



Tramitação Editorial:

Data de submissão (recebimento):
05/07/2020.

Data de reformulação: **15/07/2020**

Data de aceitação (expedição de carta de aceite): **18/07/2020**

Data de disponibilização no site (publicação): **22/07/2020**

DOI: [http://doi.org/ 10.5281/zenodo.3963395](http://doi.org/10.5281/zenodo.3963395)

Publicado: **2020-07-27**

**FELICIDADE NO TRABALHO -
ENTREVISTA COM PARTICIPANTE: MAX**

*HAPPINESS AT WORK -
INTERVIEW WITH PARTICIPANT: MAX*

*André Felipe Rosa¹
Cláudia Cristina Fukuda²*

RESUMO

Este trabalho científico aborda o tema acerca da felicidade no ambiente organizacional, na perspectiva da psicologia positiva. Para realização da pesquisa foi realizada entrevista qualitativa junto a um funcionário de uma Confederação, no qual foram exploradas as estruturas que induzem a felicidade no meio corporativo. Para preservar a identidade do colaborador, foi denominado um nome fictício chamado de Max.

Palavras-chave: Psicologia Positiva. Felicidade no Trabalho. Resiliência. Ambiente Corporativo. Produtividade.

¹ Cientista político graduado pela Universidade de Brasília, especialista em relações institucionais pelo Ibmec/DF e mestrando em psicologia pela Universidade Católica de Brasília

² Doutora em Psicologia pela Universidade de Brasília (2003), tem graduação em Psicologia (1992), especialização em Psicometria (1995), mestrado em Psicologia Social e do Trabalho (1997). É professora do Programa Stricto Sensu em Psicologia da Universidade Católica de Brasília. Linha de Pesquisa Desenvolvimento Humano. Temas de maior interesse são psicometria, avaliação psicológica, desenvolvimento humano e inclusão escolar.

ABSTRACT

This scientific work approaches the theme about happiness in the organizational environment, from the perspective of positive psychology. To conduct the research, a qualitative interview was conducted with an employee of a Confederation, in which the structures that induce happiness in the corporate environment were explored. To preserve the identity of employee, a fictitious name called Maxí was attributed.

Keywords: *Positive Psychology. Happiness at Work. Resilience. Corporate Environment. Productivity*

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho pretende pesquisar a felicidade no ambiente de trabalho. Para tal, foi realizada entrevista qualitativa, gravada, com o objetivo de coletar insumos que pudessem explicar, através da relação entre a pesquisa e a literatura da Psicologia Positiva, como é possível ser feliz no campo profissional.

Perguntas como, o que é ser feliz no trabalho? O que você faz para ser mais feliz? Você já se sentiu feliz neste trabalho? Foram uma das perguntas feitas de modo a extrair o melhor insumo de coleta. Após a coleta, foi utilizado estudos da Psicologia Positiva como referencial teórico, tal como Passareli e Silva (2007), Paludo e Koller (2007), Paschoal e Tamayo (2008), dentre outros autores que proporcionaram uma ligação entre uma realidade pesquisada e o arcabouço teórico, advindo em muito da academia internacional.

Paschoal, Torres e Porto (2010) apontam que os estudos da Psicologia Positiva no que refere-se a felicidade no trabalho ainda são escassas, o que faz ser ainda mais relevante o núcleo acadêmico da Psicologia se debruçar cada vez mais, tendo em vista os benefícios que podem ser gerados com essas práticas, tanto para a saúde profissional do sujeito, como para os resultados da produção empresarial.

Constitui o objetivo geral deste trabalho identificar como um funcionário de uma empresa concebe a ideia de felicidade no meio profissional e como ele busca essa felicidade, analisando também quais os meios que são relevantes para se considerar feliz no trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Passareli e Silva (2007) consideram muito comumente relacionar a felicidade a frequência e o nível de intensidade das emoções positivas; portanto, seriam mais felizes os trabalhadores que mostram se com maior intensidade de felicidades no maior tempo possível.

