

BEM-ESTAR LABORAL: ESTRATÉGIAS E PRÁTICAS PARA A PROMOÇÃO DA SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES BRASILEIRAS

LABOR WELL-BEING: STRATEGIES AND PRACTICES FOR HEALTH PROMOTION IN BRAZILIAN ORGANIZATIONS

Giovanna Albertini da Silva Leite

Psicóloga formada pelas Faculdades Integradas de Bauru – FIB;
gialbertini25@gmail.com

Danielle Augusto Zacaib de Oliveira

Psicóloga, Mestre em Psicologia Organizacional, MBA em Gestão Empresarial, docente nas Faculdades Integradas de Bauru FIB; danizacaib@gmail.com

RESUMO

Com a demanda alta imposta pelo mercado, as organizações perceberam que as pessoas são elementos essenciais, que dão vida ao trabalho; são elas que possuem a capacidade de tornar recursos estáticos em fontes produtivas. Neste contexto, muitos gestores têm se preocupado em valorizar seus empregados a criar condições necessárias para um bom desempenho, bem-estar e realização pessoal. O objetivo deste artigo é buscar livros e publicações científicas sobre práticas de implementação e desenvolvimento de programas de saúde e bem-estar nas organizações brasileiras. Trata-se de uma revisão bibliográfica realizada sobre artigos em português e inglês, entre os anos 2013 a 2023, publicados nas bases de dados científicos PepsiCo (Periódicos eletrônicos em Psicologia), Scielo (*Scientific Electronic Library Online*) e Google acadêmico. Logo, verifica-se a importância da presença de fatores que proporcionam relações interpessoais positivas, empoderamento, uso das forças pessoais, informação e divulgação sobre o tema saúde mental, práticas de relaxamento, incentivo ao trabalho voluntário e reuniões de equipe com momentos de distração, para a efetiva fomentação de saúde e bem-estar laborais nas organizações de trabalho brasileiras.

Palavras-Chave: Trabalho; Saúde do trabalhador; bem-estar no trabalho.

ABSTRACT

With the high demand imposed by the market, organizations realized that people are essential elements, which give life to work; They are the ones who have the ability to turn static resources into productive sources. In this context, many managers have been concerned with valuing their employees and creating the necessary conditions for good performance, well-being and personal fulfillment. The objective of this article is to search for books and scientific publications on implementation practices and development of health and well-being programs in Brazilian organizations. This is a bibliographic review carried out on articles in Portuguese and English, between the years 2013 and 2023, published in the scientific databases PepsiCo (Electronic Journals in Psychology), Scielo (Scientific Electronic Library Online) and Google Scholar. Therefore, the importance of the presence of factors that provide positive interpersonal relationships, empowerment, use of personal strengths, information and dissemination on the topic of mental health, relaxation practices, encouragement of voluntary work and team meetings with moments of distraction can be seen. for the effective promotion of occupational health and well-being in Brazilian work organizations.

Keywords: Work; Worker health; Well-being at work.

1 INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho tem passado por significativas transformações sociais, econômicas, políticas e culturais nas últimas décadas, impulsionadas por avanços tecnológicos e reestruturações organizacionais. Essas mudanças impactaram tanto os indivíduos quanto as organizações, alterando o sentido do trabalho e impondo novos paradigmas para sua gestão (Wilkoszynski; Vieira, 2013).

Nesse cenário, observa-se uma crescente valorização das pessoas como elementos essenciais nas organizações, devido à sua capacidade de transformar recursos estáticos em fontes produtivas (Warr, 2007). Assim, buscar e identificar experiências positivas que gerem bem-estar e compreensão sobre o impacto das emoções no desempenho laboral tornaram-se práticas fundamentais (Oliveira; Limongi-França, 2005).

O problema aqui está na dificuldade de muitas organizações implementarem programas eficazes de saúde e bem-estar. Apesar da crescente evidência dos benefícios associados a esses programas, como redução do absenteísmo e aumento da produtividade, muitas empresas ainda enfrentam dúvidas e lacunas de conhecimento sobre como planejar e desenvolver iniciativas que promovam um ambiente de trabalho saudável e equilibrado.

Estudos recentes apontam que o trabalho contemporâneo, embora menos exigente fisicamente devido à tecnologia, tem se tornado mais desafiador em termos psicológicos, contribuindo para o aumento do adoecimento psíquico, incluindo transtornos de ansiedade e de humor (Martins; Oliveira, 2006; Viapiana; Gomes; Albuquerque, 2018).

