

BEM-ESTAR NO TRABALHO: ESTUDO DE REVISÃO¹

Gustavo Barreto Santos²

Albanita Gomes da Costa de Ceballos
Universidade Federal de Pernambuco, Recife-PE, Brasil.

RESUMO. O objetivo do presente estudo é apresentar uma revisão de literatura científica sobre o bem-estar no trabalho (BET) e mostrar a produção científica na área de modo a sistematizar a condução de novos estudos. Realizou-se, entre os meses de junho e setembro de 2012, uma busca de publicações sobre o tema utilizando-se as bases Biblioteca Virtual em Saúde (Bireme), Scientific Electronic Library Online (Scielo), PubMed e Science Direct, nas quais foram recuperados dezoito artigos para análise. Os resultados mostram a recente preocupação em definir/conceituar nos estudos brasileiros a diversidade de instrumentos e medidas utilizados e os fatores positivos e negativos que interferem no BET e, conseqüentemente, na saúde do trabalhador.

Palavras-chave: Trabalho; ambiente de trabalho; saúde do trabalhador.

WELL-BEING AT WORK: A REVIEW

ABSTRACT. The aim of this study is to present a review of scientific literature on Well-being at Work (BET) and show the scientific production in order to systematize the conduction of new studies. A search of publications on the subject using the bases Virtual Health Library (Bireme), Scientific Electronic Library Online (SciELO), PubMed and ScienceDirect where 18 articles were retrieved for analysis was carried out between June and September of 2012. The results show the recent concern by definition / concept in Brazilian studies, the diversity of instruments and measures used and the positive and negative factors that affect the BET and consequently the health of the worker.

Keywords: Work; working environment; health of worker.

BIENESTAR EN EL TRABAJO: UM ESTÚDIO DE REVISIÓN

RESUMEN. El objetivo de este trabajo es presentar una revisión de la literatura científica sobre el Bienestar en el Trabajo (BET) y mostrar la producción científica con el fin de sistematizar la realización de nuevos estudios. Fue realizado entre junio y septiembre de 2012, una búsqueda de publicaciones sobre el tema utilizando las bases de la Biblioteca Virtual en Salud (Bireme), Scientific Electronic Library Online (SciELO), PubMed y ScienceDirect donde se recuperaron 18 artículos para su análisis. Los resultados muestran la preocupación reciente por definición / concepto en estudios brasileños, la diversidad de instrumentos y medidas utilizados y los factores positivos y negativos que afectan a la BET y por lo tanto la salud del trabajador.

Palabras-clave: Trabajo; ambiente del trabajo; salud del trabajador.

O interesse pelo crescimento pessoal e bem-estar ganhou destaque na literatura científica a partir da década de 1960 (Ryan & Deci, 2001), dando origem a indicadores com o objetivo de monitorar o ambiente social e influenciar políticas públicas (Ryff, Keyes & Shmotkin, 2002). A concepção do bem-estar subjetivo representou o

marco inicial nos estudos no campo do bem-estar, surgindo no final dos anos 50 como um indicador de qualidade de vida. Atualmente, as concepções de bem-estar psicológico (BEP), bem-estar social (BESoc) e bem-estar no trabalho (BET) representam evoluções mais recentes deste campo de conhecimento.

¹ Apoio: CAPES.

² *Endereço para correspondência:* Rua Cristovão Jaques, 260, Encruzilhada. CEP 52.031-120 - Recife-PE, Brasil. E-mail: gbfisio@yahoo.com.br.

Segundo Albuquerque e Tróccoli (2004), o campo do bem-estar equivale ao estudo científico da felicidade. Nos últimos anos, pesquisa no campo do bem-estar tem girado em torno de duas grandes correntes filosóficas: Hedonismo e Eudaimonismo (Ryan & Deci, 2001). Ambas consistem em estados subjetivos positivos que emergem de forma distinta no campo da psicologia, referindo-se a concepções de felicidade (Waterman, Schwartz & Conti, 2008). Para Deci e Ryan (2008), maximizar o bem-estar tem sido visto como maximizar o sentimento de felicidade.

Ao longo do tempo, o conceito de bem-estar foi estendido a diferentes setores da sociedade e incorporado pelo mundo do trabalho, onde visa compreender a relação do indivíduo com seu ambiente laboral. Embora o trabalho constitua um fator fundamental para a sobrevivência e subjetividade humana, ele nem sempre possibilita satisfação, realização e felicidade, podendo, ao contrário, ser fonte de exaustão física e psíquica do sujeito (Trigo, Teng & Hallak, 2007). Segundo Pascoal, Torres e Porto (2010), a ideia de que a felicidade pessoal pode ser alcançada no ambiente laboral tem estimulado estudos que visam identificar a forma de promover o bem-estar no trabalho (BET); entretanto, a sua compreensão ainda encontra-se baseada em conceituações relacionadas ao bem-estar como estresse e saúde mental, sendo raros os estudos abordando um construto específico do BET.

