

RESENHA: Saúde e Bem-estar em uma perspectiva multidimensional

» Sonia Maria Guedes GONDIM¹ (Universidade Federal da Bahia)

Livro: Ferreira, M.C. & Mendonça, H. (Orgs.). (2012) Saúde e bem-estar no trabalho, dimensões individuais e culturais. São Paulo: Casa do Psicólogo, 360p.

O livro em epígrafe traz excelentes contribuições para os estudiosos e demais interessados por uma temática de forte tradição no Brasil e que cresce em importância na atualidade. Está organizado em duas partes, para abarcar fundamentos teórico-conceituais e evidências empíricas dos antecedentes individuais, organizacionais e culturais da saúde e do bem-estar no trabalho.

A primeira parte reúne seis capítulos que oferecem discussões conceituais esclarecedoras das semelhanças e diferenças entre saúde, bem-estar no trabalho, qualidade de vida, estresse e *burnout*, contemplando os níveis de análise do trabalhador, da ocupação e da organização. A segunda parte é integrada por oito capítulos que analisam contextos e temáticas específicas, e discorre sobre as bases teórico-conceituais, acrescidas de evidências empíricas diversificadas que proporcionam uma visão do cenário atual da área. Valores individuais e organizacionais, estruturas de poder, interação pessoa-ambiente, confiança do empregado, mudança organizacional, gestão de pessoas e aposentadoria são temas transversalmente abordados em suas implicações no bem-estar no trabalho, tendo em conta a pessoa, a ocupação e a organização.

Embora haja risco de excesso de redundância na opção pela transversalidade, os autores conseguiram obter êxito em abordar aspectos semelhantes do bem-estar a favor da convergência de opinião e de referências teórico-conceituais, o que contribui fortemente para a fixação do aprendizado de conteúdo e evita inconsistências que confundiriam o leitor.

A despeito das diferenças individuais dos autores que tornam plural o foco e o nível de abordagens, o livro consegue ser exitoso em apresentar um panorama rico e informativo sobre saúde e o bem-estar em geral (psicológico, subjetivo, organizacional e no trabalho), útil a pesquisadores, estudantes e profissionais de gestão de pessoas que tenham intenção de formular políticas e planos de ação com base em fundamentos teórico-empíricos substantivos.

Para convencer os potenciais leitores a usufruir dessa obra, resalto alguns pontos dos capítulos do livro que revestem-se de importância e em fonte profícua de aprendizagem. O ponto central a destacar é a preocupação em historiar a transição de foco dos efeitos prejudiciais do ambiente de trabalho para o dos efeitos positivos da tarefa, ocupação e organização, visivelmente mais contributivos para o bem-estar e a qualidade de vida do trabalhador, na sua relação com o trabalho e a organização. O papel desempenhado pelos fatores individuais, culturais e organizacionais na configuração do bem-estar laboral ocupa espaço substancial no livro.

O Capítulo 1, **Saúde, qualidade de vida e bem-estar: Limites e interfaces teórico-metodológicos**, redigido por Helenides Mendonça, Maria Cristina Ferreira, Juliana Porto e Daniela Zanini, parte de uma perspectiva histórica sobre o conceito de saúde para chegar ao de qualidade de vida (QV) e de bem-estar, mostrando suas similaridades e diferenças. Discorre também sobre os modelos teórico-metodológicos com base nos níveis de análise e dos modelos interativos que podem ser utilizados nos estudos sobre qualidade de vida e bem-estar.

Ressaltam que a QV é um construto multifacetado, que envolve aspectos individuais, relacionais, sociais e culturais, ao passo que o conceito de bem-estar envolve dimensões relacionadas ao afeto, à satisfação com

¹ sggondim@gmail.com

a vida e à felicidade (bem-estar subjetivo), bem como a dimensões cognitivas, dentre as quais as de autoaceitação, autonomia, propósito de vida, domínio do ambiente, crescimento pessoal e relações positivas com os outros (bem-estar psicológico). As autoras concluem, hipoteticamente, que o conceito de QV encontra-se mais focado na percepção de aspectos ambientais e situacionais, ao contrário do conceito de bem-estar, que estaria relacionado a aspectos individuais, em que se destacam os afetos, a felicidade, a autoaceitação, o domínio do ambiente e a autoconfiança.

