



A FELICIDADE NA VIDA E NO TRABALHO

HAPPINESS IN LIFE AND AT WORK

Leticia Maria Baggio Bozzetto, Faculdade Santana, Brasil, leticiabaggio@yahoo.com.br

Resumo

Este estudo parte do princípio de que a felicidade é a razão de todas as ações e portanto, a busca pela felicidade é o fator que impulsiona a humanidade a agir, seja no campo pessoal ou no profissional. Historicamente a definição de felicidade evoluiu de um conceito que a considerava como sorte ou acaso para uma definição derivada do bem estar subjetivo, embasado por emoções positivas. O objetivo deste estudo residiu em identificar o significado da felicidade na vida pessoal e profissional de um grupo de indivíduos. Especificamente também se buscou mensurar o nível atual de felicidade dos pesquisados bem como identificar possíveis fontes de melhoria. Para atingir esses objetivos foi realizada uma pesquisa com 163 pessoas atuantes profissionalmente. O estudo retrata uma análise local realizada na cidade de Ponta Grossa, Paraná, Brasil, durante os meses de fevereiro a abril de 2018. Os resultados obtidos indicaram que, para a maioria dos pesquisados felicidade significa ter equilíbrio entre vida pessoal e vida profissional. Também se levantou que para elevar o atual nível de felicidade, a ação mais assertiva requer mais investimentos em qualidade de vida e disponibilidade de tempo livre.

Palavras-chave: *Felicidade; vida pessoal; vida profissional; expectativas e melhorias.*

Abstract

This study starts from the principle that happiness is the reason for all actions and therefore, the search for happiness is the factor that drives humanity to act, whether in the personal field or in the professional. Historically the definition of happiness evolved from a concept that considered it as luck or chance to a definition derived from subjective well-being, based on positive emotions. The objective of this study was to identify the meaning of happiness in the personal and professional life of a group of individual. Specifically, we also sought to measure the current level of happiness of the respondents as well as to identify possible sources of improvement. To achieve these objectives, a survey was conducted with 163 professionals. The study presents a local analysis carried out in the city of Ponta Grossa, Paraná, Brazil, from February to April 2018. The results indicated that, for the majority of those surveyed, happiness means having a balance between personal and professional life. It has also been raised that to raise the current level of happiness, more assertive action requires more investment in quality of life and availability of free time.

Keywords: *Happines; personal life; professional life; expectations and improvements.*

1. INTRODUÇÃO

A felicidade é a razão de todas as nossas ações. E assim sendo, a busca pela felicidade é o fator que impulsiona a humanidade, pois, direta ou indiretamente, é para alcançá-la que as pessoas trabalham, estudam, constituem família, fazem amigos, têm filhos, ganham dinheiro, gastam o dinheiro, sonham, realizam sonhos e conquistam as mais diversas coisas. Trata-se, portanto de uma expectativa universal visto que todo empenho humano visa a satisfação de uma necessidade que por consequência poderá gerar felicidade.

Neste sentido, a felicidade pode ser considerada como o estado de espírito que representa a melhor condição de vida e, por consequência, assume caráter de pré requisito para uma vida plena. Assim, independente de condição social, nível de escolaridade ou mesmo *status*

profissional, ser feliz é o que caracteriza uma vida boa. Veríssimo (1962) em sua obra clássica corrobora neste sentido definindo que “a felicidade é a certeza de que a nossa vida não está passando inutilmente” (p. 230). Portanto, ser feliz dá sentido a vida.

No cotidiano, o termo felicidade é utilizado para expressar a sensação de bem estar por meio de emoções positivas tais como a alegria, a satisfação, o entusiasmo, a empolgação. Mas também pode ser observada através de votos que são oferecidos em cumprimentos diversos como em comemorações, aniversários, casamentos, nascimentos e conquistas profissionais. Dessa forma representa, acima de tudo, uma aspiração a si mesmo e a aqueles a quem se quer bem.

Tal aspiração afeta tanto a vida pessoal quanto profissional dos indivíduos, especialmente ao se considerar a impossibilidade de dissociação destes dois campos. No campo profissional, o trabalho é o elemento que ocupa a maior parte do tempo produtivo diário das pessoas e estará ativo durante pelo menos metade da sua vida. Mais do que um meio de sustento, representa atualmente a oportunidade de uso de habilidades e conhecimentos bem como auto realização. No campo pessoal, por sua vez, a busca pelo bem estar, qualidade de vida e equilíbrio entre trabalho e vida particular são objetivos cada vez mais frequentes numa sociedade que procura um propósito para sua existência. Assim, a congruência entre vida pessoal e profissional se faz necessária para uma vida com significado, propósito e bem estar.

Embora não sejam temas recentes, visto que seus estudos remontam décadas de pesquisas, expressões como significado, propósito e bem estar são as palavras de ordem deste século XXI quando o assunto é gestão de pessoas ou mesmo gestão pessoal.

É neste cenário que o tema felicidade desponta. A sua busca tem se tornado ação intensa e constante na vida das pessoas. Uma busca que apesar da vasta publicação de livros, pesquisas e artigos sobre o tema, muitas vezes não é tarefa fácil. Tal dificuldade se dá em razão das incontáveis variáveis que circundam o tema felicidade além de se considerar a sua variabilidade de pessoa para pessoa e na mesma pessoa de tempos em tempos. Isto representa um desafio para pessoas e empresas que buscam um alinhamento com este assunto. Diante disso, reconhecer qual o impacto da vida pessoal e profissional na construção da felicidade individual é o questionamento que norteia este estudo.

A partir destes apontamentos, este trabalho se propôs a identificar o significado da felicidade na vida pessoal e profissional de um grupo de indivíduos. Especificamente buscou se ainda mensurar o nível atual de felicidade dos pesquisados bem como identificar possíveis fontes de melhoria. Para o cumprimento desses objetivos foi realizada uma pesquisa que envolveu 163 pessoas atuantes profissionalmente. A relevância da pesquisa reside em reconhecer através de um estudo local, realizado na cidade de Ponta Grossa, estado do Paraná, Brasil a percepção e as sensações vivenciadas por estes profissionais acerca de um tema atual e de interesse universal.

