

**FELICIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO: uma análise a partir da perspectiva de trabalhadores na cidade de São Carlos*****WORKPLACE HAPPINESS: an analysis from the perspective of workers in the city of São Carlos***

Nathalia Tassi Lima – nathalia.lima8@fatec.sp.gov.br  
Faculdade de Tecnologia de São Carlos (Fatec) – São Carlos – SP – Brasil

Leticia Vitória Viveiros – leticia.viveiros@fatec.sp.gov.br  
Faculdade de Tecnologia de São Carlos (Fatec) – São Carlos – SP – Brasil

Lilian Segnini Rodrigues – lilian.rodrigues3@fatec.sp.gov.br  
Faculdade de Tecnologia de São Carlos (Fatec) – São Carlos – SP – Brasil

DOI: 10.31510/inf.v20i1.1612

Data de submissão: 20/03/2023

Data do aceite: 29/05/2023

Data da publicação: 30/06/2023

**RESUMO**

A busca pela felicidade das pessoas vem ganhando atenção não só nas organizações, mas também no âmbito geral de todos os países. Como o ser humano passa boa parte do seu tempo no trabalho, sendo esse um espaço central em suas vidas, a felicidade no trabalho se torna um fator importante, que contribui para a geração de bons sentimentos. O objetivo desse artigo é identificar quais são os fatores que determinam a felicidade e principalmente a infelicidade dos colaboradores no ambiente de trabalho em diversas empresas da cidade de São Carlos-SP. Para isso, foi aplicado um questionário *online*, composto por 20 perguntas, sendo elas 19 fechadas e 1 aberta, e enviado para pessoas que trabalham em diferentes áreas. Coletou-se um total de 111 respostas, foi realizada uma análise dos resultados obtidos e concluiu-se que de uma forma geral as pessoas encontram-se "moderadamente felizes" em seu trabalho. Isso é um indicador de um ambiente de trabalho positivo e saudável, o que pode levar a uma maior satisfação e motivação no trabalho. No entanto, é preciso considerar as respostas negativas e indecisas, pois podem apontar para áreas que precisam ser melhoradas.

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

**ABSTRACT**

The pursuit of happiness among people has been gaining attention not only in organizations, but also in the general context of all countries. As human beings spend a good part of their time at work, which is a central space in their lives, happiness at work becomes an important factor that contributes to the generation of positive feelings. The objective of this article is to identify the factors that determine happiness and mainly unhappiness of employees in the work environment in various companies in the city of São Carlos-SP. For this purpose, an online questionnaire consisting of 20 questions, 19 of which were closed-ended and 1 open-ended,

was applied and sent to people working in different areas. A total of 111 responses were collected, the results were analyzed and it was concluded that people are generally "moderately happy" in their work. This is an indicator of a positive and healthy work environment, which can lead to greater job satisfaction and motivation. However, negative and indecisive responses must be considered, as they may point to areas that need improvement.

**Keywords:** Happiness in the workplace. Satisfaction. Well-being.

## 1 INTRODUÇÃO

O assunto saúde mental no ambiente de trabalho tem ganhado cada vez mais espaço, a depressão, ansiedade, síndrome de Burnout, tudo isso afeta diretamente o bem-estar dos funcionários e é por isso que os especialistas vêm se perguntando o quanto a felicidade influencia no ambiente de trabalho. A felicidade no trabalho tem se tornado tão relevante, que algumas empresas criaram uma função voltada especificamente a isso: *Chief happiness officer* (CHO). A função de um diretor de felicidade (CHO) é responsável por elaborar estratégias e ações que promovam a felicidade corporativa, melhorando os índices de engajamento e produtividade de um time, e conseqüentemente, da empresa (ELPO; LEMOS; 2022).

