



**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA
CAMPUS JOÃO PESSOA
DIRETORIA DE ENSINO SUPERIOR
UNIDADE ACADÊMICA DE GESTÃO E NEGÓCIOS
CURSO SUPERIOR DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

FERNANDA PEREIRA HOLANDA

**FELICIDADE NO TRABALHO: PERSPECTIVA DOS
COLABORADORES DE UM ÓRGÃO PÚBLICO DO ESTADO DA
PARAÍBA SOBRE SEU VALOR ORGANIZACIONAL**

**João Pessoa
2025**

FERNANDA PEREIRA HOLANDA

**FELICIDADE NO TRABALHO: PERSPECTIVA DOS COLABORADORES DE UM
ÓRGÃO PÚBLICO DO ESTADO DA PARAÍBA SOBRE SEU VALOR
ORGANIZACIONAL**



TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO apresentado ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), curso Superior de Bacharelado em Administração, como requisito institucional para a obtenção do Grau de Bacharel(a) em **ADMINISTRAÇÃO**.

Orientador(a): Cibele de Albuquerque Tomé

**JOÃO PESSOA
2025**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Biblioteca Nilo Peçanha do IFPB, *campus* João Pessoa

H722f Holanda, Fernanda Pereira.

Felicidade no trabalho : perspectiva dos colaboradores de um órgão público do estado da Paraíba sobre seu valor organizacional / Fernanda Pereira Holanda. – 2025.

82 f. : il.

TCC (Graduação – Bacharelado em Administração) – Instituto Federal de Educação da Paraíba / Unidade Acadêmica de Gestão e Negócios, 2025.

Orientação : Profa. Dra. Cibele de Albuquerque Tomé.

1.Comportamento organizacional. 2. Felicidade. 3. Bem-estar. 4. Satisfação no trabalho. Metodologia Harvard. I. Título.

CDU 005.32(043)



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA

FOLHA DE APROVAÇÃO

FERNANDA PEREIRA HOLANDA

Matricula: 20211460108

**FELICIDADE NO TRABALHO: PERSPECTIVA DOS COLABORADORES DE UM ÓRGÃO PÚBLICO
DO ESTADO DA PARAÍBA SOBRE SEU VALOR ORGANIZACIONAL**

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO apresentado em **10/03/2025**
no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB),
Curso Superior de Bacharelado em Administração, como requisito institucional
para a obtenção do Grau de Bacharel(a) em **ADMINISTRAÇÃO**.

Resultado: APROVADO

João Pessoa, 17/03/2025.

BANCA EXAMINADORA:

(assinaturas eletrônicas via SUAP)

Dra. Cibele de Albuquerque Tomé

Orientador(a)

Ma. Ana Telma da Silva Miranda

Examinador(a) interno(a)

Dra. Máira Cordeiro dos Santos

Examinador(a) interno(a)

Documento assinado eletronicamente por:

- **Cibele de Albuquerque Tome**, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 17/03/2025 15:08:20.
- **Maira Cordeiro dos Santos**, PROFESSOR DE ENSINO SUPERIOR NA ÁREA DE ORIENTAÇÃO EDUCACIONAL, em 18/03/2025 10:37:13.
- **Ana Telma da Silva Miranda**, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 18/03/2025 16:05:34.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 17/03/2025. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código 682611
Verificador: e553bd953e
Código de Autenticação:



Av. Primeiro de Maio, 720, Jaguaribe, JOÃO PESSOA / PB, CEP 58015-435
<http://ifpb.edu.br> - (83) 3612-1200

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus, por me direcionar a fazer outra graduação, apesar de todas as dificuldades do dia a dia. E ainda, por me conceder forças e sabedoria ao longo desta jornada acadêmica.

A minha mãe, minha parceira e principal incentivadora de todas as decisões da minha vida. Ao meu namorado, que insistiu para que eu fizesse a inscrição no curso em seu último dia, e comemorou comigo a aprovação. E principalmente, escutou com toda paciência todas as minhas lamentações, e muitas vezes me fez enxergar que toda dificuldade seria superada e que eu seria forte o bastante para enfrentá-las.

Aos meus amigos de curso, que fizeram essa jornada mais leve e feliz. Que todas as conversas, risos e reclamações nos tornaram mais fortes para enfrentar os desafios acadêmicos e seguir em frente com determinação. Sou grata por cada momento compartilhado, pelo apoio e pelas amizades construídas, que levarei comigo para além desta etapa. Ao meu grande amigo Flávio, com quem dividi angústias, alegrias e muitas conversas, a sua amizade fez toda diferença nessa caminhada.

A minha orientadora, pela paciência e dedicação, que mesmo sem me conhecer como aluna, disponibilizou seu tempo e sua atenção. A conexão foi instantânea e eu não poderia ter feito escolha melhor.

Por fim, a todos que, de alguma forma, contribuíram para a concretização deste trabalho, seja com palavras de incentivo ou apoio moral, minha mais profunda gratidão.

“É justo que muito custe o que muito vale.”

