

## BEM-ESTAR E FELICIDADE NO TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE FATORES DO COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

BRAGA, Hilda Maria Cordeiro Barroso<sup>1</sup>; PADOVEZ, Stela Christine<sup>2</sup>.

doi: <https://doi.org/10.17648/1678-0795.momentum-v19n19-325>

### RESUMO

Este artigo apresenta uma reflexão sobre o tema felicidade no trabalho, tendo como suporte a noção de bem-estar no trabalho e seus aspectos constituintes, com o objetivo de responder ao questionamento se as pessoas podem ser felizes por meio de suas atividades profissionais. Para tanto, realizou-se uma pesquisa do tipo descritiva, com levantamento de campo por meio de questionário, para identificar os aspectos mais relevantes de satisfação e felicidade no trabalho de profissionais com mais de 36 anos de idade, que atuam em região industrial. Precedendo à pesquisa, realizou-se a revisão bibliográfica sobre o tema felicidade e bem-estar no trabalho (BET). O resultado da pesquisa revelou a importância do trabalho na vida das pessoas, com destaque para a realização das atividades profissionais compatíveis com a aptidão, talento e vocação da pessoa.

**Palavras-chave:** Bem-estar no trabalho. Felicidade. Carreira.

### ABSTRACT

This paper presents a ponderation on the theme happiness at work, supported by the notion of welfare at work and its constitutive aspects, aiming to respond the question if people can be happy or not through their accomplishments at work. In order to investigate such question a descriptive field research using a questionnaire has been done in order to obtain quantitative data and show the most relevant aspects of happiness and satisfaction at work among people over 36 years old whom work at industrial regions. Preceding the research, a bibliographic review was made on the theme welfare to work (WTW). The survey results revealed the importance of work on people's life, highlighting the realization of professional activities compatible with aptitude, talent and vocation.

**Keywords:** Well-being to work. Happiness. Carrier.

---

<sup>1</sup> Doutora em Educação.

<sup>2</sup> Pós-graduada em MBA em Recursos Humanos, Universidade Municipal de São Caetano do Sul – USCS.

## INTRODUÇÃO

Os estudos das últimas duas décadas (2000-2020) sobre bem-estar e qualidade de vida no trabalho, têm mostrado a centralidade do trabalho na vida das pessoas, exercendo importantes funções no desenvolvimento do adulto, pois seu significado vai além das questões da sobrevivência humana.

No mundo globalizado e capitalista, a tal centralidade do trabalho na vida das pessoas transfere para os ambientes profissionais, em tese, a responsabilidade pela promoção do bem-estar e de felicidade dessas pessoas (FARSEN *et al.*, 2018).

Nessa direção, os estudos organizacionais têm mostrado que ambientes preocupados com o bem-estar e felicidade das pessoas tomam uma série de iniciativas instrumentais, visando a motivação e comprometimento dessas com o trabalho (ALVES, 2011), mas até que ponto a chamada felicidade e bem-estar no trabalho leva à contrapartida da produtividade, na expectativa das organizações? Ou ainda, em prol da produtividade esperada, quantos profissionais adoecem (síndrome de burnout, depressão, síndrome do pânico, entre outras. Trata-se de um dilema enfrentado pelas sociedades atuais.

Este cenário instiga o questionamento: em nossa sociedade, como pode o trabalho estar no centro da vida das pessoas e não lhes proporcionar bem-estar e felicidade? Que fatores presentes nas organizações poderiam então proporcionar o sentimento (constructo<sup>3</sup>) de bem-estar no trabalho e felicidade? As competências desenvolvidas pelas pessoas no ambiente de trabalho (precedidas pelo processo de escolarização regular), os relacionamentos estabelecidos, a valorização pela empresa (salário, promoção, oportunidades) seriam fatores potencialmente geradores de bem-estar e felicidade?

Diante dessa reflexão, este artigo tem por objetivo apresentar a contribuição de diversos estudos científicos realizados sobre a temática felicidade e bem-estar no trabalho, bem como, identificar quais os fatores levam as pessoas a se sentirem felizes no trabalho, a partir das dimensões: escolha da profissão, fatores de bem-estar no trabalho exercido, fatores organizacionais que proporcionam bem-estar e satisfação dos colaboradores.

Este questionamento está refletido com os dados de pesquisa de campo realizada com profissionais de diversas áreas, que se encontram na faixa etária entre 36 a 60 anos.

---

<sup>3</sup>Constructo: 1. Psicologia - objeto de percepção ou pensamento formado pela combinação de impressões passadas e presentes. 2. Construção puramente mental, criada a partir de elementos mais simples, para ser parte de uma teoria.

O objetivo deste trabalho, portanto, é identificar um conjunto de fatores presentes na vida profissional das pessoas que favorecem o sentimento de felicidade no trabalho.

## **1 BEM-ESTAR E FELICIDADE NO TRABALHO**

A identidade da pessoa e de seu papel na sociedade se configura pela amálgama das múltiplas dimensões do trabalho e vida pessoal, definidos a partir das agendas, rotinas e as inúmeras oportunidades de interação pessoal com os pares, trabalho e sociedade em geral (PASCHOAL; TORRES; PORTO, 2010). Por isso, a temática bem-estar no trabalho tem estado em alta, no meio acadêmico.

