



ADMINISTRAÇÃO:

Gestão, empreendedorismo e marketing

Elói Martins Senhoras
(Organizador)

2



ADMINISTRAÇÃO:

Gestão, empreendedorismo e marketing

Elói Martins Senhoras
(Organizador)

2

Editora chefe

Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Editora executiva

Natalia Oliveira

Assistente editorial

Flávia Roberta Barão

Bibliotecária

Janaina Ramos

Projeto gráfico

Camila Alves de Cremo

Daphynny Pamplona

Gabriel Motomu Teshima

Luiza Alves Batista

Natália Sandrini de Azevedo

Imagens da capa

iStock

Edição de arte

Luiza Alves Batista

2022 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do texto © 2022 Os autores

Copyright da edição © 2022 Atena Editora

Direitos para esta edição cedidos à Atena Editora pelos autores.

Open access publication by Atena Editora



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição *Creative Commons*. Atribuição-Não-Comercial-NãoDerivativos 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores, inclusive não representam necessariamente a posição oficial da Atena Editora. Permitido o *download* da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Todos os manuscritos foram previamente submetidos à avaliação cega pelos pares, membros do Conselho Editorial desta Editora, tendo sido aprovados para a publicação com base em critérios de neutralidade e imparcialidade acadêmica.

A Atena Editora é comprometida em garantir a integridade editorial em todas as etapas do processo de publicação, evitando plágio, dados ou resultados fraudulentos e impedindo que interesses financeiros comprometam os padrões éticos da publicação. Situações suspeitas de má conduta científica serão investigadas sob o mais alto padrão de rigor acadêmico e ético.

Conselho Editorial**Ciências Humanas e Sociais Aplicadas**

Prof. Dr. Adilson Tadeu Basquerote Silva – Universidade para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí

Prof. Dr. Alexandre de Freitas Carneiro – Universidade Federal de Rondônia

Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná

Prof. Dr. Américo Junior Nunes da Silva – Universidade do Estado da Bahia

Profª Drª Ana Maria Aguiar Frias – Universidade de Évora

Profª Drª Andréa Cristina Marques de Araújo – Universidade Fernando Pessoa



Prof. Dr. Antonio Carlos da Silva – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Arnaldo Oliveira Souza Júnior – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense
Prof. Dr. Crisóstomo Lima do Nascimento – Universidade Federal Fluminense
Prof^ª Dr^ª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Daniel Richard Sant’Ana – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia
Prof^ª Dr^ª Dilma Antunes Silva – Universidade Federal de São Paulo
Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá
Prof. Dr. Elson Ferreira Costa – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima
Prof. Dr. Gustavo Henrique Cepolini Ferreira – Universidade Estadual de Montes Claros
Prof. Dr. Humberto Costa – Universidade Federal do Paraná
Prof^ª Dr^ª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Prof. Dr. Jadilson Marinho da Silva – Secretaria de Educação de Pernambuco
Prof. Dr. Jadson Correia de Oliveira – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. José Luis Montesillo-Cedillo – Universidad Autónoma del Estado de México
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Prof. Dr. Kárpio Márcio de Siqueira – Universidade do Estado da Bahia
Prof^ª Dr^ª Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal do Paraná
Prof^ª Dr^ª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Prof^ª Dr^ª Lucicleia Barreto Queiroz – Universidade Federal do Acre
Prof. Dr. Luis Ricardo Fernandes da Costa – Universidade Estadual de Montes Claros
Prof. Dr. Lucio Marques Vieira Souza – Universidade do Estado de Minas Gerais
Prof^ª Dr^ª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof^ª Dr^ª Marianne Sousa Barbosa – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Pontifícia Universidade Católica de Campinas
Prof^ª Dr^ª Maria Luzia da Silva Santana – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Miguel Rodrigues Netto – Universidade do Estado de Mato Grosso
Prof. Dr. Pedro Henrique Máximo Pereira – Universidade Estadual de Goiás
Prof. Dr. Pablo Ricardo de Lima Falcão – Universidade de Pernambuco
Prof^ª Dr^ª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof^ª Dr^ª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador
Prof. Dr. Saulo Cerqueira de Aguiar Soares – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Prof^ª Dr^ª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Prof^ª Dr^ª Vanessa Ribeiro Simon Cavalcanti – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins



Administração: gestão, empreendedorismo e marketing 2

Diagramação: Daphynny Pamplona
Correção: Maiara Ferreira
Indexação: Amanda Kelly da Costa Veiga
Revisão: Os autores
Organizador: Elói Martins Senhoras

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

A238 Administração: gestão, empreendedorismo e marketing 2 /
Organizador Elói Martins Senhoras. – Ponta Grossa -
PR: Atena, 2022.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-65-5983-851-6

DOI: <https://doi.org/10.22533/at.ed.516222401>

1. Administração. I. Senhoras, Elói Martins
(Organizador). II. Título.

CDD 658

Elaborado por Bibliotecária Janaina Ramos – CRB-8/9166

Atena Editora

Ponta Grossa – Paraná – Brasil

Telefone: +55 (42) 3323-5493

www.atenaeditora.com.br

contato@atenaeditora.com.br



Atena
Editora
Ano 2022

DECLARAÇÃO DOS AUTORES

Os autores desta obra: 1. Atestam não possuir qualquer interesse comercial que constitua um conflito de interesses em relação ao artigo científico publicado; 2. Declaram que participaram ativamente da construção dos respectivos manuscritos, preferencialmente na: a) Concepção do estudo, e/ou aquisição de dados, e/ou análise e interpretação de dados; b) Elaboração do artigo ou revisão com vistas a tornar o material intelectualmente relevante; c) Aprovação final do manuscrito para submissão.; 3. Certificam que os artigos científicos publicados estão completamente isentos de dados e/ou resultados fraudulentos; 4. Confirmam a citação e a referência correta de todos os dados e de interpretações de dados de outras pesquisas; 5. Reconhecem terem informado todas as fontes de financiamento recebidas para a consecução da pesquisa; 6. Autorizam a edição da obra, que incluem os registros de ficha catalográfica, ISBN, DOI e demais indexadores, projeto visual e criação de capa, diagramação de miolo, assim como lançamento e divulgação da mesma conforme critérios da Atena Editora.



DECLARAÇÃO DA EDITORA

A Atena Editora declara, para os devidos fins de direito, que: 1. A presente publicação constitui apenas transferência temporária dos direitos autorais, direito sobre a publicação, inclusive não constitui responsabilidade solidária na criação dos manuscritos publicados, nos termos previstos na Lei sobre direitos autorais (Lei 9610/98), no art. 184 do Código penal e no art. 927 do Código Civil; 2. Autoriza e incentiva os autores a assinarem contratos com repositórios institucionais, com fins exclusivos de divulgação da obra, desde que com o devido reconhecimento de autoria e edição e sem qualquer finalidade comercial; 3. Todos os e-book são *open access*, *desta forma* não os comercializa em seu site, sites parceiros, plataformas de *e-commerce*, ou qualquer outro meio virtual ou físico, portanto, está isenta de repasses de direitos autorais aos autores; 4. Todos os membros do conselho editorial são doutores e vinculados a instituições de ensino superior públicas, conforme recomendação da CAPES para obtenção do Qualis livro; 5. Não cede, comercializa ou autoriza a utilização dos nomes e e-mails dos autores, bem como nenhum outro dado dos mesmos, para qualquer finalidade que não o escopo da divulgação desta obra.



APRESENTAÇÃO

A rápidas transformações socioeconômicas na realidade internacional e a emergência de novas temáticas estratégicas nos sistemas produtivos e organizacionais têm subsidiado impactos com avanços, retrocessos, oportunidades e desafios no funcionamento das organizações, o que repercutiu em novas áreas de estudos e em uma contínua expansão das fronteiras de conhecimento do campo da Administração.

