

## Bem-estar no trabalho: revisão sistemática da literatura brasileira

*Livia Garcez  
Christianne Bastos Leduc Antunes  
Pricila de Sousa Zarife*

**Resumo:** O objetivo deste artigo foi apresentar uma revisão sistemática da produção científica brasileira sobre bem-estar no trabalho, publicada entre os anos de 2009 e 2016. As buscas foram realizadas nas bases de dados Periódicos Capes, EBSCO, PubMed e SciELO, com o descritor “bem-estar no trabalho”. Foram selecionados 18 artigos. Os resultados indicaram que a maioria das pesquisas empíricas utilizou métodos quantitativos e procurou investigar a relação do construto com variáveis que pudessem influenciá-lo de forma positiva ou negativa. Outro achado importante foi a falta de consenso acerca da definição do construto, indicando a existência de várias conceituações sobre o tema e certa falta de clareza, culminando na confusão do bem-estar no trabalho com outros construtos organizacionais. Os principais resultados e desafios foram discutidos, e sugestões foram propostas para a construção de uma agenda de pesquisas sobre bem-estar no trabalho.

**Palavras-chave:** bem-estar no trabalho; psicologia positiva; comportamento organizacional.

### Well-being at work: Systematic review of Brazilian literature

**Abstract:** The objective of this article was to present a systematic review of the Brazilian scientific production on well-being at work, published between 2009 and 2016. The searches were carried out at the Capes periodicals, EBSCO, PubMed and SciELO, with the descriptor “bem-estar no trabalho”. We analyzed 18 journal articles. The results indicated that most of the empirical research has used quantitative methods and sought to investigate the relation of the construct with variables that could influence it positively or negatively. Another important finding was the lack of consensus about the definition of the construct, indicating the existence of several conceptualizations and a certain lack of clarity, culminating in the confusion of well-being at work with other organizational constructs. The main results and challenges were discussed, and suggestions were proposed to indicate a research agenda on well-being at work

**Keywords:** well-being at work; positive psychology; organizational behavior.

### Introdução

Tradicionalmente, o foco dos estudos em Psicologia esteve fortemente direcionado à recuperação e remediação de deficit e patologias. Com o foco na doença, buscava-se “tratar” e recuperar os doentes mentais, bem como resolver conflitos organizacionais (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Nas últimas décadas, como uma forma de contrapor a perspectiva tradicional, surgiu a Psicologia Positiva que busca investigar aspectos do potencial humano (Pacico & Bastianello, 2014). Esta nova perspectiva está em pleno processo de expansão dentro da ciência psicológica, valendo-se de estudos sobre as condições e processos que contribuem para a felicidade, visando fortalecer competências ao invés de corrigir deficiências (Paludo & Koller, 2007).

Apesar de despertar interesse em estudiosos desde a Grécia Antiga, quando filósofos como Aristóteles se preocupavam em decifrar o enigma da essência da felicidade (Siqueira & Padovam, 2008), o bem-estar no trabalho (BET) é um construto que passou a ser pesquisado e definido apenas recentemente. O BET é entendido como um dos comportamentos organizacionais associados à Psicologia Positiva (Siqueira, Orengo, & Peiró, 2014) que, ao tratar de aspectos virtuosos dos seres humanos, pode influenciar na prevenção de problemas ligados ao comportamento (Paschoal, Torres, & Porto, 2010).

Não existem na literatura concepções claras, nem consenso sobre a conceituação de bem-estar no trabalho, sendo comuns as confusões com outros construtos organizacionais positivos, como felicidade e qualidade de vida no trabalho, mas também com conceitos negativos, como *burnout* e estresse no trabalho (Siqueira & Padovam, 2008). Todavia, pesquisas atuais têm mostrado uma preocupação em diferenciar o bem-estar no trabalho de construtos semelhantes, como a qualidade de vida no trabalho. Um estudo recente investigou a relação entre as ações de qualidade de vida no trabalho e o bem-estar laboral, apontando que são dois elementos diferentes, apesar de concordar com a falta de consenso sobre a definição de bem-estar (Couto & Paschoal, 2017).

Tal dificuldade de conceituação do construto também acabou por envolver a proposição de diferentes perspectivas teóricas. Uma das principais teorias sobre o tema propôs uma estrutura para o bem-estar no trabalho baseada na concepção do bem-estar psicológico. Nesta perspectiva, o bem-estar no trabalho consiste na avaliação positiva das várias características do trabalho e inclui aspectos afetivos, motivacionais, comportamentais, cognitivos e psicossomáticos. Para a compreensão do construto, foram propostas cinco dimensões: dimensão afetiva, bem-estar profissional, bem-estar social, cansaço cognitivo e dimensão psicossomática (Horn, Taris, Schaufeli, & Scheurs, 2004).