2. A FELICIDADE NA VIDA

O tema felicidade tornou-se recorrente especialmente neste século XXI. No entanto a busca pela felicidade bem como seu estudo não é recente e fazem parte da própria história da humanidade.

Olivieri (2012) destaca que a felicidade para os antigos gregos estava relacionada com a sorte de cada um, o que poderia, natural e espontaneamente, lhe oportunizar uma boa vida ou, no caso da má sorte, uma má vida. Nesta perspectiva tratava-se de algo inerente ao ser humano e que excluía o domínio do homem sob a sua própria felicidade.

A mais antiga referencia registrada acerca do tema felicidade é decorrente de um texto de Tales de Mileto, originário entre os séculos 7 a 6 a.C. segundo o qual uma pessoa feliz é quem tem corpo são e forte, boa sorte e alma bem formada. De onde se conclui que para ser feliz, era preciso ter nascido com sorte.

Foi somente com a filosofia, a partir de aproximadamente 469 a.C., e as contribuições de Socrates que a felicidade migrou de um estado casual não controlável para um estado de busca e construção da felicidade cujas ações suplantavam o bem estar físico incluindo o bem estar da alma, o que por sua vez, conforme o filósofo, somente seria atingido através de uma vida justa e virtuosa.

Posteriormente Platão, o principal discipulo de Socrates, entre os anos de 427 a.C. a 347 a.C., ratificou a mensagem deixada por seu mestre defendendo que a função da alma era ser justa e virtuosa, de tal forma que ao sê-la, se alcançaria a felicidade. Neste contexto, a felicidade passava a depender da ação humana.

Já Aristóteles (384-322 a.C) discutiu o tema através da expressão eudaimonia, cuja palavra pode ser traduzida como felicidade. Tal conceito incluía o uso da razão e do conhecimento e, portanto, do potencial humano. Para Aristóteles, por natureza, o ser humano procura pela felicidade, que não pode ser preenchida por conquistas materiais ou por riquezas. Para o filósofo a conquista da felicidade estava relacionada ao desenvolvimento de uma atividade que permitisse fazer uso da maior virtude do homem: a capacidade de pensar (Olivieri, 2012). Com esta visão a felicidade se conecta a ocupação produtiva através das capacidades humanas.

No âmbito religioso, através da doutrina do Cristianismo, Jesus Cristo defendeu que o amor constituía o elemento fundamental para se atingir a harmonia em todos os campos da vida, inclusive no campo da felicidade individual. Assim, a partir do ponto de vista religioso, a felicidade sempre esteve atrelada a realização do bem ao proximo.

Já no campo da psicologia, Sigmund Freud denominou o principio do prazer, que considera o fato de todo ser humano ser movido pela busca da felicidade, o que se demonstra inviável em razão da impossibilidade do mundo atender a todos os anseios e expectativas humanas. Em virtude de tal evidência, para Freud, o ser humano somente pode experimentar uma felicidade parcial (Leite, 2013).

Assim sendo, ao longo da historia da humanidade, diferentes abordagens relacionadas ao estudo da felicidade, por meio da filosofia, religião e psicologia tem contribuido não apenas para o melhor entendimento do tema, mas também como orientação ao seu alcance, sendo este o objetivo maior do ser humano.

Os estudos contemporâneos, por sua vez, relacionam a felicidade com a qualidade de vida. Na ponteira destes estudos, Pereira (1997) desdobrou o conceito de qualidade de vida em dois segmentos sendo o bem estar subjetivo e o bem estar objetivo. Para o autor, o bem estar objetivo inclui os elementos materiais da vida tais como remuneração, escolaridade, saúde e condições gerais de vida como moradia por exemplo. Já o bem estar subjetivo engloba experiencias emocionais relacionadas a satisfação com a vida, com os relacionamentos afetivos e o estado de espírito. A felicidade, para o autor, faz parte do bem estar subjetivo.

Os pesquisadores Bruni e Porta (2007) complementam esta percepção justificando que a definição de felicidade, embora faça parte do bem estar subjetivo, vai além deste conceito podendo ser caracterizada como a diferença, ou o saldo, entre os afetos ou experiencias positivas e negativas vividas, resultando no nível de felicidade individual.

Achor (2012) em seus estudos define a felicidade como “um estado de espírito positivo no presente e uma perspectiva positiva para o futuro” (p. 52).

Portanto, é consenso entre os autores que a definição de felicidade passa pelo conceito de bem estar, sendo o seu principal impulsionador as emoções positivas, já que a felicidade em essência é um sentimento.

Fredrickson (2009) cita as dez emoções positivas mais comuns na construção do estado de felicidade, sendo: “alegria; gratidão; serenidade; interesse; esperança; orgulho; divertimento; inspiração; maravilhamento e amor” (p. 39). Para a autora, cada uma dessas emoções faz parte do conceito de felicidade que, por sua vez, é constituído pela vivência prática destes sentimentos no dia a dia.

Entretanto, para Seligman (2012) a felicidade, no sentido de emoções positivas, representa apenas um dos elementos responsáveis pelo bem estar humano. Ao lado das emoções positivas (que inclui a felicidade) deve-se considerar com igual importância para o bem estar, aspectos como engajamento, relacionamentos positivos, propósito e realização. Este conjunto de elementos que envolve sentimentos, emoções e ação constroem a felicidade.

Diante das abordagens expostas, percebe-se que a moderna concepção acerca do tema felicidade inclui aspectos como: qualidade de vida; bem estar objetivo; bem estar subjetivo; visão de futuro; emoções positivas; engajamento; propósito e relacionamentos.

3. A FELICIDADE NO TRABALHO

O trabalho faz parte da vida e da rotina de todas as pessoas. Rotina para milhões de profissionais que diariamente trabalham nas indústrias, no comércio e na área de serviços. Rotina também para quem não atua profissionalmente mas trabalha com os cuidados de casa, da família ou para quem desenvolve um trabalho voluntário. O fato é que o trabalho é parte inerente na vida do ser humano, porém nem sempre é percebido através de uma visão positiva. Neste sentido basta considerar que popularmente, muitas vezes, o trabalho é referenciado como “luta, batalha”.

