

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/264469852>

Saúde e bem-estar no trabalho (Health and well-being at work).

Chapter · January 2012

CITATIONS

4

READS

3,083

2 authors:



Sílvia A. Silva

ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa

104 PUBLICATIONS 1,745 CITATIONS

[SEE PROFILE](#)



Susana M. Tavares

ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa

25 PUBLICATIONS 578 CITATIONS

[SEE PROFILE](#)

Some of the authors of this publication are also working on these related projects:



WELLY: Introducing the job profile of a Manager for Work Well-being to prevent and combat work related stress [View project](#)



Sex, Gender and Pain [View project](#)

Saúde e Bem-estar no Trabalho

Autoras:

Sílvia A. Silva e Susana M. O. M. Tavares

ISCTE-IUL

A importância da saúde e bem-estar no trabalho

O capital humano de uma empresa, as pessoas, é sem dúvida a principal mais valia de uma empresa pelo que a garantia da saúde e bem-estar no trabalho é um investimento essencial para a garantia desse capital.

As Nações Unidas, a par da Organização Mundial da Saúde (OMS), e da Organização Internacional do Trabalho (OIT) consideram a saúde e o bem-estar no trabalho um direito fundamental de todos os cidadãos e, por isso, um valor universal a ser partilhado por todos.

Contudo, há ainda muito a fazer para que este direito seja de facto assegurado para todos os cidadãos. Segundo dados da OIT, estima-se que 2,3 milhões de pessoas no mundo morrem, por ano, devido a problemas relacionados com a saúde no trabalho (acidentes de trabalho e doenças ocupacionais) (OIT, 2010).

Os acidentes e doenças profissionais resultam em custos elevados para as organizações, tendo sido o seu custo aproximado a nível mundial, no ano 2000, de 1.250.000 milhões de dólares americanos (OIT, 2003). Na União Europeia, só os dias de trabalho perdidos (devido a acidentes e doença) ascenderam aos 500 milhões e estima-se que os custos devidos aos acidentes de trabalho variem entre 1% e 3% do produto nacional bruto (de cada Estado Membro) e os custos do stress no trabalho na UE(15) estavam estimados em 20.000 milhões de euros (Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2002, 2009).

Aos custos directos associados ao absentismo por doença ou acidente somam-se outras consequências negativas da falta de segurança e de saúde em geral para a produtividade organizacional. Por um lado, surgem despesas imediatas/directas como sejam: o pagamento de compensações e prejuízos aos trabalhadores, os custos legais associados aos processos; o pagamento de prémios de risco; prémios mais elevados nos seguros; perda de material; multas e coimas. Por outro lado, as organizações têm custos indirectos, nomeadamente os associados a uma maior desmotivação dos trabalhadores e a uma maior taxa de rotatividade organizacional (*turnover*). Ao perder trabalhadores com aptidões e experiência, em quem a empresa investiu em formação, o desempenho organizacional é afectado. Já a empresa ser considerada como pouco segura/saudável tem impacto na sua imagem pública afectando negativamente a sua atractividade, quer junto aos clientes, quer junto a potenciais trabalhadores. Por último, podem surgir ainda contendas com sindicatos, autoridades públicas e/ou residentes locais o que, em casos mais graves, pode dar origem à perda da licença de funcionamento da empresa.

Simultaneamente, a promoção da saúde no trabalho apresenta várias vantagens económicas. A título de exemplo, só nos Estados Unidos as empresas que aderiram ao programa voluntário da OSHA (*Occupational Safety and Health Administration*), que implica a implementação de programas de segurança e saúde exemplares, tiveram menos 54% de acidentes e doenças e menos 60 a 80% de dias perdidos do que as outras empresas de indústrias semelhantes no mesmo país. Estima-se que desde 1982 já tenha havido uma poupança de 1 bilião de dólares devido a estes programas (OIT, 2003). A Declaração de Barcelona sobre as Boas Práticas de Promoção de Saúde no Trabalho (2002) enfatizou que a existência de trabalhadores e empresas saudáveis é essencial para uma economia sustentável de sucesso.