Nas últimas três décadas houve um esforço de pesquisadores para a construção de um conjunto de conhecimentos que apresentassem evidências científicas sobre fatores de bem-estar (FARSEN, 2021). Até então, esses estudos estavam restritos ao campo da economia relacionados aos aspectos materiais (*welfare*), década de 1950. Na sequência (1960 e 1980) os estudos ganharam dimensão global, incluindo os aspectos subjetivos (GALINHA, 2008). Esses estudos ocorreram na área da Psicologia, tendo como precursor: Martin Seligman que, ao assumir a presidência da *American Psychological Association*, em 1998, inicia um movimento denominado Psicologia Positiva, cuja abordagem recai sobre as potencialidades e virtudes humanas, com estudo sobre as condições e processos que contribuem para a prosperidade do indivíduo e das comunidades (PALUDO; KOLLER, 2007). A ênfase desses estudos, então, reside nos aspectos positivos da experiência humana.

Na origem dos estudos sobre o trabalho no campo da psicologia, a preocupação fundamental foi o ponto de vista negativo, o trabalho enquanto fonte de sofrimento e consequências caracterizadas pelo adoecimento do trabalhador (RIBEIRO; SILVA, 2018). No entanto, os estudos de Seligman, no início do século XXI, com as reflexões sobre a Psicologia Positiva aponta a felicidade como um dos pilares fundamentais desse campo de estudo (FARSEN *et al.*, 2020), o que abre uma nova perspectiva para os estudos sobre o bem-estar no trabalho como sinônimo de felicidade.

Os estudos de Seligman (2009) mostram que as investigações de seres humanos com transtornos de ansiedade e de humor abundam na literatura psicológica, contrastando com as poucas investigações sobre pessoas felizes. Esse desequilíbrio pode estar relacionado à ênfase histórica da psicologia clínica nos aspectos patológicos do ser humano e não em suas virtudes, qualidades e potencialidades. Em virtude disto, e como contraponto, nos pressupostos básicos da psicologia positiva reside o chamado ‘olhar positivo’ da natureza humana, por meio do qual o propósito é o de construir conhecimentos vinculados às relações entre sentimentos positivos,

qualidade de vida, bem-estar e felicidade humana. A felicidade e a percepção de satisfação geral com a vida são aspectos que se encontram relacionados às emoções positivas (SELIGMAN, 2011).

A busca da felicidade é uma constante na história humana e este fenômeno é um dos pilares básicos da psicologia positiva. Desde a época dos filósofos gregos até os dias atuais têm se formulado múltiplos conceitos com o objetivo de compreender a felicidade e o sentido da vida enquanto dimensão importante desta. No livro ‘Ética a Nicômaco’, de Aristóteles (1991), felicidade significa viver a vida orientada por propósitos significativos, a felicidade como um processo contínuo e perene, revestido de sentido, cujo pressuposto é o desenvolvimento das virtudes humanas (FREIRE *et al.*, 2013).

No momento em que a pessoa se pergunta sobre o sentido da vida, expressa o que há de mais humano em si. Tal afirmação pode ser sustentada pelo fato de cada pessoa ser única e insubstituível, então, o sentido é exclusivo e específico de cada um (FRANKL, 2008).

Em seus estudos, Malvezzi (2015) afirma que a felicidade constitui fenômeno superior à qualidade de vida e ao bem-estar, pela estabilidade, enquanto característica que lhe é inerente. A felicidade é revestida de sentimentos positivos, perenes e contínuos de satisfação. “É um bem duradouro que dá sentido à ação humana, propicia sentimentos de alegria e direciona o movimento autocriador da vida” (MALVEZZI, 2015, p.350).

Os estudos de Siqueira e Gomide Jr. (2004) apud Siqueira e Padovam (2008) indicam que bem-estar no trabalho é concebido como um conceito integrado por três componentes: satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo. Esses três conceitos, já consolidados no campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho, representam vínculos positivos com o trabalho (satisfação e envolvimento) e com a organização (comprometimento afetivo).

**Quadro 1 – Evolução do conceito de bem-estar no trabalho**

| <b>Componentes</b>                      | <b>Conceito</b>  |
|---|--|
| Satisfação no trabalho:                 | “[...] um estado emocional positivo ou de prazer, resultante de um trabalho ou de experiências de trabalho.” (LOCKE, 1976, p. 1.300)   |
| Envolvimento com o trabalho:            | “[...] grau em que o desempenho de uma pessoa no trabalho afeta sua autoestima” (LODAHL & KEJNER, 1965, p. 25 apud SIQUEIRA e PADOVAM, 2008).  |
| Comprometimento organizacional afetivo: | “[...] 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, STEERS & PORTER, 1979, p. 225) |

Fonte: Adaptado de Siqueira e Padovam (2008, p. 206).

No campo de estudos da Psicologia Positiva surgem estudos em quatro áreas do bem-estar: o subjetivo, o psicológico, o social e no trabalho (BOEHS; SILVA, 2017).

O bem-estar subjetivo (BES) é o campo mais antigo de estudo (década de 50, do séc. passado) e, segundo Diener (1984 *apud* FARSEN, 2021, p. 34) “[...] pode ser definido como a combinação resultante de afetos positivos, negativos e a satisfação geral com a vida.”