Bem-estar no trabalho também pode ser caracterizado como a prevalência de emoções positivas no trabalho e a percepção do indivíduo de que, no seu trabalho, ele expressa e desenvolve seus potenciais/habilidades e avança no alcance de suas metas de vida. Nesta perspectiva, o BET inclui aspectos afetivos e cognitivos e engloba os pontos centrais das abordagens hedonista e eudaimônica. Esta definição permite que o conceito seja aplicado em diferentes contextos de trabalho, organizacionais ou não (Paschoal & Tamayo, 2008).

O bem-estar no trabalho, sob a perspectiva psicológica, também pode ser compreendido como um estado mental positivo, composto por três vínculos: satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo (Siqueira et al., 2014). Nesta perspectiva, satisfação no trabalho se dá de acordo com percepção que o indivíduo tem acerca de seu trabalho, a respeito se o mesmo preenche ou consente que sejam preenchidos alguns valores singulares em relação ao trabalho (Marques, Borges, & Reis, 2016).

Envolvimento com o trabalho pode ser entendido como o grau de identificação psicológica do indivíduo com suas atividades de trabalho, e a importância conferida ao trabalho para formação de sua autoimagem (Muchinsky, 2004). Para um sujeito altamente envolvido, o trabalho proporciona grandes satisfações, é importante em sua vida e o absorve completamente durante a realização das atividades (Siqueira & Padovam, 2008).

Por sua vez, comprometimento organizacional afetivo diz respeito uma condição em que o funcionário se identifica com a empresa a que está vinculado, almejando nela permanecer com vistas a atingir seus objetivos (Fernandes, Siqueira, & Vieira, 2014). Um trabalhador que possui tal ligação afetiva com a empresa apresenta sentimentos positivos dirigidos à empresa que o emprega (Siqueira et al., 2014).

Estes três componentes foram escolhidos para compor o construto de BET por se tratarem de aspectos psicológicos cujas crenças e sentimentos são unicamente positivos e fazem parte do cotidiano do contexto organizacional (Siqueira et al., 2014). De acordo com esta perspectiva, é possível mensurar o bem-estar no trabalho mediante a satisfação das pessoas com seu trabalho, do grau de envolvimento que elas apresentam em relação ao seu dia a dia na empresa e da manifestação de compromisso afetivo com a organização (Siqueira & Padovam, 2008).

Diante da diversidade conceitual e de proposições teóricas, bem como do caráter relativamente recente da proposição de bem-estar no trabalho, faz-se necessário averiguar as perspectivas teóricas com as quais os pesquisadores têm investigado o construto. O objetivo deste estudo foi realizar uma revisão sistemática da literatura sobre a produção científica brasileira acerca do bem-estar no trabalho, considerando o período entre 2009-2016.

## **Método**

Este é um estudo de revisão sistemática, conduzido conforme a metodologia Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses – PRISMA (Moher, Liberati, Tetzlaff, Altmann, & Prisma Group, 2009). Para identificar os artigos, foram efetuadas buscas nas bases de dados Portal Capes, EBSCO, PubMed e SciELO, durante os meses de maio e junho de 2017. Como descritor para as buscas, foi utilizado o termo “bem-estar no trabalho”.

Foram elencados alguns critérios de inclusão e exclusão dos artigos, com base no objetivo da pesquisa. Como critérios de inclusão, foram considerados apenas estudos empíricos publicados em revistas científicas revisadas por pares, entre os anos 2009 e 2016, com amostra parcial ou totalmente formada por brasileiros, e que tivessem o construto bem-estar no trabalho como uma das variáveis de investigação da pesquisa.

De acordo com os critérios de exclusão, não fizeram parte do estudo dissertações, teses, monografias, trabalhos de conclusão de curso, livros, capítulos de livros, anuários e relatórios, nem artigos publicados em revistas estrangeiras ou que não realizassem revisão por pares, publicados fora do período delimitado de 2009 a 2016, que se configurassem como estudos teóricos ou que o construto bem-estar no trabalho não se configurasse como uma das variáveis de investigação.

Após a consulta às bases de dados e a aplicação das estratégias de busca, foram identificados estudos que apresentavam duplicidade na mesma base ou entre as bases, sendo que os mesmos foram imediatamente excluídos. Em seguida, foram lidos os resumos de todos os artigos restantes. Nos casos em que a leitura do resumo não era suficiente para determinar se o artigo deveria ser incluído no estudo, o mesmo foi lido na íntegra para determinar sua elegibilidade.