O objetivo principal deste estudo é realizar um levantamento em livros e publicações científicas sobre práticas de implementação e desenvolvimento de programas de saúde e bem-estar no contexto organizacional brasileiro. Logo, busca-se compreender como esses programas podem ser estruturados para promover não apenas a qualidade de vida dos trabalhadores, mas para contribuir com o alinhamento entre felicidade, produtividade e rentabilidade organizacional (Paschoal; Torres; Porto, 2010; Csikszentmihalyi, 2004 Apud Farsen *et al.*, 2018).

Este estudo se justifica na relevância crescente da saúde e bem-estar no ambiente de trabalho como pilares para a construção de organizações saudáveis. Ambientes laborais que equilibram tarefas, condições físicas e psicossociais capazes de fomentar experiências positivas e potencializar o desenvolvimento individual e organizacional (Salanova, 2008). Além disso, ao investirem em saúde ocupacional, as empresas cumprem um papel social importante e

colhem benefícios tangíveis, como a melhora na gestão de talentos e ganhos financeiros, contribuindo para a competitividade no mercado (Paschoal; Tamayo, 2008).

Este artigo apresenta a fundamentação teórica, abordando os conceitos de saúde e bem-estar no trabalho e sua evolução histórica, na sequência se discute estudos recentes e relevantes sobre o tema no contexto brasileiro. Depois busca e detalha as práticas e desafios na implementação de programas de bem-estar, confrontando as informações trabalhadas em artigos científicos e justapondo as análises do exterior ao Brasil considerando tanto os benefícios quanto as limitações identificadas na literatura.

2 MÉTODOS

Este trabalho parte de uma revisão bibliográfica, que segundo Gil (2002, p. 44) “é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”. O estudo visou identificar e analisar práticas de implementação e desenvolvimento de programas de saúde e bem-estar nas organizações brasileiras.

O problema central desta pesquisa consistiu em investigar como as organizações brasileiras têm implementado programas de saúde e bem-estar no trabalho, buscando identificar quais práticas têm sido mais eficazes e quais desafios são enfrentados na aplicação dessas iniciativas.

Para a confecção deste trabalho foi realizado um levantamento de artigos nos idiomas português e inglês, entre os anos 2013 a 2023, publicados nas bases de dados científicas Pepsico (Periódicos eletrônicos em Psicologia), Scielo (*Scientific Electronic Library Online*) e Google acadêmico. Na contextualização do tema foram utilizados artigos publicados anteriormente ao período estabelecido como critério de pesquisa, uma vez que se tratava de artigos de referência sobre o tema pesquisado contribuindo para a compreensão abrangente e aprofundada do assunto.

Os descritores usados na pesquisa foram: Trabalho (*Work*); Saúde do trabalhador (*Worker health*) e bem-estar no trabalho (*Well-being at work*). A combinação desses termos permitiu uma busca ampla e detalhada, garantindo a inclusão de artigos relevantes e atualizados sobre práticas de saúde e bem-estar nas organizações brasileiras.

Para uma melhor análise dos materiais pesquisados foram considerados alguns critérios como: (1) artigos publicados em português e inglês; (2) estudos que abordam práticas de saúde e bem-estar no ambiente organizacional; (3) pesquisas realizadas em contexto brasileiro. Foram excluídos artigos que apresentavam somente revisões teóricas sem aplicação

prática e publicações que não se relacionavam diretamente ao tema central ou apresentavam foco exclusivamente em contextos internacionais sem analogia ao Brasil.

3 RESULTADOS

A amostra se deu a partir da leitura flutuante dos artigos encontrados que responderam ao problema da pesquisa, totalizando 13 artigos. Após a leitura na íntegra dos mesmos, 07 foram excluídos por não atenderem aos critérios de inclusão.

Foi desenvolvida a análise de conteúdo, que conta com três etapas: pré-análise, exploração do material e interpretação dos resultados. Efetuou-se leitura flutuante e fichamentos (ficha documental e ficha de extração de dados), possibilitando uma visão abrangente do conteúdo. A leitura integral do artigo possibilitou a transcrição dos resultados e de trechos significativos.

Para o mapeamento das produções científicas, utilizou-se uma ficha documental das 06 referências selecionadas, constituída das variáveis: nome dos autores, ano dos estudos em ordem cronológica, título, objetivo, tipo de estudo e os principais resultados que se apresentam no quadro a seguir.