Mesmo sendo conhecida a capacidade de florescimento, as repercussões sobre a saúde e produtividade do trabalhador quando submetido a ambientes capazes de gerar bem-estar, um modelo teórico e empírico para explicar o BET ainda não foi objeto de consenso. Diante disso, o objetivo do presente estudo é apresentar uma revisão da literatura sobre bem-estar no trabalho em fontes de indexação de reconhecido impacto nacional e internacional. A pesquisa procurou evidenciar o perfil dos trabalhos nesse campo de modo a oferecer maior clareza de sua abordagem e direcionamento em estudos futuros.

MÉTODO

Para a busca da literatura científica foram consultadas as bases de dados Biblioteca Virtual em Saúde (Bireme), Scientific Electronic Library Online (SciELO), PubMed e ScienceDirect. O termo *bem-estar no trabalho* e sua tradução para a língua inglesa *Well-being at work* foram os descritores

utilizados no campo título, de forma a adequar os resultados sugeridos.

Como procedimentos para a seleção dos trabalhos apontados foram adotados os seguintes critérios de exclusão: (1) os trabalhos serem teses, dissertações, livros e capítulos de livros e (2) o estudo não estar estritamente relacionado ao tema pesquisado como, por exemplo, estudos que abordassem conflitos entre trabalho-família e bem-estar. Foram considerados somente textos escritos nas línguas portuguesa, inglesa e espanhola. Não foi feita restrição quanto ao ano de publicação. A decisão metodológica de excluir as teses, dissertações, livros e capítulos de livros se justifica pela possível dificuldade de acesso a essas obras. A opção de trabalhar apenas com artigos científicos publicados em periódicos indexados é explicada pela revisão criteriosa a que estes são submetidos antes de serem publicados.

Depois de efetuada a busca em cada base de dados, foi realizada a leitura e análise do material. Os trabalhos completos selecionados foram fichados de acordo com formulário criado para esta finalidade (título, autor, ano, revista, assunto, objetivos, definição de bem-estar no trabalho, tipo de estudo, participantes, instrumentos, resultados e conclusões).

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Utilizando-se os descritores em cada base de dados obteve-se um total de 171 trabalhos. Após o uso dos critérios de inclusão/exclusão, foram recuperadas para análise dezoito publicações. Dentre as bases de dados pesquisadas, a ScienceDirect e a PubMed foram as que apresentaram a maior quantidade de artigos que correspondem ao objetivo desta revisão, correspondendo, juntas, a 66,7% do total dos trabalhos recuperados. Os trabalhos surgidos em mais de uma base de dados foram apenas computados na primeira.

Em relação ao ano da publicação, observou-se que todos os trabalhos selecionados neste estudo datam do ano 2000 em diante, o que demonstra a atualidade do tema e quão recente é sua circulação no meio científico. O ano de 2008 apresentou o maior número de publicações, com um total de quatro, seguido dos anos de 2009 e 2010, com três publicações cada. Na sequência, 2004 e 2005 tiveram duas publicações registradas cada, e por fim, os anos 2003, 2006, 2011 e 2012 apresentaram uma única publicação cada. Os

últimos cinco anos contribuíram com 66,7% dos artigos selecionados para análise, o que mostra o crescente interesse do tema entre os pesquisadores.

Em relação ao idioma, a maior parte dos estudos foram publicados na língua inglesa (12). Seis trabalhos estavam na língua portuguesa. Não foram encontrados estudos em espanhol. Quanto ao desenho de estudo, os estudos do tipo seccional ou transversal representaram a opção da maioria dos trabalhos recuperados para análise. Também estavam presentes estudos longitudinais, de revisão e referentes à construção e/ou validação de instrumentos para avaliar o bem-estar no ambiente laboral.