A segunda abordagem denomina-se bem-estar psicológico (BEP) e está centrada no desenvolvimento das potencialidades humanas, autorrealização e desenvolvimento pessoal. O trabalho pioneiro dessa abordagem é o de Ryff que, em 1989, propôs um instrumento de avaliação de saúde psicológica positiva com seis dimensões: [...] autoaceitação, as relações positivas com os outros, a autonomia, o domínio do ambiente, o propósito de vida e o crescimento pessoal” (DIERONDOCK *et al.* 2008; SIQUEIRA; PADOVAN (2008, p. 202).

A terceira abordagem, o bem-estar social (BES), constitui-se por cinco dimensões que avaliam a qualidade: do relacionamento da pessoa com a sociedade; percepção de sua aceitação social; sua contribuição social; o quanto a pessoa acredita na possibilidade de construção de um contexto social melhor a todos; e, a última, a percepção de qualidade, organização e compreensão da sociedade na qual a pessoa está inserida (FERREIRA NOVO, 2005)

Por último, a abordagem denominada de bem-estar no trabalho (BET) que reside nos sentimentos que o ser humano nutre ao estabelecer vínculos com o trabalho e a organização (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008, p. 206). Esta dimensão tem balisado os estudos internacionais sobre bem-estar no trabalho e, neste contexto, destaca-se os estudos de Warr, de 1987, que considera bem-estar no trabalho uma condição de equilíbrio gerada pelo ambiente laboral, considerando os aspectos como:

[...] recursos financeiros, segurança física, posição social valorizada pelo trabalho que exerce, oportunidade e controle das atividades, oportunidade para desenvolver competências, resultados alcançados para o progresso social, variedade de tarefas desempenhadas, clareza e compreensão do ambiente de trabalho e oportunidades para estabelecer relações sociais (SILVA; BORGES; BARBOSA, 2015, *apud* FERSEN, 2021, p.33)

Há também uma outra visão, a de Maia e Maia (2019) que delimita o constructo bem-estar no trabalho como um conjunto entre satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo, o que em muitos estudos aparecem como vivências subjetivas: bem-estar e felicidade (OLIVEIRA, 2021).

No campo laboral, o conceito de qualidade de vida no trabalho inclui dimensões do bem-estar no trabalho, conforme mostra os estudos de Limongi-França (2015). O termo qualidade de vida aparece nos estudos laborais americanos, canadenses e franceses com a seguinte

concepção “[...] a percepção de bem-estar pessoal no trabalho, composta de dimensões relativas às necessidades humanas, biológicas, psicológicas, sociais e organizacionais.” (p.550) Além disso, para cada pessoa, essa percepção pode ser alterada por condições intrínsecas e extrínsecas como fatores pessoais (personalidade, história de vida e autoestima) e os fatores extrínsecos (comparação com grupos e pares ocupacionais, fatores socioeconômicos e as políticas e práticas de gestão de pessoas praticadas pelas organizações).

Sobre a concepção de qualidade de vida há ainda a contribuição de Tolfo, Silva e Luna (2009, p. 10) que afirmam ser “[...] composta por conteúdos subjetivos (satisfação de necessidades intrínsecas) e objetivos (forma de organização e condições de trabalho)”.

No Brasil, o bem-estar no trabalho se refere a um constructo psicológico de caráter multidimensional, que integra vínculos afetivos positivos com o trabalho, quais sejam:

- 1 — Satisfação no trabalho refere-se à vivência de experiências prazerosas no ambiente de trabalho, que é destrinchado em cinco variáveis: a — Satisfação com colegas; b — Satisfação com chefia; c — Satisfação com salário; d — Satisfação com promoções e — Satisfação com tarefas;
- 2 — Envolvimento com o trabalho avalia quanto do próprio desempenho profissional afeta a autoestima; e
- 3 — Comprometimento organizacional afetivo que trata da identificação com os objetivos/valores da organização (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008, *apud* BERTONCELLO; BORGES-ANDRADE, 2015, p. 91-92).

Há estudos muito interessantes a respeito da busca da felicidade nas relações de trabalho. Sobre essa temática, Almeida (2021) abre um debate, afirmando que felicidade e liberdade são valores inseparáveis e que não podem ser negligenciados pelas sociedades democráticas modernas. “É por meio de um senso de liberdade que podemos buscar a felicidade e é a necessidade humana por felicidade que fundamenta a própria existência da liberdade” (p.1372)

A Constituição brasileira de 1988, ao assegurar os direitos fundamentais aos cidadãos, evidenciou o direito à felicidade (ALMEIDA, 2021), embora do ponto de vista programático, ainda necessita de maior densidade normativa para exigir uma postura do Estado como também das empresas.

A Organização das Nações Unidas (ONU), desde 2012, emite o Relatório Mundial da Felicidade (World Happiness Report)<sup>4</sup>, em que apresenta um ranking global, que inclui 156 nações), buscando medir a felicidade média de seus habitantes. Para compor o ranking, leva em

<sup>4</sup> Dentre os 156 países analisados, o **Brasil ficou na longínqua 32ª posição**. Segundo a FGV Social, que estuda o desenvolvimento social e tem acesso aos dados usados como base na avaliação, o Brasil perdeu 4 posições, quando estava em 28ª em 2017. Para o Brasil ocupar essa posição mediana, duas razões foram decisivas: o PIB *per capita* e a questão da ajuda social. Em 41ª posição, em março de 2021, como decorrência da pandemia do coronavírus.

consideração elementos como PIB per capita, apoio social, expectativa de vida saudável, grau de liberdade, generosidade e percepção de corrupção (HELLIWELL *et al.*, 2021).