Buscando alcançar uma fidedignidade maior dos resultados, as buscas foram efetuadas por dois avaliadores independentes, integrantes do mesmo grupo de pesquisa. Caso houvesse discrepância dos dados obtidos, seria incluído um terceiro revisor (Zoltowski, Costa, Teixeira, & Koller, 2014). Porém, os juízes entraram em consenso e não foi necessária a avaliação de uma terceira pessoa. Na análise dos dados, foram consideradas as seguintes informações: título, área do periódico de publicação, autores, ano, objetivo da pesquisa, delineamento e principais resultados.

### Resultados e discussão

Através das buscas efetuadas nas bases de dados, inicialmente, foram encontrados 97 estudos potencialmente relevantes para a revisão de literatura. Destes, 47 estudos duplicados foram eliminados, restando 50. Após a análise dos títulos e resumos, 20 estudos foram excluídos por se caracterizarem como artigos científicos teóricos, teses, dissertações, por não utilizarem amostras brasileiras ou não publicados em periódicos nacionais. Dos 30 artigos elegíveis lidos integralmente, 12 foram excluídos pelo fato de o bem-estar no trabalho não se configurar como uma das variáveis investigadas. Desta forma, a amostra final foi composta por 18 artigos. O fluxograma com as etapas realizadas no processo de obtenção da amostra é apresentado na Figura 1.

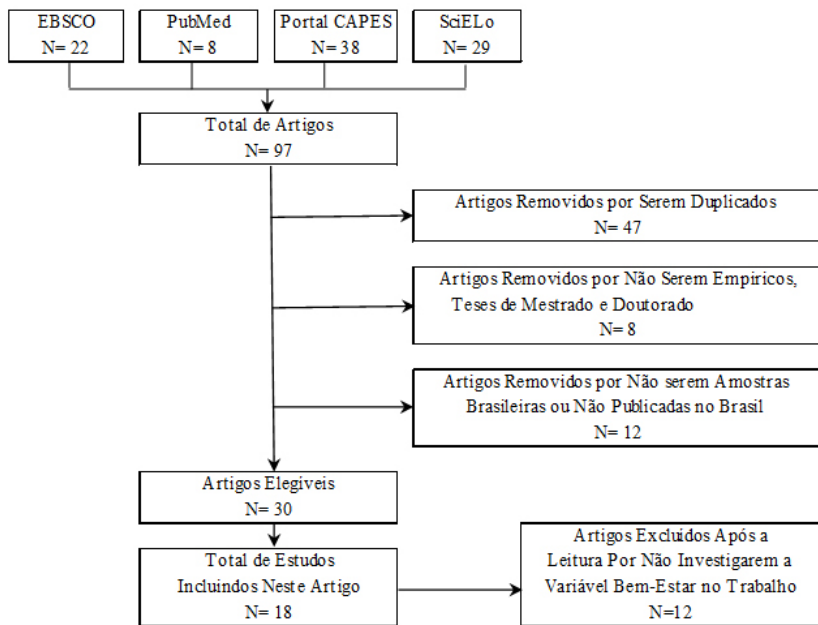


Figura 1. Fluxograma de informações das etapas realizadas na revisão sistemática.

Na tabela 1, está apresentada a síntese dos resultados gerais dos artigos selecionados para esta revisão de literatura, cuja organização considerou os seguintes critérios: título, autores e ano de publicação, objetivo, delineamento, área do periódico e principais resultados. Quanto ao ano de publicação, é possível verificar que os estudos sobre bem-estar no trabalho no Brasil, ainda estão em desenvolvimento. O ano de 2012 foi o que mais teve estudos publicados, contando com seis artigos (34%), seguido por quatro no ano de 2016 (23%). Em 2015, foram identificados três artigos (17%), em 2014, dois estudos (11%) e em 2009, 2011 e 2013, apenas um artigo em cada ano (5% cada). Ainda, no ano de 2010 não foram encontradas publicações. Estes dados corroboram o que havia sido constatado anteriormente na literatura, no que se refere ao um crescente interesse de estudiosos pelo construto em questão (Santos & Ceballos, 2013; Siqueira et al., 2014; Gomide, Silvestrin, & Oliveira, 2015).

Quanto ao delineamento metodológico, percebe-se a prevalência dos estudos de natureza quantitativa com 15 estudos, configurando 84% dos resultados. Em seguida, aparecem os estudos multimétodo, com dois estudos (11%), e, por último, de natureza qualitativa, com apenas um estudo, representando 5%. Em uma revisão sistemática anterior sobre a produção de artigos nacionais acerca dessa temática, Paschoal et al. (2013) também constataram que a maioria dos artigos empíricos eram de natureza quantitativa.