Partindo desta contextualização e fruto de um trabalho coletivo, desenvolvido por um conjunto de pesquisadoras e pesquisadores brasileiros e estrangeiros, este livro faz um imersivo estudo panorâmico sobre a realidade empírica da Administração, ao tomar como referência a análise organizacional a partir dos prismas da gestão estratégica, do empreendedorismo e do marketing.

A conjugação de um seleto grupo internacional de autores propiciou a materialização de vinte e dois capítulos que discutem a realidade administrativa por meio de um amplo arcabouço de revisão bibliográfica e documental e de estudos de caso, permitindo assim explorar as fronteiras do conhecimento diante da apresentação debates que refletem o estado da arte empírico-científico.

As pesquisas apresentadas em cada um dos capítulos deste livro foram construídas a partir de uma abordagem exploratória, descritiva e explicativa quanto aos fins e quali-quantitativa quanto aos meios, por meio de um convergente uso do método dedutivo, bem como da combinação de diferentes procedimentos metodológicos de levantamento e análise de dados primários e secundários.

Alicerçado na pluralidade do pensamento, no estado da arte e na capacidade dialógica dos estudos com a fronteira do conhecimento no campo epistemológico da Administração, este livro traz significativos subsídios para um amplo público de leitores analisar e interpretar a realidade contemporânea das organizações com base em subsídios empíricos trazidos pelo olhar empreendedor, estratégico e mercadológico.

Em nome de todos os pesquisadoras e pesquisadores envolvidos neste livro, comprometidos com o desenvolvimento científico dos estudos administrativos, convidamos você leitor(a) para explorar conosco, neste rico campo epistemológico, toda a riqueza empírica da nossa realidade organizacional contemporânea, pois urge a necessidade de avançarmos com análises mais abertas ao debate e à pluralidade teórico-metodológica.

Excelente leitura!


Elói Martins Senhoras

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1..... 1

UMA REVISÃO SISTEMÁTICA: O QUE SE VEM FALANDO SOBRE ESTRATÉGIA NO AGRONEGÓCIO?


Murilo Campos Rocha Lima
Marcelo da Costa Borra
Josefa Edileide Santos Ramos
Glauco Schultz
Jean Philippe Palma Revillion

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.5162224011>

CAPÍTULO 2..... 22

INVESTIMENTO DIRETO ESTRANGEIRO E O AGRONEGÓCIO BRASILEIRO: CONSIDERAÇÕES E CORRELAÇÕES


Sidney Verginio da Silva
Alessandra Aparecida de Paula Souza
Fabricio Pelloso Piurcosky
Sheldon William Silva
Frederico Imbelloni Bernardes

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.5162224012>

CAPÍTULO 3..... 33

BENEFÍCIOS E INCENTIVOS FISCAIS DO ICMS PARA O AGRONEGÓCIO NO ESTADO DE RONDÔNIA


Maria do Socorro Barbosa Pereira
Nivaldo João Furini

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.5162224013>

CAPÍTULO 4..... 43

SUSTENTABILIDADE E ENERGIA RENOVÁVEL: REVISÃO SISTEMÁTICA NAS PESQUISAS INTERNACIONAIS PUBLICADAS NOS *JOURNALS* DE CONTABILIDADE COM MAIOR FATOR DE IMPACTO


Redvânia Vieira Xavier
Taciana Rodrigues de Souza
Fernando Maciel Ramos
Clari Schuh
Ernani Ott







 <https://doi.org/10.22533/at.ed.5162224014>


CAPÍTULO 5..... 60

CARACTERIZAÇÃO ESTRUTURAL DE NANOCATALISADORES PARA CÉLULAS A COMBUSTÍVEL

Egberto Gomes Franco
Rafael Saul Franco

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.5162224015>


CAPÍTULO 6	73
A MODELAGEM DE NEGÓCIO COM QUALIDADE ESTRATÉGICA DE VALOR	
Sylvana Lima Teixeira	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.5162224016	
CAPÍTULO 7	81
SECTOR ARTESANAL CON ASPIRACIONES A LA SUSTENTABILIDAD ECONÓMICA TRAS EL RESCATE, DIFUSIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE LA CERÁMICA	
Nora Virginia Rayas Monjaraz	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.5162224017	
CAPÍTULO 8	92
ANÁLISIS DEL ALINEAMIENTO ESTRATÉGICO COMO UN MODELO PARA INCREMENTAR LA COMPETITIVIDAD DE LAS PYME DE MANUFACTURA EN MÉXICO	
Antonio Resa Freg	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.5162224018	
CAPÍTULO 9	103
ESTRATÉGIAS PARA A COMPETITIVIDADE DO MERCADO DE SANITÁRIOS PORCELANIZADOS: CASO DA REDUÇÃO DO ÍNDICE DE ROTATIVIDADE	
Samuel Lara Escamilla	
Ivett Vásquez Lagunas	
Nancy Guadalupe Cruz Tenorio	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.5162224019	
CAPÍTULO 10	117
LA INNOVACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD EN MÉXICO	
Yesenia Juárez Rivera	
María de Carmen Zapata Zuñiga	
Irbin Salomón Zavaleta Arellanes	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.51622240110	
CAPÍTULO 11	135
IMPACTO DEL LIDERAZGO EN LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL EN LAS EMPRESAS	
Doreidy Melgarejo Galindo	
Loida Melgarejo Galindo	
Rosalía Janeth Castro Lara	
Jerson Müller Tejeda	
Víctor Emmanuel Higareda Arano	
Damaris Itzayana Gómez Olmos	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.51622240111	
CAPÍTULO 12	144
LIDERANÇA E GOVERNANCE	
Rafael Gonçalves de Andrade	

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.51622240112>

CAPÍTULO 13..... 153

CULTURA ORGANIZACIONAL: REVELANDO MANIFESTAÇÕES QUE TRADUZEM LIMITES E/OU POSSIBILIDADES A CONTINUIDADE DE UMA EMPRESA FAMILIAR

Roseane Grossi Silva

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.51622240113>


CAPÍTULO 14..... 176

ESPORTISMO – UMA ANÁLISE COM JUDOCAS PARALÍMPICOS DAS COMPETÊNCIAS QUE AUXILIAM O ATINGIMENTO DE DESEMPENHO ESPORTIVO SUPERIOR

Rodrigo Guimarães Motta

Cristian Cezário

Wagner Castropil

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.51622240114>


CAPÍTULO 15..... 188

EL RECONOCIMIENTO DEL OTRO EN MI VIDA A PARTIR DEL PENSAMIENTO DE EMMANUEL LEVINAS

Ana María Holguín

Luis Fernando Garcés Giraldo


Conrado Giraldo Zuluaga

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.51622240115>

CAPÍTULO 16..... 201

A GESTÃO DA COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL DIGITAL – NOVOS MEIOS MAIS PESSOAS

Jaqueline da Costa Bueno

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.51622240116>


CAPÍTULO 17..... 212

OS RECURSOS HUMANOS NA IMPLEMENTAÇÃO DA MANUTENÇÃO PRODUTIVA TOTAL (TPM): IMPACTOS NA CULTURA ORGANIZACIONAL

Álvaro Luiz da Silva Santos

Ewerton Emanuel Santos Silva

Josivete Maria do Nascimento Ferreira

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.51622240117>

CAPÍTULO 18..... 223


MICROEMPRESA: EL TRABAJO EN SU INTERIOR





María Guadalupe Soriano Hernández

Laura Angélica Décaro Santiago

Juan Pedro Benítez Guadarrama

Juana Gabriela Soriano Hernández

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.51622240118>

CAPÍTULO 19.....	238
UMA ANÁLISE DE FATORES QUE PERMEIAM A FELICIDADE NO TRABALHO	
Camila Brüning	
Noézia Maria Ramos	
Denise Queiroz Ribeiro	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.51622240119	
CAPÍTULO 20.....	251
OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	
Tiago de Jesus Batista	
Kátia Barbosa Macêdo	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.51622240120	
CAPÍTULO 21.....	267
EL TELETRABAJO ¿A OPPORTUNIDAD LABORAL?	
Susana Sánchez Solís	
Dora Emilia Aguirre Bautista	
Arturo Rivera López	
Eduardo Rodríguez Martínez	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.51622240121	
CAPÍTULO 22.....	276
A IMPORTÂNCIA DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL TÉCNICO-CIENTÍFICA DOS FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS	
Francine Jurak de Oliveira Stamm	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.51622240122	
SOBRE O ORGANIZADOR.....	280
ÍNDICE REMISSIVO	281

