

Estudo bibliográfico sobre a felicidade no contexto das organizações¹

ANDRÉ BASTIANIC PAVAN SILVA

Resumo

A felicidade é um sentimento que pode surgir motivada por diferentes elementos e em diferentes contextos, inclusive, no contexto de trabalho, seja em empresas industriais, comerciais ou de serviços. As demandas por aumentar a produtividade do trabalhador faz com que pesquisas incluam os mais variados fatores, como a felicidade, principalmente. Desse modo, o presente trabalho busca identificar quais elementos presentes no contexto de trabalho influenciam na felicidade. A abordagem da produtividade atrelada à satisfação parece não predominar entre os temas comportamentais, ou mesmo sua associação ao prazer de produzir, ou até mesmo à felicidade no ambiente de trabalho, os quais são indicativos importantes para os resultados de uma organização. Para alcançar o objetivo pretendido, realizou-se uma pesquisa bibliográfica, tal como sugerem Lima e Mito (2007), entretanto os resultados indicam que existe um longo caminho a ser percorrido por se tratar de um assunto relativamente novo e que, apesar disso, existe um norte para que se possa obter mais informações sobre o tema.

Palavras-chave: felicidade; trabalho; produtividade; empresas.

BIBLIOGRAPHICAL STUDY ON HAPPINESS IN THE CONTEXT OF ORGANIZATIONS

Abstract

Happiness is a feeling that can occur motivated by different elements and in different contexts, including the work context, whether in industrial, commercial, or service companies. Demands to increase worker productivity make researches include the most varied factors, such as happiness. Thus, the present work sought to identify which elements present in the work context influence happiness. The productivity approach linked to satisfaction does not seem to prevail among the behavioral themes, or even its association with the pleasure of producing, or even happiness in the work environment, which are important indicators for the results of an organization. To achieve the intended objective, a bibliographical research was carried out, as suggested by Lima and Mito (2007), however, the results indicate that there is a long path ahead because it is a relatively new subject, and that, despite that, there is a guide for obtaining more information on the subject.

Keywords: happiness; work; productivity; companies.

1 INTRODUÇÃO

A felicidade é considerada um estado de euforia, um sentimento associado a uma conquista ou a presença de elementos ou objetivos desejados por um indivíduo, que ao serem alcançados, promovem intensa alegria. Nesse sentido, a felicidade é um sentimento que pode

¹ Esse trabalho é resultado do TCC apresentado ao curso de Gestão Comercial apresentado à Fatec-Marília, sob orientação da professora Luana Maia Woida.

surgir motivado por diferentes elementos e em diferentes contextos, inclusive no contexto de trabalho, seja em empresas industriais, comerciais ou de serviços.

Desde a revolução industrial ou “revolução das máquinas” que teve início em meados do século XVIII (Hobsbawm; Ranger, 1997), as linhas de produção estão tonando-se cada vez mais automatizadas. Durante muito tempo as máquinas fizeram seu trabalho, e os humanos realizam suas tarefas neste mesmo padrão mecânico. Em 1936, Charlie Chaplin com seu famoso filme “tempos modernos” elucidou a questão do trabalho executado por trabalhadores nas fábricas, que apesar de ser uma realidade, ficou “adormecida”, ou, com pouca importância no âmbito organizacional. Neste mesmo filme, diversas questões são levantadas, entre as quais, os problemas de saúde desenvolvidos pelos trabalhadores ao realizarem tarefas nas linhas de produção. Tais problemas não desencadeavam apenas problemas físicos, mas também mentais e emocionais. Situação ainda presente no contexto atual nas fábricas e empresas.

Com o surgimento das *big techs*, e a necessidade de colaboradores cada vez mais criativos, o que se supõe ser justamente uma característica exclusiva dos seres humanos, assuntos envolvendo a criatividade vieram à tona, bem como sua associação a presença da felicidade no contexto laboral. Contudo, não é propósito do presente trabalho discutir sobre criatividade, mas sim sobre os efeitos da felicidade no contexto laboral, em especial, investigar quais elementos presentes no contexto de trabalho influenciam na felicidade.

Nesse sentido, questiona-se o que é a felicidade? Neste trabalho, serão tratados os conceitos de felicidade no contexto de trabalho para que se possa ter um norte do que será feito para deixar os colaboradores felizes. Além disso, a questão central é: Quais são os elementos presentes no contexto laboral que influenciam na felicidade do trabalhador?

As questões secundárias são: como a felicidade dos colaboradores no ambiente de trabalho pode influenciar na produtividade? Como a felicidade no trabalho pode ser medida?

1.1 Objetivo Geral

Identificar quais elementos presentes no contexto de trabalho influenciam na felicidade.

Vários elementos presentes no contexto de trabalho podem influenciar a felicidade dos indivíduos. Segundo um estudo realizado por Grant, Christianson e Price (2020), um ambiente de trabalho saudável, com boa comunicação, respeito mútuo, colaboração e apoio entre colegas e líderes, contribui significativamente para a felicidade no trabalho, pois um clima organizacional acolhedor e inclusivo promove o bem-estar emocional dos funcionários.

De acordo com um relatório da *Society for Human Resource Management* (Shrm, 2019), o reconhecimento e a recompensa são fatores-chave para a felicidade no trabalho. Sentir-se valorizado e reconhecido pelo trabalho realizado aumenta a satisfação dos funcionários. Programas de reconhecimento, feedback positivo, promoções e oportunidades de crescimento profissional são estratégias eficazes nesse sentido.

A pesquisa de Wrzesniewski *et al.* (2013) destaca o desenvolvimento profissional como um fator crucial para a felicidade no trabalho. A oportunidade de aprendizado e crescimento no trabalho aumenta a satisfação dos funcionários. Programas de treinamento, desenvolvimento de habilidades e o estabelecimento de metas de carreira claras contribuem para um senso de progresso e realização pessoal.

Este mesmo trabalho de Wrzesniewski *et al.* (2013) também mostra a importância do propósito e do significado do trabalho para a felicidade no trabalho. Sentir que o trabalho realizado tem um propósito maior e está alinhado com os valores pessoais traz um senso de significado e felicidade. Compreender como as tarefas diárias contribuem para objetivos mais amplos da organização ou para o bem-estar da sociedade aumenta a motivação e a satisfação dos funcionários.