O Capítulo 2, **Relação entre estresse ocupacional, coping e burnout**, escrito por Maurício Robayo Tamayo, Helenides Mendonça e Eliete Neves da Silva, apresenta as definições e um breve histórico sobre cada um dos construtos que constam no título. Discute também modelos teórico-metodológicos dos estudos do estresse, do *burnout* e do *coping*. Finaliza discorrendo sobre os desafios para as pesquisas que fazem uso desses construtos.

A partir de uma perspectiva transacional, discutem o papel mediador do *burnout* entre o estresse percebido (decorrente do desequilíbrio entre as demandas do meio e a capacidade de resposta do indivíduo) e as suas consequências no indivíduo e na organização. Concluem afirmando que, assim como no estresse ocupacional, a pesquisa do *burnout* necessita adotar estudos longitudinais para explorar a dinâmica dessa síndrome diante da cronicidade do estresse ocupacional vivenciada pelo indivíduo.

O Capítulo 3, **Saúde do trabalhador: Uma breve sistematização**, redigido por Ione Vasques-Menezes, enfoca particularmente a transição de uma concepção centrada nas doenças do trabalhador para a das doenças do trabalho. Com isso, o problema da doença passa a ser tratado coletivamente, alienando-se o sujeito do seu processo de adoecimento. Algumas abordagens de saúde no trabalho são brevemente consideradas como a da i) psicodinâmica do trabalho, ii) epidemiológicas e diagnósticas e do iii) estresse.

O Capítulo 4, **Qualidade de vida e bem-estar no trabalho: Principais tendências e perspectivas teóricas**, assinado por Maria Cristina Ferreira, Marcos Aguiar de Souza e Cleide Aparecida da Silva, revisa as principais conceituações e modelos teóricos contemplados na literatura organizacional no que tange à qualidade de vida e ao bem-estar no trabalho. Inicialmente, a atenção é dada às conceituações para, em seguida, o foco ser deslocado para a análise de alguns modelos de QVT (Qualidade de Vida no Trabalho) e de bem-estar no trabalho. Merece destaque uma importante diferenciação entre qualidade de vida psicológica (percepção do indivíduo) e qualidade do ambiente laboral (condições do ambiente que promovem o bem-estar). No final, os autores apresentam uma proposta de integração dos construtos e tecem considerações sobre as possibilidades futuras de investigação.

O Capítulo 5, **Bem-estar e felicidade nas organizações: Um só fenômeno?**, redigido por Maria das Graças Torres da Paz, Elaine Rabelo Neiva e Marina Campos Dessen, baseado em entrevistas abertas com trabalhadores brasileiros, apresenta evidências empíricas que assinalam as semelhanças e diferenças entre bem-estar e felicidade de trabalhadores brasileiros. A análise das entrevistas oferece subsídios para afirmar que, no estudo específico, os construtos de bem-estar e felicidade são percebidos como o mesmo fenômeno. O bem-estar ou felicidade contém elementos de subjetividade, de relacionamentos e de condições do ambiente físico. O indivíduo espera que a organização lhe assegure um ambiente de trabalho físico e social que promova sua felicidade e assegure seu bem-estar. Em contrapartida, responsabiliza-se por manter a produtividade e alcançar metas organizacionais.