Originalmente a própria palavra trabalho que vem do latim *tripalium* significa tortura, castigo. Evolutivamente, a partir desta definição em latim, a expressão trabalho foi repassada para o francês *travailler* que, no mesmo sentido, significa sentir dor ou sofrer. Assim sendo, historicamente, trabalhar assumiu o caráter de realização de tarefas difíceis, exaustivas e até depreciativas. Tais atividades eram desempenhadas por pessoas com poucos recursos e menos favorecidas economicamente como era o caso dos pobres e dos escravos. Foi somente a partir do século XIV que o trabalho adquiriu um sentido mais amplo que integra tanto o uso das forças (físicas) quanto das faculdades (talentos e habilidades) (Dicionário Etimológico, 2018).

Desde então, processos evolutivos tem acrescentado novas abordagens a realização do trabalho. A este respeito, Silva (2011) descreve a contribuição das quatro revoluções industriais. A começar pela revolução industrial de 1700 e a criação da máquina a vapor, seguida pela segunda revolução industrial com a inclusão da energia elétrica no processo produtivo e na sequência a terceira revolução e o processo de automação industrial. Por fim a quarta revolução industrial que traz a chamada Sociedade 4.0 com uso intensivo da tecnologia. Todas estas transformações influenciaram a forma como o trabalho era e é desempenhado, mas sobretudo, influenciaram a percepção do trabalhador a respeito do próprio trabalho.

Nesse contexto, Lacombe (2005) defende que neste século XXI a abordagem do trabalho assume um novo papel na vida das pessoas. Para o autor o trabalho representa “parte essencial da vida do homem, uma vez que constitui aquele aspecto da sua vida que lhe dá *status* e o liga

à sociedade” (p.3). Segundo a visão do autor o trabalho impacta a vida das pessoas em diversos segmentos e pode ser percebido através de seis dimensões, sendo:

- a) **Dimensão fisiológica:** considera que o ser humano não é e não trabalha como a máquina. Diferentemente das máquinas, ele é capaz de relacionar a percepção à ação.
- b) **Dimensão psicológica:** avalia a diferença existente entre o trabalho manual e o trabalho intelectual, considera as recompensas obtidas por meio da realização do trabalho e a mudança de valores e de condições de vida que o trabalho traz às pessoas.
- c) **Dimensão social:** representa a criação de vínculos sociais entre o trabalhador e a sociedade em que está inserido, e pode determinar o *status* que o trabalho reflete na profissão.
- d) **Dimensão econômica:** define o trabalho como um meio de subsistência para o trabalhador. Produz impacto social à medida que o capital gerado perpetua a economia, através da geração de novos empregos e garante o estilo de vida dos trabalhadores que, por sua vez, também são consumidores.
- e) **Dimensão de poder:** reflete a existência de uma relação implícita de poder entre os grupos de uma organização, partindo do princípio de que algumas pessoas precisam ser comandadas e, para isso, outras terão que comandar.
- f) **Dimensão do poder econômico:** refere-se ao processo de remuneração dos trabalhadores. Considera a visão de que as pessoas vendem ou alugam o seu trabalho e o seu conhecimento, por motivos financeiros e não apenas por prazer ao trabalho.

A descrição das seis dimensões do trabalho caracteriza a complexa natureza desta atividade que representa para o ser humano mais do que um simples recurso de subsistência. É também um meio para uso de suas capacidades, para a busca pelo reconhecimento e *status*, para o fortalecimento de vínculos sociais, além do próprio crescimento econômico. Em todos estes casos, representa a oportunidade de agregar valor através do uso de suas potencialidades que, cada vez mais, migram da força física para o uso do conhecimento.

O que se observa é que o fator trabalho, embora desde seus primórdios, muitas vezes fosse percebido como algo difícil e isento de prazer e realização, com a transição para a sociedade do conhecimento e a recente inserção na Sociedade 4.0 passa por uma ruptura tanto na forma de sua realização quanto na forma como os trabalhadores o percebem.

Neste contexto, o modelo estratégico de gestão de pessoas é o responsável por conectar objetivos organizacionais e expectativas pessoais visando criar identidade e significado do trabalho na vida do trabalhador, o que por sua vez gera bem estar e felicidade que podem resultar em benefícios para a própria empresa conforme se verá no próximo capítulo.

4. INDICADORES DA FELICIDADE NA EMPRESA

Comumente, no ambiente corporativo, os únicos indicadores de sucesso são métricas baseadas em valores financeiros. Nesta ótica, uma empresa de sucesso é aquela que apresenta resultados positivos e substanciais.

Este conceito, entretanto está mudando. A inserção do conceito de felicidade na empresa traz uma nova abordagem para a definição de sucesso da organização, inclusive ao se considerar que a própria felicidade pode se converter em ganhos financeiros para a empresa.

Surge aqui o conceito de FIB – Felicidade Interna Bruta. Conforme Couto (2018) o conceito é originário do Butão, um pequeno país da Ásia, onde desde 1972 o governo mede a felicidade do seu povo. Os indicadores utilizados para esta métrica são: bem estar econômico; bem estar

ambiental; saúde física; saúde mental; satisfação no trabalho; felicidade social e bem estar político.

A iniciativa chamou atenção dos demais países do mundo e estudiosos de diversos lugares se concentraram em aprender a metodologia com a finalidade de replicá-la com bases tangíveis e concretas. Assim, a partir do modelo original, nasceu o FIB nas empresas, que foi delineado através de uma adaptação aos sete indicadores do FIB dos países, ficando assim estruturado:

- força econômica: os salários da empresa estão acima ou abaixo da média de mercado?
- bem estar ambiental: o ambiente de trabalho é saudável? É apertado e escuro ou confortável e iluminado?
- saúde física: por quanto tempo os colaboradores ficam doentes? A empresa oferece atividades de bem estar como massagem ou ginástica laboral?
- saúde mental: o quanto é estressante a atividade realizada?
- satisfação no trabalho: os colaboradores gostam do que fazem?
- felicidade social: os colaboradores se gostam e se respeitam?
- bem estar político: os colaboradores percebem que são ouvidos e que as decisões da empresa são tomadas pelo bem da empresa e não apenas pelo lucro.