(Santa Teresa d'Ávila)

RESUMO

A felicidade não deve apenas ser estudada no contexto da vida pessoal dos indivíduos, mas deve ser considerada também, no ambiente organizacional. Assim, o objetivo geral deste estudo é compreender a percepção dos colaboradores de um órgão público do estado da Paraíba, acerca da importância da felicidade como valor organizacional. Para alcançá-lo, tem-se os seguintes objetivos específicos: investigar os fatores que influenciam a percepção dos colaboradores sobre a felicidade no ambiente de trabalho; examinar como a felicidade no trabalho influencia o bem-estar e a motivação dos colaboradores e identificar os aspectos do ambiente organizacional que impactam a percepção de felicidade dos colaboradores. O referencial teórico foi composto por tópicos relacionados à felicidade no trabalho; valor organizacional e felicidade dos colaboradores; psicologia positiva e bem-estar organizacional. A metodologia foi caracterizada como uma pesquisa de campo, de abordagem qualitativa e tipologia exploratória. A amostra é do tipo não-probabilística, por acessibilidade. A coleta de dados se deu através de um questionário elaborado no *google forms*, aplicado no grupo de *whatsapp* da empresa. A partir dos resultados obtidos, foi observado que os colaboradores têm uma percepção clara sobre o que promove a felicidade no ambiente do trabalho e sobre seu valor dentro da organização, todavia, alguns aspectos como reconhecimento e valorização do trabalho não são percebidos pelos colaboradores e merecem maior atenção dos gestores. Desse modo, conclui-se que há a necessidade da empresa implementar políticas e práticas que promovam a felicidade genuína de seus membros, criando um ambiente de trabalho que favoreça o bem-estar, a satisfação e o engajamento.

Palavras-chave: Felicidade. Bem-estar. Satisfação. Metodologia Harvard.

ABSTRACT

Happiness should not only be studied in the context of individuals' personal lives, but it should also be considered in the organizational environment. Thus, the general objective of this study is to understand the perception of employees of a public body in the state of Paraíba, regarding the importance of happiness as an organizational value. To achieve this, we have the following specific objectives: investigate the factors that influence employees' perception of happiness in the workplace; examine how happiness at work influences employees' well-being and motivation and identify aspects of the organizational environment that impact employees' perception of happiness. The theoretical framework was composed of topics related to happiness at work; organizational value and employee happiness; positive psychology and organizational well-being. The methodology was characterized as field research, with a qualitative approach and exploratory typology. The sample is non-probabilistic, due to accessibility. Data collection took place through a questionnaire prepared on Google Forms, applied to the company's WhatsApp group. From the results obtained, it was observed that employees have a clear perception of what promotes happiness in the work environment and its value within the organization, however, some aspects such as recognition and appreciation of work are not perceived by employees and deserve greater attention from managers. Therefore, it is concluded that there is a need for the company to implement policies and practices that promote the genuine happiness of its members, creating a work environment that favors well-being, satisfaction and engagement.

Keywords: Happiness. Well-being. Satisfaction. Harvard Methodology.

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1: Metodologia Harvard de ser feliz.....	34
QUADRO 2: Análise de dados (dimensões).....	63

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1: Gênero.....	42
GRÁFICO 2: Faixa etária.....	43
GRÁFICO 3: Escolaridade.....	43
GRÁFICO 4: Cargo.....	44
GRÁFICO 5: Tempo no órgão.....	45
GRÁFICO 6: Trabalho alinhado aos valores da organização.....	46
GRÁFICO 7: Gráfico 07: Contribuição do trabalho para cumprimento da missão da organização.....	47
GRÁFICO 8: O trabalho tem impacto positivo na sociedade.....	48
GRÁFICO 9: Entusiasmo na realização das tarefas diárias.....	49
GRÁFICO 10: Ferramentas e recursos necessários para realização do trabalho	50
GRÁFICO 11: Autonomia nas decisões relacionadas às tarefas.....	51
GRÁFICO 12: Colegas de trabalho são colaborativos.....	52
GRÁFICO 13: Líderes demonstram interesse no bem-estar dos colaboradores	53
GRÁFICO 14: O ambiente de trabalho promove relação de respeito e confiança	54
GRÁFICO 15: Recebimento de feedback e reconhecimento pelo trabalho.....	56
GRÁFICO 16: O esforço é reconhecido e valorizado pela organização.....	57
GRÁFICO 17: A organização celebra as conquistas e valoriza os resultados dos colaboradores.....	58
GRÁFICO 18: Capacidade de lidar com situações de pressão ou desafios.....	59
GRÁFICO 19: A organização oferece suporte emocional e prático em momentos difíceis.....	60
GRÁFICO 20: Diante de situações difíceis, se mantém uma atividade positiva.....	61

