



Advances in
Clinical
Psychology

Volume 1

José María Palomares Rodríguez (*Comp.*)

Dykinson, S.L.

ISBN: 978-84-1377-882-2

**ONLINE DSM-5-BASED MENTAL HEALTH
SCREENING INVENTORY SHOWS POSSIBLE
COVID-19 IMPACT ON CERTAIN
DEMOGRAPHIC GROUPS**

ROBERT EPSTEIN

*AMERICAN INSTITUTE FOR BEHAVIORAL
RESEARCH AND TECHNOLOGY*

Recent studies conducted in the US, the UK, China, and elsewhere suggest that Covid-19 has had an adverse effect on the mental health of some demographic groups. Conditions such as depression, anxiety, and OCD appear to have been exacerbated either by Covid-19 or the restrictive social conditions produced by the virus. We analyzed data obtained from a validated online MH inventory, the EMHI, to investigate such matters. Validity of the EMHI, which is DSM-5-based, is supported by a validation study published in 2017 with 201,625 participants from 184 countries. We looked at how scores on the EMHI differed among various demographic groups in different countries when Covid-19 was most prevalent. We also sought to determine whether MH disorders were more prevalent during such periods compared to periods before and after the virus spread. We analyzed data from a racially and ethnically diverse sample of 40,906 individuals from 14 countries (49.8% from the US) to see how scores on the EMHI varied among different groups and over certain time periods. We focused our analyses on seven types of disorders: anxiety, depressive, obsessive compulsive, phobic, eating, substance use, and somatoform. Consistent with the findings of other recent studies, during active Covid-19 periods, more MH problems were reported by females, adolescents, and individuals with a history of therapy or hospitalization. Overall, however, we did not see significant increases in MH problems during active Covid-19 periods in most countries. We discuss how our findings are in some respects consistent with findings reported in recent studies. We also discuss an unexpected result of our analysis, namely that in most countries mental health problems did not appear to increase when Covid-19 was most prevalent.

**SAÚDE LABORAL, LOCAIS DE TRABALHO
SAUDÁVEIS, PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL
POSITIVA**

ANA GALVÃO (COORD.)

INSTITUTO POLITÉCNICO DE BRAGANÇA

O local de trabalho é reconhecido como um ambiente no qual a saúde, incluindo a saúde mental, pode ser protegida e promovida. As organizações enfrentam desafios como os da globalização, mudanças demográficas, incerteza económica e a necessidade de se manterem competitivas, os quais criam uma necessidade: a promoção da saúde no local de trabalho, conforme expresso pela European Network for Workplace Health Promotion. A Declaração de Luxemburgo (2007) adverte que a promoção da saúde no local de trabalho tem um papel significativo a desempenhar na preparação das pessoas e organizações para enfrentarem esses desafios,

dependendo o sucesso futuro das organizações de funcionários bem qualificados, motivados e saudáveis. A temática “Saúde Mental nos Locais de Trabalho” insere-se na “Ação Conjunta sobre Saúde Mental e Bem-estar”, sendo o principal objetivo «desenvolver um quadro de ação para apoiar as empresas na adoção de políticas e práticas que evitem a doença mental e reforcem a saúde mental positiva». Na sequência dos resultados da Joint Action for Mental and Well-Being, a EU Health Policy Platform lançou um apelo aos países europeus para se focarem na questão da saúde mental no local de trabalho, através da conceção de melhores políticas de saúde e segurança laboral, centradas nos fatores de risco psicológico, e não apenas nos problemas de risco físico. A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho tem evidenciado esforços no sentido de integrar a promoção da saúde mental numa abordagem global tendente a melhorar e a promover a segurança e saúde e o bem-estar dos trabalhadores. Este simpósio versa sobre temáticas que contribuem para a literacia em promoção da saúde mental positiva em contexto laboral. O investimento na promoção da saúde mental positiva e no bem-estar geral dos trabalhadores traz inúmeros benefícios para as empresas, traduzidos num melhor desempenho e numa maior produtividade.

