



## **A Relação entre Felicidade e Trabalho: Um Estudo Exploratório com Profissionais Ativos e Aposentados**

Andréa Cristina Fidelis, Verena Alice Borelli, Jane Rech

### **RESUMO**

Esta pesquisa buscou identificar qual o conceito de trabalho e felicidade e a relação entre eles na percepção subjetiva dos trabalhadores. Para alcançar este objetivo foi realizada uma pesquisa qualitativa - exploratória, através de entrevistas abertas, semiestruturadas. Foram ouvidas doze pessoas, aposentados e ativos, analisando suas falas através da análise de conteúdo. A abordagem teórica foi baseada na Psicologia Positiva, na perspectiva da felicidade como Bem Estar Subjetivo de Seligman e dos conceitos de 'Empresa Feliz' descrito por Cunha e Rego, e Fischer. Foi percebido que as pessoas entendem trabalho e felicidade por uma perspectiva de realização pessoal e missão de vida. Acreditam que ambos os conceitos estão intimamente ligados, ou seja, trabalho e felicidade são conceitos dependentes.

**Palavras chaves:** Trabalho; Felicidade; Bem Estar Subjetivo.

### **1 INTRODUÇÃO**

A palavra "trabalho" deriva do latim 'tripalium', que designa um instrumento de tortura constituído de três estacas de madeira bastante afiadas, comum em tempos remotos na Europa. Originalmente 'trabalhar' significava 'ser torturado' e era realizado por pessoas desprovidas de qualquer posse (escravos). Na língua francesa o termo trabalho deriva da palavra 'travailler' significando sentir sofrimento ou dor, que também está relacionada à realização de uma atividade difícil e exaustiva (dicionário etimológico, 2015). Apesar deste nascimento traumático, o trabalho ocupa grande parte da vida adulta dos indivíduos na sociedade. Miguiluchi e Gonçalves (2013) lembram que o trabalho está presente em qualquer organização humana, desde a pré-história até os dias de hoje. Na pré-história o ser humano trabalhava para se proteger dos perigos e sobreviver. Nos tempos atuais, as pessoas trabalham para produção de bens e serviços em troca de remuneração e sustento.

Borges et al.(in SIQUEIRA, 2008) discute a questão do trabalho como um conceito subjetivo e complexo, que pode ser observado por várias perspectivas, sejam elas de natureza sociais, históricas, psicológicas ou filosóficas. Contudo, afirma que cada indivíduo constrói seu significado sobre o trabalho, tornando-o uma referência que confunde sua própria história pessoal e de vida com sua história laboral. As pessoas ao falarem de si, nomeiam suas funções e suas ocupações para descrever-se. Os autores (BORGES et al., p.217) confirmam esta relação entre trabalho e trabalhador quando escrevem:

"Tal construção pelo indivíduo ocorre através do processo de socialização, na qual o indivíduo ativa e criativamente, apropria-se e recombina os elementos da realidade social e material, bem como das concepções (ideológicas) do trabalho, oriundas das formas de seu tempo histórico."

Ao nos referirmos ao nascimento do termo trabalho que indicava tortura e sofrimento, a relação entre esta atividade parece ser irreconciliável com a ideia de felicidade, prazer ou mesmo realização pessoal. Bendasolli (2007) revela este paradoxo quando discute que na cultura nacional brasileira prevalece uma relação de amor e ódio com o trabalho, refletida na busca do ideal moderno do sucesso. Este sucesso é propagado através da vida agitada, status e dinheiro. Como contraponto o indivíduo vive acossado pelo fantasma do medo do fracasso, buscando freneticamente este ideal. Sucesso e fracasso são experiências vividas, principalmente, no cenário do trabalho.



Já a palavra ‘Felicidade’ partiu do termo grego ‘phyo’ que quer dizer “produzir” (dicionário etimológico, 2015). O estudo da felicidade, por longos anos, pertenceu ao campo da filosofia, como conceito abstrato e hedônico. A partir do surgimento da Psicologia Positiva passou a ser objeto de estudos privilegiado da área da Psicologia e do campo do Comportamento Organizacional (SNYDER; LOPEZ, 2009).

A felicidade é descrita como um conceito subjetivo, sendo definido por perspectivas pessoais e culturais diferentes de sociedade para sociedade. Existem correntes teóricas que acreditam que a felicidade é a busca por prazer e satisfação. Outras correntes entendem este conceito como ausência de dor e sofrimento. Há, ainda, estudiosos que escrevem sobre a felicidade como uma busca do indivíduo pelo equilíbrio na vida, por encontrar um sentido para sua existência, vivendo com paz e prosperidade. (SNYDER; LOPEZ, 2009).

