

## **Um retrato das práticas organizacionais de promoção do bem-estar no Portugal contemporâneo**

Margarida M. Barroso, ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa, Portugal

É cada vez mais consensual que a promoção do bem-estar nos contextos de trabalho é uma dimensão central para o desenvolvimento sustentável dos recursos humanos. As diferentes abordagens ao bem-estar subjectivo nas organizações têm vindo a explorar que aspectos da vida profissional concorrem para a satisfação, conforto, motivação ou realização pessoal dos trabalhadores, elementos que dominaram as teorias comportamentais dos anos 1940 e 1950, e que assumem renovada importância nos quadros de operacionalização mais recentes relativos à qualidade de vida no trabalho (Gallie, 2007; Green, 2006, entre outros).

Muitas destas abordagens ao bem-estar tendem a basear-se em indicadores de natureza individual, que remetem para a experiência pessoal de trabalho e para as apreciações globais que os indivíduos fazem da sua vida profissional. O papel das organizações na promoção do bem-estar, quando não omitido, é muitas vezes aferido através de estudos de caso organizacionais, sendo ainda evidente uma ausência de indicadores robustos sobre práticas formalizadas de promoção do bem-estar nas organizações. No entanto, muitos avanços têm sido possíveis, nas últimas décadas, quanto à recolha de dados extensivos sobre práticas organizacionais.

Em 2017, o Instituto Nacional de Estatística (INE) implementou, pela primeira vez, o Inquérito às Práticas de Gestão em Portugal (IPG), um instrumento extensivo de recolha de informação (N=3875), incluindo questões concretas sobre a existência de medidas de promoção de bem-estar nas organizações. Com base nestes dados, esta comunicação pretende retratar a realidade das empresas portuguesas nesta matéria.

As práticas de promoção do bem-estar foram agregadas em três sub-grupos: promoção do bem-estar individual; promoção do bem-estar social e de boas relações pessoais no trabalho; e promoção de uma boa conciliação do trabalho com a vida familiar. A incidência dos três tipos de práticas foram depois analisadas segundo a escolaridade e o estilo de gestão do/a gestor/a de topo. Os resultados indicam que a implementação de práticas de bem-estar formalizadas tem ainda pouca expressão na realidade

portuguesa, verificando-se que, no total de práticas identificadas, as que se referem à promoção da conciliação do trabalho com a vida familiar são as que apresentam menor implementação. As empresas com estilos de gestão mais democráticos e gestores/as de topo com nível de escolaridade superior estão associadas a maiores níveis de implementação de práticas de bem-estar.

Os dados apresentados permitem debater como se trabalha em Portugal e com que desafios se enfrentam as organizações e os recursos humanos na promoção de uma vida profissional com qualidade no mundo laboral actual.

**Palavras-chave:** Bem-estar; Práticas organizacionais; Inquérito às práticas de gestão

#### **Referências:**

Green, F. (2006), *Demanding work: the paradox of job quality in the affluent economy*, Princeton and Oxford, Princeton University Press.

Gallie, D. (2007), *Welfare regimes, employment systems and job preference orientations*, *European Sociological Review*, 23(3), 279-293.