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

OMS: Organização Mundial de Saúde

CID: Código Internacional de Doenças

QVT: Qualidade de Vida no Trabalho

ABQV: Associação Brasileira de Qualidade de Vida

APA: Associação Americana de Psicologia

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	09
1.1	OBJETIVOS.....	11
1.1.1	Objetivo Geral	11
1.1.2	Objetivos Específicos	11
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	12
2.1	FELICIDADE NO TRABALHO.....	12
2.1.2	Conceito de felicidade	12
2.1.3	Determinantes da felicidade no trabalho	14
2.1.4	Qualidade de vida no trabalho	18
2.2	VALOR ORGANIZACIONAL E FELICIDADE DOS COLABORADORES..	20
2.2.2	Conceito de valor organizacional	21
2.2.3	A importância dos valores organizacionais na cultura organizacional	23
2.2.4	Felicidade como valor organizacional	25
2.3	PSICOLOGIA POSITIVA E BEM-ESTAR ORGANIZACIONAL.....	27
2.3.2	Fundamentos da psicologia positiva	27
2.3.3	O jeito harvard de ser feliz	29
2.3.4	Metodologia Harvard de ser feliz	32
3	METODOLOGIA DA PESQUISA	35
3.1	CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA.....	35
3.2	AMBIENTE DE PESQUISA.....	36
3.3	UNIVERSO, AMOSTRAGEM E AMOSTRA.....	38
3.4	INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS.....	40
3.5	PERSPECTIVA DE ANÁLISE DE DADOS.....	40
4	ANÁLISE DE DADOS	42
4.1	PERFIL DOS RESPONDENTES.....	42
4.2	DIMENSÃO: PROPÓSITO.....	46
4.3	DIMENSÃO: ENGAJAMENTO.....	49
4.4	DIMENSÃO: RELACIONAMENTOS POSITIVOS.....	52
4.5	DIMENSÃO: RECONHECIMENTO.....	56
4.6	DIMENSÃO: RESILIÊNCIA.....	59
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	65
	REFERÊNCIAS	69
	APÊNDICE	75

1 INTRODUÇÃO

Muito se fala sobre felicidade no trabalho, mas pouco se sabe sobre o que realmente é ser feliz, e como isso impacta na vida pessoal e profissional. É comum que os funcionários e até mesmo a própria organização relacionem a felicidade com benefícios financeiros, por acreditarem que o dinheiro leva a realização profissional. E é nesse momento, que é importante refletir que a felicidade no trabalho é mais grandiosa que um aumento salarial ou uma promoção esperada. Felicidade no trabalho, é mais do que uma simples satisfação momentânea, é um estado de realização e propósito, é a capacidade de encontrar significado naquilo que se faz.

Por muito tempo, - e ainda hoje -, acredita-se que ao se empenhar e se dedicar, a pessoa alcança o sucesso e, conseqüentemente, a felicidade, estabelecendo a ideia de que a felicidade depende do sucesso. Para Achor (2012), um dos principais estudiosos da psicologia positiva, a felicidade pode ser programada pelo cérebro, de forma que é possível treiná-lo para sermos mais positivos, resilientes e produtivos. E ainda que, ao contrário do que muitos pensam, o sucesso não necessariamente leva à felicidade, mas precede o sucesso.

Segundo Half (2023), o trabalho é um componente essencial para a felicidade, e as empresas possuem papel relevante ao estimular ou limitar o bem-estar dos funcionários, tanto no desenvolvimento pessoal quanto profissional. Assim, 89% das organizações já compreendem que a motivação e felicidade tem forte conexão com os resultados positivos. Ainda, a pesquisa realizada pelo autor revela uma situação otimista, 79% dos profissionais se consideram no geral felizes no trabalho, e os que se sentem infelizes, relatam que essa insatisfação afeta a vida diária.

No setor público, a dinâmica organizacional é mais desafiadora pois inclui burocracias e determinações engessadas, o que por vezes dificulta uma gestão mais humanizada. É comum que as organizações públicas tenham apenas o setor de recursos humanos voltado para as funções do departamento pessoal, como gestão de pagamentos, tributos e cumprimento de legislações, negligenciando a verdadeira Gestão de Pessoas, que deveria estar direcionada ao bem-estar e à qualidade de vida de seus colaboradores.

Incorporar valores organizacionais fora da normalidade é desafiador em muitos fatores, como operacionais, estruturais e orçamentários. A rigidez das normas internas e externas dificultam estabelecer ações que priorizem os seus colaboradores, a

escassez de recursos financeiros e limitações orçamentárias normalmente priorizam demandas do público externo, e ainda, a falta de formação dos gestores em práticas modernas, impedem a implementação de investimentos no bem-estar dos servidores.

As organizações públicas são sistemas complexos devido à grande burocracia em seu funcionamento, com regulamentos estatais aplicados de forma padronizada. Isso resulta em condições e organização do trabalho uniformes, colocando os trabalhadores em situações laborais semelhantes. A centralização das decisões ocorre porque os dirigentes respondem a autoridades externas à própria organização. (Pires, 2006)

O mesmo autor ainda afirma que, embora as organizações públicas compartilhem as mesmas características básicas das demais organizações, há algumas especificidades, como apego às regras e rotinas, valorização excessiva da hierarquia, paternalismo nas relações e apego ao poder. Essas particularidades influenciam os processos internos, quanto à formação de novos valores e crenças organizacionais, além das políticas de recursos humanos.

Diante disso, as organizações podem direcionar maior atenção ao bem-estar dos indivíduos, flexibilizando processos rígidos e pouco inovadores. Destacar-se de outras empresas ao adotar práticas voltadas à felicidade genuína dos colaboradores gera impactos positivos tanto para o público interno quanto para a sociedade como um todo.