Quanto à definição do termo *bem-estar no trabalho*, foi verificado que a maioria dos artigos não discutia ou trazia definições sobre este termo. No Brasil, quase todos os os estudos que se

empenharam em conceitua-lo ou mesmo fazer uso de alguma definição anterior foram desenvolvidos por autores a partir de 2008 (Quadro 1), demonstrando ser recente a preocupação em defini-lo ou conceitua-lo no contexto brasileiro. Sobre isto, um estudo desenvolvido por Shulte e Vainio (2010), baseado em uma revisão da literatura e nos resultados de uma conferência sobre o tema, levou os autores a se questionarem se havia uma definição robusta e habitualmente usada de BET. Estes autores afirmam não haver consenso sobre a definição de BET, mas observam uma crescente convergência na direção de elementos comuns. O elemento-chave de tal definição seria a percepção de que o bem-estar é mais do que a ausência de circunstâncias negativas, incluindo também fatores como qualidade de um trabalho ou felicidade com a própria vida.

Quadro 1. Definição/conceito de Bem-estar ou BET entre autores.

Autor / ano	Definição ou conceito de BET
Paschoal & Tamayo, 2008	BET - "Prevalência de emoções positivas no trabalho e a percepção do indivíduo de que, no seu trabalho, expressa e desenvolve seus potenciais/habilidades e avança no alcance de suas metas de vida" (p. 16).
Siqueira & Padovan, 2008	BET - É concebido como um conceito integrado por três componentes: satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo (p. 206).
Paschoal, Torres & Porto, 2010	Adota a definição de Paschoal e Tamayo 2008.
Soraggi & Paschoal, 2011	Adota a definição de Paschoal e Tamayo 2008.
Rocha Sobrinho & Porto, 2012	Adota a definição de Paschoal e Tamayo 2008.
Uttraiainen, Kyngäs & Nikkilä, 2009	Exemplifica três definições de bem-estar: ... "the state of being or doing well in life; happy, healthy, or prosperous condition; moral or physical welfare (of a person or community)." ... "achievement of a good and satisfactory existence as defined by the individual." ... "a way of life oriented toward optimal health and well-being in which body, mind, and spirit are integrated by the individual to live more fully within the human and natural community. Ideally, it is the optimum state of health and well-being that each individual is capable of achieving." (p.146)

"o estado de estar ou fazer bem na vida; condição feliz, saudável ou próspera; bem-estar moral ou física (de uma pessoa ou comunidade)". *"realização de uma existência boa e satisfatória, tal como definido pelo indivíduo." ****"Um modo de vida orientado para a saúde e bem-estar no qual corpo, mente e espírito estão integrados pelo indivíduo para viver mais plenamente no seio da comunidade. Idealmente, é o melhor estado de saúde e bem-estar que cada indivíduo é capaz de alcançar. "

Na análise das publicações recuperadas foram encontrados dois estudos dedicados à construção/validação de instrumentos para avaliação específica do bem-estar no ambiente laboral. Na pesquisa de Paschoal e Tamayo (2008), os autores argumentaram que as principais pesquisas na área do bem-estar referiam-se ao bem-estar geral, havendo poucos estudos em outros contextos, incluído o do trabalho. Além disso, citam que diversos trabalhos no campo organizacional têm utilizado conceitos relacionados

ao bem-estar como qualidade de vida e estresse no trabalho, porém estudos voltados à compreensão específica do construto BET têm sido raros. Apoiados na corrente que compreende o campo do bem-estar como o estudo científico da felicidade, esses autores adotaram a visão hedônica e eudaimônica do conceito de felicidade para a construção da Escala de Bem-estar no Trabalho (EBET), a qual é composta de duas partes, totalizando trinta itens: uma parte de afetos (positivo e negativo) e uma de expressividade/realização no

trabalho. Os resultados do estudo confirmaram que o BET pode ser estruturado a partir das dimensões afeto e realização/expressividade. O estudo de Gouveia, Fonsêca, Lins, Lima, e Gouveia (2008), por outro lado, teve como objetivo adaptar uma medida de bem-estar afetivo no trabalho para o contexto brasileiro. Segundo os autores, tem-se constatado que as emoções advindas do trabalho podem gerar efeitos tanto positivos quanto negativos para a saúde do trabalhador. Sendo assim, considerá-las seria um importante meio para explicar e compreender a satisfação das pessoas com seu trabalho; mas para isso seria necessário contar com instrumentos adequados para avaliar o bem-estar afetivo no trabalho. Nesse intuito, o trabalho citado aplicou a Escala de Bem-estar Afetivo no Trabalho (Job-related Affective Well-being Scale - JAWS), proposta por Katwyk, Spector, Fox e Kelloway (2000), em 298

participantes para verificar sua validade fatorial e consistência interna. Os resultados do estudo possibilitaram afirmar a existência de evidências de validade fatorial e consistência interna do instrumento no contexto brasileiro.