Recentemente o mundo todo se viu enfrentando diversos desafios durante a pandemia do Covid-19, e com isso surgiram muitas incertezas e dificuldades no âmbito de trabalho, inúmeros trabalhadores perderam seus propósitos, seus significados e suas realizações, decorrente disso, muitos deles se sentiram desmotivados e acabaram pedindo demissões. Renunciar a um trabalho estável em busca de melhor qualidade de vida, por exemplo, está se tornando algo bastante corriqueiro.

Como o ser humano passa boa parte do seu tempo no trabalho, sendo esse um espaço central em suas vidas, a felicidade no trabalho se torna um fator importante, que contribui para a geração de bons sentimentos. De forma geral, as pessoas buscam, então, dar um significado ao trabalho e com isso esperam o reconhecimento das organizações. Muitas vezes a pressão de entregar um bom resultado no trabalho ou até mesmo um conflito gerado entre colegas pode acarretar danos à saúde mental.

Maio (2016) afirma que já existe a preocupação por parte das organizações em relação à gestão do impacto da felicidade no ambiente de trabalho, particularmente em relação ao impacto da motivação e da satisfação no desempenho do trabalhador. Alguns sinais são perceptíveis entre os funcionários. Quando há muito estresse gera-se o conflito, as entregas

ficam mais lentas, a rotatividade começa a acontecer, aumentam-se o número de faltas e entregas de atestados, dessa maneira é importante que o RH esteja em alerta para perceber quando o ambiente de trabalho está em dissonância com aquilo que a empresa quer, e comece então a analisar e prestar atenção onde é que estão esses ruídos, e o que é que está causando esse estresse.

Quanto mais feliz o funcionário é no ambiente de trabalho, mais ele produz, e mais resultados ele entrega. Então quanto mais a empresa investe em felicidade e motivação, maior serão os resultados e a retenção de talentos.

Apesar das diversas opiniões relacionadas a de fato o que é felicidade no trabalho dentro de uma organização, ainda há poucos relatos dos reais motivos que os levam a tal satisfação ou insatisfação vinda pelos próprios colaboradores de cada empresa.

Por fim, o presente artigo tem como finalidade contribuir de maneira satisfatória para as empresas e setores de RH, de modo a identificar quais são as maiores necessidades para um bem-estar na empresa, que serão pontuadas pelos próprios trabalhadores, e assim pode evoluir esse contato entre empresa e funcionário, para que ambos possam obter lucros e satisfação. Para isso foi utilizada uma pesquisa qualitativa para levantar dados sobre felicidade no ambiente de trabalho, e as perguntas enviadas de forma online para diversos trabalhadores, em seguida foi realizada uma análise dos resultados obtidos, e através dessa análise um comparativo com os dados coletados na pesquisa bibliográfica, dos conceitos de estudiosos para corroborar o resultado.

O artigo é composto por cinco seções, sendo a primeira esta introdução. Em seguida, na seção 2, é apresentada a discussão teórica sobre o tema. Os procedimentos metodológicos são apresentados na seção 3, seguidos da apresentação e discussão dos resultados na seção 4. Por fim, apresenta-se as considerações finais na seção 5.

## **2 DISCUSSÃO TEÓRICA**

É crescente o número de pesquisas interessadas em entender o que é felicidade para o ser humano, e o que traz esse sentimento à tona. Interessados em determinar quais os principais fatores que determinam a felicidade no ambiente de trabalho, e quais trazem a infelicidade, trouxemos a visão de vários autores e filósofos para embasar nossa pesquisa.

Atualmente há uma nova realidade social, onde há aumento na expectativa de vida, maior consciência do direito à saúde e maior responsabilidade social. Os efeitos dessa nova

realidade social ainda são desconhecidos a longo prazo, mas a curto prazo, está bem alarmante: o stress, segundo Limongi-França (2004).

A qualidade de vida no trabalho é um tema que está sendo discutido desde o século passado. Uma das primeiras experiências realizadas nesse assunto, foram os trabalhos de Elton Mayo, em Hawthorn, seguido da Hierarquia de Necessidades de Maslow.