Em relação ao idioma, a maior parte dos estudos foi publicado na língua portuguesa, correspondendo a 14 artigos (77%) e os outros 4, na língua inglesa (23%).

Existe uma movimentação recente, de alguns periódicos nacionais, exigindo publicações em inglês, isso ocorre pela necessidade de internacionalização da pesquisa brasileira. O fato de 23% dos artigos terem sido publicados na língua inglesa pode ser fruto desses esforços editoriais.

Tabela 1  
Características dos artigos empíricos nacionais sobre bem-estar no trabalho, publicados entre 2007 e 2016.

Título	Autor(es) e Ano	Objetivo	Delineamento	Área do Periódico	Principais resultados
1 Mal-estar no trabalho: análise da cultura organizacional de um contexto bancário brasileiro	Ferreira e Seidl (2009)	Examinar as variáveis que compõem o mal-estar no trabalho correlacionando-as com aspectos da cultura/cultura organizacional e com uma perspectiva taxonômica dos fatores constituintes de um contexto de trabalho.	Estudo misto	Psicologia	Com base no enfoque de BET, os resultados fornecem elementos pertinentes para delinear os focos principais do mal-estar no trabalho – reverso da medalha – que estão associados à insatisfação, ao desengajamento e ao descomprometimento.
2 Qualidade de vida no trabalho de funcionários públicos: papel da nutrição e da qualidade de vida	Nespeca e Cyrillo (2011)	Estudar determinantes da QVT dos funcionários da USP	Estudo quantitativo	Saúde	Cuidar do estado nutricional dos funcionários é uma ação fundamental para melhorar não apenas o bem-estar do funcionário, mas também o nível de produtividade dentro da empresa.
3 Avaliação do bem-estar no trabalho entre profissionais de enfermagem de um hospital universitário	Alves, Neves, Coleta e Oliveira (2012)	Objetivo: conhecer o nível de bem-estar no trabalho de profissionais de Enfermagem que atuam em um hospital universitário e identificar diferenças entre categorias ocupacionais e tipos de contrato de trabalho.	Estudo quantitativo	Saúde	Ocorre nível médio de bem-estar no trabalho e diferenças entre as categorias profissionais e regime de contratação quanto à satisfação com salário e promoções, o que pode refletir na qualidade do atendimento prestado aos pacientes do hospital.
4 Bem-estar no trabalho: relações com estilos de liderança e suporte para ascensão, promoção e salários	Sant'anna, Paschoal e Gossendo (2012)	Testar a relação de variáveis organizacionais percebidas com o bem-estar do trabalhador.	Estudo quantitativo	Administração	Com afeto positivo e realização, as associações das variáveis de suporte e estilos de liderança foram positivas; com afeto negativo, as associações foram negativas. As associações mais fortes foram observadas entre a percepção de suporte para ascensão, promoção e salários e os fatores afeto positivo e realização. Sobre os estilos de gerenciamento, as correlações entre os três fatores foram altas, positivas e significativas.
5 Bem-estar no trabalho: um estudo sobre suas relações com clima social, coping e variáveis demográficas	Rocha e Porto (2012)	Identificar o impacto de variáveis demográficas, do clima social e coping no bem-estar no trabalho.	Estudo quantitativo	Administração	O efeito dessas variáveis é pequeno e, quando encontrado, depende de fatores de personalidade.
6 Comprometimento, bem-estar e satisfação dos professores de administração de uma universidade federal	Traldi e Demo (2012)	Investigar relações entre comprometimento, bem-estar e satisfação no trabalho.	Estudo quantitativo	Administração	O comprometimento organizacional influencia tanto o bem-estar quanto a satisfação no trabalho, devendo ser considerado nas tomadas de decisões quanto as políticas de gestão.
7 Questionário de bem-estar no trabalho: estrutura e propriedades psicométricas	Goulart, Blanch, Sabagün e Bobsin (2012)	Apresentar a estrutura e as propriedades psicométricas da versão brasileira do Questionário de Bem-Estar no Trabalho.	Estudo misto	Psicologia	A estrutura do questionário reproduz fielmente o modelo teórico utilizado como base para essa investigação. O instrumento reúne condições satisfatórias no que se refere à fidedignidade e validade.

