

BEM-ESTAR NO TRABALHO: REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA NACIONAL NA ÚLTIMA DÉCADA

P. F. PANTALEÃO¹, H. M. S. VEIGA²
Universidade Federal de Uberlândia
patricia.pantaleao@ufu.br¹

Artigo submetido em 14/08/2017 e aceito em 26/07/2019

DOI: 10.15628/holos.2019.7570

RESUMO

O objetivo geral do presente trabalho foi fazer uma revisão sistemática de literatura sobre o Bem-Estar no Trabalho (BET) de estudos publicados no país, na última década, 2007 a 2017, nos periódicos melhor avaliados pela CAPES (A1 até B3, Psicologia e Administração) no último quadriênio (2013-2016). Dos 23 estudos identificados, 17 adotaram a abordagem quantitativa, dois a qualitativa e um foi multimétodo; dois são revisões de literatura e um ensaio teórico. Foram pesquisados os setores público e privado e diversos tipos de organizações. O conceito de BET adotado não foi unânime, mas observou-se o alinhamento entre a definição adotada e o instrumento utilizado. As medidas apresentaram elevada qualidade psicométrica.

Os delineamentos em sua quase totalidade investigaram os antecedentes contextuais de BET, como, suporte organizacional, suporte social e justiça organizacional; também foram incluídos antecedentes individuais, tais como dados pessoais e profissionais; todavia, esses têm poder preditivo inferior àquele das variáveis contextuais. Os estudos dos consequentes de BET são exíguos, sendo a intenção de rotatividade a variável mais estudada. Os achados dessa revisão sistemática de literatura apontam que o campo do BET encontra-se em um estágio de florescimento e incita à elaboração de novos delineamentos de investigação. Entre as lacunas de pesquisa tem-se a necessidade de mais estudos qualitativos, inclusão de novas categorias profissionais, estudos longitudinais e multinível.

PALAVRAS-CHAVE: Bem-estar no trabalho, Revisão Integrativa, Psicologia Positiva.

WELFARE AT WORK: A SYSTEMATIC REVIEW OF NATIONAL LITERATURE IN THE LAST DECADE

ABSTRACT

The general objective of the present work was to systematically review the literature on Work Wellbeing (BET) of studies published in the country, in the last decade, from 2007 to 2017, in the periodicals best evaluated by CAPES (A1 to B3, Psychology and In the last four years (2013-2016). Of the 23 identified studies, 17 adopted the quantitative approach, two to qualitative and one was multimethod; two are literature reviews and one theoretical essay. We surveyed the public and private sectors and various types of organizations. The concept of BET adopted was not unanimous, but the alignment between the adopted definition and the instrument used was observed. The measurements presented high psychometric quality. Almost all of the studies investigated the contextual antecedents of BET, such as,

organizational support, social support and organizational justice; individual background, such as personal and professional data; however, they have lower predictive power than that of contextual variables. The studies of the consequent of BET are small, being the intention of rotation the most studied variable. The findings of this systematic literature review indicate that the BET field is in a flowering stage and encourages the development of new research designs. Among the research gaps is the need for more qualitative studies, inclusion of new professional categories, longitudinal and multilevel studies.

KEYWORDS: Well-being at work, Integrative Revision, Positive Psychology.

1 INTRODUÇÃO

O mundo vem passando por uma série de transformações que se refletem não apenas na sociedade em geral, mas também nos indivíduos e nas organizações. Certa feita, a globalização, os avanços tecnológicos, a flexibilização das relações de trabalho e o aumento da competitividade impõem novas demandas e exigências que impactam direta e indiretamente nas relações de trabalho (Coelho & Soares, 2007; Mattar, 2011).

Pesquisadores de diversos países estão empenhados em descobrir o quanto as pessoas se consideram felizes ou em que medida são capazes de realizar plenamente suas potencialidades (Basílio, 2005; Warr, 2007). Alguns autores apregoam que avaliar o bem-estar em contextos particulares como o trabalho é mais vantajoso do que avaliá-lo de uma maneira geral, uma vez que as relações com os antecedentes contribuem mais para a sua compreensão, intervenção e promoção (Daniels, 2000; Paschoal, 2008; Ryan & Deci, 2001; Horn, Taris, Schaufeli, & Scheurs, 2004; Warr, 2007).

Muitas organizações vêm desenvolvendo estratégias para valorizar seu quadro de pessoal e estabelecer condições necessárias para a satisfação e bem-estar dos trabalhadores, especialmente porque existem evidências empíricas de que tais variáveis afetam o desempenho dos indivíduos e trazem resultados organizacionais desejáveis (Danna & Griffin, 1999; Sant'anna, Paschoal, & Gosendo, 2012; Santos & Ceballos, 2013; Sousa & Coleta, 2012; Traldi & Demo, 2012).

Notoriamente, o trabalho é de extrema importância para a vida dos indivíduos, pois contribui para a sua sobrevivência e adaptação ao mundo. Assim, torna-se essencial que sejam conhecidas as variáveis responsáveis pelo bem-estar nesse contexto, haja vista que uma parcela significativa da vida é passada no ambiente laboral (Danna & Griffin, 1999; Laschinger & Fida, 2014; Warr, 2007).

Embora exista consenso sobre a importância do bem-estar para o indivíduo e a organização, não há avença sobre sua definição. Dentre a variedade de conceitos tem havido uma tendência em aproximá-lo ao termo de felicidade, uma conotação claramente positiva do fenômeno (Warr, 2007). Tal fato se deve ao advento da Psicologia Positiva, que influenciou os estudiosos a dar mais atenção ao trabalho enquanto fonte de prazer, saúde e satisfação, em função de atender às necessidades profissionais do indivíduo (Paludo & Koller, 2007).

De forma geral, a literatura demonstra que variáveis organizacionais e laborais são os principais preditores do bem-estar no trabalho (Cunningham, 2006; Danna & Griffin, 1999; Gomide & Hernandez, 2005; Gondim & Siqueira, 2014; Mostert & Rothmann, 2006; Souza, 2012; Rafferty & Griffin, 2006; Warr, 2007). Destarte, as experiências positivas do trabalhador têm sido apontadas como fenômeno essencial para o funcionamento adequado e competitivo da organização (Amazarray, 2010; Ferraz, Tavares, & Ziberman, 2007; Parker & Martin, 2009; Paschoal et al., 2013; Warr, 2007) favorecendo a formação de vínculos positivos com o trabalho e com sua organização empregadora (Gomide & Hernandez, 2005; Paschoal, 2008; Araújo & Oliveira, 2008; Traldi & Demo, 2012; Horta, Demo, & Roure, 2012; Silva & Ferreira, 2013; Santos & Ceballos, 2013).

A literatura internacional é profícua na produção sobre bem-estar no trabalho e tem investigado a relação entre essa variável e os fatores de contexto (Cunningham, 2006; Danna & Griffin 1999; Jex, 1998; Pollard, 2001; Rafferty & Griffin, 2006; Totterdell, Wall, Holman, Diamond, & Epitropaki, 2004, Warr; 2007; Williams, Suls, Alliger, Learner, & Wan, 1991) tais como cultura organizacional (Danna & Griffin, 1999), mudanças organizacionais (Green, 2011; Schouteten & Witte, 1999); percepção de ambiguidade no ambiente (Pollard, 2001), abertura ao diálogo (Leppanen, Hopsu, & Klemola, 2005), desenvolvimento de redes de trabalho (Kanste, Lipponen, Kääriäinen, & Kyngäs, 2010), reciprocidade (Utriainen, Kyngäs & Nikkilä, 2009), e estresse (Bliese, Sonentag, & Edwards, 2017), rotatividade, absenteísmo e desempenho (Danna & Griffin, 1999; Warr, 2007).

Autores estrangeiros tem estudado também a relação de BET com variáveis ligadas a subjetividade (Danna & Griffin, 1999), oportunidades de controle e autonomia (Deci et al., 2001; Kelloway, Gottlieb, & Barham 1999), estratégias de coping (Parker & Martin, 2009), uso de habilidades profissionais (Wilson, Dejoy, Vandenberg, Richardson, & McGrath, 2004), relações sociais e suporte social (Totterdell et al., 1991) e ainda, se as características da personalidade atuam como mediadores desse processo (Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999; Dijkstra, Dierendonck, Evers, & Dreu, 2005).

Todavia, apesar de se tratar de um tema em ascensão, a realidade nacional ainda conta com poucas produções (Dessen & Paz, 2010a; Agapito, Polizzi, & Siqueira, 2015; Paschoal et al., 2013) e o enfoque geralmente recai sobre os sintomas e as experiências negativas do trabalhador (Sant'anna, Paschoal, & Gosendo, 2012; Paschoal, Torres & Porto 2010). Algumas das dificuldades são a conceitualização e operacionalização de bem-estar no trabalho, que é dissenso entre os autores. Consequentemente, essa falta de clareza traz limitações epistemológicas que restringem sua convergência para uma visão unificada (Dessen & Paz 2010a; Paschoal et al., 2013, Paschoal & Gosendo, 2012; Sant'anna, Paschoal, & Gosendo, 2012; Santos & Ceballos, 2013).

