

# Uma nova perspectiva para os processos de trabalho da equipe em saúde: contribuições da Psicologia Positiva

A new perspective for teamwork processes in health: contributions of Positive Psychology

Ivana de Oliveira<sup>†</sup>, Fátima Niemeyer da Rocha<sup>‡\*</sup>

**Como citar esse artigo.** de Oliveira, I.; da Rocha, FN. Uma nova perspectiva para os processos de trabalho da equipe em saúde: contribuições da Psicologia Positiva. Revista Mosaico. 2019 Jan/Jul.; 10 (1): 88-93.

## Resumo

O artigo tem o intuito de incitar à reflexão crítica sobre as contribuições da Psicologia Positiva para os processos de trabalho da equipe em saúde, como também estimular uma ressignificação desses processos de trabalho, destacando a visão biopsicossocial do profissional da saúde. Diante da problemática que envolve os cenários hospitalar e da saúde, mudanças em tais processos podem responder à necessidade de desenvolvimento de competências individuais e profissionais para fazer frente aos desafios cotidianos exigidos pelo mundo do trabalho, como também alcançar de maneira efetiva, como consequência, uma mudança de sua cosmovisão, ressignificando assim suas relações intra e interpessoais e no ambiente no qual estão inseridos. Tem por base uma revisão da literatura especializada dos subsídios teóricos da Psicologia Positiva e da Psicologia da Saúde. Infere-se, portanto, que tais contribuições visam a aprimorar as condições da equipe em saúde em sua qualidade de vida, no caso, do trabalho, e bem-estar subjetivo, através da aplicação de seus recursos internos, com a finalidade de encontrar novas práticas de fazer suas tarefas coletivas, assim como desenvolver suas competências, garantindo a integridade em sua dimensão biopsicossocial.

**Palavras-Chave:** Psicologia Positiva, Psicologia da Saúde, Equipe, Trabalho, Saúde.

## Abstract

The article points to encourage critical reflection on the contributions of Positive Psychology to the work processes of the team in health, as well as to stimulate a redefinition of these work processes, highlighting a biopsychosocial vision over the health of these professionals. Before the set of problems, which involve the hospital and health scenarios, changes in such processes may respond to the need to develop individual and professional competencies to face the daily challenges demanded by the world of work, furthermore to effectively achieve a change of their worldview, therefore, giving new meaning to their intra and interpersonal relations and the environment in which they are inserted. It is based on a review of specialized literature on the theoretical subsidies of Positive Psychology and Health Psychology. Accordingly, it is inferred that such contributions are aimed at improving the conditions of teamwork's health, their quality of life, in this case, work. Moreover, to improve subjective well-being, through the application of their internal resources, with the purpose of finding new practices to do their new collective tasks, as well as developing their skills, guaranteeing integrity in their biopsychosocial dimension.

**Keywords:** Positive Psychology, Psychology of Health, Team, Job, Health.

## Introdução

Atualmente, há nos cenários do hospital e dos serviços de saúde uma preocupação genuína de se buscar uma melhor qualidade de vida nos processos de trabalho da equipe em saúde. Diante dessa problemática, o objetivo do presente artigo foi o de incitar à reflexão crítica sobre as contribuições da Psicologia Positiva para os processos de trabalho da equipe em saúde, como também estimular uma ressignificação dos seus processos de trabalho, destacando a visão biopsicossocial do profissional da saúde, com o intuito de aperfeiçoar o desenvolvimento pessoal e profissional da equipe em

saúde.

Partindo do pressuposto de que o mundo é um lugar repleto de desafios, vê-se, atualmente, uma necessidade cada vez maior de que os profissionais, especialmente, os da saúde, não somente se capacitem em suas competências e habilidades para atuarem no mercado de trabalho, como também se aperfeiçoem continuamente a fim de que possam transformar sua cosmovisão, isto é, sua maneira singular de compreender o mundo, as relações que estabelecem com eles mesmos, com os outros e com o ambiente no qual estão inseridos e, com isso, alcancem seu bem-estar nos aspectos biopsicossociais.

