

BEM-ESTAR NO TRABALHO: CENÁRIO DOS ESTUDOS BRASILEIROS PUBLICADOS NA PRIMEIRA DÉCADA DO NOVO MILÊNIO

WELL-BEING AT WORK: SCENARIO OF BRAZILIAN STUDIES PUBLISHED IN THE FIRST DECADE OF THE NEW MILLENIUM

Tatiane Paschoal (PhD)

Universidade de Brasília, Brasil, tatipas@yahoo.com

Gisela Demo (PhD)

UCLA Anderson School of Management, US, giselademo@gmail.com

Natasha Fogaça

Universidade de Brasília, Brasil, natasha.adm@gmail.com

Valter Ponte

Supremo Tribunal de Justiça, Brasil, valter.ponte@gmail.com

Laylla Edrei

Universidade de Brasília, Brasil

Leela Francischeto

Universidade de Brasília, Brasil

Gabriela Albuquerque

Universidade de Brasília, Brasil

RESUMO

Os principais autores da área de Gestão de Recursos Humanos (GRH), como Guest (1987) e Legge (2006), concordam que as pessoas assumiram papel estratégico e relevante nas organizações. Destarte, a GRH não deve ter papel tradicional de suporte, mas constituir competência essencial organizacional, uma vez que os recursos humanos são responsáveis pela produção de conhecimento, constituindo fonte de vantagem competitiva. Neste contexto, as pessoas precisam ser valorizadas e seu bem-estar no trabalho assume conotação especial para os gestores. O objetivo desta pesquisa é apresentar a produção acadêmica brasileira sobre bem-estar no trabalho, publicada em periódicos científicos das áreas de Administração e Psicologia no período de 2001-2010. Os resultados revelaram a existência de poucos estudos sobre o tema e permitiram delinear uma agenda de pesquisa, que inclui questões sobre o próprio conceito de bem-estar, tipos de organizações investigadas e nível de análise das variáveis.

PALAVRAS-CHAVE

Afeto no trabalho, Realização no trabalho, Felicidade no trabalho, Revisão bibliográfica.

ABSTRACT

The main authors in the field of Human Resources Management (HRM), such as Guest (1987) and Legge (2006), agreed that people have taken significant and strategic role in organizations. Therefore, the HRM field should not have traditional role of support, but rather provide organizational essential skills since human resource are responsible for the production of knowledge, providing a relevant source of competitive advantage for organizations. In this context, people must be valued, developed and their well-being at work takes on special meaning from the managers. Therefore, the purpose of this research thus is to present an overview of Brazilian scientific studies on well-being at work, published in well-known journals of Management and Psychology areas during the period of 2001-2010. The results revealed that there are few studies on the subject and helped us to outline a research agenda, which includes questions about the concept of well-being at work, types of organizations investigated and variables level of analysis. Limitations, academic implications and directions for future researches are discussed.

KEY-WORDS

Affect at work, Fullfilment at work, Happiness at work, Literature review.

1. INTRODUÇÃO

A valorização e o sucesso das organizações têm sido associados diretamente aos seus ativos intangíveis, os quais incluem as pessoas e suas competências (Guest, 1987; Legge, 2006). Com a demanda por excelência imposta pelo mercado, muitos gestores têm se preocupado em valorizar seus empregados e criar as condições necessárias para o seu bom desempenho, bem-estar e realização pessoal. É consensual a suposição de que, no contexto das organizações, as pessoas experimentam emoções e buscam realização e felicidade pessoal (Warr, 2007). Apesar disso, nem sempre o trabalho foi entendido sob essa perspectiva.

No campo acadêmico, grande parte das pesquisas organizacionais ainda focaliza o estresse no trabalho e o esgotamento profissional e não abordam a realização pessoal e emoções positivas no trabalho (Ferraz, Tavares, & Ziberman, 2007; Warr, 2007). Segundo Warr (2007) e Luthans e Youssef (2007), este cenário vem se modificando na literatura e temas sobre experiências positivas no contexto organizacional são cada vez mais abordados. De forma geral, tem havido um verdadeiro movimento para explicar e promover a excelência no funcionamento de indivíduos, grupos e instituições (Gable & Haidt, 2005).

Com base nas observações de Warr (2007) e Luthans e Youssef (2007), surgem as questões: como está o cenário de pesquisas sobre bem-estar no trabalho no Brasil? O que ainda deve ser feito? O objetivo deste estudo consiste em apresentar um panorama de estudos brasileiros sobre bem-estar no trabalho, publicados no período de 2001 a 2010, a partir de uma revisão bibliográfica em periódicos de Administração e Psicologia. Inicialmente, é apresentado o referencial concernente ao bem-estar no trabalho. Em seguida, são apresentados os procedimentos adotados na revisão da produção brasileira e a categorização metodológica dos estudos selecionados. A partir da síntese do levantamento realizado, é traçado um cenário das publicações e da institucionalização da pesquisa sobre bem-estar no trabalho no Brasil. Por fim, a partir dos resultados coligidos, sugere-se uma agenda de pesquisa.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

A idéia de que as organizações enfrentam uma concorrência acirrada e de que o mercado exige uma capacidade de adaptação e flexibilidade para superar os desafios competitivos é bastante disseminada e aceita entre gestores e pesquisadores organizacionais (Demo, 2010). O esforço pela excelência dos resultados, especialmente diante da recente crise financeira global, afeta tanto as práticas e paradigmas vigentes nas organizações quanto o bem-estar e a saúde dos seus trabalhadores.

Segundo Rodríguez-Carvajal, Moreno-Jiménez, Rivas-Hermosilla, Alvarez-Bejarano e Vergel (2010), para enfrentar os desafios do mercado e alcançar a excelência esperada, as organizações podem optar por dois tipos diferentes de estratégias. A primeira e mais tradicional é voltada para a solução de problemas ou déficits da organização e seus membros. A segunda estratégia, por sua vez, apóia-se em uma orientação positiva e busca, principalmente, permitir e facilitar o desenvolvimento dos potenciais organizacionais e individuais.