O Capítulo 6, **A saúde das organizações**, que encerra a primeira parte do livro, é assinado por Sinésio Gomide Júnior e José de Oliveira Nascimento. Os autores discutem o conceito de efetividade, relacionando-o com o de saúde organizacional. Associam a efetividade e a integração das pessoas para demarcar a saúde da organização. Seguem adiante na discussão de que a saúde organizacional (que inclui uma definição ampliada de efetividade) representa um avanço quando comparada à ideia tradicional de efetividade, focada apenas em produtividade, lucro ou sobrevivência organizacional. Justiça, cultura organizacional, suporte, valores e ética são apresentados como antecedentes da saúde organizacional.

A segunda parte do livro, mais extensa do que a primeira, é dedicada aos antecedentes individuais e organizacionais da saúde e do bem-estar no trabalho. O Capítulo 7, **Antecedentes individuais do bem-estar no trabalho sob a ótica da Psicologia Positiva**, redigido por Maria Cristina Ferreira, apresenta uma revisão dos principais fundamentos teóricos da psicologia positiva e de suas aplicações ao contexto organizacional e, em sequência, detêm-se na análise dos principais fatores individuais que vêm sendo abordados como antecedentes do bem-estar no trabalho.

O capítulo contempla a abordagem do comportamento organizacional positivo, que se apoia no conceito de capital psicológico positivo, definido como a análise das capacidades e das potencialidades positivas individuais que podem ser mensuradas, desenvolvidas e gerenciadas, e de seus impactos nas atitudes e nos comportamentos organizacionais. A autoeficácia, a esperança (estabelecimento de metas, força de vontade e direção), o otimismo (atribuição de eventos positivos a causas internas, estáveis e gerais, e os eventos negativos, a causas externas, instáveis e específicas) e a resiliência (capacidade de a pessoa superar ou lidar, de forma bem-sucedida, com a adversidade, a incerteza, os conflitos, as falhas, ou mesmo com as mudanças positivas) figuram como elementos-chave nesse modelo teórico das capacidades e recursos positivos em forma de estados psicológicos.

O Capítulo 8, **Bem-estar, perfil pessoal e poder nas organizações**, redigido por Maria das Graças Torres da Paz e Marina Campos Dessen, estabelece relações entre o bem-estar da pessoa (dimensão subjetiva) e as configurações de poder (dimensão organizacional). São apresentados três modelos: i) o dos cinco fatores de personalidade, ii) o de estilos de caráter e o iii) de interesses vocacionais. As autoras propõem um quarto modelo baseado em estudo empírico, que permitiu definir os perfis de comportamento na organização. O perfil *realizador* (reivindica melhorias tanto para si quanto para sua equipe de trabalho), o *controlador* (observador e exigente), o *sociável* (cria laços fortes de amizade), o *tímido* (não expressa tanto os seus pontos de vista, falando o mínimo necessário), o *autoexigente* (observa o que faz de errado para que não aconteça novamente, busca a perfeição), o *descuidado* (deixa as tarefas para a última hora), o *prestativo* (esforça-se para ser útil e colaborar), e o último, o *egocêntrico* (pensa em si em primeiro lugar e quer ser o centro das atenções). As autoras finalizam fazendo uma articulação entre as configurações de poder (p. ex: autocrática, missionária, burocrática, etc.) e o perfil pessoal, afirmando que o bem-estar se faz presente quando há congruência entre o perfil pessoal e a configuração de poder da organização.

O Capítulo 9, **Valores, confiança do empregado e bem-estar subjetivo**, redigido por Áurea de Fátima e Sinésio Gomide Júnior, aborda o estudo dos valores pessoais e organizacionais, e os construtos confiança do empregado na sua organização de trabalho e bem-estar subjetivo. Os autores afirmam, com base em estudos empíricos, que os valores mostram-se associados, por exemplo, à prática de atividades físicas, à escolha e ao exercício de uma profissão e, por fim, ao nível de estresse no trabalho. No contexto das organizações, as prioridades de valores relacionam-se à realização de atividades espontâneas e benéficas para as organizações, independentemente de incentivos informais. Atitudes como satisfação no trabalho e comprometimento afetivo também se relacionam positivamente com o bem-estar. Concluem também que quanto maior a congruência entre os valores pessoais e os organizacionais, maior a percepção de qualidade de vida no trabalho pelos empregados.