Afiliação dos autores: <sup>†</sup> Psicóloga, Vassouras, RJ, Brasil

<sup>‡</sup>Doutora em Psicologia, Professora Titular do Curso de Psicologia da Universidade de Vassouras, Vassouras, RJ, Brasil

Email para correspondência: fatimaniemeyer@hotmail.com

Trata-se de uma revisão da literatura especializada sobre as temáticas da psicologia positiva e da psicologia da saúde, da qualidade de vida e bem-estar subjetivo nos processos de trabalho, como também de outras áreas afins que tratam do tema proposto, buscando assim levantar pontos de vista convergentes e/ou divergentes a respeito da questão dos processos de trabalho da equipe em saúde.

Vê-se que a psicologia positiva, proposta originalmente por Martin Seligman (2011), destaca o fortalecimento das capacidades do profissional por meio do desenvolvimento do seu potencial criativo, além de ressaltar os três pilares: a necessidade de se ter emoções positivas, o engajamento em relações interpessoais saudáveis e a importância do profissional identificar seu sentido de vida. E a psicologia da saúde salienta a visão de preservar a integridade biopsicossocial do profissional no trabalho.

Dentre os principais autores que serviram de base para a análise do tema estão: Ronchi (2010) abordando o sentido do trabalho, qualidade de vida e saúde; Gikovate (2009) analisando as questões biopsicossociais, como também discutindo alguns aspectos necessários para a realização pessoal e profissional; e Seligman (2011), Snyder e Lopez (2009) e Seibel, Poletto e Koller (2016) tratando do movimento da psicologia positiva e de que modo suas estratégias de intervenção podem ser colocadas em prática, a fim de que não só os profissionais da saúde melhorem o seu desempenho pessoal e profissional, mas também alcancem seu bem-estar.

## O sentido e o mundo do trabalho

Percebe-se que, no percurso histórico do mundo do trabalho, tanto a origem quanto o sentido do termo trabalho fomentaram uma pluralidade de interpretações contraditórias. Observa-se no contexto da história ocidental que, no período da Antiguidade grande parte das relações de trabalho eram fundamentadas no regime da escravidão, no qual o conceito de trabalho consistia em uma tarefa torpe realizada por escravos. Na Idade Média a ideia de trabalho simbolizava, principalmente, sentidos adversos, tais como: dever, tortura e castigo, entre outros, e as relações de trabalho se baseavam, amplamente, no regime da servidão. (RONCHI, 2010; ARAÚJO, CIAMPA e MELO, 2014)

Posteriormente, na Idade Moderna, a concepção de trabalho se reveste, por um lado, da ideia de uma benção divina e, a contar da Revolução Industrial, se alicerçaram as relações de trabalho no regime capitalista, que se constitui em um sistema econômico, como também em princípios apoiados na propriedade privada e nos meios de produção com a finalidade de obter lucro. (RONCHI, 2010; ARAÚJO, CIAMPA e MELO, 2014)

No regime capitalista o sentido do trabalho se apresenta como um processo que estabelece a mediação entre os indivíduos e a natureza, isto é, um conjunto de competências que oferecem aos indivíduos possibilidades para gerar viveres essenciais a sobrevivência, atuando e transformando o meio no qual estão inseridos, tanto na organização das tarefas, bem como na distribuição das riquezas criadas. (RONCHI, 2010; ARAÚJO, CIAMPA e MELO, 2014)

De acordo com Araújo, Ciampa e Melo (2014) pode-se dizer, em outras palavras, que os processos de trabalho se constituem em um trajeto a percorrer junto com uma série de tarefas, procedimentos que são interligados e envolvem indivíduos, equipamentos, tecnologias, entre outros fatores, com o objetivo de realização de determinada tarefa. Sendo assim, percebe-se que em todos os períodos da história, até aos dias atuais, os conceitos acerca do sentido e das relações de trabalho passaram por gradativas e consideráveis mudanças.

Verifica-se essas alterações através das singularidades demonstradas em cada meio de produção, nos quais os indivíduos desempenham inúmeras funções de atuação de modo coletivo, visando transformar o meio com a utilização de recursos humanos, materiais e tecnológicos, com vistas a produzir bens e serviços para garantir a manutenção da espécie em suas necessidades básicas, tais como: fisiológicas, segurança, social, estima, desenvolvimento, criatividade, autonomia e realização. Além disso, em prol de produzir algo, atribuir valor ao trabalho e distribuir as riquezas na organização social onde estão inseridos. (PEDUZZI, 2003; RONCHI, 2010; ARAÚJO, CIAMPA e MELO, 2014)