Ainda conforme Couto (2018), a idéia da métrica do FIB nas empresas não é ignorar o lucro financeiro, afinal são estes recursos monetários que as sustentam. A ideia é considerar também a contribuição humana, capaz de fazer com que a empresa lucre e prospere. Nesse contexto, a felicidade na empresa apresenta algumas vantagens a organização, tais como:

- maior retenção profissional o que reduz custos com contratação e acultramento;
- maior engajamento que leva a mais produtividade;
- maior inovação que gera mais eficácia na busca por soluções.

Mas não é só para a empresa que a felicidade traz vantagens, para o colaborador também existem benefícios significativos. Chamine (2013) ressalta que “pesquisas atuais nos campos da neurociência, ciência organizacional e psicologia positiva correlacionam os índices de positividade, desempenho e felicidade e apontam os seguintes benefícios pessoais” (p. 15-16):

- salários mais altos;
- maior sucesso na vida social, casamento, amizades;
- maior capacidade de negociação;
- maior capacidade de liderança;
- menores índices de doenças;
- vida mais longa e saudável.

A felicidade na empresa, portanto, agrega benefícios tanto para a organização quanto para as pessoas.

No Brasil, a pesquisa As 150 melhores Empresas para Trabalhar realizada anualmente pelo Guia Voce S/A em parceria com a Fundação Instituto de Administração - FIA é a maior pesquisa sobre o assunto no país. Existente desde 1997 tem como objetivo divulgar as empresas que melhor cuidam de seus colaboradores. Consiste numa pesquisa feita em duas etapas sendo a primeira o Questionário da Empresa que inclui informações gerais sobre a organização, como número de funcionários, missão, valores e grau de instrução da equipe,

entre outros dados organizacionais. A segunda etapa é o Questionário dos Funcionários e é respondida pelos próprios colaboradores. Se baseia na percepção que os mesmos têm sobre a empresa, sobre o trabalho e sobre os relacionamentos com colegas e chefia. Inclui 12 categorias direcionadas as políticas e práticas de RH adotadas pela empresa sendo: Employer Branding; Comunicação Interna; Participação e Autonomia; Sustentabilidade e Diversidade; Relações Interpessoais; Carreira; Processos e Organização; Saúde, Segurança e QVT; Gestão de Conhecimento e Educação Corporativa; Liderança; Reconhecimento e Recompensa; Gestão Estratégica e de Objetivos. A nota final obtida pela empresa resulta no Índice de Felicidade no Trabalho - IFT e compõem o índice geral das melhores empresas para se trabalhar, portanto é o principal índice da pesquisa. Sua métrica é composta por 65% derivada da percepção dos funcionários apurada por meio da etapa Questionário dos Funcionários e 35% das políticas e práticas de RH, obtidas na primeira etapa da pesquisa – Questionário da Empresa além da visita do jornalista avaliador (Exame.Abril.com.br, 2018).

O Guia se tornou referencia para as empresas participantes e serve de influencia para as demais empresas através do compartilhamento das melhores práticas desenvolvidas para a gestão do clima organizacional, confirmando a importância de se desenvolver e manter a felicidade na empresa.

Extraídas da edição 2017, destaca-se algumas das políticas adotadas pelas empresas premiadas. Para exemplificar, selecionou-se as cinco empresas com maior pontuação geral, ou seja, o IFT – Índice de Felicidade no Trabalho e suas respectivas políticas e práticas adotadas, conforme demonstra o Quadro 1:

Empresa	Ramo de atuação	IFT	Principais Políticas e Práticas
Elektro	Distribuidora de energia	92,9	Sistema de promoção e gestão de carreira; gestão fortemente participativa; programa de treinamento e educação interna.
Sama	Industria mineradora	92,1	Plano de desenvolvimento de carreira baseada em avaliação de desempenho; treinamento e formação de liderança.
Laboratório Sabin	Serviços de saúde	85,9	Ambiente físico confortável; relacionamento próximo com liderança; feedback e dialogo constante; treinamento e educação; <i>job rotation</i> para universitários aplicarem novos conhecimentos.
Croll Centro Odontológico	Serviços de saúde	85,7	Carreira em W; treinamento; programa de sucessão; recrutamento interno; mentoria aos novos colaboradores.
SAP Labs Latin América	Tecnologia e computação	85,2	Cultura diversificada; programa de inovação e reconhecimento; elogios para ações que visam equilíbrio entre vida pessoal e profissional; horário e férias flexíveis; incentivo ao trabalho voluntário e sessões de <i>mindfulness</i> .

Quadro 1 – Políticas e Práticas do Guia Você S.A.

O Quadro 1 ilustra algumas das políticas e práticas que são usadas pelas empresas que mais conseguem promover o senso de felicidade no ambiente de trabalho. Tais políticas e práticas estão especialmente direcionadas para o desenvolvimento e crescimento do colaborador dentro da empresa o que contribui para gerar conexão entre trabalho e bem estar.

Os dados descritos até aqui confirmam a percepção de que a felicidade, quando desenvolvida no ambiente corporativo, contribui não apenas para uma visão mais otimista a respeito do trabalho como também para a composição de resultados emocionais e financeiros positivos.

5. METODOLOGIA

Todo trabalho de pesquisa visa ao maior entendimento acerca de fatos e assuntos. A respeito disso Andrade (2001) define que “pesquisa é o conjunto de procedimentos sistemáticos, baseado no raciocínio lógico, que tem por objetivo encontrar soluções para problemas propostos, mediante a utilização de métodos científicos” (p.121).