Com a análise dos demais estudos verificou-se a utilização de uma variedade de instrumentos para avaliação do BET, o que demonstra a falta de um indicador comum entre grupos de pesquisadores (Quadro 2). Foram exploradas escalas e medidas que abordaram desde fatores que influenciam negativamente o BET - como, por exemplo, questionários de estresse ocupacional, exaustão emocional, pressão no trabalho, sintomas depressivos e outros -, até avaliação de aspectos como engajamento e comprometimento no trabalho, autoestima, satisfação com o emprego, otimismo, demanda/controlado e outros.

Quadro 2. Síntese dos estudos de BET.

REFERÊNCIA	PAÍS	PARTICIPANTES	SEXO/FAIXA ETÁRIA DOS PARTICIPANTES	MEDIDA DA VARIÁVEL BEM-ESTAR NO TRABALHO
Makikangas & Kinnunen, 2003)	Finlândia	Trabalhadores do setor público e privado	225 mulheres 232 homens Idade: 25 – 59 anos	Satisfação no trabalho, exaustão emocional, sofrimento mental, sintomas físicos.
Tuomi, Vanhala, Nykyri & Janhonen 2004	Finlândia	Trabalhadores da indústria metalúrgica e comércio varejista	552 mulheres 813 homens Idade: 19 – 64 anos	Índice de capacidade para o trabalho, bem-estar mental, comprometimento organizacional.
Tepas, Barnes-Farrell, Bobko, Fischer, Iskra-Golec & Kaliterna 2004	Brasil, Croácia, Polônia, Ucrânia, EUA	Trabalhadores da saúde	865 trabalhadores, Idade (média) 36,7.	Cansaço físico, cansaço mental e tensão.
Leppanen, Hopsu & Klemola, 2005	Finlândia	Cozinheiras de escolas municipais	133 mulheres	Questionário de estresse ocupacional.
Santavirta, Kovero & Solovieva, 2005	Finlândia	Professores e enfermeiros	594 mulheres Idade: 25 – 61 anos	Demanda do trabalho e capacidade de decisão, sintomas psicossomáticos, absenteísmo e exaustão emocional.
Mostert & Rothmann, 2006	África do Sul	Membros da polícia	325 mulheres 1469 homens Idade: 19 -66 anos	Burnout e Engajamento no trabalho
Gouveia, Fonsêca, Lins, Lima, & Gouveia, 2008	Brasil	Trabalhadores do comércio	229 mulheres 69 homens Idade: 15 – 64 anos	Afetos positivos Afetos negativos
Yu, Gu, Zhou & Wang, 2008	China	Trabalhadores de uma usina estatal	307 mulheres 571 homens Idade: 17 – 59 anos	Insatisfação no trabalho, queixas psicossomáticas, sintomas depressivos.
Paschoal & Tamayo, 2008	Brasil	Trabalhadores de organizações públicas e privadas	216 mulheres 101 homens	Afeto positivo Afeto negativo Realização
Siqueira & Padovam, 2008*	Brasil	-	-	-
Parker & Martin, 2009	Austrália	Professores	515 sujeitos Idade: 21 – 69 anos	Satisfação no trabalho, participação, aspirações positivas com a carreira.
Utriainen, Kyngäs & Nikkilä, 2009	Finlândia	enfermeiras	21 Mulheres Idade: 45 – 55 anos	Entrevista direta com perguntas abordando Bem-estar no trabalho.

Origo & Pagani, 2009	Diversos países europeus	Trabalhadores	6445 sujeitos	Satisfação no trabalho.
Kanste, Lipponen, Kääriäinen e KyngäS, 2010	Filândia	Trabalhadores da saúde	56 sujeitos	Vigor, dedicação, absorção, realização profissional, bem-estar afetivo e recursos mentais.
Paschoal, Torres, & Porto 2010	Brasil	Trabalhadores de uma organização pública	226 mulheres 177 homens Idade (média): 38,5	Escala de Bem-estar no Trabalho.
Shulte & Vainio, 2010**	-	-	-	-
Soraggi & Paschoal, 2011	Brasil	Trabalhadores de empresas privadas	58 mulheres 63 homens Idade (média): 29,6	Escala de bem-estar no trabalho.
Rocha Sobrinho & Porto, 2012	Brasil	Trabalhadores de uma organização filantrópica profissional do ramo da educação privada.	2560 sujeitos	Escala de Bem-estar no Trabalho.

*Artigo de abordagem teórico-conceitual. **Artigo de revisão.