O campo do comportamento organizacional, que embasa muitas ações e práticas de gestores, tem enfatizado especialmente questões sobre quais são e como resolver problemas e déficits do contexto de trabalho (Luthans & Youssef, 2007; Luthans, 2002). De acordo com Luthans (2002), a maior parte das pesquisas tem procurado compreender experiências psicológicas negativas do trabalhador e comportamentos ou resultados disfuncionais, além de avaliar os impactos negativos que variáveis organizacionais e laborais podem ter sobre os indivíduos. Tal tendência na literatura organizacional reflete o próprio campo da Psicologia, marcado durante muitas décadas por publicações com ênfase em estados psicológicos negativos (Gable & Haidt, 2005). A partir dos anos 90, porém, um movimento para completar essa literatura com estudos sobre fenômenos essencialmente positivos associados a indivíduos e grupos começou a ganhar força no meio acadêmico.

Tal abordagem não tem como objetivo substituir as pesquisas sobre impactos negativos de condições de trabalho no indivíduo ou estudos que avaliem criticamente a relação entre organização e trabalhador, mas complementar o conhecimento com dados sobre fenômenos menos investigados até o momento. O

funcionamento saudável e efetivo das organizações e seus trabalhadores não pode ser alcançado apenas por meio de ações corretivas ou que previnam resultados e estados indesejáveis. Segundo Marujo, Neto, Caetano e Rivero (2007), os estudos e as práticas nas organizações devem considerar uma gestão baseada nas forças e no desenvolvimento de seu capital humano, social e psicológico.

O bem-estar do trabalhador é apontado como fenômeno essencial para o funcionamento adequado e competitivo da organização (Rodríguez-Carvajal et al., 2010). Existe consenso sobre a importância do bem-estar para o indivíduo e a organização, mas não sobre sua definição. Dentre a variedade de definições conceituais, tem havido uma tendência em aproximar os termos bem-estar e felicidade. Segundo Warr (2007), tal aproximação indica uma conotação claramente positiva do fenômeno.

A literatura organizacional recebe influência das abordagens do bem-estar geral e a conceituação para o contexto do trabalho pode, portanto, incluir tanto afetos quanto elementos de realização e desenvolvimento pessoal (Daniels, 2000; Van Horn, Taris, Schaufeli, & Scheurs, 2004). Warr (2007) apresenta uma proposta para o estudo do bem-estar no trabalho que engloba e relaciona elementos hedônicos e de realização pessoal. Para o autor, existem dois tipos diferentes de felicidade. O primeiro corresponde aos sentimentos de prazer vivenciados pelo indivíduo (felicidade hedônica) e o segundo refere-se ao que foi denominado de autovalidação.

Quanto ao tipo de felicidade hedônica, Warr (2007) considera duas dimensões de emoções: prazer e excitação, as quais variam em sua intensidade e geram a tônica afetiva do indivíduo. O outro tipo de felicidade, denominado de autovalidação, engloba elementos como o desenvolvimento de atributos pessoais, exploração do próprio potencial, realização e expressão de si mesmo. Esta forma de felicidade pode ou não vir acompanhada de experiências de prazer.

A conceituação do bem-estar no trabalho, portanto, engloba experiências positivas. Quando existe bem-estar, o afeto positivo no trabalho prevalece sobre o negativo e, além disso, existem experiências de desenvolvimento de potenciais individuais e realização pessoal (Warr, 2007). Esta é a perspectiva para bem-estar no trabalho adotada no presente estudo.

No presente estudo, foram consideradas pesquisas que abordavam diretamente o termo bem-estar no trabalho ou seus equivalentes, como bem-estar laboral, bem-estar ocupacional, bem-estar organizacional e felicidade no trabalho. Também foram incluídas as pesquisas que se referiam a, pelo menos, uma de suas dimensões, como afeto ou emoções no trabalho. Na seção seguinte, são apresentados os detalhes acerca dos procedimentos metodológicos adotados para alcance do objetivo deste estudo.

3. MÉTODO

Para alcance do objetivo, foi realizado um levantamento bibliográfico sobre bem-estar no trabalho. Foram considerados os periódicos da área da Administração e Psicologia. Para a inclusão dos periódicos, optou-se por utilizar o sistema de qualificação WebQualis, mantido pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes). Ainda que as classificações se modifiquem a cada período determinado, o sistema oferece indicação sobre a qualidade da produção.

Foi considerada a classificação vigente no ano de 2011 e incluídos, na revisão, periódicos nacionais da área da Administração e Psicologia, que têm publicado pesquisas do campo do comportamento organizacional, psicologia organizacional e gestão de pessoas, classificados nos estratos A1, A2, B1, B2 e B3. Periódicos classificados com B4, B5 e C não foram incluídos, pois se considerou que não seriam bons representantes dos veículos relacionados à temática desta pesquisa. Assim, a exclusão desses veículos não limita o potencial de generalização desta revisão. Os periódicos considerados estão indicados na Tabela 1.

As palavras-chave que orientaram a busca pelos artigos foram definidas. Além do termo exato “bem-estar no trabalho”, foram incluídos artigos que continham no título ou nas palavras-chave um dos seguintes termos: bem-estar laboral, bem-estar organizacional, bem-estar ocupacional, felicidade no trabalho, afeto no trabalho e emoções no trabalho.

Tabela 1: Lista de periódicos incluídos na revisão

Periódicos da Psicologia	Periódicos da Administração
Análise Psicológica	Revista de Administração Contemporânea – RAC e RAC-e
Arquivos Brasileiros de Psicologia	Revista de Administração da Universidade de São Paulo – RAUSP
Avaliação Psicológica	Revista de Administração de Empresas – RAE e RAE-e
Boletim de Psicologia	Revista de Administração Mackenzie - RAM
Cadernos de Psicologia (UFMG)	Revista de Administração Pública – RAP
Cadernos de Psicologia Social e do Trabalho (USP)	Revista Eletrônica de Administração - REAd
Estudos de Psicologia (Campinas)	Organizações & Sociedade – O&S
Estudos de Psicologia (UFRN)	
Estudos e Pesquisas em Psicologia (UERJ)	
Paidéia (Ribeirão Preto)	
Psico (PUCRS)	
Psico USF	
Psicologia Florianópolis	
Psicologia Argumento	
Psicologia: Ciência e Profissão	
Psicologia em Estudo	
Psicologia em Revista	
Psicologia USP	
Psicologia: Teoria e Pesquisa	
Psicologia: Teoria e Prática	
Revista Psicologia: Organizações e Trabalho (rPOT)	

Com base na orientação teórica adotada no presente estudo, não foram incluídos termos como estresse ocupacional, esgotamento ou saúde mental no trabalho. As informações que deveriam ser extraídas dos artigos selecionados, por sua vez, foram: nome do periódico, ano de publicação, enquadramento do estudo (estudos teórico-empíricos ou ensaios teóricos), natureza do estudo (quantitativa, qualitativa ou quali-quantitativa), tipo de instrumento para coleta de dados, instituições de origem dos autores dos estudos, setor estudado (organizações públicas, privadas ou terceiro setor) e, por fim, definições e tratamento do conceito de bem-estar.

