

## **RESILIÊNCIA E SAÚDE OCUPACIONAL**

### **RESILIENCE AND OCCUPATIONAL HEALTH**

TIPO DE ARTIGO: Artigo de Revisão

AUTORES: Santos M<sup>1</sup>, Almeida A<sup>2</sup>, Lopes C<sup>3</sup>.

#### **RESUMO**

##### **Introdução/enquadramento/objetivos**

Ainda que o termo Resiliência seja razoavelmente mencionado, nem todos terão refletido no seu conceito e eventual interação com diversos parâmetros envolvidos da Saúde Ocupacional. Esta revisão pretende resumir de forma muito sucinta o que está publicado sobre este tema, de modo a capacitar os profissionais das equipas de Saúde e Segurança Laborais com conhecimentos e estratégias que os levarão a ter melhor desempenho.

##### **Metodologia**

Trata-se de uma Revisão Bibliográfica, iniciada através de uma pesquisa realizada em maio de 2023, nas bases de dados “CINALH plus with full text, Medline with full text, Database of Abstracts of Reviews of Effects, Cochrane Central Register of Controlled Trials, Cochrane Database of Systematic Reviews, Cochrane Methodology Register, Nursing and Allied Health Collection: comprehensive, MedicLatina e RCAAP”.

##### **Conteúdo**

O conceito de Resiliência poderá ser descrito como um processo dinâmico que se dirige à adaptação positiva, face a experiências adversas e *stressantes*, que poderão levar a consequências negativas; ou seja, é a flexibilidade emocional para resolver problemas e melhorar a adaptação perante a adversidade. Também poderá ser visto como a capacidade humana para enfrentar, vencer e ficar fortalecido com eventos adversos ou ser a evicção de resultados negativos em virtude da resolução de situações muito para além do que seria expetável. Ou então como a capacidade de adaptação a situações imprevistas, potenciando a aceitação de condições indesejáveis e stressantes, o que poderá explicar o porquê de alguns indivíduos lidarem melhor com o *stress*.

Pode ser individual ou coletiva. Nesta última situação, também pode ser definida como a habilidade de outro grupo, em superar a adversidade e se transformar em algo mais adaptado às circunstâncias. Resiliência da instituição pode ser definida como a capacidade intrínseca da organização para se ajustar a eventos/mudanças/perturbações e/ou oportunidades. O sistema apresentará Resiliência se permitir que os indivíduos consigam lidar com situações complexas.

##### **Discussão e Conclusões**

Ainda que esta se baseie em características inatas, pode ser parcialmente treinada/adquirida, a título individual e/ou institucional. Quanto mais intensa e bem estruturada esta for, melhor a

---

#### **<sup>1</sup> Mónica Santos**

Licenciada em Medicina; Especialista em Medicina Geral e Familiar; Mestre em Ciências do Desporto; Especialista em Medicina do Trabalho; Diretora da Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional *online*; Técnica Superior de Segurança no Trabalho; Doutorada em Segurança e Saúde Ocupacionais e CEO da empresa Ajeogene Serviços Médicos Lda (que coordena os projetos Ajeogene Clínica Médica e Serviços Formativos e 100 Riscos no Trabalho). Endereços para correspondência: Rua da Varziela, 527, 4435-464 Rio Tinto. E-mail: s\_monica\_santos@hotmail.com. ORCID N° 0000-0003-2516-7758

Contributo para o artigo: seleção do tema, pesquisa, seleção de artigos, redação e validação final.

#### **<sup>2</sup> Armando Almeida**

Universidade Católica Portuguesa. Faculdade de Ciências da Saúde e Enfermagem - Escola de Enfermagem (Porto); Centro de Investigação Interdisciplinar em Saúde; Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional. 4420-009 Gondomar. E-mail: aalmeida@ucp.pt. ORCID N° 0000-0002-5329-0625

Contributo para o artigo: seleção de artigos, redação e validação final.