Sobre a abordagem e resultados dos estudos, Rocha Sobrinho e Porto (2012) procuraram identificar a relação entre clima social, *coping* (formas como as pessoas reagem a situações de estresse) e variáveis demográficas (gênero, estado civil, idade e escolaridade) sobre o BET de indivíduos. Os resultados mostraram que variáveis demográficas apresentaram relações fracas com o bem-estar, por isso os autores afirmam que o contexto de trabalho é mais importante para favorecer os níveis de bem-estar nos trabalhadores do que variáveis demográficas. Além disso, verificou-se o clima social como o mais forte preditor de BET, fortalecendo a hipótese de que as relações interpessoais são importantes para o bem-estar nesses ambientes. Outra investigação, desenvolvida por Mostert e Rothmann (2006), também verificou pouca expressão das variáveis demográficas em prever o BET. Em sua abordagem, o estudo procurou avaliar se o estresse no trabalho, traços da personalidade e variáveis demográficas poderiam prever o bem-estar no trabalho (burnout e engajamento no trabalho). Como resultados relevantes, o estudo verificou que o aspecto burnout do bem-estar foi mais bem predito pelo estresse no trabalho e por dois traços da personalidade: baixa estabilidade emocional e baixa conscientização. Por outro lado, seu aspecto *engajamento no trabalho* foi mais bem predito por conscientização, estabilidade emocional e baixo estresse laboral. O trabalho desenvolvido por Makikangas e Kinnunen (2003) ressaltou também as características da personalidade como fator relacionado ao BET. No estudo, verificaram que os níveis de otimismo e autoestima de trabalhadores, quando submetidos a fatores estressantes do ambiente laboral, influenciaram sua experiência de bem-estar, mas os resultados apresentaram variação entre homens e mulheres.

No estudo, homens com baixa autoestima eram vulneráveis à piora do clima organizacional, ao aumento do estresse mental e à exaustão emocional. Por outro lado, a pressão do tempo sobre o trabalho entre mulheres com baixos níveis de otimismo apresentou forte relação com o aumento do estresse mental, porém não foi significativa para aquelas com otimismo elevado. Ainda no âmbito individual, Soraggi e Paschoal (2011), focando os valores pessoais dos trabalhadores, verificaram que estes, por si sós, não são preditores do BET; porém as oportunidades no trabalho que permitem ao indivíduo alcançar valores importantes para ele no contexto laboral tiveram impacto direto e significativo sobre o BET. Segundo os autores, “um contexto que ofereça possibilidades de autonomia, pensamento criativo e reconhecimento e prestígio social pode aumentar significativamente a felicidade do trabalhador e, conseqüentemente, seu bem-estar no trabalho” (p.627).

O estudo de Yu, Gu, Zhou e Wang (2008) procurou verificar o impacto do estresse no ambiente laboral sobre o bem-estar dos trabalhadores a partir do modelo demanda/control e esforço/recompensa. A investigação concluiu que elevadas demandas no trabalho (física e psicológica), baixo controle sobre a atividade laboral e a incompatibilidade entre esforço e recompensa elevaram o risco de *insatisfação, queixas psicossomáticas e sintomas depressivos* entre trabalhadores (variáveis usadas como indicadores de bem-estar dos trabalhadores). Santavirta, Kovero e Solovieva (2005), utilizando o modelo demanda/control, também verificaram que a combinação de alta demanda e baixa capacidade de decisão é particularmente prejudicial para os trabalhadores mais velhos, representando piores efeitos sobre a exaustão emocional. O estudo foi

realizado com mulheres. Contribuindo para esse aspecto, Pachcoal, Torres e Porto (2010) constataram em seus estudos que quanto maior a percepção de sobrecarga de trabalho, menor o afeto (emoção) positivo e maior o afeto (emoção) negativo vivenciado pelo trabalhador. Nesse estudo, objetivando testar o impacto do suporte organizacional e social sobre o BET, os autores puderam verificar que tanto o suporte organizacional como o suporte de colegas e da chefia podem influenciar emoções vivenciadas no dia a dia organizacional como também ser caminho para o trabalhador desenvolver seus potenciais e ter experiências de realização. Segundo o estudo, quanto mais positivamente estes são percebidos, verifica-se maior realização, maior afeto positivo e menor afeto negativo no trabalho.

