INTERFACE TECNOLÓGICA

FELICIDADE INTERNA BRUTA: análise dos líderes de uma indústria de produção de máquinas agrícolas localizada no interior de São Paulo

gross internal happiness: analysis of the leaders of an agricultural machinery manufacturing industry located in the interior of São Paulo

Geovana Aparecida Bonatti Gonçalves – geovanaapbonatti@gmail.com
Faculdade de Tecnologia de Catanduva (Fatec) – Catanduva – SP – Brasil

Karollayne Elizandra Batista – karollayneb516@gmail.com
Faculdade de Tecnologia de Catanduva (Fatec) – Catanduva – SP – Brasil

Sandra Regina Chalela Ayub – sandra.ayub@fatec.sp.gov.br
Faculdade de Tecnologia de Catanduva (Fatec) – Catanduva – SP – Brasil

DOI: 10.31510/infa.v20i2.1736
Data de submissão: 06/09/2023
Data do aceite: 16/11/2023
Data da publicação: 20/12/2023

RESUMO

O teste de Felicidade Interna Bruta (FIB) surgiu como um indicador para medir o desenvolvimento das nações, porém acabou sendo ampliado para o meio corporativo tendo em vista a crescente problemática em torno desse tema. Dessa forma, o objetivo central desse trabalho foi abordar e analisar os níveis de felicidade dos líderes de uma indústria de produção de máquinas agrícolas do interior de São Paulo por meio da metodologia quali-quanti, de modo a propor melhorias cabíveis e novos métodos de gestão de recursos humanos tendo como base as conclusões obtidas por meio da união entre a análise teórica e os dados resultantes do teste aplicado. Nesse âmbito, foram utilizadas e relacionadas teorias filosóficas e da psicologia positiva, dentre outras ciências, com a finalidade de tornar a compreensão do tema mais abrangente. Os resultados da pesquisa indicaram que a maior parte dos respondentes estão felizes nas esferas pessoais e profissionais, o que impactou positivamente no FIB, já que o indivíduo considerado infeliz não possuía, majoritariamente, problemas relacionados à atuação profissional e sim ao bem-estar pessoal. Por fim, foi possível concluir que a empresa possui um ambiente organizacional positivo e satisfatório.

Palavras-chave: Felicidade. Psicologia Positiva. Recursos Humanos.

ABSTRACT

The Gross Internal Happiness (GNH) test emerged as an indicator to measure the development of nations, but it was eventually extended to the corporate environment in view of the growing issues surrounding this topic. Thus, the main objective of this study was to approach and analyze the happiness levels of the leaders of an agricultural machinery production industry in the interior of São Paulo using the quali-quanti methodology, in order

INTERFACE TECNOLÓGICA

to propose appropriate improvements and new methods of human resource management based on the conclusions obtained by combining the theoretical analysis with the data resulting from the test applied. In this context, philosophical and positive psychology theories, among other sciences, were used and related in order to provide a more comprehensive understanding of the subject. The results of the survey indicated that most of the respondents were happy in their personal and professional spheres, which had a positive impact on the GNH, since most of the individuals considered to be unhappy did not have problems related to their professional performance, but rather to their personal well-being. Finally, it was possible to conclude that the company has a positive and satisfactory organizational environment.

Keywords: Happiness. Positive Psychology. Human Resource.

1 INTRODUÇÃO

A felicidade é uma emoção primária caracterizada por um estado emocional positivo, importante por estimular e influenciar o desenvolvimento pessoal e coletivo das pessoas. Contudo, o que necessariamente é essa emoção e como alcançá-la é um questionamento antigo que remete a meados da antiguidade clássica. Nos dias de hoje, é sabido, por meio da evolução das constatações cientificas, que os efeitos da felicidade e das emoções positivas tornam as pessoas mais otimistas, resilientes, criativas, produtivas, dentre outros, o que faz com que a atenção por essas emoções se dê no ambiente organizacional, tendo em vista a busca por potencializar as habilidades e competências dos colaboradores nas empresas, de modo a aprimorar a eficiência deles, gerar mais crescimento, inovação e lucro (Goleman, 2011b, p. 9-10 e 31-35). O tema do presente trabalho, portanto, é a felicidade no contexto empresarial, suas teorias, implicações e a avaliação dessa conjuntura em uma indústria de produção de máquinas agrícolas do interior de São Paulo, justificando-se pela relevância da questão para evitar ambientes organizacionais negativos e auxiliar os gestores na gestão dos recursos humanas.

