



ARTIGOS

RELAÇÕES DE TRABALHO SAUDÁVEIS E NÃO SAUDÁVEIS NO CONTEXTO ORGANIZACIONALPaula Narita Pereira Ebert¹, Eliana Andréa Severo¹, Daiane Johann¹

1- Faculdade Meridional Imed

RESUMO

Ao longo da história o trabalho, sempre se apresentou como um fator motivacional e essencial na vida dos indivíduos. As organizações estão vivenciando um período de grandes mudanças e inovações tecnológicas, decorrentes da globalização e da competitividade do mercado internacional. Neste contexto, os trabalhadores estão sendo cada vez mais pressionados à maior produtividade. Ao ampliar sua visão de saúde de forma a incluir seus elos mais próximos, automaticamente a organização está conquistando o equilíbrio das relações entre os objetivos organizacionais e pessoais o que impacta diretamente na qualidade de vida do indivíduo. Quais são as características de uma organização saudável no contexto organizacional? O objetivo principal deste estudo é circunscrever a diferença entre uma organização saudável e não saudável a fim de traçar mudanças estratégicas que visem o bem-estar do indivíduo e a sustentabilidade da organização. O estudo do contexto do trabalho é sempre relevante do ponto de vista social, pois alterações no trabalho influenciam toda a sociedade. O estudo apresenta uma abordagem teórica qualitativa de caráter descritivo. Os resultados da pesquisa contribuem para o debate teórico e indicam a possibilidade de estudos futuros sobre o tema, visto sua importância social, econômica e estratégica.

Palavras Chave: Organizações saudáveis e não saudáveis, Bem-estar, Fenômenos psicossociais.

ABSTRACT

Throughout history the work has always presented itself as a motivational and essential factor in the lives of individuals. The organizations are experiencing a period of great changes and technological innovations, due to globalization and the competitiveness of the international market. In this context, workers are increasingly being pushed to higher productivity. By broadening your health view to include your closest links, the organization is automatically conquering the balance of relationships between organizational and personal goals. What are the characteristics of a healthy organization in the organizational context? The main objective of this study is to circumscribe the difference between a healthy and unhealthy organization in order to draw strategic changes that aim at the well-being of the individual and the sustainability of the organization. The study of the context of work is always relevant from the social point of view, since changes in work influence the whole society. The study presents a qualitative theoretical approach of descriptive character. The results of the research contribute to the theoretical debate and indicate the possibility of future studies on the topic, given its social, economic and strategic importance.

Keywords: Healthy and Unhealthy Organizations, Wellbeing, Psychosocial Phenomena

INTRODUÇÃO

As organizações estão vivenciando um período de grandes mudanças e inovações tecnológicas, resultados da globalização e da competitividade acirrada nos mercados. A sociedade exerce atualmente uma pressão sobre as organizações, para que as mesmas sejam ambientalmente corretas, socialmente mais justas e responsáveis. Mudanças sociais consideráveis evidenciam uma grande alteração no contexto organizacional. As organizações socialmente responsáveis, alicerçadas em valores éticos e de cidadania, contribuem para o desenvolvimento social e econômico de uma localidade ou região.

Em uma época de intensas transformações no mercado de trabalho, fatores como a segurança, saúde e bem-estar dos trabalhadores continuam sendo considerados relevantes no contexto organizacional, pois interferem nos indivíduos, em suas famílias, na produtividade, sustentabilidade e competitividade da organização, bem como, nas economias nacionais e regionais.

É pertinente compreender a diferença entre uma organização saudável e não saudável a fim de traçar mudanças estratégicas que

almejem o bem-estar do indivíduo e a sustentabilidade da organização, as organizações saudáveis não só sobrevivem às crises econômicas, como também conseguem adaptar-se a elas, saindo fortalecidas e tornando-se organizações resilientes (SALANOVA, 2008).

O National Institute for Occupational Safety Health (NIOSH), em 1997, já relatava a necessidade de buscar identificar características de organizações saudáveis que promovem a saúde do trabalhador e produtividade (ROSENSTOCK, 1997), em 2004, diversos autores (SCHUIJLER, 2004; WILSON et al., 2004), comentavam que nesse sentido, ainda pouco se tinha feito. Porém, a premissa de que o bem-estar dos trabalhadores e os interesses das organizações são duas dimensões incompatíveis e estão em permanente conflito (SAUTER; LIMM; MURPHY, 1996), vem mudando nas últimas décadas. O conceito de organização saudável expande a noção de eficácia organizacional, onde ela não busca ser apenas produtiva e rentável, mas também uma organização que inclui o conceito de bem-estar dos trabalhadores e da comunidade alcançada (JAFFE, 1995).

Segundo Hock (2011), organizações saudáveis caracterizam-se como um

conceito mental de relacionamento que atrai pessoas por causa do senso de esperança, de visão, do significado de valores, e da liberdade de alcançá-los cooperativamente, essas instigam o comportamento construtivo, ao inverso das organizações doentes ou não saudáveis, que se caracterizam também como um conceito mental de relacionamento imposto às pessoas.

Em um cenário mundial, extremamente competitivo um dos principais desafios que as organizações têm enfrentado está ligado à saúde e ao bem-estar do trabalhador, tendo em vista ser este um componente determinante para o sucesso de qualquer tipo de empresa. De forma tradicional ocorre uma forte tendência de se olhar de forma isolada para a organização e para o indivíduo, porém a história do ser humano é permeada pela história do trabalho, conseqüentemente a atividade laboral faz parte da subjetividade chegando a fundir-se com a própria identidade das pessoas (DEJOURS, 1992). O trabalho tem grande influência tanto no que se refere à boa quanto à má qualidade de vida de uma pessoa, mesmo porque, não se pode dissociar uma pessoa de seu trabalho, pois a atividade laboral transforma o próprio trabalhador, inclusive se mesclando com a identidade dele (AMORIM, 2002).

A constante busca pela diferenciação e as grandes exigências de competitividade, contribuem para novas formas de gerir as organizações, os gestores devem observar todos os detalhes inerentes ao seu mercado de atuação. É relacionado a estas preocupações que os gestores conduzem os negócios tentando corresponder às expectativas dos consumidores e, ainda, se preocupando com exigências de qualidade e com questões éticas e ambientais, bem como têm aderido a atividades de responsabilidade social (MENDES, 2008; CARROL; SHABANA, 2010; GALEGO-ÁLVAREZ; FORMIGONI; ANTUNES, 2014; SEVERO, GUIMARÃES, DORION, 2017).

A busca pelo aperfeiçoamento através de modelos de gestão, incorporação de novos conceitos e boas práticas de relacionamento com os colaboradores, sociedade, governo, acionistas, fornecedores e concorrentes, mais do que a sustentabilidade da organização, pretende proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável (QUELHAS; LIMA, 2006). O que pode impactar na qualidade de vida dos colaboradores e na performance das organizações contemporâneas (RENNER et al., 2014; BOULOUTA; PITELIS, 2014; ARNDT; SINGHAPAKDI; TAM 2015; SABADIN; SEVERO, 2016).