O escritor e professor da Universidade de Harvard Arthur C. Brooks, explica que o sentimento de felicidade é diferente entre as pessoas. Destaca que, o aumento salarial gera satisfação entre os colaboradores, mas seu efeito é breve. O equilíbrio entre vida pessoal e profissional tem um papel mais importante para o autor. Alcançar a felicidade existe dois caminhos: sucesso conquistado, de modo que as pessoas são mais felizes quando têm o seu trabalho reconhecido e recompensado, e ainda ajudar os outros, o que não está limitado a trabalhos voluntários, pois ajudar os outros é uma das habilidades mais naturais e satisfatórias dos seres humanos, e a realização independe da profissão. (Globo, 2021)

Muitas pessoas ingressam no setor público em busca da tão desejada estabilidade financeira, e, embora frequentemente a alcancem, percebe-se que os ganhos financeiros, por si só, não são suficientes para torná-las felizes. É fundamental que as organizações voltem sua atenção para o público interno, buscando formas de oferecer satisfação aos colaboradores que se dedicam à instituição. Além disso, é

necessário compreender que a felicidade não deve ser vista como um sentimento inalcançável ou até mesmo impossível, mas sim como um valor incorporado às ações da organização.

Assim, a pesquisa surgiu da necessidade de explorar a relação da felicidade no trabalho como um valor organizacional, diante da perspectiva de servidores públicos. Para a autora, a pesquisa possibilita compreender como essa conexão afeta a vida pessoal e profissional dos colaboradores. Além disso, por se tratar de órgão público que presta serviço à comunidade, a felicidade no trabalho refletirá na forma que o serviço será prestado. Assim, diante de um tema tão atual e pouco discutido, surgiu o seguinte questionamento: **qual a percepção dos colaboradores de um órgão público do estado da Paraíba, acerca da felicidade no trabalho como um valor organizacional?**

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo Geral

- Compreender a percepção dos trabalhadores acerca da importância da felicidade como valor organizacional.

1.1.2 Objetivos Específicos

- Investigar os fatores que influenciam a percepção dos colaboradores sobre a felicidade no ambiente de trabalho;
- Examinar como a felicidade no trabalho influencia o bem-estar e a motivação dos colaboradores;
- Identificar os aspectos do ambiente organizacional que impactam a percepção de felicidade dos colaboradores.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Este capítulo apresenta as principais perspectivas e conceitos que dão suporte a esta pesquisa. Aqui, foi explorado a relação entre felicidade no trabalho e o seu valor organizacional, considerando como estes fatores impactam no bem-estar dos colaboradores. E ainda, aborda a psicologia positiva como um caminho para promover um ambiente mais saudável e produtivo.

2.1 FELICIDADE NO TRABALHO

É possível ser feliz no trabalho? Enquanto muitos acreditam que não, e alguns poucos dizem que sim, ainda persiste a ideia de que, se fosse algo prazeroso, não seria chamado de “trabalho”. Felicidade no trabalho é um tema essencial no contexto organizacional e deve ser discutido entre gestores e colaboradores. É a percepção que é mais do que um sentimento breve, é um estado de espírito, indo além de salário e benefícios financeiros, é o alinhamento de valores, equilíbrio entre a vida pessoal e profissional e ações que proporcionem sentido às atividades desempenhadas.

2.1.2 Conceito de felicidade

Pode-se dizer que a felicidade é um termo subjetivo e até mesmo difícil de se conceituar, e de uma certa forma, individual e intransferível, a depender ainda de cada experiência pessoal. Contudo, ainda que diante de tamanha complexidade, a felicidade é estudada antes mesmo de se tornar uma indagação para nós, que em “tempos modernos”, fala-se muito sobre como alcançá-la, mas pouco sobre o que ela é.

Na filosofia antiga, a felicidade dependia da vontade de Deus, a partir de Sócrates (IV século a.C.), a felicidade era alcançada através das ações dos indivíduos, para Aristóteles, todos os outros objetivos conquistados pela humanidade eram formas de conquistar a felicidade. (Ferraz; Tavares; Zilberman, 2007)

A palavra felicidade tem origem do latim *felicitas*, do verbo grego PHYO, que significa “produzir”, que possui o sentido de “fecundo, produtivo”. Ainda, felicidade é definida como a “sensação real de satisfação plena; bem-estar” (Felicidade, 2024). No

entanto, permanece a dúvida sobre o que realmente representam esses elementos: satisfação e bem-estar.

A concepção histórica de felicidade sempre se baseou em duas premissas: a extrínseca e a intrínseca. A perspectiva extrínseca leva o indivíduo a buscar a felicidade em fatores externos, como conquistas e eventos, refletindo a expectativa de encontrá-la fora de si. Esse entendimento, embora não necessariamente comodista, sugere que a realização pessoal está condicionada a elementos exteriores, em contraste com a ideia de felicidade intrínseca, que valoriza a plenitude advinda de dentro do próprio ser. (Graziano, 2005)

Padrões impostos pela sociedade e a cultura em que os indivíduos estão inseridos podem gerar visões vagas e superficiais sobre o que se busca como objetivo de vida. Essa situação se reflete bem no ditado popular “a grama do vizinho é sempre mais verde”, que distorce o que realmente se espera da felicidade. E quando essa expectativa “hipoteticamente” não é alcançada, podem surgir problemas de saúde mental, como ansiedade e depressão, doenças crônicas nos dias de hoje.