UMA ANÁLISE DE FATORES QUE PERMEIAM A FELICIDADE NO TRABALHO

Data de aceite: 01/01/2022

Data de submissão: 20/10/2021

Camila Brüning

Universidade Federal do Paraná /
Departamento de Psicologia
Curitiba – PR

<http://lattes.cnpq.br/0344682572379848>

Noézia Maria Ramos

Fundação Getulio Vargas /Escola de
Administração de Empresas de São Paulo
São Paulo-SP

<http://lattes.cnpq.br/6519731323849384>

Denise Queiroz Ribeiro

Fundação Getulio Vargas /Escola de
Administração de Empresas de São Paulo
São Paulo-SP

<http://lattes.cnpq.br/3340761994571124>

RESUMO: Esta pesquisa teve por objetivo investigar o constructo “felicidade relacionada ao trabalho”, a partir do olhar dos próprios sujeitos trabalhadores, isto é, a partir do que entendiam por felicidade e a que a relacionavam quanto à esfera do trabalho. Quanto à metodologia, adotou-se uma abordagem qualitativa e exploratória com nível de análise individual, em que não se definiram a priori as categorias felicidade e trabalho, visto que parte do interesse de pesquisa era identificar as significações atribuídas pelos entrevistados a esses conceitos. Foram realizadas 44 entrevistas breves e 10 entrevistas em profundidade. Os resultados obtidos permitiram identificar fatores

que são ditos pelos trabalhadores como sendo necessários para que o que entendem como sendo felicidade no trabalho seja possível; além de trazer contribuições para a definição teórica dos conceitos de felicidade e de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho, Felicidade no Trabalho, Satisfação no Trabalho.

ABSTRACT: This research aimed to investigate the construct “happiness related to work”, from the perspective of the workers, that is, from what they understood by happiness and what they related to the sphere of work. As for the methodology, a qualitative and exploratory approach with an individual analysis level was adopted, in which the categories of happiness and work were not defined a priori, since part of the research interest was to identify the meanings attributed by the interviewees to these concepts. 44 brief interviews and 10 in-depth interviews were conducted. The results obtained allowed to identify factors that are said by workers as being necessary for what they understand as happiness at work to be possible; the research also contributes to the theoretical definition of the concepts of happiness and work.

KEYWORDS: Work, Happiness at Work, Job Satisfaction.

INTRODUÇÃO

O objetivo desta pesquisa foi investigar o constructo felicidade relacionada ao trabalho, a partir do olhar dos próprios sujeitos trabalhadores, isto é, a partir do que entendem

por felicidade e como a relacionam à esfera do trabalho.

Argumenta-se pela relevância desta pesquisa, uma vez que se percebe a felicidade como um princípio de direito universal que ultrapassa qualquer crença ou ideologia (MELO, 2005) e a sua falta pode ser detectada quando o indivíduo não possui trabalho. A falta do trabalho pode provocar até adoecimento psicossomático. Portanto, para ser feliz, parece ser necessário que haja trabalho, mais que isso, um trabalho digno, recheado de relações colaborativas (HELOANI; LACMAN, 2004).

A organização do trabalho sofreu mudanças com o passar das décadas tanto na estrutura funcional quando na visão do indivíduo desencadeando interesses de pesquisadores em compreender os impactos dele na vida do homem (FISHER, 2009). Dejours, na década de 90, já discutia impactos do trabalho na vida do indivíduo que o colocavam numa situação instável e de constante ameaça devido à necessidade de conviver dentro da lógica de mercado. Estes impactos, inseguranças e ameaças transitam pelos cenários robustos de informações que se modificam num movimento acelerado afetando diretamente as suas relações nos contextos social, pessoal e profissional.

Essas relações podem ser afetadas e ficar desgastadas. Muitas pessoas passam suas vidas majoritariamente trabalhando em instituições e organizações, e o tempo todo, ao longo de suas vidas, se veem diante da necessidade de fazer escolhas que podem implicar em renúncias pessoais e/ou profissionais.

As organizações representam mais que espaços de trabalho, pois são lugares onde se manifestam simultaneamente sonhos e conquistas, bem como pesadelos e frustrações. Entende-se que os espaços de trabalho, onde coabitam fantasias e realidades, proporcionam que as pessoas convivam, de forma consciente ou inconscientemente, com os mais contraditórios sentimentos em busca de satisfação, não só pela execução de suas tarefas, mas por algo para além disso (ENRIQUEZ apud MOTTA, FREITAS, 2000).

Essa satisfação (satisfações?), algumas vezes verbalizadas como felicidade, é subjetiva e peculiar de cada ser humano, pois distintamente encontram suas realizações de formas diversas, afinal os objetivos de vida e profissionais são únicos e particulares, além de mudar ao longo da vida (BENDASSOLLI, 2007; CUNHA et al, 2007; WRIGHT; BONETT, 2007). Assim, essa pesquisa busca refletir sobre indagações tais como: o que seria a felicidade no trabalho? o que é necessário para ser feliz no trabalho? e, compreendendo que uma resposta generalizável é impossível, visto que felicidade tem um significado particular para cada sujeito, buscar compreender: que fatores do mundo do trabalho são mais comumente associados à ideias de felicidade?

REFERENCIAL TEÓRICO

O tema felicidade e trabalho ainda é pouco discutido na produção acadêmica em Administração no Brasil. Conforme revisão sistemática de literatura realizada tomando

como base de busca a biblioteca eletrônica Scientific Periodicals Electronic Library - SPELL, repositório de artigos científicos da área de administração, encontramos apenas 7 artigos publicados sobre o tema em periódicos nacionais da área de administração desde o ano de 2001.

Da leitura destes artigos verifica-se que não há consenso a respeito do conceito de felicidade, tampouco das variáveis antecedentes capazes de influenciar a felicidade relacionada ao trabalho.

Amaral e Dias (2001), por exemplo, relacionam o conceito de felicidade com o de motivação.

Em sentido semelhante Carvalho (2001), relaciona a felicidade ao estabelecimento e realização de objetivos e aspirações, e neste sentido, se aproxima também do conceito de felicidade como motivação e satisfação.

Carvalho, Gonçalves e Pardini (2010) buscam explorar antecedentes organizacionais que se relacionam com a felicidade e estabelecem constructos como inovação, competitividade, sustentabilidade e qualidade de vida como variáveis independentes que evidenciam estatisticamente estarem relacionadas com variações em índices que nomeiam de felicidade dos funcionários.

Paschoal, Torres e Porto (2010), em pesquisa semelhante, assumem que a felicidade pode ser medida utilizando o constructo de bem-estar no trabalho como *proxy* e estabelecem que o constructo “suporte organizacional” é um antecedente importante da felicidade no trabalho.