É importante ressaltar que a influência desses elementos na felicidade no trabalho pode variar de acordo com as preferências individuais e os valores de cada pessoa. Diferentes indivíduos podem ter diferentes necessidades e prioridades em relação ao ambiente de trabalho (Wrzesniewski *et al.*, 2013). Portanto, é fundamental entender como os colaboradores da empresa observem esses fatores."

1.1.1 Objetivos específicos

Identificar como a literatura relaciona a felicidade com a produtividade; quais sentimentos se associam a produtividade no contexto laboral; quais são aspectos que promovem a felicidade no contexto laboral.

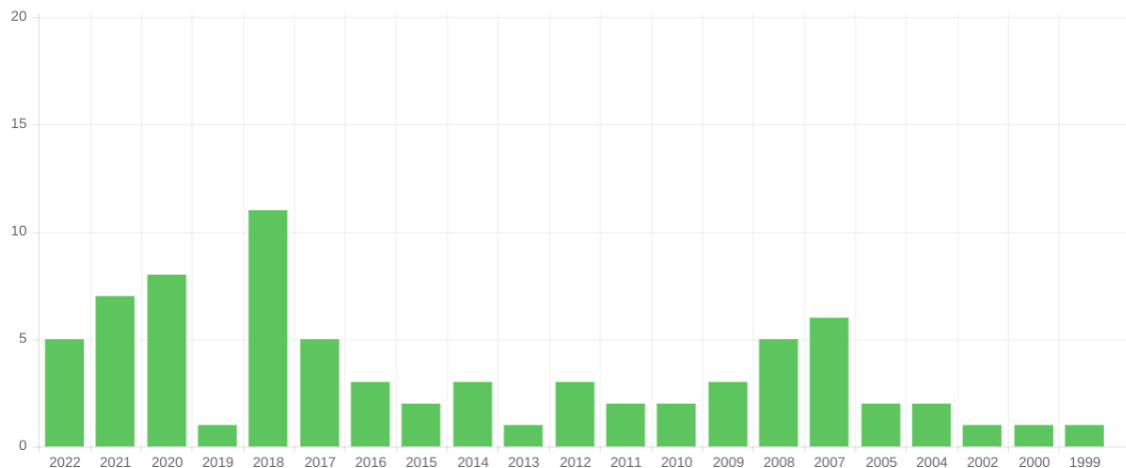
1.2 Justificativa

A abordagem da produtividade atrelada a satisfação parece não predominar entre os temas comportamentais, ou mesmo sua associação ao prazer de produzir, ou até mesmo a felicidade no ambiente de trabalho, os quais são indicativos importantes para os resultados de uma organização.

O presente trabalho promove uma discussão que emerge como relevante em uma parte da literatura. Por isso, realizou-se uma busca na base Scielo.org, objetivando com isso identificar se há produção de textos publicados nessa base de dados dedicada a promover o acesso a textos acadêmicos. Para isso, utilizou-se as palavras-chave 'felicidade' e 'trabalho', no campo de busca geral. Assim, obtiveram-se 74 documentos recuperados com a busca realizada em relação a felicidade e trabalho. Além disso, nota-se que a produção tem predomínio de textos em ciências da saúde com 25 documentos, ciências sociais aplicadas com 24 e ciências humanas com 23, seguido de outras áreas com o restante. Uma produção mais intensa se verifica entre os anos de 2017 e 2022, com um pico de produção em 2018, contudo, os primeiros textos datam de 1999, com mais de duas décadas de produção. Sobre esses registros, é possível inferir que se trata de uma produção recente, o que levanta algumas considerações: é um tema com baixa produção, mesmo em ciências sociais aplicadas, podendo existir muitas lacunas ainda não investigadas demandando mais pesquisas sobre o tema.

Uma segunda busca foi realizada com as palavras-chave 'felicidade' e 'produtividade', resultando em um artigo publicado em 2018, isto é, bastante recente.

Figura 1 - Produção de textos registrada em Scielo.org sobre felicidade e trabalho



Fonte: figura produzida pela base scielo.org como resultada da busca com as palavras-chave felicidade e trabalho (2023).

Cada vez mais se ouve falar em felicidade e boas práticas dentro das empresas, mas de que maneira isso pode interferir nos negócios, ou o quão relevante esta métrica se mostra, a ponto de ser incluída num planejamento estratégico ou posta em prática alterando o ambiente e até mesmo a cultura organizacional a fim de obter melhores resultados? De qualquer maneira, comportamentos que reflitam o comprometimento e o engajamento estão recebendo atenção das organizações e produção acadêmica, o que sugere ser um tema relevante.

2 FELICIDADE, SATISFAÇÃO E PRODUTIVIDADE NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL

Nessa seção, são expostas definições e demais elementos teóricos que auxiliam a compreender e definir o que é felicidade nas organizações, em especial, como nelas se desenvolve e se estão vinculadas a outros fenômenos, como a produtividade e a satisfação.

2.1 Definindo felicidade e satisfação nas organizações

A felicidade e a satisfação estão vinculadas a muitos fenômenos no entorno de um indivíduo, bem como as suas preferências e à sua busca pela autorrealização. Spinoza (2007) discute o conceito de ganho de potência em sua filosofia, especialmente em sua obra "Ética". Na mesma obra, Spinoza (2007) explora conceitos como potência, autoconhecimento, causas determinantes de ação e busca da autorrealização. No contexto de sua filosofia, "potência" refere-se à capacidade ou habilidade de um ser para agir e existir de acordo com sua própria natureza.

Para Spinoza (2007), o ganho de potência está ligado à busca da autorrealização e à expansão de nossas capacidades e poder de agir. Ele argumenta que os seres humanos têm um impulso inato para buscar o aumento de sua potência, ou seja, para buscar a ampliação de sua capacidade de agir em conformidade com sua própria natureza.

Diante disso, também é possível analisar a teoria da felicidade sintética, abordada por Dan Gilbert (2006), um professor e psicólogo social conhecido por suas pesquisas sobre o bem-estar subjetivo e a tomada de decisões. Sua teoria central apresentada no livro

"*Stumbling on Happiness*" (Tropeçando na Felicidade, em tradução livre), questiona nossa capacidade de prever o que nos trará felicidade no futuro.