Neste sentido, o presente estudo trata-se de uma revisão da literatura, através de uma abordagem teórica qualitativa de caráter descritivo, com o objetivo de circunscrever a diferença entre uma organização saudável e não saudável, a fim de traçar mudanças organizacionais que visem o bem-estar do indivíduo e suas famílias, promova organizacionalmente o aumento da produtividade, competitividade e sustentabilidade das organizações e incentive as economias regionais e nacionais.

Coerentemente, o estudo contribui para a área de gestão, dado que se propôs a apresentar pontos relevantes que promovam um ambiente organizacional saudável, onde os anseios de gestores e colaboradores estão em equilíbrio. O estudo contribuir para a literatura pela contemporaneidade do assunto, pois a escassez de estudos elenca assuntos que discutem a denominação de organizações saudáveis em sua amplitude.

ORGANIZAÇÃO DE TRABALHO COMO CONSTRUÇÕES SAUDÁVEIS E NÃO SAUDÁVEIS

O trabalho pode resultar em efeitos positivos e negativos, dependendo de como a relação laboral acontece, esse aspecto é

apresentado através da expressão latina labor y opus: o labor refere-se ao trabalho como uma atividade que demanda muito esforço e energia, ao passo que o opus volta-se aos aspectos criativos do trabalho (SALANOVA; SCHAUFELI, 2009).

Conforme Salanova (2008) e Sabadin e Severo (2016) as organizações saudáveis podem ser definidas como as organizações que fazem esforços sistemáticos, programados e dinâmicos a fim de melhorar a saúde dos funcionários por meio de práticas relacionadas com a melhoria nas tarefas do trabalho, no ambiente social e na organização, visando conciliar trabalho e vida social. Para ser considerada uma organização saudável é fundamental considerar a saúde dos colaboradores como um valor estratégico, é um fim em si mesmo e um meio para alcançar outro fim, o ambiente físico de trabalho é sadio e seguro, com menos acidentes de trabalho (SALANOVA; SCHAUFELI, 2009).

Neste contexto, as organizações saudáveis fazem com que os colaboradores se sintam comprometidos e motivados, utilizando produtos e serviços de alta qualidade e estabelecem boas relações em seu ambiente organizacional com uma imagem positiva e com responsabilidade social (SALANOVA, 2008).

De acordo com Wilson et al. (2004), o conceito de organização saudável serve para indicar que a organização é eficaz em relação aos diferentes ambientes em que ela atua e a capacidade de se adaptar as mudanças do ambiente. Uma organização saudável é caracterizada por esforços sistemáticos, cooperativos e concebido a um ambiente de apoio sócio organizacional, e igualdade de oportunidades e carreira.

Existem poucos conceitos sobre organizações saudáveis e não saudáveis mencionados na literatura devido à complexidade dos fatores que envolvem o assunto. Segundo o conceito de trabalho decente desenvolvido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1999, o objetivo das organizações saudáveis é promover oportunidades para homens e mulheres terem um trabalho produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança social e respeito aos direitos no trabalho. Visa ser um paradigma, na medida em que contempla as principais áreas do trabalho em conjunto, aplicável a toda a população trabalhadora e a todas as sociedades, não obstante a diversidade de suas instituições e de seu nível de desenvolvimento (OIT, 1999).

Para a OIT (1999), o trabalho decente está baseado em quatro pilares: i) respeito às

normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho (liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado; abolição efetiva do trabalho infantil e eliminação de todas as formas de discriminação); ii) promoção do emprego de qualidade; iii) extensão da proteção social; e iv) diálogo social.

A saúde é compreendida como um conceito positivo; segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS, 1946, p.1), o termo é definido como “estado de bem-estar total que inclui o bem-estar físico, mental e social, e não como a mera ausência de doença ou transtornos”. Tão importante quanto investigar os aspectos negativos do ser humano é estudar os pontos positivos (YUNES, 2003). Nesse sentido, ressalta-se que ser saudável não é apenas estar distante do sofrimento tanto físico, como psíquico, mas vivenciar um bem-estar pleno, essa concepção pode ser considerada utópica, uma vez que, no atual modelo social, estar livre de qualquer sofrimento e vivenciar um estado de bem-estar total, é extremamente improvável.

Os gestores nas organizações devem estar preparados para incentivar o

desenvolvimento das capacidades e habilidades de seus funcionários, o resultado é o aumento da eficácia, motivação e comprometimento. O comportamento organizacional positivista baseia-se no estudo e na aplicação das capacidades e forças psicológicas positivamente orientadas, que podem ser comprovadas, desenvolvidas e eficazmente administradas para incentivar o desempenho no trabalho. Os gestores são considerados agentes de positividade, enquanto os trabalhadores são orientados e buscam atingir esforços visando o seu bem-estar social e psicológico (LUTHANS, 2002; LOPES; CUNHA, 2005).

Segundo Hock (2011), em relação ao comportamento dos funcionários dentro da organização, deve-se fornecer as pessoas autonomia suficiente, de modo que elas tenham o poder de tornar decisões, esta capacitação significa para os trabalhadores e para a organização acesso à informação, participação, responsabilidade e capacitação.

Se as organizações positivas incentivam o desenvolvimento das forças e habilidades dos indivíduos, as organizações autênticas recomendam a criação de um sentido e um propósito para as pessoas, a fim de que as mesmas não se sintam apenas

um instrumento a serviço das finalidades organizacionais (autodeterminação), que desenvolvam suas competências através da aprendizagem contínua, desenvolvendo laços de confiança e respeito mútuo em que os gestores possam agregar prazer e alegria no trabalho e que o envolvimento resulte em criar significados para suas vidas (KETS DE VRIES, 2001).

Neste cenário, para desenvolver um ambiente de trabalho saudável, é fundamental que as organizações considerem o bem-estar dos colaboradores e os possíveis riscos de vias ou áreas que resultem em acidentes de trabalho, pois podem ocasionar um ambiente não saudável, bem como riscos ergonômicos, absenteísmo e a rotatividade (COLLINS; CLARK, 2003; TAVEIRA; JAMES; KARSH, 2003; MOSSA et al. 2016; SABADIN; SEVERO, 2016).

Ressalte-se que algumas das consequências positivas de uma relação laboral saudável são: benefícios, tanto para os profissionais quanto para as organizações, por meio da redução do absenteísmo; maior socialização e adaptação do empregado à organização; incremento da motivação; diminuição de equívocos e de custos associados à produtividade; aumento do rendimento e da criatividade; inovação; mais interação do

empregado com seus companheiros, clientes e supervisores (SALANOVA; SCHAUFELI, 2009).

O BEM-ESTAR PROFISSIONAL E OS ACIDENTES DE TRABALHO

Em 1943, no Brasil, por meio da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), foram instituídas normas referentes aos direitos dos trabalhadores, essas regras contemplaram o direito a férias remuneradas, o estabelecimento das jornadas de trabalho, bem como outros aspectos que protegem os trabalhadores e estão em vigência até hoje. Apesar das leis e normas que procuram garantir a saúde laboral, há muito que fazer para a promoção da qualidade de vida no trabalho, é fundamental que as organizações priorizem ações para promover a saúde ocupacional (BRASIL, 1943).

