe a vida a partir de três necessidades psicológicas básicas: autonomia, competência e relacionamento (Ryan & Deci, 2001);

O indivíduo de forma estável percebe a vida de forma compreensível, manejável e com significado (Antonovsky, 1993);

Aumento no desempenho individual (Wright & Cropanzano, 2004);

Maior qualidade na entrega de resultados (Peterson & Seligman, 2004);

Relacionamentos interpessoais de qualidade (Csikszentmihalyi, 2004);

Mais vigor para a realização de tarefas profissionais (Mendonça, H., Ferreira, M. C., Caetano, A., & Torres, C. V., 2014)

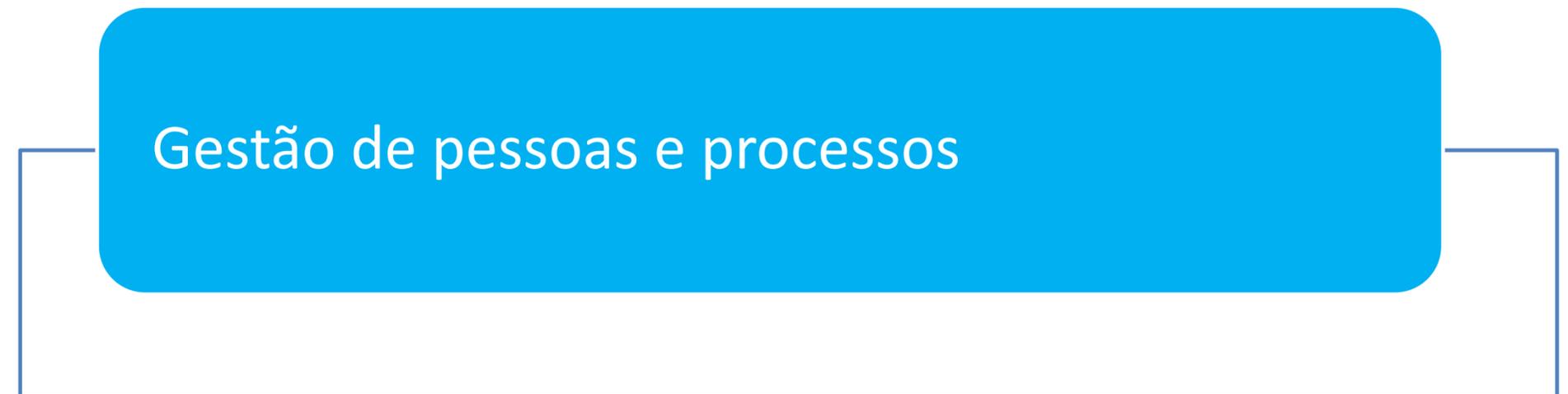
Melhora na saúde integral, logo menor gasto para as empresas com afastamentos (Castle, Johnson, Prochaska, Rula & Pope, 2012)

Mais comportamento de suporte social através de instituições positivas (Csikszentmihalyi, 1999);

Florescimento e utilização das competências de forma plena (Mendonça, H., Ferreira, M. C., Caetano, A., & Torres, C. V. 2014)