Com a evolução do conceito, a felicidade transcendeu a vida pessoal, e se incorporou também a vida profissional, isso porque, o trabalho não é mais mera obrigação e responsabilidade, se transformou em propósito de vida dos indivíduos, e agora é essencial ser feliz no trabalho. Desse modo, Mendonça (2016) afirma que, a busca incessante pela felicidade no trabalho e, conseqüentemente, por boas relações no ambiente profissional é fundamental para que os indivíduos mantenham um equilíbrio psicológico, físico e emocional saudável.

A felicidade no trabalho não é apenas um sentimento, mas uma vantagem competitiva que permite os indivíduos se destacarem e alcançarem o sucesso. Destarte, os indivíduos podem ser treinados para serem mais felizes, de modo a enxergar além do pessimismo e negatividade, contudo apenas aqueles que se dedicam e estão dispostos a alterar o roteiro do cérebro conseguem usufruir do benefício da felicidade. (Achor, 2012)

O trabalho nem sempre é sinônimo de felicidade, e constantemente está apenas relacionado com benefícios financeiros, o que supostamente traz sensação de bem-estar. Nos tempos atuais, ainda que existam organizações que encorajem os colaboradores, e cultivem um ambiente de bem-estar e qualidade de vida no trabalho, é comum que se encontrem organizações que estimulam a competitividade negativa entre os colaboradores, criando um clima hostil e destrutivo para aqueles que fazem

deste espaço uma extensão de seu lar. Não levar em consideração princípios de convivência saudáveis e amistosos, gera uma atmosfera de conflito, refletindo negativamente na construção de experiências de felicidade no trabalho. (Silva; Tolfo, 2012)

Dolan (2015, p. 22), afirma que: “felicidade são experiências de prazer e propósito ao longo do tempo”. Segundo o mesmo autor, decidir se algo vale a pena depende das suas experiências de prazer e propósito. É necessário correlacionar esses sentimentos, para compreender a consequência que é gerada em nós e, diante do grande tempo que investimos em nosso trabalho, é fundamental fazer uma reflexão se nossas atividades laborais possuem propósito ou ainda, se é prazeroso executá-las.

Diante de tudo isso, é até difícil compreender se a felicidade é um momento passageiro ou um sentimento contínuo, haja vista, que ninguém é feliz 24 horas. O dia a dia e a rotina exaustiva, pode até ditar quem você é ao fim do dia, mas as experiências vividas ao longo da vida, determinam quem você será. Então, nada faz tanto sentido quanto a frase “viver é diferente de estar vivo”.

2.1.3 Determinantes da felicidade no trabalho

Do ponto de vista do setor de recursos humanos, antes de 1930 não havia tal departamento, haja vista, que sequer existia legislação trabalhista, as organizações possuíam regimentos próprios. Com a criação da primeira legislação trabalhista, houve a necessidade de criar um departamento para estruturar processos para se adequar às leis trabalhistas e até os anos 90, a ideia era de que as pessoas eram recursos, surgindo a denominação de recursos humanos. (Arbache; Dutra, 2018)

Os mesmos autores afirmam que com os novos contornos e desafios impostos pela globalização e pelas transformações tecnológicas, as atribuições da área de recursos humanos ganharam novas diretrizes. Tornou-se essencial que as empresas reconheçam o indivíduo como protagonista dos resultados positivos do negócio. Após os anos 2000, a área de recursos humanos passou por um significativo progresso, impulsionada pela necessidade de adaptação das empresas para se manterem competitivas no mercado.

Desse modo, percebe-se que a gestão de pessoas desempenha um papel essencial nas organizações, pois é por meio dela que as necessidades dos

colaboradores são alinhadas aos objetivos estratégicos da empresa. Com o tempo, essa área passou por significativas transformações: de um setor predominantemente operacional, focado em questões burocráticas, evoluiu para uma abordagem mais ampla, voltada para o bem-estar do público interno, buscando implementar ações que promovam o desenvolvimento humano.

De acordo com Ribeiro *et al* (2022), a área de pessoas tem passado por frequentes mudanças ao longo do tempo. As empresas necessitam se manter atentas a essas transformações para que estejam estrategicamente alinhadas de modo a se alcançar o sucesso na administração pessoal. A antiga abordagem de tratar as pessoas apenas como recursos organizacionais perdeu espaço, dando lugar a uma visão que reconhece e valoriza as pessoas como indivíduos.

O verdadeiro diferencial de uma empresa está no comportamento e no comprometimento das pessoas envolvidas, o quão elas estão engajadas e alinhadas no mesmo propósito organizacional. Por isso, as empresas têm reconhecido a importância de formar equipes motivadas, que gostam do que fazem e se sintam felizes no trabalho. A sobrevivência no mercado é uma luta constante, inclusive pelo grau de exigência dos profissionais, que hoje, escolhem as empresas em que querem trabalhar.

No ano de 2019, a síndrome de *Burnout* foi incluída na 11ª Revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11) como um fenômeno ocupacional. (OMS, 2019). Para o Ministério da Saúde, a síndrome de *Burnout*, também conhecida como síndrome do esgotamento profissional, é um distúrbio emocional caracterizado por sintomas de exaustão extrema, estresse intenso e esgotamento físico, resultado de situações de trabalho desgastantes, e em 2022 a Organização Mundial da Saúde (OMS) oficializou o *Burnout* como síndrome ocupacional crônica.