De forma geral, a promoção da saúde laboral tanto evita os aspectos negativos do contexto ocupacional como promove os positivos. Sendo assim, as organizações deveriam entender a saúde como um valor estratégico, pois incrementar os recursos laborais previne riscos psicossociais e amplifica a qualidade do trabalho (DEMEROUTI et al., 2001; BAKKER; DEMEROUTI; VERBEKE, 2004; SALANOVA;

SCHAUFELI, 2009). O rápido avanço tecnológico e as mudanças bruscas no contexto social e organizacional que caracterizam os finais do século XX, conduziram as empresas e a sociedade em geral para uma maior competitividade levando à necessidade do reconhecimento do que caracteriza as pessoas e os sistemas humanos no seu melhor (MEIRELES; LOBO, 2012).

Algumas características são essenciais no ambiente organizacional, a primeira refere-se ao bem-estar profissional que é o resultado da interação de três conceitos de conotações positivas, a satisfação no trabalho que é um estado emocional positivo ou de prazer, resultante de um trabalho ou de experiências de trabalho (LOCKE, 1976); o comprometimento organizacional um estado no qual um indivíduo se identifica com uma organização particular e com seus objetivos, desejando manter-se afiliado a ela com vista a realizar tais objetivos (MOWDAY et al. 1979), e o envolvimento com o trabalho que é o grau em que o desempenho de uma pessoa no trabalho afeta sua autoestima (LODAHL; KEJNER, 1965).

A segunda está ligada aos acidentes de trabalho, que segundo a Lei nº 8.213/91 são caracterizados como: aqueles que ocorrem

pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, ou a perda, ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho, o, os acidentes causam repercussões tanto para o empregador, como para o estado, gerando custos como, auxílio-doença acidentário, auxílio-acidente, habilitação e reabilitação profissional e pessoal, aposentadoria por invalidez e pensão por morte (BRASIL, 1991).

Mundialmente calcula-se que aproximadamente dois milhões de pessoas venham a óbito anualmente em decorrência de acidentes de trabalho e de doenças ou lesões relacionadas ao trabalho, à escala mundial todos os dias morrem, 5.000 pessoas, outros 268 milhões de acidentes não fatais no local de trabalho ocasionem afastamento médio de três dias de trabalho decorrentes de acidentes e aproximadamente 160 milhões de novos casos anuais de doenças relacionadas ao trabalho (FREITAS, 2008). De acordo com Prus-Ustün e Covalan (2006), do ônus global gerado por doenças relacionadas à depressão, 8% são conferidos aos riscos ocupacionais.

Conforme Berndt e Coimbra (1995), quanto mais saudável a organização, menores são os índices de acidentes de trabalho, e licenças médicas, que se caracterizam como licença concedida ao servidor para tratamento da própria saúde, a pedido ou de ofício, com base em perícia médica, sem prejuízo da remuneração a que faz jus. Observa-se entre os diagnósticos de licença médica o crescente aumento de doenças laborais ou ocupacionais, altos índices de rotatividade, falta de comprometimento, absenteísmos e atrasos são outros indicadores que apontam o nível de saúde na organização. Salanova (2008) indica que as organizações saudáveis são aquelas que estruturam e desenvolvem formas e práticas que promovam o bem-estar das pessoas, obtendo produtos e serviços de saúde e de alto desempenho, mantendo relações apropriadas o ambiente organizacional e da comunidade.

É possível observar que o estresse causado pelas relações de trabalho tem um grande impacto na saúde dos trabalhadores deixando-os vulneráveis à síndrome de burnout que é uma das consequências negativas do estresse. O burnout ocorre decorrente de um processo de estresse, onde o profissional acaba por desenvolver despersonalização, ou seja, passa a ter contato frio e impessoal, até mesmo cínico e

irônico, com os usuários de seus serviços. No Brasil, em referência à burnout, a Síndrome do Esgotamento Profissional é reconhecida como doença de trabalho, conforme o Decreto nº 3048/99 da Previdência Social (BENEVIDES-PEREIRA, 2002).

Ainda, de acordo com Benevides-Pereira (2002), alguns dos sintomas da síndrome de burnout são: físicos – fadiga constante e progressiva, dores musculares, distúrbios do sono, cefaleias e enxaquecas, perturbações gastrointestinais, transtornos cardiovasculares, distúrbios do sistema respiratório, disfunções sexuais, alterações menstruais; psíquicos – falta de atenção, alteração de memória, pensamento lento, sentimento de alienação, sentimento de solidão, impaciência, sentimento de impotência, baixa autoestima, desânimo, paranoia; comportamentais - negligência, irritabilidade, agressividade, dificuldade na aceitação de mudanças, perda de iniciativa, suicídio; e defensivos – tendência ao isolamento, sentimento de onipotência, perda de interesse pelo trabalho, absenteísmo, ironia, cinismo.

Zanelli et al. (2009, p. 18) argumentam que “as exigências diárias de trabalho têm agravado o nível de estresse e os danos à saúde”. Neste contexto, conforme os

autores, é necessário um esforço individual e organizacional para atenuar as causas e consequências do estresse no ambiente de trabalho, visto que isso prejudica o desempenho do trabalhador e também a sua qualidade de vida, resultando em baixa produtividade e até mesmo no adoecimento dos trabalhadores. Coerentemente, torna-se fundamental a compreensão dos fenômenos psicossociais que interferem no ambiente organizacional e que impactem negativamente na qualidade de vida dos trabalhadores.

FENÔMENOS PSICOSSOCIAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO

De acordo com Loures-Vale e Martinez (2001), o fator de risco é qualquer traço ou característica que possa predizer a probabilidade de um indivíduo vir a manifestar determinada doença. Para Rantanen (1995) os riscos psicossociais no trabalho vem aumentando e é previsível que venham a aumentar muito mais no futuro.

Os riscos psicossociais e ergonômicos são resultantes das condições de trabalho e essencialmente da organização e suas interações sociais (SALIN, 2008; SABADIN; SEVERO, 2016). As principais perturbações englobam transtornos depressivos, transtornos pelo uso de substâncias

psicoativas, esquizofrenia, atrasos mentais e transtornos da infância e da adolescência e até mesmo suicídio, o aumento do absentismo, elevação nas taxas de acidentes e lesões, depressão, ansiedade, presenteísmo (trabalhadores que se apresentam ao trabalho doentes e incapazes de desempenhar suas tarefas de forma eficaz) (COWIE et al., 2002; HANSEN et al., 2006; SALIN, 2008).

Segundo a OMS (1998) os riscos psicossociais têm impactos significativos na saúde das pessoas, na organização e nas economias nacionais, um ambiente saudável e harmonioso se torna uma ferramenta estratégica no momento competitivo atual. É necessário combater o assédio moral no trabalho e a prática do bullying, pois a pressão pela produtividade e uso do abuso de poder, repassando a violência, compromete a qualidade de vida dos colaboradores (MARCONDES; DIAS, 2011; ANDRADE; TITO, 2012; MACHADO; IPIRANGA; MATOS, 2013).