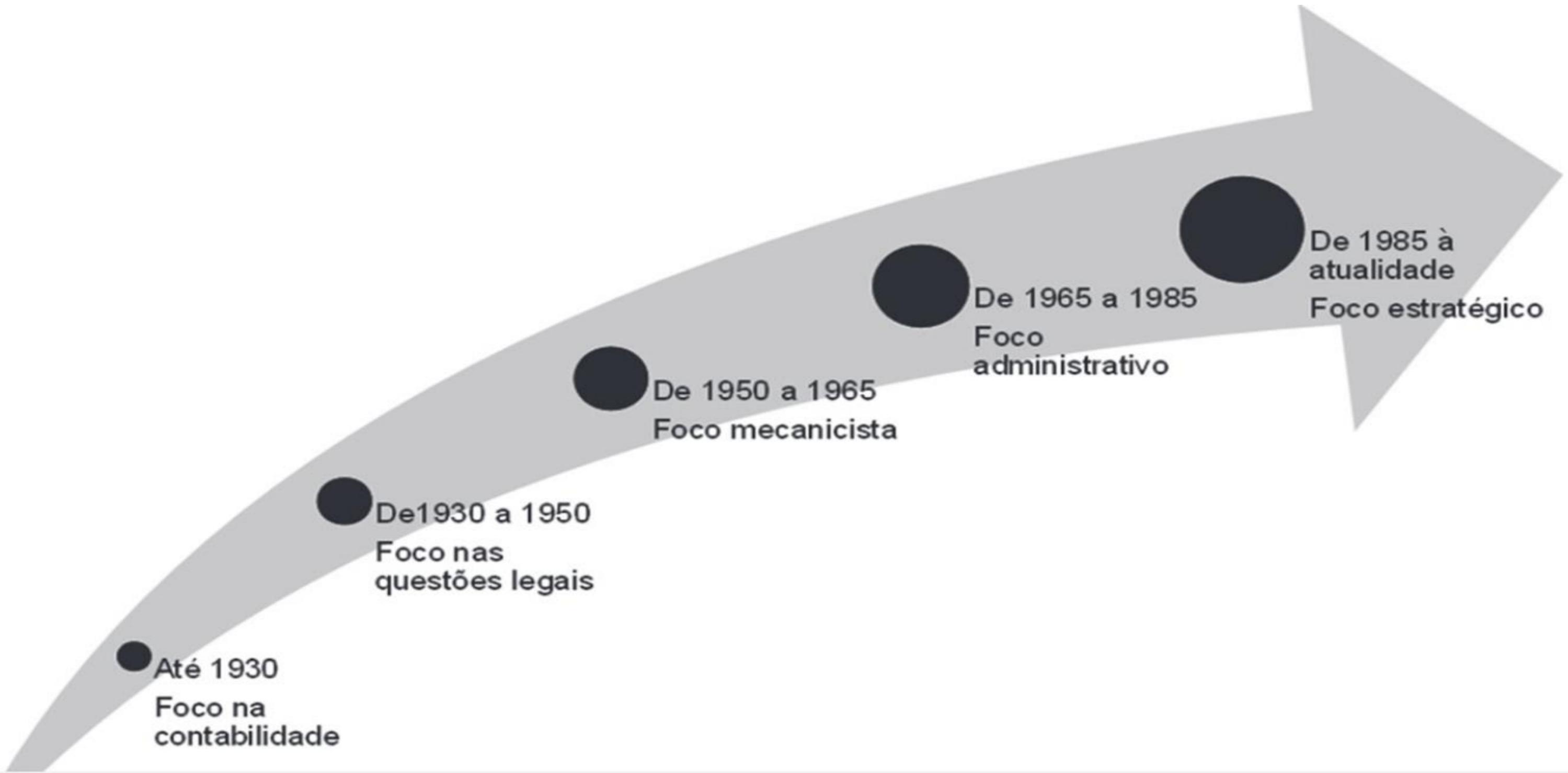
Apresentação



Gestão de pessoas



Evolução da gestão de pessoas



The image shows two globes on a black stand against a dark background. The globe in the foreground is in sharp focus, showing a world map with yellow and orange landmasses and blue oceans. A black shadow is cast by the globe onto the stand. In the background, a blue map is visible on a wall. The text 'A gestão de pessoas no mundo contemporâneo' is overlaid in the bottom left corner.