Em 1920, surgiram as primeiras preocupações sobre a influência do das condições do ambiente de trabalho na produtividade industrial. Dando início ao primeiro experimento que tentou correlacionar as duas variáveis, Mayo iniciou seu experimento na “Western Electric Company”. Essa empresa

Mostrou-se constantemente preocupada com o bem-estar dos empregados, mantendo sempre um alto nível de salários, procurando estabelecer boas condições de trabalho e lançando mão de todos os métodos, reconhecidamente válidos em orientação vocacional, para bem adaptar os funcionários às suas funções (HOMANS, 1971, apud RODRIGUES, 2016, p. 36).

Mayo constatou em seu experimento que a eficiência dos operários estava ligada com condições psicológicas e o aumento da produtividade não estava relacionada somente com a intensidade da luz, e sim com a atenção que estava sendo dada às pessoas (CHIAVENATO, 2020).

Abraham Maslow foi o primeiro estudioso que relacionou as necessidades humanas em um quadro baseado em hierarquias. O trabalho de Maslow foi num modo mais generalizado, mas foi muito importante para basear os estudos de outros estudiosos sobre as condições de vida e necessidades do indivíduo no trabalho.

A “hierarquia das necessidades” de Maslow é composta por 5 necessidades fundamentais (MASLOW, 1971, apud RODRIGUES, 2016): fisiológicas, segurança, amor, estima e autorrealização. Não necessariamente uma necessidade deva ser sanada 100% para que surja outra. As necessidades podem surgir de forma consciente e inconsciente, sendo a segunda mais frequente.

Schueller and Seligman (2010), referiu-se a três maneiras diferentes de explicar a felicidade, a primeira está relacionada ao prazer, a segunda ao envolvimento e o terceiro com o significado. O prazer está diretamente relacionado ao bem-estar, segundo os autores, porque se reflete nas experiências cotidianas que levam a emoções positivas. Já o envolvimento significa que as atividades são envolventes; os autores denominam o fenômeno de estar imerso em uma

atividade de fluxo. No último significado, o indivíduo transcende a si mesmo para obter o sentido da vida.

Santos (2020) coloca o conceito de felicidade como 3 fatores fundamentais: satisfação no trabalho, compromisso organizacional afetivo e o envolvimento com o trabalho. A satisfação no trabalho e o envolvimento com o trabalho estão relacionados com os acontecimentos positivos do indivíduo em seu trabalho, enquanto o compromisso está ligado com a identificação do indivíduo com os objetivos da organização.

Para Bento (2021, p. 9) “não é o sucesso que promove a felicidade no trabalho, mas é a felicidade dos trabalhadores que determina o seu sucesso”, e enfatiza que essa felicidade pessoal é um fator chave para o sucesso geral da organização. A felicidade no trabalho traz grandes benefícios tanto para empregados quanto empregadores.

Segundo Fischer (2010), a felicidade poder ser influenciada por fatores do ambiente da organização, também pela interação do indivíduo em determinadas situações. Depois de conduzir vários estudos da literatura, o autor concluiu que há evidências de que certos aspectos das organizações contribuem para a satisfação no trabalho, comprometimento organizacional e outras formas de bem-estar. Além dos fatores ambientais, as pessoas possuem características estáveis que afetam suas respostas emocionais e comportamentais nas organizações (FISCHER, 2010).

A satisfação no trabalho depende do grau de coesão entre a personalidade do indivíduo e os contribuintes ambientais da organização. Traços podem ser valores, necessidades, atitudes ou personalidades relativamente estáveis ao longo do tempo e que de alguma forma determinam respostas e comportamentos em uma organização.

Segundo Sender e Fleck (2017, p. 769), a felicidade no trabalho é considerada “um estado psicológico positivo do indivíduo, que influencia seu comportamento e que pode levar a consequências positivas para as organizações”. Através deste estado, o indivíduo experimenta efeitos positivos, que o motivam a ter um bom desempenho, criando um ciclo de motivação positiva no trabalho, onde o senso de recompensa é gerado automaticamente pela própria pessoa (SENDER; FLECK, 2017).