O estudo de Tuomi, Vanhala, Nykyri, e Janhonen (2004) investigou o impacto das práticas organizacionais, da demanda de trabalho e da capacidade para o trabalho sobre o bem-estar mental, capacidade para o trabalho e comprometimento organizacional (variáveis representando BET). Para os autores, proporcionar melhorias nas práticas organizacionais consistiu um fator-chave para melhorar o bem-estar de trabalhadores, sobretudo o *comprometimento organizacional e o bem-estar mental*. Tais práticas envolveriam promover o bem-estar do empregado, melhorar a organização do trabalho e o suporte de supervisores e dar oportunidades de desenvolvimento. Além disso, a redução das demandas físicas e psíquicas no ambiente laboral consistiu um fator-chave para promover a *capacidade para o trabalho*. Ainda no campo das práticas organizacionais, Leppanen, Hopsu e Klemola (2005), procuraram abordar a abertura do diálogo como recurso fundamental para melhorar o trabalho, o conhecimento sobre o processo de trabalho, a capacidade para o trabalho e o bem-estar de trabalhadores. Após dois anos de intervenção, os resultados mostraram que o bem-estar entre os participantes havia aumentado, havia maior controle sobre o trabalho, maior clareza do indivíduo sobre seu papel no trabalho e melhor relação com os colegas, além de diminuição de sintomas psicológicos. Para os autores, o BET requer características positivas no trabalho, bom domínio do processo de trabalho bem como sua contínua apreciação e desenvolvimento. O estudo de Kanste, Lipponen, Kääriäinen e Kyngäs (2010) pôde reforçar que estratégias de intervenções visando à cooperação e participação no ambiente

laboral favorecem a interação e o compartilhamento de experiências de trabalho, revelando-se positivas para a organização e para o trabalhador. A investigação, realizada em unidades de saúde, procurou avaliar os efeitos do desenvolvimento de redes de trabalho sobre as atitudes direcionadas ao trabalho e sobre o BET entre membros das equipes. Segundo os autores, os resultados encorajaram a implementação de intervenções visando ao desenvolvimento de redes de trabalho quando se esperam melhores atitudes individuais voltadas ao ambiente laboral e ao alcance do BET. Na avaliação de Shulte e Vainio (2010), quanto mais é aprendido sobre determinantes do bem-estar, mais pesquisas deveriam ser conduzidas para saber como influenciá-los e verificar a efetividade de intervenções sobre eles.

Na abordagem de Utriainen, Kyngäs e Nikkilä (2009), os autores se propuseram criar uma teoria sobre o que evocaria BET em enfermeiras de um hospital universitário com idades entre 45 e 55 anos e pelo menos 10 anos de experiência hospitalar. De acordo com os resultados, o fator central do BET de enfermeiras nessa faixa etária seria a reciprocidade, definida como a interação entre dois seres humanos na busca por estabelecer experiências positivas. Estabelecer relações sociais e proximidade no trabalho, compartilhar tarefas, informações e pensamentos, respeitar as particularidades de cada indivíduo e ter liberdade emocional para expressar sentimentos constituíram-se como pontos fundamentais do bem-estar nas interações entre enfermeiras. Em outra ponta, proporcionar o melhor atendimento ao paciente e ter a consciência de fazer o bem representaram os aspectos mais importantes na relação com os pacientes. Outra investigação, desenvolvida por Tepas, Barnes-Farrell, Bobko, Fischer, Iskra-Golec e Kaliterna (2004), procurou comparar o impacto de diferentes turnos de trabalho entre trabalhadores de saúde de cinco nações. Para esse fim, dois grupos de trabalhadores foram selecionados: aqueles com trabalho no turno da noite e aqueles que não trabalhavam à noite. Os resultados apontaram que trabalhadores noturnos apresentaram maior cansaço físico e mental no fim do expediente de trabalho, o que forneceu evidências das implicações negativas desse tipo de trabalho sobre o bem-estar de trabalhadores da saúde.

Uma investigação com professores procurou avaliar se o uso de estratégias de *coping* poderiam

predizer o dinamismo e, conseqüentemente, o bem-estar e engajamento desses trabalhadores (Parker & Martin, 2009). O dinamismo foi referido no estudo como a habilidade do professor de enfrentar os desafios, as adversidades e pressões do ambiente laboral. Os resultados forneceram evidências de que buscar o prazer em aprender e dominar as tarefas de trabalho, planejar as atividades antes de iniciá-las e evitar falhas constituíam estratégias de *coping* utilizadas pelos professores capazes de predizer o dinamismo, revelando-o como forte preditor de bem-estar e engajamento desses profissionais. Reforçando a evidência, Rocha Sobrinho e Porto (2012) também puderam verificar que estratégias de *coping* utilizadas pelo indivíduo no ambiente laboral têm impacto sobre o BET.