A prevenção dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho são um dos pré-requisitos fundamentais para se ter uma boa saúde psíquica, de acordo com a OMS (1998) a saúde mental é caracterizada como o estado de bem-estar que permite ao indivíduo realizar-se, lidar com as

perturbações normais da vida, trabalhar produtiva e frutuosamente e contribuir para a vida da sua comunidade. Para Rebelo (2003), a vulnerabilidade é intrínseca à noção de risco e quase não percebe-se a necessidade de falar em aleatório, acaso, casualidade ou potencial de perigo.

Os riscos ergonômicos são elementos que podem colocar em risco a saúde do trabalhador a nível psicológico ou físico através de doenças ou desconforto, estes riscos podem estar relacionados com o estresse, repetitividade, trabalhos em períodos noturnos, postura inadequada, controle rígido de produtividade, monotonia de métodos de trabalho, longas horas de trabalho sem pausas para descanso, sendo que esses danos podem provocar alterações emocionais e no organismo, comprometendo a produtividade, a saúde e a segurança do trabalhador.

De acordo com Rantanen (1995), os riscos psicossociais tendem a aumentar por diversos motivos, e têm relação com as alterações no mercado de trabalho o que foi intensificado a partir do final da década de setenta e podem se agrupar em cinco categorias distintas: i) mudanças socioeconômicas como a terceirização da economia, globalização, maior participação das mulheres no mercado de trabalho e o

envelhecimento populacional; ii) avanço da tecnologia e da natureza do trabalho; iii) novas formas de organização no trabalho; iv) alteração nos espaços de trabalho; v) alteração no significado e nos valores laborais.

No intuito de aprofundar a discussão, com base nos principais riscos psicossociais no trabalho, na sequência elencou-se os mais relevantes ao estudo, como a violência no trabalho, a síndrome de burnout, o estresse ocupacional, o assédio moral e a adição ao trabalho.

A violência no trabalho é considerada um dos principais riscos psicossociais no trabalho, a nível mundial. A OMS (ISTAS, 2006) define violência no trabalho como o uso deliberado da força física ou o poder, tanto sob a forma de ameaça ou sob forma efetiva, contra a própria pessoa, outra pessoa ou grupo, que venha a causar, ou tenha a probabilidade de causar lesões, mortes, danos psicológicos, dificuldades de desenvolvimento ou privações. MTAS (2007) e Andrade e Tito (2012) destacam a violência no trabalho como todo ato que ocorre ou se faz com brusquidão ou com extraordinária força ou intensidade, de modo que ofende ou prejudica uma pessoa.

Segundo Gil-Monte e Peiró (1997), não há uma definição unânime sobre a síndrome de burnout no trabalho, porém, existe consenso em considerar que aparece no indivíduo como uma resposta ao estresse ocupacional crônico. A síndrome de burnout deve ser contextualizada como uma síndrome de esgotamento emocional, despersonalização e falta de realização pessoal no trabalho.

O modelo de Gil-Monte (2005), representada a síndrome de burnout através de quatro dimensões: 1) Ilusão pelo trabalho, representado pelo anseio individual de atingir metas relacionadas ao trabalho percebidas pelo indivíduo como atraentes e fonte de satisfação pessoal; 2) Desgaste psíquico, interpretado pelo sentimento de exaustão emocional e física em relação ao contato direto com sujeitos que são fonte ou causadoras de problemas; 3) Indolência, exercida pela presença de atitudes de indiferença em associação a pessoas que necessitem serem atendidas no ambiente de trabalho, assim como insensibilidade aos problemas alheios; 4) Culpa, evidenciada pelo surgimento de cobrança e sentimento de culpa sobre o comportamento e atitudes negativas produzidas no ambiente de trabalho.

O estresse ocupacional de acordo com Ruta (2003) é entendido como um desequilíbrio entre os recursos de um indivíduo e as exigências do ambiente de trabalho às quais ele deve responder. Lipp (1997) acrescenta que o estresse pode ser definido como uma reação muito complexa, composta de alterações psicofisiológicas que ocorrem quando o indivíduo é forçado a enfrentar situações que ultrapassem sua habilidade de enfrentamento.

Kyriacow e Sutcliffe (1981) afirmam que o estresse ocupacional é semelhante a um estado emocional desagradável, causado pela tensão, frustração, ansiedade, exaustão emocional em função de determinados aspectos do trabalho visto pelos indivíduos como perturbadores. O estresse se agrava quando o indivíduo vê em suas responsabilidades poucas possibilidades de controle e autonomia. A interação das condições de trabalho com as características do trabalhador em que as exigências do trabalho excedem a capacidade do trabalhador para lidar com elas (ROSS; ALTMAIER, 1994).

O assédio moral, segundo definição de Velázquez (2003) é uma conduta hostil ou intimidatória para com um trabalhador no quadro de uma relação de trabalho por conta de outrem, que pode ser levada a

cabo por um indivíduo ou por vários, podendo este indivíduo ou indivíduos ser tanto o próprio empregador, como o seu representante ou quadro intermédio ou, inclusive, os seus próprios colegas de trabalho com uma posição de fato superior.

Freitas (2001) ressalta que o assédio é uma conduta abusiva e intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa a diminuir, a humilhar, a vexar, a constranger, a desqualificar e a demolir psicologicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional.

O assédio moral é o comportamento efetuado com o objetivo de rebaixar uma ou mais pessoas, através de meios vingativos, cruéis, maliciosos ou humilhantes, são críticas repetitivas e desqualificações, isolando-o indivíduo do contato com o grupo e difundindo falsas informações sobre ele, sendo que o assédio moral ou também chamado de risco invisível já atinge 42% dos trabalhadores brasileiros (OIT, 2003).

O elemento central definidor da adição ao trabalho é dado pelo comportamento irracional estabelecido com o trabalho excessivo, até ao ponto de se ser incapaz de

ter outros interesses ou de empregar o tempo em tarefas diferentes e, ao mesmo tempo, sofrendo pela voluntária incapacidade para romper com esta compulsão (OVERBECK, 1980, MTAS, 2007).

São considerados como sinais de risco potencial para a adição ao trabalho, designadamente, levar trabalho para casa, não esquecer o trabalho ao entrar em casa, experimentar cansaço e irritabilidade se não trabalha durante os fins de semana, não fazer férias, ser acusado pela empresa de que mostra mais interesse pela família do que por eles, não ver os problemas que afetam a família, consumir álcool e tabaco excessivamente, quando não trabalha aos fins de semana, experimentar que o tempo passa muito depressa quando trabalha, ser competitivo em qualquer atividade, inclusive quando pratica desportos em família e ser impaciente e olhar com muita frequência o relógio (POLAINO-LORANTE, 1998).

De acordo com dados da Organização Mundial de Saúde, aproximadamente 450 milhões de pessoas irão sofrer alterações mentais ou comportamentais, responsáveis por 12% da carga mundial de doenças. Até 2020, estima-se que 15% dos transtornos depressivos venham a ser a principal causa de doença no mundo. As organizações

saudáveis não somente se ajustam aos contextos e desafios competitivos e mercadológicos, mas possuem a visão de que seu capital humano é o seu grande diferencial (OMS, 2001).

