

A Implementação de um programa de bem-estar no trabalho no ensino superior português: um caso de estudo

Lurdes Cardina Pedro, Anabela Franqueira, José Rebelo dos Santos
ESCE - Instituto Politécnico de Setúbal

Atualmente, a administração pública atravessa um processo de transformação, com a integração do que tem sido designado por muitos autores como a Nova Gestão Pública, em oposição aos princípios baseados no modelo burocrático tradicional, assente em conceitos modernos de gestão - eficiência, eficácia e economia - e na contribuição para a melhoria no desempenho organizacional, e também com a integração de outros valores como a legalidade, legitimidade e a transparência que ultrapassam os padrões da gestão empresarial (Pollitt e Bouckaert, 2011). Consequentemente novos conceitos emergem ao nível da Gestão de Recursos Humanos (GRH) aproximando as práticas de gestão das pessoas das existentes no sector privado, com tendência para que se invista, estrategicamente, cada vez mais na satisfação e no bem-estar dos seus trabalhadores.

Nas últimas décadas, a teoria e a investigação no âmbito da Gestão de Recursos Humanos tem tido progressos consideráveis, existindo maior clareza quanto ao papel estratégico da GRH, no ajustamento interno e externo (Boxall e Purcell, 2016), à mediação e processos de associação da GRH ao desempenho individual (Jiang et al., 2012) e ao desempenho organizacional (Paauwe et al., 2013), assim como sobre a sua implementação efetiva (Bowen e Ostroff, 2004). Embora pareça haver muito a reconhecer, autores como Guest (2011), sugerem que os investigadores ainda estão à procura de novas respostas.

É neste âmbito que este estudo se desenvolve, e que encerra algumas questões para as quais não têm existido respostas efetivas, quanto ao bem-estar no trabalho e como este se relaciona com o desempenho, constituindo um dos desafios atuais da Gestão de Recursos Humanos. As mudanças no trabalho têm sido largamente sinalizadas pela literatura, quanto aos seus efeitos sobre o trabalho e potencialmente sobre a organização. O aumento das exigências profissionais, em particular decorrentes dos aumentos generalizados na carga de trabalho, mantendo-se os mesmos salários, são exemplos geradoras de stress (De Witte et al., 2016) e que afetam negativamente o bem-estar dos trabalhadores e justificam colocar, na agenda da Gestão de Recursos Humanos como uma prioridade, a intervenção da GRH para aumentar o bem-estar dos seus trabalhadores, minimizando os efeitos negativos.

O caso de estudo, desenvolve-se numa instituição do ensino superior, que desenvolve um programa de bem-estar no trabalho desde 2017, denominado de “Oxigénio”, que preconiza o aumento da perceção subjetiva de bem-estar, associada ao aumento da saúde física e psicológica, e aumento da satisfação e do compromisso organizacional, reduzindo os fatores de stress. Após 2 anos de implementação, pretende-se com este estudo, e com o recurso a uma metodologia de natureza qualitativa, discutir as expectativas dos participantes quanto ao programa e aos seus efeitos, bem como analisar o valor percebido a nível do bem-estar subjetivo dos participantes no programa e identificar as práticas que afetam o bem-estar dos trabalhadores.

Enquanto estudo exploratório, os resultados apontam para a visão central que a Gestão de Recursos Humanos, através de programas de bem-estar, consegue ter impacto, sobretudo como meio de influenciar as atitudes e comportamentos dos trabalhadores, oferecendo assim uma maior clareza dos ganhos para os trabalhadores e para a organização.

Palavras-Chave

Bem-estar, Gestão de Recursos Humanos, Práticas de Gestão de Recursos Humanos

Bibliografia:

- Bowen, D. e Ostroff, C. (2004). ‘Understanding HRM-performance linkages: the role of the “strength” of the HRM system’. *Academy of Management Review*, **29**: 2, 203-221.
- Boxall, P. e Purcell, J. (2016). *Strategy and Human Resource Management*, (4ª ed.), Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- De Witte, H., Pienaar, J. e De Cuyper, N. (2016). Review of 30 years of longitudinal studies on the association between job insecurity and health and well-being: is there causal evidence?, *Australian Psychologist*, **51**: 1, 18–31.
- Guest, D. (2011). Human resource management and performance: still searching for some answers. *Human Resource Management Journal*, **21**: 1, 3–13.
- Jiang, K., Lepak, D., Hu, J. e Baer, J. (2012). How does human resource management influence organizational outcomes? A meta-analytic investigation of mediating mechanisms. *Academy of Management Journal*, **55**: 6, 1264–1294.

Paauwe, J., Guest, D. e Wright, P. (2013). HRM and Performance: Achievements and Challenges, Chichester: Wiley.

Pollitt, C. e Bouckaert, G. (2011). Public management reform: a comparative analysis, (3^a ed.), Oxford: Oxford University Press.