Quadro 1: Principais características dos estudos encontrados sobre saúde e bem-estar no trabalho

Autor, Ano e Título	Objetivo	Tipo de estudo	Principais resultados
Vázquez-Colunga <i>et. al.</i> (2017) Saúde Mental Positiva Ocupacional: proposta de modelo teórico para abordagem positiva da saúde mental no trabalho.	Realizar uma proposta para a abordagem da saúde mental positiva ocupacional (SMPO), definida claramente e sustentada em fundamentos teóricos que permitam dar uma adequada consistência.	Revisão bibliográfica.	Infere-se a existência de seis aspectos positivos principais da saúde mental e ocupacional, pelo qual propomos o seguinte construto teórico da saúde mental positiva ocupacional: relações interpessoais positivas no trabalho, bem-estar pessoal no trabalho, empoderamento no trabalho, filosofia da vida laboral, fortalezas pessoais no trabalho, imersão na tarefa. A aplicação prática do modelo, desde o teórico-conceitual, metodológica e instrumental, proporciona critérios para desenvolver indicadores positivos para melhorar a qualidade de vida laboral em distintos coletivos de trabalhadores.
Holanda (2019) Estudo sobre o bem-estar no trabalho à luz da Psicologia Positiva.	Mapear os estudos sobre bem-estar e felicidade no trabalho no Brasil; definir o significado de bem-estar no trabalho para os participantes deste estudo; descrever práticas existentes nas empresas pesquisadas, associadas à promoção do bem-estar no trabalho.	Revisão de literatura. Pesquisa descritiva exploratória.	As práticas existentes nas empresas pesquisadas que são associadas à promoção do bem-estar, como, possibilidade de estudar dentro da empresa, treinamentos de desenvolvimento humano, comemorações, dentre outras; identificou as consequências geradas por meio dessas práticas, como maior engajamento, vivência de emoções positivas, relacionamentos positivos, alcance de resultados, dentre outros e por fim apresentou a diferença de práticas entre as empresas participantes desta pesquisa; atingindo desta forma o objetivo final que foi compreender as práticas adotadas que favorecem a promoção do bem-estar no trabalho.
Santos; Oliveira (2021) Psicologia Positiva	Apresentar um relato de experiência em estágio Supervisionado em Psicologia	Descritivo, exploratório.	Mostraram que inserir conteúdos positivos no cotidiano dos colaboradores, reconhecer, rotular e afirmar as forças, além de alinhá-las com atividades e tarefas traz benefícios pessoais e

nas organizações do trabalho: relato de experiência	Organizacional e do Trabalho dentro de uma empresa do ramo de lubrificantes e apontar contribuições que a psicologia positiva pode trazer no trabalho da psicologia organizacional, e consequentemente desenvolver a saúde mental nas organizações.		profissionais significativos, promovendo mudanças de comportamento e sentido a respeito da vida.
Oliveira; Rodrigues; Faria (2021) Psicologia Positiva como prevenção do adoecimento mental nas Organizações: Uma Revisão Sistemática.	Realizar uma busca nos principais dados de publicações científicas sobre propostas de prevenção e tratamento do adoecimento mental nas organizações, por meio da Psicologia Positiva.	Revisão Sistemática.	Os resultados foram satisfatórios quanto à quantidade de material sobre o adoecimento mental nas organizações bem como os fatores intrínsecos e implicações. Já no que diz respeito ao uso da psicologia positiva na prevenção e tratamento, não houve resultados significativos como esperado. No que diz respeito a trabalhos com elevada significação, as organizações investem na informação e divulgação com intuito de prevenção e combate ao suicídio como “setembro Amarelo”. Mas é um trabalho ainda diminuto, tendo em vista que as informações são passadas durante trocas de turno no formato de leituras rápidas ou em folders nas áreas de descanso, como restaurantes.
Pereira; Pina; Silva (2021) Saúde mental e educação: um relato de experiência em promoção de saúde na rede educacional de Vitória da Conquista-BA.	Provocar reflexões e contribuições efetivas acerca da promoção em saúde mental dos profissionais atuantes no contexto educacional do município, tecendo discussões a respeito da amplitude do conceito de saúde, bem como sobre a promoção de saúde no ambiente escolar.	Revisão bibliográfica	Construção de uma cartilha informativa – explicativa designada aos profissionais da Educação que compõem a rede pública de ensino básico do município de Vitória da Conquista – BA, a fim de instrumentalizar os profissionais da rede pública de educação acerca dos princípios da Escola Promotora de Saúde, na elaboração de estratégias de promoção e prevenção de saúde mental no ambiente escolar.
Santos <i>et. al.</i> (2022) Trabalho docente, saúde mental e promoção da saúde: revisão integrativa.	Analisar a evidência disponível sobre como a promoção da saúde mental vem sendo contemplada no trabalho docente e sua relação com a educação permanente em saúde no ambiente laboral.	Revisão integrativa de literatura.	Não foram identificados estudos que tenham a educação permanente como medida implementada no âmbito de trabalho docente, sendo apenas mencionada como uma possível estratégia que pode contribuir para a promoção da saúde física e mental.