#### **<sup>3</sup> Catarina Lopes**

Licenciada em Enfermagem, desde 2010, pela Escola Superior de Saúde Vale do Ave. A exercer funções na área da Saúde Ocupacional desde 2011 como Enfermeira do trabalho autorizada pela Direção Geral de Saúde, tendo sido a responsável pela gestão do departamento de Saúde Ocupacional de uma empresa prestadora de serviços externos durante sete anos. Atualmente acumula funções como Enfermeira de Saúde Ocupacional e exerce como Enfermeira Generalista na SNS24. Encontra-se a frequentar o curso Técnico Superior de Segurança do Trabalho. 4715-028. Braga. E-mail: catarinafflopes@gmail.com

Contributo para o artigo: seleção de artigos, redação e validação final.



capacidade do funcionário e da empresa em superar adversidades, com cada vez mais qualidade e facilidade.

Se a equipa de Saúde e Segurança Ocupacionais tiverem estas noções presentes e as souberem desenvolver, o seu desempenho ficará potenciado.

Seria pertinente perceber qual o patamar médio de Resiliência entre os trabalhadores portugueses no global e em função de características específicas (sexo, idade, profissão, vínculo laboral, habilitações e estado civil, por exemplo) e qual a melhor forma de o potenciar.

**Palavras-chave:** resiliência, saúde ocupacional, medicina do trabalho e segurança no trabalho.

## ABSTRACT

### **Introduction/framework/objectives**

Even if the term Resilience is reasonably mentioned, not all will have reflected in its concept and the eventual interaction with several parameters involved in Occupational Health. This review intends to summarize very succinctly what is published on this topic, in order to deliverie professionals in Occupational Health and Safety teams with knowledge and strategies that will lead them to perform better.

### **Methodology**

This is a Bibliographic Review, initiated through a search carried out in May 2023, in the databases "CINALH plus with full text, Medline with full text, Database of Abstracts of Reviews of Effects, Cochrane Central Register of Controlled Trials, Cochrane Database of Systematic Reviews, Cochrane Methodology Register, Nursing and Allied Health Collection: comprehensive, MedicLatina and RCAAP".

### **Content**

The concept of Resilience can be described as a dynamic process that aims at positive adaptation, in the face of adverse and stressful experiences, which could lead to negative consequences; in other words, it is the emotional flexibility to solve problems and improve adaptation in the face of adversity. It can also be seen as the human capacity to face, overcome and be strengthened by adverse events or the avoidance of negative results due to the resolution of situations far beyond what would be expected. Or as the ability to adapt to unforeseen situations, enhancing the acceptance of undesirable and stressful conditions, which could explain why some individuals deal better with stress.

It can be individual or collective. In the latter situation, it can also be defined as the ability of a group, to overcome adversity and transform itself into something more adapted to the circumstances. The institution's Resilience can be defined as the organization's intrinsic ability to adjust to events/changes/disruptions and/or opportunities. The system will show Resilience if it allows individuals to deal with complex situations.

### **Discussion and Conclusions**

Although Resilience is based on innate characteristics, it can be partially trained/acquired, individually and/or institutionally. The more intense and well-structured this is, the better the employee's and the company's ability to overcome adversity.

If the Occupational Health and Safety team has these notions in mind and knows how to develop them, their performance will be enhanced.

It would be pertinent to understand the average level of Resilience among Portuguese workers overall and according to specific characteristics (gender, age, profession, employment relationship, qualifications and marital status, for example) and what is the best way to potentiate it.

**KEYWORDS:** resilience, occupational health, occupational medicine and safety at work.

## INTRODUÇÃO

Ainda que o termo Resiliência seja razoavelmente mencionado, nem todos terão refletido no seu conceito e eventual interação com diversos parâmetros envolvidos da Saúde Ocupacional. Esta revisão pretende resumir de forma muito sucinta o que está publicado sobre este tema, de modo

a capacitar os profissionais das equipas de Saúde e Segurança Laborais com conhecimentos e estratégias que os levarão a ter melhor desempenho.