	Título	Autor(es) e Ano	Objetivo	Delineamento	Área do Periódico	Principais resultados
8	Políticas de gestão de pessoas, confiança e bem-estar: estudo em uma multinacional	Horta, Demo e Roure (2012)	Investigar se existe relação entre políticas de gestão de pessoas, confiança do empregado na organização e bem-estar no trabalho.	Estudo quantitativo	Administração	Respondendo à problemática apresentada neste estudo – se existe relação entre políticas de gestão de pessoas, confiança do empregado na organização e bem-estar no trabalho, a resposta é afirmativa, já que foi possível verificar forte relação de predição entre as variáveis.
9	Dimensões e indicadores da qualidade de vida e do bem-estar no trabalho	Silva e Ferreira (2013)	Investigar o poder preditivo de cinco dimensões da qualidade de vida e bem-estar no trabalho sobre três indicadores de tal construto: comprometimento organizacional afetivo, satisfação no trabalho e afetos positivos dirigidos ao trabalho	Estudo quantitativo	Psicologia	A autonomia na tomada de decisões e no uso das próprias competências e criatividade possibilita melhor qualidade de vida e bem-estar no trabalho, em virtude de propiciar que os empregados demonstrem maior comprometimento afetivo com a organização, sintam-se mais satisfeitos com o seu trabalho e dirijam a ele mais afetos positivos.
10	Bem-estar no trabalho e políticas de gestão de pessoas em uma organização sem fins lucrativos	Souza, Ribeiro e Bertolini (2014)	Investigar as relações entre bem-estar no trabalho e as políticas de gestão de pessoas (GP) em uma entidade sem fins lucrativos no estado do Paraná.	Estudo quantitativo	Administração	Percepções das políticas de GP e o BET: Associações entre os dois construtos se pautam na correlação moderada e inversa entre o afeto negativo e a condição de trabalho.
11	Engajamento, bem-estar no trabalho e capital psicológico: um estudo com profissionais da área de gestão de pessoas	Cavalcante, Siqueira e Kuniyoshi (2015)	Analisar as relações entre engajamento, bem-estar no trabalho e capital psicológico em profissionais da área de gestão de pessoas.	Estudo quantitativo	Saúde	O capital psicológico afeta consideravelmente a força da relação entre bem-estar no trabalho e o engajamento no trabalho.
12	A hipótese "trabalhador feliz, produtivo", o que pensam os servidores públicos federais	Fogaça e Coelho (2015)	Analisar a percepção dos trabalhadores em relação à hipótese "trabalhador feliz, produtivo".	Estudo qualitativo	Administração	As evidências obtidas nesta pesquisa apontam o desenvolvimento de estudos que contribuam para estabelecer uma teoria que sustente empiricamente a relação entre satisfação no trabalho, bem-estar no trabalho, desempenho individual no trabalho e estrutura organizacional para fundamentar a hipótese "trabalhador feliz, produtivo".
13	Bem-estar no trabalho e percepção de sucesso na carreira como antecedentes de intenção de rotatividade	Agapito, Polizzi e Siqueira (2015)	Analisar, interpretar e discutir as relações entre as percepções de sucesso na carreira, o bem-estar no trabalho e a intenção de rotatividade em trabalhadores da Região Sudeste do Brasil.	Estudo quantitativo	Administração	As dimensões de bem-estar no trabalho exercem forte e significativo impacto sobre a intenção de rotatividade dos profissionais, enquanto a percepção de sucesso na carreira contribuiu com valores baixos nesse impacto, devido ao formato do modelo hipotético.
14	Fatores associados à dor musculoesquelética em professores: aspectos sociodemográficos, saúde geral e bem-estar no trabalho	Ceballos e Santos (2015)	Estimar a prevalência de dor musculoesquelética em professores, avaliando a sua ocorrência segundo aspectos sociodemográficos, saúde geral e bem-estar no trabalho.	Estudo quantitativo	Administração	Não foi possível traçar uma sequência temporal que demonstre o desenvolvimento da dor musculoesquelética na medida em que o bem-estar seja alterado, o que requer outros estudos para maior aprofundamento da problemática.