Já a felicidade no trabalho é um tema ainda pouco explorado no campo da Psicologia Positiva; entretanto, alguns estudos têm relacionado à felicidade no trabalho como comprometimento, bem-estar e satisfação. (Ribeiro & Silva, 2018)

De acordo com Marujo, Neto, Caetano e Ribeiro (2007) a Psicologia Positiva surge como um campo científico de investigação própria, que faz o sentido inverso, ou seja, a Psicologia Positiva busca meios para prover a qualidade de vida no trabalho, tanto no quesito grupal, individual e, não menos importante, subjetivo.

Por falar em bom funcionamento grupal ou de grupos, a literatura sugere que as empresas que incentivam mudanças positivas nos trabalhadores, tais como questões cívicas, ou seja, um bom cidadão responsável, altruísta, compõem o quadro da Psicologia Positiva do bom funcionamento dos grupos em uma Organização (Paludo & Koller, 2007).

Acrescentando, o objetivo da psicologia positiva seria o de não focar apenas no sofrimento no âmbito organizacional, mas redirecionar os olhares para as questões positivas do funcionário enquanto colaborador de uma organização. A psicologia positiva, portanto, mais especificamente no que se refere a felicidade no ambiente de trabalho, busca evidências com relação a caracterização dos funcionários, tais quais as virtudes, sem deixar de mencionar, portanto, os programas ou políticas públicas implementadas com o objetivo de melhorar o contexto dos trabalhadores, podendo maximizar o grau de felicidade nestes ambientes, minimizando o grau de incidência de psicopatologias. A Psicologia Positiva instrumentaliza o seu campo de pesquisa em três níveis, sendo eles a análise subjetiva, onde é pesquisado com mais afinco a felicidade e demais variáveis que podem estar relacionadas, tal como o próprio bem-estar do colaborador. Na segunda categoria analítica estaria a questão individual, ou seja, o mais próximo possível das características únicas do sujeito, tal como amor, liberdade, capacidade de perdoar, sabedoria, dentre outros. É contemplado no arcabouço teórico da Psicologia Positiva existem duas linhas clássicas, sendo elas a eudaimônica que está atrelada ao bem-estar no campo psicológico do sujeito, tal como as realizações enquanto profissional, das metas atingidas, muito entrelaçadas com engajamento e interesse no trabalho. A linha hedônica é mais relacionada a questão subjetiva do sujeito enquanto trabalhador. Nesse sentido os sentimentos afetivos que são construídos ao longo do tempo podem, dentre outros aspectos, gerar bem-estar e satisfação. A felicidade nesse sentido é incentivada ou mesmo fomentada no sentido de gerar prazer a atividade econômica dos sujeitos. Tendo em vista o bem-estar como algo discutido nos parágrafos anteriores, o próximo tópico será compreender como esse bem-estar se articula nas questões subjetivas do sujeito (Ribeiro & Silva, 2018).

Paschoal *et al.* (2010) acrescentam que o viés *eudemonista* relacionado ao bem-estar dos colaboradores a partir das suas realizações de foro pessoal e da expressão dos talentos do indivíduos, ou seja, o potencial do colaborador que ele é capaz de expressar no âmbito do ambiente de trabalho. Para tanto, os teóricos definem que a forma de funcionamento do colaborador estaria construído a partir de seis dimensões, sendo elas a autoaceitação, relacionamento positivo com os outros integrantes do grupo, autonomia, controle do ambiente de trabalho, propósito de vida e crescimento pessoal.