SAÚDE LABORAL E FELICIDADE

MARCO PINHEIRO, MARIA JOSÉ GOMES E
EUGENIA JORGE ANES

INSTITUTO POLITÉCNICO DE BRAGANÇA

O trabalho ocupa um lugar de destaque na vida das pessoas, sendo expectável que despolette sentimentos de realização profissional e pessoal. Os fatores que contribuem para a saúde laboral e felicidade no trabalho, referem-se a aspetos físicos e psicológicos, tais como a satisfação de necessidades fisiológicas, as interações humanas positivas, o reconhecimento, a segurança física e psíquica ou a autorrealização entre outros. O impacto que as condições de trabalho podem ter na saúde mental, nomeadamente no que diz respeito à ansiedade, depressão e stress, deve ser evidenciado tal como a relação entre a saúde mental e a felicidade. As evidências dizem-nos que a felicidade torna os trabalhadores mais produtivos e, apesar de ser um fenómeno predominantemente subjetivo é um fator muito significativo para a realização profissional. Objetivou-se avaliar os níveis de felicidade, ansiedade, depressão e stress do pessoal docente e não-docente do ensino superior. Questionário online composto por: questões socioprofissionais; Oxford Happiness Questionnaire Modificado, avaliando a Felicidade Total, Alegria, Positivismo e Confiabilidade; e, Escala de Ansiedade Depressão e Stress. Estudo descritivo e correlacional, num plano transversal. Amostra de 451 indivíduos, sendo a maioria do sexo feminino (n=323; %=71.6) e docentes (n=257; %=57.0). Foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre docentes e não-docentes para as dimensões Ansiedade, com os não-docentes a apresentar níveis superiores e as quatro dimensões da Felicidade, com os docentes a apresentar

níveis superiores em todas. Existe correlação negativa entre as três dimensões da EADS e as quatro dimensões da Felicidade. Conclui-se que, não obstante, os participantes apresentarem um nível de felicidade satisfatório, este ainda tem muita margem para melhorar. As instituições deverão implementar medidas no sentido de promover a saúde mental e a felicidade dos seus funcionários, neste sentido o coaching psicológico poderá ser uma ferramenta útil para termos trabalhadores mais felizes e produtivos.

SAÚDE LABORAL E ENXAQUECA—PROPOSTA DE APLICAÇÃO DO PROTOCOLO TEAF (TREINO DE ESTADOS DE ÂNIMO FUNCIONAIS)

ODÍLIA D. CAVACO

INSTITUTO POLITÉCNICO DA GUARDA

A Organização Mundial de Saúde (OMS) considera a enxaqueca a sexta doença mais prevalente a nível mundial afetando mais de 1 bilião de pessoas. A enxaqueca é a segunda causa a nível mundial de anos vividos com incapacidade, sendo a primeira causa de incapacidade entre os 18 e os 50 anos, ou seja, nos anos mais ativos. No contexto laboral, a enxaqueca constitui um fator limitativo para o desempenho das funções profissionais, contribuindo para o presentismo e o absentismo laborais. Em Portugal, cerca de 700 mil pessoas sofrem de enxaqueca grave e faltam, em média, quatro dias por mês ao trabalho. Atendendo, por um lado, ao impacto da enxaqueca na qualidade de vida do trabalhador e na sua produtividade, e por outro, ao que se conhece sobre o funcionamento da enxaqueca e sobre os seus desencadeantes, propomos um protocolo de intervenção – o Treino de Estados de Ânimo Funcionais (TEAF) – por nós desenvolvido e a ser aplicado a trabalhadores que sofrem de enxaqueca. Revisão da literatura sobre – saúde laboral, enxaqueca no contexto laboral, medidas psicológicas de tratamento e prevenção da enxaqueca – nas bases de dados PubMed, The Cochrane Library e Scielo. Desenvolvimento de um projeto-piloto a apresentar a diferentes instituições/organizações, incluindo informação clínica sobre enxaqueca e medidas para reduzir o seu impacto na qualidade de vida do trabalhador e no seu desempenho profissional – dirigido às chefias e aos trabalhadores (identificados com diagnóstico médico de enxaqueca). A enxaqueca tem efeitos significativos na qualidade de vida, nas relações sociais e familiares, e de um modo direto e indireto no desempenho laboral, pelo que a tomada em consideração deste facto por parte das chefias é fundamental para se começar a fazer algo.