### 1.1 Felicidade no trabalho

O conceito de felicidade no trabalho pode assumir diferentes significados para cada pessoa. Para Rojas (2013) *apud Moser et al* (2019, p.143), a felicidade é uma habilidade fundamental do homem. Sua inclinação primária. É em direção a ela que as pessoas apontam todos os seus esforços, mesmo em situações difíceis e complexas. Segundo Matos (2001, p. 117), *apud Hornburg et al* (2019, p.18), “[...] a importância da felicidade vem por meio de um raciocínio incontestável, declara que sendo a felicidade a maior aspiração humana, ela deve contribuir para a estratégia de bons desempenhos e resultados”. Todavia, entende-se que a felicidade está intrinsecamente relacionada com o comportamento organizacional; afinal: “[...] a felicidade no trabalho inclui a satisfação no trabalho, o envolvimento no trabalho e o nível de compromisso organizacional” (FISHER, 2009, p. 384). Já para França (2009), *apud Hornburg et al* (2019, p.17), a qualidade de vida no trabalho está ligada com uma nova realidade social. Está conectada com o aumento da expectativa de vida e maior tempo de trabalho em atividades produtivas, que levam o ambiente organizacional a reconsiderar sua burocracia, tempos e movimentos, relações humanas e éticas. Assim, Alberto (2000), confia que a realização, a satisfação, o prazer, a alegria são as metas alcançadas na busca da felicidade, e essa busca estabelece a motivação humana igualmente com relação ao trabalho.

Ainda segundo Hornburg *et al* (2019, p.18), a satisfação no trabalho é influenciada por elementos que levam o indivíduo a ter sentimentos favoráveis para continuar satisfeito no ambiente inserido. De outra forma, Spector (2003, p. 221) *apud Hornburg et al* (2019, p.18) afirma que “[...] satisfação no trabalho é uma variável de atitude que mostra como as pessoas se sentem em relação ao seu trabalho, seja no todo, seja em relação a alguns de seus aspectos. É o quanto as pessoas gostam do trabalho delas”. Nesse contexto, a satisfação no ambiente de trabalho acaba aumentando o sentimento de felicidade do colaborador, fazendo com que ele desenvolva suas atividades com mais afinco e, dessa forma, atinja um bom resultado tanto para a organização, quanto para ele mesmo em seu âmbito pessoal. Assim, pessoas que trabalham felizes tornam o ambiente bem mais agradável para o convívio do dia a dia.

Para Cury (2003, p. 9) *apud Hornburg e Despesell* (2019, p.26), “[...] trabalhar com alegria, dedicação e criatividade é um bálsamo para a vida, mas devemos trabalhar para viver e não viver para trabalhar”. Nesse mesmo contexto, Drucker (2005), afirma que “[...] ganhar a vida não é mais suficiente, o trabalho tem que nos permitir viver a vida também”. Dessa forma,

para os autores supracitados, o trabalho é sim importante na vida dos indivíduos, porém o mesmo não deve ser o causador de ausência de felicidade e de vivências, por isso, é necessário encontrar felicidade e motivação para que possamos inicialmente viver e posteriormente desempenhar as atividades necessárias à vida cotidiana. Segundo Fisher (2010), as empresas que se atentam à felicidade e bem-estar dos seus colaboradores, oferecem um clima organizacional que estimula a satisfação. Por meio da satisfação, os colaboradores se sentirão motivados, desempenhando suas atividades de maneira mais eficiente, o que ocasionará resultados melhores para as organizações.

Cardara (2015) *apud* Hornburg e Despesell (2019, p.27) ressalta que existem diversos fatores que podem caracterizar um profissional motivado ou desmotivado. Como fatores influenciadores cita-se o clima organizacional, condições de trabalho, remuneração, reconhecimento, valorização e ações de endomarketing. Esses fatores externos podem impulsionar a motivação, satisfação e a felicidade interna, e dessa forma, à medida que a organização estimula o trabalhador a buscar sua motivação e sentir-se satisfeito, ele influenciará, de forma positiva, a organização, pois seu fator interno foi estimulado e desenvolvido.

Finalizando esta revisão bibliográfica, registra-se a contribuição de Prolo e Arantes (2018) que analisam a importância de dois fatores que proporcionam a realização profissional e a felicidade no trabalho, quais sejam, gostar do trabalho pelo componente de identificação do indivíduo com a profissão, atividade exercida e/ou empresa na qual trabalha e, na sequência, como segundo fator de felicidade no trabalho a possibilidade de gerar um impacto positivo na sociedade em geral.