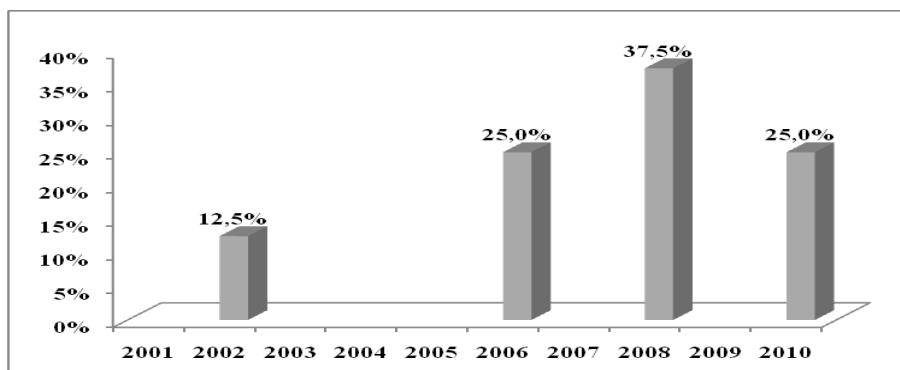
4. RESULTADOS

Esta seção abordará, inicialmente, a síntese ilustrada do levantamento dos oito artigos encontrados nos periódicos das áreas de Administração e Psicologia na primeira década do milênio (2001-2010) e, em seguida, uma lacônica apresentação da institucionalização da pesquisa sobre bem-estar no trabalho no Brasil. Por fim, enuncia-se uma análise desta produção que convida a algumas reflexões, já engendrando a proposição de uma agenda de pesquisa.

4.1 PRODUÇÃO NACIONAL

No Brasil, é patente a tímida produção científica sobre bem-estar no trabalho, nos periódicos (Qualis \geq B3) das áreas de Psicologia e Administração. Em 10 anos, foram publicados oito artigos, o que representa uma média de 0,8 por ano. Só houve produção nos anos de 2002, 2006, 2008 e 2010. Este panorama sugere uma lacuna na literatura e propõe um convite a mais pesquisas, dada a relevância do tema para as organizações atualmente e a tendência de inclusão de experiências positivas dos trabalhadores nas pesquisas da área (Warr, 2007; Luthans & Youssef, 2007). Destarte, no que tange aos anos de produção, constata-se um aumento no fim da década pesquisada, onde a produção dos anos de 2008 e 2010 correspondem a mais da metade da produção do período analisado. Em outras palavras, o interesse dos pesquisadores sobre o tema é crescente. O Gráfico 1 ilustra esses resultados.

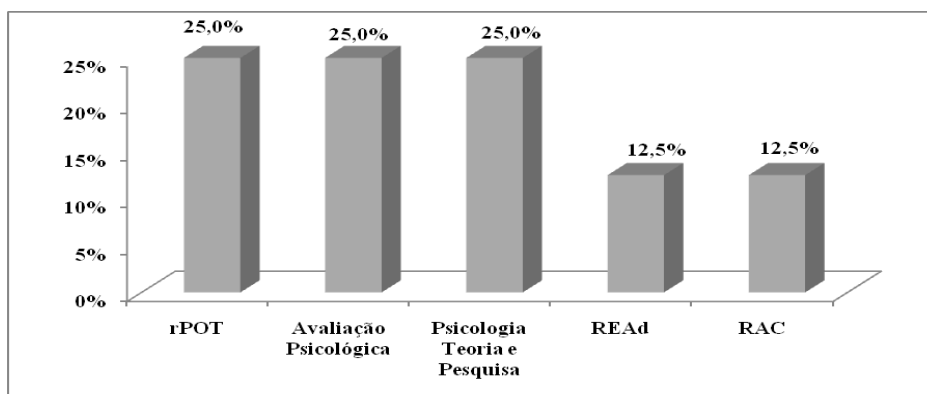
Gráfico 1: Artigos publicados por ano



Quanto aos periódicos pesquisados, houve concentração na área de Psicologia, que publicou 75% dos artigos (seis artigos). Mesmo que a maioria dos periódicos incluídos no estudo tenham sido da Psicologia, esta é a área à qual o bem-estar está mais fortemente vinculado. Imagina-se que a produção nos periódicos de Administração deve aumentar nos próximos anos, considerando que primar pelo bem-estar ou realização dos colaboradores deve ser uma prioridade para os gestores e um objetivo importante das políticas e práticas de gestão de pessoas (Demo, 2010).

Como demonstra o Gráfico 2, a Revista Psicologia, Organizações e Trabalho, Avaliação Psicológica e Psicologia Teoria e Pesquisa somaram 75% das publicações de maneira igualitária (25% cada uma). Dois periódicos da área de Administração, Revista Eletrônica de Administração e Revista de Administração Contemporânea, publicaram um artigo cada.

Gráfico 2: Artigos por periódico



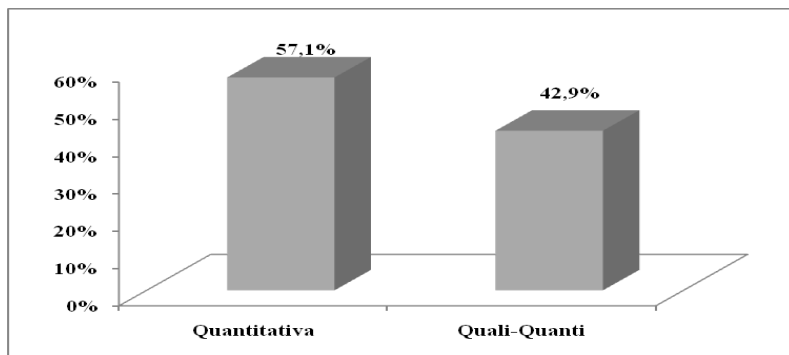
Houve predominância dos estudos teórico-empíricos (87,5% ou sete estudos). Apenas um estudo caracterizou-se como ensaio teórico, onde foram apresentadas e discutidas as bases teóricas do bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho.