Vários elementos presentes no contexto de trabalho podem influenciar a felicidade dos indivíduos. Segundo um estudo realizado por Grant, Christianson e Price (2020), um ambiente de trabalho saudável, com boa comunicação, respeito mútuo, colaboração e apoio entre colegas e líderes, contribui significativamente para a felicidade no trabalho, pois um clima organizacional acolhedor e inclusivo promove o bem-estar emocional dos funcionários.

De acordo com um relatório da Society for Human Resource Management (Shrm, 2019), o reconhecimento e a recompensa são fatores-chave para a felicidade no trabalho. Sentir-se valorizado e reconhecido pelo trabalho realizado aumenta a satisfação dos funcionários. Programas de reconhecimento, *feedback* positivo, promoções e oportunidades de crescimento profissional são estratégias eficazes nesse sentido.

A pesquisa de Wrzesniewski *et al.* (2013) destaca o desenvolvimento profissional como um fator crucial para a felicidade no trabalho. A oportunidade de aprendizado e crescimento no trabalho aumenta a satisfação dos funcionários. Programas de treinamento, desenvolvimento de habilidades e o estabelecimento de metas de carreira claras contribuem para um senso de progresso e realização pessoal.

Este mesmo trabalho de Wrzesniewski *et al.* (2013) também mostra a importância do propósito e do significado do trabalho para a felicidade no trabalho. Sentir que o trabalho realizado tem um propósito maior e está alinhado com os valores pessoais traz um senso de significado e felicidade. Compreender como as tarefas diárias contribuem para objetivos mais amplos da organização ou para o bem-estar da sociedade aumenta a motivação e a satisfação dos funcionários.

É importante ressaltar que a influência desses elementos na felicidade no trabalho pode variar de acordo com as preferências individuais e os valores de cada pessoa. Diferentes indivíduos podem ter diferentes necessidades e prioridades em relação ao ambiente de trabalho (Wrzesniewski *et al.*, 2013). Portanto, é fundamental entender como os colaboradores da empresa observam esses fatores.

No livro "Spinoza e nós" (2017) um grupo de organizadores trouxe ideias do filósofo Baruch Spinoza, o qual compreende alegria como um sentimento que possibilita a passagem para uma perfeição maior, ou seja, quando encontramos um afeto que aumenta a nossa potência de agir, fortalecendo nosso *conatus*, somos afetados de alegria; ao contrário, o afeto de tristeza é a passagem para uma perfeição menor.

Ou seja, o indivíduo feliz aumenta sua potência de agir diante de suas atividades. Já o filósofo, escritor e professor brasileiro Clóvis de Barros Filho (2016) aborda a temática da felicidade no contexto do trabalho em algumas de suas palestras e livros. Embora ele não ofereça uma definição específica de felicidade no trabalho, suas reflexões exploram questões relacionadas à satisfação profissional e à busca por um propósito significativo na atividade laboral.

Uma abordagem reflexiva para definir a felicidade no trabalho, com base em um de seus textos consiste em dizer que:

Às vezes, esse tipo de discurso, de que o sofrimento é fundamental para que daí nasça alguma coisa boa, pode se deixar traduzir em rotinas mais pueris e menos nobres, como, por exemplo: "É preciso trabalhar de segunda a sexta para que cheguem o sábado e o domingo"; "É preciso trabalhar durante quarenta anos para que eu possa me aposentar e finalmente aproveitar a vida"; "É preciso suportar isto para que aquilo possa advir no futuro"; "É preciso poupar, porque quem poupa conquista o que a vida tem de melhor"; e assim por diante. Vamos nos acostumando

a admitir que, no momento em que a vida é vivida, temos que suportar inconvenientes para que alguma coisa melhor advenha. Mas não tem advindo. Portanto, faço um convite à vida. Um convite à realidade, às coisas como elas são. E ainda preferirei que elas sejam alegradoras. Se, com isso, eu tiver que pagar a pena do castigo eterno, da criatividade comprometida, de uma aposentadoria curta, de uma existência pouco longa ou de um final de semana sem graça, pouco importa. Eu ainda prefiro a alegria de uma semana inteira de trabalho do que happy hour de sexta-feira depois das 18 horas, apenas para fazer uma pequena observação (Barros Filho; Karnal, 2017, p. 44).

Gilbert (2006), aborda a felicidade no trabalho e reconhecendo a importância do ambiente de trabalho para o bem-estar e a satisfação das pessoas.

Gilbert (2006) destaca que a felicidade no trabalho não está necessariamente ligada apenas a fatores externos, como salário ou prestígio. Em vez disso, ele enfatiza a importância das atividades e tarefas que são realizadas no trabalho, e como elas podem proporcionar um senso de significado, propósito e engajamento. Além disso, Gilbert (2006) explora a ideia de que a felicidade no trabalho está relacionada à qualidade das relações sociais no ambiente profissional. Relações interpessoais positivas, um senso de pertencimento e a colaboração em equipe podem contribuir para um ambiente de trabalho mais feliz e gratificante.

2.2 Elementos do ambiente de trabalho que resultam em felicidade

No final do século XIX e início do século XX, as ideias de Adam Smith contribuíram para o surgimento do movimento da administração científica, desenvolvido por Frederick W. Taylor. Esse movimento buscava criar um sistema de manufatura eficiente por meio da fragmentação do trabalho, redução da demanda por habilidades, alto controle e separação entre concepção e execução (Taylor, 1990).

Mais adiante, os estudos realizados na fábrica da *Bell Telephone Western Electric*, em Chicago, conhecidos como Estudos de Hawthorne, foram considerados pela literatura como uma das investigações mais relevantes sobre a dimensão humana nas relações industriais do início do século XX. Diante de um aumento sem precedentes na demanda, a empresa estabeleceu uma divisão de pesquisa para realizar experimentos sobre os efeitos das condições de trabalho na produtividade. No experimento de iluminação, verificou-se que, mesmo quando a iluminação era reduzida, os resultados melhoravam, indicando que as mudanças físicas tinham menos impacto do que o efeito psicológico de saber que a gestão buscava melhorar o ambiente de trabalho. Isso levou ao reconhecimento da importância de considerar a situação global dos indivíduos, incluindo sua vida emocional, valores culturais e aspirações pessoais, tanto no trabalho quanto fora dele (Brannigan; Zwerman, 2001 *apud* Sender; Fleck, 2017).