Ainda dentro desse cenário de contínuas transformações do mundo do trabalho, na sociedade, hoje em dia, nota-se a construção de um novo padrão de pensamento que consiste em gerenciar para alcançar resultados através dos indivíduos, os quais na interação e no vínculo das relações interpessoais saudáveis conseguem promover prazer, alegria e bem-estar; porém, por outro lado, pode ter consequências nocivas que os levam a crises, enfermidades e transtornos. (FERREIRA, 2008; GIKOVATE, 2009; GRAMMS e LOTZ, 2017)

Outro fator relevante a se considerar, a respeito das relações interpessoais que se estabelecem no ambiente de trabalho, diz respeito a ajuda mútua, já que essa estimula o indivíduo a colaborar com os demais, passando do trabalho individual ao coletivo e, em seguida, ao de equipe. O trabalho de equipe, por sua vez, aparece como uma estratégia para remodelar o sentido do trabalho e promover a qualidade nos serviços prestados. (FERREIRA, 2008; GIKOVATE, 2009; GRAMMS e LOTZ, 2017)

Consequentemente, todas essas demandas repercutiram no mundo do trabalho, impelindo as

organizações tanto a repensar quanto a modificar seus processos de trabalho com a finalidade de alterar, ampliar, intervir, redefinir, alcançar e oferecer qualidade nos mesmos. (PEDUZZI, 2003; PINHO, 2006) Nessa perspectiva, salienta-se a relevância fundamental do trabalho na organização da sociedade, já que ele exerce grande influência no bem-estar individual e coletivo, assim como nas relações dos processos de trabalho que envolvem os indivíduos em sua dimensão biopsicossocial. (GIKOVATE, 2009; RONCHI, 2010; ARAÚJO, CIAMPA e MELO, 2014)

De outro modo, conforme Scliar (2007), pode-se entender a dimensão biopsicossocial do indivíduo a partir do conceito de saúde apresentado pela Organização Mundial de Saúde (OMS) que diz: “Saúde é o estado do mais completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de enfermidade”. Assim, a visão biopsicossocial abarca os seguintes aspectos:

- . Biológicos: que se constituem na hereditariedade, crescimento orgânico, maturação neurofisiológica e meio ambiente;

- . Psicológicos: que consistem no comportamento e nas funções mentais;

- . Sociais: que englobam a cultura, o status socioeconômico e as relações sociais.

Diantedisso, constata-se que a visão biopsicossocial se preocupa com o desenvolvimento humano de uma maneira integral, já que pressupõe a interação dos aspectos biológicos, psicológicos e sociais no processo de saúde e doença com o intuito de promoção de saúde. No que diz respeito a promoção de saúde, percebe-se que é uma prática que oferece aos indivíduos envolvidos oportunidades não somente de participar das ações de incentivo em seu desempenho pessoal e profissional, como o fortalecimento de suas competências, mas também de ações direcionadas a mudanças nos âmbitos social, ambiental, biológico e psicológico, entre outros. (PEDUZZI, 2003; CZERESNIA, 2003; SCLiar, 2007; CANESQUI, 2016)

Nesse sentido, pode-se dizer que a Psicologia da Saúde, além de ampliar o conceito de saúde, contribui para a investigação de todas as questões que envolvem a visão biopsicossocial, bem como a qualidade de vida dos indivíduos em sua busca pelo bem-estar subjetivo e em sua integridade nas relações interpessoais onde são estabelecidas. (PEDUZZI, 2003; CZERESNIA, 2003; SCLiar, 2007; CANESQUI, 2016)

Com base no conceito de sentido de trabalho e em como se realizam os processos no meio de produção, entende-se que há uma ligação dessas práticas com as condições de bem-estar subjetivo e qualidade de vida, particularmente, no trabalho. (GIKOVATE, 2009; RONCHI, 2010; ARAÚJO, CIAMPA e MELO, 2014)