Fonte: Elaborada pelo autor, 2023.

4 DISCUSSÃO

Percebeu-se que não foram encontradas publicações de 2013 a 2016 e que em 2021 e 2022 foram encontradas 3 publicações em cada ano, podendo sugerir um aumento no interesse por pesquisas que apresentam práticas de implementação e desenvolvimento de programas de saúde e bem-estar nas organizações brasileiras nos últimos anos.

Quanto ao objetivo do estudo, há uma prevalência em estudos que buscam correlacionar a promoção da saúde e bem-estar através da perspectiva teórica da Psicologia Positiva (57,14%). Outro ponto de destaque é que embora, na maioria das pesquisas os temas saúde mental e bem-estar encontram-se correlacionados, pode-se dizer que não são sinônimos. Para a OMS (2014) o bem-estar está relacionado a um estado no qual um indivíduo percebe suas próprias habilidades, pode lidar com os estresses cotidianos, pode trabalhar produtivamente e é capaz de contribuir para sua comunidade.

Já a saúde mental, segundo Paschoal e Tamayo (2008), está relacionada a singularidade e subjetividade do ser humano, à forma como ela reage às exigências da vida e ao modo como harmoniza seus desejos, capacidades, ambições, ideias e emoções. Então, o bem-estar nas organizações seria um pilar da saúde mental e está relacionado com a prevalência de emoções positivas na empresa e a percepção do indivíduo de que nela poderá expressar e desenvolver os próprios potenciais, avançar nas metas de vida.

Feito este recorte, pode-se perceber que 57,14% das pesquisas encontradas tem como objetivo identificar práticas de promoção de saúde-mental, enquanto 14,28% dão o enfoque a promoção do bem-estar e 14,28% buscam a prevenção e tratamento para o adoecimento mental.

Quanto ao público-alvo, 24,8% dos artigos são voltados para o trabalho de educadores, enquanto os demais apresentam um público-alvo diverso.

Os artigos apresentados para a área de educação destacam um aumento significativo no adoecimento dos docentes ao longo das últimas décadas, especialmente no que se refere ao sofrimento mental. Esse cenário está relacionado a novas condições de trabalho, que incluem ritmos intensos, aumento de competitividade, falta de reconhecimento e valorização social, fragilização de vínculos profissionais, rupturas de trajetória de carreira e a banalização da injustiça social. Esses fatores melhoraram tanto para o adoecimento físico quanto para o sofrimento mental dos professores (Pereira; Pina; Silva, 2021; Santos *et al.*, 2022).

A confecção de uma cartilha informativa – explicativa, com foco voltado as doenças ocupacionais, tais como: ansiedade, depressão, estresse e *burnout* foi a estratégia de promoção e prevenção de saúde mental no ambiente escolar encontrada por Pereira; Pina; Silva (2021), com o objetivo de instrumentalizar os profissionais da rede pública de educação.

Com relação aos fatores que proporcionam elementos promotores de saúde mental, foram citadas as relações interpessoais positivas, o empoderamento no trabalho, o uso das forças pessoais no trabalho, informação e divulgação sobre o tema saúde mental, prática de relaxamento, incentivo ao trabalho voluntário e reuniões de equipe com momentos de descontração (Holanda, 2019; Oliveira; Rodrigues; Faria, 2021; Pereira; Pina; Silva, 2021; Santos; Oliveira, 2021; Vázquez-Colunga *et. al.*, 2017).