Desde então, executivos e acadêmicos das áreas de humanidades e ciências sociais têm mantido um interesse contínuo em compreender a influência desses fatores na produtividade do indivíduo (Bagtasos, 2011; Ledford, 1999; Spicer; Cederström, 2015 *apud* Ferreira e Fukuda, 2022). No entanto, o avanço do conhecimento sobre esse fenômeno requer o desenvolvimento de construtos associados a instrumentos de medição válidos e confiáveis (Paschoal; Tamayo, 2008 *apud* Ferreira e Fukuda (2022). Portanto, a mensuração da felicidade se torna um ponto crucial para a compreensão desse fenômeno (Dolan, 2015 *apud* Sender; Fleck, 2017).

Outros fatores organizacionais estão ligados às políticas normalmente definidas pela área de Recursos Humanos (RH), tais como desenvolvimento/treinamento, jornada e

condições físicas de trabalho, Saks e Gruman (2014 *apud* Ferreira; Fukuda, 2022). Esses fatores desempenham um papel significativo na promoção da felicidade no ambiente de trabalho. Investir em programas de desenvolvimento e treinamento permite que os funcionários aprimorem suas habilidades e alcancem um maior senso de competência e realização profissional. Além disso, proporcionar uma jornada de trabalho equilibrada e condições físicas adequadas, como um ambiente seguro, saudável e confortável, contribui para o bem-estar geral dos colaboradores.

No entanto, os antecedentes da felicidade no trabalho vão além das políticas de RH. Fatores como justiça e segurança também desempenham um papel crucial. A percepção dos funcionários em relação à justiça nas políticas organizacionais, tomadas de decisão e tratamento equitativo influencia diretamente sua satisfação e felicidade no trabalho. Sentir-se valorizado, respeitado e tratado de forma justa contribui para um ambiente de trabalho positivo.

A cultura organizacional também tem um impacto significativo na felicidade dos colaboradores. Certos tipos de cultura organizacional, como aquelas que promovem a colaboração, a autonomia, o reconhecimento e a transparência, tendem a ser mais favoráveis à felicidade no trabalho. Ambientes de trabalho abertos, onde as ideias são valorizadas, e onde há oportunidades de crescimento e inovação, podem gerar um sentimento de satisfação e realização profissional nos funcionários (Schmidt; Rosenberg, 2014).

Ao considerar a felicidade no trabalho, é importante levar em conta todos esses antecedentes relacionados às políticas de RH, percepções de justiça, segurança e cultura organizacional. Compreender e abordar esses fatores de maneira eficaz pode contribuir para criar um ambiente de trabalho mais feliz e produtivo como explica o artigo de Sender e Fleck (2017).

Os elementos que resultam em felicidade são mostrados na Figura 2 onde são tratados os “Principais Elementos Antecedentes da Felicidade no Trabalho”.

Figura 2- Retirada do periódico “As Organizações e a Felicidade no Trabalho: Uma Perspectiva Integrada”.

Principais Elementos Antecedentes da Felicidade no Trabalho

Nível de análise	Antecedentes	Referências
Indivíduo	Carga genética	Arvey, Bouchard, Segal e Abraham (1989); Lykken e Tellegen (1996); Schnittker (2008); Sosis (2014)
	Traços de personalidade	Handa e Gulati (2014); Ilies e Judge (2003); Judge, Heller e Mount (2002); Staw e Ross (1985)
	Vocação (chamado)	Bellah, Madsen, Sullivan, Swidler e Tipton (1985); Wrzesniewski, McCauley, Rozin e Schwartz (1997)
	Criação	R. Jones (2016); Schnittker (2008)
	Significado do trabalho	Cartwright e Holmes (2006); Dejours (2004); Frankl (1984); Morin (2001); Morin, Tonelli e Pliopas (2007); Rosso, Dekas e Wrzesniewski (2010); Wrzesniewski e Dutton (2001)
	Inteligência	Ganzach (1998)
	Variáveis demográficas ^a	Dolan, Peasgood e White (2008); Lok e Crawford (2004)

Continua

Nível de análise	Antecedentes	Referências
Organização	Empresa	Desenvolvimento e treinamento
		Baruch (2006); Eisenberger, Huntington, Hutchison e Sowa (1986); M. K. Jones, Jones, Latreille e Sloane (2009); Walton (1973)
		Condições físicas
		Eisenberger <i>et al.</i> (1986); Morgeson e Humphrey (2006); Walton (1973)
		Jornada de trabalho
		Aronsson (1989); Dejours, Abdoucheli e Jayet (1993); Leslie, Manchester, Park e Mehng (2012); Morgeson e Humphrey (2006); Oliveira e Cavazotte (2013); Spector e Jex (1998); Walton (1973)
		Justiça
Função		Eisenberger <i>et al.</i> (1986); Walton (1973)
		Remuneração
		Eisenberger <i>et al.</i> (1986); Walton (1973)
		Segurança
		Bose e Sampath (2016); Kets de Vries e Balazs (1997); Eisenberger <i>et al.</i> (1986)
		Cultura organizacional
		Boxx, Odom e Dunn (1991); Fernandes e Zanelli (2006); Lund (2003); Odom, Boxx e Dunn (1990)
	Pessoa	Controle/autonomia
		Aronsson (1989); Csikszentmihalyi (1991); Hackman e Oldham (1976); Karasek (1989); Morgeson e Humphrey (2006)
		Variedade de atividades e habilidades
		Dejours (2004); Hackman e Oldham (1976); Johansson (1989); Morgeson e Humphrey (2006); Walton (1973)
		Equilíbrio entre complexidade e capacidade
		Csikszentmihalyi (1991); Morgeson e Humphrey (2006)
	Pessoa	Feedback claro e imediato
		Csikszentmihalyi (1991); Hackman e Oldham (1976); Morgeson e Humphrey (2006)
		Relevância, significância e identidade
		Hackman e Oldham (1976); Morgeson e Humphrey (2006)
		Possibilidade de alteração do desenho da função
		Dejours (2004); Handa e Gulati (2014); Wrzesniewski e Dutton (2001)
Pessoas	Relações	com gestor
		Carasco-Saul, Kim e Kim (2015); Dejours (2004); Karasek (1989); Lennerlöf (1989); Li e Liao (2014).
		com grupo
		Dejours (2004); Johnson (1989); Kirmeyer e Lin (1987); Paschoal <i>et al.</i> (2010)

Nota. * Idade, número de anos na posição, qualificação, sexo, entre outros.