Por falta de consenso o termo felicidade muitas vezes é usado como sinônimo para o termo Bem Estar Subjetivo. Kim Prieto et al., (2005) utilizaram estes termos como sinônimos em seu estudo. Para estes autores o Bem Estar Subjetivo pode ser medido e pesquisado através da compreensão das reações emocionais e julgamentos dos eventos da vida dos indivíduos. Os pesquisadores sustentam que a sensação de bem estar ou felicidade é uma análise subjetiva que a pessoa realiza ao rememorar fatos vividos, interpretando-os como positivos ou negativos, dando pesos para as experiências, traduzindo-as como felicidade ou infelicidade.

Já, os autores que trabalham dentro da perspectiva da Psicologia Positiva, como Seligman (2012), por exemplo, postulam que há diferença entre estes dois termos. Para este autor a felicidade esta inserida dentro do construto Bem Estar, ou seja, este conceito engloba a Felicidade. Seligman (2012) define felicidade através de três aspectos: emoções positivas, engajamento e sentido na vida. Emoções positivas são os sentimentos sentidos de forma agradável como as sensações de conforto, de prazer, entusiasmo. O engajamento é entregar-se completamente a uma atividade, envolver-se. Já o sentido é envolver-se, pertencer e servir a algo maior que a si próprio, e viver conforme um propósito. Seligman (2012) indica que a felicidade é uma medida que está intimamente ligada com a sensação de satisfação com a vida vivida.

Já a definição de Bem Estar (Well-being) incorpora estes três aspectos apresentados (emoções positivas, engajamento e sentido) e mais os construtos ‘Realização e Relacionamentos Positivos’. O Autor afirma que a vida agradável e com significado não esgota o que os indivíduos buscam para si. As Realizações Pessoais e Relacionamentos são perseguidos e fazem parte do universo humano, independente de produzirem sensações hedônicas. Estes construtos são definidos da seguinte forma por Seligman (2012):

- a) **Relacionamentos Positivos:** é a intenção de estar com as pessoas ou relacionar-se com outros indivíduos. O ser humano é um ser gregário por natureza, busca pertencer a um grupo e estar ligada a núcleos de pertença como amigos, família, etc. Esta também é uma tendência humana que move os indivíduos independentemente dos sentimentos positivos, engajamento ou sentido na vida.
- b) **Realização:** é compreendida pela busca do sucesso, da vitória, da conquista e do domínio. O autor relembra que as pessoas que perseguem a Realização podem estar impregnadas de emoções, da busca pelo prazer ou mesmo com a intenção de dar sentido a sua vida, contudo, a realização (ou conquista) é buscada por ela própria, independentemente de produzir qualquer emoção positiva, sentido de vida ou relacionamentos positivos.

Neste artigo vamos nos referir ao Trabalho como a atividade laboral, remunerada, exercida pelos indivíduos adultos na sociedade. Já, o termo Felicidade será tratado como sinônimo de Bem Estar Subjetivo, porém será entendido como descrito na concepção teórica



da Psicologia Positiva. Ambos os conceitos, Trabalho e Felicidade, terão suas dimensões subjetivas e pessoais respeitadas.

Para identificar como os trabalhadores ativos e aposentados definem os construtos Trabalho e Felicidade, e qual a relação que eles indicam entre esses dois conceitos, foi realizada uma pesquisa exploratória- descritiva, de natureza qualitativa com 12 pessoas. Os respondentes foram convidados a refletir sobre o tema, respondendo um questionário aberto, semiestruturado. Suas respostas foram ponderadas através do método de análise de conteúdo, conforme disposto por Bardin (2004). Neste texto será apresentada uma breve descrição teórica sobre a relação entre Trabalho e Felicidade, seguido do método do trabalho e análise dos resultados. Nas considerações finais serão dispostas algumas reflexões realizadas pelos autores sobre este tema e sugestões de pesquisas futuras.

## 2 REVISÃO TEÓRICA

### 2.1 Relação entre Trabalho e Felicidade

Rego e Cunha (2012) apontam que muitas pesquisas procuram entender o que faz as pessoas serem mais felizes que outras. As perspectivas estudadas têm orientações teóricas diversas como: - aspectos biológicos, através da neurociência, aspectos sociais - através da cultura local ou aspectos individuais, que exploram traços ou estados de personalidade. Na área das organizações, a Felicidade também tem sido objeto de pesquisa. Os autores defendem que, apesar de que um emprego ou atividade não possa ser responsável pela felicidade dos indivíduos, uma pessoa não pode ser genuinamente feliz se ela estiver infeliz no trabalho (REGO; CUNHA, 2012).