Siqueira e Padovam (2008) abordam o bem-estar subjetivo como um campo de estudo avaliativo que busca, dentre outros, analisar como as pessoas avaliam a sua própria existência, sendo duas variáveis abordadas nessa linha, tal como a felicidade e a satisfação através da avaliação cognitiva. Nesse campo, outras perspectivas são também abordadas, tais como a vida afetiva dos indivíduos, bem como os relacionamentos amorosos, como casamento, união estável e a relação com o trabalho. Os salientam que uma das etapas para ter acesso ao bemestar subjetivo é iniciando pelo entendimento que cada ser se auto avaliando a partir da aplicação das suas concepções subjetivas, apoiando suas premissas tais como as suas experiências, emoções e os valores pessoais. As concepções subjetivas, seriam, portanto, acopladas entre o aspecto de pensamento e sentimentos acerca da própria existência. O bemestar subjetivo, enquanto objeto científico busca compreender dois aspectos, sendo eles as formas avaliativas de julgamento da própria satisfação com a própria existência e a relação com os quesitos emocionais, podendo ser eles de cunho negativo ou positivo. Ou seja, afetividade e sentimentos bem como aspectos cognitivos são fundamentais para compreender o bem-estar subjetivo.

Paschoal *et al.* (2010) enfatizam que felicidade no trabalho ou mesmo a concepção de bem-estar têm referência, sobretudo, com os elementos positivos na

rotina e experiência dos colaboradores de uma empresa, acoplando aos elementos uma conotação positiva.

A partir das definições teóricas apontadas, parte-se para a segunda etapa deste trabalho, que é a pesquisa com um funcionário de uma grande confederação instalada em Brasília-DF, na qual apontará no seu pensamento mais íntimo do que é felicidade no contexto organizacional a partir das suas vivências e experiências adquiridas ao longo de sua carreira.

3 OBJETIVOS

Constitui o objetivo geral deste trabalho identificar como um funcionário de uma empresa concebe a ideia de felicidade no meio profissional e como ele busca essa felicidade, analisando também quais os meios que são relevantes para se considerar feliz no trabalho e como o meio organizacional se articula em termos de gestão para gerar felicidade no meio corporativo.

4 METODOLOGIA

Pesquisa qualitativa, de natureza aplicada, no qual foi entrevistado um funcionário da Confederação Nacional de Municípios (CNM). Na ocasião foi realizada uma entrevista gravada onde foi perguntado elementos como felicidade no trabalho, o que é felicidade no seu foro mais íntimo aplicado a um contexto de carreira e explorada as suas vivências na qual pôde contribuir para a realização da pesquisa.

A pesquisa buscou identificar o que é felicidade no trabalho para este funcionário e quais os meios que ele busca para alcançar. Em um primeiro momento, algumas perguntas fechadas com o intuito de verificar o perfil relacionado a idade, escolaridade e tempo de empresa.

Em um segundo momento, perguntas abertas foram feitas com o objetivo de desbravar de forma qualitativa e mais abrangente o conceito de felicidade e a aplicação na sua vida profissional – sobretudo valendo das experiências adquiridas, explorando os potenciais e talento que são aplicados em sua rotina.

No terceiro momento foi feita a transcrição da entrevista e redigida uma conceituação do sujeito pesquisado. Por fim, e não menos importante, foi feita a interação com os insumos coletados na pesquisa em discussão com a teoria sobre Psicologia Positiva, mais relacionada a questão da felicidade.

O sujeito pesquisado, na qual vou chamar de Max, tem 29 anos de idade, natural de Anápolis-GO, porém reside atualmente em Brasília, onde formou a sua família. De religião Católica, Max passa a maior parte do seu tempo dedicado ao trabalho e, tendo em vista o pouco tempo que tem fora deste ambiente organizacional, procura passar a maior parte do tempo aos finais de semana com a família. Max busca tempos de lazer aos sábados e domingos, ao mesmo tempo em que procura se atualizar sobre os acontecimentos do país através das redes sociais.

Max atua na empresa há exatos um ano e sete meses. O colaborador possui Ensino Médio completo, e atua no departamento chamado de Operacional, na qual as suas atribuições são de cunho mais prático, ou seja, um trabalho por certo pesado, na qual precisa carregar caixas, resmas, materiais de escritório para prover todos os demais departamentos da empresa. Max também atua muito em eventos da empresa, na qual precisa interligar materiais elétricos, carregar *banners*, testar microfones; ou seja, não é um trabalho tão focado no campo intelectual, mas sim de cunho prático, na qual precisa da sua força física para gerar o seu sustento.