## **2 METODOLOGIA**

O método para a realização desta pesquisa caracteriza-se como do tipo descritiva, com delineamento survey, com uso de questionário de múltipla escolha, o que permitiu o levantamento de dados de natureza quantitativa (SAMPIERI *et al*, 2013; GIL, 2019)

Considerando a problemática em estudo, já acenada na introdução deste artigo ‘Que fatores presentes nas organizações poderiam proporcionar o sentimento (constructo) de bem-estar e felicidade no trabalho? As competências desenvolvidas pelas pessoas no ambiente de trabalho (precedidas pelo processo de escolarização regular), os relacionamentos estabelecidos, a valorização pela empresa (salário, promoção, oportunidades) seriam fatores potencialmente geradores de bem-estar e felicidade? Para tanto, as variáveis investigadas estão relacionadas

aos fatores de: escolha da profissão; satisfação com a atividade profissional exercida; que nota as pessoas atribuem ao se sentimento de felicidade com a atividade exercida.

Preliminarmente à pesquisa de campo, procedeu-se a revisão bibliográfica, a partir dos descritores: bem-estar, qualidade de vida e felicidade no trabalho, a fim de se estabelecer o marco teórico (APPOLINÁRIO, 2012). A busca ocorreu na web – google acadêmico e scielo – com preferência a artigos científicos recentes, publicados por revistas científicas brasileiras. Levantou-se também livros especializados nas questões laborais de qualidade de vida.

### 3 RESULTADOS

A amostra contou com 116 participantes, na faixa etária entre 36 e 60 anos, contanto 34 do gênero masculino e 82 do feminino, profissionais de diversas áreas, residentes e atuantes na região do ABC paulista<sup>5</sup>, município de São Paulo, municípios da região bragantina (SP) e Extrema<sup>6</sup> (MG). A escolha desses municípios deveu-se a se caracterizarem como polos empresariais, geradores de empregos e atividades profissionais. A coleta ocorreu nos meses de outubro de 2019 e abril e maio de 2020.

Em relação aos fatores que influenciaram a escolha da carreira, satisfação com o trabalho, os resultados mostraram que, com maior destaque, para 43% dos participantes não houve uma ação definida para a escolha da carreira (Quadro 2).

| <b>Quadro 2 – Fatores que influenciaram a escolha da profissão</b> |                   |                   |
|--|-------------------|-------------------|
| <b>Ítems</b>   | <b>Quantidade</b> | <b>Percentual</b> |
| Influência da família  | 13                | 11%               |
| Influência de amigos   | 14                | 12%               |
| Participou de programa de Orientação profissional                  | 11                | 9%                |
| Analizou as profissões em alta no mercado: oferta de emprego       | 17                | 15%               |
| Analizou as profissões em alta no mercado: melhores salários       | 12                | 10%               |
| Não houve uma ação definida  | 54                | 43%               |
| <b>Total</b>   | <b>116</b>        | <b>100%</b>       |

Fonte: As autoras.

Pelos resultados apresentados no Quadro 3, sobre os fatores de satisfação no trabalho, o item que mais se destacou refere-se a ‘Aptidão para os requisitos da profissão (habilidades e talento)’ com 47,32% das respostas.

<sup>5</sup> Estado de São Paulo lidera o ranking nacional de IDH, com a maioria de seus municípios com índice considerado alto. São Caetano do Sul (1º colocado) e Santo André (7º colocado), em 2020. (IBGE, 2020).

<sup>6</sup> Extrema IDH 0,732, divulgados em 2013, 2º maior PIB do Sul de Minas Gerais (GLOBO, 2018).

| <b>Quadro 3 - Fatores de satisfação com o trabalho (*)</b>         |                    |                   |
|--|--------------------|-------------------|
| <b>Itens</b>   | <b>Nº absoluto</b> | <b>Percentual</b> |
| Aptidão para os requisitos da profissão (habilidades e talento)    | 97                 | 47,32%            |
| Experiência anterior em quesitos exigidos pela profissão escolhida | 32                 | 15,61%            |
| Possibilidades de atuação na profissão pelo apoio de familiares    | 10                 | 4,88%             |
| Possibilidades de atuação na profissão pelo apoio de amigos        | 2                  | 0,98%             |
| Competência diferenciada no exercício da profissão                 | 17                 | 8,29%             |
| Capacidade de gerar bons relacionamentos no ambiente profissional  | 22                 | 10,73%            |
| Capacidade de liderança no ambiente profissional                   | 16                 | 7,8%              |
| Ampla experiência profissional                                     | 9                  | 4,39%             |
| Itens assinalados  | 205                |                   |
| <b>Total da amostra</b>  | <b>116</b>         | <b>100%</b>       |

\* O participante da pesquisa poderia assinalar até 3 opções.

Fonte: As autoras.