Fonte: Sender e Fleck (2017)

2.3 Influência da felicidade na produtividade

A felicidade no ambiente de trabalho de certa forma pode influenciar na produtividade, visto que estudos como o de Hawthorne (Brannigan; Zwerman, 2001) trouxeram à tona questões que antes não haviam sido observadas sobre o comportamento, chegando a conclusões que puderam nortear grandes empresas. O Google, por exemplo, baseia-se em muitos conceitos discutidos anteriormente, conforme abordado no livro "Como o Google funciona" ("How Google Works"), escrito por Eric Schmidt, ex-CEO do Google, e Jonathan Rosenberg, ex-Vice-Presidente Sênior de Produtos do Google (Schmidt; Rosenberg, 2014).

Essa obra sugere que criar uma cultura organizacional saudável é essencial para o sucesso de uma empresa, na medida que ela influencia na felicidade dos funcionários. Os autores (Schmidt; Rosenberg, 2014) destacam não apenas a transparência e colaboração, mas também ressaltam a importância de fatores adicionais no ambiente de trabalho, como:

- Inovação constante: O Google valoriza a busca contínua por inovação e encoraja seus colaboradores a explorarem novas ideias, experimentar e aprender com os erros. Essa abordagem estimula a criatividade e impulsiona a satisfação no trabalho.

- Ambiente de trabalho flexível: A empresa reconhece a importância do equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Ela oferece políticas flexíveis, como horários de trabalho flexíveis, trabalho remoto e licença parental, para ajudar os funcionários a alcançarem um equilíbrio satisfatório entre suas responsabilidades profissionais e pessoais.
- Desenvolvimento profissional: O Google investe no desenvolvimento de habilidades dos seus colaboradores, fornecendo oportunidades de treinamento e crescimento profissional. Isso não apenas contribui para a felicidade no trabalho, mas também fortalece o engajamento e a lealdade dos funcionários.

Ao considerar esses fatores, fica evidente que a felicidade no ambiente de trabalho é resultado de uma combinação de elementos, e sua influência positiva na produtividade é reconhecida pelo Google e por outras organizações que buscam promover um ambiente de trabalho saudável e gratificante para seus colaboradores.

Desde os estudos de Hawthorne (Brannigan; Zwerman, 2001), tanto nas organizações como em trabalhos acadêmicos está clara a ideia de que indivíduos podem ser mais produtivos no trabalho se estiverem mais felizes neste ambiente (Ledford, 1999).

Segue uma tabela com informações sobre impactos da felicidade no âmbito organizacional.

Figura 3 - Impactos da felicidade no trabalho versus construtos.

Impactos da Felicidade no Trabalho X Construtos

Consequência	Construto	Referência
↓ Absenteísmo	<i>Commitment</i>	Mowday, Steers e Porter (1996)
↓ Acidentes	<i>Satisfaction</i>	Harter, Schmidt e Hayes (2002)
	<i>Engagement</i>	
↑ Lucratividade	<i>Engagement</i>	Gallup (2013); Hughes e Rog (2008)
	<i>Satisfaction</i>	Harter <i>et al.</i> (2002)
↑ Produtividade/ Desempenho	<i>Commitment</i>	Mowday <i>et al.</i> (1996)
	<i>Engagement</i>	Gallup (2013); Harter <i>et al.</i> (2002); Hughes e Rog (2008); Shuck, Reio e Rocco (2011)
	<i>Satisfaction</i>	Brayfield e Crockett (1955); Fisher (2003); Harter <i>et al.</i> (2002); Spicer e Cederström (2015); Weiss e Cropanzano (1996)
	<i>Well-being</i>	Wright e Huang (2012)
↑ Qualidade do serviço	<i>Engagement</i>	Hughes e Rog (2008)
↑ Satisfação do cliente	<i>Engagement</i>	Gallup (2013); Harter <i>et al.</i> (2002)
↑ Saúde do indivíduo	<i>Well-being</i>	Wright e Huang (2012)
↓ Turnover	<i>Commitment</i>	Mowday <i>et al.</i> (1982); Mowday <i>et al.</i> (1996)
	<i>Engagement</i>	Hughes e Rog (2008); Shuck <i>et al.</i> (2011)
	<i>Involvement</i>	Wickert (1951)
	<i>Satisfaction</i>	Harter <i>et al.</i> (2002)
	<i>Well-being</i>	Wright e Huang (2012)
↑ Vendas	<i>Engagement</i>	Hughes e Rog (2008)

Nota. ↑ = Incremento; ↓ = Redução. Muito embora não se tenha chegado a uma conclusão categórica a respeito da relação entre a felicidade no trabalho, independentemente do construto empregado e de seus impactos na organização, essa questão permanece relevante tanto no âmbito acadêmico como no da prática. Neste sentido, faz-se necessário compreender o que influencia a felicidade no trabalho dos indivíduos nas organizações.

Fonte: Sender e Fleck (2017).

A Figura 3 mostra alguns pontos que possuem relação com a “felicidade no trabalho”.

Outros fatores associados à felicidade na organização estão vinculados às políticas normalmente definidas pela área de Recursos Humanos (RH), tais como

desenvolvimento/treinamento, jornada e condições físicas de trabalho (Sender; Fleck, 2017). Esses fatores desempenham um papel significativo na promoção da felicidade no ambiente de trabalho. Investir em programas de desenvolvimento e treinamento permite que os funcionários aprimorem suas habilidades e alcancem um maior senso de competência e realização profissional. Além disso, proporcionar uma jornada de trabalho equilibrada e condições físicas adequadas, como um ambiente seguro, saudável e confortável, contribui para o bem-estar geral dos colaboradores.

No entanto, os antecedentes da felicidade no trabalho vão além das políticas de RH. Fatores como justiça e segurança também desempenham um papel crucial. A percepção dos funcionários em relação à justiça nas políticas organizacionais, tomadas de decisão e tratamento equitativo influencia diretamente sua satisfação e felicidade no trabalho. Sentir-se valorizado, respeitado e tratado de forma justa contribui para um ambiente de trabalho positivo.