Após definirem a confiança do empregado como um conjunto de cognições interdependentes, que integra crenças a respeito de padrões éticos, credibilidade da comunicação, poder econômico e a capacidade da organização de reconhecer o seu desempenho (financeiro e profissional), apresentam os resultados de um estudo empírico que fez uso de uma medida validada de confiança do empregado na organização. Os resultados sugerem que o empregado procura conhecer sua organização, avalia se há justiça, para depois analisar se é possível confiar nela. A segunda parte do estudo mostrou que para cada aspecto da confiança, um tipo de valor é importante. Ou seja, a confiança nos padrões éticos é explicada por valores de preocupação com a coletividade.

Os autores finalizam o capítulo com algumas observações críticas, especialmente em relação aos valores pessoais, ponderando que, se estes valores, isoladamente, não se constituem preditores da confiança, é preciso pesquisar se a congruência entre valores pessoais e organizacionais modificaria esse panorama.

O Capítulo 10, **(In) congruência pessoa-ambiente: relações com bem-estar, estresse e burnout**, assinada por Juliana Barreiros Porto, Mauricio Robayo Tamayo e Tatiane Paschoal, discute a premissa básica da teoria da congruência pessoa-ambiente, que afirma que a similaridade de características entre pessoa e ambiente promove resultados positivos para os indivíduos, entre os quais se destacam maior satisfação, ajustamento, comprometimento, desempenho, menores níveis de estresse e baixa intenção de sair da organização. Após a apresentação conceitual, seguida de um breve histórico sobre a congruência pessoa-ambiente, são apresentados os tipos e as estratégias de medidas da congruência pessoa-ambiente.

A definição adotada no capítulo é a de compatibilidade indivíduo-organização que ocorre quando: i) pelo menos uma entidade provê o que a outra precisa e ii) as duas compartilham características similares fundamentais. Estudos de meta-análise indicam haver forte correlação da congruência com a satisfação com o trabalho (0,50) e com a organização (0,65).

Os autores também concluem que é possível observar, na revisão da literatura, que os estudos sobre estresse e *burnout* já incorporaram as discussões sobre congruência e podem ser encontrados modelos teóricos consistentes sobre a integração pessoa-ambiente. O mesmo não ocorrendo com o bem-estar no trabalho, cujos modelos ainda focam, com raras exceções, em características organizacionais e/ou individuais.

O Capítulo 11, **Organização do trabalho: implicações para a saúde do trabalhador**, redigido por Sônia Regina Pereira Fernandes e Ione Vasques-Menezes, discute sobre o processo de trabalho, percorrendo os caminhos que vão desde a organização até os aspectos subjetivos, passando pelas questões de saúde e trabalho. As autoras apresentam também concepções sobre o processo saúde-doença no decorrer dos séculos XIX e XX. Destacam que o adoecimento era um processo visualizado na dimensão estritamente individual, pois as condições sociais e de trabalho não eram objeto de análise. Correntes mais progressistas, no entanto, criticavam essa concepção e buscavam uma determinação social.

A articulação de trabalho e saúde é feita mediante uma análise empírica, utilizando o processo de trabalho do professor e os riscos de sofrimento e/ou adoecimento no trabalho como caso ilustrativo.

O Capítulo 12, **Mudança organizacional e seus efeitos colaterais: estresse, adoecimento, bem-estar nas organizações**, escrito por Elaine Rabelo Neiva, aborda as relações entre mudança organizacional e bem-estar, ressaltando que os programas de intervenção para a mudança organizacional afetam diretamente todas as dimensões componentes do conceito de bem-estar.

