



BEM ESTAR, ESPERANÇA E TRABALHO HUMANO

ELAINE DE SOUZA COSTA

elainemaebineri@gmail.com

UFF

FERNANDO TOLEDO FERRAZ

fernando ferraz@id.uff.br

UFF

Resumo:RESUMO: Este artigo resulta de desenvolvimento de pesquisa de mestrado onde buscou-se compreender o que representa a felicidade e bem-estar humano, em especial no ambiente de trabalho, o que acontece com o comportamento dos indivíduos dentro das organizações diante de situações favoráveis ou adversas para essas pessoas. O interesse pelo tema Felicidade não é novo dentro dos grupos de pensadores, filósofos psicólogos e cientistas, mas sim, tão antigo, que vamos encontrá-lo desde a Grécia entre os cidadãos contemporâneos de Aristóteles de Estágira. Naquela época em seus estudos, Aristóteles já questionava o que seria a felicidade, em que tipo de ‘felicidade’ poderia ser encontrado valor para a humanidade e concluía junto aos seus discípulos que, a felicidade não poderia existir na ausência de ética, de sentido, de propósito, de um porquê de longo prazo para a existência humana. A partir desses estudos filosóficos, a felicidade foi definida em duas classificações: a felicidade hedônica, de curto prazo, que busca os prazeres imediatos e evita os sofrimentos, e a felicidade eudaimônica, que é, de acordo com essas abordagens, uma felicidade de longo prazo, que busca atender princípios de ética, visão de futuro e sentido superior da existência humana.

Palavras Chave: COMPROMETIMENTO - CONFIANÇA - BEM-ESTAR PSICOLÓGIC - -

1. INTRODUÇÃO

Este artigo resulta do desenvolvimento de pesquisa de mestrado onde buscou-se compreender o que representa a felicidade e bem-estar humano no ambiente de trabalho, o que acontece com o comportamento dos indivíduos dentro das organizações diante de situações favoráveis ou adversas para essas pessoas. O interesse pelo tema Felicidade não é novo dentro dos grupos de pensadores, filósofos psicólogos e cientistas, mas sim, tão antigo, que vamos encontrá-lo desde a Grécia entre os cidadãos contemporâneos de Aristóteles de Estágira. Naquela época, em seus estudos, Aristóteles já questionava o que seria a felicidade e em que tipo de 'felicidade' poderia ser encontrado valor, e concluía junto aos seus discípulos que, a felicidade não poderia existir na ausência de ética, na ausência de sentido, de propósito, de um porquê de longo prazo para a existência humana. Aristóteles de Estágira (384 a.C. a 322 a.C.) já considerava a felicidade o bem supremo da vida e a inteligência, a ética, o prazer e os bens materiais apenas meios para se chegar a ela (CARVALHO; GONÇALVES; PARDINI, 2010). A partir desses estudos filosóficos, a felicidade foi definida em duas classificações: a felicidade hedônica, de curto prazo, que busca os prazeres imediatos e evita os sofrimentos, e a felicidade eudaimônica, que é, de acordo com essas abordagens, uma felicidade de longo prazo, que busca atender princípios de ética, visão de futuro e sentido superior da existência humana.

Sob a égide de Aristóteles, Epicuro (341 A.C.) explana seu conceito de felicidade em sua Carta a Meneceu:

“o prazer é o início e o fim de uma vida feliz e “embora seja o nosso bem primeiro e inato, nem por isso escolhemos qualquer prazer (...) portanto, todo prazer constitui um bem por sua própria natureza; (...) não obstante isso, nem todos são escolhidos; Convém, portanto, avaliar todos os prazeres e sofrimentos de acordo com o critério dos benefícios e dos danos.(...) Quando então dizemos que o fim último é o prazer, não nos referimos aos prazeres dos intemperantes ou aos que consistem no gozo dos sentidos. (...) mas ao prazer que é a ausência de sofrimentos físicos e de perturbações da alma.(...) De todas essas coisas, a prudência é o princípio e supremo bem, razão pela qual ela é mais preciosa do que a própria filosofia; é dela que originaram todas as demais virtudes; é ela que nos ensina que não existe vida feliz sem prudência, beleza e justiça, e que não existe beleza e justiça, sem felicidade.(...) Porque as virtudes estão intimamente ligadas à felicidade, e a felicidade é inseparável delas”

De acordo com essa pesquisa realizada, felicidade e bem-estar são constructos interdisciplinares, examinados em diversas áreas do conhecimento humano. Dentro da área acadêmica, os temas bem-estar e felicidade são utilizados de modo intercambiável, os pesquisadores se dividem na escolha de um ou de outro termo e justificam as suas escolhas. Para uns, bem-estar é mais 'adequado' para a área científica, enquanto que para outros, o

termo felicidade possui uma carga mais intensa de humanidade, logrando resultados mais relevantes para pesquisas.