Definição, causas e consequências da saúde e bem-estar no trabalho

Há 50 anos a OMS desafiou a concepção tradicional de saúde centrada na sua dimensão física e ausência de doença e passou a definir a saúde como “um estado completo de bem-estar físico, mental e social, e não meramente a ausência de doença ou enfermidade” (OMS, 1946). Em 1950, a OMS, em conjunto com a OIT, definiu ainda a saúde ocupacional como sendo a promoção e manutenção do mais elevado

bem-estar físico, mental e social em todas as profissões, procurando a prevenção de problemas de saúde causados pelas condições de trabalho, a protecção dos trabalhadores relativa à exposição a riscos, e um ambiente de trabalho adaptado ao trabalhador.

Mais recentemente, em 1999, Associação Americana de Psicologia caracterizou um local de trabalho saudável como sendo um local em que se desenvolvem actividades de promoção de saúde, se disponibilizam programas de apoio ao trabalhador, se oferecem benefícios e condições de trabalho flexíveis, se tratam os seus trabalhadores com justiça e se oferecem programas para o desenvolvimento destes, da sua segurança e saúde e de prevenção de stress.

As últimas décadas são marcadas por um trabalho considerável na identificação das causas e consequências da saúde e bem-estar no trabalho e pela promoção da implementação de boas práticas (Caetano e Silva, no prelo; Chambel, 2005; Danna e Griffin, 1999). A literatura existente (seja esta de natureza narrativa, sistemática ou meta-análises) revela que a saúde e bem-estar no trabalho são influenciados por dois grandes tipos de factores. Factores individuais, como por exemplo as características sócio-demográficas, personalidade e os recursos pessoais, e factores organizacionais, como sejam, as condições de trabalho, as relações interpessoais, a cultura e clima da empresa e as políticas e práticas de gestão.

Por seu turno, os trabalhos empíricos apresentados na literatura revelam que níveis elevados de saúde e bem-estar no trabalho estão associados a um maior número/frequência de comportamentos de cidadania organizacional, a menos comportamentos de retirada organizacional (p. ex., absentismo e turnover), bem como a consequências positivas para os indivíduos, como sejam, menor número de patologias psicossomáticas e níveis mais elevados de vitalidade e entusiasmo no trabalho, de satisfação com o trabalho e ainda de satisfação com a vida em geral.

Boas práticas na promoção da saúde e bem-estar no trabalho

Nos últimos anos, vários esforços têm sido feitos no sentido de implementar e estudar intervenções que visam a promoção de uma maior saúde e bem-estar no trabalho

(Caetano e Silva, no prelo; De Greef e De Broek, 2004). Estas práticas podem visar a prevenção primária, secundária ou terciária.

A prevenção *primária* procura eliminar ou reduzir substancialmente os riscos no contexto de trabalho e promover um ambiente de trabalho saudável. Esta implica o desenvolvimento de acções para modificar ou eliminar fontes de stress no ambiente de trabalho e, portanto, reduzir o seu impacto negativo no indivíduo. Por exemplo através do re-desenho do trabalho; implementação de horários flexíveis; existência de oportunidades de desenvolvimento de carreiras, disponibilidade de apoio social e fornecimento de feedback. Ainda neste âmbito, recomenda-se que a actuação dos gestores organizacionais tenha em conta: carga de trabalho e ritmo de trabalho adaptados às capacidades e recursos humanos; horário de trabalho compatível com exigências e responsabilidades fora do trabalho; evitar ambiguidades e a criação de falsas expectativas em termos do potencial de promoção dos trabalhadores, desenvolvimento de carreiras e segurança no emprego; ambiente social saudável que possibilite ao indivíduo ter oportunidades de interacção social quer para a realização das tarefas quer para ter apoio emocional; conteúdo do trabalho estimulante, com significado e que ofereça ao trabalhador a possibilidade de usar as suas competências.

A prevenção *secundária* parte de uma detecção precoce de problemas e procura minimizá-los, ou seja, incide sobre trabalhadores que já mostram alguns sinais de *distress* ou mal-estar, e pretende aumentar a sua capacidade para lidar com esses problemas. Um exemplo de prevenção secundária é a realização de acções de formação e actividades educacionais que permitam ao indivíduo adquirir competências necessárias para a gestão do *distress* ou para a promoção de estilos de vida mais saudáveis.