O trabalho de Vasconcelos (2004) amplia essa lista de variáveis organizacionais capazes de influenciar algo que se entende como sendo felicidade do trabalhador incluindo constructos tais como a satisfação, confiança, lealdade, liderança, valores e humanismo.

Já Santana (2001) e Sewaybricker (2010) adotam uma perspectiva menos utilitarista para o estudo da felicidade no trabalho, buscando ambos relacionar a felicidade com a ética, no sentido de discutir a felicidade enquanto satisfação do sentido do trabalho para o ser humano, enquanto algo que ultrapassa a mera satisfação de necessidades de sobrevivência, e que é capaz de constituição de identidade e dignidade humana.

Evidenciada que é ainda escassa a publicação sobre o tema felicidade atrelada ao estudo das organizações no Brasil, e evidenciada a diversidade de compreensão a respeito de seu conceito e seus antecedentes, justifica-se a necessidade de pesquisas como a que aqui se apresenta, que buscam explorar e melhor compreender significados do conceito de felicidade a partir do ponto de vista daqueles que trabalham, da sua própria compreensão do que pensam ser felicidade, do que pensam ser necessário para que sejam felizes com seus trabalhos.

Por se entender que a felicidade é um conceito subjetivo, que só pode ser avaliada pela própria pessoa, a partir da compreensão que faz do que seja felicidade e da avaliação que faz a respeito de sua condição pessoal de sentir-se ou não feliz, em que medida e em

relação a que aspectos, optou-se nesta pesquisa por identificar junto aos próprios sujeitos trabalhadores o que eles entendem como sendo felicidade no trabalho, bem como a que antecedentes eles acreditavam estar a felicidade no trabalho relacionada.

Nesta pesquisa realizamos entrevistas com 55 trabalhadores, homens e mulheres, de diversas idades, áreas de atividade e ocupantes de cargos de diferentes níveis hierárquicos, e a partir do que identificamos, optamos por tomar como embasamento teórico para discutir os achados de pesquisa um modelo teórico que acreditamos nos ajudar a compreender o está sendo descrito como felicidade no trabalho por esses trabalhadores: a teoria da Psicodinâmica do Trabalho.

A Psicodinâmica do Trabalho é reconhecida como relevante abordagem teórico-prática em psicossociologia do trabalho/clínicas do trabalho, desenvolvida desde os anos 90 por Christophe Dejours, seu objeto de estudo é a relação dinâmica entre a organização do trabalho e os processos de subjetivação dos trabalhadores que se manifestam pelas vivências de prazer e sofrimento vivenciadas, bem como as estratégias de ação adotadas pelos trabalhadores para mediar as contradições da organização do trabalho, as patologias sociais e o processo de saúde e adoecimento no trabalho (FERREIRA, MENDES, 2003).

Neste sentido a análise que se apresenta nesta pesquisa relaciona, em alguma medida, a felicidade ao prazer que os indivíduos relatam sentir no trabalho, buscando identificar a que aspectos do trabalho e das organizações esse prazer/felicidade se relaciona.

Conforme Mendes (2007) a Psicodinâmica do Trabalho tem como foco as relações dinâmicas entre estrutura psíquica dos sujeitos e o contexto de trabalho em que estão inseridos, sendo o contexto de trabalho caracterizado pela autora como o conjunto da organização do trabalho, das condições de trabalho e das relações de trabalho. Isto é, conforme Mendes (2007) entende-se “Organização do Trabalho” como a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa, as relações de poder que envolvem o sistema hierárquico, as modalidades de comando e as questões de responsabilidade. Por “Condições de Trabalho” entendem-se o ambiente físico, químico e biológico, as condições de higiene, de segurança e as características antropométricas do posto de trabalho. Por fim, entendem-se como “Relações de Trabalho” os laços humanos originados na organização do trabalho, tanto as relações com hierarquia, chefias, supervisores e demais trabalhadores (MENDES, 2007).

As vivências de prazer e sofrimento, de acordo com Tamayo (2004), são resultado de três diferentes dimensões: a da subjetividade do trabalhador, que corresponde a pessoa como singular, com sua história, desejos e necessidades; a do contexto do trabalho, normas e padrões de conduta, a exigência da eficácia; e da coletividade, relações interpessoais entre iguais e hierárquicas, normas e valores de convivência social no trabalho.

Dejours (1987, 1994, 1997 e 2000), escreve que do confronto entre estrutura psíquica e contexto do trabalho emergem dois tipos de contradição entre indivíduo e organização: uma contradição relativa ao encontro entre o registro imaginário, produzido

pelo sujeito, produto de sua história individual com o registro da realidade, produzido pela situação de trabalho. Outra contradição relativa ao encontro entre o registro diacrônico, a história singular do sujeito, seu passado, seus projetos e desejos, com o registro sincrônico, constituído pelo contexto material, social e histórico no qual se encontram inseridas as relações de trabalho. Tem-se de modo geral que uma contradição ou incongruência entre as dimensões diacrônica e sincrônica acarretam sofrimento e podem desembocar em doença mental e psicossomática conforme a organização da personalidade de cada indivíduo. Por outro lado, ressonância entre estes registros possibilitam vivências prazerosas. A maneira como os trabalhadores vivem a seu modo as pressões advindas do trabalho decorrem nas vivências de prazer e sofrimento que experimentam, e a maneira como lidam com estas vivências se expressam nas estratégias que utilizam para suportá-las (DEJOURS, 2000).

Dejours (1997) escreve que há pontos de congruência entre a dimensão diacrônica e a sincrônica na relação do indivíduo com o contexto de trabalho, o que cria espaço para a ressonância simbólica, permitindo que seja revivida a ambiguidade entre o teatro da infância e o teatro do trabalho. Sobre a ressonância simbólica o autor esclarece: “exige condições muito particulares de concordância entre o teatro real e o teatro interno dos fantasmas e da história singular (...) é necessário que a tarefa tenha sentido para o sujeito, tendo em vista sua história singular” (DEJOURS, 1994, p. 134). A ressonância simbólica acontece através do mecanismo denominado pela Psicanálise de sublimação que corresponde a uma mudança de objeto e de fim da pulsão.

Ainda que a experiência da ressonância simbólica e da sublimação seja prazerosa para o indivíduo, Gaulejac (2007) aponta que mesmo quando a organização do trabalho promove a ressonância simbólica, a sensação de bem-estar, em muitas vezes, dá lugar, ao contrário, a uma constante sensação de mal-estar, que se apresenta como angústia, depressão, stress, entre outros.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa tem caráter exploratório e natureza qualitativa. Participaram da pesquisa 55 trabalhadores, homens e mulheres, com idades entre 17 e 55 anos, de variados cargos e posições hierárquicas, que trabalham em organizações de variados ramos de atuação.

Foram realizadas 44 entrevistas breves e semi-estruturadas com homens e mulheres que trabalham em cargos operacionais, administrativos ou de gerência intermediária tanto no comércio, quanto em serviços e na indústria. Nessas 44 entrevistas o roteiro de entrevista foi composto de duas perguntas abertas: (1) é possível ser feliz no trabalho? (2) Na sua opinião, o que é necessário para que você seja feliz no trabalho?

Adicionalmente, foram realizadas 10 entrevistas em profundidade, com profissionais com idades entre 28 e 55 anos que exercem função gerencial/alta gerencia. Nas entrevistas

em profundidade o entrevistado foi convidado a refletir sobre o seu mundo social de trabalho e buscou entender as influências das situações de trabalho na percepção de felicidade no trabalho e condições determinantes envolvidos na relação felicidade e trabalho, por meio do discurso simbólico (BURRELL e MORGAN, 1979).