Segundo dados do INSS, em 2023 no Brasil, 421 pessoas foram afastadas do trabalho por *Burnout* e estima-se um aumento de 136% desde o ano de 2019, já que neste ano houve 178 casos de afastamento (BBC, 2024). Diante do aumento significativo dos afastamentos por *Burnout*, reflete os desafios enfrentados pelas organizações nos dias atuais, criando a necessidade de repensar o papel da gestão de pessoas.

A todo momento o indivíduo é testado, quanto à sua eficiência, criatividade, inteligência emocional e resiliência. De forma que sua capacidade produtiva e resolutiva vive em constante avaliação, sendo necessário sempre expor disposição

para resolver situações estressantes. Na sociedade capitalista e consumista em que se vive, por vezes não é possível escolher o trabalho dos sonhos, ou minimamente aquele em que se identifica, e o que deveria entregar satisfação e bem-estar, acaba por resultar em frustração e infelicidade.

Assim, existem fatores que determinam a felicidade no trabalho, Paz (*apud* Maio, 2016), afirma que a felicidade no trabalho está diretamente relacionada à satisfação das necessidades e à realização dos desejos das pessoas ao desempenharem suas funções no ambiente de trabalho. Assim, o mesmo autor elenca os indicadores que medem a felicidade no trabalho:

- Valorização do trabalho: Percepção do colaborador e da organização quanto a necessidade do seu trabalho.
- Reconhecimento pessoal: O colaborador deve se sentir valorizado e recompensado por suas atividades laborais.
- Autonomia: Compreensão sobre a sua liberdade para aplicar seu próprio estilo nas suas atividades diárias.
- Crescimento: Importante que o colaborador perceba que ao desempenhar suas atividades, possui possibilidade de progressão pessoal e profissional.
- Suporte ambiental: Percepção do colaborador sobre a existência de suporte técnico, tecnológico e social na resolução de problemas.
- Recursos financeiros: Compreensão da igualdade entre o seu trabalho e a remuneração recebida.
- Orgulho: Sentimento de orgulho por fazer parte da organização.

Percebe-se que a felicidade no trabalho não é alcançada por meio de um único elemento, mas sim pela combinação de diversos fatores que conduzem ao mesmo objetivo. Além disso, depende de uma conexão genuína entre o que a organização oferece e o que o colaborador espera receber. Nesse sentido, reflete-se a importância dos valores organizacionais no sentido de promover mecanismos que possuam também o foco no indivíduo como ser humano e não apenas como colaborador, com um compilado de fatores que contribuem para a construção da felicidade no trabalho. (Budde, 2018)

Para o indivíduo que deve que ser nos dias de hoje, inovador e acelerado, não basta simplesmente fazer o que tem ser feito, tem que possuir propósito e sentido. Para Dolan (2015, p. 237), “a busca da felicidade é, portanto, um objetivo nobre e muito sério”. Buscar e alcançar a felicidade é essencial para a realização pessoal. Não se deve adiá-la ou negligenciá-la, pois cada ação deve ser vivida com prazer, reforçando que a felicidade é o que realmente importa.

Assim, frente a complexidade das demandas, alta competitividade e mudanças rápidas, o papel do trabalho também se transformou. Antes o que era visto apenas como meio de renda e sustento, passou a ocupar um grande espaço na vida dos indivíduos, desempenhando um papel central na identidade e no bem-estar das pessoas. Nesse contexto, surgem novas preocupações, como saúde mental, equilíbrio entre vida profissional e pessoal, e, especialmente, felicidade no trabalho.

Em um mundo onde o esgotamento profissional tem se tornado uma epidemia silenciosa, é fundamental compreender como as práticas de gestão podem mitigar esses impactos. Portanto, a gestão de pessoas deve estar preparada para lidar com a complexidade dessas questões, desenvolvendo estratégias para promover um ambiente mais saudável e humanizado. Assim, a felicidade no trabalho não deve ser vista apenas como um sentimento, mas como uma estratégia para o sucesso das organizações.

Para Chiavenato (2014), a satisfação e a felicidade dos colaboradores são essenciais para a produtividade. Para isso, é necessário que percebam o trabalho como adequado às suas competências e sintam-se valorizados. O trabalho, como principal fonte de identidade pessoal, ocupa grande parte da vida dos indivíduos, exigindo uma conexão profunda com suas atividades. Embora a satisfação não garanta maior produtividade, a insatisfação frequentemente resulta em maior rotatividade, absenteísmo e menor qualidade. Assim, felicidade e satisfação no trabalho são fatores cruciais para o sucesso organizacional.

Para o mesmo autor (2014, p. 401), “não basta agregar, desenvolver, recompensar e aplicar talentos. É preciso retê-los na organização sempre engajados e satisfeitos.” Na competição por talentos, destacam-se as organizações que não apenas conseguem retê-los, mas também promovem seu desenvolvimento, direcionando-os para o alcance de objetivos comuns.