Outrossim, para avançar é preciso ampliar as discussões e incluir outras variáveis, em especial as que envolvem experiências claramente positivas, para que se promova o progresso do conhecimento teórico-empírico sobre o bem-estar dos trabalhadores (Agapito, Polizzi, & Siqueira, 2015; Dessen & Paz, 2010a; Paschoal, Torres & Porto 2010; Sant'anna, Paschoal & Gosendo, 2012; Warr, 2007). Atento a este panorama, o objetivo precípuo do presente trabalho é fazer uma revisão sistemática de literatura sobre o bem-estar no trabalho considerando os estudos publicados no país, no período de 2007 a 2017, pelos periódicos melhor avaliados pela CAPES (A1 até B3, Psicologia e Administração).

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Foi em meados do século XX que o fenômeno do bem-estar passou a ser investigado pelos teóricos da psicologia positiva (Diener, 1984; Ryff & Keyes, 1995; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Esse enfoque substituiu uma tendência a estudar fatores de adoecimento e estimulou a pesquisa de aspectos promotores de qualidade de vida, bem-estar e desenvolvimento de potencialidades humanas (Ferreira, Souza, & Silva, 2012; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

O campo do bem-estar diz respeito ao estudo científico da felicidade em duas grandes correntes: a do bem-estar subjetivo (hedônico) e psicológico (eudaimônico). A principal diferença reside na concepção de felicidade adotada, enquanto a hedonista volta-se ao prazer ou felicidade, a eudaimonista apoia-se no pleno funcionamento das potencialidades de uma pessoa. Uma terceira corrente foi posteriormente acrescentada, a do bem-estar no trabalho a qual se dedica ao estudo de vínculos positivos com o contexto de trabalho (Siqueira & Padovam, 2008).

2.1 Bem-estar subjetivo (BES)

A concepção do bem-estar subjetivo representou no final dos anos 1950 o marco inicial nos estudos no campo do bem-estar como um indicador de qualidade de vida. Desde então muitas das pesquisas da área empregam o bem-estar subjetivo como a principal variável da chamada felicidade (Santos & Ceballos, 2013). Essa concepção tem origem na tradição hedônica que considera a felicidade como conjunto de experiências de prazer e desprazer que ocasiona julgamentos sobre os elementos positivos e negativos da vida (Traldi & Demo, 2012).

O conceito de BES foi estruturado por Diener, Scollon e Lucas em 2003 por meio de um modelo hierárquico de felicidade que reflete uma avaliação geral da vida ou de domínios específicos dela. Nela são incluídas duas grandes dimensões psicológicas: a esfera afetiva (estados emocionais e sentimentos positivos e negativos) e a esfera cognitiva (avaliações da satisfação com a vida em geral e, em particular, com os aspectos do trabalho). Nessa linha, Albuquerque e Tróccoli (2004) alertam para o fato de que apresentar um alto nível de bem-estar não significa necessariamente a ausência de emoções negativas, mas apenas o predomínio de emoções positivas.

Por outro lado, autores da corrente eudaimônica acreditam que os fatores fundamentais para a definição do construto foram desprezados pela corrente hedonista. Uma vez que o objetivo supremo de todo comportamento é, na verdade, a felicidade ou eudaimonia, assim como pregava Aristóteles. Nesse sentido, o bem-estar deve ser considerado não somente como prevalência de afeto positivo e satisfação com a vida, mas também abarcar a ideia de vitalidade e saúde mental (Siqueira & Padovam, 2008).

Siqueira e Padovam (2008) sintetizam que para que seja relatado um nível de BES adequado, é necessário que o indivíduo reconheça manter em nível elevado sua satisfação com a vida, alta frequência de experiências emocionais positivas e baixas frequências de experiências emocionais negativas. De tal forma que para acessar o BES é necessário que o próprio indivíduo faça sua autoavaliação (Diener & Lucas, 2000).

2.2 Bem estar psicológico (BEP)

As proposições acerca do conceito de bem-estar psicológico apareceram como críticas à fragilidade das formulações que sustentavam o bem-estar subjetivo e aos estudos psicológicos que enfatizaram a infelicidade e o sofrimento e negligenciaram as causas e consequências do funcionamento positivo (Siqueira & Padovam, 2008).

Em 1989 Ryff elaborou uma proposta integradora de seis componentes de BEP, o qual foi reorganizado e reformulado posteriormente por Ryff e Keyes (1995): autoaceitação, relacionamento positivo com outras pessoas, autonomia, domínio do ambiente, propósito de vida e crescimento pessoal. De acordo com Jacoby e Monteiro (2016) na visão do bem-estar psicológico todo o comportamento objetiva a felicidade, a realização do potencial e as metas fundamentais de vida, sendo centrado na experiência de sentimentos de expressividade pessoal e de autorrealização. Visto desta forma, como um avanço de potenciais e dos propósitos de vida, supera o estado afetivo do indivíduo (Paschoal & Tamayo, 2008).

2.3 Bem estar afetivo

Warr (1987) sugere que o conceito de bem-estar afetivo é um componente de saúde mental, ao lado de outros conceitos como autonomia e aspiração. Trata-se de uma experiência cumulativa de afetos relativa a domínios específicos da vida, inclusive ao trabalho (Daniels, 2000). Rego (2009) apresenta evidência empírica que sugere que o bem-estar afetivo no trabalho explica variância significativa de uma medida de autorrelato para desempenho individual. De acordo com ele, os colaboradores com elevados níveis de bem-estar afetivo no trabalho autodescrevem-se como detentores de elevado desempenho individual.

2.4 Bem-estar no trabalho

O bem-estar no trabalho tem ganhado bastante visibilidade na literatura da psicologia organizacional e do trabalho pela sua importância como variável que, se bem compreendida, pode conferir aos trabalhadores melhores condições de trabalho e até de vida (Gomide, Silvestrin, & Oliveira, 2015). A concepção de bem-estar adotada na psicologia positiva o considera como sinônimo de felicidade, enfatizando os aspectos positivos da experiência do trabalhador. De forma que aspectos negativos como estresse ou esgotamento no trabalho são correlacionados a bem-estar, mas não caracterizam o bem-estar no trabalho propriamente dito (Paschoal, Torres, & Porto, 2010). Assim como as demais correntes, BET também tem sido definido e operacionalizado em termos hedônicos ou eudaimônicos (Sant'anna, Paschoal, & Gosendo, 2012). Na abordagem hedônica o bem-estar no trabalho seria maior quanto mais frequente e intensa fossem as emoções e os humores positivos e quanto mais prevalecessem sobre o afeto negativo. Nessa visão, o prazer e a satisfação com a vida são os elementos centrais do bem-estar (Daniels, 2000; Ferreira, Silva, Fernandes, & Pacheco, 2008). Já na abordagem eudaimônica o foco é na realização pessoal que enfatiza a percepção de desenvolvimento e expressão de potenciais individuais do trabalhador (Warr, 2007).

Um dos primeiros estudiosos a se deter no estudo do bem-estar específico ao contexto do trabalho foi Warr (1987), o qual preconizou-o como sendo manifesto por aspectos cognitivos e afetivos. De forma tal que os primeiros referem-se à satisfação no trabalho em geral, com os supervisores, colegas de trabalho e pagamento, enquanto o segundo diz respeito às respostas emocionais dirigidas ao contexto do trabalho, sentimentos como ansiedade, entusiasmo, depressão e conforto.

Na caracterização dos componentes do bem-estar no trabalho, Warr (1987) parte de dois eixos iniciais: o prazer *versus* o desprazer e a excitação *versus* o relaxamento. A combinação dos dois dará origem a um eixo de entusiasmo (excitação *versus* prazer), que se opõe à depressão (relaxamento *versus* desprazer), e a um eixo de ansiedade (excitação *versus* desprazer), que se opõe ao conforto (relaxamento *versus* prazer). O eixo de excitação *versus* relaxamento, por si só, não se configura como uma dimensão do bem-estar positivo, sendo usado apenas para formar os demais. Desse modo, desdobra-se em três eixos bipolares: o prazer *versus* o desprazer, a ansiedade *versus* o conforto e a depressão *versus* o entusiasmo (Warr, 2004). Existem três outros fatores que devem ser considerados na concepção do bem-estar ocupacional: o processo cognitivo usado para interpretar a situação, as opiniões de outras pessoas e os traços de personalidade (Warr, 2006).