Na questão sobre as condições de trabalho ofertadas pela empresa em que o participante atua, poderiam escolher até cinco fatores de satisfação com o trabalho. O resultado está apresentado no Quadro 4:

| <b>Quadro 4 - Fatores organizacionais de satisfação com o trabalho (*)</b> |                    |                   |
|--|--------------------|-------------------|
| <b>Itens</b>   | <b>Nº absoluto</b> | <b>Percentual</b> |
| Salário  | <b>55</b>          | 12,64%            |
| Benefícios ( por exemplo, um bom plano de saúde )                          | <b>52</b>          | 11,95%            |
| Possibilidades de desenvolvimento das próprias competências                | <b>70</b>          | 16,09%            |
| Condições físicas e de segurança no ambiente de trabalho                   | 11                 | 2,53%             |
| Relacionamento e comunicação entre supervisores e colaboradores            | 30                 | 6,9%              |
| Relacionamento interpessoal com colegas de trabalho                        | <b>52</b>          | 11,95%            |
| Horário flexível   | <b>50</b>          | 11,49%            |
| Home Office  | 9                  | 2,07%             |
| Autonomia no serviço   | <b>41</b>          | 9,43%             |
| Reconhecimento financeiro (bonificação)                                    | 39                 | 8,97%             |
| Reconhecimento por elogio  | 26                 | 5,98%             |
| Total de itens assinalados   | 435                |                   |
| <b>Total da amostra</b>  | <b>116</b>         | <b>100%</b>       |

\* O participante da pesquisa poderia assinalar até 5 opções.

Fonte: As autoras.

O resultado ranqueou, por ordem de relevância os fatores de satisfação no trabalho: desenvolvimento das próprias competências (1º lugar); salário (2º lugar); benefícios e relacionamento com os colegas de trabalho empatados (3º lugar) e horário flexível (4º lugar). Pelo resultado, a possibilidade de desenvolver competências lidera a percepção dos participantes sobre satisfação com o trabalho.

Ao serem indagados, por último, sobre que nota dariam ao sentimento de felicidade com o seu trabalho, 40,49% atribuíram notas 9 e 10 (entende-se que estão plenamente felizes com a atividade profissional exercida) e 36,36% atribuíram notas 7 e 8, que significa que estão felizes. Este grupo de participantes representam aproximadamente 77% da amostra e que remete:

| <b>Quadro 5 – Nota a felicidade com o trabalho exercido</b> |                     |             |
|---|---------------------|-------------|
| <b>Notas</b>  | <b>N. absolutos</b> | <b>%</b>    |
| 1 a 4   | 12                  | 10,0        |
| 5 e 6   | 15                  | 13,22       |
| 7   | 27                  | 23,14       |
| 8   | 15                  | 13,22       |
| 9   | 20                  | 17,35       |
| 10  | 27                  | 23,14       |
|   | <b>116</b>          | <b>100%</b> |

Fonte: As autoras.

Para esta questão, o participante deveria considerar, numa escala de nota de 1 a 10 sobre sua felicidade no trabalho, a nota 1 como totalmente infeliz (insatisfeito) e 10 plenamente feliz e satisfeito.

Este resultado remete à reflexão sobre a importância da aptidão e competência diferenciada de uma pessoa no exercício profissional e sua relação com o sentimento de felicidade no trabalho. Em segundo plano, mas também importante, os resultados mostram que a qualidade dos relacionamentos e o exercício da liderança no ambiente profissional são fatores relevantes para a satisfação no trabalho, entre pessoas-profissionais na faixa etária de 36 a 60 anos.

#### **4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS**

A pesquisa veio demonstrar que, para a amostra investigada, para as pessoas realizarem-se profissionalmente precisam ter a possibilidade de desenvolver suas habilidades, suas competências e, para o sucesso na profissão é fundamental a aptidão ou, em outras palavras, fazer o que gosta.

Na sequência, aparecem como os fatores de bem-estar no trabalho a capacidade de gerar bons relacionamentos no ambiente profissional, liderar pessoas e possuir uma competência

diferenciada no exercício profissional, elementos que possibilitam às pessoas: autonomia, segurança e possibilidades de afiliar-se, conviver, sentir-se parte do processo.

Com relação à percepção das pessoas sobre a satisfação com o trabalho, esta coincide com as respostas sobre os fatores de bem estar no trabalho, qual sejam, a satisfação com a natureza do trabalho e a possibilidade de desenvolvimento das próprias competências, seguidos pelos motivos de satisfação no trabalho: salário, benefícios, o relacionamento interpessoal com colegas de trabalho e com os supervisores e horário flexível.

Os fatores salário e benefícios, embora presentes como principais motivos de satisfação no trabalho, proporcionado pelas organizações, não foi possível analisar a proporção que um salário alto e mais aumentos salariais podem interferir, ou não, na satisfação profissional. Sobre isto, os estudos de Teixeira (2012) *apud* Prolo e Arantes (2018), mostram que há uma relação positiva entre aumento de renda e aumento de satisfação com a vida em geral, mas até certo limite, pois depois que as necessidades de sobrevivência e conforto estejam satisfeitas, os aumentos na renda não se traduzem em aumento de satisfação dos indivíduos.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Com a realização desta pesquisa foi possível verificar que a felicidade no trabalho é um estado possível, todavia mostrou-se como uma condição individual, que varia de pessoa para pessoa não importando a profissão, a atividade desempenhada e a faixa etária, mas sim com a identificação entre aptidão e competência para a atividade desenvolvida. Da mesma forma não foi verificada a relação entre sentimento de felicidade com o trabalho e as diferentes faixas etárias, o que corrobora com a investigação de Watson (2000) *apud* Ribeiro (2019, p.84) que a idade tem uma implicação muito pequena na percepção de felicidade.

Este trabalho teve como objetivo pesquisar se as pessoas podem ser felizes no trabalho e a conclusão é que sim.