A cultura organizacional também tem um impacto significativo na felicidade dos colaboradores. Certos tipos de cultura organizacional, como aquelas que promovem a colaboração, a autonomia, o reconhecimento e a transparência, tendem a ser mais favoráveis à felicidade no trabalho. Ambientes de trabalho abertos, onde as ideias são valorizadas, e onde há oportunidades de crescimento e inovação, podem gerar um sentimento de satisfação e realização profissional nos funcionários.

Ao considerar a felicidade no trabalho, é importante levar em conta todos esses antecedentes relacionados às políticas de RH, percepções de justiça, segurança e cultura organizacional. Compreender e abordar esses fatores de maneira eficaz pode contribuir para criar um ambiente de trabalho mais feliz e produtivo como explica o artigo de Sender e Fleck (2017).

2.4 Relação entre sentimentos e produtividade

Um dos objetivos deste trabalho foi coletar informações que permitissem entender o impacto da felicidade no contexto da performance e produtividade nas empresas, bem como sua capacidade de influenciar a motivação dos colaboradores. Também buscou-se compreender como a felicidade afeta o dia a dia dos cidadãos comuns e o funcionamento das organizações.

Dutschke (2013) destaca que estudos de caso conduzidos por autores internacionais revelam que as "organizações felizes são mais criativas e têm maior capacidade de promover mudanças, estando orientadas para perspectivas positivas". Diante disso, foi observado que uma organização com colaboradores felizes tem o potencial de impulsionar a performance individual, resultando em uma maior produtividade organizacional. Essa constatação levou a uma conclusão positiva, evidenciando que uma organização que valoriza a felicidade e o bem-estar de seus colaboradores possui uma vantagem competitiva significativa em relação àquelas que não demonstram essa preocupação.

Hosie e Sevastos (2009 *apud* Cunha, 2015) afirmam que a felicidade organizacional está no encontro entre o indivíduo e a organização em que ele trabalha. Reflete o bem-estar afetivo do trabalhador e sua satisfação interna em relação ao trabalho. Estes autores dizem que a felicidade no âmbito organizacional tem relação direta com o compromisso afetivo do funcionário em relação a organização, além do bem-estar que deve sentir dentro da

empresa e na função desempenhada, assim como sentir satisfação na realização de suas tarefas no trabalho.

Ainda de acordo com Dutschke (2013), a felicidade organizacional deve ser compreendida como um conceito estratégico na gestão de organizações e recursos humanos. Ela se refere não apenas às emoções, mas também aos comportamentos. É necessário estabelecer uma estratégia empresarial que incorpore a lógica da felicidade nas práticas, processos e relações hierárquicas e interpessoais que ocorrem diariamente na empresa. Segundo Dutschke (2013), aqueles que estudam o tema definem uma organização feliz como aquela em que todos os profissionais, independentemente de sua posição hierárquica, possuem um conjunto de habilidades e trabalham em equipe para alcançar um objetivo comum. Além disso, eles encontram satisfação ao desenvolver novos produtos ou serviços de qualidade, sabendo que, por meio deles, podem fazer uma diferença positiva na vida de outras pessoas.

2.5 Medindo a felicidade

Os estudos sobre a satisfação no trabalho ainda estão em expansão. No entanto, o conhecimento gerado pela literatura requer convergência e concordância. Segundo Saks e Gruman (2014), a grande quantidade de pesquisas sobre a satisfação no trabalho deixou várias perguntas importantes sem respostas claras e sem consenso. Em primeiro lugar, não há um acordo sobre o próprio conceito de satisfação, havendo uma variedade de construtos relacionados ao tema. Quanto aos fatores antecedentes, também há deficiências na integração. Os elementos que influenciam a satisfação no trabalho, por exemplo, muitas vezes são considerados de forma isolada ou em pequenos grupos (Santos; Ceballos, 2013).

De acordo com Corbi e Menezes Filho (2006), a satisfação tem sido avaliada principalmente por dois tipos de indicadores: objetivos e subjetivos. Em termos objetivos, a satisfação pode ser medida por indicadores sociais, de saúde, criminalidade, entre outros. Já em termos subjetivos, os indicadores refletem a experiência interna de cada indivíduo, ou seja, tudo aquilo que ele sente e pensa espontaneamente sobre sua vida. Portanto, tanto as condições objetivas quanto as subjetivas podem ser consideradas como indicadores de satisfação no trabalho.

Como abordam Ferreira e Fukuda (2022, p. 206)

As pesquisas destinadas a investigar o poder gerador da felicidade no trabalho em alguns de seus indicadores ainda são incipientes, mas apontam que quatro principais pilares que também estão presentes nessa pesquisa entre eles: condições físicas e de segurança no ambiente de trabalho (Asfora & Dias, 2006; Considine & Callus, 2002; Leite Filho & Almeida, 2005; Pizzoli, 2005); relacionamento interpessoal entre colegas de trabalho (Aristóteles, 2017; Asfora & Dias, 2006; Considine & Callus, 2002; Fisher, 2010; Leite Filho & Almeida, 2005; Paschoal et al., 2010); a natureza do trabalho (Warr, 1987; Wilson et al., 2004) e a relevância, significância e identidade (Morgeson & Humphrey, 2006; Oldham et al., 1976).

Desta forma, constatou-se que, para os participantes, a satisfação no trabalho ocorria quando experimentavam: otimismo, um relacionamento interpessoal positivo com colegas e alunos, desenvolvimento de competências profissionais, autossatisfação e uma perspectiva profissional promissora. Como resultado, os significados atribuídos ao trabalho pelos

indivíduos que o desempenham são determinantes para o surgimento de sentimentos frequentes de felicidade no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, como e o que medir precisa ser bem estudado e avaliado, considerando as características dos profissionais envolvidos, suas necessidades e expectativas.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa se caracteriza como exploratória, adotando-se como método, a pesquisa bibliográfica definida por Lima e Miotto (2007) onde diz que “a pesquisa bibliográfica implica um conjunto ordenado de procedimentos de busca por soluções, atento ao objeto de estudo, e que, por isso, não pode ser aleatório.”, diante disso foi realizada a leitura de diversos materiais entre periódicos e artigos do tema.