De acordo com o Gráfico 3, dentre os trabalhos teórico-empíricos, houve prevalência de estudos de natureza quantitativa (57,1%). Em seguida, apareceram os estudos multimétodo, ou seja, estudos que mesclaram abordagens qualitativas e quantitativas (quali-quant), com 42,9% do total. A partir daí, pode-se inferir que existe um campo aberto para a inclusão de abordagens qualitativas nos estudos de bem-estar no trabalho, porque, além de preservar objetividade e mensuração garantidas pela pesquisa quantitativa, pode-se privilegiar o aprofundamento e a interpretação favorecidos na pesquisa qualitativa.

O próprio conceito e a operacionalização de bem-estar no trabalho envolvem dissenso entre os autores. Segundo Soraggi & Paschoal (2011), por exemplo, a definição da felicidade ou bem-estar no trabalho

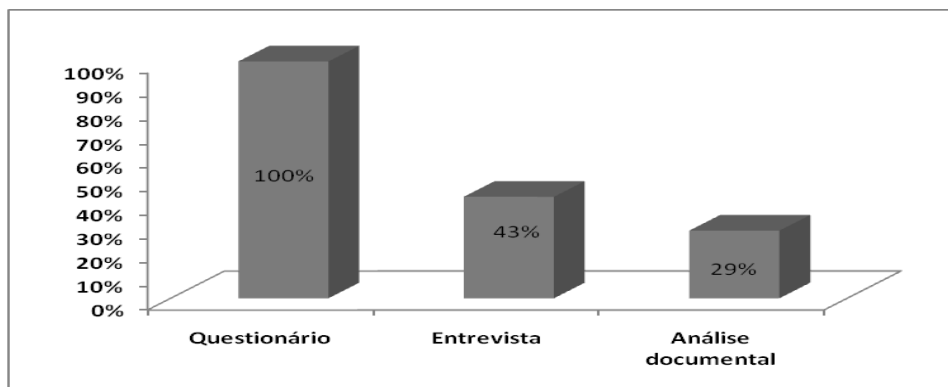
possui um viés cultural. A idéia de realização pessoal e experiências afetivas prazerosas, por exemplo, é focada na preocupação do indivíduo consigo mesmo. Tal suposição é pertinente a muitas culturas ocidentais e, com base em estudos brasileiros, também parece ser adequada ao Brasil. Estudos futuros, por sua vez, deverão aprofundar cuidadosamente cada elemento constituinte das dimensões do bem-estar em diferentes culturas ou mesmo diferentes regiões do país.

Gráfico 3: Natureza dos artigos teórico-empírico



Com respeito ao tipo de instrumento de coleta de dados dos estudos teórico-empíricos, os questionários constituíram a maioria dos documentos, sendo utilizados em todos os estudos. Em seguida, as entrevistas e as análises de documentos foram também utilizadas, juntamente com os questionários, nos estudos quali-quantitativa, de acordo com o Gráfico 4. Como mais de um tipo de instrumento pode ser utilizado em uma mesma pesquisa, este quantitativo soma mais de 100%.

Gráfico 4: Tipo de instrumento de coleta de dados

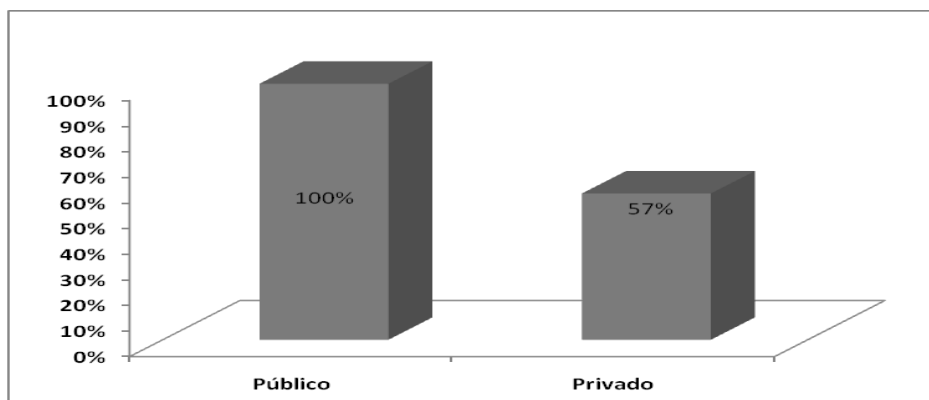


No que tange às instituições de origem dos autores dos estudos, metade (50%) da produção foi oriunda de uma única instituição, a Universidade de Brasília, que contribuiu com quatro estudos no período pesquisado. As demais instituições, Universidade Salgado de Oliveira, Universidade Federal da Bahia, Universidade Federal de Sergipe, Universidad Complutense de Madrid, Universidade Metodista de São Paulo e Universidade de São Paulo contribuíram com 1 estudo cada uma. Pode-se notar que o tema bem-estar no trabalho foi foco de estudos interculturais, como no caso da pesquisa realizada entre autores da UFBA, UFSE e Universidad Complutense de Madrid.

O Gráfico 5 retrata os setores estudados nos oito artigos pesquisados. Observa-se que o setor público foi alvo de pesquisa em todos os estudos e, em quatro deles, o setor privado também foi contemplado. Como mais de um setor pode ser pesquisado em um mesmo estudo, este quantitativo soma mais de 100%. Vale ressaltar a presença de se estudar mais o setor privado, o qual concentra a maioria das empresas em

operação no Brasil, podendo revelar resultados importantes no estudo do bem-estar. Similarmente, é premente investigar o terceiro setor, que vem crescendo substancialmente na economia brasileira e que, por suas especificidades e peculiaridades, poderia apresentar resultados diferentes ou desafiantes quanto ao bem-estar de seus trabalhadores.