No mesmo contexto, Seligman (2012) descreve que o Bem Estar Subjetivo ou a Felicidade podem ser conquistados e materializados através de uma vida produtiva, preferencialmente pelo trabalho. Para o autor, é através do trabalho que o ser humano pode conviver com os demais, engajar-se, buscar sentido e realização pessoal. Bendasolli (2007, p. 60) corrobora este pensamento quando afirma que "... o mais importante, para a felicidade no trabalho, é a atividade em si, e não o modo como ela se institucionaliza." Neste contexto, o trabalho e a felicidade estão intimamente ligados, tendo uma relação interdependente entre eles.

Fisher (2010) afirma que para estudar a felicidade, tanto na perspectiva individual quanto na perspectiva social, deve ser incluído o estudo da vida no trabalho. Para a autora, empresas voltadas ao bem estar de seus funcionários, propiciam um clima organizacional que estimula o sentimento de Bem Estar levando seus colaboradores a desempenharem suas atividades com maior comprometimento, qualidade e criatividade. Talvez por estas questões, os temas Felicidade e Trabalho têm sido alvo de interesse dos pesquisadores na área da Administração. Coutinho (2014) acredita que o Bem Estar Subjetivo é fator crítico para o sucesso de qualquer empresa. O autor apresenta pesquisas que confirmam que as organizações que consideram a Felicidade e Bem Estar de seus colaboradores exibem uma melhora no desempenho, resultados econômicos mais estáveis, menores índices de rotatividade e maior engajamento entre seus funcionários.

Na intenção de compreender quais são as causas e os resultados da felicidade para as pessoas e sua relação com o trabalho, Fisher (2010) percebeu que este sentimento de bem estar tinha consequências positivas tanto para o indivíduo quanto para a organização em que ele trabalha, melhorando o engajamento, a qualidade e o desempenho dos trabalhadores. Segundo a autora a felicidade no trabalho é mais que a satisfação do empregado com sua função (*job satisfaction*). Para ela a Felicidade dos colaboradores manifesta-se em três aspectos, a saber: satisfação no emprego, o engajamento e o comprometimento organizacional. A partir desta descoberta Fisher (2010) identificou que algumas empresas



promoviam ambientes felizes, conquistando resultados e desempenho elevados. A autora denominou estas organizações como “Empresas Felizes”. Os traços comuns destas “Empresas Felizes” são: 1- apresentam culturas apoiantes e baseadas no respeito; 2 - proporcionam lideranças competentes a todos os níveis; 3- proporciona aos seus membros um tratamento justo, segurança de trabalho e reconhecimento; 4- organizam o trabalho de forma que este seja interessante e motivador; 5 - facilitam a aquisição e o desenvolvimento de competências; 6- selecionam as pessoas de acordo com a sua adequação ao trabalho e à organização; 7- trabalham essa adequação através de práticas de indução e socialização; 8- reduzem os pequenos incômodos diários e procuram aumentar os fatores de satisfação; 9- persuadem os seus membros de que é possível trabalhar em ambientes não ideais, ou seja, lidam com a ideia de que as instituições não são perfeitas; 10- adotam práticas de gestão de alto desempenho.

Cunha, Rego e Lopez (2013) e Taranowski (2011) também destacaram que a relação Trabalho e Felicidade (ou Bem Estar Subjetivo) são cruciais para o sucesso e desempenho organizacionais. Os autores, embasados na concepção de Fischer (2010) acreditam que as “Organizações Felizes” ou “Empresa Feliz” são aquelas que combinam gestão de alta qualidade e desempenho com uma orientação humanista em suas ações. Isto se confirma quando estes autores explicam (p. 233) que:

“...boas práticas de gestão sem orientação humanizada acabam por gerar espaços organizacionais cínicos, pouco cooperativos, e pouco resilientes para enfrentar oportunidades, desafios e crises – o que, mais cedo ou mais tarde, se repercute negativamente no desempenho e na competitividade.”

Rego e Cunha (2012) e Cunha, Rego e Lopes (2013) defendem que as “Empresas Felizes” revelam seis dimensões no seu clima organizacional que colaboram para o Bem Estar Subjetivo de seus colaboradores, propiciando assim maior satisfação no trabalho, maior engajamento, menor índice de afastamento por doença dos funcionários (empresa saudável), menor rotatividade, maior estabilidade financeira das organizações. As seis dimensões que colaboram para um clima organizacional que propicia bem estar dos empregados são:

- a) Cuidado/Espírito de Camaradagem: os funcionários são vistos nas suas necessidades e sentem o respeito e a amizade de seus colegas; percebem que seus colegas atuam com atenção e amizade.
- b) Verdade e Apoio compassivo: a comunicação é baseada na verdade, sendo fluida. Os trabalhadores apoiam-se mutuamente, sendo compreensivos com aquelas que enfrentam problemas ou dificuldades.
- c) Perdão: os trabalhadores reconhecem os deslizos e os erros de seus colegas, mas tomam atitudes de entendimento e evitam culpar uns aos outros pelas falhas que ocasionalmente ocorrem.
- d) Inspiração: Os colegas servem de inspiração uns aos outros no trabalho.
- e) Significado: O trabalho realizado pelas pessoas tem relevância e significado para as suas vidas, dando sentido a elas.
- f) Gratidão e confiança: Os trabalhadores tratam-se mutuamente com respeito e apreciação mútua.

Outro aspecto relevante apontado pelos autores para a conquista e manutenção do sentimento de Felicidade dos trabalhadores é a conciliação entre trabalho e família. Quando existe conflito nesta área o empregado fica propenso ao estresse, ao desinteresse e a baixa produtividade. Por outro lado, quando existe a possibilidade de conciliação trabalho-família, os funcionários sentem-se apoiados pela organização, mais fortemente engajados em seus papéis profissionais, valorizando a empresa e seu trabalho, fortalecendo sua autoestima e senso de competência. Estes sentimentos positivos produzem a sensação de Bem Estar Subjetivo e Felicidade (REGO; CUNHA, 2009).



Apesar de crescentes pesquisas que demonstram estar preocupadas com o bem estar e felicidade dos trabalhadores, Cunha, Rego e Lopez (2013) lembram que os estudos humanistas e focado na positividade e nas forças das pessoas e organizações convivem com um olhar tradicionalmente negativo que trata os sujeitos como meros recursos a serem administrados.

Jack Welch, autor influente na administração atual, admite em seu livro “Paixão por Vencer” que a felicidade dos colaboradores são discursos interessantes das organizações para atraírem funcionários. Contudo, na prática, as empresas esperam que o equilíbrio entre vida pessoal e trabalho seja um problema exclusivo do empregado e que estas questões não são bem vindas ao contexto da empresa. Welch (2005, p. 288), dirigindo-se ao leitor individual, aconselha:

“... a mais alta prioridade de seu chefe é competitividade. Evidentemente, ele quer que você seja feliz, mas apenas na medida em que contribuir para a vitória da empresa. Na verdade, se ele (o funcionário) estiver trabalhando bem, o seu trabalho, por sua vez, será tão vibrante que sua vida pessoal se transformará em algo menos premente.”

Com a intenção de valorizar as pessoas e sua contribuição no contexto organizacional, os estudos com o tema da Felicidade e Bem estar Subjetivo no trabalho podem indicar um caminho alternativo para as empresas que desejem desenvolver práticas de gestão e criação de ambientes organizacionais mais humanos. Este cenário humanista tem-se mostrado eficaz em promover aumento do desempenho dos trabalhadores, bem como um diferencial competitivo acompanhados com resultados econômicos – financeiro almejado. Como apontam os autores Cunha, Rego e Lopez (2013, p. 323) as conquistas das empresas com foco no potencial humano e sua atenção à felicidade e Bem Estar de seus funcionários leva a concluir que “... pode ser bom se bom”.

### 3 MÉTODO

Com o objetivo de conhecer qual a relação entre Trabalho e Felicidade, foi realizado um estudo exploratório - descritivo, de natureza qualitativa. É de cunho exploratório para que seja possível identificar ou refinar problemas de pesquisa que podem auxiliar na formulação e teste de estruturas conceituais. De natureza qualitativa, por permitir recolher informações novas, através da fala espontânea e da observação no contexto social (CHIZZOTTI, 2013).

A amostra foi composta por 12 indivíduos, com vínculo empregatício ou aposentados, que trabalham ou trabalharam, no mínimo, mais de 10 anos na iniciativa privada. Os respondentes foram convidados a refletir sobre as seguintes questões: 1- O que é Trabalho para você?; 2 - O que é Felicidade para você?; 3 - Qual a relação entre Trabalho e Felicidade?; 4- Em que o Trabalho poderia contribuir para você ficar mais feliz?

Este questionário possibilitou a obtenção de respostas, com entendimento conceitual do tema abordado, aferido por meio das entrevistas que foram gravadas e transcritas em forma de texto, conforme apontados por Lankshear e Knobel (2008). Optou-se por uma análise qualitativa de conteúdo por compreender que esta forma seria mais adequada para alcançar os objetivos propostos. Segundo Bardin (2004, p. 37) a análise de conteúdo é:

“... um conjunto de técnicos de análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens.”