O estudo do bem-estar no trabalho engloba e relaciona elementos hedônicos (felicidade e prazer) e de realização pessoal (autovalidação). A primeira considera duas dimensões de emoções, prazer e excitação, as quais variam em sua intensidade e geram a tônica afetiva do indivíduo e a segunda engloba elementos como o desenvolvimento de atributos pessoais, exploração do próprio potencial, realização e expressão de si mesmo, que pode ou não vir acompanhada de experiências de prazer (Warr, 2007). Portanto, a conceituação do bem-estar no trabalho desse autor congrega experiências positivas de forma que o afeto positivo no trabalho prevalece sobre o negativo e propicia o desenvolvimento de potenciais individuais e realização pessoal (Warr, 2007).

Para os autores Horn *et al.*, (2004) o bem-estar no trabalho consiste no resultado das avaliações positivas que o indivíduo faz sobre as diferentes características do ambiente laboral. O qual contempla componentes cognitivos, afetivos, motivacionais, psicossomáticos e comportamentais dos indivíduos. No qual o aspecto cognitivo refere-se à capacidade de se concentrar; os afetivos à falta de exaustão emocional e o comprometimento afetivo; o profissional a autonomia, aspiração e competência profissional e o aspecto social a falta de despersonalização e o aspecto psicossomático à ausência de queixas psicossomáticas. Por conseguinte, esses autores enfatizam que o aspecto afetivo constitui o cerne do bem-estar laboral (Silva & Ferreira, 2013).

De acordo com Paz (2004), o bem-estar decorre do fato de os indivíduos sentirem que suas necessidades e desejos são satisfeitos a partir do desempenho de seus papéis organizacionais, são sentimentos e cognições de gratificação. Para a autora, aspectos situacionais são indissociáveis do constructo e podem ser caracterizado por duas perspectivas: a gratificação e o desgosto. O primeiro envolve a percepção do indivíduo sobre valorização do trabalho, o reconhecimento pessoal, a autonomia, a expectativa de crescimento, o suporte ambiental, os recursos financeiros e o orgulho de pertencer à organização. Já o desgosto é entendido como o reflexo do mal-estar do colaborador, sendo basicamente o oposto da gratificação (Paz, 2004).

Desse modo, esta definição considera tanto aspectos afetivos quanto cognitivos, e os avalia por meio dos indicadores, o que favorece o planejamento organizacional e permite implementar ações que produzem mais resultados (Diener, 2000; Meleiro & Siqueira, 2005).

Em uma direção mais cognitiva, Siqueira e Padovam (2008) descrevem o bem-estar no trabalho como vínculos afetivos positivos com o trabalho (satisfação e envolvimento) e com a organização (comprometimento organizacional afetivo). A dimensão denominada satisfação no

trabalho pode ser definida como o grau de contentamento com relacionamentos com chefias e colegas, o trabalho realizado e o sistema de recompensas, como salários e promoções. O envolvimento com o trabalho é a identificação com o trabalho realizado e o comprometimento organizacional afetivo os sentimentos positivos e negativos que o empregado tem em relação à organização empregadora (Siqueira, 2008). Nessa perspectiva, para que se tenha elevado nível de bem-estar no trabalho, é preciso demonstrar satisfação, reconhecer-se envolvido com as tarefas e com o trabalho realizado e manter uma interação que proporcione experiências positivas e prazerosas, mostrando comprometimento afetivo com a organização (Siqueira & Padovam, 2008).

Paschoal e Tamayo (2008) também trabalham com uma concepção de bem-estar no trabalho calcada na Psicologia Positiva que contempla pontos principais da abordagem hedônica e eudaimônica. Elas propõem que o construto seja composto por duas dimensões: afetiva (emoções e humores no trabalho) e cognitiva (percepção de expressividade e realização pessoal no trabalho). Desse modo, em termos operacionais, está organizado então em torno de três fatores: afeto positivo, afeto negativo e realização pessoal, seguindo assim a linha de alguns autores da literatura internacional (Warr, 2007; Waterman, Schwartz, & Conti, 2008).

Dessen e Paz (2010a) também seguem essa linha e postulam que o bem-estar compreende aspectos afetivos e cognitivos como avaliação do ambiente organizacional. Seguindo uma orientação cognitiva, as autoras 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.

Em resumo, todas as concepções de bem-estar no trabalho ao longo dos anos podem ser congregadas da seguinte forma: 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 (Paschoal, Torres, & Porto, 2010; Paschoal *et al.*, 2013).

Como visto, o bem-estar no trabalho é um construto complexo que tem mobilizado a busca de uma identidade conceitual. Não há consenso sobre sua definição, entretanto há uma crescente convergência na direção de elementos comuns que se afastam de um modelo centrado na patologia e se aproxima de abordagens sobre o funcionamento positivo do indivíduo a partir de fatores que lhe propiciam vivências prazerosas e em linhas gerais, consideram tanto os aspectos cognitivos como afetivos do trabalhador. As diferenças ficam a cargo dos aspectos voltados para suas variáveis antecedentes e consequentes, para os trabalhadores e para as organizações.

2.4.1 Escalas de Bem-estar no Trabalho

Diversos instrumentos têm sido elaborados para medir o bem-estar no trabalho. A existência de instrumentos validados é imprescindível para o desenvolvimento e consolidação de um campo de estudo (Pasquali, 2001). A Tabela 1 sintetiza os instrumentos mais utilizados no país.

TABELA 1: Instrumentos nacionais relativos ao bem-estar no trabalho.

Instrumento Autor/ano	Fatores	Confiabilidade	Número de itens	Obs.
Escala de Bem-Estar Afetivo no Trabalho - Gouveia, Fonsêca, Lins, Lima e Gouveia (2008).	Afetos positivos e negativos	0,94	10	tipo Likert de cinco pontos
Escala de Afetos no Trabalho - ESAFE (Ferreira et. al, 2008).	Afetos positivos	0,93	14	tipo Likert de seis pontos
	Afetos negativos	0,93	14	
Escala de Bem-Estar Pessoal nas Organizações (Dessen e Paz, 2010b).	Reconhecimento	0,89	06	tipo Likert de cinco pontos
	Salário	0,92	06	
	Relação com chefia	0,94	07	
	Relação com colegas	0,90	07	
	Identificação com a organização	0,91	08	
	Oportunidades de crescimento	0,82	07	
	Condições de trabalho	0,82	03	
	Relação com clientes	0,75	04	
	Valorização	0,90	08	
	Realização	0,90	08	
Bem-estar no trabalho (Siqueira, 2008).	Escala de satisfação no trabalho	0,77 a 0.90	1 5	tipo Likert de cinco pontos
	Escala de envolvimento com o trabalho	0,78		
	Escala de comprometimento organizacional afetivo	0,93		
Escala de Bem-Estar no Trabalho - EBET (Paschoal e Tamayo, 2008).	Afetos positivos	0,93	9	tipo Likert de cinco pontos
	Afetos negativos	0,91	12	
	Realização pessoal e profissional	0,88	9	

Após apresentar um panorama da temática com as concepções e medidas do BET, no tópico seguinte é apresentada a revisão sistemática de literatura empreendida nesse estudo.

3 REVISÃO SISTEMÁTICA DE LITERATURA

A revisão sistemática de literatura é importante porque além de ser o primeiro passo para a construção do conhecimento científico, permite a aplicação de uma metodologia rigorosa e planejada com métodos explícitos. Funciona como uma cartografia para mapear as origens dos conceitos existentes e apontar as principais lentes teóricas e metodológicas utilizadas em trabalhos anteriores (Botelho, Cunha, & Macedo, 2011; Brandau, Monteiro, & Braile, 2005; Castro, 2006; De-la-Torre-Ugarte-Guanilo, Takahashi, & Bertolozzi, 2011).

Nesse processo, os descritores são os elementos chave da organização e recuperação da informação que, estruturados hierarquicamente, auxiliam na busca correta e afetam diretamente o resultado das análises (Brandau, Monteiro, & Braile, 2005; Café & Bräscher, 2008; Mugnaini, 2003). Essa atividade denominada descrição é normalmente realizada por serviços especializados por meio de “indexação” em bases de dados (Costa, Fernández-Llimós, & Lopes, 2012; Gonçalves, 2008).

Rother (2007) recomenda que o processo da revisão bibliográfica sistemática seja efetuado em sete passos: formulação da pergunta, localização dos estudos, avaliação crítica dos estudos, coleta de dados, análise e apresentação dos dados, interpretação dos dados e aprimoramento e atualização da revisão. Halliday (2001) considera que o resultado das atividades de investigação deve cumprir com os seguintes critérios: ser credível, divulgado e estar acessível. Entretanto, por muitas vezes, as bases de artigos apresentam sobreposição de publicações, o que exige que os autores estabeleçam critérios de inclusão e exclusão (Chueke & Amatucci, 2015).