Holanda (2019) destaca que elementos como treinamento em desenvolvimento humano, comemorações e oportunidades de estudo promovem maiores engajamentos, vivências emocionais positivas, relacionamentos interpessoais saudáveis e melhores resultados. Por outro lado, Santos *et al.* (2022) ao analisar como a promoção da saúde mental tem sido tratada no trabalho docente e sua relação com a educação permanente em saúde, observaram que não

foram encontrados estudos que implementassem a educação permanente no contexto do trabalho docente. Essa abordagem é mencionada apenas como uma estratégia possível para promover a saúde física e mental e fortalecer as relações internas

De acordo com os autores Vázquez-Colunga *et al.* (2017) superar o mal-estar não é garantido, eles enfatizam que a saúde mental é dinâmica, variando em grau e qualidade, e não deve ser vista como um estado fixo. Segundo os autores, saúde e doença não são polos opostos de um mesmo contínuo, mas entidades distintas com processos e indicadores próprios. Assim, eliminar uma doença não implica necessariamente alcançar a saúde. Portanto, as intervenções para promoção da saúde mental devem ser diferenciadas das estratégias de prevenção ou tratamento de doenças.

Diversos estudos destacam que as relações interpessoais positivas são essenciais para aumentar o bem-estar no trabalho, pois positivas para a prevalência de emoções positivas no ambiente laboral. Holanda (2019) menciona que relações interpessoais saudáveis são caracterizadas por amizade, cooperação, respeito e confiança mútua. Santos e cols. (2022) reforçam que as relações interpessoais e a forma como se lida com os outros podem atuar como fatores positivos no ambiente de trabalho, criando redes de apoio que promovam o diálogo e ajudem a minimizar o estresse. Esse aspecto é corroborado por Santos e Oliveira (2021), que, por meio de workshops realizados em um estágio de psicologia organizacional, buscaram fomentar a interação entre colaboradores, a expressão de emoções positivas e o uso de forças pessoais no ambiente de trabalho

Sobre as relações interpessoais, Seligman (2012, p. 31) afirma: “as outras pessoas são o melhor antídoto para os momentos ruins da vida e a fórmula mais confiável para os bons momentos”. Complementando essa visão, Vázquez-Colunga *et al.* (2017) propõe que a construção de um ambiente de saúde mental positiva requer a presença de seis aspectos organizados em quatro dimensões: cognitivo, social

Cada uma dessas dimensões desempenha funções específicas. A dimensão cognitiva se refere à forma como os estímulos ocupacionais são percebidos, ou seja, ao conjunto de informações, opiniões e atitudes que o trabalhador possui sobre o trabalho e suas condições. A dimensão comportamental abrange as tendências, disposições ou preocupações de conduta diante dos estímulos percebidos no ambiente ocupacional.

A dimensão socioafetiva envolve emoções, sentimentos e atitudes frente a esses estímulos, permitindo ao indivíduo se relacionar intra e interpessoalmente. Por fim, a dimensão espiritual trata da capacidade de compreender o sentido e o significado do trabalho, bem como

aspectos que proporcionam ao trabalhador um senso de transcendência por meio de sua atividade

Essas dimensões estruturam um modelo que busca explicar a saúde mental positiva no ambiente de trabalho, conforme demonstrado no quadro a seguir, que apresenta as definições conceituais e operacionais de cada um dos seis aspectos propostos.

QUADRO 2 – Definição conceitual e operativa dos aspectos que integram a saúde mental positiva ocupacional