Conforme o modelo aferido por Bardin (2004) foram definidas categorias de análise a priori tais como conceito de Trabalho, conceito de Felicidade, a relação entre estes dois conceitos e contribuição do trabalho para (in)Felicidade. A análise de conteúdo como um



conjunto de técnicas de análise baseadas na explicitação e sistematização do conteúdo das mensagens e a partir destas abordagens, possibilita efetuar deduções lógicas e justificadas relativas à origem das mensagens inseridas no contexto explorado.

Os respondentes foram separados pelos seguintes conjuntos demonstrados no quadro 01:

Quadro 01: Caracterização da Amostra

Situação	Escolaridade	Nº participantes
Aposentados	Superior completo	05
Ativos	Superior completo	04
Ativos	Sem superior completo	03
TOTAL		12

Fonte: Elaborado pelos autores

#### 4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

O conceito Trabalho foi definido prioritariamente pelos respondentes como uma atividade conectada com a realização pessoal, prazer e missão de vida. Observou-se que, das doze pessoas entrevistadas, apenas três (R02; R07; R09) referiram Trabalho como obrigação e necessidade financeira, desvinculado da realização pessoal.

Para os entrevistados trabalhar é uma oportunidade de realizar algo com significado. Esta realização, não está só no dar sentido a suas vidas ou num trabalho com significado social, mas o de trabalhar fazendo o que escolheram fazer, refletidas em atividades prazerosas. Aliados a estes sentimentos, os respondentes também comentaram o sentimento de orgulho de ter provido financeiramente suas famílias e a si próprios através de suas atividades laborais. Estas afirmações corroboram as pesquisas de Seligman (2012) e Borges et al., (2008) citadas no corpo deste texto.

A Felicidade foi relacionada com quatro ideias principais: de realização pessoal (04 respostas), estar com pessoas (04 respostas), ser consequência do trabalho (03 respostas) e estar em paz consigo mesmo (03 respostas). Contudo, ao explorarem melhor este conceito, o tema da família é fala recorrente nesta definição. As maiorias das respostas citam a família como um elemento fundamental para ser feliz. É interessante notar que o conceito hedônico de felicidade prazerosa e egocêntrica não foi citado. Na construção deste conceito de felicidade, prevaleceram entre os entrevistados, as colocações sobre a necessidade de convivência com outras pessoas, através da família e dos amigos ou da realização pessoal através do sentido de vida. Os respondentes contavam suas experiências de trabalho e de vida atribuindo sentido as ações vivenciadas por eles.

As respostas referentes à relação entre Trabalho e a Felicidade corroboram as afirmações de Rego e Cunha (2009) e Fisher (2010), ou seja, de que existe uma relação direta e interdependente entre esses dois construtos. Os respondentes referendaram que o trabalho produz felicidade quando o mesmo é vivido como realização pessoal. Para que ela se realize é necessário que a pessoa faça o que gosta, o que escolheu como atividade, aquilo que lhe dá prazer no dia a dia. A referência em 'fazer o que se gosta', em escolher o que se faz no trabalho apareceu em todas as falas dos respondentes, independente da escolaridade, função ou do tempo de serviço. Até mesmo os indivíduos que afirmaram não gostar do seu trabalho identificaram sua infelicidade por estarem atrelados a algo que não os realiza, que não gostam de fazer. Estes últimos, que não gostam das atividades que estão exercendo, afirmam suas intenções de trocarem de empresa e de estarem direcionando seus esforços para encontrarem outra carreira ou outra função. Este sentimento de insatisfação com o trabalho confirma as evidências apontadas por Fisher (2010) e Rego e Cunha (2009) em que funcionários infelizes



não estão engajados em suas atividades, aumentando a possibilidade de sair da empresa (rotatividade).

No critério - contribuição do trabalho para infelicidade ou felicidade – àqueles que indicaram o desejo de ter maiores recursos, como materiais e equipamentos, para realizarem suas atividades com maior competência, são os que trabalharam em empresas com menor estrutura financeira. Estes também relacionavam suas atividades como prazerosas e cheias de significado. As pessoas que referiram aumentar o retorno financeiro (dois respondentes) também referiram que não estão satisfeitos com suas atividades, vendo-as como transitória, tendo intenção de mudar de emprego ou de função. Novamente, as respostas a esta questão confirmam que o engajamento, o sentido e sentimentos positivos estão diretamente ligados a felicidade percebida no trabalho. Quando estes sentimentos não estão conectados ao trabalho, não há a preocupação de fazer o melhor possível, buscando qualidade e aperfeiçoamento no exercício de suas funções.