Para tanto, Botelho, Cunha e Macedo (2011) sugerem que nos estudos organizacionais seja utilizado o método da revisão integrativa para traçar uma análise sobre o conhecimento publicado de um determinado tema e sintetizar estudos de diversas metodologias. Este procedimento é composto por seis etapas: (a) Identificação do tema de pesquisa, para a definição dos descritores ou palavras-chave, da estratégia de busca e dos bancos de dados a serem utilizados; (b) Estabelecimento de critérios claros e objetivos de inclusão e exclusão; (c) Leitura criteriosa dos títulos, resumos e palavras-chave dos estudos pré-selecionados para verificar sua adequação aos critérios de inclusão; (d) Categorização dos estudos selecionados, para facilitar sua ordenação e sumarização; Análise e interpretação dos resultados, para discutir, levantar as lacunas de conhecimento existentes e sugerir pautas para futuras pesquisas e; (e) Apresentação da revisão com a síntese do conhecimento na qual deve ser descrita todas as fases percorridas e apresentada os principais resultados obtidos.

Na elaboração do presente estudo foram seguidas as recomendações dos autores supracitados, pois possibilitam a síntese e análise do conhecimento científico já produzido acerca do tema em pauta. Após a definição da utilização do descritor “bem-estar no trabalho” o levantamento bibliográfico foi realizado no banco de periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes).

De acordo com Barreto (2013), a CAPES é o principal sistema nacional de avaliação dos programas de pós-graduação e as atividades científicas realizadas no seu entorno. 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 (Costa, Fernández-Llimós, & Lopes, 2012). Os critérios de inclusão adotados foram: ser escritos na língua portuguesa, estar relacionado ao termo “bem-estar no trabalho”, ter ano de publicação entre 2007 e 2017 e permitir acesso ao documento integral. Já os critérios de exclusão foram: ser teses, dissertações, livros e capítulos de livros e não estar relacionado ao bem-estar no trabalho.

Ao inserir os descritores na referida base de dados obteve-se um total de 99 trabalhos. Após a leitura criteriosa dos títulos, resumos e palavras-chave de todas as publicações, foram utilizados os critérios de inclusão/exclusão. Em seguida foi realizada a pesquisa dos estudos pré-selecionados

no sistema Qualis no sítio eletrônico da Capes, na área da Administração e/ou Psicologia com classificação nos estratos A1, A2, B1, B2 e B3, no quadriênio 2013 a 2016. Após a conclusão desse procedimento foram selecionadas 23 publicações. A Figura 1 apresenta o fluxo operacional da pesquisa bibliográfica com o resumo de sua execução.

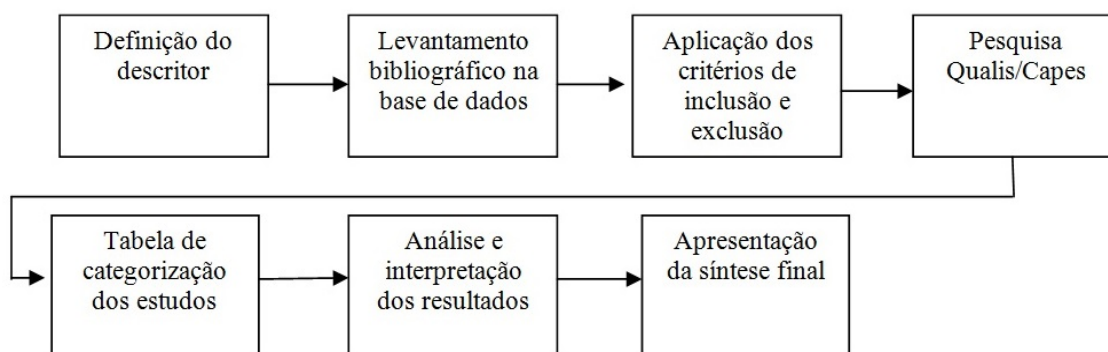


Figura 1: Fluxo de execução de pesquisa bibliográfica.

Fonte: Elaborado pelas autoras, 2018.

Dos 23 estudos analisados, dois são revisões de literatura e um estudo de base teórica, os outros são: abordagem quantitativa (17), qualitativa (dois) e quali-quantitativa (um). Os anos com maior número de publicações foram 2012 (sete) e 2015 (cinco), seguidos do ano de 2013 (três) e de 2010 e 2016 (duas), quatro anos tiveram apenas uma publicação, com exceção de 2007 e de 2011 que não tiveram nenhuma. Quanto ao setor estudado, percebe-se uma relativa igualdade entre o público (10) e o privado (sete), sendo que também teve estudo realizado em ambos (um), em entidades sem fins lucrativos (um) e com amostra do setor não governamental, público e privado (um).

O conceito de BET adotado não foi unânime. A definição de Siqueira e Padovam (2008) foi utilizada em seis estudos (Alves, Neves, Coleta, & Oliveira, 2012; Agapito, Polizzi, & Siqueira, 2015; Horta, Demo, & Roure, 2012; Jacoby & Monteiro, 2016; Kunkel & Vieira, 2012; Souza, Siqueira, & Martins, 2015), e a de Paschoal e Tamayo (2008) em cinco (Fogaça & Coelho 2015; Paschoal, Torres, & Porto, 2010; Sant'anna, Paschoal, & Gosendo, 2012; Sousa & Coleta, 2012; Traldi & Demo, 2012).

O conceito de Warr (1987, 2004, 2007) foi utilizado em dois estudos (Masagão & Ferreira, 2015; Silva & Ferreira, 2013), Paz (2004) foi mencionada em outros dois (Braga, Andrade, Estivalet, Oliveira, & Costa, 2017; Dessen & Paz, 2010a), por sua vez, a concepção de Dessen e Paz (2010) foi adotada em uma investigação (Franco, Neiva, Nery, & Demo, 2016) e a de Paschoal (2008) também esteve presente em um trabalho (Sobrinho & Porto, 2012). Os outros três estudos optaram por utilizar mais de uma definição, em uma dessas investigações (Souza, Ribeiro, & Bertolini, 2014) foram adotadas as conceituações de Siqueira e Padovam (2008) e também Paz, Porto e Tamayo (2003); já em outro trabalho (Gomide, Silvestrin, & Oliveira, 2015) foram citadas Paz (2011) Paz, Neiva e Dessen (2012); por fim, Ferreira e Seidl (2009) consideraram as definições de Chiuzi (2006), Gomide e Oliveira (2004) e de Siqueira e Padovam (2008).

No que tange à medida também não houve unicidade, mas foi observado o referido alinhamento entre a definição de bem-estar no trabalho adotada e o instrumento utilizado. Com exceção dos que optaram pela conceituação de Warr (1987, 2004) que utilizaram a Escala de Afetos no Trabalho – ESAFE, (Ferreira *et al.*, 2008).

O estudo de base teórica identificado nessa bibliometria é o de Siqueira e Padovam (2008), que conceitua o bem-estar no trabalho e, por isso, é bastante citado por outros autores (Alves *et al.*, 2012; Agapito, Polizzi, & Siqueira, 2015; Horta, Demo, & Roure, 2012; Jacoby & Monteiro, 2016; Kunkel & Vieira, 2012; Souza, Ribeiro, & Bertolini, 2014; Souza, Siqueira, & Martins, 2015). O artigo teve como intuito ampliar a compreensão de fatores que contribuem para promover uma existência mais saudável. Os autores descreveram as duas visões tradicionais de bem-estar, subjetivo e psicológico, ancoradas nos primórdios da psicologia positiva e apresentaram uma nova conceituação voltada especificamente para o trabalho, a qual é definida por vínculos positivos com o trabalho e com a organização.

Já as duas revisões de literatura sobre o bem-estar no trabalho (BET) apresentaram um panorama da produção científica dos últimos anos. Santos e Ceballos (2013) identificaram dezoito artigos, nacionais e internacionais, entre o anos de 2000 a 2012, e Paschoal *et al* (2013) oito artigos nacionais, no período de 2001 a 2010, de periódicos científicos das áreas de Administração e Psicologia.

Santos e Ceballos (2013) expuseram a atualidade do tema e quão recente é sua circulação no meio científico, uma vez que 66,7% das publicações são dos últimos cinco anos. A maioria na língua inglesa (12) e do tipo seccional ou transversal. Quanto à definição do bem-estar no trabalho, a maioria dos artigos não discutia ou trazia definições sobre o termo. Já no Brasil, quase todos os estudos que se empenharam em conceituá-lo ou mesmo fazer uso de alguma definição anterior. O que demonstra a crescente busca pela superação da visão reducionista ao tentar compreender o cenário do trabalho como um lócus de desenvolvimento de potencialidades humanas. Entretanto, de acordo com autores da referida revisão de literatura, a dificuldade na conceituação de BET e na definição de instrumentos de medidas unificados tem trazido limitações epistemológicas ao campo.

Por sua vez, Paschoal *et al* (2013) apresentaram um mapeamento sobre a recente produção brasileira. Eles também constataram um aumento de estudos no fim da década dos anos 2000, o que confirma o crescente interesse sobre o tema. Quanto à área, 75% das publicações estão vinculados à Psicologia, que parece estar um passo à frente na compreensão das necessidades do trabalhador. Metade (50%) da produção é oriunda de uma única instituição, a Universidade de Brasília, mas, segundo os autores, centenas de pesquisadores estão atualmente engajados nas diversas perspectivas deste objeto de pesquisa. Um dado que merece destaque 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 construto com outras variáveis ou mesmo testar a estrutura do fenômeno. Entretanto, advertiram que o bem-estar no trabalho consiste em apenas um dos fenômenos relacionados a experiências positivas nas organizações.