Nesse sentido, de forma a embasar as informações e afirmações descritas, foram realizadas pesquisas bibliográficas para compreender a felicidade, sua relação com o trabalho, suas principais consequências enquanto emoção, o que acontece quando presente no ambiente de trabalho, a importância da psicologia positiva e o papel da gestão dos recursos humanos.

Havia duas hipóteses consideradas pelos autores como possíveis, a primeira referente ao índice majoritariamente negativo do FIB, que indicaria que a empresa teria problemas no manejo das emoções e clima organizacional dos seus líderes, podendo refletir negativamente na felicidade dos outros funcionários visto que os subordinados são reflexos de seus líderes, já

a segunda, referente ao índice positivo do teste, apresentaria um ambiente positivo de trabalho e uma empresa comprometida com os novos modelos de gestão de recursos humanos que valoriza o funcionário e oferece variados benefícios.

Este artigo é composto por cinco seções, sendo a primeira a introdução. A segunda seção é a fundamentação teórica sobre a felicidade no ambiente empresarial e sobre a psicologia positiva. Na terceira seção é explicado quais os procedimentos metodológicos foram utilizados para desenvolver esse trabalho. Na quarta seção são apresentados os resultados obtidos na pesquisa e realizado uma discussão acerca do tema. A quinta seção é composta pelas considerações finais, na qual ocorre a síntese e finalização do artigo.

2 FELICIDADE NO AMBIENTE EMPRESARIAL

O dito popular "A felicidade é o sentido da vida" é um conceito herdado que remete a tempos antigos na história, no qual grandes filósofos e pensadores épicos se debruçavam a respeito desse aspecto da psique humana e suas influências na vida das pessoas. Como seres humanos, é inevitável que as emoções e os sentimentos permeiem todas as atividades desempenhadas durante a vida e todas as suas fases. Em seu livro, "Trabalhando com Inteligência", Daniel Goleman, discorre sobre a importância desses fatores no contexto do trabalho de modo que, no que tange a essa perspectiva, importar-se com esse fato não se trata de confundir os ambientes pessoal e profissional, mas sim considerar que os relacionamentos formados nesse cenário são, ainda, relacionamentos humanos, que devem ser preservados como tais, pois ao zelar por essas relações com inteligência emocional é possível se estabelecer o entrelaçamento dos objetivos pessoais e empresariais (Goleman, 2011b, p. 407).

Em uma perspectiva voltada para as organizações, a felicidade no trabalho está relacionada com a capacidade de desfrutar de emoções positivas nesse ambiente, o que, por sua vez, está condicionado a uma série de fatores necessários para que esse estado seja possível e os fatores vão desde a satisfação das necessidades básicas do colaborador, como recebimento de remuneração adequada à autorrealização de seus propósitos e estimas. Dessa forma, os colaboradores estarão satisfeitos e não serão afetados negativamente em suas vidas profissionais e pessoais.

Porém, a infelicidade é utilizada por algumas empresas para usufruir dos mecanismos de defesa do ego, despertados por meio de sentimentos negativos como medo, angústia, sofrimento, insatisfação, frustação, ansiedade, entre outros. Eles funcionam como motores

para uma produtividade motivada no colaborador, pela direção. Contudo, são diversas as consequências físicas e psicológicas nessa dinâmica de motivação, como o adoecimento físico e psíquico, desenvolvimento de doenças crônicas, depressão, dentre outros transtornos, que consequentemente, culminam em prejuízo para a empresa por conta dos afastamentos médicos e demissões (Dejours, 1992, p. 96-118). Dessa forma, é essencial considerar que a vida no trabalho não precisa, necessariamente, estar ligada ao conceito de sofrimento.