A Psicologia Humanista, a Psicologia Positiva e a Psicologia Organizacional e outros campos do saber humano foram se complementando através da linha do tempo, desde épocas mais remotas até os dias atuais, com a contribuição de todos os estudiosos que se envolveram com questões envolvendo a qualidade de vida humana. O termo em grego combina as palavras “bem” (eu) e espírito/poder divino (daimon). Eudaimonia compreende a visão de tornar-se uma pessoa melhor por meio da busca intelectual e do engajamento em atividades que enriqueçam o espírito. Novo (2005) reitera esse entendimento, afirmando que

(...) no Bem-Estar Psicológico está enraizado o pensamento clássico desenvolvido por Aristóteles relativamente à eudaimonia ou felicidade, entendida como ‘a actividade da alma dirigida pela virtude’ e orientada para a perfeição e para a realização pessoal do daimon ou verdadeiro self.

Com base no conceito de Aristóteles, admite-se que as atividades laborais podem proporcionar os meios para ser feliz, especialmente no que concerne à remuneração para os bens materiais, mas quase sempre a felicidade é sentida fora do ambiente de trabalho, talvez pela competitividade que permeia as relações profissionais, bem como não ter garantida a realização pessoal de atuar no que se gosta e para o que o indivíduo se preparou. Também os sistemas econômicos fazem acreditar que a competitividade é uma forma positiva de aumentar a produção, ainda que isto possa gerar cansaço e estresse, ameaçando o bem-estar do indivíduo.

A motivação do ser humano é uma condição básica para o alcance dos objetivos pessoais, do trabalho, das organizações e dos países. A motivação pode ser de ordem intrínseca ou extrínseca. Quando uma pessoa se move por determinado objetivo ela pode ter motivações baseadas em vontade própria de alcançar algo, (motivação intrínseca), ou por sugestão e pressão externa, como por exemplo, expectativa de promoção ou medo de punição (motivação extrínseca).

Em 1924, especialistas em eficiência da empresa Western Electric Company, em Hawthorne, Estados Unidos, iniciaram uma pesquisa que tinha por objetivo estudar os efeitos da iluminação na produtividade.

Elton Mayo (1933) e sua equipe realizaram vários experimentos com grupos de trabalhadores que eram submetidos a diferentes condições de iluminação e incentivos. Observou-se que, independentemente das condições a que eram submetidos os trabalhadores, sua produtividade, em grupo, aumentava. Chegou-se à conclusão de que o aumento da produtividade era decorrente não dos aspectos técnicos do experimento, mas da dimensão

social do ser humano. Uma vez em grupos experimentais, as pessoas sentiam-se valorizadas pela empresa.

Dando continuidade à pesquisa, a equipe de Mayo realizou entrevistas com mais de 20 mil empregados da companhia, tendo por objetivo descobrir quais os sentimentos que levavam à satisfação no trabalho e como isto poderia estar relacionado com a produtividade. O fato de terem sido realizadas entrevistas com os trabalhadores teve, por si só, resultados muito positivos. As pessoas sentiram-se importantes e respeitadas. O sentimento de envolvimento e participação (pertencer) gerou uma atitude geral favorável em relação à companhia (BUENO, 2002).

Na visão de Snyder e Lopez (2009, p.133), as teorias da felicidade foram divididas em três grupos:

1. Teorias da satisfação das necessidades e objetivos - Segundo os autores, os teóricos da psicanálise e humanismo, Freud e Maslow, sugeriram que a redução das tensões, ou a satisfação das necessidades, conduziria a estados de felicidade. Teorizou-se que atingir os objetivos nos faz felizes, ou que somos felizes por termos atingido os nossos objetivos.
2. Teorias de processos/atividades – No campo dos processos/atividades o teórico e pesquisador citado foi Mihaly Csikszentimihaly, que foi um dos primeiros teóricos do século XX a examinar os processos das habilidades e tarefas felizes e com sensação de envolvimento (flow). Sugere que a felicidade é produzida quando os indivíduos se envolvem com as atividades e trabalham com engajamento, gerando um processo de fluir com a atividade interessante, gerando energia e felicidade.
3. Predisposições genéticas e da personalidade – Esse grupo defende estudos de determinantes biológicos ou genéticos para a felicidade, que apontam para até 40% da emocionalidade positiva e 55% da negativa são de base biológica, genética.

A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E O TRABALHO

O psicólogo W.L. Bryan (Bryan & Harter, 1897) considerado um precursor da psicologia industrial/organizacional, publicou um trabalho sobre como telégrafos profissionais desenvolviam suas habilidades de enviar e receber mensagens em código morse. Em 1903, Brian declarou em seu discurso inaugural à American Psychological Association (APA) que os psicólogos deveriam estudar as atividades e funções concretas do cotidiano, enfatizando o exame das habilidades reais para o desenvolvimento da pesquisa científica. (MUCHINSKY 2004).

A segunda força da evolução da psicologia organizacional veio da necessidade que engenheiros industriais sentiam de melhorar a eficiência, economia na produção e produtividade dos operários.