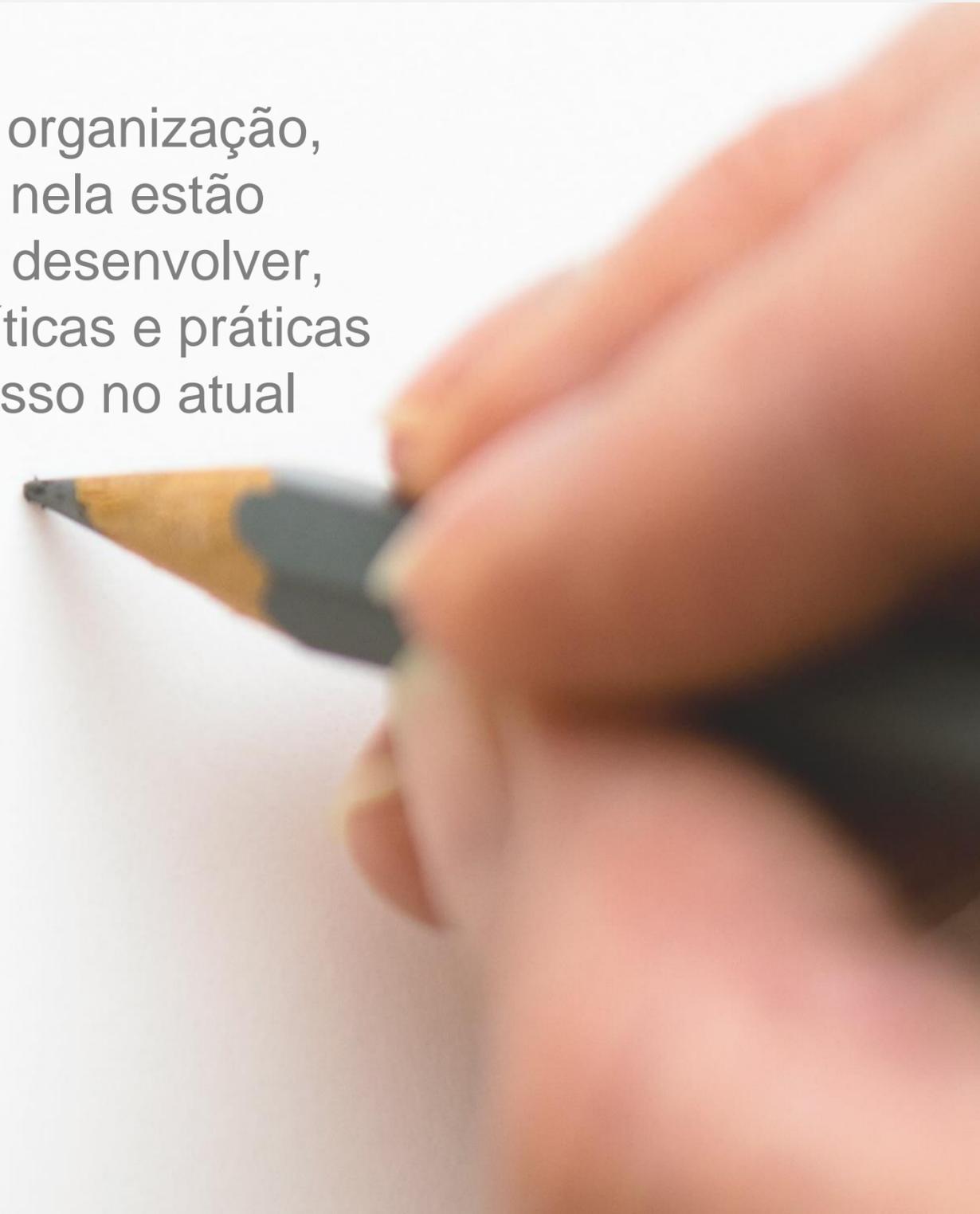
A gestão de pessoas no mundo contemporâneo

Qual o papel da gestão de pessoas nas organizações?



Gestão de pessoas

Moderna gestão de pessoas interliga todos os departamentos de uma organização, por meio de políticas e práticas para gerir o trabalho das pessoas que nela estão inseridas, alicerçadas pelos processos de prover, aplicar, recompensar, desenvolver, avaliar e monitorar as pessoas, de forma integrada e sinérgica. Essas políticas e práticas conferem aos processos de gestão de pessoas a possibilidade de sucesso no atual cenário competitivo e econômico.