Com o desenvolvimento das organizações, a atenção com o setor de recursos humanos foi ganhando cada vez mais intensidade e diferentes perspectivas. As companhias atuais perceberam a relevância de zelar por um dos seus maiores capitais, o humano, de forma duplamente benéfica. A empresa pode administrar recursos, como o sentimento de felicidade, para que se torne frequente no dia a dia. Com o objetivo de que esse cenário de desenvolvimento seja possível, é necessário que a empresa promova meios para que o colaborador se empenhe, esteja motivado com o trabalho e em condições saudáveis. A atenção a essas necessidades é o primeiro passo que propicia ações mais complexas em relação a felicidade, como denota a editora chefe Marcia Kedouk, da revista "Você RH", cujo tema principal da edição é a felicidade no trabalho: "[...] não basta encontrar propósito se não dá para pagar as contas, ter saúde e qualidade de vida, ser respeitado e se sentir desafiado" (Você RH, 2022, p.8).

Nessa mesma revista é apresentada uma pesquisa de janeiro de 2021 com 1500 participantes realizada pela plataforma de benefícios corporativos "Creditas @Work", em que denota os múltiplos fatores que influenciam a escolha dos profissionais por uma vaga de emprego, e que consequentemente possibilita identificar o que os eles esperam das corporações aos quais farão parte. Os dados mostraram que 48% dos participantes afirmam se preocupar com planos de cargos e progressão de carreira, sendo o salário o principal item de preocupação; 40% levam em conta os benefícios oferecidos pela empresa, principalmente planos de saúde e vale-alimentação; 20% consideram o tipo de vínculo empregatício, que engloba questões como trabalhos fixos ou 50 temporários, por exemplo; e 18% observam às questões relacionadas às condições de trabalho, insalubridade e necessidades de deslocamento. Com essa pesquisa, é possível identificar que vários fatores se referem a atitudes de preservação das necessidades básicas do indivíduo e da necessidade de reconhecimento e crescimento, contextos passíveis de serem propiciados pelas empresas para elevar a felicidade.

O papel dos líderes no contexto organizacional é outro motor para alavancar a motivação das equipes, pois, ao se considerar as necessidades sociais e de reconhecimento, o líder é aquele que mais se aproxima da melhor condução do bem-estar das equipes de maneira imediatista e em longo prazo no clima organizacional.

2.1 Psicologia positiva e impactos

A psicologia positiva, é uma ciência psicológica que se preocupa em estudar e estimular as emoções positivas nas pessoas, ao contrário da abordagem tradicional focada nas patologias psíquicas. O pai da psicologia positiva, Seligman (2010, p. 231), diz: "Considera-se a Psicologia Positiva mera mudança de foco da psicologia - do estudo de alguma das piores coisas da vida para o estudo do que faz a vida valer a pena". Em seu livro "Felicidade Autêntica" de 2002, discorre sobre a temática de estados emocionais negativos, como em casos de depressão, estarem atrelados a falta de desenvolvimento das habilidades pessoais e do esforço, devido as facilidades provenientes dos dias atuais. Ele enfatiza que o caminho para combater esses sentimentos é a promoção de estados produtivos em si mesmo, no qual é necessário explorar as próprias características pessoais, realizar atividades que desafiem o cérebro e fujam da monotonia e alienação, o que irá, consequentemente, aprimorar os estados positivos (Seligman, 2010).