COMPROMISSO ORGANIZACIONAL DOS ENFERMEIROS EM PORTUGAL: EACO

EUGENIA JORGE ANES, MANUEL ALBERTO MORAIS BRÁS E MARCO PINHEIRO

INSTITUTO POLITÉCNICO DE BRAGANÇA

O compromisso organizacional pode ser entendido como um estado psicológico que caracteriza a ligação, a lealdade e a participação do colaborador com a

organização. Esta investigação objetiva avaliar o nível de compromisso organizacional em enfermeiros em Portugal. Estudo de natureza quantitativa, não experimental, transversal, descritivo e analítico. Decorreu em 2020. Para recolha de dados foi utilizado um questionário constituído pela escala de avaliação do compromisso organizacional de Meyer e Allen (1997), à qual foram associadas questões de caracterização (sexo, idade, estado civil habilitações literárias, título em enfermagem, vínculo, funções, tempo de exercício profissional e número de trabalhos. Amostra não probabilística e acidental, que resulta da metodologia snowball sampling. A amostra em estudo é constituída por 485 enfermeiros maioritariamente feminina (86,80%), com idade compreendida entre 22 e 67 anos (média=40,44, $dp=\pm 11,01$), casados (67,01%), licenciados (61,03%), com tempo de serviço entre 1 e 44 anos (média 16,78, $dp=\pm 11,22$ anos). De forma global a amostra estudada apresenta em média, nível de compromisso organizacional correspondendo a 4,28 ($\pm 1,1$). Por dimensões, foram encontrados scores superiores na componente calculativa verificando-se uma média de 4,54 ($dp \pm 1,07$), seguindo-se a componente afetiva com média de 4,42 ($dp \pm 1,47$) e com menor pontuação surge a componente normativa com média de 3,89 ($dp \pm 1,63$). Apresentam melhores níveis de comprometimento organizacional os enfermeiros mais velhos, com mais habitações, casados, com título de enfermeiro especialista, aqueles que exercem funções de gestão, com mais tempo de serviço e que trabalham apenas numa instituição. Em conclusão foram encontrados níveis médios, razoáveis de compromisso organizacional nos enfermeiros, que poderá colocar em causa a ligação, a fidelidade e participação com a instituição, pois a fidelidade está associada apenas a altos níveis de compromisso. Estas avaliações devem ser consideradas ao nível da tomada de decisão das organizações, pois permitem identificar determinantes potenciadores de altos níveis de compromisso organizacional.

SAÚDE LABORAL EM ENFERMEIROS IBÉRICOS

ANA RITA VELOSO GONÇALVES, EUGENIA JORGE ANES E MANUEL ALBERTO MORAIS BRÁS

INSTITUTO POLITÉCNICO DE BRAGANÇA

No contexto laboral da saúde, os enfermeiros, são um dos grupos profissionais que mais lidam com stress e as evidências têm identificado níveis significativos nestes profissionais, com conseqüente impacto negativo na sua saúde física, psicológica e no bem estar geral. Avaliar níveis de stress laboral, estratégias de coping e de engagement em enfermeiros portugueses e enfermeiros espanhóis. Estudo quantitativo e correlacional, numa amostra de 504 enfermeiros portugueses e 363 espanhóis. Preenchimento de questionário online a questões socioprofissionais e escalas Nurse Stress Scale, Brief COPE e Utrecht Work Engagement Scale.