Quando a amostra foi analisada somente no segmento aposentados, dentre os cinco respondentes nesta condição, quatro veem o trabalho como missão de vida e realização pessoal. Estes relacionam a Felicidade a três situações: ao trabalho, a realização profissional integrada com a realização na vida pessoal e a paz interior. Ouvindo estas pessoas identificamos que eles falam de suas vidas misturadas a suas atividades laborais, rememorando-as, relatando os sentimentos que afloram ao falarem de suas profissões, dotando de significado e sentido suas vidas através de seu trabalho, conforme explorado por Borges et al., (2008). Sendo assim, os sujeitos que se identificaram como felizes são aqueles que enxergaram sua vida laboral como missão de vida, sentindo-se realizado e recompensado por seus atos através da sensação de paz de espírito e de missão cumprida.

Todos os respondentes, aposentados e ativos, que definiram seus trabalhos como missão de vida também descreveram seus trabalhos como prazeroso. Estes mesmos respondentes, ao definirem felicidade comentaram que o sentimento de bem estar esta diretamente relacionada com sua atividade no trabalho e com sua realização pessoal. Exemplo disto têm os discursos do R01 e R09 que se seguem:

R01 - “ser feliz é estar em paz consigo mesma... é fazer o bem as pessoas (...) como eu fui muito feliz na profissão que eu escolhi... eu fazia do meu trabalho momentos de felicidade...”

R09 – “É estar num trabalho que gosta, que se sente bem (...) o trabalho tem que produzir felicidade para que o trabalho não seja só uma maneira de ganhar dinheiro... é mais importante ganhar dinheiro se realizando, sendo feliz do que simplesmente trabalhar para ganhar dinheiro, sei lá, se tornar escravo do trabalho.”

Os respondentes que referiram o trabalho como necessidade financeira não relacionaram o conceito de felicidade com realização pessoal. Para eles o conceito de Felicidade está relacionado com a conquista de bens materiais ou estar bem em família. Esta perspectiva é percebida nas respostas dos respondentes 02, 06 e 07. O discurso do R02 evidencia esta questão, quando diz: “... trabalho, hoje em dia, é uma forma de me sustentar, é um fardo (...) felicidade é tantas coisas é viver bem, é viajar, é poder sair com meus filhos.”

Através das respostas colhidas, esta pesquisa sugere que há uma relação direta entre Trabalho e Felicidade. Esta indicação se confirma pela análise dos discursos. Todos os respondentes fizeram esta relação, informando que o trabalho propicia aos sujeitos fazer o que gostam, gerando prazer, satisfação e possibilitando dar sentido a suas vidas. Esta conclusão está consoante à colocação de Bendassolli (2007) quando ele afirmou que a felicidade está na atividade em si e não na institucionalização do mesmo.



Todos os entrevistados expressaram que, quando se faz o que se gosta no trabalho, este passa a produzir Felicidade, como dito pelo R05 – “... trabalho e felicidade andam um do lado do outro, um proporciona o outro, não tem como eles serem separados...”.

Os conceitos de Seligman (2012) e Fisher (2010) também são lembrados nos discursos dos entrevistados quando eles identificam que a Felicidade no trabalho produz sentido a suas vidas, sentem-se realizados, gerando uma sensação de bem estar. Da mesma forma, quando esta realização não se concretiza gera frustração e sofrimento para o indivíduo. O respondente 06 contextualiza seu sofrimento no trabalho e na vida ao dizer – “eu não estou feliz neste momento, por isso, mas eu acho que deveria ser uma coisa que se complementa: trabalho e felicidade.” O Respondente 07 exemplifica esta mesma questão quando explica - “Eu acredito que a grande maioria das pessoas não faz o que gosta, então o trabalho é um peso e uma obrigação, porque muitos nem sabem o que gostam de fazer (...) e no trabalho o que eu gostaria de fazer é (...), é isto que eu gosto...”

As respostas, através das palavras chaves e das categorias pesquisadas, organizadas em um quadro temático, podem ser verificadas no quadro 02, disposto em anexo.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Cunha e Rego (2013) e Seligman (2012) lembram que o Bem Estar Subjetivo é percebido pelo trabalhador através da rememoração dos eventos vividos, dando significado para suas ações. Na fala dos entrevistados, é possível afirmar que o trabalho é uma oportunidade para que os indivíduos convivam e interajam com as pessoas, vejam sentido em suas ações, se engajem e se motivem nas suas tarefas, percebendo os frutos de suas atividades como realizações positivas. Como exemplo deste sentimento tem a afirmação do respondente 10, descrito a seguir – “o trabalho tem que ter um significado pra mim, para ter a felicidade (...) pra olhar as pessoas felizes, pra olhar o que eu faço lá (...) isto me traz um significado muito grande (...) quando tem este significado de ajudar o outro (...)”. Esta resposta representa quanto à relação entre trabalho e felicidade estão relacionados na vida das pessoas. Trabalhar no que se gosta e no que se escolheu para fazer como atividade laboral, traduziu-se como conquista do sentimento de bem estar e felicidade, nesta pesquisa. Desta forma, os entrevistados reforçaram que a missão de vida, ou na definição de Seligman de sentido da vida, está intimamente relacionada à felicidade experimentada no contexto do trabalho.