Segundo Koppes (apud Muchinsky, 1997), Lillian Gilbreth “foi uma das psicólogas que fizeram consideráveis contribuições nos primórdios da psicologia industrial/organizacional. Lillian era parte de uma equipe constituída de marido e mulher, conhecidos por ‘therbligs’ e participavam de uma reunião na qual fez um pronunciamento considerado histórico, destacando que o ser humano era o elemento mais importante para a indústria e para a realidade dos engenheiros, acostumados com o manuseio de objetos inanimados. Ela enfatizou ainda que a psicologia estava se tornando rapidamente uma ciência e que necessitava a devida atenção para a contribuição que esta poderia oferecer para o que ela denominou “nova profissão de gerência científica” (MUCHINSKY, 2004, p.7).

De acordo com Siqueira e Gomide Júnior, em capítulo do livro Zanelli, Borges-Andrade e Bastos, (2004),

O trabalho é uma necessidade humana de realização, através dele as pessoas se relacionam, interagem, são percebidas no ambiente organizacional em que se encontram, visando o atingimento dos objetivos e metas específicas. Essas relações organizacionais de trabalho são sempre complexas e envolvem o domínio de disciplinas, teorias e conceitos

Stewart (2002) esclarece que todo ganho de produtividade do século XX pode ser explicado pela onda que Frederick Taylor desencadeou no começo do século, quando ele e outros colaboradores do movimento da Administração Científica se dispuseram a aumentar a eficiência do trabalho físico. O trabalho é um somatório de organização, pessoas, sociedade de trabalho, regras, normas, objetivos e metas.

Kouzes & Posner (In: A Nova organização do Futuro, p.27-35) declaram que as pessoas e organizações de hoje são reféns do presente, que as exigências do trabalho e das organizações impedem os gestores e lideranças em ouvir as pessoas, escutar as vozes que não são ouvidas e atender para as possibilidades futuras. Eles consideram que os melhores líderes são aqueles que são bons observadores da condição humana. Ainda de acordo com o autor, equipes integradas e afetivas desenvolvem orgulho e pertencimento, cada membro da equipe tem a percepção de si mesmo como parte do todo, conectada, agrupada, sentem-se um e não indivíduos isolados trabalhando com outros indivíduos isolados. Requer que todos os membros - independente do que possa ocorrer no restante da organização, perceba a sua interdependência como força e virtude (MUCHINSKY, 2004, p.275-299).

Sobre relacionamentos de trabalho, Mendonça (2016), destaca que é necessário que aconteça uma fonte de relações construtivas, positivas e satisfatórias e que essas relações sejam capazes de estabelecer laços de afeição entre as pessoas, (...) a aceitação do outro

em suas diferenças também conferem condições para um ambiente mais feliz no trabalho, este fato consiste na questão do relacionamento interpessoal (...) o trabalho contribui com a felicidade na medida em que promove reconhecimento entre os próprios colegas (...) são as relações que criam um ambiente feliz de trabalho. Muchinsky, (2004) destaca que

Equipes são unidades sociais agregadas que trabalham dentro de um contexto social maior – a organização, com participantes identificáveis e uma tarefa ou conjunto de tarefa específicas para realizar. Equipes bem sucedidas muitas vezes reúnem suas experiências e conhecimentos individuais em um esforço coordenado.

Surowiecki (2004, p.12) acredita que

sob as circunstâncias corretas, grupos são impressionantemente inteligentes e frequentemente são mais inteligentes que a pessoa com maior conhecimento em seu interior. Os grupos não precisam ser dominados por pessoas excepcionalmente inteligentes, para serem espertos. Mesmo que a maioria das pessoas em um grupo não seja especialmente bem informada ou racional, ele [o grupo] ainda pode chegar a uma decisão coletiva sábia

O trabalho em equipe requer comportamentos, respostas e feedbacks interpessoais em clima de confiança, respeito e liberdade, em que não ocorram obstáculos ou impedimentos nem de poder ou hierarquia, com possibilidade individual e do grupo em receber e aceitar críticas construtivas sobre a percepção de suas forças e fraquezas. Esse é um aspecto forte e também frágil nas relações de trabalho e processos interpessoais (MUCHINSKI , 2004 p.275-299),

Constitui um aspecto de grande valia nessas relações de trabalho, que as organizações proporcionem informação e boa comunicação interna com os trabalhadores, desenvolvendo uma relação de confiança entre as partes, através de atos de transparência, lisura e verdade, promovendo e estimulando motivação nos funcionários. Uma boa comunicação, um bom feedback, constitui prática que gera a confiança dos colaboradores. A informação é a maior estratégia de aproximação entre funcionário e empresa e fator importante para as organizações. (MUCHINSKI, 2004).

O espírito de equipe envolve ainda o aspecto de Cidadania Organizacional, dever, lealdade, boa vontade, disposição em apoiar os colegas durante os trabalhos com competência de cada membro do grupo.

De acordo com Andrade, Costa e Lengler (2016), o interesse por cidadania organizacional aumentou significativamente nos últimos 30 anos, muito embora a literatura no Brasil seja ainda incipiente em comparação com a estrangeira.