A classificação desta pesquisa, em relação a sua natureza, foi enquadrada como sendo aplicada. Para Marconi e Lakatos (2002) “pesquisa aplicada caracteriza-se pelo seu caráter prático, ou seja, pela possibilidade de que seus resultados sejam utilizados imediatamente na solução de problemas” (p.20).

Quanto aos seus objetivos, foi classificada como sendo exploratória e descritiva. O caráter exploratório se deu pelo levantamento teórico realizado. Na visão de Gil (2002) este estudo prévio é fundamental para melhor entendimento sobre o assunto a ser pesquisado. Já o caráter descritivo se deu através da pesquisa aplicada com vistas a descrever os elementos relacionados aos objetivos definidos. Neste caso, definiu-se como objetivo geral para estudo identificar o significado da felicidade na vida pessoal e profissional; especificamente buscou-se ainda mensurar o nível atual de felicidade dos pesquisados e identificar possíveis fontes de melhoria.

Quanto a sua forma de abordagem, a pesquisa foi considerada como sendo quali quantitativa. O aspecto quantitativo se deu pela coleta de dados através de questionário estruturado, seguido de tratamento matemático simples por meio de porcentagem. Já a abordagem qualitativa se configurou pela interpretação e análise destes dados.

O público alvo participante da pesquisa foi selecionado através de amostragem não probabilística seguindo o critério de acessibilidade. Dessa forma participaram do estudo cento e sessenta e três (163) pessoas com nível de escolaridade entre graduação e pós graduação e com experiência profissional prévia. Trata-se de um estudo local, realizado na cidade de Ponta Grossa, estado do Paraná, Brasil, durante o ano de 2018 entre os meses de fevereiro a abril.

6. RESULTADOS OBTIDOS

O tema desta pesquisa é a felicidade na vida pessoal e profissional. Para responder aos objetivos que foram propostos ao estudo foi realizada uma pesquisa prática que envolveu cento e sessenta e três (163) profissionais atuantes no mercado de trabalho que foram selecionados a partir de amostra não probabilística por acessibilidade. A pesquisa foi realizada na cidade de Ponta Grossa, estado do Paraná, Brasil durante os meses de fevereiro a abril de 2018. O perfil dos pesquisados e os resultados obtidos estão apresentados a seguir.

6.1 Perfil dos participantes

Como requisito para participar da pesquisa, foi estabelecido a necessidade de prévia experiência profissional, considerando que o estudo visou investigar não apenas a felicidade pessoal mas a felicidade no campo profissional também. Portanto todos os participantes atuam no mercado de trabalho.

Dos 163 pesquisados 77 pessoas (47%) são do sexo masculino e 86 pessoas (53%) do sexo feminino. Dessa forma não se pode afirmar que há uma predominância de um dos sexos.

O nível de escolaridade variou entre graduação e pós graduação, sendo que 36 pessoas (22%) possuem graduação e 127 pessoas (78%) possuem nível de pós graduação. Neste ponto percebe-se uma predominância por profissionais com nível de escolaridade superior incluindo a pós graduação.

A faixa etária dos participantes demonstrou predomínio de profissionais mais jovens com 114 pessoas (70%) na faixa entre 20 a 30 anos. Também foi registrado 40 pessoas (25%) entre 31 a 40 anos; 7 pessoas (4%) entre 41 a 50 anos e apenas 2 pessoas (1%) acima dos 50 anos.

A Tabela 1 a seguir sintetiza este resultado para melhor visualização deste dados:

Sexo dos pesquisados			
Masculino		Feminino	
47%		53%	
Nível de escolaridade			
Graduação		Pós Graduação	
22%		78%	
Faixa etária dos participantes			
De 20 a 30 anos	De 31 a 40 anos	De 41 a 50 anos	Acima de 50 anos
70%	25%	4%	1%

Tabela 1 – Perfil dos pesquisados

6.2 Significado da Felicidade

O objetivo geral desta pesquisa foi identificar o significado da felicidade na vida pessoal e profissional de um grupo de pessoas. Para responder a este objetivo, os pesquisados foram solicitados a indicar dentre 7 afirmações pré estabelecidas, aquela (apenas uma) que melhor representava o sentimento da felicidade no atual momento das suas vidas. As alternativas oferecidas compreendiam aspectos relativos a vida pessoal e a vida profissional.

Relacionados a vida profissional foram apresentadas 3 opções sendo:

- Ser reconhecido pela capacidade profissional
- Obter reconhecimento financeiro pelo trabalho – salário
- Trabalhar na profissão ou cargo que gosta

Relacionados a vida pessoal, as alternativas oferecidas foram:

- Ter uma vida pessoal e familiar estável
- Possuir amigos e viver bem com eles
- Realizar conquistas materiais como viagens, bens, carro, conforto, diversão, segurança

Também foi disponibilizada uma sétima opção que considerava ambos os campos: profissional e pessoal conjuntamente. A alternativa foi:

- Ter equilíbrio entre vida pessoal e vida profissional

Para os pesquisados, as sete alternativas foram disponibilizadas conjuntamente, em forma de lista, sem a distinção entre área pessoal ou profissional justamente para evitar tendencialismo e direcionamento.

Os resultados obtidos indicam que a felicidade, na percepção da maioria dos pesquisados, significa ter equilíbrio entre vida pessoal e vida profissional. O resultado total deste questionamento, por ordem decrescente de pontuação inclui: ter equilíbrio entre vida pessoal e vida profissional com 94 indicações; ter uma vida pessoal e familiar estável com 22

indicações; realizar conquistas materiais como viagens, bens, carro, conforto, diversão, segurança com 17 indicações; ser reconhecido por sua capacidade profissional com 14 indicações; trabalhar na profissão ou cargo que gosta com 8 indicações; obter reconhecimento financeiro pelo trabalho com 7 indicações e por fim possuir amigos e viver bem com eles com 1 indicação. A Figura 1 ilustra este resultado:

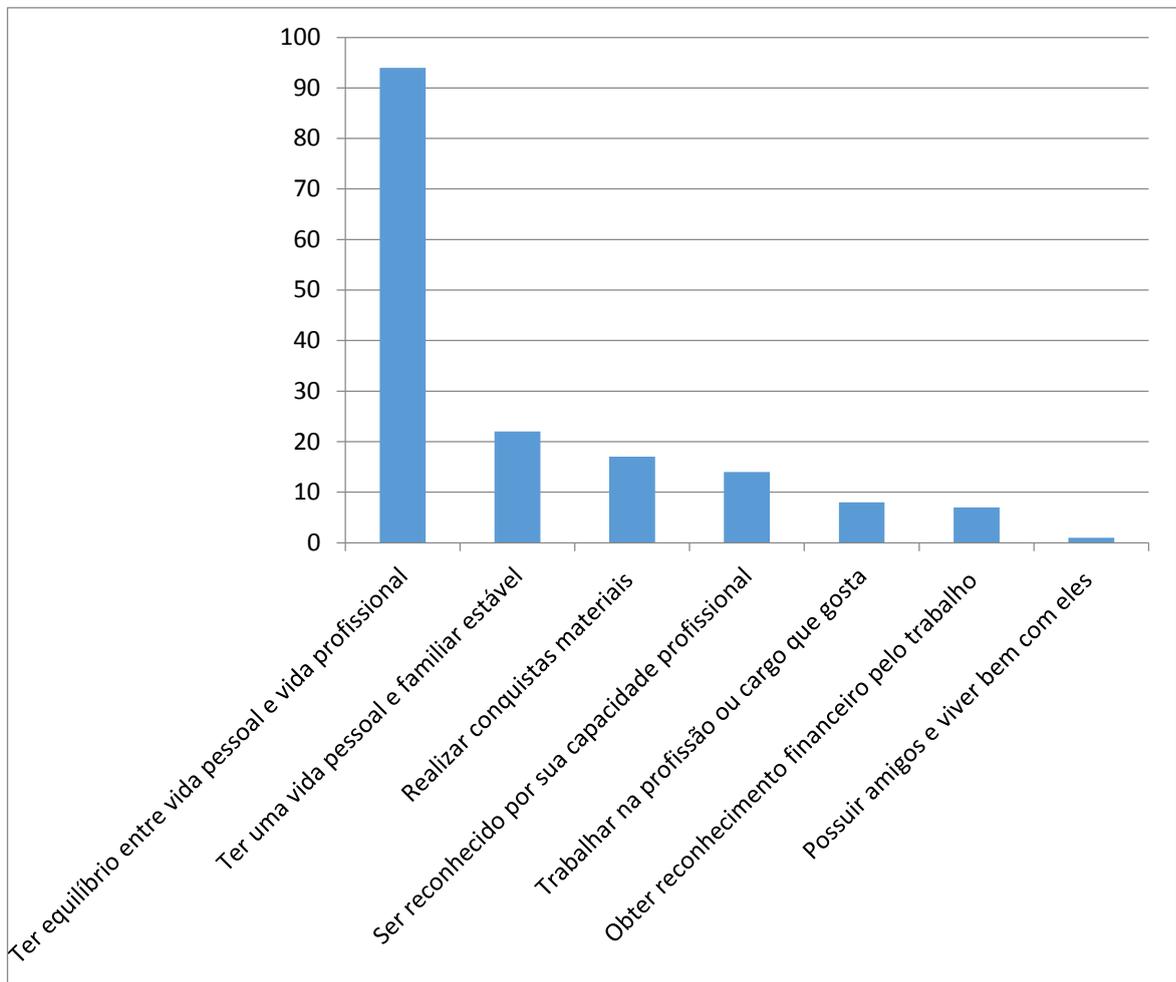


Figura 1 – Significado de Felicidade

O resultado obtido nesta questão se destaca por alguns fatores em especial.

Em primeiro lugar pelo contraste entre as pontuações recebidas pela primeira alternativa, com 94 indicações e a segunda alternativa com apenas 22 indicações, seguidas das demais. O resultado demonstra claramente a dominância desta preferência sob as demais áreas investigadas com grande distanciamento entre as pontuações.

Em segundo lugar, como não poderia deixar de ser, o resultado chama atenção ao retratar o alto nível de amadurecimento demonstrado pelos pesquisados ao indicar que a felicidade, no atual momento de suas vidas, significa possuir equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional, em detrimento inclusive aos aspectos financeiros como por exemplo, salário e conquistas materiais, bem como o reconhecimento profissional e atuar na profissão que gosta. O resultado chama mais atenção ainda ao se considerar a faixa etária dos participantes, predominantemente mais novos com idade entre 20 a 30 anos, justamente a fase da vida direcionada para a alavancagem profissional, dedicação aos estudos e início da vida pessoal e familiar autônoma, com a saída da casa dos pais para residir sozinho ou casamento.

Por fim o resultado corrobora a percepção de Seligman (2012) citado no corpo deste trabalho, de que a felicidade compreende um misto entre as emoções positivas, o engajamento, os relacionamentos positivos, propósito e realização. Ou seja, a felicidade não se concentra em apenas uma área da vida, deve compor aspectos tanto pessoais quanto profissionais.

6.3 Nível atual de Felicidade

Em resposta ao primeiro objetivo específico da pesquisa, os pesquisados foram solicitados a se auto avaliarem, atribuindo uma nota para o seu nível de felicidade atual. Para isso foi considerada uma escala de zero a dez, sendo zero o menor nível de felicidade e dez o maior nível. A Tabela 2 demonstra este resultado com o número de indicações recebidas para cada nível:

Nível de felicidade	Número de indicações
0	1
1	0
2	0
3	3
4	2
5	6
6	18
7	49
8	48
9	24
10	12
Total	163

Tabela 2 – Nível atual de felicidade dos pesquisados

Conforme apresenta a Tabela 2 a maior concentração de pontuação está no nível 7 com 49 indicações e nível 8 com 48 indicações, totalizando 59% das indicações. Os níveis mais baixos, entre 0 a 5 apresentam as menores concentrações com apenas 12 indicações, que correspondem a 7 %. O nível máximo de pontuação, o peso 10, foi apontado por 12 pessoas o que indica que 7% dos pesquisados se consideram felizes em nível máximo.