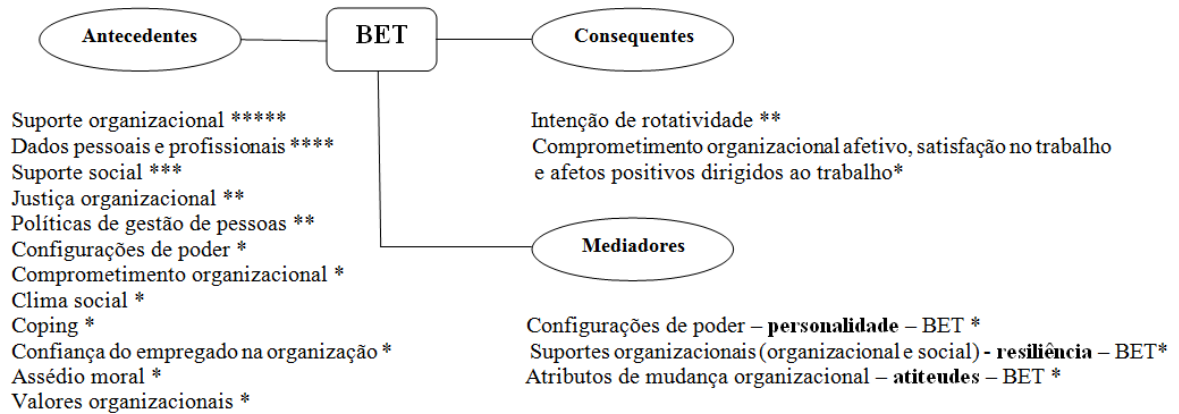
Fazendo um cotejamento das revisões de literatura supracitadas, Santos e Ceballos (2013) destacam a diversidade dos delineamentos de investigação com vistas a investigar os fatores positivos e negativos que influenciam o bem-estar no trabalho. Nessa direção, Paschoal *et al.*, (2013) confirmam que há um florescimento das investigações, contudo ainda há um vasto campo a ser explorado e compreendido por pesquisadores e gestores organizacionais. Ambos os trabalhos demonstram o quão recente é o estudo do tema e convidam à realização de seu aprofundamento.

Quanto aos estudos qualitativos, identificados nessa revisão de literatura, um deles pesquisou as variáveis que compõem o mal-estar no trabalho com o objetivo de correlacioná-las com aspectos da cultura organizacional e com uma perspectiva taxonômica dos fatores constituintes de um contexto de trabalho (Ferreira & Seidl, 2009). Os autores relatam que foi possível evidenciar traços da cultura organizacional no discurso dos participantes, os quais foram correlacionados com as noções de bem-estar no trabalho e de Contexto de Produção de Bens e Serviços (CPBS) e serviram de base para delinear os principais focos do mal-estar no trabalho. Já o outro, analisou a percepção dos trabalhadores em relação à hipótese “trabalhador feliz, produtivo” (Fogaça & Coelho, 2015) e encontrou evidências que apontaram a necessidade de desenvolver uma teoria que sustente empiricamente a relação entre satisfação no trabalho, bem-estar no trabalho, desempenho individual no trabalho e estrutura organizacional.

O único estudo multimétodo (Sousa & Coleta, 2012) foi também o único realizado com a categoria de psicólogos. Foram apresentadas aos 66 profissionais dos serviços públicos de saúde de duas cidades do interior de Minas Gerais duas questões abertas sobre fatores que contribuem e prejudicam seu bem-estar no trabalho. Como principais promotores foi apontada a qualidade no relacionamento com a equipe (30%), satisfação e realização no trabalho (22,9%) e, como prejudiciais os problemas de gestão/organização (28,3%) e com a equipe (24,2%). As respostas foram agrupadas em dez categorias cada e sugeriram possibilidades de intervenções para melhoria do bem-estar no trabalho desses profissionais.

As investigações de cunho quantitativo, em sua quase totalidade (14), investigaram antecedentes de bem-estar no trabalho (Alves *et al.*, 2012; Braga *et al.*, 2017; Dessen & Paz, 2010a; Gomide, Silvestrin, & Oliveira, 2015; Horta, Demo, & Roure, 2012; Jacoby & Monteiro, 2016; Kunkel & Vieira, 2012; Masagão & Ferreira, 2015; Paschoal, Torres, & Porto, 2010; Sant’anna, Paschoal, & Gosendo, 2012; Sobrinho & Porto, 2012; Souza, Ribeiro, & Bertolini, 2014; Souza, Siqueira, & Martins, 2015; Traldi & Demo, 2012). Apenas três produções analisaram os consequentes de BET (Agapito, Polizzi, & Siqueira, 2015; Sant’anna, Paschoal, & Gosendo, 2012; Silva & Ferreira, 2013).

Prioritariamente foram estudados os antecedentes contextuais de BET tais como, suporte organizacional (Gomide, Silvestrin, & Oliveira, 2015; Kunkel & Vieira, 2012; Paschoal, Torres, & Porto, 2010; Sant’anna, Paschoal, & Gosendo, 2012; Souza, Siqueira, & Martins, 2015); suporte social (Kunkel & Vieira, 2012; Paschoal, Torres, & Porto, 2010; Souza, Siqueira, & Martins, 2015); justiça organizacional (Kunkel & Vieira, 2012; Masagão & Ferreira, 2015); políticas de gestão de pessoas (Horta, Demo, & Roure, 2012; Souza, Ribeiro, & Bertolini, 2014) configurações de poder (Dessen & Paz, 2010a), comprometimento organizacional (Traldi & Demo, 2012); clima social,



coping (Sobrinho & Porto, 2012); confiança do empregado na organização (Horta, Demo, & Roure, 2012), assédio moral (Jacoby & Monteiro, 2016) e valores organizacionais (Braga *et al.*, 2017).

Apenas quatro testaram em seus modelos variáveis pessoais tais como categorias ocupacionais e tipos de contrato de trabalho (Alves *et al.*, 2012), dados pessoais e profissionais (Sousa & Coleta, 2012, Sobrinho & Porto, 2012) e variáveis demográficas (Sobrinho & Porto, 2012). As variáveis consequentes a BET pesquisadas foram apenas intenção de rotatividade (Agapito, Polizzi, & Siqueira, 2015; Sant'anna, Paschoal, & Gosendo, 2012) e comprometimento organizacional afetivo, satisfação no trabalho e afetos positivos dirigidos ao trabalho (Silva & Ferreira, 2013).

Três estudos investigaram as relações de mediação. No modelo configurações de poder, personalidade e BET, foi apontada relação positiva entre as configurações sistema autônomo e missionária e bem-estar, e negativa entre instrumento e bem-estar, sendo essas duas últimas mediadas pela conscienciosidade (Dessen e Paz, 2010a). No segundo modelo, suportes organizacionais (organizacional e social), resiliência no trabalho e BET, a satisfação com os suportes organizacionais foram antecedentes consistentes do bem-estar em ambientações corporativas, mas não dependentes dos níveis de resiliência (Gomide, Silvestrin, & Oliveira, 2015). Já o modelo atributos de mudança organizacional, atitudes e BET, identificou a influência das atitudes e dos atributos de mudança no bem-estar (Franco *et al.*, 2016).

As variáveis antecedentes e consequentes a BET, assim como as de mediação ou correlato dos estudos quantitativos estão sintetizados na Figura 2, a qual proporciona a organização e compreensão sobre as principais variáveis pesquisadas junto ao bem-estar no trabalho, identificadas na presente bibliometria.

Nota: *Quantidade de estudos.

Figura 2: Mapa de variáveis pesquisadas junto ao tema do bem-estar no trabalho.

Fonte: Elaborado pelas autoras, 2018.

Como observado, prevalecem as investigações dos antecedentes, sendo os aspectos contextuais os mais investigados, especialmente o suporte organizacional (Gomide, Silvestrin, & Oliveira, 2015; Kunkel & Vieira, 2012; Paschoal, Torres, & Porto, 2010; Sant'anna, Paschoal, & Gosendo, 2012; Souza, Siqueira, & Martins, 2015) e o suporte social (Kunkel & Vieira, 2012; Paschoal, Torres & Porto, 2010; Souza, Siqueira & Martins, 2015). O que sugere suas influências nas emoções vivenciadas no dia a dia organizacional, que pode ser o caminho para o trabalhador desenvolver seus potenciais e ter experiências de realização.