Em conformidade com o que apontam os estudos, a cidadania organizacional só ocorre quando os indivíduos encontram pertencimento, bem-estar, motivação e comprometimento e essas condições são possíveis quando há confiança, transparência, comunicação e ética.

Um trabalhador é um cidadão organizacional quando está feliz e adaptado ao seu ambiente e com o trabalho que executa. Para isso as estratégias de motivação laboral devem criar circuitos de ligação para os membros da organização na busca de resultados favoráveis e positivos para a empresa.

Estamos na década do gerenciamento de processos e o meio ambiente se destaca a cada dia, à medida que as pessoas, os gestores, comunidades e governos se conscientizam que a vida está acima de tudo e não subordinada a tudo. Bueno (2002) observa que, sob muitos aspectos, esses temas são psicológicos por natureza e, portanto, necessitam de soluções e reflexões também psicológicas.

Talvez pareça óbvio, mas muitos profissionais estão despertando apenas agora para o fato de que seres humanos não são máquinas destituídas de emoções e que desapaixonadamente deixam de fora o seu próprio interesse. Ao contrário, agem de acordo com valores, atitudes e motivos que têm sua própria lógica - e força - em todos os aspectos da vida econômica, desde o trabalho até o comportamento do consumidor.

Nem sempre o trabalhador tem autonomia de se desvincular de um regime de trabalho desfavorável, porém, de acordo com Marçal (2017), do ponto de vista individual, acredita-se que a motivação pressupõe algum grau de autonomia.

Concordando com Marçal (2017), Motta (1999, apud MARÇAL, 2017) complementa que “É a autonomia de pensar e agir que aumenta as possibilidades de uma pessoa encontrar sua melhor maneira de contribuir. Assim, se existe uma dimensão individual na motivação, ela pressupõe algum grau de liberdade”. [CARLOS, Jian et al. O mal-estar da sociedade na pós modernidade. ANAIS CONGREGA, n. 12, p. 61, 2017].

Capital Humano – Davenport (2001, p.12) declara que “Capital Humano” é, em essência, uma metáfora, porém

(...) se os empregados constituem um ativo, então os administradores devem preocupar-se em aumentar e medir o seu retorno da empresa sobre seu investimento nesse ativo. Uma abordagem melhor para os empresários é verem os trabalhadores como proprietários de capital humano, que, em circunstâncias adequadas, estão desejosos de contribuir para a prosperidade da organização.

Nessa perspectiva, concluímos que os trabalhadores produzem maior valor para as empresas quando estas geram maior valor para os empregados.

“duas idéias importantes reforçam a metáfora do trabalhador-investidor: propriedade e retorno do investimento. Um trabalhador que agir como investidor de capital humano aplicará seu capital onde puder obter maior retorno”. As pessoas possuem habilidade, energia e tempo que são seus, próprios e são esses os elementos que as pessoas trazem como valor, ‘capital’ para investir em sua atividade.

Se as empresas realmente tratassem as pessoas como ativos estratégicos valiosos, os empresários veriam que uma força de trabalho competente e dedicada é pré-requisito para o sucesso em qualquer uma das outras áreas [da organização]. Investir nas pessoas seria então uma prioridade mais elevada (DAVENPORT, 2001, p.19)

Comprometimento

Muchinsky (2004, p.306-308) declara que “O comprometimento organizacional refere-se ao grau de fidelidade de um funcionário com o seu empregador (...) que pode ser afetivo, de permanência, ou normativo” e faz constar em sua obra, uma figura que foi adaptada de Morrow (1993) e tem a permissão da Elsevier Science, na qual se observa que o comprometimento é representado por círculos concêntricos ou camadas, assim dispostos de dentro para fora:

- 1) Núcleo: Ética no trabalho;
- Faixas seguintes, sempre de dentro para fora:
- 2) Comprometimento profissional
 - 3) Comprometimento organizacional com a permanência
 - 4) Comprometimento organizacional afetivo
 - 5) Envolvimento no trabalho



Figura 1, Fonte MUCHINSKY (2004)

Desse modo, Muchinsky (2004) demonstra que em primeiro lugar, e como condição principal, é necessário existir a ética no trabalho. Com a ética no trabalho como ponto central, surge o comprometimento profissional, seguido do comprometimento organizacional com a

permanência, que leva ao comprometimento organizacional afetivo, que por sua vez conduz ao envolvimento no trabalho. Sobre os tipos de comprometimento, o autor classifica:

Comprometimento Organizacional – Refere-se ao grau de fidelidade de um trabalhador com o seu empregador. **Comprometimento Afetivo:** Corresponde ao grau que o indivíduo se sente emocionalmente ligado, vínculo emocional e identificação do funcionário com a organização; o trabalhador sente-se identificado e envolvido com a empresa e nela permanece porque quer.

Segundo Muchinsky (2004), o desafio de todo gestor é criar condições internas na organização para que o poder, a autoridade legítima, os valores e os processos de influência repassados aos liderados reflitam um clima organizacional positivo, sendo destacando que o primeiro estudo relacionado ao comprometimento organizacional foi elaborado por Chester Barnard, em 1938, cujas ideias foram posteriormente corroboradas por James March e Herbert Simon em 1958 e Howard Becker em 1960 (SIMON & COLTRE, 2012).