Outro aspecto também percebido neste estudo foi de que os sentimentos do prazer pelo prazer (felicidade hedônica) não predominaram no discurso dos respondentes. A Felicidade pode ser prazer, porém não se limita a este sentimento. A busca por realização, por engajamento e por sentido são lembradas por todos os respondentes nesta pesquisa.

Esta pesquisa propiciou a seus autores refletirem sobre a importância do trabalho para a realização pessoal e felicidade dos indivíduos na sociedade. A função que as pessoas desempenham na sua vida laboral é uma oportunidade de encontrar e sentir a Felicidade e o Bem Estar. Por isto, passamos a concordar com a afirmação de Felicidade, como descrito por Seligman (2012), de que sentido, engajamento e sentimentos positivos encontram melhor expressão no contexto do trabalho.

Lembrando os conceitos de Rego e Cunha (2012) e Fischer (2010) sobre Bem Estar Subjetivo, também é possível afirmar que a experiência laboral oferece o cenário perfeito para os indivíduos experimentarem concretamente os relacionamentos entre os sujeitos, a camaradagem entre colegas, o perdão, a inspiração, a realização pessoal e outros aspectos da vida humana. Dado sua importância e no resultado que produz nas empresas, o trabalho e a felicidade devem ser estudados com maior atenção pelo ambiente organizacional.

Apesar de esta pesquisa ter respondido aos objetivos iniciais propostos, algumas questões intrigaram os pesquisadores. Ouvindo e analisando os discursos dos respondentes,



foi percebido que perguntas estavam considerando apenas uma perspectiva pessoal e individual dos sujeitos em relação ao tema proposto. Seria oportuno examinar a influência do contexto organizacional nesta dinâmica entre trabalho e felicidade. Neste pensamento, algumas dúvidas foram levantadas durante a realização do trabalho, tais como: a felicidade do funcionário se sustenta em ambientes negativos, mesmo quando ele identifica sua atividade laboral como missão de vida e realização pessoal? Existe interferência na escolha da atividade prazerosa e ambiente de trabalho? Para pesquisas futuras sugere-se explorar estas questões bem como aprofundar a relação entre Trabalho e Felicidade, ou Trabalho e Bem Estar Subjetivo em diferentes empresas, com a intenção de verificar outras variáveis que possam interferir neste contexto.

### REFERÊNCIAS

- Bardin, L. (2004). *Análise de conteúdo*. 3.ed. Lisboa, Portugal: Edições 70.
- BENDASSOLLI, P. F. Felicidade e trabalho. *GVexecutivo*, v. 6, n. 4, p. 57-61, 2007.
- BORGES, L. O.; ALVES-FILHO, A.; TAMAYO, A. *Motivação e Significado do Trabalho* (in Siqueira – org) Porto Alegre: Artemed, 2008.
- CHIZZOTTI, A. *Pesquisa qualitativa em ciências humanas e sociais*. 5º ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2013.
- COUTINHO, Miguel Ramos de Castro Pereira. *A felicidade no trabalho: implicações no valor da empresa e no indivíduo*. 2014. Tese de Doutorado. Instituto Superior de Gestão.
- CUNHA, Miguel Pina; REGO, Arménio; LOPES, Miguel Pereira. *Comportamento organizacional positivo*. *Análise Psicológica*, v. 31, n. 4, p. 313-328, 2013.
- Dicionário etimológico on line - <http://www.dicionarioetimologico.com.br> – acesso em 06 de novembro de 2015.
- FISHER, Cynthia D. Happiness at work. *International journal of management reviews*, v. 12, n. 4, p. 384-412, 2010.
- KIM-PRIETO, C. et al. Integrating the diverse definitions of happiness: A time-sequential framework of subjective well-being. *Journal of happiness Studies*, v. 6, n. 3, p. 261-300, 2005.
- LANKSHEA R, C., KNOBEL, M. *Pesquisa Pedagógica: do projeto à implementação*. Porto Alegre: Artemed, 2008.
- MIQUILUCHI, J.; GONÇALVES, M. G. C. Estudo exploratório acerca da subjetividade na mensuração do sentimento de felicidade no trabalho: a visão de funcionários de uma agência bancária do interior do estado de São Paulo. *UNIVERSITAS*, n. 8, 2013.
- REGO, A.; PINA E CUNHA, M. Do the opportunities for learning and personal development lead to happiness? It depends on work-family conciliation. *Journal of Occupational Health Psychology*, v. 14, n. 3, p. 334, 2009.
- REGO, Arménio; E CUNHA, Miguel Pina. They need to be different, they feel happier in authentic climates. *Journal of Happiness Studies*, v. 13, n. 4, p. 701-727, 2012.
- SELIGMAN, M. *Florecer: uma nova compreensão sobre a natureza da felicidade e do bem estar*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2012.
- SNYDER, C. R.; LOPEZ, S. J. *Psicologia Positiva: uma abordagem científica e prática das qualidades humanas*. Porto Alegre: Artemed, 2009.