As entrevistas foram gravadas com a autorização do participante, mediante apresentação de termo de consentimento livre e esclarecido. As gravações foram transcritas e a análise dos resultados foi feita sobre as respostas dos entrevistados, fornecidas de forma espontânea, adotando o método de codificação aberta (STRAUSS E CORBIN, 1998; BARDIN, 1979).

A seguir apresentamos e discutimos os achados de pesquisa.

DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os resultados obtidos nesta investigação permitem identificar alguns fatores que trabalhadores relacionam à sua felicidade com o trabalho, além de permitir vislumbrar significados de felicidade na visão dos entrevistados.

A análise de conteúdo das 54 entrevistas, 44 breves e 10 em profundidade, permitiu identificar a presença dos seguintes eixos temáticos nas respostas dos entrevistados:

Eixos temáticos identificados nas entrevistas breves (entrevistados ocupam cargos hierárquicos de até gerência intermediária)	Menções	%
Aspectos relacionados à organização do trabalho	43	91
Bom clima no ambiente de trabalho - relacionamentos com colegas	40	91
Ter oportunidade de crescimento	33	75
Ter bom desempenho	31	70
Se identificar com o trabalho - gostar do que faz	31	70
Ter reconhecimento	23	52
Condições de trabalho adequadas (aspectos físicos e ergonômicos)	17	39
Ter oportunidade de fazer o bem, participar de algo maior	7	16
Bom clima no ambiente de trabalho - relacionamentos com chefias	6	14
Equilíbrio entre trabalho e outras esferas da vida	6	14
Eixos temáticos identificados nas entrevistas em profundidade (entrevistados ocupam cargos hierárquicos de alta gerência)	Menções	%
Clima Organizacional: Ambiente de trabalho e Relacionamentos Interpessoais	8	80
Reconhecimento/valorização	6	60
Realização profissional – Gosto pelo trabalho	6	60
Autonomia	6	60
Contribuição social do trabalho	5	50
Realização Pessoal	5	50

Desafio	4	40
Crescimento pessoal	2	20

Tabela 1 - Eixos temáticos identificados nas entrevistas breves e em profundidade.

Fonte: produzido pelas autoras.

Na tabela 1 são apresentados os principais eixos temáticos identificados nas 44 entrevistas breves realizadas com entrevistados que ocupam cargos hierárquicos de operacional até gerência intermediária e 10 entrevistas em profundidade realizadas com entrevistados que ocupam cargos hierárquicos de alta gerência apresentados na ordem decrescente de frequência de menções.

Aspectos relacionados à organização do trabalho foram mencionados em 43 das 44 entrevistas breves realizadas com entrevistados que ocupam cargos hierárquicos de operacional até gerência intermediária como fatores necessários para que se seja feliz no trabalho, isto é em 98% dos casos. Utilizou-se para a definição desse eixo temático o modelo de análise proposto por Mendes (2007), que define a organização do trabalho como a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa, as relações de poder que envolvem o sistema hierárquico, as modalidades de comando e as questões de responsabilidade. Inclui-se aqui a remuneração adequada, suficiente para suprir necessidades básicas, suficiente para se ter uma vida digna, suficiente para realizar seus objetivos de consumo além de benefícios atraentes e estimulantes (tema citado por 21 dos 44 entrevistados) e demais aspectos relacionados a como seu trabalho está organizado tais como ter diversidade de atividades, comunicação, metas e objetivos claros, autonomia para tomar decisões, flexibilidade de horário, políticas motivadoras (temas citados em 22 das 44 entrevistas).

O aspecto autonomia foi destacada em 60% das 10 entrevistas em profundidade realizadas com entrevistados que ocupam cargos hierárquicos de alta gerência, envolvendo não apenas a tomada de decisões, mas a liberdade de propor e executar tarefas da forma que julgarem mais adequadas. Esse resultado pode ser sustentado pela abordagem de Dejours (1994) de que se um trabalho é livremente escolhido e organizado ele oferece vias de descarga da carga psíquica e é um trabalho equilibrante e estruturante.

Verifica-se também que quando questionados sobre o que é necessário para que se seja feliz no trabalho 88% do total de 54 entrevistados relatam ser necessário ter um bom clima de trabalho e de relacionamento com os colegas, assim como sustenta a Freitas (2006) o local de trabalho na empresa contemporânea ultrapassa as meras relações de trabalho e transforma-se no espaço festivo e íntimo de convivência, onde o pessoal e o profissional se integram. Nesse sentido os entrevistados afirmam que a felicidade no trabalho está relacionada com: “trabalhar em um ambiente descontraído”, com “colaboração”, com “pessoas bem humoradas”, “colegas éticos”, um “ambiente sem conflitos”, em que “as pessoas se respeitem”, em que possam se “expressar com espontaneidade”, no qual

sentem que “posso ser eu mesmo” que se trata de uma “extensão de casa”. Também foi ressaltada em uma entrevista a possibilidade de fazer amigos no trabalho e o prazer do convívio com eles fora da empresa.

Novamente remetendo ao modelo proposto por Mendes (2007) verificam-se aqui aspectos daquilo que a autora denomina como “Relações de Trabalho”, que são todos os laços humanos originados na organização do trabalho, tanto as relações com hierarquia, chefias, supervisores e demais trabalhadores. Interessante que enquanto o relacionamento com os colegas é citado em 48 das 54 entrevistas, o relacionamento com as chefias aparece em menor destaque sendo citado em apenas 8 entrevistas.

Mencionada por 75% dos respondentes das entrevistas breves realizadas com entrevistados que ocupam cargos hierárquicos de operacional até gerência intermediária, a necessidade de crescimento aparece relacionada à felicidade no trabalho. Nestas entrevistas o crescimento aparece relacionado principalmente com a possibilidade de aprender, das 33 entrevistas que mencionaram crescimento, 11 relacionavam-no ao crescimento pessoal pelo aumento de conhecimento, aprendizagem e formação. No entanto a possibilidade de crescimento aparece nas entrevistas breves também relacionada com subir na carreira, ter aumento salarial, além de “chegar mais perto dos sonhos”.

Chama atenção que se observou que nas entrevistas em profundidade realizadas com entrevistados que ocupam cargos hierárquicos de alta gerência o fator remuneração foi pouco destacado pelos entrevistados, tendo sido mencionada em apenas 2 entrevistas: uma estando relacionada como indicador de reconhecimento no trabalho e outra como elemento viabilizador de realização de necessidades/desejos pessoais. Este resultado pareceu a princípio contra intuitivo às pesquisadoras, dado que relação de trabalho é marcada pelo fato de ser remunerada, e a remuneração é a principal contrapartida oferecida pelas organizações em troca do trabalho, no entanto esta investigação não dá conta de tecer respostas, ou mesmo hipóteses a essas questões nesse momento, assim registramos aqui algumas perguntas de pesquisa a serem explorada futuramente: dinheiro realmente não traz felicidade (no trabalho)? Como a questão da remuneração se relaciona ao(s) discurso(s) sobre felicidade no trabalho? e, mais precisamente: quando trabalhadores de alta gerência falam sobre felicidade no trabalho, porque pouco falam da questão da remuneração?

Retornando ao apresentado na tabela 1, verificamos que nos relatos em profundidade apenas 2 dos 10 respondentes que ocupam cargos hierárquicos de alta gerência mencionaram explicitamente o fator crescimento e não se referiam à carreira, mas exclusivamente à aspectos pessoais relativos ao seu desenvolvimento crítico, moral e espiritual. Enquanto o eixo satisfação intelectual e aprendizado foi citado por 4 desses 10 entrevistados referindo-se à possibilidade de aprender coisas novas, inovar no trabalho e realizar tarefas que exijam algum exercício intelectual.