## Qualidade de vida no trabalho da equipe em saúde

Atualmente, é essencial que as organizações e/ou instituições incrementem competências no tocante à gestão da qualidade de vida no trabalho, já que essa abarca o indivíduo e a organização como um todo, abordando a visão biopsicossocial. Os indivíduos envolvidos dentro dos cenários dos processos de trabalho sinalizam o bem-estar subjetivo, que envolve uma maneira singular de compreender o mundo, as relações que estabelecem com eles mesmos, com os outros e com o ambiente no qual estão inseridos. É uma forma de avaliação subjetiva, componente da qualidade de vida, através do grau de satisfação com a vida, das emoções positivas e/ou negativas, das relações positivas, das condições físicas, bem como das vivências e experiências de bem-estar no trabalho, de reconhecimento institucional e coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às competências individuais. (LACAZ, 2000; FERREIRA, 2008; GIKOVATE, 2009; GRAMMS e LOTZ, 2017)

A partir dessa visão, há inúmeros modos de se conceituar a qualidade de vida no trabalho. Um dos modos diz respeito à satisfação as necessidades dos indivíduos por meio de uma maior inserção dos mesmos na participação e no desenvolvimento da organização e/ou instituição, com o intuito deles superarem e ressignificarem os aspectos negativos em vivências de bem-estar no trabalho, assegurando sua integridade física, psicológica e social. (LACAZ, 2000; FERREIRA, 2008; GIKOVATE, 2009; GRAMMS e LOTZ, 2017)

Em outras palavras, pode-se dizer que a qualidade de vida no trabalho envolve um conjunto de práticas que objetivam: diagnosticar, promover, acompanhar e fiscalizar ações para a saúde, o bem-estar e a satisfação dos indivíduos/profissionais, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para a realização do trabalho. (LACAZ, 2000; FERREIRA, 2008; GIKOVATE, 2009; GRAMMS e LOTZ, 2017)

Vê-se que tais objetivos estão ligados aos indivíduos que constituem tanto o capital humano como também o capital intelectual da organização e/ou instituição. Por isso, é relevante o investimento nas propostas de intervenção, assim como na criação de ações que contribuam para o bem-estar, a saúde e a satisfação dos indivíduos no ambiente de trabalho. Nos processos de trabalho, é primordial perceber o indivíduo como um ser integral, formado pelas dimensões biológica, psicológica e social, ou seja, a visão biopsicossocial, já que essa amplia o conceito de saúde e o vincula ao bem-estar subjetivo de cada indivíduo. (LACAZ, 2000; FERREIRA, 2008; GIKOVATE, 2009; GRAMMS e LOTZ, 2017)

No que se refere ao bem-estar subjetivo, salienta-se que é um conceito que tem despertado inúmeros



estudos, já que contribui para a compreensão das influências dos fatos cotidianos na qualidade de vida dos indivíduos. Conforme Diener, Suh e Oishi (1997), o bem-estar subjetivo envolve uma ampla gama de fenômenos que inclui as respostas emocionais, os domínios de satisfação e os julgamentos globais de satisfação de vida das pessoas. Refere-se ao que elas pensam e como se sentem sobre suas vidas, sendo definido em termos da sua experiência interna. O bem-estar subjetivo possui quatro componentes: satisfação de vida: aspecto cognitivo sobre a situação atual e a expectativa do indivíduo em relação a seus objetivos; afeto positivo: frequência de afetos positivos experienciados em um passado recente; afeto negativo: frequência de afetos negativos experienciados em um passado recente; e felicidade: preponderância dos afetos positivos sobre os afetos negativos.

Diener (1984) esclarece que a concepção do bem-estar subjetivo está alicerçada em três classes/categorias:

1. Qualidades desejáveis - considera o bem-estar-subjetivo por meio de padrões externos, pela posse de um valor concebido pela sociedade como aquilo que é desejável (como uma virtude); ou seja, ter uma qualidade anelada;

2. Avaliação individual - baseia-se na autoavaliação, em consideração aos seus próprios padrões; ou seja, os aspectos essenciais para que o indivíduo alcance a felicidade;

3. Emoções prazerosas - enfatiza a importância de o indivíduo, em suas experiências e vivências emocionais, buscar priorizar as emoções positivas, avaliando seus recursos internos no enfrentamento de algum desafio específico em sua vida. Aponta para o quanto a pessoa está experienciando emoções positivas durante um período específico da vida ou o quanto a pessoa está predisposta a essas emoções.