TARANOWSKI, Chester J. A Review of:“Pryce-Jones, J.(2010). Happiness at Work, Maximizing Your Psychological Capital for Success.” West Sussex, UK: Wiley Blackwell, 241 pp. ISBN: 978-0-470-68942-4. Journal of Workplace Behavioral Health, v. 26, n. 3, p. 271-273, 2011.

WELCH, J. Paixão por Vencer:Winning – a Bíblia do Sucesso. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005 – 8ª edição.



Quadro 02 - Palavras Chaves Conforme Categorias de Análise

Respondente	Trabalho	Felicidade	Relação entre Trabalho e Felicidade	Contribuição
R1	prazeroso; capacidade de liderança; missão	estar em paz; consócio; inteligência com as pessoas; fazer o bem	trabalho é igual a momentos de felicidade; tem orgulho do resultado do seu trabalho	mais condições materiais; recursos didáticos; assistência
R2	forma de se manter, sem valorização financeira; mas valeu a pena	um estado de alma; ver as coisas que te cercam depende como vê (sentimos como necessidade de reconhecimento)	ver resultado do trabalho e felicidade; eu emagreci através dos meus alunos	valorização profissional e salário digno
R3	realização pessoal	paz de espírito; bom humor; sono realizado	quando o trabalho está ligado à vocação; produz felicidade	mais estrutura física e recursos didáticos
R4	é vida; renova	é convivio com a família; Deus; pessoas; vida e trabalho	trabalho ainda a ter felicidade; colaborador para viver a felicidade	a concretização de mais projetos de trabalho
R5	me completa; equilíbrio; vida; caminhada	consequência do trabalho; estar alegre; realizada; fazer com amor	um não anda sem o outro; um fazo outro; um proporciona o outro	propiciar convivência com mais pessoas
R6	forma de sustento; uma necessidade; um hábito; já foi prazer quando era na área que escolhi para trabalhar	viver bem; viajar; ver meus filhos bem	determina-se complementar; não faço o que gosto; sou infeliz não agreda nada	não tem nada a ser feito; vou buscar outras coisas; tentar voltar a estudar
R7	gostar de algumas atividades; outras atividades por obrigação; mas necessário	estar bem consigo; estar com pessoas; sentir prazer e que as coisas fluam naturalmente	quando se faz o que se gosta, e tem retorno; completa o ciclo; hoje me sinto feliz na maternidade.	oportunidade numa empresa maior
R8	realização pessoal; identificação como família; amigos; fundamental	estar em paz; fazer e realizar o que se gosta e com quem se gosta	o ambiente de trabalho e felicidade estão ligados	retorno financeiro
R9	maneira de passar o tempo gerando algum retorno; o pagamento; tarefa	coisas que realizam a pessoa; sentir-se bem; melhora autoestima; pensamento mais alegre	se você gosta do que faz produz felicidade; trabalho no que gosto; não é repetitivo; sou feliz quando encontro soluções no meu trabalho e me chateio quando não; traz autoestima	ferramentas e recursos disponíveis
R10	antes sobre vivência; hoje uma parte de prazer na vida; ajudar pessoas; significado	é o que se deseja	se o trabalho tem significado; traz felicidade; às vezes não tem significado porque se esquece da missão; visando o financeiro	ter um significado maior de vida; para ter mais prazer e alegria de vida
R11	é levantar todos os dias e vim fazer o que eu gosto; é ganhar pra isso	é meus filhos estarem bem; ter saúde; não ter problemas com eles (família)	é fazer o que eu gosto	tu tem que fazer o que tu gosta para ser feliz
R12	é um meio de sustento e fazer alguma coisa que tu gosta; é um meio de conquistar tuas coisas	é conquistar tuas coisas; conquistas; amoresas; financeiras; tudo	se tu fazo que não gosta, tu fica muito infeliz é uma escolha minha	nada