A teoria do bem-estar elaborada pelo Martin Seligman, chamada de P.E.R.M.A, sigla que unifica os termos "*Positive emotion*" (emoção positiva), "*Engagement*" (engajamento), "*Relationship*" (relacionamento), "*Meaning*" (significado) e "*Accomplishiment*" (realizações) (Mapa de Talentos, 2019). Ela propicia o entendimento que pode auxiliar a manutenção de emoções positivas e um estado emocional positivo, que se faz importante ao considerar a felicidade individual e capacidade de se sentir bem de forma duradoura nos mais variados momentos da vida. O autor denota que para viver bem e alcançar bons resultados, seja no ambiente de trabalho ou na vida pessoal, é necessário que todos os termos do P.E.R.M.A estejam sendo satisfeitos. Para ser feliz é necessário cultivar emoções positivas e não se prender ao viés negativo dos acontecimentos (P). É preciso se engajar, ou seja, se concentrar e estar ativo no que se faz (E). Construir redes sólidas e positivas de relacionamento pois a conexão social é de extrema importância para a felicidade e vida humana (R). Ver significado e propósito na vida (M) e ter realizações, colher os frutos do esforço e celebrar as vitorias pessoais (A). Para assim, enfim, cultivar a felicidade. Na vida profissional, é necessário que

tenha uma boa rede de relacionamentos, alinhado com propósitos que o colaborador também acredite, o que gera o engajamento, além de ser necessário que as situações proporcionem emoções positivas, para finalmente ser possível conquistar um local de trabalho agradável e estimulante (JRM Coaching).

Com foco em estimular a felicidade no trabalho, o psicólogo mais influente a respeito da felicidade, o israelense Tal Ben-Shahar pontua em uma palestra para HSM *the power of khnowledge* (HSM Experience, 2016) sobre a importância do foco nas áreas que dão certo no trabalho, por meio da busca pela realidade, tanto por líderes como em nível individual de autoquestionamento. O psicólogo denota que saber as respostas para questões como "No que sou bom?", "O que me dá força, fortalece e inspira?", nos conecta com a realidade de forma a conhecer o pico de desempenho pessoal, estado em que a pessoa se encontra em sua melhor performance. Ademais, é por meio do autoconhecimento que as pessoas são capazes de se otimizar e serem felizes nas atividades que desempenham. Assim, é possível considerar que há benefícios em trabalhar na resolução de deficiências pessoais, ou no que está dando errado, contudo, é necessário aprimorar o potencial no que se faz bem e certo para alcançar o estado de felicidade.

A partir do aparato de informações e conhecimento reunido, vale propor que a união de preceitos da psicologia positiva, inteligência emocional e dos ideais do ambiente de trabalho contemporâneo, é a chave para estruturação do trabalho que agregue sentimentos positivos para a vida do indivíduo e da plena gestão lucrativa do capital humano. Marcia Kedouk conclui que: "Realizar-se no trabalho não significa estar alegre o tempo todo, mas acolher os dias difíceis e continuar enxergando, no fim do expediente, um significado naquilo que faz." (Você RH, 2022, p.8).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O trabalho foi baseado em um método de pesquisa descritivo e explicativo para compreender, analisar e buscar explicações para os dados obtidos. Além de se configurar como quali-quanti, ou seja, é composto por uma abordagem qualitativa e quantitativa. Nesse sentido, de forma a validar todo o aparato de dados e informações tratadas, foi utilizado a revisão bibliográfica dos conceitos e impactos da felicidade no trabalho por meio de livros, artigos científicos e demais fontes. Ao identificar fatores pré-existentes no que se referem a

felicidade e buscar melhorias para a empresa estudada, este projeto se configura como de cunho aplicado.

Algumas informações foram obtidas por meio de entrevistas com a representante da empresa. Já o teste de Felicidade Interna Bruta utilizado é uma adaptação do professor Dinael Correa de Campos e foi adicionado ao "Google Forms" para ser aplicado na empresa de maneira online, sendo enviado para os líderes da corporação de setores diversos, englobados em cargos como supervisores, diretores e encarregados, no qual a amostra final reuniu a quantidade equivalente a 10 indivíduos. Ademais, foram adicionadas questões ao teste afim de caracterizar a amostra em gênero, idade, escolaridade e estado civil.