<b>Título</b>	<b>Autor(es) e Ano</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Delineamento</b>	<b>Área do Periódico</b>	<b>Principais resultados</b>
15 A relação entre atributos, atitudes e bem-estar na mudança organizacional	Franco, Neiva, Nery e Demo, (2016)	Investigar as relações entre os atributos do contexto de mudança, atitudes e bem-estar dos trabalhadores durante o processo de mudança organizacional.	Estudo quantitativo	Psicologia	As atitudes de aceitação a mudanças são significativamente maiores quando os empregados percebem que a mudança foi planejada e preparada pela organização.
16 Impact of job-related well-being on the relationship of self-efficacy with burnout	Freitas, Silva, Damásio, Koller e Teixeira (2016)	Investigar o papel dos afetos positivos e negativos como um mediador das relações entre a autoeficácia ocupacional e as dimensões de burnout.	Estudo quantitativo	Psicologia	As relações da autoeficácia ocupacional com a exaustão emocional e despersonalização foram mediadas pelos afetos negativos e positivos. E as relações entre a autoeficácia ocupacional e a realização profissional foram parcialmente mediadas pelos afetos positivos.
17 Suporte social e suporte organizacional como antecedentes do bem-estar no trabalho: a perspectiva de colaboradores de uma empresa de logística ferroviária	Estivalete, Andrade, Faller, Stéfano e Souza (2016)	Verificar a influência do suporte social e organizacional sobre o bem-estar no trabalho, a partir da perspectiva dos colaboradores de uma empresa de logística ferroviária localizada no RS.	Estudo quantitativo	Administração	As maiores médias foram atribuídas aos fatores Realização, Relação com a Chefia e Relação com Colegas, pressupondo que os indivíduos se sentem realizados ao exercer suas atividades profissionais, bem como percebem qualidade na gestão, associada aos treinamentos recebidos para aprimoramento profissional.
18 What tomorrow brings? Examining a model of antecedents of career expectations	Vasconcellos e Neiva (2016)	Avaliar se percepções de políticas e práticas de recursos humanos (RH), bem-estar no trabalho e expectativas de futuro organizacional atuam como antecedentes de expectativas de carreira na organização.	Estudo quantitativo	Administração	Os efeitos de bem-estar no trabalho e de expectativas de futuro organizacional nas expectativas de carreira foram positivos e de magnitude moderada, no primeiro caso, e forte, no segundo.



A publicação nacional dos artigos sobre bem-estar no trabalho tem maior incidência nos periódicos de Administração, onde foram encontrados dez artigos (55%), seguidos por cinco publicações em periódicos da Psicologia (28%) e três em revistas que abordam temas gerais de Saúde, Ciências Humanas e Sociais (17%). Este resultado segue a tendência das publicações brasileiras sobre Comportamento Organizacional, com prevalência nas revistas da área de Administração em detrimento da área Psicologia (Vieira, Anjos, & Silva, 2016).

Acerca das definições de bem-estar adotadas nos artigos analisados, uma confusão conceitual aparece claramente: alguns autores se referem ao bem-estar no trabalho como parte de algum outro construto ou são tratados como se fossem o mesmo construto (sinônimos). Tais resultados indicam que as considerações de Siqueira e Padovam (2008), acerca da falta de concepções e delimitações claras de bem-estar no trabalho, ainda são atuais, o que dificulta avanços na investigação do tema. Apesar desta falta de consenso, vem sendo identificada uma crescente convergência dos estudos internacionais na direção de elementos comuns, tendo como ponto fulcral a ausência de afetos negativos (Schulte & Vainio, 2010). Nos artigos analisados na presente revisão nacional, pode-se constatar esta convergência, pois a maioria das conceituações utilizadas pelos autores indica que o construto está ligado a fatores positivos relacionados à felicidade.

No que se refere aos instrumentos utilizados nas pesquisas, também foi constatada falta de consenso. A Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET), validada por Paschoal e Tamayo (2008), foi utilizada em apenas três artigos. Os demais instrumentos utilizados para investigar o bem-estar no trabalho foram questionários e entrevistas elaborados especificamente para as pesquisas, com exceção de um estudo de investigação das qualidades psicométricas de um instrumento.

As limitações e confusões na conceituação do construto podem estar refletindo na ausência de consenso quanto ao instrumento de pesquisa (Santos & Ceballos, 2013). Assim, o fato de os pesquisadores não utilizarem instrumentos padronizados pode estar associado a falta de definição teórica, a escassez de instrumentos ou até mesmo por se tratar de um assunto novo, com pesquisas ainda em desenvolvimento.

Dentre todos os artigos elegidos, apenas um investigou estrutura e propriedades psicométricas de um instrumento: a validação do Questionário de Bem-Estar no Trabalho, versão brasileira. Tal artigo indicou que o instrumento apresentou condições satisfatórias no que diz respeito à fidedignidade e validade, exibiu alta consistência interna das escalas e o processo de sua construção se mostrou adequado aos padrões metodológicos. O BET também compreendeu aos critérios de equivalência semântica, idiomática e conceitual (Goulart, Blanch, Sahagún, & Bobsin, 2012).