Concluimos que a gratificação de necessidades é causada pelo comportamento individual, o que ajuda a explicar as respostas das pessoas a diferentes motivações. Percebe-se que o ciclo demanda/comportamento é apenas um dos fatores que afetam o comportamento individual, mas também é um dos pontos mais importantes para analisar a qualidade de vida no

trabalho individual, pois é uma variável de intervenção que afeta o comportamento individual. Modelo para este trabalho.

### **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

Foi-se utilizada uma pesquisa descritiva, de abordagem qualitativa. Para isso, foi aplicado um questionário *online* no Google Forms, composto por 11 perguntas, sendo elas 10 fechadas e 1 aberta com a finalidade de levantamento de dados, que foi enviado para pessoas que trabalham em diversas áreas na cidade de São Carlos-SP. A pesquisa ficou disponível para respostas durante sete dias no mês de março de 2023 e os resultados foram tabulados, analisados e serão apresentados na próxima seção.

### **4 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

A presente pesquisa foi respondida por 111 (Cento e onze) pessoas da classe trabalhadora de diferentes ramos da cidade de São Carlos-SP.

Com base nessa pesquisa, foram obtidos dados necessários para realizar a análise de quantas pessoas são felizes no ambiente em que trabalham, e quais os principais fatores que influenciam para o bem-estar delas dentro da empresa.

#### **4.1 Apresentação dos resultados**

Com base na análise da pesquisa, identificou-se que 54,1% dos participantes têm entre 25 a 34 anos, 19,3% possui entre 18 a 24 anos, 14,7% possui entre 35 a 44 anos e 10,1% têm entre 45 a 60 anos.

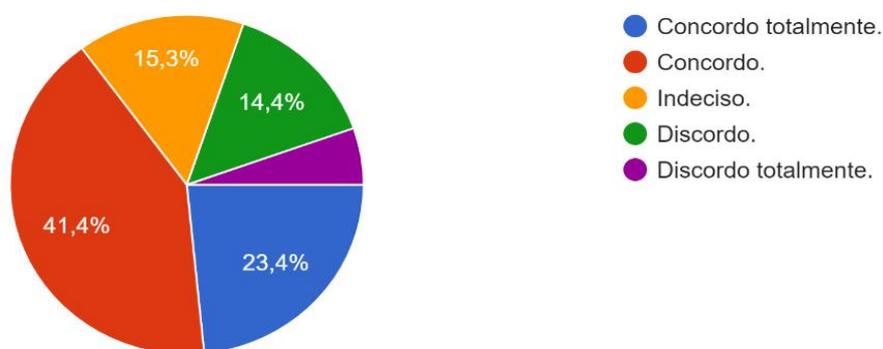
No que diz respeito ao porte da empresa em que os participantes trabalham, foi constatado que 41,3% trabalham em empresas de grande porte, 23,9% trabalham em microempresas, 20,2% trabalham em pequenas empresas e 14,7% trabalham em empresas de médio porte.

Quando perguntados se seriam capazes de atingir seu potencial máximo dentro da organização, 38,7% concordaram totalmente com essa afirmação, 34,2% concordaram que

conseguem atingir seu potencial máximo, e empatados, 10,8% responderam que discordam e a mesma porcentagem disseram estar indecisos sobre a resposta.

Os participantes foram questionados se sentem motivados em seu ambiente de trabalho, ao que 41,4% responderam que concordam, enquanto 23,4% disseram concordarem totalmente com a afirmação. Em contrapartida, 14,4% discordam dessa afirmação e 15,3% estavam indecisos sobre a resposta, de acordo com o Gráfico 1.