A prevenção *terciária* visa a recuperação e reabilitação dos indivíduos, ou seja, incide no tratamento, reabilitação e recuperação dos trabalhadores que já sofrem de doenças ou que já revelam incapacidade. A criação de serviços de saúde e apoio clínico, e de programas de apoio ao trabalhador são um exemplo de possível actuação.

Schabracq (2003) dá destaque ao papel dos líderes e da gestão de recursos humanos na promoção da saúde e bem-estar no trabalho. De acordo com este autor, para além das ferramentas que o gestor de RH pode usar para a promoção da saúde e do bem-

estar dos indivíduos na organização (e que mencionámos quando referimos as intervenções ao nível da prevenção primária), uma boa liderança deve promover a justiça no local de trabalho e o líder deve demonstrar explicitamente o seu respeito e preocupação pela saúde e bem-estar dos trabalhadores (vide De Greef e De Kroet, 2004, para alguns estudos de caso com exemplos destas práticas).

Por último é de realçar que nos últimos anos foram desenvolvidas várias iniciativas que pretendem reconhecer e valorizar as iniciativas das empresas que visam a promoção do bem-estar e a saúde em contextos organizacionais, geralmente sob a forma de prémios, como o “Local de trabalho saudável” pela Associação Americana de Psicologia, ou o prémio “Prevenir mais, viver melhor no trabalho” pela ACT (Caetano e Silva, no prelo).

O contexto do trabalho está em permanente mudança. A utilização de novas tecnologias, a existência de condições de trabalho distintas, as novas formas de emprego, e a evolução nas características e competências dos trabalhadores impõem novos riscos ou ameaças à saúde e bem-estar no trabalho. Assim, renovam-se os desafios à prevenção e promoção de saúde no trabalho, as quais requerem um trabalho contínuo, quer das empresas no desenvolvimento de planos de melhoria contínua, quer da comunidade científica para o seu estudo (diagnóstico e intervenção). Simultaneamente, observa-se a emergência de novas práticas de prevenção como, por exemplo, a tendência para integrar programas de saúde em programas mais alargados de gestão integrada de saúde e segurança, desenhados para encorajar os comportamentos saudáveis, e verificando-se a extrapolação dos seus efeitos positivos na produtividade organizacional (OIT, 2010).

Para além das intervenções a nível organizacional, o garantir que se evolui para a criação de contextos de trabalho saudáveis e para a sua melhoria contínua requer a existência de uma Cultura Nacional de Prevenção. O desenvolvimento e promoção desta nova cultura exige que o direito à saúde e à segurança no trabalho seja respeitado a todos os níveis, que exista uma participação activa de governos, empregadores e trabalhadores na garantia de um ambiente de trabalho saudável (onde estejam claras as responsabilidades, os direitos e os deveres das partes envolvidas) e onde se dê prioridade ao princípio da prevenção (OIT, 2010).

Referências

Caetano, A. e Silva, S. A. (2010, no prelo). Bem-estar e saúde no trabalho. In Lopes, M. P. Ribeiro, R. B., Palma, P. J. e Cunha, M. P. (eds), *Psicologia Aplicada*, Lisboa: Recursos Humanos Editora.

Chambel, M.J. (2005). Stress e bem estar nas organizações. In A.M.Pinto e A.L.Silva (Coords.) *Stress e Bem-estar*. Lisboa: Climepsi.

Danna, K., e Griffin, R.W. (1999). Health and well-being in the workplace: a review and synthesis of the literature. *Journal of Management*. 25(3):357-384.

De Greef, M. & den Broek, K.V. (2004). Report Making the case for health promotion: analysis of the effects of WHP. Brussels.

OIT (2010). Emerging risks and new patterns of prevention in a changing world of work. Geneva: International Labour Organization.

Schabracq, M. (2003). What an Organisation Can Do about its Employees' Well-Being and Health: An Overview. In M. J. Schabracq, J.A. M. Winnubst, C. L. Cooper (Eds). *The Handbook of Work and Health Psychology*. Chichester: John Wiley.