Considerando o exposto neste trabalho, de que a felicidade representa uma aspiração universal, o resultado desta questão apresenta-se bastante positivo ao demonstrar que a maior parte dos pesquisados se considera feliz.

6.4 Fontes de melhoria

Em resposta ao segundo objetivo específico da pesquisa, os pesquisados, em sua maioria, indicaram que possuir mais qualidade de vida e tempo livre para equilibrar trabalho, família, amigos e lazer é a alternativa que melhor contribuiria para elevar o seu nível de felicidade.

O resultado total desta questão, por ordem decrescente de pontuação ficou da seguinte forma: mais qualidade de vida, tempo livre para equilibrar trabalho, família, amigos e lazer com 58 indicações; melhoria na vida profissional: salario melhor, mais reconhecimento e valorização com 41 indicações; melhoria na vida financeira: ganhos mais elevados, menos gastos e dívidas, mais estabilidade com 27 indicações; melhorias na vida pessoal: família, saúde, bem estar, lazer e diversão com 23 indicações; melhoria nos relacionamento de amizade: relacionamentos saudáveis com 9 indicações; melhoria nos relacionamentos amorosos: casamento, namoro, alguém com quem contar com 3 indicações e por fim trocar de emprego ou de cargo com 2 indicações. A Figura 2 a seguir ilustra este resultado:

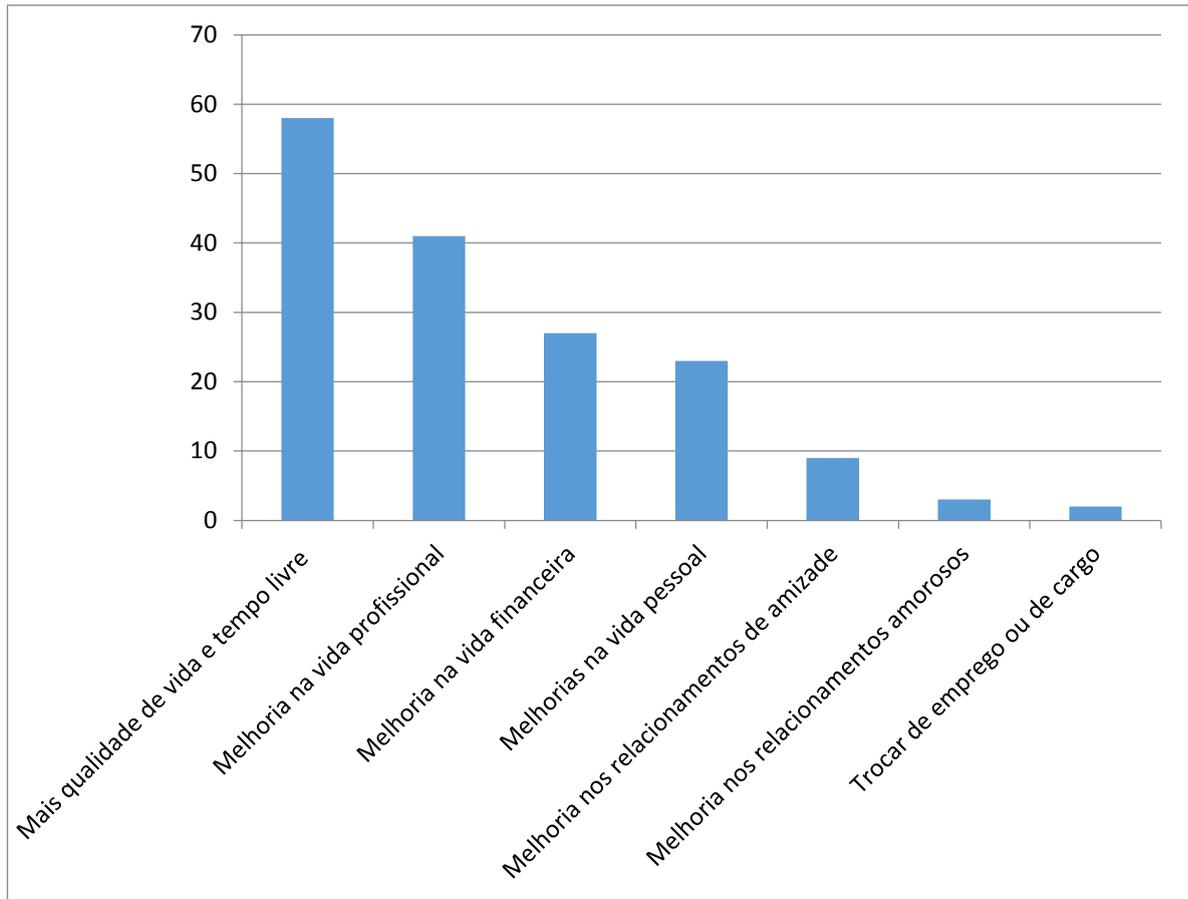


Figura 2 – Fontes de melhoria para elevar a Felicidade

Neste ponto percebe-se alinhamento entre o resultado deste questionamento e o da questão 1 que buscava identificar o significado da felicidade. Considerando que a felicidade para a grande maioria dos pesquisados significa um equilíbrio entre vida pessoal e vida profissional, o fator que melhor contribui para elevar o nível de felicidade destas pessoas está relacionado com o aumento da qualidade de vida e a disponibilidade de mais tempo livre, o que demonstra congruência entre as expectativas.

Entretanto, os apontamentos desta questão também apresentam o impacto da vida profissional para a elevação da felicidade, especialmente em relação a salário melhor, mais reconhecimento e mais estabilidade financeira.

Diante desse resultado se percebe a importância de políticas de gestão de pessoas direcionadas a satisfação pessoal tais como: investimentos em qualidade de vida, horários flexíveis, salários justos e incentivos financeiros bem como políticas de reconhecimento como feedbacks, avaliações de desempenho e recompensas por mérito e por desempenho.