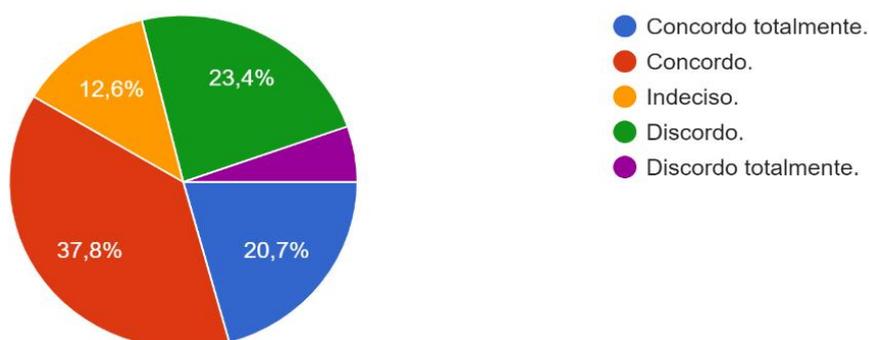
Gráfico 1 – Se sente motivado no ambiente de trabalho?



Fonte: Elaboração própria.

Sobre o pacote de benefícios oferecidos pelas empresas em que trabalham, 37,8% concordaram que estavam satisfeitos, 20,7% concordaram totalmente com a satisfação sobre os benefícios, 23,4% discordaram em estar satisfeitos enquanto 12,6% responderam estarem indecisos sobre essa afirmação, de acordo com o Gráfico 2.

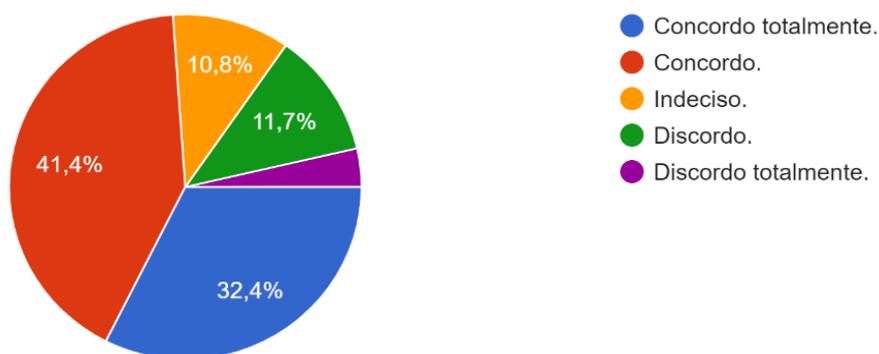
Gráfico 2 – Está satisfeito com o pacote de benefícios da empresa?



Fonte: Elaboração própria.

Quando questionados se a missão da empresa faz com que você sinta que seu trabalho é importante, 41,4% responderam concordar, 32,4% disseram que concordam totalmente, 11,7% disseram discordar e 10,8% responderam estar indecisos sobre essa pergunta, de acordo com o Gráfico 3.

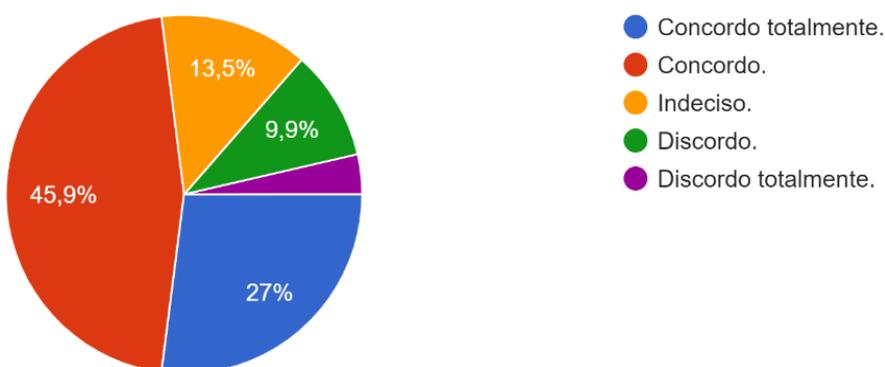
Gráfico 3 – A missão da empresa faz com que você sinta que seu trabalho é importante?