A ESPERANÇA DISPOSICIONAL – Snyder, Harris e colaboradores (1991)

Segundo Pacico e Bastianello, (in Avaliação em Psicologia Positiva, 2014, organizado por HUTZ), os estudos da Esperança foram definidos por Snyder, Harris e colaboradores em 1991. De acordo com o próprio pesquisador (SNYDER E LOPEZ, 2009), a teoria e definição da esperança destacam a cognição construída pelo pensamento voltada para a obtenção de objetivos. Apenas objetivos com valor para o indivíduo são considerados aptos para a esperança.

Os objetivos podem variar em termos temporais (curto prazo, longo prazo), para alcançar um objetivo ou interromper um evento indesejado, em relação à dificuldade do cumprimento (fácil, difícil, extremamente difícil). A esperança é definida como pensamento baseado em caminhos, direcionado a objetivos, no qual a pessoa usa esse pensamento baseado em caminhos e rotas que levem ao objetivo desejado. No caso de obstáculos ou entraves que se interponham no alcance dos objetivos, as pessoas dotadas de alto nível de esperança, por possuírem configurações emocionais positivas, sentem prazer em continuar tentando e encontram rotas alternativas, encaram as dificuldades como desafios.

Pessoas com baixos níveis de esperança disposicional, param e não encontram as mesmas soluções, não conseguem desviar do bloqueio. A sensação do fracasso ou sucesso contribui em ambos os casos para fortalecer os resultados obtidos e a pessoa que superou obstáculos cria um prazer e um histórico de sucessos e esperança, enquanto o indivíduo que

não encontrou rotas alternativas também acumula um histórico em suas configurações emocionais, porém com padrões negativos e de fracasso.

Motivação e Confiança

Alves et al (2016) atestam que a Confiança é um conceito amplamente estudado em diversas áreas científicas. Várias medidas relacionadas com a confiança têm uma ligação muito forte com o Bem-Estar Subjetivo (BES), sendo a Confiança no Local de Trabalho a mais importante de todas. A confiança parece capaz de influenciar a motivação e o avanço do desempenho do grupo. Com nível elevado de confiança os integrantes da equipe canalizam convenientemente as suas energias. Não se preocupam com o que os outros membros estão fazendo ou pensando, usam seus esforços apenas na execução do trabalho.

De acordo com Mayer, Davis e Shoorman (1995, apud ALVES et Al, 2016) a confiança também consiste na vontade de uma das partes em ser vulnerável às ações da outra parte. Essa aceitação de vulnerabilidade baseia-se na expectativa de que a pessoa em quem é depositada a confiança vá decidir sobre situações importantes para quem confia, sem que a pessoa que confia interceda na situação.

Para obtenção de resultados positivos para a organização e para os empregados, cumpre observar o cuidado com a valorização destes, da criação de condições harmônicas que favoreçam o bem-estar, impulsionem o seu comprometimento e o conseqüente desempenho, oferecendo-lhes oportunidades para que através do trabalho, alcancem seus objetivos, satisfação e realização profissional (TAMAYO & PACHOAL, 2003).

Pradella (2013) explica que a motivação vai além de salário, promoções, prêmios, benefícios. Um trabalhador precisa sentir que está usando suas capacidades físicas e cognitivas por uma causa de valor. Precisa saber que o seu trabalho é importante para a organização. Parte da motivação do funcionário vem do fato dele saber que tem um papel importante dentro da organização. Os fatores que influenciam a motivação humana são o trabalho em grupo, o reconhecimento, a segurança, a integração do grupo, as necessidades fisiológicas, as necessidades sociais e as necessidades de autorealização. A motivação dos funcionários deve ser um processo constante conferindo dignidade, responsabilidade e liberdade de iniciativa, devendo ser algo integrado ao cotidiano da empresa.

Snyder e Lopes (2009) declaram que o bom trabalho, o emprego gratificante é aquele que apresenta os oito benefícios a seguir:

1. Variedade de tarefas realizadas.
2. Ambiente de trabalho seguro.

3. Renda para a família e para a própria pessoa.
4. Propósito derivado do fato de fornecer um produto ou prestar um serviço.
5. Felicidade e satisfação.
6. Engajamento e envolvimento positivos.
7. Sensação de estar desempenhando bem e atingindo objetivos.
8. Companheirismo e lealdade de colegas de trabalho, chefes e empresas.

Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem estreita relação com o nível de satisfação do trabalhador, em clima organizacional positivo, capaz de promover a sensação de pertencimento, proteção, segurança, benefícios, trabalho seguro, orgulho e reconhecimento e autorealização. WARR(1987), apud Muchinsky, 2004, p. 334-337) avalia que a sensação de bem-estar no trabalho precisa ser compreendida através de nove determinantes ambientais que impactam positiva ou negativamente a saúde mental:

1. Oportunidade de controle: Oportunidade que o ambiente oferece ao indivíduo de controlar atividades e eventos;
2. Oportunidade de usar as habilidades: Até onde o ambiente inibe ou encoraja a utilização e o desenvolvimento de habilidades;
3. Metas geradas externamente: Presença de metas e desafios. Um ambiente que não incentiva atividades ou realizações ou inversamente, um ambiente que encoraja comportamentos e a busca de metas, gerando impacto positivo na saúde mental.
4. Variedade ambiental: Ambientes com metas e atividades repetitivas não contribuem para a saúde mental, enquanto que atividades que introduzem novidade influenciam favoravelmente.
5. Transparência Organizacional: A transparência organizacional possui dois componentes: *Feedback* e Expectativas;
6. Disponibilidade financeira: A pobreza reduz a oportunidade de controle pessoal.
7. Segurança Física: Ambiente fisicamente seguro e razoavelmente permanente.
8. Oportunidade de contato interpessoal: Esse contato atende a necessidades de amizade e reduz sentimentos de solidão. Também proporciona apoio social (emocional e instrumental) contribui para a resolução de problemas, atingimento de metas.
9. Posição social valorizada dentro da estrutura onde recebe o apreço dos demais; reconhecimento; respeito; status.

O CONCEITO DE SAÚDE MENTAL:

De acordo com os estudos de Warr (1987, apud MUCHINSKY, 2004) a perspectiva global da saúde mental proposta pelo primeiro autor, possui cinco componentes:

1. Bem-Estar afetivo – O bem-estar afetivo segundo os pesquisadores tem duas dimensões: prazer e excitação.
2. Competência: A pessoa competente tem recursos psicológicos para enfrentar as pressões da vida
3. Autonomia: Capacidade do indivíduo em enfrentar influências e determinar suas próprias opiniões e ações;
4. Aspiração: Níveis de aspiração elevados refletem alta motivação, prontidão e comprometimento.
5. Funcionamento integrado: Refere-se à pessoa como um todo. Pessoas psicologicamente saudáveis demonstram equilíbrio e plenitude afetiva.

Tamayo e Paschoal (2003) destacam a necessidade da valorização e da criação de condições favoráveis e humanizadoras para os empregados, como estratégias de motivação laboral mais eficientes quando correspondem diretamente a metas e valores do trabalhador, que levam à maximização do seu desempenho produtivo.

Veloso, Dutra e Nakata (2016) declaram que “a primeira análise sistemática denominada ‘Clima Organizacional’ foi realizada por Argiris (1960), que concluiu que as organizações precisam de ambiente cooperativo, transparente no sentido de estimular uma comunicação interna clara e comum a todos os membros da organização, constituída de indivíduos éticos, com visão de compartilhamento de ideais, missões e metas, visão de futuro, espírito comum de solidariedade, apoio e auxílio aos demais.

Nas situações de mudança ou desafio, se os colaboradores não recebem apoio, diminuem a produtividade, a cooperação e a união. Um empregado feliz possui boa disposição para colaborar, produzir e ir além do esperado. Por esse motivo é importante que os gestores e administradores realizem projetos de atenção e cuidados ao bem-estar do trabalhador, projetos de Qualidade de Vida no Trabalho, atentos ao tempo dedicado pelos indivíduos ao trabalho, pois é um tempo significativo de vida ‘útil’ humana, dos seus potenciais físicos, emocionais e mentais para os negócios das empresas.

Marujo et al. (2007) entendem que as teorias negativas sobre comportamento humano e motivação nas organizações precisam ser reconsideradas para dar lugar a uma gestão baseada nas forças, focada no positivo e no desenvolvimento do capital humano e psicológico, para que os trabalhadores atinjam todo o seu potencial.

A gestão do capital psicológico positivo deve canalizar os talentos, forças e capacidades psicológicas das pessoas, para se atingirem resultados produtivos, éticos e sustentáveis, que resultem em vantagem competitiva” (MARUJO et al, 2007)

Os desafios no trabalho -Aspectos estressores na Vida Organizacional - Estresse, estresse ocupacional e estresse no trabalho

Na visão de Paschoal e Tamayo (2004) “em meio à multiplicidade de pesquisas nota-se que o termo estresse ocupacional tem sido utilizado de modo pouco consistente, havendo desentendimentos sobre seu significado e formas de medição”.

Os desafios no trabalho são diversos, pois trata-se de equilibrar de um lado os interesses da organização e, de outro, as necessidades e direitos do trabalhador. Yunes (2003); Paschoal e Tamayo (2004), assim como Snyder e Lopes (2009) apontam o estresse, o *coping*, e a resiliência como os principais desafios no trabalho.