As pesquisas analisadas neste estudo de revisão apresentam uma preocupação maior em correlacionar o bem-estar no trabalho com outros construtos e não com a definição de aspectos conceituais. A produção empírica brasileira encontrada nos estudos remete à investigação de fatores positivos ou negativos como antecedentes ou consequentes do bem-estar no trabalho (Tabela 1). No estudo de revisão realizado por Santos e Ceballos (2013), o panorama verificado também se concentrou na busca por informações que investigam o BET, relacionando o mesmo com os aspectos que o influenciam.

## Considerações finais

O objetivo deste trabalho foi apresentar uma revisão sistemática da produção científica brasileira no período de 2009 a 2016, sobre bem-estar no trabalho. Foi possível constatar o aumento do interesse dos pesquisadores brasileiros no tema, a predileção por estudos de natureza quantitativa e por publicações em revistas da área de Administração. Ainda, ficou evidente a preocupação com a investigação do relacionamento do bem-estar no trabalho com outros construtos, buscando identificar variáveis antecedentes e consequentes do mesmo.

Este estudo sinaliza a falta de consenso sobre a definição conceitual do construto, bem como o fato de o mesmo ser, muitas vezes, confundido com outros construtos. Isto pode estar refletindo na dificuldade de mensuração e falta de consenso quanto aos instrumentos de medida. Desta forma, salienta-se a importância do desenvolvimento de novas pesquisas com o intuito de discutir e clarificar o conceito de bem-estar no trabalho, tornando mais plausível um consenso.

Analisando os artigos empíricos, foi constatada a necessidade de mais investigações acerca do bem-estar no trabalho. Apesar de a maioria das pesquisas buscarem evidências acerca da relação do bem-estar no trabalho com outros construtos, ainda existem lacunas para novas pesquisas com variáveis como absenteísmo, assédio moral, liderança, conflito trabalho-família, florescimento no trabalho e cidadania organizacional, seja como antecedentes ou consequentes.

Considerando os resultados apresentados, o levantamento realizado neste trabalho contribui ao proporcionar uma caracterização atualizada das pesquisas brasileiras sobre o bem-estar no trabalho. Todavia, este estudo apresentou limitações, como enfoque exclusivamente em pesquisas brasileiras publicadas em revistas científicas e o período de tempo investigado. Logo, sugere-se cautela quanto à generalização dos resultados, uma vez que outras fontes de publicação, como livros, dissertações e teses não foram consideradas.

Outra sugestão de pesquisa seria a realização de uma revisão internacional sobre o tema, de modo a compará-la com estudos empíricos realizados no Brasil, traçando um panorama mais acurado. Todavia, em decorrência da necessidade de parcimônia, a presente revisão de literatura ficou restrita às publicações brasileiras.

O fato de as buscas terem sido efetuadas com apenas um descritor (“bem-estar no trabalho”) pode representar outra limitação. Os resultados podem ser ampliados caso o descritor seja pesquisado também em outros idiomas e ainda com sinônimos, como bem-estar organizacional. Novas pesquisas que ampliassem estes descritores de busca seriam muito adequadas para a ampliação dos achados.

Este trabalho auxilia no melhor entendimento sobre o que vem sendo estudado no Brasil acerca do bem-estar no trabalho nos últimos anos. Procurou-se ainda, abrir os horizontes para novas pesquisas que possam vir a fundamentar empírica e teoricamente o construto de BET com mais consistência, bem como a investigação de variáveis que o influenciam e que podem ser influenciadas por ele.

## 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.
- 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.
- Cavalcante, M. M., Siqueira, M. M. M., & Kuniyoshi, M. S. (2015). Engajamento, bem-estar no trabalho e capital psicológico: Um estudo com profissionais da área de gestão de pessoas. *Pensamento & Realidade*, 29(4), 42-64.
- Ceballos, A. G. C., & Santos, G. B. (2015). Fatores associados à dor musculoesquelética em professores: Aspectos sociodemográficos, saúde geral e bem-estar no trabalho. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, 18(3), 702-715.
- Couto, P. R., & Paschoal, T. (2017). Relação entre ações de qualidade de vida no trabalho e bem-estar laboral. *Psicologia Argumento*, 30(70), 585-593.
- Estivalete, V. F. B., Andrade, T., Faller, L. P., Stefanan, A. A., & Souza, D. L. (2016). Suporte social e suporte organizacional como antecedentes do bem-estar no trabalho: A perspectiva de colaboradores de uma empresa de logística ferroviária. *Revista de Administração da UNIMEP*, 14(2), 1-26.
- Fernandes, C. M., Siqueira, M. M., & Vieira, A. M. (2014). Impacto da percepção de suporte organizacional sobre o comprometimento organizacional afetivo: O papel moderador da liderança. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 8(4), 140-162.
- 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.
- 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. S., 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(5), 1-10.
- Freitas, C. P. P., Silva, C. S. C. D., Damásio, B. F., Koller, S. H., & Teixeira, M. A. P. (2016). Impact of job-related well-being on the relationship of self-efficacy with burnout. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 26(63), 45-52.
- Gomide, S., Jr., Silvestrin, L. H. B., & Oliveira, A. D. 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.
- Goulart, P. M., Blanch, J. M. R., Sahagún, M. A., & Bobsin, T. S. (2012). Questionário de bem-estar no trabalho: Estrutura e propriedades psicométricas. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 29(supl.1), 657-665.
- Horn, J. E. Van, Taris, W., Schaufeli, B., & Scheurs, G. (2004). The structure of occupational well-being: A study among dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(3), 365-375.