Apresenta uma classificação das pesquisas sobre mudança organizacional, divididas em quatro grandes temas: conteúdo (da mudança), contexto (ambiente interno e externo), processos (etapas do processo) e resultados (efeitos das mudanças). Estudos internacionais sinalizam que mudanças organizacionais com foco no *downsizing* e reestruturação geram efeitos nocivos que fazem aumentar, por exemplo, o risco de injustiças relacionadas ao trabalho, violência ocupacional, doenças cardiovasculares e mentais. A saúde física e mental dos empregados está negativamente associada às demandas do trabalho e positivamente associada ao controle das tarefas e o suporte social no trabalho.

A autora também afirma que a incerteza gerada pelas intervenções para fins de mudança gera estresse desencadeador de efeitos psicológicos e físicos, que constituem o mal-estar no trabalho ou a ausência de bem-estar.

O Capítulo 13, **Gestão de recursos humanos e saúde das organizações**, redigido por Sinésio Gomide Júnior, Áurea de Fátima Oliveira, Graziela Nogueira Machado e Ione Vasques-Menezes, versa sobre as práticas de gestão humana e suas relações com a saúde das organizações. Após a apresentação de abordagens teóricas que baseiam as modernas práticas de gerenciamento humano nas organizações e cujos focos são a valorização do indivíduo e o alcance dos objetivos organizacionais, são descritos alguns estudos que investigaram dimensões das práticas de gestão (p. ex. de recompensa, suporte e desenvolvimento de pessoas) como antecedentes de saúde organizacional.

Uma das principais conclusões é que uma organização saudável possui em seus valores de satisfação, o bem-estar de seus empregados e o profissionalismo cooperativo, e adotam práticas de promoção do relacionamento interpessoal. Os resultados indicam que o bem-estar no trabalho é determinado por políticas amplas da organização, principalmente aquelas voltadas para a promoção do crescimento do empregado. Finalizam afirmando que as relações entre práticas e saúde organizacional ainda são pouco exploradas no Brasil.

O último capítulo, **Bem-estar e qualidade de vida na aposentadoria**, assinado por Lucia França, enfoca o bem-estar e a qualidade de vida não apenas no contexto do trabalho, mas na saída dele. O texto aborda aspectos passíveis de influenciar o bem-estar daqueles que estão passando pela transição da aposentadoria e as suas implicações. Inicialmente, a autora afirma que os países com maiores índices de bem-estar são marcados por altos níveis de confiança social e de atividades filantrópicas. Em contrapartida, os contextos sociais que apresentam menores índices de satisfação e bem-estar estão entre os países onde a corrupção está disseminada, onde é percebida maior desigualdade na distribuição de renda, assim como ausência de suporte social e de liberdade.

Sobre os preditores do bem-estar na aposentadoria, a autora afirma que não se pode desconsiderar os diferentes momentos dessa fase da vida do trabalho. Ao relatar alguns estudos empíricos, a autora conclui que a educação é um dos aspectos responsáveis pelo bem-estar subjetivo e está correlacionada a uma série de outros índices de qualidade de vida, como a manutenção de saúde.

Outros resultados permitem concluir que o relacionamento familiar e a distribuição do tempo entre atividades diversificadas são os preditores mais importantes para atitudes positivas frente ao envelhecimento. Outros fatores são a organização do tempo livre e as crenças e práticas religiosas.

A partir da menção de fragmentos de cada um dos capítulos que compõem o livro objeto desta resenha, espera-se ter seduzido os leitores a usufruírem da atualidade temática e da riqueza de seu conteúdo. O livro, que oferece um amplo panorama das dimensões individuais e culturais associadas à saúde e ao bem-estar no trabalho e nas organizações, é um dos produtos de um grupo de pesquisadores que vêm se dedicando a construir e compartilhar conhecimentos que dão suporte à formação de pessoas no nível de graduação e pós-graduação, e aos profissionais que atuam na área de gestão de pessoas, carentes de fundamentos teórico-empíricos que subsidiem políticas maduras e consistentes de gestão de pessoas nas organizações de trabalho no Brasil.