## **METODOLOGIA**

Em função da metodologia **PICo**, foram considerados:

-**P** (*population*): trabalhadores no global

-**I** (*interest*): reunir conhecimentos relevantes sobre de que forma a Resiliência pode modular alguns fatores inseridos na Saúde e Segurança Ocupacionais

-**C** (*context*): Saúde e Segurança Laborais

Assim, a pergunta protocolar será: A Resiliência tem capacidade de alterar alguns parâmetros englobados na Saúde e Segurança Ocupacionais e, em caso afirmativo, de que forma?

Foi realizada uma pesquisa em maio de 2023 nas bases de dados “*CINALH plus with full text, Medline with full text, Database of Abstracts of Reviews of Effects, Cochrane Central Register of Controlled Trials, Cochrane Database of Systematic Reviews, Cochrane Methodology Register, Nursing and Allied Health Collection: comprehensive, MedicLatina e RCAAP*”.

No quadro 1 podem ser consultadas as palavras-chave utilizadas nas bases de dados.

## **CONTEÚDO**

### **Definição**

O termo vem do latim "*resiliens*", que significa saltar para trás/ser conduzido/quebrar. Na língua inglesa o termo "*resilient*" associa-se a elasticidade, recuperação rápida. Em português significa capacidade de recuperar de mudanças e/ou eventos negativos. Ou seja, tolerar, entender e reagir positivamente a um evento adverso (1).

Definir Resiliência é complicado, ou seja, nem há consenso se é um resultado, processo, estado ou uma característica (2), personalidade e/ou temperamento (1); trata-se de um fenómeno complexo multifacetado (2). Também não há concordância em relação ao facto de ser um atributo individual ou se é algo que resulta da interação com o ambiente (1).

Poderá ser descrita como sendo o processo dinâmico que se dirige à adaptação positiva, face a experiências adversas e stressantes que poderão levar a consequências negativas (1) (2) (3) (4) (5) (6); ou seja, é a flexibilidade emocional para resolver problemas e melhorar a adaptação perante a adversidade (2). Também poderá ser vista como a capacidade humana para enfrentar, vencer e ficar fortalecido com eventos adversos (7). Poderá ser ainda a evicção de resultados negativos e resolução de situações cuja resolução não seria exetável (8). Ou então a capacidade de adaptação a situações imprevistas, potenciando a aceitação de condições indesejáveis e stressantes (9). Ela poderá explicar o porquê de alguns indivíduos lidarem melhor com o *stress* (2).

Pode ser individual ou coletiva. Nesta última situação, também pode ser definida como a habilidade de um grupo em superar a adversidade e se transformar em algo mais adaptado às circunstâncias (1). Resiliência da instituição pode ser definida então como a capacidade intrínseca da organização para se ajustar a eventos/mudanças/perturbações e/ou oportunidades

(10). O sistema apresentará Resiliência se permitir que os indivíduos consigam lidar com situações complexas (11).

Assim, ela pode resultar da interação de quatro níveis de fatores: características individuais, ambiente, eventos ao longo da vida e fatores de proteção (1).

### **Caraterísticas associadas à Resiliência**

Ela parece ser superior nas seguintes situações:

- sexo masculino (12)
- mais habilitações; ou seja, mais intensa nos administradores versus trabalhadores da produção, por exemplo (12)
- melhor posição social e profissional (12)
- associada a indivíduos que valorizam mais a espiritualidade e que praticam técnicas de *mindfulness* (13)
- melhor qualidade de sono (13)
- existência de procedimentos pré-definidos no local de trabalho relativos a eventos adversos (13)
- otimismo (14)
- adaptabilidade (14)
- satisfação laboral (14)
- relações que proporcionem apoio (14)
- experiências adversas (6)
- personalidade e apoio social, bem como estratégias de *coping* (6)
- emoções positivas (4)
- mais e melhores estratégias de *coping* (4)
- maior satisfação laboral e inversamente proporcional à astenia e doença (4).