Ter um bom desempenho e identificar-se com o trabalho encontram-se empatados

nas entrevistas breves realizadas com entrevistados que ocupam cargos hierárquicos de operacional até gerência intermediária tendo ambos sido citados por 31 dos 44 participantes como os fatores necessários para que sejam felizes no trabalho.

Ter um bom desempenho (citado por 70% dos entrevistados) parece estar relacionada à competência para executar bem o seu cargo/tarefas, conseguir atingir as metas estabelecidas pela organização e pelo líder, contribuir para o atingimento dos objetivos organizacionais, receber treinamento adequado para poder desempenhar bem suas tarefas, e ter atividades compatíveis com sua competência.

Nas entrevistas em profundidade estes fatores são apontados por 40% dos entrevistados, que se consideram felizes ao se sentirem desafiados para cumprir tarefas mais complexas, alcançar metas, superar limitações próprias ou do contexto de trabalho.

Já a identificação com o trabalho (também citado por 70% das entrevistas breves realizadas com entrevistados que ocupam cargos hierárquicos de operacional até gerência intermediária e 60% das em profundidade realizadas com entrevistados que ocupam cargos hierárquicos de alta gerência) se refere principalmente a gostar do que faz. Em 37 do total 54 entrevistas realizadas os entrevistados afirmam que para serem felizes no trabalho é necessário fazer aquilo que se gosta de fazer, pelo que se tem paixão, que se tem dom, vocação, aquilo que “faz brilhar os olhos”. Como afirma Dejours (1996) o trabalho também pode ser fonte de prazer e mediador de saúde.

O reconhecimento, por sua vez, foi citado em 54% das entrevistas como fator necessário para a felicidade no trabalho (23 entrevistados que ocupam cargos hierárquicos de operacional até gerência intermediária e 6 entrevistados que ocupam cargos hierárquicos de alta gerência). Freitas (2006) descreve que o processo de identificação do indivíduo com seu trabalho envolve que seu grupo lhe assegure a satisfação do pertencimento, reconhecimento e existência “aos olhos de si mesmo e dos outros”. A autora se apoia em Enriquez (1992) e aponta que a busca pelo reconhecimento, por aplausos e gratificações é uma necessidade narcisista inconsciente das pessoas e as organizações tentam responder a estes apelos substituindo o imaginário do indivíduo pelo seu próprio, prendendo-os na armadilha de seus próprios desejos. Neste sentido a necessidade de ser reconhecido é mencionada nas entrevistas como a necessidade de se sentir importante, sentir-se valorizado, se sentir necessário, de receber feedback positivo de clientes e líderes, além de “receber aumento salarial sem ter que pedir, como reconhecimento do esforço”.

Mendes (2007) define por condições de trabalho os aspectos do ambiente físico, químico e biológico de trabalho, as condições de higiene, de segurança e as características antropométricas do posto de trabalho. Das 44 entrevistas breves realizadas com entrevistados que ocupam cargos hierárquicos de operacional até gerência intermediária, 17 (isto é, 39%) citaram que para ser feliz no trabalho é necessário que o ambiente de trabalho seja adequado: limpo, organizado, seguro, agradável, com infraestrutura e materiais adequados para a realização das tarefas, além de ter equipamentos bons e recursos suficientes.

Interessante apontar que a temática das condições de trabalho apareceu apenas nas entrevistas realizadas com gestores de nível médio e demais trabalhadores que ocupam cargos hierárquicos mais baixos, este tema não foi mencionado pelos entrevistados que ocupam cargos de gestão mais alta.

Com incidência menor nas entrevistas breves realizadas com entrevistados que ocupam cargos hierárquicos de operacional até gerência intermediária foram ainda citados como fatores necessários para ser feliz no trabalho a necessidade de participar de algo maior e fazer o bem para si mesmo, para a família, para a comunidade, para o meio ambiente (7 menções, isto é 16%) e conseguir equilibrar a vida profissional com outras dimensões da vida como família, lazer, ter tempo para amigos, tempo para viajar (fator citado em 6 entrevistas, ou seja por 14% dos entrevistados).

Já nas entrevistas em profundidade realizadas com entrevistados que ocupam cargos hierárquicos de alta gerência, verifica-se que 50% dos respondentes relataram a importância da contribuição social do seu trabalho para se sentirem felizes. Ainda nesta modalidade de entrevista, ficam empatados em 50% de relatos o fator Realização Pessoal, que aqui se refere ao já mencionado equilíbrio entre vida profissional e pessoal, confirmando a proposta de Paschoal, Torres e Porto (2010) sobre o bem-estar no trabalho estar atrelado percepção do indivíduo de em seu trabalho permite que ele expresse e desenvolve seus potenciais, bem como alcance suas metas de vida.

Outros temas também mencionados nas entrevistas realizadas com entrevistados que ocupam cargos hierárquicos de operacional até gerência intermediária como fatores necessários para que se seja feliz no trabalho foram os seguintes: ter identificação com a empresa, orgulho da empresa ou com os valores da empresa (mencionado em 4 entrevistas); ter desafios (4 entrevistas); ser otimista, positivo, buscar “olhar o copo meio cheio” (4 entrevistas); ter garantia de direitos (2 entrevistas), ser inovador (1 entrevista), ter paciência (1 entrevista), ter igualdade, não ser discriminado (1 entrevista).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados obtidos nesta investigação permitem primeiramente compreender que felicidade no trabalho é possível visto que houve vários relatos de entrevistados afirmando serem felizes no trabalho. Reconhecemos que a felicidade é um conceito abstrato e particular de cada pessoa, e por meio da análise dos resultados buscamos elencar alguns fatores que tem foram comumente associados por alguns trabalhadores como estando relacionados àquilo que entendem como sendo importante para sentirem-se felizes no/com o trabalho.

A pesquisa evidencia que há algumas diferenças nas percepções (e discursos) sobre o que seja felicidade, e sobre o que é necessário para ser feliz no trabalho conforme a posição hierárquica que o trabalhador ocupa: entrevistados que ocupam

cargos hierárquicos de alta gerência parecem destacar a importância de um bom clima organizacional, de bons relacionamentos interpessoais, possibilidades de reconhecimento e valorização, exercer uma profissão que gostam, ter autonomia, exercer um trabalho no qual reconhecem uma contribuição social, no qual se sente pessoalmente realizados, no qual tem desafios e que podem ter crescimento pessoal. Embora muitos desses aspectos estejam também presentes nas falas de entrevistados que ocupam cargos hierárquicos de operacional até gerência intermediária, outros elementos ganham também destaque como sendo necessários para serem felizes no trabalho, tais como: a questão da remuneração justa, de ter oportunidades de crescimento na carreira da organização, a possibilidade de ter um bom desempenho, ter condições de trabalho adequadas (aspectos físicos e ergonômicos) e a possibilidade de ter equilíbrio entre trabalho e outras esferas da vida.

Outras considerações podem ser tecidas sobre esses achados de pesquisa: os resultados de pesquisa encontrados reforçam o que Enriquez (em MOTTA, FREITAS, 2000) afirma ser o discurso das empresas modernas de se posicionarem como uma comunidade ou grande família onde trabalho e laços fraternos coexistem com entusiasmo e prazer. Nos resultados destacaram o clima organizacional e o relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho; o sentimento de identificação e gosto pelo trabalho; e a necessidade de sentir-se valorizado e reconhecido pelo trabalho prestado.

A análise das entrevistas realizadas, além de permitir a identificação de alguns fatores que estão atualmente sendo considerados por trabalhadores como necessários para que se seja feliz no trabalho, permite também identificar algumas noções do que os participantes consideram que seja felicidade e trabalho.