Logo, o estudo do bem-estar subjetivo busca investigar a experiência individual de avaliação da vida e os processos implicados nessa avaliação, com o intuito de contribuir para a compreensão e melhoria da qualidade de vida das pessoas, como também da qualidade de suas vidas no trabalho. (GIACOMONI, 2004)

Diante disso, é relevante ressaltar que a percepção de qualidade de vida resulta da maneira com que o indivíduo avalia as diferentes dimensões de sua vida. Desse modo, vê-se a iminência das organizações dentro do mundo do trabalho, especialmente, nos cenários hospitalar e da saúde, viabilizarem estratégias que propiciem o bem-estar e a saúde, bem como colaborar para a ressignificação da dimensão biopsicossocial dos indivíduos e/ou equipe. (FERREIRA, 2008; GIKOVATE, 2009; GRAMMS e LOTZ, 2017)

Nesse sentido, pode-se considerar a importância de um diálogo entre esses diversos indivíduos que atuam

em diferentes profissões nos processos de trabalho em saúde, que compartilham responsabilidade e que possuem autoridade para buscar um objetivo comum, a fim de melhorarem sua qualidade de vida no trabalho. Podemos verificar que a temática sobre a qualidade do trabalho em equipe, especialmente, em saúde, ainda merece um olhar mais minucioso no que se refere não só a prática individual de trabalho, mas também em contextos coletivos. (MOSSER e BEGUN, 2015)

## Contribuições da psicologia positiva

Pode-se dizer que tanto a Psicologia da Saúde quanto a Psicologia Positiva são campos do saber que, além de se complementarem, oferecem subsídios para que os profissionais da saúde alcancem de maneira efetiva uma mudança de sua cosmovisão diante dos desafios enfrentados no cotidiano da vida e do trabalho e ressignifiquem suas relações. A Psicologia da Saúde, porque contribui para a percepção do desenvolvimento do indivíduo numa dimensão biopsicossocial, e a Psicologia Positiva, porque possui como base de seus estudos o fortalecimento das capacidades do indivíduo, através de seu desenvolvimento criativo, destacando a necessidade de se ter emoções positivas, engajamento em relações interpessoais saudáveis e a importância de o indivíduo identificar seu sentido de vida. (SNYDER e LOPEZ, 2009; SELIGMAN, 2011; OLIVEIRA e ROCHA, 2016; SEIBEL, POLETO e KOLLER, 2016)

Sendo assim, vê-se a relevância da proposta da Psicologia Positiva na intervenção dos processos de trabalho, já que essa abordagem, conforme Seligman (2011), destaca a sistematização do bem-estar subjetivo por meio de um modelo denominado PERMA. Esse modelo contribui para a compreensão do desenvolvimento do bem-estar subjetivo, usando como critérios cinco elementos essenciais mensuráveis:

1. P = *Positive Emotions* – Emoções positivas – o elemento hedônico; envolve emoções como: prazer, entusiasmo, paz, gratidão, inspiração, esperança, curiosidade, amor, conforto e afeição, entre outras, e define uma vida agradável.

2. E = *Engagement* – Engajamento – experimentado quando estamos verdadeiramente empenhados em uma atividade ou situação envolvente, em que nos entregamos completamente, o tempo parece parar e esquecemos os problemas comuns, nos concentrando intensamente no presente; nesse vínculo de comprometimento, o indivíduo emprega suas virtudes e talentos para estabelecer as relações com o mundo.

3. R = *Relationships* – Relacionamentos Sociais Positivos – por sermos seres sociais, criaturas de grupo, os relacionamentos positivos são fundamentais para o nosso bem-estar; as relações positivas são o meio dos

indivíduos vivenciarem oportunidades de crescimento pessoal e desenvolverem seus recursos internos.

4. *M = Meaning (and purpose)* – Significado/Sentido – ter propósito na vida, encontrar um sentido para o que fazemos, consiste em pertencer e a servir a algo que você acredite ser muito maior que a si mesmo; por exemplo: uma causa humanitária, uma crença, um objetivo significativo etc.

5. *A = Accomplishment* – Realização, Persistência, Metas – quando dedicamos esforços para melhorar a nós mesmos de alguma forma, seja procurando dominar uma habilidade ou alcançando um objetivo significativo; tanto a realização momentânea, quanto uma vida realizadora contribuem para o bem-estar e a capacidade de florescer, auxiliando os indivíduos a melhorarem aspectos relacionados a autoestima e o grau de satisfação com a vida, além de reforçar a autoconfiança.