Em relação à idade, contudo, encontraram-se publicações que a associam à Resiliência de forma direta (4) (12) e inversa; em relação ao género a situação é igualmente contraditória (4). A capacidade de gerir o *stress* pode ser diferente consoante a idade do trabalhador, tal como a gestão das emoções. Os trabalhadores menos jovens podem ter mais recursos de *coping* e, por isso, gerir melhor o *stress*; além de expectativas mais realistas em relação ao que esperar do empregador; para além disso, o contrato psicológico pode ser mais maleável do que para os funcionários mais jovens (16). Outros investigadores, por sua vez, concluíram que à medida que a idade avança, a Resiliência tem tendência a se manter ou até aumentar, devido às experiências prévias (5). Ter mais idade atenua (segundo alguns investigadores) o conflito trabalho-família em função da melhor gestão das emoções; contudo, tal também pode ser justificado por ter menos responsabilidades familiares (filhos mais crescidos, por exemplo). Por fim, funcionários com idades mais jovens podem sentir menos insegurança associada ao vínculo laboral, eventualmente por apresentarem menos compromissos financeiros (16).

De salientar também que a Resiliência é menor em indivíduos com depressão (5) e/ou ansiedade (5) (12) e vice-versa (5).

### **Vantagens de um nível mais elevado de Resiliência**

É desejável/necessário que o trabalhador desenvolva atributos psico-cognitivos, que lhe permitam ser mais resiliente (1).

Esta característica, por exemplo, poderá ser mais eficaz na tolerância da dor crónica, versus terapêutica analgésica, mesmo em contexto laboral (2).

Na China, por exemplo, existem casos de suicídio, em funcionários novos, devido ao *stress* percecionado com a adaptação ao posto de trabalho. Outros trabalhadores, por sua vez, adaptam-se bem às mesmas condições e/ou recuperam facilmente de experiências negativas, devido a uma boa capacidade de *coping* (3). O *stress* laboral pode estar associado a responsabilidades elevadas, ritmo intenso de trabalho, competitividade, exigências de versatilidade e condições de trabalho precárias, ou ainda modelo de gestão e globalização; bem como a incerteza em relação ao que pode esperar em contexto de trabalho. Indivíduos resilientes geralmente são mais flexíveis e versáteis (1). A Resiliência permite reagir melhor ao *Stress* (6) (7) (13) (17) (18) e ao *Burnout* (6) (7) (17).

A potenciação da Resiliência pode modular a eficácia e o desempenho profissionais (13) (14), diminuindo a probabilidade de cometer erros (14).

Indivíduos com mais Resiliência geralmente controlam melhor a impulsividade e apresentam maior probabilidade de controlar as emoções (7); tendem, também, a ter menos problemas de saúde e sintomatologia associada (4).

Os empregadores que apostam nesta característica poderão obter menos absentismo e maior satisfação laboral, pelo que, de certa forma, também se pode falar da Resiliência da empresa, uma vez que esta ficará mais apta para resistir às adversidades; sendo que a situação se torna mais óbvia para situações graves. A Resiliência dos trabalhadores vai influenciar a da instituição e vice-versa (4). Ela pode ser potenciada se se desenvolverem programas que a treinem, nomeadamente em contexto ocupacional (18). A Resiliência do indivíduo torna-se mais relevante quando a insegurança no trabalho é superior. Assim, as instituições deveriam apostar numa cultura de Resiliência (4).

Trabalhadores resilientes conseguem permanecer mais tempo no mesmo posto de trabalho (14) e têm melhores relacionamentos interpessoais (6).

### **Instrumentos e vantagens em quantificar a Resiliência**

O estudo desta é um campo razoavelmente novo (1). A sua quantificação é útil para perceber quais são os funcionários mais suscetíveis ao *stress* e idealizar as medidas que poderão ser aplicadas no sentido de prevenir/atenuar esta questão (3).