No teste, cada pergunta possuía cinco opções de alternativas para responder com que frequência acontecia o fato perguntado. São elas: A) Nunca; B) Raramente; C) Às vezes; D) Bastante; E) Sempre. Após respondido, deve-se efetuar o cálculo multiplicando a quantidade de vezes que a opção foi escolhida pelo seu peso pré-determinado e somar para calcular o resultado. Com o resultado é possível determinar como está a felicidade do indivíduo em questão. Seguindo a seguinte escala: 00-20: Muito infeliz; 21-40: Infeliz; 41-60: Satisfatoriamente feliz; 61-80: Feliz; 81-128: Muito feliz.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Com base em todo aparato teórico levantado e na pesquisa realizada, será apresentada a caracterização da amostra do teste FIB aplicado nos líderes de uma indústria de produção de máquinas agrícolas, assim como seus resultados e a discussão dos dados obtidos.

A fim de ilustrar de forma didática e assertiva as conclusões dos autores, foram desenvolvidos gráficos e tabelas, com o objetivo de facilitar o entendimento dos leitores.

4.1 Caracterização da amostra

A empresa estudada possui aproximadamente 800 colaboradores e a pesquisa foi direcionada para os 52 líderes da empresa, o que corresponde a aproximadamente 6,5% do total de funcionários. Dentre os 52 líderes, foi obtido um total de 10 respostas, correspondendo a uma amostra de 19,2% do total de líderes que receberam o questionário.

A caracterização da amostra denotou que dentre os respondentes há uma mulher e nove homens e a faixa etária está entre 20 e 49 anos de idade. Em relação ao estado civil, 6

pessoas são casadas e as outras 4 são solteiras. Além disso, 6 pessoas possuem de 1 a 3 ou mais filhos e o restante não possui nenhum filho, já o grau de escolaridade predominante nos cargos de liderança foi o superior completo.

4.2 Análise do FIB

O teste da Felicidade Interna Bruta mostrou que 80% dos 10 respondentes são muito felizes. Sendo infeliz apenas 10% e feliz 10% (Gráfico 1).

Gráfico 1 – Resultado teste Felicidade Interna Bruta



Fonte: Autoria própria.

Dado o exposto, foi necessário identificar quais os fatores relevantes e comuns que poderiam ser encontrados nos respondentes caracterizados como “muito felizes”, para determinar os fatores positivos presentes na empresa e quais seriam os fatores determinantes para o indivíduo caracterizado como “infeliz”. Dessa maneira, foram desenvolvidas tabelas para comparar quais as frequências (nunca, raramente, às vezes, bastante ou sempre) que foram escolhidas pelos indivíduos muito felizes e o indivíduo infeliz a cada pergunta do teste FIB. Vale ressaltar que a numeração significa a quantidade de respondentes que selecionaram a opção. Em relação às perguntas que remetem ao autocuidado, o indivíduo infeliz possui frequência rara em boa alimentação e satisfação com a aparência, enquanto os demais estão distribuídos entre “às vezes” até “sempre”, conforme demonstrado no Quadro 1:

INTERFACE TECNOLÓGICA

Quadro 1 – Teste FIB comparação entre respostas autocuidado

COMPARAÇÃO ENTRE INDIVÍDUOS MUITO FELIZES X INFELIZ: QUESTÕES RELACIONADAS AO AUTOCUIDADO										
	NUNCA		RARAMENTE		AS VEZES		BASTANTE		SEMPRE	
	M. FELIZ	INFELIZ	M. FELIZ	INFELIZ	M. FELIZ	INFELIZ	M. FELIZ	INFELIZ	M. FELIZ	INFELIZ
Pratica exercícios físicos?	-	-	6	1	1	-	1	-	-	-
Alimenta-se bem?	-	-	-	1	2	-	4	-	2	-
Tem boa saúde ?	-	-	-	-	-	-	5	1	3	-
Dorme bem?	-	-	1	-	3	1	2	-	2	-
Satisfação com aparência?	-	-	-	1	4	-	3	-	1	-
Acorda bem disposto?	-	-	-	-	4	1	2	-	2	-
Tem vida confortável ?	-	-	-	-	1	1	4	-	3	-
Tem contato com a natureza?	1	-	3	-	3	1	0	-	1	-

Fonte: Autoria própria.