Assim, a pesquisa foi realizada seguindo o seguinte protocolo:

- Identificação de uma base com textos científicos sobre o tema, sendo nesse caso, definido como uma base importante e atualizada, escolheu-se a *researchgate*, uma vez que nela, depositam e compartilham produções no formato de artigos, capítulos de livros, entre outros que resultam de pesquisas e projetos de diferentes pesquisadores de todo o mundo. Além disso, a escolha também foi baseada no fato de permitir acesso aberto a maior parte dos textos, cuja classificação e permissões de acesso aberto ou não é dada pelos próprios autores.
- Busca na base de dados utilizando as palavras-chave: felicidade e trabalho; felicidade e produtividade.
- Escolha dos textos localizados;
- Leitura dos textos e identificação das respostas aos problemas de pesquisa colocados na seção de introdução.

Nesse sentido, seguiu-se o método descrito por Lima e Miotto (2007), cujos resultados estão apresentados na seção 4.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Em se tratando de uma pesquisa bibliográfica, a extração de informações para serem analisadas foi realizada dos textos recuperados e posteriormente lidos da base de dados *researchgate*. Contudo, durante o percurso de coleta e identificação, notou-se que alguns dos objetivos específicos não conseguiram textos na referida base, também considerada uma rede social científica. Assim, também foi necessária uma busca no Google, utilizando-se como estratégia o uso das palavras mais representativas para o objetivo proposto na seção, acrescido de “.pdf”. De todos os textos recuperados, selecionaram-se apenas os que se aproximavam mais aos objetivos do presente trabalho. Assim, a leitura dos textos foi guiada buscando respostas para as questões expostas na seção de introdução, constituindo-se importante ressaltar que este assunto é “relativamente novo”, pois como mostra o gráfico da figura 1 da sessão 1.1.1 não havia muitas pesquisas do tema nos últimos anos, dificultando assim a obtenção de maiores informações.

Desse modo, as informações extraídas durante a leitura para a primeira questão (como a felicidade dos colaboradores no ambiente de trabalho pode influenciar na produtividade?) consiste em:

A felicidade no ambiente de trabalho pode sim influenciar na produtividade, visto que estudos como o de Hawthorne (Brannigan; Zwerman, 2001) trouxeram à tona questões que antes não haviam sido observadas, chegando a conclusões que puderam nortear grandes empresas. O Google por exemplo se baseia em muitos conceitos vistos anteriormente, no livro "Como o Google funciona" ("How Google Works" em inglês) escrito por Eric Schmidt ex-CEO do Google, e Jonathan Rosenberg ex-Vice-Presidente Sênior de Produtos do Google, fica claro que uma das premissas da empresa é criar uma cultura organizacional saudável a ponto de se tornar essencial para o sucesso de uma empresa. Os autores também destacam a importância de construir um ambiente de trabalho onde as pessoas se sintam valorizadas, engajadas e motivadas.

Segundo Schmidt e Rosenberg (2014), a cultura organizacional do Google é baseada em princípios de transparência e colaboração, mas não apenas isso, o Google promove uma cultura aberta e transparente, onde a comunicação é valorizada, criando um ambiente de confiança e colaboração. Os funcionários são empoderados, recebendo autonomia e responsabilidade, o que estimula seu senso de propriedade no trabalho. O ambiente de trabalho no Google é desafiador, estimulante e propício para a criatividade, inovação e desenvolvimento de habilidades. A empresa também enfatiza a importância da cultura de feedback contínuo, oferecendo orientações para o aprimoramento do desempenho e crescimento profissional dos funcionários.

Em relação a segunda questão, Como a felicidade no trabalho pode ser mensurada? As informações identificadas revelam que existem algumas métricas que podem ser utilizadas, de acordo com Ferreira e Fukuda (2022, p. 206)

condições físicas e de segurança no ambiente de trabalho (Asfora & Dias, 2006; Considine & Callus, 2002; Leite Filho & Almeida, 2005; Pizzoli, 2005); relacionamentos interpessoais entre os trabalhadores (Aristóteles, 2017; Asfora & Dias, 2006; Considine & Callus, 2002; Fisher, 2010; Leite Filho & Almeida, 2005; Paschoal et al., 2010); a essência do trabalho (Warr, 1987; Wilson et al., 2004) e a relevância, significância e identidade (Morgeson & Humphrey, 2006; Oldham et al., 1976).

Por outro lado, também existe o fato de que muitas vezes os elementos que influenciam a felicidade no trabalho são considerados de forma isolada ou em pequenos grupos (Santos; Ceballos, 2013).

De acordo com Corbi e Menezes Filho (2006), a satisfação tem sido avaliada principalmente por dois tipos de indicadores: objetivos e subjetivos. Os indicadores objetivos se referem a medidas tangíveis, mensuráveis e quantificáveis que podem ser observadas externamente, como taxas de rotatividade de funcionários, produtividade, lucratividade da empresa, entre outros. Por outro lado, os indicadores subjetivos envolvem a avaliação pessoal e emocional dos indivíduos em relação ao seu trabalho, como níveis de felicidade, satisfação com o ambiente de trabalho, senso de realização e bem-estar psicológico. Esses dois tipos de indicadores são usados para compreender e medir a satisfação dos indivíduos no contexto do trabalho.

5 CONCLUSÃO

Em resposta ao problema de pesquisa central, o qual consiste em responder: 'Quais são os elementos presentes no contexto laboral que influenciam na felicidade do trabalhador?' Os

resultados mostram que este é um assunto com pouca discussão, poucas pesquisas relacionadas ao tema e com alto grau de dificuldade para se encontrar material, entretanto diante destas pesquisas fora observado que existem maneiras de se medir a felicidade no ambiente de trabalho como apontam Corbi e Menezes Filho (2006), além dessas métricas também é possível realizar testes a fim de se obter novas teorias, ou até mesmo observações dentro das organizações com o foco nesta temática podem trazer resultados pertinentes, pois como explica este trabalho, as pessoas que se sentem melhor no ambiente organizacional tem uma tendência a produzir mais como pôde ser visto diante do caso de Hawthorne (Brannigan; Zwerman, 2001). Mediante o que foi apresentado neste trabalho as empresas podem sim aumentar a sua produtividade se os funcionários estiverem mais felizes dentro da organização, é uma questão de estudo particular para poder definir quais serão as melhores medidas a serem tomadas dentro do ambiente laboral, para atingir tal objetivo.