VARIÁVEIS MODERADORAS EM PROL DA QUALIDADE DE VIDA E DO BEM ESTAR DO TRABALHADOR

A OMS (1998) define a saúde como um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não meramente a ausência de saúde. Em consonância com esse conceito, a definição de ambiente de trabalho saudável é aquele em que os trabalhadores e gestores colaboram para o uso de um processo de melhoria contínua da proteção e promoção da segurança, saúde e bem-estar de todos os trabalhadores e para a sustentabilidade do ambiente de trabalho (OMS, 1998). Neste contexto, é possível compreender como a saúde ocupacional evoluiu de um foco predominantemente sobre o ambiente físico de trabalho, para a inclusão de fatores psicossociais e de práticas de saúde individual.

Berndt e Coimbra (1995, p. 38), propõem uma reflexão sobre organizações saudáveis “uma organização será saudável enquanto estiver realizando seu potencial através de um padrão de relações éticas – relações

equilibradas, mutuamente confiáveis e não ameaçadoras.” É possível perceber que o ponto central reside no estabelecimento de um padrão de relações, ou seja, na forma como todos os componentes do sistema se relacionam, isto é, todos os processos, comportamentos, fluxos, devem ter por base os mesmos valores. Os autores afirmam ainda, que nenhuma organização é completamente independente da outra, a saúde das pessoas é dependente da saúde das organizações e vice-versa.

Nesse sentido, Capra (1982, p. 305) acrescenta que “a saúde requer um estado de equilíbrio entre influências ambientais, modos de vida e os vários componentes da natureza humana”. Robbins (2006, p. 13) complementa explicando que “um dos desafios mais importantes e abrangentes enfrentados pelas organizações hoje em dia é a adaptação às diferenças entre as pessoas”.

Neste cenário, as diferenças dos indivíduos aparecem em diversas formas, as pessoas se diferenciam em produtividade, em habilidades e talentos, no relacionamento com suas atividades, no estilo de liderança que preferem ou que mais necessitam (DUBRIN, 2003). Possuem diferentes necessidades de relacionamento com outras pessoas, comprometimento diferenciado

com a organização, distintos níveis de autoestima e capacidade de assumir responsabilidades. Existem as diferenças de sexo e gênero, bastante complexas; de idade e experiências; diferenças demográficas e raciais. E ainda, as pessoas possuem diferentes personalidades, diferentes valores, atitudes e distintas percepções de mundo (DUBRIN, 2003).

Newstrom (2008) enfatiza que atitudes são sentimentos e as crenças determinantes no modo como uma pessoa irá perceber o ambiente e reagir a ele. As atitudes dão origem a um conjunto mental que afeta a visão de algo. A atitude é composta por três componentes: o componente cognitivo, que está relacionado ao conhecimento ou as crenças de um indivíduo, o componente afetivo, relacionado à emoção ligado ao objeto foco e, por fim o componente comportamental, que se refere ao modo como o sujeito age. Esses três aspectos se relacionam entre si, uma mudança em um deles provoca mudança nos outros (DUBRIN, 2003).

Robbins, Judge e Sobral (2010), afirmam que, existem algumas variáveis moderadoras que confirmam uma relação clara entre a atitude e comportamento, existem milhares de atitudes diferentes, que variam de pessoa para pessoa e de situação para

situação, entretanto, é importante conhecer que atitudes são esperadas no trabalho, e qual o impacto para as organizações, dentre as quais se destacam:

a) **satisfação com o trabalho:** o resultado da avaliação (periódica) que cada um de nós faz, em jeito de balanço, relativamente ao grau de realização das suas necessidades, preferências e expectativas profissionais, é a percepção da pessoa, sentir que aquilo que recebe (por ex., sucesso, dinheiro, segurança, amizade, prestígio, autonomia no trabalho, oportunidade de trabalhar em equipe, tarefas interessantes e estimulantes, reconhecimento profissional, desenvolvimento de uma carreira) é justo ou está de acordo com aquilo que esperava obter, por comparação com outrem na mesma situação e em função dos investimentos feitos na organização onde trabalha;

b) **envolvimento com o trabalho:** mede o grau em que a pessoa se identifica psicologicamente com o seu trabalho, e se preocupa como seu desempenho como forma de valorização profissional;

c) **empowerment psicológico:** é uma variável relacionada tanto com a satisfação como com o envolvimento com o trabalho, e que representa a influência que o funcionário acredita ter sobre o seu ambiente de trabalho a partir de sua competência, da importância que ele atribui ao trabalho e à sua autonomia;

d) **comprometimento organizacional:** mede o grau de identificação do funcionário com a sua empresa e seus objetivos, e o desejo

deste trabalhador em se manter como parte desta organização. É constituído por três dimensões: O Afetivo: representa uma ligação emocional com a empresa e seus valores. O comprometimento instrumental: representa a percepção da importância econômica que uma organização tem para o funcionário e o comprometimento normativo: representa a obrigação do funcionário em permanecer em uma organização por razões morais e/ou éticas;

e) **percepção de suporte organizacional (PSO):** Representa a percepção do funcionário em relação ao grau de valorização que a organização dá às suas contribuições. Representa a crença do funcionário em relação ao valor que ele acredita ter para a organização, ou o quanto o funcionário acredita que a empresa se preocupa com o seu bem-estar;

f) **engajamento do funcionário:** que mede o envolvimento, satisfação e principalmente, o entusiasmo com o trabalho que exerce. Em outras palavras, um funcionário com alto nível de engajamento é apaixonado pelo que faz e possui uma conexão profunda com a empresa.

Os valores pessoais e os valores organizacionais constituem dois sistemas bem consolidados, as características gerais dos valores são comuns aos dois sistemas, assim, do ponto de vista conceitual, ambos apresentam componentes motivacional, cognitivo, hierárquico e social. Do ponto de vista teórico, os seguintes elementos podem ser considerados como constituindo a base da similaridade entre a estrutura dos

valores pessoais e dos valores organizacionais: origem, desenvolvimento e função dos valores organizacionais (TAMAYO, 2005).

É na organização onde se desenvolve a identidade profissional do trabalhador e o ambiente social onde ocorre a realização do ponto de vista pessoal, social e profissional. Grande parte da felicidade de uma pessoa é construída no ambiente de trabalho. Fica evidente que a identidade, a realização e a felicidade não poderiam ser alcançadas se a pessoa não pudesse atingir na organização as metas fundamentais da sua existência. Neste contexto, o trabalho é visto como um dos componentes da felicidade humana, onde a felicidade no trabalho é tida como resultante da satisfação plena de necessidades psicossociais, do sentimento de prazer e do sentido de contribuição no exercício da atividade profissional (ALBERTO, 2000).

Os comportamentos de executivos e trabalhadores se baseiam em crenças, atitudes e valores, que de certa forma, são verdadeiros ciclos viciosos de comportamentos, causados por crenças, atitudes e valores, sendo que existe uma preocupação com a questão da cultura organizacional, acreditando na possibilidade de intervenção em comportamentos e na

construção de valores compartilhados capazes de sustentar a melhoria contínua (MOTTA, 1996).