Para melhor compreensão, Zanelato (2008) esclarece que

o indivíduo frente a algum estressor, passa por quatro etapas: avaliação primária, secundária, reavaliação e enfrentamento e a este fenômeno dá-se o nome de *coping* ou estratégia de enfrentamento, podendo este enfrentamento ser positivo ou negativo, tendo como propósito de atenuar ou eliminar os desconfortos psicofisiológicos causado pelo estressor. Outro processo que também pode ser desencadeado é a resiliência, compreendida como a capacidade do ser humano para superar as adversidades, desenvolvendo, na presença de risco, habilidades de enfrentar e responder de forma assertiva e positiva, ativando recursos pessoais e ambientais que atenuam os efeitos ou consequências negativas esperadas para a maioria das pessoas, convertendo-se assim, em bem-estar psicofisiológico, crescimento pessoal e aprendizagem.

3.6.1 Resiliência

De acordo com o entendimento comum, a resiliência se configura em um estado psicológico de resistência a uma situação adversa, com intenção de ultrapassar um ponto difícil e crítico, quase sempre com sofrimento controlado. É uma espécie de aparente submissão ou conformação, mas essa resistência conformada é como um endurecimento psicológico para que o indivíduo suporte situações que não pode mudar. De acordo com Snyder e Lopes (2009), a definição mais simples para resiliência é recuperar-se. Eles declaram que os pesquisadores concordam em que o risco ou a adversidade devem estar presentes para que uma pessoa seja considerada resiliente. A resiliência, de acordo com Yunes (2003), é um importante construto dentro das prioridades da psicologia positiva, relacionado às emoções positivas. É uma capacidade interna ao indivíduo, que habilita a pessoa a ultrapassar e crescer com as adversidades e seus efeitos. O indivíduo resiliente desenvolve padrões de adaptação para administrar as situações adversas. Esses recursos são duradouros e não momentâneos. Explica em seu artigo que, por tratar-se de um conceito relativamente novo no campo da Psicologia, a resiliência vem sendo bastante discutida do ponto de vista teórico e metodológico pela comunidade científica. Também explicita que, tendo em vista que o

construto de resiliência toma dimensões a partir de processos de superação a adversidades, é possível sugerir que o conceito busca tratar de fenômenos e padrões de vida saudável. O dicionário de língua inglesa Longman Dictionary of Contemporary English (1995) define resiliência como “habilidade de voltar rapidamente para o seu usual estado de saúde ou de espírito depois de passar por doenças, dificuldades, retornar à sua forma original quando a pressão é removida: flexibilidade”.

O termo “resiliência” é frequentemente referido por processos que explicam a “superação” de crises e adversidades em indivíduos, grupos e organizações. Alguns estudiosos reconhecem a resiliência como um fenômeno comum e presente no desenvolvimento de qualquer ser humano. YUNES (2003)

Coping – Lidar, enfrentamento

Mendonça (2016) considera que “a partir do momento em que os desafios são maiores que a capacidade de entrega do trabalhador isso se torna um transtorno, principalmente de origem mental, que interfere no sono, no equilíbrio emocional bem como na felicidade humana e trabalhador desenvolve estratégias internas de equilíbrio que o protejam dos estados de insatisfação e sofrimento.

Segundo Pereira e Branco (2016) o *coping* é uma palavra de origem inglesa, adotada no Brasil para conceituar o conjunto de estratégias cognitivo-comportamental utilizadas para administrar suas situações de estresse negativo e positivo. As estratégias de *coping* são recursos utilizados pelos indivíduos para enfrentar situações de estresse negativo, bem como, de caráter positivo também. O termo *coping* encontra-se intimamente relacionado ao conceito de estresse. Dessa forma, para compreender as abrangências do *coping* é preciso antes conhecer em detalhes a definição de estresse e suas características.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo buscou o entendimento acerca da felicidade e bem-estar no âmbito da Gestão do Trabalho, assim como elucidar os caminhos que colaboram para o ‘florescimento’ humano nos grupos de trabalho, ou os fatores de sofrimento psicológico.

A pesquisa se dedicou a investigar o bem-estar na atividade laboral e encontrou evidências de que ao longo da história da humanidade, filósofos e psicólogos buscaram entender os caminhos que conduzem o homem para a ‘vida boa’.

Foi no rastro dos estudos sobre a Felicidade que as idéias sobre a ética foram desenvolvidas desde a antiguidade, pois para esses primeiros pesquisadores, a felicidade não acontece e nem sobrevive na ausência de valores éticos e morais.

Na sociedade contemporânea, Martin Seligman, e outros pesquisadores, retomando esses caminhos como os iniciados por Abraham Maslow e Carl Rogers com a Psicologia Humanista, a partir de 1998, ao tomar posse da Associação Americana de Psicologia (APA), dedicou-se a estudar o assunto, envolvendo nesse processo inúmeros estudiosos, psicólogos e pesquisadores que ao investigarem as várias culturas que existem no mundo, constataram traços comuns em todas elas sobre qualidades e virtudes humanas. Esses traços positivos humanos são divididos em seis grandes grupos, e cada um desses grupos com subdivisões, totalizando 24 forças e virtudes. As forças pessoais transcritas abaixo encontram-se exatamente como consta da obra do pesquisador. As forças e virtudes pessoais, destacadas a seguir, cada indivíduo desenvolve e fortalece de algum modo seletivamente no seu comportamento (na impossibilidade humana da perfeição em deter todas elas), são :