Ademais, essa resposta obtida é restrita apenas aos textos pesquisados em uma base, também considerada uma rede social de cientistas. Nesse sentido, é limitada em relação ao seu alcance e conclusões.

Além disso, deve-se considerar que o presente trabalho também foi desenvolvido com sérias limitações, entre as quais destacam-se: desenvolvimento concentrado no sexto termo do curso, além é claro, do fato de não conhecer profundamente metodologias apropriadas para desenvolver a pesquisa.

Por fim, este é um trabalho de conclusão de graduação, cujo desenvolvimento pode ser continuado, uma vez que são muitas variáveis que influem na felicidade no ambiente de trabalho. Por exemplo, mais investigações devem ser feitas vinculando ao tema, além de outras variáveis comportamentais como a liderança e os fatores motivacionais.

REFERÊNCIAS

BARROS FILHO, C.; KARNAL, L. **“Felicidade ou Morte”**. 1. ed. Campinas, SP: Papirus, 2017. Disponível em: <https://doceru.com/doc/cvvx8c8>. Acesso em: 01/10/2024.

BECKER, R. C.; FRAGOSO, E. A. R.; GUIMARAENS, F.; ITOKAZU, E. M.; ROCHA, M. (orgs.). **“Spinoza e Nós, Volume 2: Spinoza Atual/Inatual”**. Rio de Janeiro: Editora PUC-Rio, 2017. Disponível em: <https://www.editora.puc-rio.br/media/Spinoza%20-%20vol2.pdf>. Acesso em: 03/10/2024.

BRANNIGAN; ZWERMAN, 2001 apud SENDER.; FLECK. (2017). **“As Organizações e a Felicidade no Trabalho: Uma Perspectiva Integrada.”** Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rac/a/6JdnL4Q67mtS98pTgCnRR5g/?lang=pt>. Acesso em: 06/06/2023.

BRANNIGAN, A., ZWERMAN, W. (2001). **“The real Hawthorne effect.”** Society, 38(2), 55-60. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1007/s12115-001-1041-6>. Acesso em: 18/05/2023.
BARROS FILHO, Clóvis. **“Felicidade é aqui e agora, TEDxSaoPaulo.”** YouTube, 29 de junho de 2016. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=HsQx02JdZ2Q&t=225s>. Acesso em: 06/06/2023.

CORBI, B. R., MENEZES-FILHO, A. N. (2006). **“Os determinantes empíricos da felicidade no Brasil.”** Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rep/a/9QPFPCG8q5gJDW6rQW76yzD/?lang=pt>. Acesso em: 07/06/2023.

CUNHA, F. J. A. (2015). **A influência da felicidade na performance/produktividade**. Disponível em:

https://www.researchgate.net/publication/369437807_Mestrado_em_Gestao_A_INFLUENCIA_DA_FELICIDADE. Acesso em: 06/06/2023.

DUTSCHKE, G. (2013). "**Factores condicionantes de felicidad organizacional. Estudio exploratorio de la realidad en Portugal**." Revista Estudios Empresariales Universidad Jaen, 1. Disponível em: <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/819/805>. Acesso em: 06/06/2023.

EL-DIRANI, A., HOUSSEIN, M. M., HEJASE, H. J. (2019). **An Exploratory Study of the Role of Human Resources Management in the Process of Change**. Disponível em: https://www.scirp.org/pdf/ojbm_2019121616162836.pdf. Acesso em: 01/06/2023.

FERREIRA, P., FUKUDA, C. (2022). Graças a deus é segunda-feira: a felicidade a caminho do trabalho. **Revista JRG de Estudos Acadêmicos**, Ano 5, Vol. V, n.11, jul. - dez. Acesso em: 25/05/2023.

GILBERT, D. (2006). **Stumbling on Happiness**. New York, NY: Vintage Books. Disponível em: <https://happiness.care/wp-content/uploads/2020/09/Stumbling-on-Happiness.pdf>. Acesso em: 01/06/2023.

GODINHO, L. (2017). Felicidade e educação. **Rev. bras. psicodrama**, 25 n.1. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-53932017000100009&lng=pt&nrm=i&tlng=pt. Acesso em: 19/05/2023.

GRANT, A. M., CHRISTIANSON, M. K., PRICE, R. H. (2007). **Felicidade, saúde ou relacionamentos? Práticas gerenciais e trade-offs de bem-estar do funcionário**. Academy of Management Perspectives, 21, 51-63. <https://doi.org/10.5465/amp.2007.26421238>. Acesso em: 01/06/2023.

HOBSBAWM, E., RANGER, T. (1997). **A invenção das tradições**. Disponível em: https://www.academia.edu/41123966/HOBSBAWM_Eric_J_RANGER_Terence_A_inven%C3%A7%C3%A3o_das_tradi%C3%A7%C3%B5es. Acesso em: 10/06/2023.

SCHMIDT, E., ROSENBERG, J. (2014). "**How Google Works**." New York, NY: Grand Central Publishing. Disponível em: <https://doceru.com/doc/nnc15x0>. Acesso em: 05/06/2023.

SENDER, G., FLECK, D. (2017). **As Organizações e a Felicidade no Trabalho: Uma Perspectiva Integrada**, p.773. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rac/a/6JdnL4Q67mtS98pTgCnRR5g/?lang=pt>. Acesso em: 18/05/2023.

SHRM (2019). **Society for Human Resource Management**. Disponível em: <https://www.shrm.org/about-shrm/Pages/default.aspx>. Acesso em: 18/05/2023.

SPINOZA, B. (2007). **Ética**. Tradução de Tomaz Tadeu. Autêntica Editora. Disponível em: <https://doceru.com/doc/vv18cc0>. Acesso em 07/06/2023.

WRZESNIEWSKI, A., LOBUGLI, N., DUTTON, E. J., & BERG, J. M. (2013). **Criação de trabalho e cultivo de significado positivo e identidade no trabalho**. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/284432756_Job_Crafting_and_Cultivating_Positive_Meaning_and_Identity_in_Work. Acesso em: 01/06/2023.