Aspectos da SMPO	Definição conceitual	Definição operativa
Relações pessoais positivas no trabalho	Refere-se à capacidade do indivíduo para estabelecer relações saudáveis e afetuosas com os outros no trabalho.	Contém os seguintes elementos: relações laborais afetuosas, agrupação, redes sociais de apoio, sentido de pertinência do coletivo ocupacional, apego satisfatório às normas laborais, comunicação assertiva no trabalho.
Bem-estar pessoal no trabalho	Refere-se às valorizações do indivíduo com relação a seu trabalho em termos positivos, e que incide na presença de sentimentos, sensações e emoções positivas na sua atividade laboral.	Contém os seguintes elementos: autovalorização positiva como trabalhador, autoestima positiva, desfrute da identidade de gênero, vitalidade, afetividade positiva derivada do trabalho, desfrute do trabalho, senso de logro no trabalho, autorrealização no trabalho.
Empoderamento no trabalho	Refere-se às capacidades do indivíduo necessárias para poder melhorar sua própria vida laboral, assim como o processo mediante o qual as pessoas desenvolvem estas capacidades.	Contém os seguintes elementos: percepção adequada da realidade laboral, autorregulação no trabalho, autodeterminação para o trabalho, autoeficácia laboral, locus de controle interno no cenário laboral, adaptação ao entorno laboral, domínio e controle do entorno ocupacional, autoatualização e desenvolvimento laboral, autogestão da saúde ocupacional.
Filosofia da vida laboral	Refere-se ao conjunto de pensamentos, crenças e valores que ajudam o indivíduo a dar sentido e dirigir sua vida laboral de uma maneira saudável, prazerosa e significativa.	Contém os seguintes elementos: sentido e significado do trabalho, ideais laborais, projeto de vida laboral, balance no trabalho – tempo livre, identidade ocupacional congruência de valores pessoais.
Fortalezas pessoais no trabalho	Refere-se ao conjunto de rasgos positivos presentes no indivíduo que promovem o potencial humano e ajudam a ter uma vida laboral satisfatória e significativa.	Contém os seguintes elementos: conservação da autonomia, criatividade, esperança, otimismo, altruísmo, serenidade ou harmonia, senso de humor e senso de transcendência através do trabalho.
Imersão na tarefa	Refere-se ao estado mental operativo no qual uma pessoa está completamente imersa na tarefa que executa. Se caracteriza por um sentimento de focar a energia, de total implicação com a atividade, e de sucesso na realização da atividade, essa sensação se experimenta enquanto a atividade está em curso.	Contém os seguintes elementos: objetivos claros, concentração na tarefa, equilíbrio entre habilidade – desafio, atividade intrinsecamente gratificante.

Fonte: Vázquez-Colunga et al. (2017) adaptada pelos autores

Holanda (2019) investigou práticas associadas ao bem-estar em duas empresas do setor alimentar em Fortaleza, destacando as consequências positivas dessas iniciativas. Uma das empresas, identificada como “empresa A”, empregou 634 colaboradores e, em 2018, recebeu o selo Great Place to Work (GPTW), que reconhece organizações com altos níveis de satisfação

entre seus funcionários. Criado nos anos 1980 pelo jornalista Robert Levering, o GPTW avalia critérios como benefícios, autonomia, clima organizacional, transparência, pagamentos e orgulho dos colaboradores em fazer parte da organização (GPTW, 2023).

Entre as práticas que, mesmo não sendo diretamente voltadas ao bem-estar, características para ele, Holanda (2019) menciona: incentivo educacional, treinamentos técnicos e pessoais, celebrações de aniversários, programas de reconhecimento como “destaque do ano”, apoio à saúde com plano médico e ginástica laboral, eventos festivos, visitas familiares à empresa, e iniciativas como “kit cegonha” e “histórias de superação”. Essas práticas criam um ambiente de trabalho mais acolhedor e produtivo, promovendo o bem-estar e fortalecendo a conexão dos colaboradores.

Holanda (2019) conclui que essas empresas investem no bem-estar psicológico ao abordar temas como autoconhecimento, propósito de vida e significado do trabalho, promovendo reflexões profundas sobre o sentido da vida. Assim, práticas rotineiras frequentemente renovadas pelo setor de recursos humanos, como comemorações e incentivos ao desenvolvimento, têm um impacto significativo na promoção de um

Chiavenato (2014) reforça que um departamento de Recursos Humanos ativo e eficaz desempenha um papel crucial na criação de um ambiente de trabalho que favorece o bem-estar, a satisfação e o orgulho dos colaboradores. Além de melhorar o desempenho organizacional, promove um espírito de equipe coeso e uma cultura de valorização mútua, fortalecendo as relações interpessoais e os resultados

5 CONCLUSÕES

O presente estudo teve como objetivo realizar um levantamento em livros e publicações científicas sobre práticas de implementação e desenvolvimento de programas de saúde e bem-estar nas organizações brasileiras. De modo geral, constatou-se a importância de fatores como relações interpessoais positivas, empoderamento, uso das forças pessoais, divulgação de informações sobre saúde mental, práticas de relaxamento, incentivo ao trabalho voluntário e momentos de descontração durante reuniões de equipe para uma promoção eficaz de saúde e bem-estar no ambiente laboral.

Verificou-se o amplo uso da psicologia positiva como embasamento teórico para práticas de bem-estar organizacional, alinhadas à sua missão de desenvolver as potencialidades humanas, fortalecendo competências e promovendo o que há de melhor em cada indivíduo.