Figura 5: Setores estudados



Por fim, quanto à definição de bem-estar no trabalho, constatou-se grande variedade entre os estudos levantados. Alguns autores não definem o bem-estar no trabalho propriamente, mas ainda o abordam a partir de outros construtos, como saúde e estresse (Pinheiro & Gunther, 2002), apesar de usarem, nas palavras-chave, o termo “bem-estar no trabalho”.

Gondim, Lima e Alvaro (2006), por sua vez, não utilizaram o conceito de bem-estar no trabalho, mas focalizaram as emoções do trabalhador. Embora o afeto seja considerado uma dimensão importante do bem-estar, os referidos autores buscaram definir e explicar as emoções discretas do trabalhador, sem menção à literatura do bem-estar no trabalho. Tal pesquisa utilizou literatura sobre processos mais básicos da expressão e interpretação de emoções e sentimentos.

Ferreira, Silva, Fernandes e Almeida (2008) também abordaram as emoções e humores discretos no trabalho, ou afeto do trabalhador, mas vincularam tais construtos diretamente ao bem-estar no trabalho. Ao contrário de Gondim *et al.* (2006), Ferreira *et al.* (2008) consideram o afeto no trabalho como dimensão central do bem-estar em tal contexto. Assim, abordaram diretamente a dimensão hedônica e afetiva de bem-estar (Warr, 2007).

Em alguns casos, o fenômeno do bem-estar no trabalho aparece como dimensão ou indicador de outro construto, sugerindo sua aproximação de fenômenos diversos. Limongi-França e Kanikadan (2006), por exemplo, abordaram o bem-estar organizacional como indicador do construto qualidade de vida no trabalho. A gestão da qualidade de vida no trabalho deveria, segundo as autoras, ter orientação gerencial baseada nas expectativas e necessidades dos empregados.

Seguindo uma orientação cognitiva, Dessen e Paz (2010) utilizam o termo “bem-estar organizacional” e o definem como a satisfação de necessidades e a realização de desejos dos indivíduos ao desempenhar o seu papel na organização. São elementos constituintes do bem-estar organizacional: valorização do trabalho; reconhecimento pessoal; autonomia; expectativa de crescimento; suporte ambiental; recursos financeiros; orgulho. Assim, Dessen e Paz (2010) focalizam, com a idéia de satisfação de necessidades e realização de desejos no trabalho, um componente cognitivo e relacionado à realização pessoal do trabalhador. Segundo Warr (2007), a experiência de realização e desenvolvimento pessoal pode ser denominada de autovalidação e deve ser considerada uma das dimensões do bem-estar no trabalho.

Ainda em uma direção mais cognitiva, Siqueira e Padovam (2008) defendem o bem-estar no trabalho como um conceito integrado por três componentes: satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho

e comprometimento organizacional afetivo. Tais fenômenos representam vínculos positivos do indivíduo com o trabalho (satisfação e envolvimento) e do indivíduo com a organização (comprometimento afetivo).

Paschoal e Tamayo (2008) e Paschoal, Torres e Porto (2010), por sua vez, entendem o bem-estar como sinônimo de felicidade, seguindo a linha de alguns autores da literatura internacional (Warr, 2007; Waterman, Schwartz, & Conti, 2008). Paschoal e Tamayo (2008) e Paschoal *et al.* (2010) conceituam o fenômeno como a prevalência de afeto positivo no trabalho e a percepção do indivíduo de que expressa e desenvolve seus potenciais e avança no alcance de suas metas de vida a partir do seu trabalho. Nesta conceituação, são incluídas tanto emoções e humores (dimensão afetiva) quanto percepções de realização e desenvolvimento pessoal do trabalhador (dimensão cognitiva). A definição adotada pelos referidos autores aproxima-se daquela defendida por Warr (2007), de que o bem-estar ou felicidade no trabalho está composto por duas dimensões distintas: afeto e realização pessoal (autovalidação).

Em suma, nota-se que cada pesquisa que aborda diretamente o bem-estar utiliza uma conceituação diferenciada do fenômeno. O bem-estar no trabalho foi definido das seguintes formas: afeto do trabalhador; satisfação de desejos e necessidades; satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional; prevalência de afeto positivo no trabalho e percepção do indivíduo de que expressa e desenvolve seus potenciais e avança no alcance de suas metas de vida a partir do seu trabalho. Mesmo quando adotam conceituações próximas, como de satisfação de necessidades pessoais e realização de desejos, por exemplo, consideram dimensões diferentes como constituintes do fenômeno. Tais achados sugerem a necessidade de limpeza conceitual do campo e discussões teóricas entre os diversos autores.

4.2 INSTITUCIONALIZAÇÃO DA PESQUISA SOBRE BEM-ESTAR NO BRASIL

A institucionalização da pesquisa sobre o tema genérico “bem-estar no trabalho” no Brasil foi investigada a partir dos grupos de pesquisa cadastrados na Base Corrente do Diretório de Grupos de Pesquisa do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), identificados com as expressões exatas “bem-estar no trabalho”, “bem-estar laboral”, “bem-estar ocupacional”, “bem-estar organizacional”, “felicidade no trabalho”, “afeto no trabalho” e “emoções no trabalho”.

No que se refere à institucionalização da pesquisa sobre bem-estar no trabalho no Brasil, foram identificados 17 grupos, dos quais nove na grande área Ciências Humanas e cinco na grande área Ciências Sociais Aplicadas. Os restantes estão distribuídos em Ciências da Saúde (dois grupos, um na área prioritária Fisioterapia e Terapia Ocupacional e o outro em Educação Física) e Ciências Agrárias (um grupo), na área prioritária Engenharia Agrícola, que não serão considerados neste estudo.

Dentro da grande área Ciências Humanas, oito grupos pertencem à área prioritária Psicologia e um grupo à área de História, o qual não será considerado no presente estudo. Dos grupos de pesquisa da grande área Ciências Sociais Aplicadas, somente um está inserido na área prioritária Administração: o Grupo de Pesquisas em Gestão de Pessoas e Clientes da Universidade de Brasília. Os demais estão inseridos nas áreas prioritárias de Economia, Economia Doméstica e Planejamento Urbano e Regional e também não serão investigados no presente estudo.