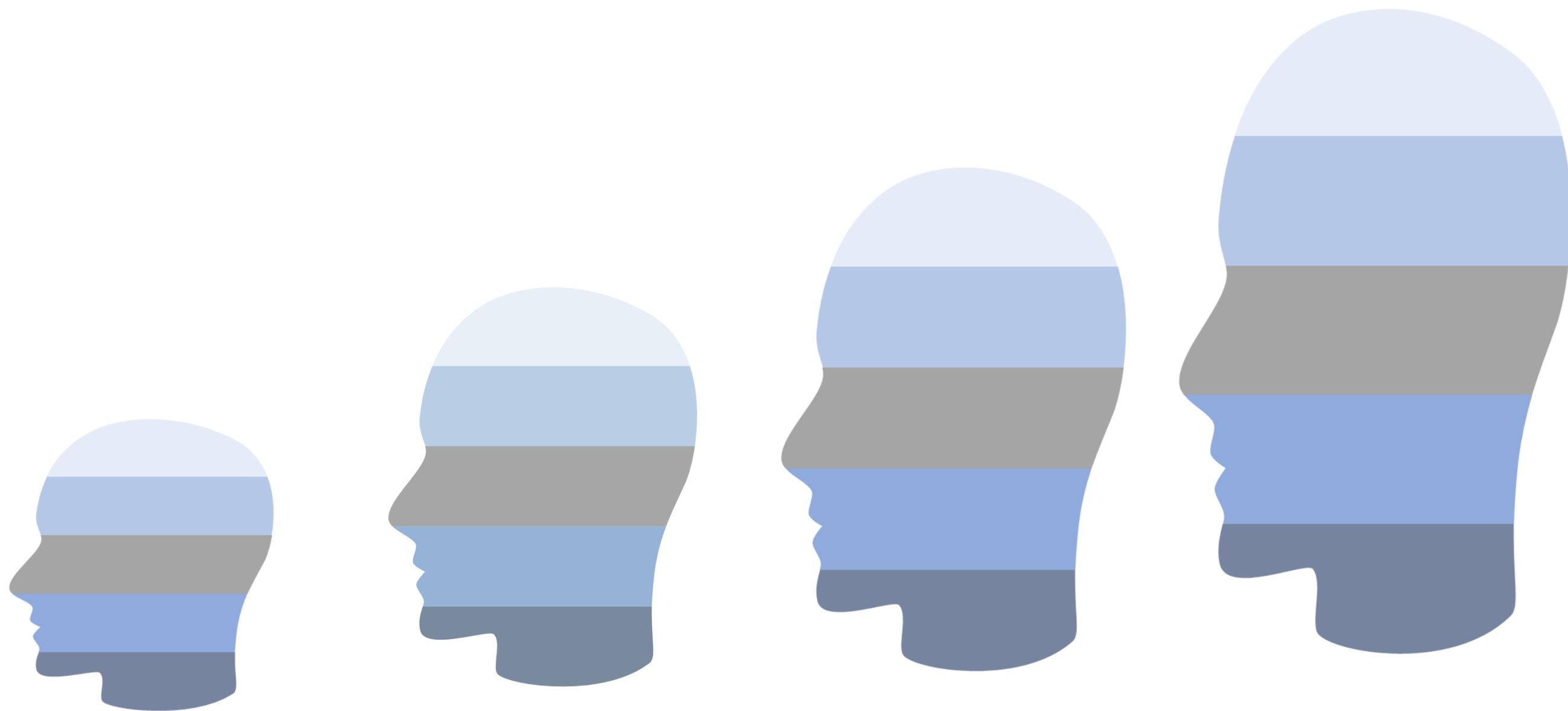


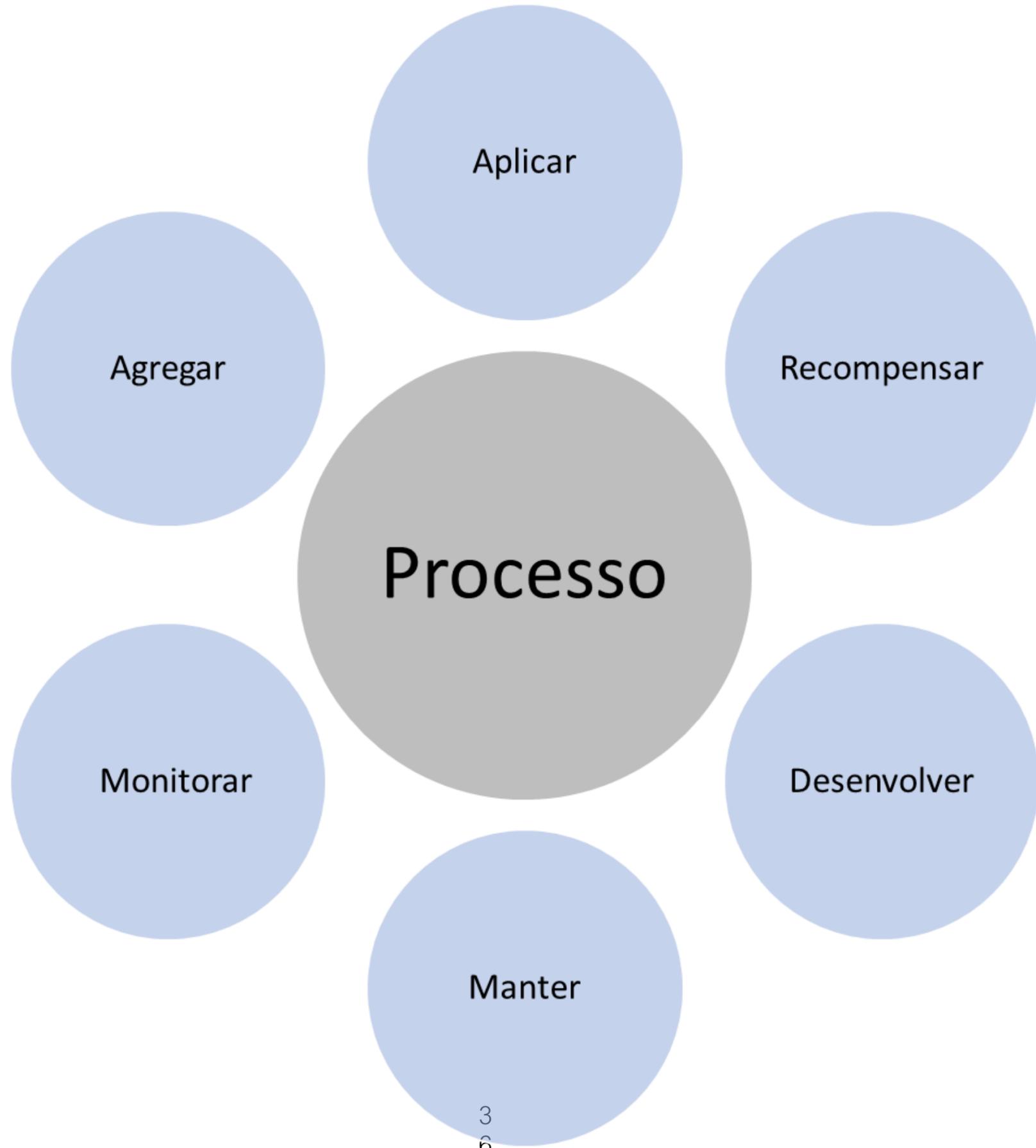
Gestão de pessoas

r de pessoas ocupa o papel estratégico de mediador entre as bases estruturais de os e a liderança das pessoas nos mais diversos níveis.



Novos processos na gestão de pessoas





Moderna Gestão de Pessoas

Agregando Pessoas

Quem deve trabalhar na organização:

- * Recrutamento de Pessoal
- * Seleção de Pessoal

Aplicando Pessoas

O que as pessoas deverão fazer:

- * Modelagem do Trabalho
- * Avaliação do Desempenho

Recompensando Pessoas

Como recompensar as pessoas:

- * Recompensas e Remuneração
- * Benefícios e Serviços

Desenvolvendo Pessoas

Como desenvolver as pessoas:

- * Treinamento e Desenvolvimento
- * Programas de Mudanças
- * Programas de Comunicações

Mantendo Pessoas

Como manter as pessoas no trabalho:

- * Higiene e segurança
- * Qualidade de vida
- * Relações com sindicatos

Monitorando Pessoas

Como saber o que fazem e o que são:

- * Sistema de Informação Gerencial
- * Bancos de Dados

Apresentação

Papel do gestor de pessoas e macrotendências



Macrotendências na gestão de pessoas

- **Filosofia de atuação renovada** – nesta nova visão, a denominação “ARH” deve ser extinta, cedendo lugar a uma nova abordagem: a gestão de pessoas

Macrotendências na gestão de pessoas

- **Migração da área de serviços para um âmbito de consultoria interna** – a antiga organização funcional da ARH, formada por órgãos e departamentos, está cedendo lugar a uma organização por processos. As atenções voltaram-se para o essencial, dispensando recursos físicos desnecessários e buscando a melhoria da relação custo-benefício.

Macrotendências na gestão de pessoas

- **Transição de decisões e ações da ARH para a gestão de linha** – ocorre a descentralização das atividades da ARH, transferindo gradativamente as ações e decisões para os gestores das outras áreas da empresa.