Fonte: Elaboração própria.

Quando perguntado os valores dos participantes estavam alinhados com os da empresa, 45,9% concordaram, 27% concordaram totalmente, enquanto 9,9% discordaram e 13,65% disseram estar indecisos sobre essa questão, de acordo com o Gráfico 4.

Gráfico 4 – Os seus valores estão alinhados com os da empresa?



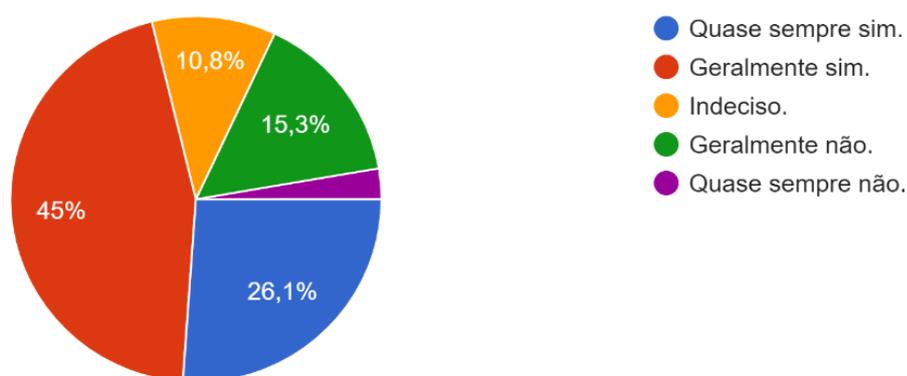
Fonte: Elaboração própria.

Questionou-se também se os participantes sentem que trabalhar na empresa em que estão, lhes faz bem em um âmbito geral, onde 45% responderam que geralmente sim, 26,1%

responderam quase sempre sim, enquanto 15,3% responderam que geralmente não e 10,8% ficaram indecisos sobre a resposta, de acordo com o Gráfico 5.

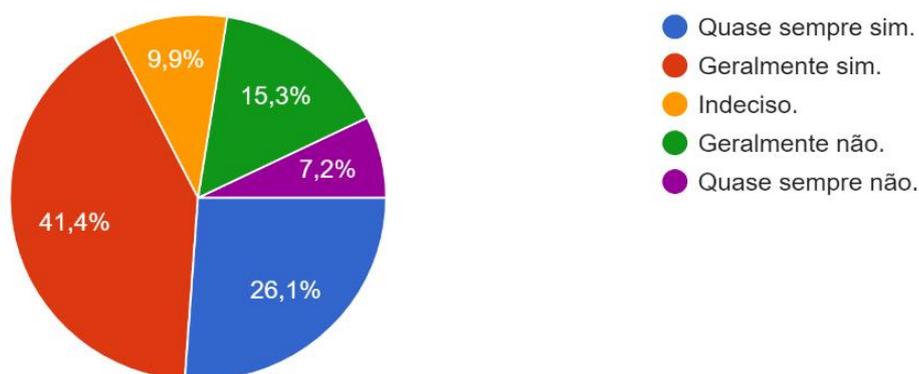
Questionou-se também se os participantes se sentem reconhecidos dentro de seu ambiente de trabalho, 41,4% disseram que geralmente sim, 26,1% responderam que quase sempre sim, enquanto 15,3% responderam geralmente não, 7,2% disseram que quase sempre não e 9,9% responderam estar indecisos sobre essa questão, de acordo com o Gráfico 6.

Gráfico 5 – Você sente bem-estar na empresa?



Fonte: Elaboração própria.

Gráfico 6 – Você se sente reconhecido por seu trabalho na organização?