Neste sentido, cabe lembrar os benefícios decorrentes de investir na felicidade e bem estar do trabalhador, já apresentados anteriormente. Couto (2018) ressaltou ganhos como maior retenção profissional e redução de custos com contratação, maior engajamento e produtividade, maior inovação e eficácia na busca por soluções. Para Chamine (2013), as pessoas felizes possuem maior capacidade de negociação e de liderança, além de apresentarem menores índices de doenças e melhores relacionamentos. Assim sendo, a felicidade agrega benefícios não apenas para as pessoas mas igualmente para as empresas portanto representa um investimento que seguramente pode oferecer retorno a empresa.

CONCLUSÃO

A felicidade representa uma expectativa universal pois, em geral, todo empenho humano visa a satisfação de uma necessidade que por consequência pode gerar felicidade. Neste século XXI é um dos temas mais frequentes em ambientes sociais e profissionais, referenciado em diversas publicações de estudos, pesquisas e livros.

Os benefícios da felicidade atendem expectativas pessoais e profissionais. As organizações estão cientes destas decorrências positivas no ambiente corporativo e as pessoas cada vez mais conscientes a respeito da importância de uma vida com propósito e significado, que conduza a felicidade.

A pesquisa exploratória realizada no presente estudo ajudou a reconhecer as definições de felicidade ao longo da história da humanidade e apresentou as características da visão contemporânea deste tema. Discorreu sobre os benefícios decorrentes como uma vida mais longa e saudável e mais produtividade no trabalho e apresentou ainda políticas e práticas de gestão de pessoas que tem contribuído para a construção de uma empresa mais feliz.

A pesquisa prática, envolvendo 163 pessoas atuantes profissionalmente, indicou que ser feliz para os pesquisados significa possuir equilíbrio entre vida pessoal e vida profissional. Portanto a felicidade requer investimentos pessoais e organizacionais.

Os participantes da pesquisa indicaram que o seu atual nível de felicidade está entre 7 e 8, níveis que podem ser considerados altos. Os fatores que melhor podem contribuir para a elevação desta felicidade referem-se a mais qualidade de vida, mais tempo livre, salários melhores, reconhecimento profissional e estabilidade financeira. De onde se conclui que para este profissional o trabalho possui grande importância na elevação da sua felicidade, o que requer que as organizações estejam atentas as suas políticas e práticas de gestão de pessoas. Entretanto também se conclui que este profissional valoriza sua vida pessoal e, o equilíbrio entre esses dois campos, é o que materializa a sensação de felicidade em sua vida. Esta concepção responde ao questionamento que estimulou este estudo a respeito do impacto da vida pessoal e profissional na construção da felicidade individual.

Ao finalizar este estudo, conclui-se que o mesmo apresenta um panorama importante para empresas e pessoas direcionarem suas ações no sentido da construção e gestão da felicidade, através de políticas e práticas de gestão de pessoas, mas também através da consciência pessoal a respeito do significado da felicidade na vida e da autonomia individual na construção desta felicidade.

Naturalmente, o estudo apresenta algumas limitações, em especial por tratar-se de um estudo local. Portanto, para estudos futuros sugere-se ampliar a área geográfica de análise, ampliar a amostragem de participantes e incluir amostragens intencionais que englobem maior quantidade de profissionais de outras faixas etárias.

REFERÊNCIAS

- Achor, S. (2012). O jeito Harvard de ser feliz. São Paulo: Saraiva.
- Andrade, M. M. de. (2001). Introdução à metodologia do trabalho científico. São Paulo: Atlas.
- Bruni, L.; Porta, P.L. (2007). Handbook on the Economics of Happiness. Cheltenham, UK, Edward Elger.
- Chamine, S. (2013). Inteligência Positiva: por que só 20% das equipes e dos indivíduos alcançam seu verdadeiro potencial e como você pode alcançar o seu. Rio de Janeiro: Objetiva.

- Couto, A. (2018). Felicidade Interna Bruta é o novo indicador das empresas. Disponível em: <https://www.reachr.com.br/blog/felicidade-interna-bruta-e-o-novo-indicador-das-empresas>. (30 de Abril de 2018).
- Dicionário Etimológico. (2018). O Trabalho. Disponível em: <https://www.dicionarioetimologico.com.br/trabalho>. (19 de Abril de 2018).
- Editora Abril. (2017). Você S.A.: As 150 melhores empresas para trabalhar. E. 233, 44-168.
- Exame. (2018). As melhores empresas para trabalhar. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/especiais/as-melhores-empresas-2018>. (30 de Abril de 2018).
- Fredrickson, B. (2009) Positivity. Crown Publishers, New York. P. 39.
- Gil, A.C. (2002). Como elaborar projetos de pesquisa. São Paulo: Atlas.
- Lacombe, F. J. M. (2005). Recursos humanos: princípios e tendências. São Paulo: Saraiva.
- Leite, G. (2013). Reflexões sobre o conceito de felicidade para a sociedade contemporânea. Disponível em <http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo>. (25 de Março de 2018).
- Marconi, M.A. Lakatos, E.M. (2002). Técnicas de Pesquisa: Planejamento e execução de pesquisas, amostragem e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados. São Paulo: Atlas.
- Olivieri, A. C. (2018). Filosofia e felicidade: O que é ser feliz segundo os grandes filósofos do passado e do presente. Disponível em Educação.uol.com.br. (21 de Março de 2018).
- Pereira, C.A.A. (1997). Um panorama histórico conceitual acerca das dimensões de qualidade de vida e do bem estar subjetivo. Arquivos Brasileiros de Psicologia, v. 49, n. 4.
- Seligman, M. E. P. (2012). Florescer: uma nova e visionária interpretação da felicidade e do bem estar. Rio de Janeiro: Objetiva. Tradução: Cristina Paixão Lopes.
- Silva, J. R. (2011). As quatro revoluções industriais. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos>. (22 de Março de 2018).
- Veríssimo, E. (1962). Olhai os lírios do campo. Editora Globo. Porto Alegre.