Além disso, a tarefa da Psicologia Positiva é descrever (em vez de prescrever) o que as pessoas efetivamente fazem para obter bem-estar, o que envolve avaliar e produzir o florescimento dos indivíduos. Para florescer é necessário possuir todas as seguintes características essenciais – emoções positivas, engajamento/interesse, sentido/propósito; e três das seis características adicionais – autoestima, otimismo, resiliência, vitalidade, autodeterminação e relacionamentos positivos. (SELLIGMAN, 2011) De acordo com Keyes e Haidt (2003), o florescimento é uma condição que permite o desenvolvimento pleno, saudável e positivo dos aspectos psicológicos, biológicos e sociais dos seres humanos.

Outro âmbito que merece ser salientado na proposta da Psicologia Positiva se relaciona com a valorização e o desenvolvimento das virtudes dos indivíduos. Marques (2015) argumenta que, além de as potencialidades e as virtudes habilitarem os indivíduos, os grupos e as sociedades a viverem de maneira saudável, a felicidade e o conhecimento das forças e virtudes levam ao florescimento das pessoas, comunidades e instituições.

Entende-se virtude como uma qualidade moral; em outras palavras, um atributo positivo do indivíduo. No entender de Selligman (2011), as virtudes são competências individuais que auxiliam os indivíduos na sua interação com os outros e com o mundo e são primordiais para que eles identifiquem, compreendam, desenvolvam, promovam e cultivem os seus recursos internos, a fim de viverem e experienciarem a vida de maneira mais significativa e satisfatória. Para esse fim ressalta-se as virtudes de sabedoria e de conhecimento, de coragem, de justiça, de moderação, de transcendência e as virtudes humanitárias.

Nesse sentido, o movimento da Psicologia Positiva, como um movimento multidisciplinar, propõe, segundo Selligman (2011), melhorar os cenários de trabalho com o objetivo de atingir o alto desenvolvimento individual

e de equipe, assim como dar suporte à organização e/ou instituição através da avaliação que se norteia pela qualidade da relação dos indivíduos com o trabalho. (SNYDER e LOPEZ, 2009; SELLIGMAN, 2011; OLIVEIRA e ROCHA, 2016; SEIBEL, POLETTO e KOLLER 2016)

Diante disso, pode-se dizer que nos processos de trabalho, dentro dos cenários hospitalar e da saúde, os indivíduos que fomentam emoções positivas contribuem não só na aquisição de novos conhecimentos para seu aprimoramento pessoal, mas também refletem sua satisfação no que se refere à produtividade, relações positivas e inovação no sentido do trabalho. Outro aspecto que se deve considerar é a capacidade que as emoções positivas têm de desenvolver nos indivíduos satisfação, recursos de enfrentamento para os desafios cotidianos, relações interpessoais positivas, clima organizacional e de trabalho adequados e motivadores, entre outros. (SNYDER e LOPEZ, 2009; SELLIGMAN, 2011; OLIVEIRA e ROCHA, 2016; SEIBEL e POLETTO e KOLLER 2016)

Portanto, os campos de saber da Psicologia da Saúde e da Psicologia Positiva podem contribuir para fortalecer e desenvolver a qualidade de vida no trabalho da equipe em saúde. Percebe-se que a Psicologia Positiva, em relação aos processos de trabalho da equipe em saúde, coloca em destaque qualidades tais como: liderança, comunicação, sistemas de remuneração, cultura de solução de problemas, incentivos à criatividade e motivação, promovendo o fortalecimento da organização e/ou instituição. (SNYDER e LOPEZ, 2009; SELLIGMAN, 2011; OLIVEIRA e ROCHA, 2016; SEIBEL e POLETTO e KOLLER 2016)

## Considerações finais

Infere-se que é de suma importância a continuidade de pesquisas em relação às contribuições tanto da Psicologia da Saúde quanto da Psicologia Positiva no que se refere aos processos de trabalho da equipe em saúde. Tais campos do saber precisam fomentar mais estudos dentro dos cenários hospitalar e da saúde, a fim de que não só os profissionais da saúde melhorem o seu desempenho pessoal e profissional, mas também alcancem seu bem-estar-subjetivo, bem como o bem-estar dentro do contexto do trabalho.