Os estilos gerenciais e o suporte para ascensão, promoção e salários também apresentam associações significativas com o bem-estar no trabalho. Entretanto promoção e salários, isoladamente, apresentaram baixa correlação com os fatores de bem-estar no trabalho e não predisseram sua ocorrência (Sant'anna, Paschoal, & Gosendo, 2012). Para estes autores, quanto mais positiva é a percepção de suporte, maior é o afeto positivo e a realização do trabalhador e menor é o afeto negativo. Nesse sentido, as ações e práticas da organização parecem ser mais importantes para o bem-estar laboral do que comportamentos específicos de gestores.

Ribeiro e Bertolini (2014) verificaram que a única correlação entre políticas de gestão de pessoas e bem-estar no trabalho foi observada entre os fatores afeto negativo e condição de trabalho. Apontando assim para a existência de associações entre os dois construtos, que foram pautadas na correlação moderada e inversa entre o afeto negativo e a condição de trabalho, que sugere que quanto melhor a condição de trabalho menor o afeto negativo. No que se refere aos valores organizacionais, Braga *et al.* (2017) expõem que a maior incidência em relação ao bem-estar no trabalho foi atribuída aos fatores valorização, realização e identificação com a organização.

Sobrinho e Porto (2012) também confirmaram que o clima social é forte preditor de BET. Fortalecendo assim a hipótese de que as relações interpessoais são importantes para o bem-estar em ambientes laborais. De acordo com os autores, os fatores de clima que impactam no bem-estar são autonomia, inovação, desempenho, reconhecimento e as estratégias de enfrentamento do estresse. Fogaça e Coelho (2015) corroboram que são promotores de vivências de bem-estar no trabalho a autonomia, informalidade, clima organizacional, conforto físico, clima de descontração e um ambiente silencioso, ou com o mínimo de barulho possível.

Outros estudos apontaram que variáveis como relacionamento e comunicação entre supervisores e empregados (Silva & Ferreira, 2013), percepções de justiça (Masagão & Ferreira, 2015), valor organizacional (Jacoby & Monteiro, 2016), comprometimento organizacional afetivo (Traldi & Demo, 2012), e políticas de gestão de pessoas (Horta, Demo, & Roure, 2012) também predizem bem-estar no trabalho. Nesse sentido, 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 (Paschoal *et al.*, 2013).

Para Silva e Ferreira (2013), as oportunidades de uso e desenvolvimento das próprias competências caracterizam-se como um recurso motivacional do contexto laboral que influencia positivamente os indicadores da qualidade de vida e bem-estar no trabalho. Quanto aos efeitos negativos ao BET vale a pena destacar a influência do assédio moral, que indica que a presença da violência psicológica causa uma diminuição no bem-estar laboral (Jacoby & Monteiro, 2016), e das atitudes e dos atributos de mudança, uma vez que estão associados à geração de incerteza e perda do posto de trabalho (Franco *et al.*, 2016).

Além das variáveis contextuais mencionadas, são citados outros fatores, tais como a autonomia (Fogaça & Coelho, 2015; Sant'anna, Paschoal, & Gosendo, 2012; Sobrinho & Porto, 2012; Silva & Ferreira, 2013), o uso das próprias competências e a criatividade possibilitam melhor qualidade de vida e bem-estar no trabalho, pois propiciam aos empregados a demonstração de maior comprometimento afetivo com a organização para que sintam-se mais satisfeitos com o seu trabalho e dirijam a ele mais afetos positivos (Silva & Ferreira, 2013). Estratégias de coping (Sobrinho & Porto, 2012) utilizadas pelo indivíduo no ambiente laboral também têm impacto sobre o BET.

De fato, os estudos apontam que as variáveis pessoais, quando comparadas às contextuais, têm poder preditivo menor (Gomide, Silvestrin, & Oliveira, 2015; Sobrinho & Porto, 2012). 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 visando transformá-lo em um lócus de desenvolvimento de potencialidades humanas (Santos & Ceballos 2013).

No que se referem aos consequentes do bem-estar no trabalho, os estudos são escassos, Agapito, Polizzi e Siqueira (2015) apontam que as dimensões de bem-estar no trabalho exercem forte e significativo impacto sobre a intenção de rotatividade dos profissionais. Segundo eles, é essencial que as organizações se preocuparem em tornar o ambiente empresarial agradável e estimulante para os trabalhadores.

Sobrinho e Porto (2012) sintetizam que o bem-estar no trabalho tradicionalmente tem sua conceituação tratada conforme dois enfoques. O primeiro como uma manifestação ou avaliação afetiva das características do trabalho, cujo ponto central seria o balanço, ou equilíbrio, entre as avaliações positivas e negativas feitas pelo indivíduo. Se o balanço for positivo, fica evidenciado o bem-estar; se negativo, é constatada sua ausência. Assim, não há como negar que, embora o afeto seja uma questão central nos estudos sobre bem-estar no trabalho, as percepções que o indivíduo tem sobre os aspectos relacionados ao trabalho podem constituir-se como predisponentes às avaliações afetivas (Gomide, Silvestrin, & Oliveira, 2015).

A grande dificuldade citada pela maioria dos estudos trata da restrita generalização dos seus resultados (Dessen & Paz, 2010a; Horta, Demo, & Roure, 2012; Masagão & Ferreira, 2015; Paschoal *et al.*, 2013; Paschoal, Torres, & Porto, 2010; Sant'anna, Paschoal, & Gosendo, 2012; Silva & Ferreira, 2013; Sobrinho & Porto, 2012; Souza, Ribeiro, & Bertolini, 2014) pois são conduzidos com organizações e grupos de trabalhadores específicos e os resultados podem estar relacionados ao

contexto dessas organizações e raramente são replicados (Dessen & Paz, 2010a; Sant'anna, Paschoal, & Gosendo, 2012; Sobrinho & Porto, 2012).

Outra dificuldade é o fato das amostras serem em sua maioria do setor público. Embora seja de mais fácil acesso do pesquisador (Paschoal *et al.*, 2013), pode ter características diferenciadas de outros setores em que a pressão do mercado atua de forma mais constante (Franco *et al.*, 2016; Paschoal *et al.*, 2013; Paschoal, Torres, & Porto, 2010). Outros fatores que são apontados como possíveis interferências nos resultados são o uso de estudo transversal (Franco *et al.*, 2016; Horta, Demo, & Roure, 2012; Jacoby & Monteiro 2016; Traldi & Demo, 2012), a quantidade de participantes após a etapa de limpeza e tratamento dos dados ter sido a mínima exigida para realização das regressões lineares (Horta, Demo, & Roure 2012; Silva & Ferreira, 2013), e o grupo pesquisado ser bastante heterogêneo (Masagão & Ferreira, 2015) e a amostra ser não aleatória de conveniência (Silva & Ferreira, 2013).

Os autores Sobrinho e Porto (2012) chamam a atenção para o fato da coleta dos seus dados ter sido realizada pela própria organização. Segundo eles, apesar dos cuidados com a preservação do anonimato dos participantes, pode ter havido tendenciosidade nas respostas por medo de retaliações ou receio de identificação dos respondentes. Vale ressaltar ainda que as pesquisas empíricas que testam a relação entre variáveis organizacionais e o bem-estar no trabalho enfocam o nível de análise individual e a mensuração das variáveis restringiu-se às percepções dos trabalhadores (Paschoal *et al.*, 2013).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente revisão sistemática de literatura alcançou o seu objetivo porque realizou uma análise da literatura nacional sobre a temática do bem-estar no trabalho na última década, identificando os tipos de estudos empreendidos, variáveis antecedentes, consequentes e correlatas. Desde os primórdios do debate até o presente se verifica um aumento dos estudos e o país tem contribuído na produção de conhecimento de uma área de destaque internacional (Daniels, 2000; Danna & Griffin, 1999; Cunningham, 2006; Horn *et al.*, 2004; Laschinger & Fida, 2014; Mostert & Rothmann, 2006; Parker & Martin, 2009; Rafferty & Griffin, 2006; Ryan & Deci, 2001; Warr, 2007).

Embora ainda existam lacunas de pesquisa, se observa um aumento na produção acadêmica sobre bem-estar no trabalho, o número de artigos identificados nesta revisão de literatura é superior àquele encontrado em revisões anteriores (Santos & Ceballos, 2013; Paschoal *et al.*, 2013). E, para a consolidação da temática a sugestão é que novos estudos sejam feitos e incluídas outras variáveis que podem interferir no BET e na compreensão das vivências positivas e negativas dos trabalhadores (Braga *et al.*, 2017; Dessen & Paz, 2010a; Franco *et al.*, 2016; Fogaça & Coelho, 2015; Gomide & Silvestrin, Oliveira, 2015; Paschoal *et al.*, 2013; Paschoal, Torres, & Porto, 2010; Sant'anna, Paschoal, & Gosendo, 2012; Silva & Ferreira, 2013; Siqueira & Padovam, 2008; Souza, Siqueira, & Martins, 2015; Traldi & Demo, 2012).