Silva, Zanelli e Tolfo (2013) destacam que compreender uma organização tem sentido equivalente a entender a sua cultura, para que as organizações sejam consideradas saudáveis e alcancem sucesso a longo prazo, é fundamental compreender que é preciso um esforço colaborativo para competir no seu segmento de mercado, as organizações saudáveis têm características arraigadas em sua cultura. E reconhecer e compreender as características de organizações saudáveis é fundamental. De acordo com Tavares (1991), as características próprias de cada organização nascem das estratégias adotadas por seus dirigentes a fim de se manter, aonde as pessoas têm que estar de acordo com estas características, e estes pressupostos vão se internalizando, formando uma posição a respeito e comprometimento.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como evidenciado no estudo por meio da diferença entre organizações saudáveis e não saudáveis, a saúde dos colaboradores é fundamental para garantir a sustentabilidade das organizações. Investir no bem-estar e na qualidade de vida,

tornam-se uma estratégia fundamental no contexto competitivo organizacional. Contudo, torna-se necessário a identificação de formas significativas de prevenção e gerenciamento de programas de saúde, ações como o sedentarismo, o tabagismo e o alcoolismo, são alguns dos fatores que comprometem a saúde do trabalhador, com a conseqüente queda de sua produtividade, aumento do absenteísmo e alta rotatividade no ambiente organizacional. No entanto, mais do que implementar programas de gerenciamento de saúde total nas empresas, é fundamental ter o controle sobre as ferramentas para garantir a sua eficácia. Os líderes devem intervir dentro das organizações e no ambiente de trabalho visando o equilíbrio emocional de seus colaboradores, visto que é o capital mais importante da organização. Sua função envolve a integração e a preservação das funções psicológicas e fatores ergonômicos dos colaboradores e, conseqüentemente, o bom desempenho da organização. Quanto mais saudável a organização, menores serão os índices de acidentes de trabalho, e licenças médicas, observa-se entre os diagnósticos de licença médica o crescente aumento de doenças laborais ou ocupacionais, , falta de comprometimento, absenteísmos e atrasos são outros

indicadores que evidenciam o nível de saúde na organização.

A autonomia na tomada de decisões e no uso das próprias competências e criatividade possibilita uma melhor qualidade de vida e bem-estar no trabalho, uma vez que motiva nos colaboradores um maior comprometimento afetivo com a empresa, além da satisfação própria (SILVA; FERREIRA, 2013).

É fundamental preservar a saúde física e mental dos trabalhadores. Um dos caminhos é a adoção de medidas preventivas, por meio da criação de ambientes saudáveis ancorados por relacionamentos de confiança e equidade entre as pessoas; o estabelecimento de um código de ética e/ou de condutas nas organizações, e desenvolver programas contínuos de treinamento para a prevenção de comportamentos depredadores no ambiente de trabalho (ZANELLI et al., 2009).

Os riscos psicossociais no trabalho apresentam impactos negativos para a saúde dos trabalhadores, para as organizações e para a sociedade. A saúde do trabalhador no contexto organizacional tem sido foco de muitos estudos no decorrer das últimas décadas, porém, ainda existem lacunas a serem respondidas

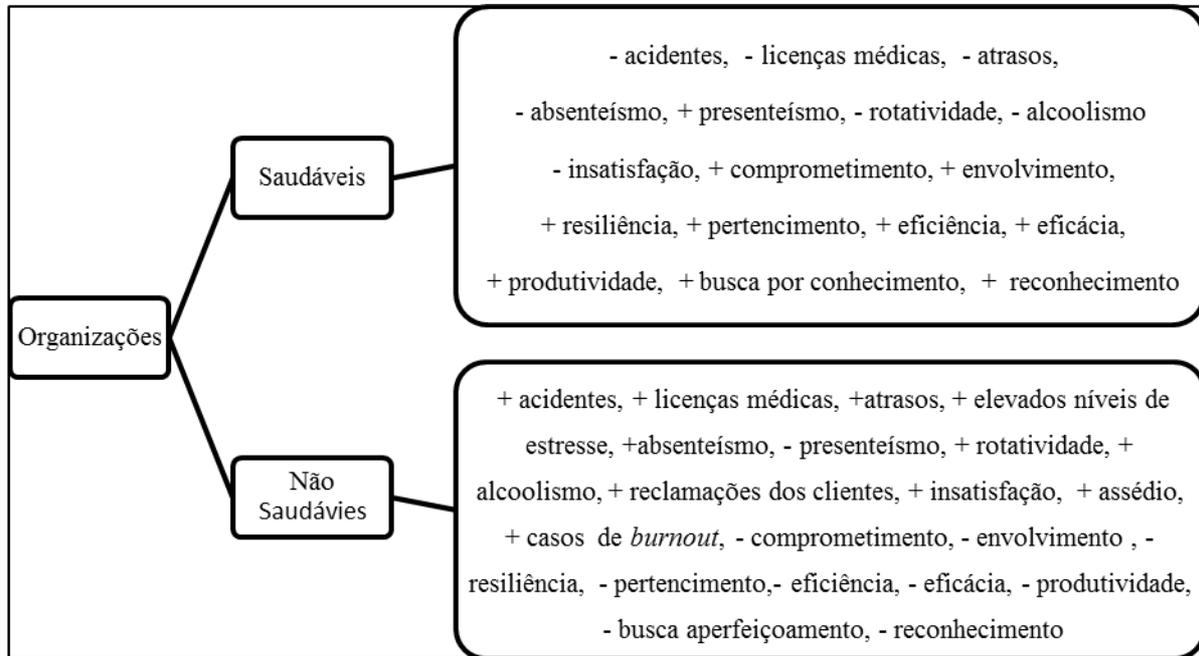
particularmente no que se destinam os fatores preditores da satisfação por parte do indivíduo em relação ao seu trabalho.

Tornar uma organização saudável demanda de uma liderança com conhecimentos abrangentes sobre gestão de pessoas, é fundamental para uma gestão eficaz o conhecimento dos aspectos positivos e negativos que envolvem as organizações saudáveis e não saudáveis como apresenta-se na Figura 1:

A saúde dos trabalhadores é fundamental para garantir a sustentabilidade das organizações, investir no bem-estar e na qualidade de vida, se torna uma estratégia fundamental no contexto competitivo atual. É necessária a identificação de formas significativas de prevenção e gerenciamento de programas de saúde, ações como o sedentarismo, o tabagismo e o alcoolismo são alguns dos fatores que comprometem a saúde do trabalhador, com a consequente queda de sua produtividade. As limitações deste estudo relacionam-se as fontes consultadas na pesquisa, as quais relacionam-se a escassez de estudos que abordem de forma ampla as relações saudáveis e não saudáveis no contexto organizacional, o que sugere a necessidade de novos estudos abordando essa temática.

No que tange às implicações acadêmicas e gerenciais, o estudo concentra-se na gestão de pessoas e na engenharia de produção, ressaltando a necessidade do desenvolvimento de melhorias contínuas nas ações e práticas laborais, salientando principalmente a preservação da saúde e da integridade física e emocional dos trabalhadores. Neste contexto, a comunidade acadêmica, a sociedade e os profissionais das áreas afins terão métricas ligadas aos preceitos de uma organização saudável e não saudável. Por conseguinte, sugere-se uma análise mais abrangente, avaliando as organizações empiricamente, a fim de traçar mudanças estratégicas que visem o bem-estar do indivíduo e a sustentabilidade da organização. Em acréscimo, são pertinentes estudos qualitativos e quantitativos que enfoquem a comparação entre regiões, setores, cadeias produtivas ou até mesmo a diferentes percepções entre diversos atores inseridos neste contexto.