Sobre as questões relacionadas ao ambiente empresarial e a satisfação com a empresa, o indivíduo infeliz também possui as frequências distribuídas entre “raramente” e “as vezes”, visto que raramente considera-se bem remunerado, gosta do trabalho que faz ou volta para casa com a sensação de dever cumprido. Porém, 62% dos “muito felizes” consideram-se bem remunerados e gostam do trabalho com bastante frequência, conforme o Quadro 2.

Quadro 2 – Teste FIB comparação entre respostas ambiente empresarial

COMPARAÇÃO ENTRE INDIVÍDUOS MUITO FELIZES X INFELIZ: QUESTÕES RELACIONADAS AO AMBIENTE EMPRESARIAL										
	NUNCA		RARAMENTE		AS VEZES		BASTANTE		SEMPRE	
	M. FELIZ	INFELIZ	M. FELIZ	INFELIZ	M. FELIZ	INFELIZ	M. FELIZ	INFELIZ	M. FELIZ	INFELIZ
Considera-se bem remunerado	-	-	-	1	2	-	5	-	1	-
Gosta do trabalho que faz	-	-	-	1	-	-	5	-	3	-
Volta p/ casa com sensação de dever cumprido	-	-	-	1	1	-	3	-	4	-
Sabe equilibrar vida pessoal e profissional	-	-	1	-	4	1	1	-	2	-
É reconhecido pelas qualidades	-	-	-	-	-	1	4	-	4	-
Consegue alcançar metas estipuladas	-	-	-	1	2	-	4	-	2	-

Fonte: Autoria própria.

Na área de autoconhecimento e convívio social também foram encontradas diferenças significativas. O indivíduo infeliz raramente está satisfeito com sua relação afetiva e aprende com os erros às vezes e orgulha-se da sua trajetória apenas “as vezes”, conforme o Quadro 3.

Quadro 3 - Teste FIB comparação entre respostas de autoconhecimento e convívio social

COMPARAÇÃO ENTRE INDIVÍDUOS MUITO FELIZES X INFELIZ: QUESTÕES DE AUTOCONHECIMENTO E CONVÍVIO SOCIAL										
	NUNCA		RARAMENTE		AS VEZES		BASTANTE		SEMPRE	
	M. FELIZ	INFELIZ	M. FELIZ	INFELIZ	M. FELIZ	INFELIZ	M. FELIZ	INFELIZ	M. FELIZ	INFELIZ
Vê o lado positivo	-	-	-	-	1	-	2	-	5	1
Aprende com os erros	-	-	-	-	-	1	2	-	6	-
Sabe lidar com as emoções	-	-	-	-	1	-	4	1	3	-
Administra bem o tempo	-	-	2	-	1	-	3	1	2	-
Satisfação com relação afetiva	-	-	-	1	-	-	2	-	6	-
Encontra amigos e familiares	-	-	1	1	3	-	1	-	3	1
Ajuda a comunidade	-	-	3	-	-	-	4	-	1	-
Orgulha-se do caminho traçado	-	-	-	-	-	1	2	-	6	-

Fonte: Autoria própria.

Tais respostas que implicaram em um resultado infeliz afirma a teoria de Seligman

(2010), na qual as conexões humanas, convívio social e realização pessoal são necessárias e importantes para que os humanos sejam capazes de aumentar os níveis de emoções positivas, como a felicidade.

Para Goleman (2011b) é necessário o autoconhecimento e autocompreensão para preservar o bem-estar e relações interpessoais, nesse âmbito o indivíduo infeliz possui dificuldades em aprender com os seus erros, tendo frequência somente às vezes, enquanto os muito felizes apresentam 25% de frequência em "bastante" e 75% em "sempre".

Em geral, os motivos que ocasionam a infelicidade em um dos respondentes não são provenientes totalmente de situações que acontecem na empresa estudada, apesar de existir insatisfação em alguns quesitos que podem ser agravantes. As causas, em grande maioria, são provenientes de questões internas do indivíduo, como autoconhecimento, autocompreensão, autoestima e relacionamentos interpessoais, conforme analisado nos questionários.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo principal do presente trabalho foi realizar um estudo a respeito da felicidade de uma indústria de produção de máquinas agrícolas do interior de São Paulo, uma vez que tal sentimento é inato ao ser humano e ocasionou diversas indagações ao longo da história, logo se faz necessário estudar sua participação nos ambientes empresariais, suas consequências positivas e negativas para a cultura organizacional, além de identificar os fatores que ocasionam tal sentimento.