Os esforços para consolidar a teoria sobre cada uma das variáveis relacionadas a experiências positivas nas organizações (Dessen & Paz, 2010a; Fogaça & Coelho, 2015; Paschoal *et*

al., 2013; Paschoal, Torres, & Porto, 2010; Sobrinho & Porto, 2012; Traldi & Demo, 2012) podem então contribuir para a construção de um arcabouço teórico mais consistente que promova o avanço progressivo do conhecimento teórico-empírico sobre bem-estar no trabalho e experiências positivas do trabalhador nas organizações (Paschoal et al., 2013).

Outras sugestões são a realização de investigações com outras classes de profissionais e cargos para compreender as peculiaridades do construto (Gomide, Silvestrin, & Oliveira, 2015; Masagão & Ferreira, 2015; Paschoal et al., 2013), o uso de pesquisas qualitativas (Braga et al., 2017; Masagão & Ferreira, 2015; Traldi & Demo, 2012) e longitudinais (Franco et al., 2016; Horta, Demo & Roure, 2012; Jacoby & Monteiro, 2016; Traldi & Demo, 2012). Para que seja possível aprofundar os diferentes fatores imbricados na configuração de seu bem-estar e obter melhor e mais ampla compreensão dos construtos em estudo. Se possível, verificar a possibilidade de utilizar modelos multiníveis de análise (Paschoal et al., 2013; Paschoal, Torres, & Porto, 2010; Warr, 2007) e testar o modelo de mensuração usando análises fatoriais confirmatórias para verificar a validade das medidas utilizadas (Horta, Demo, & Roure, 2012).

Como visto, há grandes oportunidades para pesquisas que subsidiem as tomadas de decisão na gestão organizacional (Paschoal et al., 2013). Para isso é necessário que os estudos futuros investiguem outras organizações, além da administração pública, como o setor privado e o terceiro setor que apresentam um contexto organizacional bem diferente (Braga et al., 2017; Dessen, & Paz, 2010a; Horta, Demo, & Roure, 2012; Paschoal et al., 2013; Paschoal, Torres, & Porto, 2010; Silva & Ferreira, 2013; Sobrinho & Porto 2012; Traldi & Demo 2012) e explorem o efeito moderador ou mediador de variáveis individuais sobre o impacto de variáveis organizacionais, tais como os valores, a personalidade, as necessidades e as preferências do trabalhador (Paschoal et al., 2013).

Não obstante, é patente a necessidade e importância de abordar as questões humanas no trabalho e empreender esforços para consolidar a teoria sobre cada uma das variáveis relacionadas a experiências positivas nas organizações; desta feita, o campo de estudos do bem-estar no trabalho apresenta-se como promissor e incita à elaboração de novos delineamentos de investigação.

5 REFERÊNCIAS

- Agapito, P. R., Polizzi, A., Filho, & Siqueira, M. M. M. (2015). Bem estar no trabalho e percepção de sucesso na carreira como antecedentes de intenção de rotatividade. *Revista de Administração Mackenzie*, 16(6), 71-93.
- Albuquerque, A. S., & Tróccoli, B. T. (2004). Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 20(2), 153-164.
- Alves, P. C., Neves, V. F., Coleta, M. F. D., & Oliveira, Á. de F. (2012). Avaliação do bem-estar no trabalho entre profissionais de enfermagem de um hospital universitário. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 20(4), 701-709.

- Amazarray, M. R. (2010). *Violência psicológica e assédio moral no trabalho enquanto expressões de estratégia de gestão*. Tese de Doutorado. Programa de Pós-graduação em Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS.
- Araújo, P. M., & Oliveira, Á. de F. (2006). Bem-estar no trabalho: impacto das percepções dos valores organizacionais e da confiança do empregado na organização. *Horizonte Científico*, 2(1), 1-26.
- Barreto, M. L. (2013). O desafio de avaliar o impacto das ciências para além da bibliometria. *Revista Saúde Pública*, 47(4), 834-7.
- Basílio, M. A. (2005). *As relações entre bem-estar no trabalho e participação em programas organizacionais de promoção de saúde*. Dissertação de mestrado. Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Saúde, Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, SP.
- Bliese, P. D., Edwards, J., & Sonnentag, S. (2017). Stress and well-being at work: A century of empirical trends reflecting theoretical and societal influences. *Journal of Applied Psychology*, 102, 389–402.
- Botelho, L. L. R., & Cunha, C. C. A., Macedo, M. (2011). O método da revisão integrativa nos estudos organizacionais. *Gestão e Sociedade*, 5(11), 121-136.
- Braga, L. T., Andrade, T., Estivaleta, V. F. B., Oliveira, J. M., & Costa, V. F. (2017). Valores organizacionais: preditores do bem-estar no trabalho?. *Gestão & Regionalidade*, 33(99), 170-187.
- Brandau, R., Monteiro, R., & Braile, D. M. (2005). Importância do uso correto dos descritores nos artigos científicos. *Revista Brasileira Cirurgia Cardiovascular*, 20(1), VII-IX.
- Café, L., & Bräscher, M. (2008). Organização da informação e bibliometria. *Revista Eletônica Bibliotecon*, 1(55), 54-75.
- Castro, A. A. (2006). *Curso de revisão sistemática e metanálise*. São Paulo: LED-DIS/UNIFESP.
- Chiuzi, R. M. (2006). *As dimensões da organização positiva e seus impactos sobre o bem-estar dos trabalhadores*. Dissertação de mestrado. Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Saúde, Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, SP, Brasil.
- Chueke, G. V., & Amatucci, M. (2015). O que é bibliometria? Uma introdução ao Fórum. *Internext São Paulo*, 10(2), 1-5.
- Coelho, D., & Soares, I. (2007). A percepção dos funcionários de uma sociedade de economia mista em relação à qualidade de vida no trabalho. *Anais do Simpósio em excelência em gestão de tecnologia*, Rio de Janeiro, RJ.
- Costa, T., Lopes, S., Fernández-Llimós, F., Amante, M. J., & Lopes, P. F. (2012). A Bibliometria e a Avaliação da Produção Científica: indicadores e ferramentas. *Atas dos Congressos Nacionais de Bibliotecários, Arquivistas e Documentalistas*, n. 11.

- Cunningham, G. B. (2006). The relationships among commitment to change, coping with change, and turnover intentions. *European Journal of work and Organizational Psychology*, 15(1), 29-45.
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357-384.
- Daniels, K. (2000). Measures of five aspects of affective well-being at work. *Human Relations*, 53(2), 275-294.
- De-la-Torre-Ugarte-Guanilo, M. C., Takahashi, R. F., & Bertolozzi, M. R. (2011). Revisão sistemática: noções gerais. *Revista da Escole de Enfermagem USP*, 45(5), 1260-6.
- Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagné, M., Leone, D. R., Usunov, J., & Kornazheva, B. P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former Eastern bloc country. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(8), 930-942.
- Dessen, M. C., & Paz, M. das G. T. da. (2010a). Bem-estar pessoal nas organizações: o impacto de configurações de poder e características de personalidade. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 26(3), 549-556.
- Dessen, M. C., & Paz, M. das G. T. da. (2010b). Validação do instrumento de indicadores de bem-estar pessoal nas organizações. *Psicologia em Estudo, Maringá*, 15(2), 409-418.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(01), 542-575.
- Diener, E., & Lucas, R. F. (2000). Subjective emotional well being. IN: M. Lewis & J. M. Haviland (Orgs.), *Handbook of Emotions* (pp. 325-337). New York: Guilford.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276-302.
- Diener, E., Scollon, C. N. & Lucas, R. E. (2003). The involving concept of subjective well-being: The multifaceted nature of happiness. *Advances in Cell Aging and Gerontology*, 15, 187-219.
- Dijkstra, M. T. M., Dierendonck, D. V., Evers, A., & Dreu, C. K. D. (2005). Conflict and well-being at work the moderating role of personality. *Journal of Managerial Psychology*, 20(2), 87-104.
- Ferraz, R. B., Tavares, H., & Ziberman, M. L. (2007). Felicidade: uma revisão. *Revista de Psiquiatria Clínica*, 34(5), 234-242.
- Ferreira, M. C., & Seidl, J. (2009). Mal-estar no trabalho: análise da cultura organizacional de um contexto bancário brasileiro. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 25(2), 245-254.
- Ferreira, M. C., Silva, A. P., Fernandes, H., & Pacheco, S. (2008). Desenvolvimento e validação de uma escala de afetos no trabalho. *Revista de Avaliação Psicológica*, 7, 143-150.
- Ferreira, M. C., Souza, M. A., & Silva, C. A. (2012). Qualidade de vida e bem-estar no trabalho: principais tendências e perspectivas teóricas. In: M. C. Ferreira, & H. Mendonça (Orgs.). *Saúde e Bem-estar no Trabalho* (pp. 79-104). São Paulo: Casa do Psicólogo.