Figura 1 - Representação dos indicadores positivos e negativos da organização como construções saudáveis e não saudáveis



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALBERTO, L. C. F. R. **Os determinantes da felicidade no trabalho: um estudo sobre a diversidade nas trajetórias profissionais de engenheiros**. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, SP, 2000.
- ANDRADE, J. A. de.; TITO, F. R. de. C. Estruturação intersubjetiva do assédio moral: um estudo do contexto das organizações bancárias. **Organizações em Contexto**, v. 8, n. 15, p. 1-20, 2012.
- ARNDT, A. D.; SINGHAPAKDI, A.; TAM, V. Consumers as employees: the impact of social responsibility on quality of work life among Australian engineers. **Social Responsibility Journal**. v. 11, n. 1, p. 98-108, 2015.
- BAKKER, A. B.; DEMEROUTI, E.; VERBEKE, W. Using the job demands – resources model to predict burnout and performance. **Human Resource Management**, v. 43, n. 1, p. 83-104, 2004.
- BERNDT, A.; COIMBRA, R. As organizações como sistemas saudáveis. **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 4, p. 33-41, jul/ago, 1995.
- BEVENIDES-PEREIRA, A.M.T. Organizadora. **Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.
- BOULOUTA, I.; PITELIS, C. N. Who needs CSR? The impact of corporate social responsibility on national competitiveness. **Journal of Business Ethics**, v. 119, p. 349-364, 2014.
- BRASIL. Decreto nº 5452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: Mai 2017.
- _____. Decreto nº 3.048 de 06 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3048.htm. Acesso em: Jan 2017.
- _____. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm. Acesso em: Jan 2017.
- CAPRA, F. **O ponto de mutação**. São Paulo: Cultrix, 1982.
- CARROLL, A. B.; SHABANA, K. M. The Business Case for Corporate Social Responsibility: A Review of Concepts, Research and Practice. **International Journal of Management Reviews**, 85-105, 2010.
- COLLINS, C. J.; CLARK, K. D. Strategic human resource practices, top management the role team social networks, and firm performance: of human resource practices in creating organizational competitive advantage. **The Academy of Management Journal**, v. 46, n. 6, p. 740–751, 2003.

COWIE, H.; NAYLO, P.; RIVERS, I.; SMITH, P. K.; PEREIRA, B. Measuring workplace bullying. **Aggression and Violent Behavior**, v.7, p.33-51, 2002.

DEMEROUTI, E.; BAKKER, A. B.; NACHREINER, F.; SCHAUFELI, W. B. The job demands – resources model of burnout. **Journal of Applied Psychology**, v. 86, p. 499-512, 2001.

DUBRIN, Andrew J. **Fundamentos do comportamento organizacional**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003.

FREITAS, L.C. **Manual de segurança e saúde do trabalho**. Sílabo, 2008.

FREITAS, M. E. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 2, p. 8-19, abr./jun. 2001.

GALEGO-ÁLVAREZ, L.; FORMIGONI, H.; ANTUNES, M. T. P. Corporate social responsibility practices at Brazilian firms. **Revista de Administração de Empresas**, v. 54, n. 1, p. 12-27, 2014.

GIL-MONTE, P. R. **El síndrome de quemarse por el trabajo**. Madrid: Pirâmide, 2005.

GIL-MONTE, P.; PEIRÓ, J. M. **Desgaste Psíquico em el Trabajo**. El Síndrome de Quemarse. Madrid. Editorial Síntesis. 1997.

GRAÇA, M. A. **Satisfação Profissional dos Médicos de Família no SNS**. Disponível em: <http://www.ensp.unl.pt/lgraca/textos36.html>. Acesso em: 08/11/2014.

HANSEN, A. M.; HOGH, A.; PERSSON, R.; KARLSON, B.; GARDE, A. H.; OARBEBK, P. Bullying at work, health outcomes, and physiological stress response. **Journal of Psychosomatic Research**, v. 60, p. 63-72, 2006.

HOOKE, D. **O Nascimento da era caórdica**. 9. ed. São Paulo: Cultrix, 2011.

INSTITUTO SINDICAL DE TRABAJO AMBIENTE Y SALUD (ISTAS). Organización del trabajo, salud y riesgos psicosociales: Guía del delegado y delegada de prevención. Barcelona, Paralelo Edición, 2006. Disponível em: <http://www.istas.net/web/portada.asp>. Acesso em: 17 jan. 2017.

KETS DE VRIES, M. F. R. Creating authentizotic organizations: Well-functioning individuals in vibrant companies. **Human Relations**, p.101-111, 2001.

KYRIACOW, C.; SUTCLIFFE, J. Social support and occupational stress among school teachers. **Educational Studies**, v. 7, p. 55-60, 1981.

LIPP, M. E. N. Pesquisas sobre stress no Brasil. Campinas, SP: Papirus ISTAS – Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2006.

LOCKE, E. A. **The nature and causes of job satisfaction**. Em M. P. Dunnette (Org.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology. p. 1294-1349. Chicago: Rand-McNally, 1976.

LODAHL, T. M.; KEJNER, M. The definition and measurement of job involvement. **Journal of Applied Psychology**, v. 49, p. 23-33, 1965.

LOPES, M. P.; CUNHA, M. P. Mindpower: O Valor do Capital Psicológico Positivo. **RH** Nov/Dez, p. 30-41, 2005.

LOURES-VALE, A. A.; MARTINEZ, T. L. da R. Prevenção: importância e estratificação de risco. **Atheros**, v. 12, n. 1, p. 7-12, 2001.

LUTHANS, F. Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. **Academy of Management Executive**, 16, 2002.

MACHADO, D. de. Q.; IPIRANGA, A. S. R.; MATOS, F. R. N. Quero matar meu chefe: retaliação e ações de assédio moral. **Pretexto**, Belo Horizonte, v. 14, n. 1, p. 52-70, jan./mar. 2013.

MARCONDES, A. L. N.; DIAS, R. Características do *bullying* como um tipo de assédio moral nas organizações. **RPCA**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 1, p. 80-87, jan./abr, 2011.

MEIRELES, Carla Alexandra Magalhães; LOBO, Fátima. A Psicologia Positiva e as Organizações. In: **I Congresso Internacional de Psicologia do Trabalho e das Organizações" Trabalho, Riscos Psicossociais e Saúde: Conceptualização, Diagnóstico e Intervenção"= International Congress of Work and Organizational Psychology**. ALETHEIA. Associação Científica e Cultural. Faculdade de Filosofia. Centro Regional de Braga, 2012. p. 139-162.

MENDES, M. C. Desenvolvimento Sustentável. **Viver Consciente**, 2008. Disponível em: <http://www.viverconsciente.com.br/exibe_artigo.asp?codigo=76&codigo_categoria=9#.WE61tUrLIU>. Acesso em: Out 2016.

MOSSA, G.; BOENZI, F.; DIGIESI, S.; MUMMOLO, G.; ROMANO, V. Productivity and ergonomic risk in human based production systems: A job-rotation scheduling model. **International Journal of Production Economics**, v. 171, p. 471-477, 2016.