Através dos resultados obtidos no questionário, pode-se concluir que a maioria dos colaboradores líderes da empresa encontra-se felizes e satisfeitos com sua vida profissional e pessoal, além de estarem satisfeitos com o ambiente empresarial oferecido pela empresa. Tal conclusão é embasada no fato de 8 de 10 respondentes obtiveram como resultado a opção "muito feliz", uma "infeliz" e outra "feliz".

Em geral, a empresa estudada não possui problemas significativos quando a análise se concentra apenas nas respostas obtidas pelos colaboradores de cargos de liderança e pelas informações disponibilizadas pela representante da empresa, uma vez que a empresa dispõe de diversos meios para incentivar e satisfazer o seu colaborador, tentando manter um bom clima organizacional que propicia a felicidade. Nesse interim, vale ressaltar que a empresa fornece variados benefícios, como vale-alimentação, plano de saúde, parcerias com universidades, entre outros.

Sendo assim, após a finalização da pesquisa, conclui-se que é necessário estudar felicidade e sua influência em todos os âmbitos da vida, seja profissional ou pessoal. Para futuras pesquisas faz-se necessário expandir e caracterizar detalhadamente a amostra no que se refere ao cargo, setor e estender o estudo para outras áreas além da liderança. Pode-se concluir, em linhas gerais, que esse trabalho agregou conhecimento não somente a nós enquanto estudantes de Gestão Empresarial, mas também possibilitou mostrar a empresa uma visão de fora, dotada de uma perspectiva da qual, talvez, beneficie suas futuras políticas de gestão de pessoas.

REFERÊNCIAS

BEN-SHAHAR, Tal. **Psicologia Positiva**: a ciência da felicidade no trabalho. Palestra proferida na HSM Experience.fev. 2016. Disponível em: https://experience.hsm.com.br/trails/jornada-do-entusiasmo/post/psicologia-positiva-a-ciencia-da-felicidade-no-trabalho. Acesso em: 15 mar. 2022.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 1992. Tradução de A. I. Paraguay e L. L. Ferreira. 5 ed. São Paulo: Cortez Editora. *E-book.*

GOLEMAN, D. **Inteligência Emocional**: A teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente. Tradução de Marcos Santarrita. Rio de Janeiro: Objetiva, 2011a. *E-book*

GOLEMAN, D. **Trabalhando com a inteligência emocional.** Tradução de M. H. C. Côrtes. Rio de Janeiro: Objetiva, 2011b. *E-book.*

JRM COACHING. **Psicologia positiva**: o modelo PERMA de Martin Seligman. Disponível em:https://jrmcoaching.com.br/blog/psicologia-positiva-modelo-perma-martin-seligman/#:~:text=Ele%20estabeleceu%20um%20modelo%20de,Prop%C3%B3sito)%3B%20Accomplishment%20(Realiza%C3%A7%C3%B5es). Acesso em: 20 mar. 2022.

MAPA DE TALENTOS. **P.E.R.M.A:** Psicologia positiva e um modelo de bem-estar nas empresas. 2019. Disponível em: https://mapadetalentos.com.br/portal/index.php/pt/blog-pt/335-p-e-r-m-a-psicologia-positiva-e-um-modelo-de-bem-estar-nas-empresas. Acesso em: 20 mar. 2022.

SELIGMAN, M. E. P. **Felicidade Autêntica:** usando a nova Psicologia Positiva para a realização permanente. Tradução de Neuza Capelo. Rio de Janeiro: Objetiva, 2010. *E-book.*

VOCE RH. **O peso da felicidade no trabalho**. ed. 79. São Paulo: Editora Abril, abr./maio2022.