- 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.
- Marques, A. L., Borges, R., & Reis, I. do C. (2016). Mudança organizacional e satisfação no trabalho: Um estudo com servidores públicos do estado de Minas Gerais. *Revista de Administração Pública*, 50(1), 41-58.
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., Altman, D. G., & Prisma Group. (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The PRISMA statement. *PLoS Medicine*, 6(7), 264-269.
- Muchinsky, P. M. (2004). *Psicologia organizacional*. São Paulo, SP: Pioneira Thomson Learning.
- Nespeca, M., & Cyrillo, D. C. (2011). Qualidade de vida no trabalho de funcionários públicos: Papel da nutrição e da qualidade de vida. *Acta Scientiarum. Health Sciences*, 33(2), 187-195.
- Pacico, J. C., & Bastianello, M. R. (2014). A origem da psicologia positiva e os primeiros estudos brasileiros. In: C. S. Hutz (Org.), *Avaliação em psicologia positiva* (pp.13-21). Porto Alegre, RS: Artmed.
- Paludo, S. D. S., & Koller, S. H. (2007). Psicologia positiva: Uma nova abordagem para antigas questões. *Paidéia*, 17(36), 9-20.
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008). Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação psicológica*, 7(1), 11-22.
- 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. *Tourism & Management Studies*, 2, 383-395.
- Paschoal, T., Torres, C. V., & Porto, J. B. (2010). Felicidade no trabalho: Relações com suporte organizacional e suporte social. *Revista de Administração Contemporânea*, 14(6), 1054-1072.
- Rocha, F., Sobrinho, & 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.
- 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.
- Santos, G. B., & Ceballos, A. G. C. (2013). Bem-estar no trabalho: Estudo de revisão. *Psicologia em Estudo*, 18(2), 247-255.
- Schulte, P., & Vainio, H. (2010). Well-being at work: Overview and perspective. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 36(5), 422-429.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 5(1), 5-14.
- Silva, C. A., & 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., & 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.

- Siqueira, M. M. M., Orengo, V., & Peiró, J. M. (2014). Bem-estar no trabalho. In: M. M. M. Siqueira (Org.). *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão* (pp.39-51). Porto Alegre, RS: Artmed.
- Souza, J., Ribeiro, I., & Bertolini, 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.
- Traldi, M. T. F., & Demo, G. (2012). Comprometimento, bem-estar e satisfação dos professores de administração de uma universidade federal. *Revista Eletrônica de Administração*, 18(2), 290-316.
- Vasconcellos, V. C. D., & Neiva, E. R. (2016). What tomorrow brings? Examining a model of antecedents of career expectations. *Revista de Administração Mackenzie*, 17(5), 36-60.
- Vieira, J. A., Anjos, A. C., & Silva, L. C. O. (2016). Comportamento organizacional: Diferenças na produção empírica entre psicologia e administração. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 10(3), 152-162.
- Zoltowski, A. P. C., Costa, A. B., Teixeira, M. A. P., & Koller, S. H. (2014). Qualidade metodológica das revisões sistemáticas em periódicos de psicologia brasileiros. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 30(1), 97-104.

---

**Recebido em março de 2018**

**Aprovado em maio de 2018**

---

**Lívia Garcez**, Psicóloga, Mestranda em Psicologia pela Faculdade Meridional. Rua Marcelino Ramos, 111, apto. 802, Centro, Passo Fundo/RS, CEP- 99010-160, Telefone: (54) 99955.7844.

**Christianne Bastos Leduc Antunes**, Psicóloga, Mestranda em Psicologia pela Faculdade Meridional.

**Pricila de Sousa Zarife**, Psicóloga, Doutora em Psicologia Social do Trabalho e das Organizações pela Universidade de Brasília.

**Endereço para contato:** [liviagarcez@uol.com.br](mailto:liviagarcez@uol.com.br)