No campo afetivo, possui família, a sua esposa encontra-se em um estado de gravidez. De origem humilde, gosta muito do que faz e o trabalho é fundamental para

o sustento da família. Apesar do trabalho árduo, Max se sente feliz no seu trabalho, sendo motivo de orgulho para a sua família estar à frente de vários eventos e ajudando a empresa a ter um bom funcionamento.

5 DISCUSSÃO

Passareli e Silva (2007) afirmam que a Psicologia Positiva traz uma nova perspectiva para os estudos acadêmicos da Psicologia. Relacionadas às emoções de cunho positivo, ela se alastra em um ritmo cada vez maior em países estrangeiros, tendo grande alcance em relação a pesquisas relacionados ao bem-estar subjetivo.

Paschoal *et al.* (2010) apontam o sistema de troca social, na qual os trabalhadores constroem uma relação de reciprocidade, ou seja, ajudando aqueles que também de uma forma ou de outra contribuem para a melhoria do seu trabalho. Essa conceituação enfatizada remete a um momento na pesquisa na qual o sujeito aponta esse sistema de reciprocidade na seguinte afirmação “Ser feliz no trabalho, além do financeiro, lógico que ajuda também, é ter um bom convívio com os colegas de trabalho, você desempenhar uma tarefa que foi delegado a fazer tendo outras pessoas sendo beneficiadas através dela e recebendo também em troca essa ajuda”.

Seguindo essa mesma linha, mas agora não em uma perspectiva de funcionário para funcionário, mas especificamente na relação funcionário e empresa, onde a Organização, ao exigir desempenho satisfatório e comprometimento com as atividades realizadas, em que muito tem a ver com as forças e virtudes do trabalhador, tem o dever legal de prover seus funcionários financeiramente e moralmente (Paschoal *et al.*, 2010).

Max durante a entrevista destaca que na CNM, sua Organização atual, conclui que a empresa proporciona condições necessárias para o desempenho de suas atividades. “O meu trabalho proporciona condições necessárias para estar desempenhando as minhas tarefas através das minhas competências que julgo essenciais”.

Paludo e Koller (2007) destaca que o conhecimento das forças e virtudes podem gerar florescimento no trabalho. Nesse sentido, ao gerar florescimento no ambiente Corporativo, uma série de benefícios podem vir acopladas, tal como o desenvolvimento saudável e pleno, conferindo *outputs* psicológicos nos seres humanos. Tais benefícios para o trabalhador geram o que os psicólogos chamam de florescimento, sendo esta parte importante da vida do trabalhador enquanto funcionário, o que pode gerar, dentre outros fatores, um sentimento de emoção positiva pela sua existência, destacando o campo emocional positivo, mitigando doenças relacionadas a falta de saúde mental do sujeito, ou seja, o florescimento pode acarretar em um modo de vida intenso e não viver simplesmente por existir.

Por outro lado, Paschoal *et al.* (2010) salienta a percepção por parte do funcionário, sendo esta decorrente de um processo de personificação da empresa, ou seja, a maneira pelas quais os empregados enxergam as atitudes dos agentes organizacionais como sendo as atitudes da própria Organização Empresarial.

Paschoal e Tamayo (2008) incrementa que com o ambiente organizacional altamente competitivo, uma das questões essenciais é estabelecer condições de trabalho para que o colaborador mostre e atue com desempenho satisfatório. Nesse sentido, o sujeito pesquisado aponta na entrevista a seguinte afirmação. “O meu trabalho proporciona condições necessárias para estar desempenhando as minhas tarefas através das minhas competências que julgo essenciais”. Para que seja possível alcançar esse nível de felicidade no ambiente de trabalho, é preciso que os

profissionais responsáveis pela gestão empresarial e, sobretudo, dos Recursos Humanos promovam ações voltadas ao bem-estar.