A Tabela 2 apresenta a distribuição geográfica, nome da instituição e dos grupos de pesquisa em “bem-estar no trabalho” das áreas de Psicologia (oito grupos) e Administração (um grupo).

Tabela 2: Distribuição geográfica dos grupos de pesquisa em bem-estar no trabalho, das áreas prioritárias Administração e Psicologia, por unidade da federação e instituição

Unidade da Federação	Instituição	Nome do Grupo
Bahia	UFBA	Indivíduo, Organizações e Trabalho: Processos Psicossociais
Distrito Federal	UnB	Núcleo de Pesquisa em Cultura, Valores e Comportamento Psicodinâmica e Clínica do Trabalho Psicologia Organizacional Grupo de Pesquisas em Gestão de Pessoas e Clientes (Administração)
Minas Gerais	UFMG	Políticas de Recursos Humanos
Rio Grande do Norte	UFU	Indivíduo, cultura e processos organizacionais
Rio Grande do Sul	UFRN	Grupo de Estudos de Saúde Mental e Trabalho
	UFRGS	Grupo de Pesquisa em Psicologia Comunitária

Fonte: Plataforma Lattes, acesso novembro 2011

A pesquisa com a expressão exata “bem-estar laboral” trouxe como resultado apenas um grupo da área prioritária de Educação Física e, por isso, o termo não será investigado em detalhe. A pesquisa com a expressão exata “bem-estar organizacional” também trouxe como resultado oito grupos, todos da área prioritária Psicologia, dos quais seis são idênticos aos grupos identificados com a busca bem-estar no trabalho. A Tabela 3 apresenta a distribuição geográfica, nome da instituição e dos grupos de pesquisa que se identificam apenas como “bem-estar organizacional”.

Tabela 3: Distribuição geográfica dos grupos de pesquisa em bem-estar organizacional por unidade da federação e instituição

Unidade da Federação	Instituição	Nome do Grupo
Rio de Janeiro	UFRRJ	Transformações sociais, cultura e comportamento
São Paulo	UMESP	Bem-estar, Suporte Social e Trabalho

Fonte: Plataforma Lattes, acesso novembro 2011

A busca pela expressão exata “bem-estar ocupacional” revela a existência de três grupos: dois da área prioritária Educação Física e um da área prioritária de Psicologia, intitulado “Grupo de Pesquisa em Psicologia Comunitária” da UFRGS, já elencado anteriormente. Apenas um grupo, intitulado “Indivíduo, cultura e processos organizacionais”, da Universidade Federal de Uberlândia, também se identifica como grupo de pesquisa em “felicidade no trabalho”. O grupo “Indivíduo, Organizações e Trabalho: Processos Psicossociais”, da Universidade Federal da Bahia, se identifica também com a expressão “emoções no trabalho”. Nenhum grupo se identificou com a expressão “afeto no trabalho”.

Foi verificado o ano de criação de cada grupo de pesquisa identificado pelas expressões exatas, descritas acima. A Tabela 4 apresenta esses resultados.

Tabela 4: Distribuição cronológica do ano de criação dos grupos de pesquisa em “bem-estar no trabalho”, “bem-estar laboral”, “bem-estar organizacional”, “felicidade no trabalho” e “emoções no trabalho”

Ano de criação	Nome do grupo
1993	Grupo de Pesquisa em Psicologia Comunitária
1993	Psicologia Organizacional
1994	Indivíduo, Organizações e Trabalho: Processos Psicossociais
2000	Grupo de Estudos de Saúde Mental e Trabalho
2002	Indivíduo, cultura e processos organizacionais
2002	Transformações sociais, cultura e comportamento
2003	Bem-estar, Suporte Social e Trabalho
2004	Políticas de Recursos Humanos (Grupo não atualizado há mais de 12 meses)
2004	Psicodinâmica e Clínica do Trabalho
2009	Grupo de Pesquisas em Gestão de Pessoas e Clientes
2010	Núcleo de Pesquisa em Cultura, Valores e Comportamento

Nota. Fonte: Plataforma Lattes, acesso novembro 2011

A Tabela 5 apresenta os indicadores de produção científica, técnica e de assessoria (C,T&A) dos censos de 2000, 2002, 2004, 2006, 2008 e 2010, de acordo com a base de dados Diretório dos Grupos de Pesquisa. Foi utilizada a expressão exata “bem-estar no trabalho”, com os filtros “título da produção, C,T&A”, “referência bibliográfica” e “palavra-chave da produção”. Pode-se observar um crescimento exponencial entre 2004 e 2008 e uma estabilização entre 2008 e 2010.

Tabela 5: Evolução da produção em C,T&A dos grupos de pesquisa em “bem-estar no trabalho”

Ano	Produção C,T&A
2000	0
2002	0
2004	2
2006	44
2008	102
2010	100

Fonte: Diretórios dos Grupos de Pesquisa do CNPq

Considerando-se a expressão “bem estar no trabalho” como a mais abrangente, seria possível afirmar que mais de 50 investigadores com doutorado e mais de uma centena de demais pesquisadores (mestres, graduados, estudantes, técnicos, etc.) estão atualmente engajados em pesquisa acadêmica nas diversas perspectivas deste objeto de pesquisa.

4.3 AGENDA DE PESQUISA

Apesar de se tratar de um tema em ascensão, fica patente a carência de estudos voltados para o bem-estar no trabalho, especialmente se considerada a publicação de apenas um trabalho na primeira metade da década. Entretanto, é possível que haja uma transformação nesse cenário, pois o número de pesquisas aumentou a partir de 2008, refletindo um progresso nos estudos sobre tema. É importante ressaltar que não foram incluídas pesquisas que enfocaram variáveis como estresse ocupacional, exaustão, sintomas de saúde mental e outras experiências negativas no trabalho, exceto se utilizassem os termos investigados. Pesquisas que contemplaram a satisfação no trabalho, como aquela desenvolvida por Siqueira e Padovam (2008), foram incluídas quando tal variável fosse diretamente considerada uma das dimensões de bem-estar no trabalho, termo que deveria aparecer no título ou nas palavras-chave.