O Método *Connor-Davidson Resilience Scale* avalia este parâmetro. Em 2003 estes investigadores criaram uma escala de quantificação com 25 questões; método este traduzido para diversos idiomas (3).

## **DISCUSSÃO/ CONCLUSÃO**

Ainda que a Resiliência se baseie em características inatas, esta pode ser parcialmente treinada/adquirida, a título individual e/ou institucional. Quanto mais intensa e bem estruturada esta for, melhor a capacidade do funcionário e da empresa em superar adversidades, com cada vez mais qualidade e facilidade.

Se a equipa de Saúde e Segurança Ocupacionais tiver estas noções presentes a as souber desenvolver, o seu desempenho ficará potenciado.

Seria pertinente avaliar este fenómeno entre os trabalhadores portugueses no global e em função de características específicas (sexo, idade, profissão, vínculo laboral, habilitações e estado civil, por exemplo) e de que forma esta poderá ser potenciada.

## CONFLITOS DE INTERESSE, QUESTÕES ÉTICAS E/OU LEGAIS

Nada a declarar.

## AGRADECIMENTOS

Nada a declarar.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. **R4.** Cruz E, Souza N, Amorim L, Pires A, Gonçalves F, Cunha L. Resilience as an object of study of occupational health: narrative review. *Cuidado é fundamental online*. 2018; 10(1): 283-287. DOI: 10.9789/2175-5361.2018.v10i1.283-287
2. **R2.** Wainwright E, Wainwright D, Coghill N, Walsh J, Perry R. Resilience and return to work pain interventions: systematic review. *Occupational Medicine*. 2019; 69: 163-176. DOI: 10.1093/occmed/Kqz012
3. **R3.** Wu L, Tan Y, Liu Y. Factor structure and psychometric evaluation of the Connor-Davidson Resilience Scale in a new employee population of China. *BMC Psychiatry*. 2017; 17: 49. DOI: 10.1186/s12888-017-1219-0
4. **R8.** Gonçalves L, Sala R, Navarro J. Resilience and Occupational Health care workers: a moderator analysis of organizational resilience and sociodemographic attributes. *International Archives of Occupational and Environmental Health*. 2022; 95: 223-232. DOI: 10.1004/s00420-021-01725-8
5. **R13.** Weitzel E, Lobner M, Glaermer H, Hinz A, Zeynalova S, Henger S et al. The association of Resilience with mental health in a large population-based sample (LIPE-Adult-Study). *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2022; 19, 15944. DOI: 10.3390/ijerph192315944
6. **R18.** Luceno-Moreno L, Talavera-Velasco B, García-Alberne Y, Martín-García J. Symptoms of Posttraumatic Stress, Anxiety, Depression, Levels of Resilience and Burnout in Spanish Health Personnel during the Covid-19 Pandemic, *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2020; 17, 5514. DOI: 10.3390/ijerph17155514
7. **R6.** Silva S, Borges E, Abreu M, Queirós C, Baptista P, Felli V. Relação entre Resiliência e Burnout: Promoção da Saúde Mental e Ocupacional dos Enfermeiros. *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental*. 2016(16): 41-48. DOI: 10.19131/rpesm.0156
8. **R14.** Vanderwel K, Bambra C, Dragano N, Eikemo T, Lunau T. Risk and Resilience: health inequalities, working conditions and sickness benefit arrangements: an analysis of the 2010 European working conditions survey. *Sociology of Health & Illness*. 2015; 37(8): 1157-1172. DOI: 10.1111/1467-9566.12293
9. **R25.** Shirali G, Amiri A, Chanani K, Silavi M, Mohipoor S, Rashnvodi P. Job stress and resilience Iranian nurses during the covid-19 pandemic: a case-control study. *Work*. 2021; 70: 1011-1020. DOI: 10.3233/WOR-210476