Em relação a trabalho, chama atenção o fato de que nas entrevistas breves realizadas com entrevistados que ocupam cargos hierárquicos de operacional até gerência intermediária há uma indistinção entre trabalho e emprego. Quando questionados se são felizes no seu trabalho, se é possível ser feliz no trabalho, ou o que é necessário para ser feliz no trabalho, verifica-se que entrevistados comumente direcionam sua resposta relacionando a felicidade ao emprego, ao que é necessário para ser feliz em uma estrutura burocrática, hierárquica e em uma situação heterogerida.

Em relação aos antecedentes necessários para que sejam felizes no trabalho é interessante notar que os entrevistados falam em termos gerencialistas (GAULEJAC, 2007) – isto é, reproduzem um discurso da gestão (da psicologia organizacional, das teorias da motivação, das teorias da qualidade de vida no trabalho), relatando, por exemplo, que para serem felizes no trabalho precisam ter um bom desempenho. Pode-se inferir que uma noção a respeito do que é, ou deveria ser, felicidade no trabalho a partir desse discurso, já molda sua expectativa em relação ao que esperar do trabalho/emprego.

Essa pesquisa teve caráter exploratório e buscou proporcionar alguns elementos para a reflexão sobre a temática da felicidade relacionada ao trabalho. É difícil definir felicidade. Em pesquisas científicas a felicidade tende a ser operacionalizada de forma discricionária

partindo-se de hipóteses apriorísticas, e mensurada em termos de percepção de bem-estar, qualidade de vida, satisfação, vivências de prazer, entre outros (VEENHOVEN, 2015), buscamos como diferencial nesta investigação trazer um outro olhar para essa temática, buscando compreender o que seja e quais antecedentes capazes de influenciar a felicidade relacionada ao trabalho a partir da percepção dos próprios trabalhadores, do que eles mesmos conceituam como sendo felicidade, e do que eles mesmos apontam como sendo necessário para que sejam felizes, defende-se que os fatores aqui identificados a partir da sua fala possam ser melhor estudados e levados em consideração na busca de melhorias organizacionais.

REFERENCIAS

- AMARAL, C. R. L.; DIAS, F. P. A. Felicidade e Motivação: uma interação para o sucesso empresarial. Revista Pretexto, v. 2, n. 1, p. 55-58, 2001
- BARDIN, L. Análise de conteúdo. Lisboa: Edições 70, 1979
- BENDASSOLLI, P. F. Factor Humano: Felicidade e Trabalho. GV Executivo, v.6, n.4, p.57- 61, 2007
- BURRELL, G; MORGAN, G. Sociological Paradigms and Organizational Analysis. Ashgate, 1979
- CARVALHO, G. D. S. O vazio e a felicidade. Revista Pretexto, v.2, n. 1, 77-82, 2001
- CARVALHO, M. B.; GONÇALVES, C. A.; PARDINI, D. J. A Felicidade em foco – Mensurando conceito metafísico para estratégia governamental e recomendações organizacionais. Revista de Administração da UFSM, v. 3, n. 2, p. 269-287, 2010
- CUNHA, M. P. et al. Organizações Positivas. Lisboa: Dom Quixote, 2007
- DEJOURS, C. A banalização da injustiça social. Rio de Janeiro: FGV, 2000
- _____. A loucura do trabalho. São Paulo: Atlas, 1987
- _____. A Loucura do Trabalho: estudo de Psicopatologia do Trabalho. 5.ed. São Paulo:Cortez, 1992
- _____. O fator humano. Rio de Janeiro: FGV, 1997
- DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. Psicodinâmica do Trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho. São Paulo: Atlas, 1994
- ENRIQUEZ, E. L'organisation em analyse. Paris, PUF, 1992
- FERREIRA, M C; MENDES, A. M. Trabalho e riscos de adoecimento – o caso dos auditores-fiscais da previdência social brasileira. Brasília: FENAFISP, 2003
- FISHER, C. D. Happiness at work. International Journal of Management Reviews, v.12, n.4, p.384-412, 2009

FREITAS, M. E. Cultura Organizacional: identidade, sedução e carisma? 5ed. Rio de Janeiro:FGV, 2006

GAULEJAC, V. Gestão Como Doença Social - Ideologia, Poder Gerencialista e Fragmentação Social. São Paulo: Ideias & Letras, 2007

HELOANI, R.; LACMAN, S. Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. Revista Produção, v. 14, n. 3, p. 077-086, set./dez, 2004

MELO, R. S. de. Dignidade humana e meio ambiente do trabalho. Brasília: Pontual, 2005

MENDES, A. M. (Org.) Psicodinâmica do trabalho: Teoria, método, pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007

MOTTA, F.C.P.; FREITAS, M. E. (Org) Vida Psíquica e Organização. Rio de Janeiro: FGV, 2000

PASCHOAL, T.; TORRES, C.; PORTO, J. B (2010). Happiness at Work: Relations with Organizational Support and Social Support. Revista de Administração Contemporânea, v.14, n. 6, nov/dec, p.1054-1072, 2010

REGO, A. et al. Does the need to belong moderate the relationship between perceptions of spirit of camaraderie and employees' happiness? Journal of Occupational Health Psychology, v.14, n. 2, p.148-164, 2009

SANTANA, J. C. A distância real da gestão. Revista Gestão & Planejamento, v.1, n.3, art. 4, 2001.

SEWAYBRICKER, L.E (2010). A atual relação entre homem e trabalho: (im)possibilidade para a eudaimónia? Revista Eletrônica Gestão e Serviços, v.1, n.2, p.162-184, 2010

STRAUSS, A; CORBIN, J. Pesquisa Qualitativa: técnicas e procedimentos para o desenvolvimento de teoria fundamentada. 2.ed. Porto Alegre: Artmed, 2008

TAMAYO, A. Cultura e saúde nas organizações. Porto Alegre: Artmed, 2004

VASCONCELOS, A. F. Felicidade no ambiente de trabalho: exame e proposição de algumas variáveis críticas. REAd. Revista Eletrônica de Administração, v.10, n.1, p.1-18, 2004

VEENHOVEN, R. Concept of Happiness. World database of happiness. May-2015. Disponível em: <http://worlddatabaseofhappiness.eur.nl>. Acesso em 30.05.2016.

VERGARA, S. C. Métodos de Pesquisa em Administração. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2015

WRIGHT, T. A.; BONETT, D. G. Workplace turnover job satisfaction and psychological wellbeing as nonadditive predictors of workplace turnover. Journal of Management, v.33, p.141- 160, 2007.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Administração 1, 2, 9, 20, 21, 46, 47, 48, 57, 58, 59, 79, 80, 103, 144, 152, 154, 155, 161, 162, 163, 171, 172, 173, 174, 176, 201, 203, 204, 208, 211, 217, 222, 238, 239, 240, 249, 250, 277, 279, 280

Agronegócio 3, 1, 2, 4, 5, 7, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 37, 38, 39, 40, 41

Aprendizagem 144, 151, 217, 221, 245

Atitude 19, 151, 169, 176, 177, 179, 180, 181, 185, 186, 208

B

Benefícios fiscais 36, 38

Brasil 4, 5, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 41, 45, 46, 47, 48, 58, 71, 80, 115, 173, 178, 179, 180, 181, 183, 184, 185, 201, 207, 208, 213, 214, 220, 221, 222, 239, 240, 252, 253, 256, 265, 266, 276, 277, 279

C

Carreira 144, 145, 151, 216, 245, 248

Células a combustível 3, 60, 61, 62, 63, 71

CLT 252, 253, 256, 258, 263, 265

Competências 5, 3, 12, 36, 176, 177, 178, 179, 185, 186, 187, 217

Comunicação 5, 12, 33, 34, 78, 144, 146, 147, 151, 166, 167, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 215, 219, 224, 244, 255, 258, 262, 263, 280