A busca pela felicidade no trabalho tem ganhado destaque como um fator determinante, como destaca Maio (2016):

Num mundo instável, a felicidade tem vindo a distinguir-se cada vez mais como um objectivo principal na vida dos colaboradores e também na existência das organizações. Nos dias de hoje, para que as organizações alcancem excelentes resultados, é necessário presentear com algo mais do que uma remuneração atraente para deixar os colaboradores comprometidos. É fulcral investir em actividades que visem a melhoria da qualidade de vida dos colaboradores e atitudes que procurem o progresso do ambiente de trabalho.

Em matéria da Exame (2022), a felicidade no trabalho é essencial para aumentar a produtividade, criatividade e engajamento dos colaboradores. Os indivíduos procuram por ambientes leves, que promovam equilíbrio entre vida pessoal e profissional, mas principalmente organizações que estimulam a conversa. Promover o *feedback* ajuda a resolver conflitos rapidamente, valoriza os colaboradores ao ouvi-los e esclarece como a empresa percebe seu papel.

Daí vem a importância da atuação da gestão de pessoas, de modo a assegurar um local de trabalho seguro, de modo que não comprometa a saúde física e mental dos trabalhadores. Incentivar o bem-estar, a valorização profissional e o desenvolvimento contínuo dos colaboradores, cria um espaço onde todos se sintam motivados e engajados.

2.1.4 Qualidade de vida no trabalho

A origem da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) remonta à década de 1950, na Inglaterra, com o psicólogo Eric Trist, que estudou a relação entre trabalhador e organização. Na década de 1960, o movimento ganhou força com o crescente interesse dos trabalhadores por bem-estar e a busca das empresas por minimizar os impactos na saúde física e mental dos funcionários. Nos anos 1970, o termo “QVT” foi amplamente difundido nos Estados Unidos pelo professor Louis Davis (UCLA, Los Angeles), em pesquisas sobre desenho de cargos. (Ribeiro; Santana, 2015)

Ainda para as mesmas autoras, foi apenas na década dos anos 90, que o termo foi amplamente difundido e exigido pela classe trabalhadora. Com a implementação da tecnologia da informação, a competitividade entre as empresas se intensificou. E com a necessidade de se posicionar e alcançar o sucesso no mercado, as organizações passaram a dar mais importância aos seus funcionários e ao ambiente de trabalho.

Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) refere-se ao conjunto de ações, práticas e condições oferecidas pelas organizações para promover o bem-estar físico, psicológico e social dos colaboradores no ambiente de trabalho. A QVT está inteiramente ligada à percepção dos colaboradores sobre o quanto o trabalho contribui para sua satisfação e realização pessoal e organizacional.

Chiavenato (2014), a QVT tem um conceito mais profundo e significativo, do que apenas implementação de práticas e ações para o bem-estar dos colaboradores, assegura que:

No fundo, a QVT busca uma visão integral e ética do ser humano em seu relacionamento com as organizações. Tem sido utilizada como indicadora das experiências humanas no local de trabalho e o grau de satisfação das pessoas que desempenham o trabalho. O conceito de QVT implica profundo respeito pelas pessoas. Para alcançar níveis elevados de qualidade e produtividade, as organizações precisam de pessoas motivadas que participem ativamente nos trabalhos que executam e que sejam adequadamente recompensadas pelas suas contribuições. A competitividade organizacional – e, obviamente, a qualidade e a produtividade – passam obrigatoriamente pela QVT.

As organizações são construídas e continuadas por meios de pessoas, e é por meio delas que se alcança o sucesso. E para tanto, é necessário possuir uma equipe capacitada, desenvolvida, motivada e satisfeita, pois é a partir da valorização do capital humano que a empresa se desenvolve. Nesse momento, a gestão que identifica o que motiva cada indivíduo, define as ações de melhoria que podem ser implementadas na qualidade de vida dos seus colaboradores.

A relação entre a qualidade de vida no trabalho e o desempenho organizacional destaca-se como um fator crucial, de modo que favoreça a satisfação e o engajamento dos colaboradores, como afirma Conte (2003):

A expectativa pessoal dos profissionais é que, se as empresas esperam qualidade nos produtos e serviços por elas oferecidos, ações de QVT devem ser incorporadas definitivamente no cotidiano das empresas. Outra expectativa dos profissionais é de que as empresas, ao conceberem um programa de qualidade, percebam que o mesmo não será implantado com sucesso se não houver um efetivo envolvimento e participação dos funcionários atuando com satisfação e motivação para a realização de suas atividades. Isso é qualidade de vida no trabalho, que, conseqüentemente, resulta em maior probabilidade de se obter qualidade de vida pessoal, social e familiar, embora sejam esferas diferentes e nelas se desempenhem papéis diferentes.

O mesmo autor ainda reforça que, a QVT é essencial, considerando que se passa mais de 8 horas diárias no ambiente profissional durante pelo menos 35 anos.

Atualmente, o impacto do trabalho vai além do local de atuação, afetando também a vida pessoal ao levar para casa tensões e problemas acumulados. Independentemente do cenário econômico, seja de crise ou crescimento, a QVT é um tema relevante que merece atenção e discussão.