De forma geral, o campo da Psicologia parece mais preocupado com o bem-estar no trabalho e tem publicado um número maior de estudos sobre o tema. Ao que tudo indica, a área de Psicologia parece estar um passo à frente na compreensão das necessidades do trabalhador, enquanto a área de Administração pode estar direcionando seus estudos especialmente para os processos organizacionais. Com o avanço da Psicologia Positiva e dos estudos sobre comportamento organizacional com orientação positiva na literatura internacional (Luthans & Youssef, 2007), é possível que o número de publicações sobre experiências positivas do trabalhador e suas relações com políticas e práticas organizacionais diversas cresça ao longo desta década em ambos os campos.

Um dado interessante é o predomínio de estudos teórico-empíricos, principalmente de natureza quantitativa, o que denota a preocupação dos pesquisadores em relacionar ou correlacionar, de forma sistemática, o bem-estar com outras variáveis ou mesmo testar a estrutura do fenômeno. Nesse sentido, boa parte dos trabalhos dedicou-se ao estudo da relação de variáveis organizacionais ou individuais com o bem-estar dos trabalhadores.

Pinheiro e Gunther (2002), por exemplo, verificaram que a falta de recursos humanos e materiais, a percepção de iniquidade no sistema de promoção da organização, sobrecarga de tarefas, riscos à segurança pessoal e falta de apoio social dos colegas estavam positivamente relacionados com indicadores de pressão arterial, consumo de medicamentos, índice de massa corporal e relato de sintomas. Conforme mencionado anteriormente, Pinheiro e Gunther (2002) usaram o termo “bem-estar no trabalho” nas palavras-chave do artigo, mas não abordaram medidas de experiências positivas do trabalhador. Estudos futuros devem testar o impacto das condições mencionadas sobre experiências positivas do trabalhador.

Dentre os autores que abordaram experiências positivas do trabalhador, Paschoal *et al.* (2010) investigaram a relação entre suporte organizacional e suporte social com o bem-estar no trabalho. Os resultados indicaram o suporte organizacional voltado à gestão do desempenho como o principal preditor de afeto positivo e realização no trabalho, enquanto a sobrecarga de trabalho foi o principal preditor de afeto negativo. Suporte material e o suporte para ascensão e salários apresentaram baixa correlação com as duas dimensões do bem-estar.

Tais resultados sugerem que afeto positivo e realização tem preditores diferentes do afeto negativo, sugerindo a importância da inclusão de experiências claramente positivas no estudo do bem-estar. As percepções das condições de trabalho se relacionam de forma diferenciada com as experiências positivas e negativas do trabalhador. Na prática, se um gestor pretende potencializar ou permitir a vivência de afeto positivo, por exemplo, deve focalizar condições diferentes daquelas que podem reduzir o estresse. Estudos futuros devem explorar o papel de preditores organizacionais na compreensão das vivências positivas e negativas do trabalhador. Quais condições organizacionais influenciam a felicidade do trabalhador? Quais condições minimizam o estresse no trabalho? As respostas a essas questões não parecem ser as mesmas.

Dessen e Paz (2010) verificaram que existem relações entre configurações de poder das organizações e bem-estar organizacional. Configurações do tipo sistema autônomo e missionária influenciaram positivamente o bem-estar no trabalho; configurações do tipo instrumento influenciaram negativamente o fenômeno. Basicamente, configurações que permitem flexibilidade, participação e compromisso com uma missão organizacional influenciam positivamente as experiências do trabalhador, enquanto configurações caracterizadas pela forte presença de influenciadores externos à organização afetam negativamente o bem-estar. Além disso, Dessen e Paz (2010) verificaram que a personalidade do trabalhador tem um papel mediador no impacto das configurações de poder.

Dentre as pesquisas levantadas, aquela de Dessen e Paz (2010) foi a única que testou efeito de interação entre percepção de variáveis organizacionais e variáveis individuais. Autores como Warr (2007) têm defendido que o impacto de uma variável situacional pode ser direto ou mediado/moderado por variáveis como personalidade e julgamentos individuais. Julgamentos relativos à importância das características de trabalho percebidas pelo indivíduo podem aumentar ou direcionar o impacto das condições de trabalho. Estudos futuros devem explorar o efeito moderador ou mediador de variáveis individuais sobre o impacto de variáveis organizacionais no bem-estar. Dentre essas variáveis individuais, podem ser abordados valores, personalidade, necessidades e as preferências do trabalhador (Warr, 2007).

Vale ressaltar que as pesquisas empíricas que testaram a relação entre variáveis organizacionais e o bem-estar enfocaram o nível de análise individual. Mesmo quando abordado o suporte organizacional, o suporte social ou as configurações de poder, a mensuração das variáveis restringiu-se às percepções dos trabalhadores. Não foi utilizado um modelo multinível de análise. Assim, conclusões sobre impacto de variáveis organizacionais no bem-estar devem ser feitas com cautela. Estudos futuros devem procurar preencher esta lacuna e utilizar modelos multiníveis de análise.

Quanto aos estudos sobre estrutura do bem-estar no trabalho, dois buscaram construir e validar uma medida. Ferreira *et al.* (2008) validaram uma medida de bem-estar a partir de duas dimensões: afeto positivo e negativo. Paschoal e Tamayo (2008), por sua vez, validaram uma medida a partir de três dimensões: afeto positivo, afeto negativo e realização do trabalhador. A existência de instrumentos confiáveis é imprescindível para o desenvolvimento de um campo de estudo. Apesar disso, a diversidade de definições e abordagens, conforme aponta o próprio ensaio teórico de Siqueira e Padovam (2008), sugerem a necessidade de estudos qualitativos que aprofundem o conceito de bem-estar no trabalho, seu viés cultural e suas especificidades em diferentes contextos e grupos profissionais.

Sob outra perspectiva, o trabalho de Limongi-França e Kanikadan (2006) propõe um instrumento para mensuração de percepções sobre gestão de qualidade de vida no trabalho. As autoras utilizam o modelo biopsicossocial de qualidade de vida no trabalho e um modelo de competência do bem-estar organizacional. Este último propõe que as ações gerenciais devem contemplar expectativas e necessidades dos empregados. Variáveis como equidade, justiça social, estilos dos líderes e cultura organizacional

estariam relacionadas com resultados como o bem-estar do trabalhador. O referido estudo sugere a ligação do construto com outras variáveis e a importância de incluí-lo em pesquisas sobre temas relacionados.