Conhecimento 2, 15, 18, 28, 35, 37, 46, 145, 151, 152, 158, 168, 170, 178, 180, 183, 209, 210, 245

Consumidor 24, 38, 77, 79, 85, 147, 202, 204, 206

Contabilidade 3, 19, 41, 43, 44, 45, 48, 49, 50, 52, 56, 57, 58, 59

Cultura organizacional 5, 104, 105, 114, 115, 137, 142, 153, 154, 155, 156, 158, 162, 168, 170, 172, 173, 174, 204, 212, 213, 214, 216, 218, 219, 220, 221, 222, 250, 251, 263

D

Desempenho 5, 4, 13, 17, 18, 19, 32, 44, 52, 53, 55, 56, 62, 63, 145, 146, 148, 150, 151, 152, 176, 177, 178, 183, 186, 187, 217, 219, 243, 245, 246, 248, 260, 278, 280

E

Emmanuel Levinas 5, 188, 190, 194, 197, 199, 200

Empreendedorismo 1, 2, 8, 19, 58, 79, 189

Empresa 5, 2, 3, 4, 10, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 24, 40, 45, 46, 58, 76, 77, 78, 83, 92, 96, 97, 102, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 133, 135, 136, 137, 142, 147, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 185, 188, 189, 193, 195, 198, 199, 200, 204, 206, 207, 208, 211, 214, 216, 217, 218, 219, 220, 223, 224, 225, 226, 228, 229, 230, 233, 235, 236, 237, 244, 245, 247, 251, 253, 256, 258, 261, 262, 263, 273

Energia 3, 5, 15, 43, 44, 45, 46, 47, 50, 52, 56, 57, 58, 60, 62, 63, 64, 71

Esporte 176, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 186, 187

Esportismo 5, 176, 177, 178, 179, 185, 186, 187

Estratégia 3, 1, 2, 3, 4, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 73, 75, 76, 80, 103, 154, 160, 176, 177, 180, 181, 185, 186, 219, 249, 280

Ética 17, 20, 188, 189, 190, 191, 194, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 202, 240, 257

Exportação 5, 12, 23, 28, 29

F

Felicidade 6, 238, 239, 240, 241, 243, 244, 245, 246, 247, 248, 249, 250

Funcionários públicos 6, 276, 278

G

Gestão 1, 2, 5, 1, 7, 8, 10, 12, 13, 15, 16, 19, 20, 24, 44, 45, 46, 47, 50, 57, 58, 79, 80, 145, 147, 150, 151, 152, 155, 156, 157, 158, 159, 162, 166, 168, 176, 186, 201, 202, 203, 204, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 247, 248, 250, 251, 254, 256, 260, 261, 263, 264, 276, 277, 278, 279, 280

I

ICMS 3, 33, 34, 37, 38, 39, 40, 42

Ideia 17, 73, 74, 75, 76, 79, 159, 172, 189

Importação 23, 28, 38, 39

Incentivos fiscais 3, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 41

Inovação 2, 5, 15, 19, 73, 74, 75, 76, 77, 79, 80, 144, 207, 240, 280

Investimento direto estrangeiro 3, 22, 27, 28, 30, 32

J

Judô 176, 177, 178, 180, 182, 183, 184, 185, 187

Judocas 5, 176, 179, 184, 185, 186

L

Líder 136, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 184, 207, 225, 233, 234, 235, 246

Liderados 144, 145, 147

Liderança 4, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 183, 184, 224, 240, 255

M

Marketing 1, 2, 1, 3, 9, 10, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 20, 23, 75, 201, 206

Mercado 4, 1, 2, 4, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 20, 23, 24, 31, 34, 36, 47, 52, 53, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 81, 83, 84, 86, 87, 88, 91, 92, 93, 103, 104, 118, 136, 144, 145, 147, 149, 159, 160, 161, 163, 167, 169, 173, 206, 224, 229, 232, 239, 252, 253, 268, 274

México 4, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 89, 90, 92, 93, 94, 95, 99, 100, 101, 103, 104, 115, 117, 118, 119, 121, 123, 131, 132, 134, 135, 142, 143, 223, 224, 226, 228, 229, 236, 237, 268, 269, 271, 272, 274, 275, 280

Microempresa 5, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 233, 234, 235, 237, 269

Modelo 4, 3, 13, 14, 15, 16, 19, 23, 26, 27, 60, 63, 64, 73, 74, 77, 78, 79, 80, 83, 89, 92, 93, 94, 96, 100, 102, 107, 145, 150, 159, 172, 186, 190, 191, 203, 204, 221, 241, 244, 245, 254, 258, 268, 274, 275

N

Nanocatalisadores 3, 60, 61, 63, 64, 65

Negócio 4, 4, 18, 19, 44, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 153, 158, 160, 161, 162, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 214, 219

O

Organização 6, 2, 3, 4, 5, 12, 13, 16, 18, 24, 46, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 153, 156, 157, 158, 159, 160, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 203, 207, 208, 210, 213, 215, 216, 217, 224, 239, 241, 242, 243, 244, 245, 246, 248, 250, 251, 252, 254, 255, 256, 257, 258, 259, 260, 261, 262, 263, 264, 266

P

Paralimpíadas 178, 180, 185

Produtividade 31, 44, 46, 76, 103, 151, 212, 213, 214, 216, 217, 220, 252, 253, 278

Psicologia 13, 152, 171, 174, 212, 214, 218, 238, 248, 265

Q

Qualidade 4, 3, 4, 6, 8, 18, 19, 46, 48, 50, 52, 53, 73, 74, 76, 78, 79, 103, 176, 202, 210, 215, 218, 240, 248, 249, 266, 276, 277, 278, 279

Qualificação 6, 276, 277, 278

R

Recursos humanos 5, 24, 152, 186, 212, 213, 214, 218, 221

Reforma trabalhista 6, 251, 252, 253, 258, 260, 261, 263, 264, 265

Rondônia 3, 33, 34, 37, 38, 39, 40, 42

S

Sustentabilidade 3, 16, 43, 44, 45, 47, 48, 50, 52, 53, 55, 56, 57, 58, 59, 240

T

TPM 5, 212, 213, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222

Trabalho 2, 6, 19, 21, 27, 37, 46, 60, 61, 62, 63, 65, 74, 75, 77, 80, 103, 144, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 160, 163, 165, 166, 168, 169, 170, 171, 177, 179, 180, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 203, 206, 207, 213, 214, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 238, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 245, 246, 247, 248, 249, 250, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 257, 258, 259, 260, 261, 262, 263, 264, 265, 266, 276, 277, 278

V

Valor 4, 4, 16, 18, 29, 35, 38, 39, 40, 73, 76, 77, 78, 79, 86, 88, 92, 93, 94, 97, 98, 99, 102, 119, 122, 125, 133, 144, 149, 159, 165, 193, 198, 214

Visão 3, 5, 21, 46, 61, 73, 76, 145, 147, 149, 156, 158, 164, 171, 174, 176, 177, 180, 181, 183, 184, 185, 186, 202, 239, 243, 264, 278, 279




ADMINISTRAÇÃO:


Gestão, empreendedorismo e marketing

2

www.atenaeditora.com.br 

contato@atenaeditora.com.br 

[@atenaeditora](https://www.instagram.com/atenaeditora) 

www.facebook.com/atenaeditora.com.br 




ADMINISTRAÇÃO:

Gestão, empreendedorismo e marketing

2

www.atenaeditora.com.br 

contato@atenaeditora.com.br 

@atenaeditora 

www.facebook.com/atenaeditora.com.br 