MOTTA, P. R. **Gestão contemporânea: a ciência e a arte de ser dirigente**. Rio de Janeiro: Record, 1996.

MOWDAY, R. T.; STEERS, R. M.; PORTER, L. W. The measurement of organizational commitment. **Journal of Vocational Behavior**, v. 14, p. 224-247, 1979.

MTAS. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. **Las enfermedades del trabajo: nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el derecho de la protección social**. España. 2007. Disponível em: www.mtas.es. Acesso em Out 2015.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. Les facterurs psychosociaux au travail. Nature, incidences, prévention. Bureau International du Travail. Genève. 1986.

____. Organização Internacional do Trabalho. **Emprego, desenvolvimento humano e trabalho decente: a experiência brasileira recente.** Brasília: CEPAL; PNUD; OIT, 1999.

____. Organização Internacional do Trabalho. **Trabalho Invisível? Só depende de você?** Brasília: OIT, 2003.

OMS. Organização Mundial da Saúde, Santé et bien-être sur les lieux de travail. Rapport sur la réunion d'un groupe de travail de l'OMS. Prague, le 18-20 septembre 1979. Bureau Régional de l'Europe. Copenhague. Organisation Mondiale de la Santé, 1981.

____. Organização Mundial da Saúde. Health Promotion Glossarry. Geneva. Wolrd Health Organisation, 2001. Disponível em: http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/42390/4/WHR_2001_por.pdf. Acesso em: Out 2015.

POLAINO-LORANTE, A. **El workaholismo como neurosis de autorrealización en el trabajo.** In: José Buendía (ed.). Estrés laboral y salud. Biblioteca Nueva, Universidad Autónoma de Madrid, p. 160-171, 1998.

PRÜSS-USTÜN, A.; CORVALAN, C. Preventing disease through healthy environments: towards an estimate of the environmental burden of disease. Geneva: WHO, 2006.

QUELHAS, O. L. G.; LIMA, G. B. A. **Sistema de gestão de segurança e saúde ocupacional: fator crítico de sucesso à implantação dos princípios do desenvolvimento sustentável nas organizações brasileiras.** Revista de Gestão Integrada em Saúde do Trabalho e Meio Ambiente, v.1, n.2, art. 2, dez, 2006.

RANTANEM, J. Avances en salud y seguridad en el trabajo. Cómo continuarlos de ahora en adelante? Salud Ocupacional, Año XIII- n 60, Julio-Setembro. Buenos Aires, p. 12-15. 1995.

REBELO, F. Riscos naturais e acção antrópica. Coimbra: Imprensa da Universidade, 2003.

RENNER, J. S.; TASCHETTO, D. V. D. R.; BAPTISTA, G. L.; BASSO, C. R. Qualidade de vida e satisfação no trabalho: a percepção dos técnicos de enfermagem que atuam em ambiente hospitalar. **Revista Mineira de Enfermagem**, v. 18, n. 2, p. 440-453, 2014.

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A.; SOBRAL, F. **Comportamento organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro.** 14. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

ROSENSTOCK, Linda. Pesquisa de organização do trabalho no Instituto Nacional de Segurança e Saúde Ocupacional. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 2, n. 1, p. 7, 1997.

ROSS, R. R.; ALTMAIER, E. M. **Intervention in Occupational Stress.** A Handbook of Counselling for Stress at work. London. Sage Publications, 1994.

RUTA, S. **Travail en Transition, Santé Mental et Conditions de Travail**. Éditions de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Québec. Canada, 2003.

SABADIN, R. K.; SEVERO, E. A. As relações entre inovação em ergonomia, absenteísmo e risco no levantamento de carga. In: XVIII ENCONTRO INTERNACIONAL SOBRE GESTÃO EMPRESARIAL E MEIO AMBIENTE (ENGEMA), 2016, São Paulo.

SALANOVA, M. **Organizaciones saludables y desarrollo de recursos humanos**. Revista de trabajo y seguridad social, CEF, 303, p. 179- 214, 2008.

SALANOVA, M.; SCHAUFELI, W. B. **El engagement en el trabajo**. Madrid: Alianza Editorial, 2009.

SALIN, D. The prevention of workplace bullying as a question of human resource management: Measures adopted and underlying organizational factors. **Scandinavian Journal of Management**, v. 24, p. 221-231, 2008.

SILVA, C. A.; FERREIRA, M. C. Dimensões e indicadores da qualidade de vida e do bem-estar no trabalho. **Revista Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 29, n. 3, p. 331-339, jul-set, 2013.

SILVA, N.; ZANELLI, J.C.; TOLFO, S.R. **Diagnóstico e gestão da cultura nas organizações**. Em: L.O. Borges & L.Mourão. O trabalho e as organizações: atuações a partir da Psicologia. Porto Alegre: ed. Artmed p.225-278, 2013.

SEVERO, E. A.; GUIMARÃES, J. C. F. de; DORION, E. C. H. Cleaner production and environmental management as sustainable product innovation antecedents: A survey in Brazilian industries. **Journal of Cleaner Production**, v. 142, p. 87-97, 2017.

TAMAYO, A. Valores organizacionais e comprometimento afetivo. **Revista de Administração Mackenzie**, n. 3, p. 192-213, 2005.

TAVARES, Fernanda Pereira. A cultura organizacional como um instrumento de poder. Caderno de Pesquisas em Administração. São Paulo, v. 1, n. 3. 1996. Disponível em: http://tupi.fisica.ufmg.br/~michel/docs/Artigos_e_textos/Cultura_e_cultura_organizacional/cultura%20como%20instrumento%20de%20poder.pdf. Acesso em: Out2015.

TAVEIRA, A. D.; JAMES, C. A.; KARSH, B. T. Quality management and the work environment: an empirical investigation in a public sector organization. **Applied Ergonomics**, v. 34, n. 4, p. 281-291, 2003.

VÉLAZQUES, M. **Artículo de fondo**: La respuesta jurídico legal ante el acoso moral en el trabajo o “mobbing”. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2003.

WILSON, M.; DEJOY, M.; VANDERBERG, R.; RICHARDSON, H.; MC GRATH, A. Work characteristics and employee health and well-being: Test of a model of healthy work organization. **Journal of occupational and Organizational Psychology**, v. 77, p. 565-588, 2004.

YUNES, M. A. M. Psicologia positiva e resiliência: o foco no indivíduo e na família. **Psicologia em Estudo**, v. 8, num. esp., p. 75-84, 2003.

ZANELLI, J.C.; LIPP, M. E. N.; VERA, A. C.; GARCIA, A. J.; CHAMBEL, M. J. **Estresse nas organizações de trabalho: compreensão e intervenção baseada em evidências**. São Paulo: Artmed, 2009.

Contato

Paula Narita Pereira Ebert,
Mestre em Administração de Empresas pela Faculdade Meridional IMED
E-mail: paula.ebert@hotmail.com

Eliana Andréa Severo
Doutora em Administração pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, PUCRS, e pela Universidade de Caxias do Sul, UCS.
Email: elianasevero2@hotmail.com

Daiane Johann
Mestre em Administração de Empresas pela Faculdade Meridional IMED
Email: daianejohann@yahoo.com.br