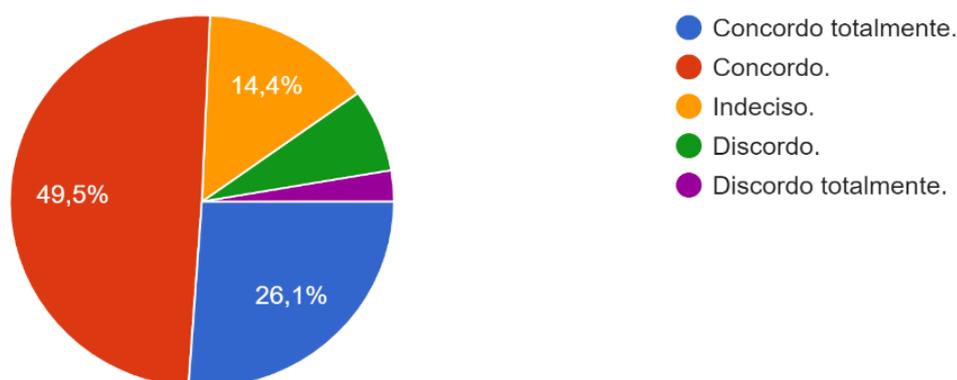


Fonte: Elaboração própria.

Quando questionado, em uma pergunta aberta, se os participantes têm treinamentos periódicos, 33 participantes (29,7%) responderam que não participam, enquanto 74 participantes (67%) responderam que participam de treinamentos periódicos.

Por fim, questionou-se se os participantes se sentiam felizes em seu ambiente de trabalho, onde quase a maioria dos participantes responderam afirmativamente a essa pergunta, 45,9% disseram concordar com essa afirmação e 26,1% concordaram totalmente com essa afirmação, enquanto apenas 7,2% discordaram e 14,4% responderam estar indecisos sobre essa pergunta, de acordo com o gráfico abaixo.

Gráfico 7 – Você sente felicidade no ambiente de trabalho?



Fonte: Elaboração própria.

## 4.2 Discussão

Foi constatado no decorrer da pesquisa, informações valiosas sobre o perfil dos participantes, o ambiente de trabalho e a satisfação dos colaboradores em relação à empresa em que trabalham. A maioria dos participantes estão na faixa de 25 a 34 anos, o que sugere que as empresas estão atraindo mais jovens em suas contratações. Isso pode estar relacionado a uma maior abertura a mudanças e inovações, já que essa faixa etária tende a ser mais receptiva a novidades e ter uma formação mais atualizada.

Quanto ao porte das empresas em que os participantes trabalham, é interessante notar que a maioria deles está em empresas de grande porte. Isso indica que essas empresas têm mais recursos para investir em benefícios e programas de desenvolvimento profissional, o que mostrou ser um fator importante para a satisfação dos colaboradores. No entanto, é válido lembrar que as micro e pequenas empresas também são importantes para a economia e podem oferecer um ambiente de trabalho mais próximo e acolhedor.

Sobre a motivação dos colaboradores, é importante observar que a maioria dos participantes se sentem motivados em seu ambiente de trabalho. A motivação é um fator chave

para o desempenho e produtividade dos colaboradores, além de estar relacionado à satisfação no trabalho.

Quanto à capacidade dos colaboradores em atingir seu potencial máximo na organização, constatou-se que a maioria dos participantes acredita ser capaz de alcançar seu potencial máximo. Esse resultado sugere que as empresas estão oferecendo oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional, o que é fundamental para a motivação e satisfação dos colaboradores.

A percepção geral dos colaboradores em relação à empresa em que trabalham é um aspecto importante, pois pode afetar a motivação, a satisfação e o desempenho. É pertinente observar que a maioria dos participantes sentem que trabalhar na empresa lhes faz bem em um âmbito geral, mas é preciso estar atento aos 15,3% que geralmente não se sentem bem, pois isso pode indicar que há problemas que precisam ser considerados.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente artigo tem como finalidade identificar os pontos e necessidades mais comentados pelos trabalhadores de diversas organizações da cidade de São Carlos, que os levam a alcançar ou não a felicidade no ambiente de trabalho.