Macrotendências na gestão de pessoas

- **Cultura de participação e democracia nas organizações** – a democratização da administração, através da participação direta dos funcionários nas atividades da organização, a valorização das sugestões, a liberdade de comunicação e a preocupação com a satisfação das pessoas são aspectos que estão reforçando uma administração consultiva e participativa. Além disso, a qualidade de vida no trabalho passou a ter a sua importância reconhecida.

Macrotendências na gestão de pessoas

- **Utilização de instrumentos motivacionais e de realização pessoal** – as empresas estão se preocupando com a satisfação pessoal de seus funcionários, valorizando suas necessidades individuais e respeitando suas metas pessoais.

Macrotendências na gestão de pessoas

- **Adaptação das políticas de RH com relação às particularidades das pessoas** – as características e necessidades individuais das pessoas estão sendo respeitadas e valorizadas pela ARH, a qual está oferecendo alternativas diferentes à escolha das pessoas, nas diversas áreas da empresa.

Macrotendências na gestão de pessoas

- **Redirecionamento ao cliente interno/externo** – a ARH está valorizando o trabalho em equipe, o reconhecimento da qualidade do trabalho e a motivação. As atividades deixam de ser realizadas de forma isolada, e o trabalho em equipe passa a ser utilizado também como meio de interação social.

Macrotendências na gestão de pessoas

- **Preparar a empresa e as pessoas, com responsabilidade, para o futuro** – a ARH está adotando uma postura voltada para o futuro, procurando antecipar-se às necessidades da organização, buscando a melhoria constante da qualidade de vida dos funcionários e o alcance de resultados cada vez melhores na empresa.

Macrotendências na gestão de pessoas

- **Uso intenso do *benchmarking*** – a ARH tem se utilizado da comparação de processos e operações de empresas com outras bem-sucedidas, através de marcos de referência, com o objetivo de melhorar o sistema.

Referências

Boudreau, J. W., & Ramstad, P. M. (2002). From "professional business partner" to "strategic talent leader": "What's next" for human resource management.

Camelo, S. H. H., & Angerami, E. L. S. (2008). Riscos psicossociais no trabalho que podem levar ao estresse: uma análise da literatura. *Ciência, Cuidado e Saúde*, 7(2), 234-240.

CHIAVENATO, I. (2004). *Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Rio de Janeiro: Elsevier.

Csikszentmihalyi, M. (1999). *A descoberta do fluxo: a psicologia do envolvimento com a vida cotidiana*. Rio de Janeiro: Rocco.
Csikszentmihalyi, M. (2004). *Flow, the secret to happiness*. Ted Talks.

Dagenais-Desmarais, V., & Savoie, A. (2011). What is Psychological Well-Being, Really? A Grassroots Approach from the Organizational Sciences. *Journal of Happiness Studies*, 13(4), 659–684. doi:10.1007/s10902-011-9285-3

Diener, E., & Lucas, R. E. (2000). Subjective emotional well-being. *Handbook of emotions*, 2, 325-337.

Dutra, J. S. (2002). *Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas*. Atlas.

Facas, E. P. (2013). *Protocolo de avaliação dos riscos psicossociais no trabalho-contribuições da psicodinâmica do trabalho*.

Morgan, D. (2003). Mindfulness-based cognitive therapy for depression: A new approach to preventing relapse. Peterson, C., & Seligman, M. E. (2004). Character strengths and virtues: A handbook and classification (Vol. 1). Oxford University Press.

Neto, H. V. (2015). Estratégias organizacionais de gestão e intervenção sobre riscos psicossociais do trabalho. *International Journal on Working Conditions*, 9, 1-21.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual review of psychology*, 52(1), 141- 166.

Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 57(6), 1069.

Scozzafave, M. C. S., Leal, L. A., Soares, M. I., & Henriques, S. H. (2019). Riscos psicossociais relacionados ao enfermeiro no hospital psiquiátrico e estratégias de gerenciamento. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 72(4), 834-840.



Obrigada!

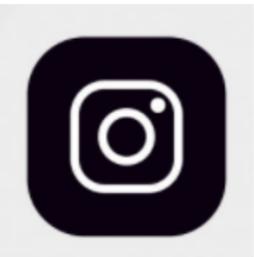
Contatos



<https://www.linkedin.com/in/priscilla-dias-536055173/>



priscillapaivadias@gmail.com



[@priscillapaivadias](https://www.instagram.com/priscillapaivadias)