- Fogaça, N. & Coelho, F. A., Jr. (2015). A hipótese "trabalhador feliz, produtivo": o que pensam os servidores públicos federais. *Cadernos EBAPE.BR*, 13(4), 759-775.
- Franco, K., Neiva, E.R., Nery, V. de F., & Demo, G. (2016). A relação entre atributos, atitudes e bem-estar na mudança organizacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 32, 1-10.
- Gomide, S., Jr., & Hernandez, J. D. (2005). Bem-estar no trabalho: os estudos realizados na Universidade de Uberlândia. *Revista da Sociedade de Psicologia do Triângulo Mineiro*, 9.1(1), 24-36.
- Gomide, S., Jr., S., Silvestrin, L. H.B., & Oliveira, A. F. (2015). Bem-Estar no Trabalho: o impacto das satisfações com os suportes organizacionais e o papel mediador da resiliência no trabalho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 15(1), 19-29.
- Gonçalves, A. L. (2008). Uso de resumos e palavras-chave em ciências sociais: uma avaliação. *Encontros Bibli: revista eletrônica de biblioteconomia e ciência da informação*, 13(26), 1-15.
- Gondim, S. M. G., & Siqueira, M. M. M. (2014). Emoções e afetos no trabalho. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade & A. V. B. Bastos (Orgs.). *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil* (pp. 285-315). Porto Alegre: Artmed.
- 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(03), 464-473.
- Green, F. (2011). Unpacking the misery multiplier: How employability modifies the impacts of unemployment and job insecurity on life satisfaction and mental health. *Journal of Health Economics*, 30(2), 265-76.
- Halliday, Leah L. (2001). Scholarly communication, scholarly publication and status of emerging formats. *Information Research*, 6(4), 111-111.
- Horn, J. E. van, Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Scheurs, P. J. (2004). The structure of occupational well-being: a study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 365-375.
- Horta, P., Demo, G., & Roure, P. (2012). Políticas de gestão de pessoas, confiança e bem-estar: estudo em uma multinacional. *Revista de Administração Contemporânea*, 16(4), 566-585.
- Jacoby, A. R., & Monteiro, J.K. (2016). Assédio moral em estudantes trabalhadores e sua relação com bem-estar no trabalho. *Interação em Psicologia, Curitiba* 20(3), 319-329.
- Jex, S. M. (1998). Stress and job performance. London: Sage Publications.
- Kelloway, E. K., Gottlieb, B. H., & Barham, L. (1999). The source, nature, and direction of work and family conflict: a longitudinal investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4), 337-346.

- 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.
- Kunkel, F. I. R., & Vieira, K. M. (2012). O impacto do suporte e da justiça sobre o bem-estar no trabalho de servidores públicos municipais. *Estudos do CEPE*, Santa Cruz do Sul, (pp. 104-146).
- Laschinger, H. K. S., & Fida, R. (2014). New nurses burnout and workplace wellbeing: The influence of authentic leadership and psychological capital. *Burnout Research* 01(01), 19-28.
- 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.
- Mattar, F. N. (2011). *Administração de varejo.*, Rio de Janeiro: Elsevier-Campus.
- Masagão, V. C, Ferreira, M. C. (2015). O impacto da justiça organizacional sobre o bem-estar laboral: um estudo com trabalhadores do varejo. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 15(1), 8-18.
- Meleiro, A. R., & Siqueira, M. M. M. (2005). Os impactos do suporte do supervisor e de estilos de liderança sobre bem-estar no trabalho. In: *Anais do Encontro Nacional da ANPAD*, 29, Brasília, DF. (pp. 1-15).
- Mostert, K., & Rothmann, S. (2006). Work-related well-being in the South African Police Service. *Journal of Criminal Justice*, 34, 479–491.
- Mugnaini, R. R. A. (2003) bibliometria na exploração de base de dados: a importância da lingüística. *Transinformação*, 15(1), 45-52.
- Paludo, S. P., & Koller, S. H. (2007). Psicologia positiva: Uma nova abordagem para antigas questões. *Paidéia*, 17, 9-20.
- 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. (2008). *Bem-estar no trabalho: relações com suporte organizacional, prioridades axiológicas e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho*. Tese de doutorado. Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, DF.
- Paschoal, T., Demo, G., Fogaça, N., Ponte, V., Edrei, L., Francischeto, L., & Albuquerque, G. (2013). Bem-estar no trabalho: cenário dos estudos brasileiros publicados na primeira década do novo milênio. In *Conference 2012: Human Resources, Business Ethics & Governance*, Special Issue, Vol. 2 Proceedings TMS Int.
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008). Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação Psicológica*, 7(1), 11-22.

- 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.
- Pasquali, L. (2001). *Técnicas do Exame Psicológico – TEP: manual (Fundamentos das Técnicas Psicológicas, v. 1)*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Paz, M. G. T. (2004). Poder e saúde organizacional. In: Tamayo, A. (Org.). *Cultura e saúde nas organizações*. Porto Alegre: Artmed Bookman.
- Paz, M. G. T., Neiva, E. R., & Dessen, M. C. (2012). Bem-estar e felicidade nas organizações: um só fenômeno?. In M. C. Ferreira, & H. Mendonça (Orgs.). *Saúde e bem-estar no trabalho* (pp. 105-130). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Pollard, T. M. (2001). Changes in mental well-being, blood pressure and total cholesterol levels during workplace reorganization: the impact of uncertainty. *Work and stress*, 15(1), 14-28.
- Rafferty, A. E., & Griffin, M. A. (2006). Perceptions of Organizational Change: A Stress and Coping Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 1154-1162.
- Rego, A. (2009). Empregados felizes são mais produtivos?. *Revista de Estudos Politécnicos*, 7(12), 215-233.
- Rother, E. T. (2007). Revisão sistemática x revisão narrativa. *Acta Paulista de Enfermagem*, São Paulo 20(2), 1-2.
- 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. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719-727.
- Santos, G. B., & Ceballos, A. G. da C. (2013). Bem-estar no trabalho: estudo de revisão. *Psicologia em Estudo*, 18(2), 247-255.
- Sant'anna, L. L., Paschoal, T., & Gosendo, E. E. M. (2012). Bem-estar no trabalho: relações com estilos de liderança e suporte para ascensão, promoção e salários. *Revista de Administração Contemporânea*, 16(5), 744-764.
- Schouteten, R. L. J., & Witte, M. C. (1999). *The quality of working life revisited: The changing interface between work and family (Research Report)*. Groningen: University of Groningen.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Silva, C. A. da, & Ferreira, M. C. (2013). Dimensões e indicadores da qualidade de vida e do bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 29(3), 331-339.

- Siqueira, M.M.M. (2008). *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed.
- Siqueira, M. M. M., & Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24(2), 201-209.
- Sobrinho, F. R., & 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.
- Sousa, A. A. de, & Coleta., M. F. D. (2012). O bem-estar no trabalho de Psicólogos em Serviços de Saúde Pública. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 32(2), 404-421.
- Souza, R. R. (2012). Valores organizacionais como antecedentes de bem-estar nas organizações. *Revista Negócios em Projeção*, Brasília, 3(1), 31-50.
- Souza, J., Ribeiro, I., & Bertolinil, G. R. F. (2014). Bem-estar no trabalho e políticas de gestão de pessoas em uma organização sem fins lucrativos. *Revista Eletrônica de Estratégia & Negócios*, 7(2), 3-22.
- Souza, W. S., Siqueira, M. M. M., & Martins, M. C. F. (2015). Análise da interdependência do capital psicológico, percepções de suporte e bem-estar no trabalho. *Revista Administração em Diálogo*, 17(2), 151-184.
- Totterdell, P., Wall, T., Holman, D., Diamond, H., & Epitropaki, O. (2004). Affect networks: a structural analysis of the relationship between work ties and job-related affect. *Journal of Applied Psychology*, 89, 854-867.
- Traldi, M. T. F., & Demo, G. (2012). Comprometimento, bem-estar e satisfação dos professores de administração de uma universidade federal. *Revista Eletrônica de Administração, Porto Alegre*, 18(2), 290-316.
- Utriainen, K., Kyngäs, H., & Nikkilä, J. (2009). Wellbeing at work among ageing hospital nurses in northern Finland: a grounded theory study. *International Journal of Circumpolar Health*, 68(2), 145-157.
- Warr, P. B. (1987). *Work, unemployment and mental health*. Oxford, OH: Claredon Press.
- Warr, P. B. (2004). Globalization, growth, and poverty reduction in Thailand. *ASEAN Economic Bulletin*, 21, 1-18.
- Warr, P. (2006). Differential activation of judgments in employee well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(2), 225-244.
- 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.
- Williams, K. J., Suls, J., Alliger, G. M., Learner, S. M., & Wan, C. K. (1991). Multiple role juggling and daily mood states in working mothers: an experience sampling study. *Journal of Applied Psychology*, 76(5), 664-674.
- Wilson, M. G., DeJoy, D. M., Vandenberg, R., Richardson, H. A., & McGrath, A. L. (2004). Work characteristics and employee health and well-being: test of a model of healthy work organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(4), 565-588.