No entanto, os estudos voltados ao bem-estar no trabalho docente frequentemente

apresentam uma abordagem mais preventiva, focada no combate ao adoecimento, em vez de priorizar a promoção da saúde e bem-estar. Esse direcionamento levam aos desafios enfrentados pelos profissionais da educação, como desvalorização, violência, desigualdades sociais, rupturas familiares e busca por inclusão e diversidade, fatores que impactam suas rotinas.

Destaca-se ainda a relevância do papel desempenhado por departamentos de recursos humanos ativos. Embora muitas de suas práticas possam ser consideradas corriqueiras e subestimadas, elas estão profundamente associadas à promoção do sentimento de valorização, à satisfação dos colaboradores e à criação de ambientes de trabalho mais humanizados.

Apesar de identificar uma abundância de artigos sobre saúde e bem-estar no trabalho, notou-se uma escassez de publicações que detalham as práticas relacionadas a esses temas. Além disso, é importante ressaltar as limitações deste estudo. A coleta e análise de dados foram realizadas com base na literatura científica acessível ao autor, o que pode ter resultado na omissão de trabalhos e publicações relevantes. Assim, recomenda-se cautela ao interpretar e generalizar os dados apresentados, bem como a realização de novos estudos que aprofundem a investigação das práticas aplicadas nas organizações.

6 REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, I. Planejamento estratégico da gestão de pessoas. In: _____. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4ª. Edição. Barueri: Editora Manole, 2014. p. 48-79

FARSEN, T. C. *et al.* Qualidade de vida, bem-estar e felicidade no trabalho: sinônimos ou conceitos que se diferenciam. **Interação em psicologia**. Curitiba, v. 22, n. 1, 2018. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/psicologia/article/view/48288/35057> Acesso em: 15 out. 2023.

FERREIRA, I. O.; MATOS, S. S. Promoção de saúde no trabalho: uma estratégia de educação para saúde. **Revista de enfermagem do centro-oeste mineiro**. Minas Gerais, v.3, n. 2, p.732-745, mai-ago/ 2013. Disponível em: https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUBD-9DUJ25/1/tcc_idamyana.pdf Acesso em: 10 mar. 2023.

GIL, A. C. Como classificar as pesquisas. In: _____. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. Edição. São Paulo: Atlas, 2002. p.41-57.

GREAT PLACE TO WORK – GPTW. **Valores e história**. São Paulo, 2023. Disponível em: <https://gptw.com.br/sobre-nos/valores-e-historia/> Acesso em 15 out. 2023.

HOLANDA, I. R. **Estudo sobre o bem-estar no trabalho à luz da psicologia positiva**. 2019. 160 p. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2019.

MARTINS, A. C. A.; OLIVEIRA, G. **Trabalho: fonte de prazer e sofrimento e as práticas**

orientais. UNICAMP. Campinas, v. 12, n. 3, p. 229-241, 2006. Disponível em: https://www.fef.unicamp.br/feff/sites/uploads/deafa/qvaf/fadiga_cap16.pdf Acesso em: 10 abr. 2023.

OLIVEIRA, E. C.; RODRIGUES, N. H. P.; FARIA, M. R. V. Psicologia positiva como prevenção do adoecimento mental nas organizações: uma revisão sistemática. In: **VII Seminário de produção científica do curso de psicologia** - Universidade Evangélica de Goiás, 2021. Disponível em: <http://repositorio.aee.edu.br/bitstream/aee/18837/1/PSICOLOGIA%20POSITIVA%20COMO%20PREVEN%c3%87%c3%83O%20DO%20ADOECIMENTO%20MENTAL%20NAS%20ORGANIZA%c3%87%c3%95ES.pdf> Acesso em: 06 set. 2023.

OLIVEIRA, P. M.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Avaliação da gestão de programas de qualidade de vida no trabalho. **RAE-eletrônica**. São Paulo, v. 4, n. 1, art. 9, jan-jun/ 2005. Disponível em <https://www.scielo.br/j/raeel/a/J6DM5tV4fJ9fvTD8zbs86JF/?format=pdf&lang=pt> Acesso em: 06 mar.2023.

OLIVEIRA, T. S. O.; FAIMAN, C. J. S. Ser policial militar: reflexos na vida pessoal e nos relacionamentos. **Revista Psicologia: Organização e Trabalho**. Brasília, v.19, n.2, p. 607-615, abr-jun/ 2019. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v19n2/v19n2a05.pdf> Acesso em: 06 mar. 2023.