Para atingir a chamada realização profissional é indicado o indivíduo buscar autoconhecimento para escolher sua profissão de acordo com sua vocação, aptidão. Todavia a felicidade no trabalho assim como a felicidade pessoal depende de atitude, de planejamento e ações direcionadas a atingir esse objetivo.

Para as empresas é recomendável investir na realização de seus colaboradores, para potencializar o envolvimento e comprometimento dos colaboradores.

## REFERÊNCIAS

ALBERTO, Laura Cristina Foz Rodrigues; MALVEZZI, Sigmar. **Os determinantes da felicidade no trabalho**: um estudo sobre a diversidade nas trajetórias profissionais de engenheiros. 2000. Universidade de São Paulo, São Paulo, 2000. Disponível em: <https://bdpi.usp.br/item/001129940>. Acesso em: 20 nov. 2020.

ALVES, E.F. Programas e ações em qualidade de vida no trabalho. **InterfactEHS**, v.6, n.1, p.60-78, 2011.

ANDERSON, Mafalda M de Medeiros; TONATO, Regina Matheus; TAVARES, Lucia Maria. Transição de carreira: Mudança profissional a partir dos 40 anos. RECAPE- Revista de Carreiras e Pessoas – PUC SP ISSN: 2237-1427 Vol. 9 | Nº 1 | Ano 2019 Páginas 128-142- Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/ReCaPe/article/view/40597/27557>. Acesso em: 01 out. 2019.

APPOLINÁRIO, Fabio. **Metodologia da Ciência**: Filosofia e Prática da pesquisa. 2.ed. revisada e atualizada. São Paulo: Cengage learning, 2012. 226p.

ARISTÓTELES; BINI, E. **Ética a Nicômaco**. 4.ed. Trad.Edson Bini. São Paulo: Edipro, 2018, ISBN-10: 8572838813; ISBN-13: 978-8572838818, 392p.

BERTONCELLO, B.; BORGES-ANDRADE, J.E. Relações endtre Suporte Organizacional e Saúde Mental do Trabalhador. **Ver. Laborativa**, v.4, n.2, out. 2015, p. 85-102. Disponível em: <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>. Acesso em: 30 jul. 2021.

BOEHS, S.T.M.; SILVA, N. Bem-estar, felicidade e satisfação de vida na aposentadoria: construindo uma reflexão. In: BOEHS, S.T.M.; SILVA, N. (orgs.), **Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho**: conceitos fundamentais e sentidos aplicados São Paulo: Vetor, 2017. p.208-224.

CANFIELD, Jack e MILLER, Jacqueline. **Coração no Trabalho**: a inteligência emocional na atividade profissional. Rio de Janeiro. Ediouro Publicações AS, 1997.

FARIA, Vivian Maerker . **Manual de carreira**: Identifique e destaque o talento que existe em você. São Paulo. Saraiva, 2009.

FARIAS, Edvaldo. **Planejamento e Gestão da Carreira Profissional, Ferramentas e ações para o sucesso**. Rio de Janeiro: Sprint, 2005.

FARSEN, T C. et al. Qualidade de vida, bem-estar e felicidade no trabalho: sinônimos ou conceitos que se diferencia? UFSC, **Interação em Psicologia**, v. 22, n. 1, 2018. DOI: <http://dx.doi.org/105380/psi.v22i1.48288>. Disponível em: <file:///C:/Users/User/Downloads/48288-229747-2-PB.pdf>. Acesso em: 11 set. 2019.

FERREIRA NOVO, R. Bem-estar e psicologia: conceitos e propostas de avaliação. **Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación e Avaliação Psicológica**, v.2, n. 20, p. 183-203.

FREIRE, T. et al. Felicidade hedônica e eudaimônica: Um estudo com adolescentes portugueses. **Análise Psicológica**, v.31, n. 4, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.14417/ap.595>. Acesso em: 17 out. 2021.

GALINHA, I. **Bem-estar subjectivo: Factores cognitivos, afectivos e contextuais**. Coimbra: Quarteto Editora, 2008.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 7. ed. São Paulo: GEN/Atlas, 2019. 248p.

GLOBO.COM. Extrema ultrapassa Poços de Caldas e assume 2ª posição entre os maiores PIBs do Sul de Minas. Por EPTV [Portal], Extrema, MG, publicado em 19 dez. 2018. Disponível em: <https://g1.globo.com/mg/sul-de-minas/noticia/2018/12/19/extrema-ultrapassa-pocos-de-caldas-e-assume-2a-posicao-entre-os-maiores-pibs-do-sul-de-minas.ghtml>. Acesso em: 13 out. 2021.

HELLIWELL, John F., et al. eds. 2021. **World Happiness Report 2021**. New York: Sustainable Development Solutions Network. Disponível em: <http://worldhappiness.report/#happiness2021#WHR2021>. ISBN 978-1-7348080-1-8 SDSN The Sustainable Development Solutions Network (SDSN) engages scientists, engineers, business and civil society. Acesso em: 17 ago. 2021.

HEMSATH, Dave e YERKES, Leslie. **Divirta-se, saiba tornar seu ambiente de trabalho agradável e divertido**. São Paulo, Futura, 1998.