10. **R19.** Chuang S, Ou J, Hollnagel E, Hou S. Measurement of Resilience potential-development of a Resilience assessment grid for emergency departments. PLOS ONE. 2020: 1-17. DOI: 10.13371/journal.pone.0239472
11. **R23.** Omidvar M, Mazloumi A, Fam I, Nirumand F. Development of a framework for Resilience measurement: suggestion of fuzzy Resilience grade (RG) and fuzzy Resilience early warning grade (REWG). Work 56. 2017: 463-474.
12. **R1.** Roy M, Simard R, Anaias F, Généreux M. Health promotion in the workplace: fostering resilience in times of organizational change. Canadian Journal of Public Health. 2019; 110: 792-800. DOI: 10.17269/s41997-019-00229-w
13. **R5.** Whatson A, Saggat V, MacDowell C, Mcboy J. Self-reported modifying effects of resilience factors on perceptions of workload, patient outcomes and burnout in physician-attendees of an international emergency medicine conference. Psychology Health & Medicine. 2019; 24(10): 1220-1244. DOI: 10.1080/13548506.2019.1619785
14. **R11.** Cheshire A, Ridge D, Hughes J, Peters D, Panagioti M, Simon C et al. Influences on GP coping and resilience: a qualitative study in primary care. British Journal of General Practice. 2017, e433. DOI: 10.3399/bjgp17x690893
15. **R24.** Rozario D. Burnout, Resilience and Moral Injury: how the wicked problems of health care defy solutions, yet require innovative strategies in the modern era. The Journal of Canadian Chiropractic Association. 2019; 62(4): E6-E8- DOI: 10.1503/cjs.002819
16. **R10.** Mauro S, Ruokolainen M, Kinnunen U. Does aging make employees more resilient to job stress? Age as a moderator in the job stressor-well-being relationship in three Finnish Occupational samples. Aging & Mental Health. 2013; 17(4): 411-422. DOI: 10.1080/13607863.2012.747077
17. **R17.** Mack B. Addressing Social Workers Stress, Burnout and Resilience: a qualitative study with supervisors. Nacional Association of Social Workers. 2022: 17-29. DOI: 10.1093/swr/svab032
18. **R16.** Chan A, Chan Y, Kee J. Exposure to crisis and resilience of health care workers in Singapore. Occupational Medicine. 2013; 63: 141-144. DOI: 1093/occumed/Kqs202
19. **R15.** Werneburg B, Jenkins S, Friend J, Berkland B, Clark M, Rosedahl J et al. Improving Resilience in Healthcare Employees. American Journal of Health Behaviour. 2018; 42(1): 39-50.

Quadro 1: Pesquisa efetuada

Motor de busca	Password 1	Password 2 e seguintes, caso existam	Crítérios	Nº de documentos obtidos	Nº da pesquisa	Pesquisa efetuada ou não	Nº do documento na pesquisa	Codificação inicial				
RCAAP	Resiliência		-título e/ ou assunto	1.670	1	Não						
EBSCO (CINAHL, Medline, Database of Abstracts and Reviews, Central Register of Controlled Trials, Cochrane Database of Systematic Reviews, Nursing & Allied Health Collection e MedicLatina)	Resiliência	Occupational health	-2011 a 2021 -acesso a resumo -acesso a texto completo	12.338	2	Não						
				181	3	Sim	1	R1	12			
										2	R2	2
										5	R3	3
										7	R4	1
										8	R5	13
										12	R6	7
										15	R7	-
										16	R8	4
										17	R9	-
										22	R10	16
										27	R11	14
										31	R12	-
										35	R13	5
										44	R14	8
										45	R15	19
										46	R16	18
										58	R17	17
										58	R18	6
										64	R19	10
										66	R20	-
										72	R21	-
						80	R22	-				

						81 84 120	R23 R24 R25	11 15 9
--	--	--	--	--	--	-----------------	-------------------	---------------

Data de recepção: 2024/02/26

Data de aceitação: 2024/03/04

Data de publicação: 2024/04/19