Origo e Pagani (2009), aprofundando a relação segurança no trabalho e tipo de contrato de trabalho, sugeriram que a estabilidade proporcionada pelo vínculo no trabalho não se relaciona necessariamente com a sensação de segurança percebida pelo trabalhador; ao contrário, um trabalhador com vínculo de trabalho temporário pode sentir-se seguro em seu emprego. Segundo a investigação, parece preferível para o trabalhador a combinação de um trabalho temporário que lhe permita sentir-se seguro à combinação de trabalho permanente com a sensação de risco de perda do emprego. Oportunidades de formação, perspectivas de carreira e bons relacionamentos internos representam medidas que podem reduzir o efeito do trabalho temporário sobre a satisfação do trabalhador. Segundo os autores, o vínculo de contrato pode ser menos importante para o bem-estar geral no trabalho se o trabalhador percebe que não está em risco de tornar-se desempregado.

Por fim, em outro estudo recente, Siqueira e Padovam (2008) reconhecem a inexistência de concepções claras sobre BET na literatura, o que leva os pesquisadores a utilizar ora fatores positivos (ex., satisfação com o trabalho), ora fatores negativos (ex., burnout) para representá-lo. Dessa forma, propõem uma definição de BET tomando como referencial teórico duas abordagens tradicionais sobre bem-estar: a subjetiva e a psicológica. Inspirados nesses dois modelos, os autores sugerem que o BET pode ser compreendido como um construto multidimensional integrado por três componentes: satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo. Para estes, essa nova visão conceitual se afastaria da

visão de fazer ciência dentro de um modelo quase exclusivamente centrado na patologia, contribuindo com tendências recentes de explicar o funcionamento positivo do indivíduo a partir de fatores que lhe propiciam vivências positivas e prazerosas. Na percepção de Shulte e Vainio (2010), a maioria dos modelos em saúde ocupacional e bem-estar focalizam estressores ocupacionais, negligenciando a potencialidade de aspectos positivos do trabalho como renda, crescimento pessoal, engajamento e aprendizado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A crescente importância do bem-estar no ambiente do trabalho remete às recentes transformações que vêm passando o setor de recursos humanos e as organizações, reconhecendo as repercussões negativas sobre a saúde física e psíquica dos indivíduos quando se negligenciam fatores que interferem no bem-estar dos trabalhadores. Dessa forma, cresce o movimento que busca compreender o cenário do trabalho visando transformá-lo em um *locus* de desenvolvimento de potencialidades humanas, superando a visão reducionista de refutar as necessidades dos sujeitos do ambiente laboral, com conseqüente impacto no bem-estar individual e coletivo.

De modo geral, o panorama verificado a partir da análise dos trabalhos demonstra que a produção científica no campo do BET, muito mais do que preocupar-se com os pressupostos teórico-conceituais, vem concentrando-se em uma busca pela aplicação prática de técnicas de pesquisas capazes de trazer informações sobre o bem-estar a partir da investigação de fatores positivos e negativos que o influenciam. Tais fatores, não obstante, representam conceitos e construtos distintos que permeiam o campo do bem-estar em diversos domínios além daquele do trabalho, refletindo a amplitude deste construto e as dificuldades inerentes a esse aspecto na focalização em áreas específicas como a do trabalho. É importante considerar que as dificuldades neste âmbito podem ser também reflexos da evidente indefinição do termo neste campo específico, repercutindo na ausência de um instrumento consensualizado pela maioria. Além disso, sua abordagem dentro de distintos campos do conhecimento (economia, psicologia, áreas diversas da saúde, filosofia, entre outros) traz

limitações epistemológicas que restringem sua convergência para uma visão unificada.

Oferecer novos horizontes e direcionamentos à pesquisa no âmbito do ambiente de trabalho parece ser uma tendência crescente em anos recentes, o que pôde ser confirmado neste estudo. Ademais, a gradual expansão de conceitos como BET reforça a emergência de um novo paradigma para abordagem das questões humanas no trabalho que vai além de uma visão mecanicista, inserindo renovados desafios na busca do pleno funcionamento do indivíduo. A revisão apresentada procura contribuir com reflexões relevantes para o planejamento de outras pesquisas na área, de modo a delinear novas perspectivas acerca do tema. Certamente os esforços por esse novo caminho serão árduos, no entanto imprimem um novo olhar sobre a forma de perceber o ser humano no contexto do trabalho.