Prosseguindo a pesquisa, em um dado momento Max destaca os pontos positivos da política de Recursos Humanos da Empresa, que além de prover o salário impreterivelmente em dia, fornece condições de trabalho em um nível em que o trabalhador pode fornecer o melhor serviço para a Organização e maior comodidade ao funcionário. **“...O salário depositado em dia, nunca atrasou, sempre prestativa no lado financeiro, comodidade para executar outras tarefas fora da Entidade, como ter um carro para estar se deslocando.**

Sempre tem reuniões onde possa estar conversando sobre tudo, e isso é fundamental.”

Ligando o pensamento de Max, sujeito pesquisado com as afirmações de Paschoal *et al* (2010), remete que, segundo esses estudiosos, o suporte a nível material constitui a percepção do colaborador sobre a disponibilidade, recursos materiais e a nível financeiro para que o trabalho se desenvolva de maneira eficaz, dinamizando processos de atuação, bem como a capacitação profissional.

Por fim, Paschoal *et al* (2010) afirma que existe a dimensão chamada de ascensão e salários, no qual refere-se a percepção do profissional quanto às práticas organizacionais de cunho financeiro. Por fim, finalizamos a pesquisa com a pergunta sobre como

Perguntado sobre como ser mais feliz no trabalho, Max aponta como fundamental o companheirismo dos colegas. **“...O companheirismo dos colegas de trabalho é fundamental para estar desempenhando essa conduta boa dentro da empresa. Eu tento ao máximo possível manter o profissionalismo do que foi empregado a mim.”** A essa afirmação Paschoal *et al* (2010) faz o link com relação ao companheirismo no trabalho, no sentido de minimizar o afeto negativo na empresa, e, para tal, é preciso estabelecer uma relação com os colegas de trabalho de forma a se preocupar com o outro, tendo como relevante a contribuição dos chefes frente aos desafios e problemas que surgem podem aumentar o afeto positivo do trabalhador, contribuindo para melhores experiências pessoais e de realização, mitigando os impactos negativos que ocorrem na rotina diária.

6 CONCLUSÃO

Após realizar uma entrevista com um funcionário da Confederação Nacional de Municípios, concluo que a felicidade no trabalho, no âmbito da pesquisa realizada, que as condições para desenvolvimento do trabalho, tais como materiais, flexibilidade, salários pagos em dia e apoio mútuo entre colegas, sem deixar de mencionar a colaboração dos chefes da organização, favorecem o bem-estar dos colaboradores, gerando felicidade.

Bem-estar e felicidade, conforme mencionado no texto são percebidos pelo trabalhador pesquisado, indo muito além das condições de trabalho, mas de como a empresa se coloca à disposição dos trabalhadores para fornecer o melhor ambiente, mesmo que desafiador consegue mitigar processos mentais que desmotivam os funcionários.

Pelo material coletado, motivação e engajamento muito se aproximam da vontade de mostrar um bom trabalho, com profissionalismo e ajuda mútua entre os colegas. O profissionalismo é possível uma vez que a os gestores da Entidade provêm ambiente organizacional adequado, condições de trabalho favoráveis, tais como a disponibilização de transporte, no caso a disponibilização de carro, as reuniões de

alinhamento que são frequentes, despertam no profissional a vontade de ser cada vez mais profissional.

Apesar do impacto das atividades profissionais na exaustão mental e corporal, o profissional pesquisado busca estar junto a família aos finais de semana e aproveitando para se informar pelas redes sociais. O sujeito leva uma vida aparentemente tranquila e assim pode desempenhar um papel adequado frente a Confederação Nacional de Municípios – CNM.

7 REFERÊNCIAS

- Marujo, H. Á., Miguel, L., N., Caetano, A., & Rivero, C. (2007). Revolução positiva: Psicologia positiva e práticas apreciativas em contextos organizacionais. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 13(1), 115–136.
- Paludo, S. 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., 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.
- Passareli, P. M., & Silva, J. A. (2007). Psicologia positiva e o estudo do bem-estar subjetivo. *Estudos de Psicologia*, 24(4), 513–517.
- Ribeiro, D. S. A., & Silva, N. (2018). Significados de Felicidade orientados pela Psicologia Positiva em Organizações e no Trabalho. *Psicología Desde El Caribe*, 35(1), 60–80.
- 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.