HORNBURG et al. A felicidade faz parte do nosso currículo. VII Semana de Iniciação Científica, Balneário Camboriú SC : Faculdade Avantis, 2019. V. 1. Disponível em: <http://cdn.avantis.edu.br/wp-content/uploads/2019/10/17163239/anais-vii-semana-iniciacao-cientifica.pdf#page=39>. Acesso em: 31 out. 2019.

IBGE. Panorama. Brasil. São Paulo. Cidades [portal]. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/panorama>. Acesso em: 13 out. 2021.

LIMONGI-FRANÇA, A.C. Qualidade de vida no trabalho. In: BENDASSOLI, P.F.; BORGES-ANDRADE, J..E. (orgs.) **Dicionário de Psicologia do Trabalho das Organizações**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2015, p. 549-556.

LIVEIRA, D.C. Dimensões organizacionais e Pessoais de promoção de Bem-estar e Felicidade no Trabalho. **Revista Ciências Gerenciais**, v.25, n.41, 2021, p.54-58. DOI: <https://doi.org/10.17921/1415-6571.2021v25n41p54-58>. Disponível em: <https://cienciasgerenciais.pgskroton.com.br/article/view/8726>. Acesso em: 13 out. 2021.

PALUDO, S.S.; KOLLER, S.H. Psicologia Positiva: uma nova abordagem para antigas questões. **Rev.Paideia**, v.17, n. 36, 2007, p. 9-20, Ribeirão Preto. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0103-863X2007000100002> Disponível em: <https://www.scielo.br/j/paideia/a/mPnRBjz6RrFFy9LPwSmFppz/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 29 jul. 2021.

PASCHOAL; T.; TORRES, C.V.; PORTO, J.B.. Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social. **Rev. Adm. Contemp.**, v.14 n.6, p. 1054-1072, nov.dez. 2010. **DOI:** <https://doi.org/10.1590/S1415-65552010000700005>.

PROLO, Ivor; ARANTES, Daniela Degani. Expressões de felicidade no trabalho organizacional: estudo com executivos, profissionais graduados e não graduados. Caderno Profissional de Administração – UNIMEP Mestrado Profissional e Doutorado em Administração, v.8, n.2, 2018. Disponível em <http://www.cadtecempa.com.br/ojs/index.php/httpwwwcadtecempa.combrojsindexphp/article/view/180>. Acesso em: 11 set. 2019.

RIBEIRO, A.D.S.; SILVA, N. Significados de Felicidade orientados pela Psicologia Positiva em Organizações e no Trabalho . UFSC. **Psicología desde el caribe** .V. 35, n. 1, 2018. Disponível em: <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v35n1/2011-7485-psdc-35-01-60.pdf>. Acesso em: 11 set. 2019.

RIBEIRO, Ana Sofia Pereira. Felicidade Organizacional e qualidade de vida no trabalho na Flamingo: um diagnóstico de marketing interno. Dissertação de Mestrado, IPAM-Porto, 2019. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10400.26/29790>. Acesso em: 20 nov.2019.

SAMPAIO, T. A; OLIVEIRA JR., S. G.; OLIVEIRA, A. F. Bem-estar no trabalho, gestão e justiça no trabalho em modelo mediacional. **Rev. Laborativa**, v. 8, n. 1, p. 26-43, abr./2019. Disponível em: <https://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa/article/view/2744/pdf>. Acesso em: 09 out. 2019.

SAMPIERI, R. Hernández; CALLADO, C.F.; LUCIO , M.P.B. **Metodologia de Pesquisa**. 5.ed. Trad. Daisy Vaz de Moraes. Porto Alegre: Penso, 2013. 624p.

SELIGMAN, M. E. P.; CSIKSZENTMIHALYI, M. Positive psychology: an introduction. **American Psychologist**. v. 55, n. 1, p. 5-14, 2000.

SELIGMAN, M.E.P. Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize our potencial for lasting fulfilment. London: Nicholas Brealey, 2002.

SILVA, Ana Paula de Moura; FABRÍCIO, Adriane. **Escolha e Comprometimento de Carreira:** Um estudo a partir de Profissionais da Geração X e Y. UNIJUI, Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, 2017, Disponível em: <http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/4245/Ana%20Paula%20de%20Moura%20da%20Silva.pdf?sequence=1>. Acesso em: 30 ago. 2019.

SIQUEIRA, M. M. M.; PADOVAM, V. A. R. Bases Teóricas de Bem-Estar Subjetivo, Bem-Estar Psicológico e Bem-Estar no Trabalho. **Rev. Psicologia: Teoria e Pesquisa**, vol. 24 n. 2, 2008, pp. 201-209 – Universidade Metodista de São Paulo. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ptp/v24n2/09>. Acesso em: 02 out. 2019.

TOLFO, S.R.; SILVA, N.; LUNA, I.N. Cultura organizacional, identidade e aualidade de vida no trabalho: Articulações e sugestões de pesquisas em organizações. **Pesquisas e Práticas Psicossociais**, v.4, n.1., 2009, São João Del Rei, p.6-16.

TRALDI, M.T.F.; DERMO, G. Comprometimento, bem-estar e satisfação dos professores de administração de uma universidade federal. **REAd. Revista Eletrônica de Administração**, v. 18, n. 2, 290-316. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-23112012000200001>. Acesso em: 25 jul. 2021.