WORLD HEALTH ORGANIZATION - OMS. **Mental health: strengthening our response**. Fact sheet 220, 2014 Disponível em: <https://www.who.int/en/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>. Acesso em: 06 set. 2023.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. **Avaliação psicológica**. Porto Alegre, v. 7, n. 1, p. 11-22, abr/ 2008. Disponível em: Redalyc.CONSTRUÇÃO E VALIDAÇÃO DA ESCALA DE BEM-ESTAR NO TRABALHO Acesso em: 10 mar. 2023.

PASCHOAL, T. *et al.* Bem-estar no trabalho: cenário dos estudos brasileiros publicados na primeira década do novo milênio. **Tourism & Management Studies**. Portugal, v.2, p. 383-395, 2013. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/3350/335027183004.pdf> Acesso em: 06 mar. 2023.

PASCHOAL, T.; TORRES, C. V.; PORTO, J. B. Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social. **Revista Administração Contemporânea - RAC**. Curitiba, v. 14, n. 6, art. 4, p. 1054-1072, dez. 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rac/a/LTYcnrsX4NFGBBLvkwvQphb/?format=pdf&lang=pt> Acesso em: 03 mar. 2023.

PEREIRA, H. P.; PINA, A. C. R.; SILVA, C. V. M. Saúde mental e educação: um relato de experiência em promoção de saúde na rede educacional de Vitória da Conquista-BA. **Cenas Educacionais**, Bahia, v. 4, e12081, p. 1-20, nov/ 2021. Disponível em: <https://www.revistas.uneb.br/index.php/cenaseducacionais/article/view/12081/9001> Acesso em: 20 out. 2023

SALANOVA, M. S. Organizaciones saludables y desarrollo de recursos humanos. **Revista de trabajo y seguridad social**. Madrid, v. 47, n. 303, p. 179-214, jun./2008. Disponível em: <https://revistas.cef.udima.es/index.php/rts/article/view/5581/5029> Acesso em 11 maio 2024.

SANTOS, A. M. B.; OLIVEIRA, D. A. Z. **Psicologia Positiva nas organizações do trabalho: relato de experiência**. 2021. 20 p. Trabalho de conclusão de curso (Graduação Psicologia) – Faculdades Integradas de Bauru, Bauru, 2021.

SANTOS, N. C. *et al.* Trabalho docente, saúde mental e promoção da saúde: revisão integrativa. **Research, Society and Development**, v. 11, n. 11, p. e516111134039, ago/ 2022. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/34039/28665> Acesso em: 15 out. 2023.

SELIGMAN, M. E. P. O que é bem-estar? In: _____. **Florescer**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2012. p. 12-45. Recurso digital.

TRIGO, T. R.; TENG, C. T.; HALLAK, J. E. C. Síndrome de *burnout* ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. *Archives of clinical Psychiatry* São Paulo, v. 35, n. 5, p.223-233, 2007. Disponível em: scielo.br/j/rpc/a/6CTppSZ6X5ZZLY5bXPPFB7S/?format=pdf&lang=pt Acesso em: 22 de mar. 2023

VÁZQUEZ-COLUNGA, J. C. *et al.* Saúde Mental Positiva Ocupacional: proposta de modelo teórico para abordagem positiva da saúde mental no trabalho. *Saúde e Sociedade*, São Paulo, v. 26, n. 2, p. 584-595, jun/ 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/bj6jy6BcFRKBKPzpg6vdT6D/?format=pdf&lang=pt> Acesso em: 18 out. 2023.

VIAPIANA, V. N.; GOMES. R. M.; ALBUQUERQUE. G. S. C. Adoecimento psíquico na sociedade contemporânea: notas conceituais da teoria da determinação social do processo saúde doença **Saúde e Debate**. Rio de Janeiro, v. 44, n. 4, p.175-186, dez/ 2018. Disponível em: <https://www.scielosp.org/pdf/sdeb/2018.v42nspe4/175-186/pt> Acesso em: 10 mar. 2023.

WARR, P. **Work, happiness and unhappiness**. New York: Routledge, 2007. Recurso digital.

WILKOSZYNSKI, C. C.; VIEIRA, F. O. Carreiras contemporâneas: desafios e contradições frente às mudanças do mundo do trabalho. **Desenvolve: revista de gestão do UnilaSalle**. Canoas, v. 2, n. 1, p.39-58, mar/2013. Disponível em: <https://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/desenvolve/article/view/1045> Acesso em: 06 mar. 2023.