Quanto à preferência pelo setor público nos estudos desenvolvidos, esta pode ser atribuída à facilidade de acesso do pesquisador, sobretudo porque, dos oito estudos, metade foi desenvolvida por pesquisadores da Universidade de Brasília, a qual está geograficamente muito próxima de organizações públicas diversas. Estudos futuros deverão investigar o tema na realidade do setor privado e do terceiro setor, que apresentam um contexto organizacional bem diferente da administração pública. Além disso, a análise entre diferentes segmentos profissionais e cargos também permitiria compreender peculiaridades do construto.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho pretendeu contribuir para a produção acadêmica sobre bem-estar no trabalho no Brasil por meio de uma revisão de literatura e de reflexões que subsidiassem uma agenda de pesquisa sobre o tema. Apesar disso, algumas limitações podem ser apontadas.

Este estudo não pretendeu esgotar a literatura nacional sobre bem-estar no trabalho no período investigado, em razão de ter se restringido aos principais periódicos científicos das áreas de Administração e Psicologia no Brasil. Não foram incluídas as dissertações e teses dos diversos programas de pós-graduação *stricto sensu* em Administração e Psicologia do país, durante o período considerado.

Não obstante as limitações por ora descritas, o balanço aqui traçado permitiu a realização de um primeiro mapeamento sobre a produção brasileira recente concernente ao bem-estar no trabalho. Portanto, trata-se de uma revisão que se limitou à realidade brasileira. O levantamento restringiu-se ao bem-estar no contexto de trabalho e não abarcou construtos mais gerais, como bem-estar psicológico e bem-estar subjetivo. Estudos que eventualmente tenham tratado de tais construtos, mas sem vinculá-los diretamente ao contexto de trabalho, em termos teóricos ou operacionais, não foram incluídos. Além disso, é importante ressaltar que o bem-estar no trabalho consiste em apenas um dos fenômenos relacionados a experiências positivas nas organizações.

Existe um vasto campo a ser explorado e compreendido por pesquisadores e gestores organizacionais. Revisões que complementem este estudo nos contextos europeu, americano e asiático, por exemplo, são bem-vindas. Há grandes oportunidades para pesquisas que subsidiem as tomadas de decisão na gestão organizacional e que contribuam para construção de um arcabouço teórico mais consistente para promover o avanço progressivo do conhecimento teórico-empírico sobre bem-estar no trabalho e experiências positivas do trabalhador nas organizações.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Daniels, K. (2000). Measures of Five Aspects of Affective Well-Being at Work. *Human Relations*, 53(2), 275-294.
- Demo, G. (2010). Políticas de Gestão de Pessoas, Valores Pessoais e Justiça Organizacional. *RAM - Revista de Administração Mackenzie*, 11(5), 55-81.
- Dessen, C., & paz, T. (2010). Bem-Estar Pessoal nas Organizações: O Impacto de Configurações de Poder e Características de Personalidade. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 26(3), 549-556.
- Ferraz, B., tavares, H., & Ziberman, L. (2007). Felicidade: Uma Revisão. *Revista de Psiquiatria Clínica*, 34(5), 234-242.
- Ferreira, C., Silva, C., Fernandes, A., & Almeida, P. (2008). Desenvolvimento e Validação de uma Escala de Afetos no Trabalho (ESAFE). *Avaliação Psicológica*, 7(2), 143-150.
- Gable, L., & Haidt, J. (2005). What (and Why) Is Positive Psychology?. *Review of General Psychology*, 9(2), 103-110.
- Gondim, G., Lima, O., & Alvaro, L. (2006). Gênero e Status na Atribuição de Afetos no Trabalho: Um Estudo Intercultural Brasil-Espanha. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho*, 6(2), 165-195.
- Guest, E. (1987). Human resource management and industrial relations. *Journal of Management Studies*, 24(5), 503-521.

- Legge, K. (2006). Human resource management. In Ackroyd, S., Batt, R., Thompson, P., & Tolbert, S., (eds.). *The Oxford Handbook of Work and Organization* (pp.220-241). New York: Oxford University Press.
- Limongi-França, C., & Kanikadan, S. (2006). A construção de um instrumento de coleta de dados a partir do modelo de indicadores de biopsicossocial e organizacional – BPSO – 96 e do modelo de competências do bem-estar – BEO – sobre gestão de qualidade de vida no trabalho. *Revista Eletrônica de Administração*, 12(6), 1-23.
- Luthans, F. (2002). The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706.
- Luthans, F., & Youssef, M. (2007). Emerging Positive Organizational Behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321-349.
- Marujo, A., Miguel Neto, L., Caetano, A., & Rivero, C. (2007). Revolução Positiva: Psicologia Positiva e Práticas Apreciativas em Contextos Organizacionais. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 15(1), 115-136.
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008). Construção e Validação da Escala de Bem-Estar no Trabalho. *Avaliação Psicológica*, 7(1), 11-22.
- Paschoal, T., Torres, V., & Porto, B. (2010). Felicidade no Trabalho: Relações com Suporte Organizacional e Suporte Social. *Revista de Administração Contemporânea*, 14(6), 1054-1072.
- Pinheiro, A., & Gunther, A. (2002). Estresse Ocupacional e Indicadores de Saúde em Gerentes de um Banco Estatal. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho*, 2(2), 65-84.
- Rodríguez-Carvajal, R., Moreno-Jiménez, B., Rivas-Hermosilla, S., Álvarez-Bejarano, A., & Vergel, A. I. S. (2010). Positive Psychology at Work: Mutual Gains for Individuals and Organizations. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(3), 235-253.
- Siqueira, M., & Padovam, R. (2008). Bases Teóricas de 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 (Online)*, 11(2), 614-632.
- Van Horn, E., Taris, W., Schaufeli, B., & Scheurs, G. (2004). The Structure of Occupational Well-Being: A Study among Dutch Teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(3), 365-375.
- Warr, P. (2007). *Work, Happiness and Unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Waterman, S., Schwartz, J., & Conti, R. (2008). The Implications of two Conceptions of Happiness (hedonic enjoyment and eudaimonia) for the Understanding of Intrinsic Motivation. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 41-79.