REFERÊNCIAS

- Albuquerque, A. S. & Troccoli, B. T. (2004). Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 20(2), 153-164.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2008). Hedonia, eudaimonia, and well-being: an introduction. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 1-11.
- Gouveia, V.V., Fonsêca, P. N., Lins, S. L. B., Lima, A. V. & Gouveia, R. S. V. (2008). Escala de bem-estar afetivo no trabalho (Jaws): evidências de validade fatorial e consistência interna. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 21(3), 464-473.
- Kanste, O., Lipponen, K., Kääriäinen, M., & Kyngäs, H. (2010). Effects of network development on attitudes towards work and well-being at work among health care staff in northern Finland. *International Journal of Circumpolar Health*, 69(4), 394-403.
- Katwyk, P. T. V., Spector, P. E., Fox, S., & Kelloway, E. K. (2000). Using the job-related affective well-being scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 219-230.
- Leppanen, A., Hopsu, L., & Klemola, S. (2005). Can improvement of work and work process knowledge support well-being at work? *International Congress Series*, 1280, 377-381.
- Makikangas, A., & Kinnunen, U. (2003). Psychosocial work stressors and well-being: self-esteem and optimism as moderators in a one-year longitudinal sample. *Personality and Individual Differences*, 35, 537-557.
- Mostert, K., & Rothmann, S. (2006). Work-related well-being in the South African Police Service. *Journal of Criminal Justice*, 34, 479-491.
- Origo, F., & Pagani, L. (2009). Flexicurity and job satisfaction in Europe: the importance of perceived and actual job stability for well-being at work. *Labour Economics*, 16, 547-555.
- Parker, P. D., & Martin, A. J. (2009). Coping and buoyancy in the workplace: understanding their effects on teachers' work-related well-being and engagement. *Teaching and Teacher Education*, 25, 68-75.
- Paschoal, T., Torres, C. V., & Porto, J. B. (2010). Felicidade no trabalho: relação com suporte organizacional e suporte social. *Revista de Administração Contemporânea*, 14(6), 1054-1072.
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008). Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação psicológica*, 7(1), 11-22.
- Rocha Sobrinho, F., & Porto, J. B. (2012). Bem-estar no trabalho: um estudo sobre suas relações com clima social, coping e variáveis demográficas. *Revista de Administração Contemporânea*, 16(2), 253-270.
- 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, 141-166.
- Ryff, C. D., Keyes, C. L. M., & Shmotkin, D. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and social Psychology*, 82(6), 1007-1022.
- Santavirta, N., Kovero, C., & Solovieva, S. (2005). Psychosocial work environment, well being and emotional exhaustion. A study comparing five age groups of female workers within the human sector. *International Congress Series*, 1280, 130-135.
- Schulte, P., & Vainio, H. (2010). Well-being at work: overview and perspective. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 36(5), 422-429.
- Siqueira, M. M. M., & Padovan, V. A. R. (2008). Bases teóricas do bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24(2), 201-209.
- Soraggi, F., & Paschoal, T. (2011). Relação entre bem-estar no trabalho, valores pessoais e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho. *Estudos e pesquisas em psicologia*, 11(2), 614-632.
- Tepas, D., I., Barnes-Farrell, J. L., Bobko, N., Fischer, F. M., Iskra-Golec, I., & Kaliterna, L. (2004). The impact of night work on subjective reports of well-being: an exploratory study of health care workers from five nations. *Revista de Saúde Pública*, 38, 26-31.
- Trigo, T. R., Teng, C. T., & Hallak, J. E. C. (2007). Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. *Revista de psiquiatria Clínica*, 34(5), 223-233.
- Tuomi, K., Vanhala, S., Nykyri, E., & Janhonen, M. (2004). Organizational practices, work demands and the well-being of employees: a follow-up

- study in the metal industry and retail trade. *Occupational Medicine*, 54, 115–121.
- Utriainen, K., Kyngäs, H., & Nikkilä, J. (2009). Well-being at work among ageing hospital nurses in northern Finland: a grounded theory study. *International Journal of Circumpolar Health*, 68(2), 145-157.
- Waterman, A. S., Schwartz, S. J. & CONTI, R. (2008). The implications of two conceptions of happiness (hedonic enjoyment and eudaimônica) for the understanding of intrinsic motivation. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 41-79.
- Yu, S., Gu, G., Zhou, W., & Wang, S. (2008). Psychosocial work environment and well-being: a cross-sectional study at a thermal power plant in China. *Journal of Occupational Health*, 50, 155-162.

Recebido em 03/10/2012
Aceito em 15/04/2013

Gustavo Barreto Santos: mestre em Saúde Coletiva pelo Programa Integrado de Pós-Graduação em Saúde Coletiva da Universidade Federal de Pernambuco.

Albanita Gomes da Costa de Ceballos: doutora em Saúde Pública, docente do Programa de Pós-Graduação Integrado em Saúde Coletiva do Centro de Ciências da Saúde da Universidade Federal de Pernambuco.