Portanto, é de suma importância que a equipe em saúde em seus processos de trabalho busque superar e ressignificar as emoções negativas das vivências no trabalho em emoções positivas, já que são os agentes sociais dentro desse contexto. Ademais, é imprescindível aprimorar as condições de qualidade de vida dos membros da equipe, no caso, do trabalho, assim como seu bem-estar subjetivo, através da aplicação de seus recursos internos com a finalidade de encontrar

novas práticas de fazer suas tarefas em equipe, além de desenvolver suas competências garantindo a integridade em sua dimensão biopsicossocial.

## Referências

ARAÚJO, Sônia Regina Cassiano de; CIAMPA, Amábile de Lourdes; MELO, Paulo Marcio da Silva. **Humanização do processo de trabalho: fundamentos, avanços sociais e tecnológicos e atenção à saúde**. São Paulo: Érica, 2014.

CANESQUI, Ana Maria. Reflexões sobre os conceitos de saúde e doença e suas implicações: instruções aos colaboradores. **Physis**, Rio de Janeiro, v. 26, n. 1, p. 369-372, Mar., 2016.

CZERESNIA, Dina. O conceito de saúde e a diferença entre promoção e prevenção. In CZERESNIA, D.; FREITAS, C. M. (Org.) **Promoção da Saúde: conceitos, reflexões e tendências**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2003. p.39-53.

DIENER, Ed. Subjective well-being. **Psychological Bulletin**, v.95, n.3, p.542-575, 1984.

DIENER, Ed; SUH, Eunkook; OISHI, Shigehiro. Recent findings on subjective well-being. **Indian Journal of Clinical Psychology**, 24, 25-41, 1997.

FERREIRA, Mário César. A ergonomia da atividade se interessa pela qualidade de vida no trabalho? Reflexões empíricas e teóricas. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v.11, n.1, p. 83-99, 2008.

GIACOMONI, Claudia Hofheinz. Bem-estar subjetivo: em busca da qualidade de vida. **Temas psicol.**, Ribeirão Preto, v. 12, n. 1, p. 43-50, jun. 2004.

GIKOVATE, Flávio. **Os sentidos da vida**. colaboração de Márcio Vassalo. 3. ed. rev. São Paulo: Moderna, 2009.

GRAMMS, Lorena Carmen; LOTZ, Erika Gisele. **Gestão da qualidade de vida no trabalho**. Curitiba: Intersaberes, 2017.

KEYES, Corey L. M.; HAIDT, Jonathan. **Flourishing: positive psychology and the life well-lived**. Washington DC: APA, 2003.

LACAZ, Francisco Antônio de Castro. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 1, p. 151-161, 2000.

MARQUES, José Roberto. **Coaching positivo: psicologia positiva aplicada ao coaching**. 2.ed.rev. Goiânia: IBC, 2015.

MOSSER, Gordon; BEGUN, James W. **Compreendendo o trabalho em equipe na saúde**. Porto Alegre: AMGH, 2015.

OLIVEIRA, Ivana de; ROCHA, Fátima Niemeyer da. Resiliência e busca de sentido de vida na velhice frente aos desafios do caminho da existência. **Revista Mosaico**, v.7, n.1, p.04-12, jan./jun. 2016.

PEDUZZI, Marina. Mudanças tecnológicas e seu impacto no processo de trabalho em saúde. **Trab. educ. saúde**, Rio de Janeiro, v. 1, n. 1, p. 75-91, mar. 2003.

PINHO, Márcia Cristina Gomes de. Trabalho em equipe de saúde: limites e possibilidades de atuação eficaz. **Ciências & Cognição**, v. 8, p.68-87, 2006.

RONCHI, Carlos César. **Sentido do trabalho: saúde e qualidade de vida**. Curitiba: Juruá, 2010.  
SCLIAR, Moacyr. História do conceito de saúde. **Physis**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 1, p. 29-41, abr. 2007.

SEIBEL, Bruna Larissa; POLETO, Michele; KOLLER, Silvia Helena (Orgs.). **Psicologia Positiva: Teoria, Pesquisa e Intervenção**. Curitiba: Juruá, 2016. v. 1.

SELLIGMAN, Martin Elias Peter **Florescer - uma nova e visionária interpretação da felicidade e do bem-estar**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2011.

SNYDER, Charles Richard; LOPEZ, Shane J. **Psicologia positiva: uma abordagem científica e prática das qualidades humanas**. Porto Alegre: Artmed, 2009.