- SABER E CONHECIMENTO (Criatividade, curiosidade, abertura, amor e gosto pela aprendizagem, critério, habilidade, perspectiva)
- CORAGEM (bravura, perseverança, integridade, vitalidade, entusiasmo, energia)
- Humanidade (bondade, amor, gentileza, inteligência social)
- JUSTIÇA (Cidadania, imparcialidade, liderança)
- MODERAÇÃO, Temperança (perdão, compaixão, autocontrole, prudência, humildade, modéstia)
- TRANSCENDÊNCIA (apreciação da beleza e da excelência, gratidão, esperança, espiritualidade, perdão, humor)

SELIGMAN (2004); SNYDER & LOPEZ (2009)

As pesquisas sobre o bem-estar ou felicidade continuam despertando o interesse crescente da área científica, uma vez que é o oposto de mal-estar e infelicidade que pode levar a doenças psicológicas e mentais como depressão, e outros distúrbios, que podem ser avaliadas desde os mais leves até os mais severos.

A pesquisa buscou a compreensão de dois assuntos de interesse geral, valendo-se dos conhecimentos da Psicologia Positiva e da Psicologia Organizacional sobre o que é o Bem-Estar e a Gestão do Trabalho, formulando um estudo com a intenção de colaborar para a melhoria do exercício profissional alinhando a busca de resultados positivos tanto para as organizações quanto para os seus colaboradores, como ajuste, encaixe de lacunas, ações estratégicas que favoreçam o clima e a cultura organizacional, mudando a percepção que cada indivíduo possui de si mesmo, de ‘empregado’ para ‘colaborador’, coautor do sucesso da empresa. Destaca-se entender que o desenvolvimento do tema não se esgota, mas sim abre possibilidades para pesquisas futuras.

REFERÊNCIAS

DAVENPORT, Thomas O. Capital humano: o que é e por que as pessoas investem nele. São Paulo: Nobel, 2001.



DE SAMOS, Epicuro. Carta sobre a felicidade (a Meneceu). São Paulo: Fundação Ed. da UNESP, 2002.

GOLDSMITH, M.; HESSELBEIN, F. A Nova Organização do Futuro: visões, estratégias e insights dos maiores líderes do pensamento estratégico. Rio de Janeiro: Campus, 2010.

HUTZ, Claudio Simon. Avaliação em psicologia positiva. Porto Alegre: Artmed, 2014.

MALVEZZI, Prefácio da obra In: BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt; ZANELLI, José Carlos. Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. Porto Alegre: Artmed, 2004.

MARUJO, Helena Águeda et al. Revolução positiva: psicologia positiva e práticas apreciativas em contextos organizacionais: comportamento organizacional e gestão, 2007.

MUCHINSKY, Paul M. Psicologia Organizacional. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004. DE SAMOS, Epicuro. Carta sobre a felicidade (a Meneceu). São Paulo: Fundação Ed. da UNESP, 2002.

NOVO, Rosa. Bem-estar e psicologia: conceitos e propostas de avaliação. Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica, v. 20, p. 183-203, 2005.

PASCHOAL, Tatiane. Bem-estar no trabalho: relações com suporte organizacional, prioridades axiológicas e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho. 2008. 180 f. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações)-Universidade de Brasília, Brasília, 2008.

_____; **PASCHOAL, Tatiane.** A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador. RAC-Revista de Administração Contemporânea, v. 7, n. 4, p. 33-54, out/dez. 2003.

PEREIRA, T. B., & BRANCO, V. L. R. (2016). As estratégias de coping na promoção à saúde mental de pacientes oncológicos: uma revisão bibliográfica. *Revista Psicologia e Saúde*, 1(8).

SELIGMAN, Martin EP. Felicidade autêntica: usando a nova psicologia positiva para a realização permanente. Rio de Janeiro: Objetiva, 2004.

_____. Florescer. Rio de Janeiro: Objetiva, 2011.

SNYDER, Charles R.; LOPEZ, Shane J. Psicologia positiva: uma abordagem científica e prática das qualidades humanas. Alegre: Artmed, 2009.

STEWART, Thomas A. A riqueza do conhecimento: o capital intelectual e a organização do século XXI. Rio de Janeiro: Campus, 2002.

SUROWIECKI, James. A sabedoria das multidões. Rio de Janeiro: Record, 2004.

TAMAYO, Alvaro. Valores organizacionais e comprometimento afetivo. RAM. Revista de Administração Mackenzie, São Paulo, v. 6, n. 3, 2005.

YUNES, Maria Angela Mattar. Psicologia positiva e resiliência: o foco no indivíduo e na família. *Psicol. estud.* [online]. Maringá, PR, vol.8, p.75-84, 2003.

ZANELATO, Luciana Silva. Manejo de stress, coping e resiliência em motoristas de ônibus urbano. 2008.

ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, A. V. B. Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. Porto Alegre: Artmed, 2004.