De uma forma geral podemos concluir que a maioria dos respondentes (mais de 50% da amostra) se encontra feliz na atividade profissional. Nas questões que visam avaliar a felicidade na organização concluímos que a população investigada é "moderadamente feliz".

Mas vale destacar que ainda há uma porcentagem de 15,3% de trabalhadores que se dizem estarem insatisfeitos em seu local de trabalho, a pesquisa mostra que há alguns pontos que precisam ser revistos pelos gestores, como por exemplo a falta de treinamentos periódicos, o treinamento periódico é importante para reforçar conceitos que podem ter sido esquecidos, tirar dúvidas dos funcionários, testar o conhecimento dos participantes, tudo isso, focando na qualidade e na segurança do serviço executado. Se o funcionário estiver ciente de suas responsabilidades e conhecer os riscos das práticas inadequadas durante o trabalho, fica bem mais fácil manter a qualidade.

Outra questão coletada no questionário respondido por essas pessoas foi a falta de informações e feedbacks vindos de seus gestores, e quando não há uma cultura do feedback recorrente, as consequências podem ser negativas e impactar diretamente nos resultados, levando problemas para a gestão.

Posto isto, é extremamente importante que as organizações como um todo saibam trabalhar estes fatores e variáveis, no sentido de melhorar a felicidade, a motivação e a satisfação dos seus colaboradores, o que conseqüentemente vai traduzir-se em um ambiente de trabalho mais agradável, alegre e principalmente produtivo.

## REFERÊNCIAS

- CHIAVENATO, I. **Introdução à Teoria Geral da Administração: Uma Visão Abrangente da Moderna Administração das Organizações**. 10 ed. São Paulo: Atlas, 2020.
- BENTO, D. C. **A felicidade no trabalho**. Um estudo no setor farmacêutico. Dissertação (Mestrado em Gestão Empresarial). Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra, Universidade de Coimbra, Portugal, 2020.
- ELPO, P. S.; LEMOS, D. C. Felicidade No Trabalho: Conceitos, Elementos Antecessores e Temas Transversais. **Perspectivas Contemporâneas**, v. 17, e022002, 2022.
- FISCHER, C. D. Happiness at work. International Journal of Management Reviews. In. FLECK, D; SENDER, G. **As Organizações e a Felicidade no Trabalho: Uma Perspectiva Integrada**. Rio de Janeiro – RJ. Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2017.
- LIMONGI-FRANÇA, Ana C. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2011.
- MAIO, Tiago Leite. **A felicidade no trabalho: o impacto na gestão das organizações**. Lisboa – PT. Dissertação (Mestrado em Gestão), Instituto Superior de Gestão, Universidade de Coimbra, Portugal, 2016.
- RODRIGUES, M. V. **Qualidade de vida no trabalho: Evolução e análise no nível gerencial**. 15 ed. Petrópolis - RJ. Editora Vozes: 2016.
- SANTOS, D. E. P. **Felicidade no trabalho: setor do calçado**. Dissertação (Mestrado em Gestão), Universidade Lusíada Norte – Porto, Portugal, 2020.
- SENDER, G.; FLECK, D. As Organizações e a Felicidade no Trabalho: Uma Perspectiva Integrada. **RAC**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 6, art. 2, pp 764-787, Novembro/Dezembro, 2017.
- SCHUELLER, S. M., & SELIGMAN, M. E. P. (2010). Pursuit of pleasure, engagement, and meaning: Relationships to subjective and objective measures of well-being. In. RIBEIRO, A.D.S; SILVA, N; BOEHS, S.T. M; FARSEN, T.C; BIAVATI, V. P. **Qualidade de vida, Bem-estar e Felicidade no Trabalho: sinônimos ou conceitos que se diferenciam?** Curitiba – PR. Originalmente publicado como artigo no acervo digital da Universidade Federal do Paraná, 2018.