Percebe-se que a QVT é um tema de grande relevância, pois está diretamente relacionada ao bem-estar dos colaboradores e ao sucesso das organizações. Discutir este tema permite compreender como o trabalho impacta na saúde física e mental dos trabalhadores, e organizações que priorizam a QVT não apenas cumprem seu papel social, promovendo o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, mas também constroem um futuro mais humano.

A realização do trabalho é influenciada não apenas pelas características individuais do colaborador, mas também pela estrutura organizacional, por isso, os estudos sobre QVT devem abordar todos os aspectos do ambiente de trabalho. É essencial que as decisões gerenciais tenham o objetivo de promover práticas que melhorem o ambiente laboral. Um ambiente favorável permite que os funcionários realizem suas atividades de maneira plena, tranquila e segura, reconhecendo seu valor e se comprometendo com os resultados organizacionais. (Amorim, 2010)

Sabe-se que as organizações públicas possuem maiores limitações para implementar práticas que escapam do tradicional, como afirma a mesma autora, a aplicação da QVT na administração pública busca valorizar o trabalho do servidor e seu bem-estar, mas enfrenta limitações devido a restrições legais, como orçamento, licitações e estrutura de cargos. Essas máculas dificultam a gestão e a implementação de práticas inovadoras.

Essas restrições não devem impedir as organizações públicas de priorizar a qualidade de vida de seus colaboradores. Esses órgãos, que têm a responsabilidade de prestar serviços essenciais à sociedade, devem reconhecer que investir no bem-estar de seus profissionais é fundamental para alcançar um atendimento eficiente e de alta qualidade.

2.2 VALOR ORGANIZACIONAL E FELICIDADE DOS COLABORADORES

Valor organizacional é o conjunto de crenças, práticas e normas que norteiam a cultura da empresa, e determinam as atitudes e comportamentos de seu público interno. Logo, valores organizacionais que coincidem com a expectativa de seus

colaboradores, permite que haja uma relação saudável e fortalece o senso de pertencimento e acolhimento. Desse modo, os valores desempenham um papel fundamental na criação de um ambiente edificador e positivo, onde a felicidade pode e deve prosperar.

2.2.2 Conceito de valor organizacional

Uma organização é construída com base em valores que orientam suas ações e decisões. Assim, pode ser que os valores organizacionais se relacionam com os valores pessoais, pois o que é importante para os indivíduos também tende a influenciar a cultura e os princípios coletivos da empresa. Assim, toda empresa desenvolve sua própria identidade organizacional, com suas crenças, tradições, normas e valores próprios.

Diante disso, toda organização cria suas normas e regras para estabelecer a conduta dos colaboradores em seu interior, sendo o conjunto desses elementos o que constituem a cultura organizacional. Sendo assim, pode-se defini-la como o conjunto de valores, princípios e práticas que moldam a identidade da organização, de forma que constroem os pilares da organização e ditam o comportamento dos colaboradores internamente e como a imagem da organização é exposta ao ambiente externo. (Costa *et al.*, 2020)

Desse modo, os valores organizacionais são os padrões morais e éticos que determinam decisões e ações dentro da empresa, refletindo em sua identidade, objetivos e filosofia. Para Tamayo e Borges (*apud* Paiva *et al.*, 2006), os valores organizacionais são o conjunto de princípios e crenças que estabelecem o comportamento desejado e direcionam a vida em grupo e podem se conectar com os valores individuais de cada colaborador.

A relação entre valores pessoais e organizacionais é tema de debate entre diferentes autores. Enquanto uns afirmam que os valores organizacionais são estabelecidos pela liderança e refletem os aspectos formais da organização, outros defendem que os valores pessoais, desenvolvidos pelas experiências da vida, acompanham os indivíduos e influenciam diretamente os princípios organizacionais.

Isto posto, para Veiga (2010), os valores organizacionais e pessoais não se confundem, visto que, os valores pessoais são formados a partir das interações sociais e experiências adquiridas ao longo da vida, já os valores organizacionais são

introduzidos pelo gestor da organização, podendo ser apenas ele ou um grupo que detém certo poder e influência no ambiente organizacional. Por outro lado, Silva (2010) afirma que os valores pessoais não se desligam dos indivíduos, de modo que influenciam no desenvolvimento dos valores organizacionais, estes que são mais significativos no ambiente organizacional.

Igualmente, Tamayo (2007), afirma que a escolha desses valores e sua prioridade são influenciadas tanto pelos valores sociais quanto pelos de seus membros, especialmente dos fundadores e daqueles com maior poder de influência. No entanto, para Canova e Porto (2010), os valores organizacionais e pessoais são distintos, apesar de compartilharem uma estrutura comum. Muitas vezes, eles entram em conflito, pois as prioridades das metas organizacionais podem ser diferentes das metas individuais.

Os valores organizacionais originam-se das exigências tanto da organização quanto de seus membros, abrangendo desde necessidades biológicas individuais até demandas relacionadas à sobrevivência e ao bem-estar da própria empresa. Para lidar com essas necessidades, é fundamental que ambos reconheçam e desenvolvam respostas adequadas para satisfazê-las. Esse processo leva à representação consciente dessas necessidades como valores ou metas a serem alcançadas. (Tamayo; Paz, 2000)

Os valores organizacionais estão intimamente ligados à cultura organizacional, pois formam a base sobre a qual a cultura é construída. Assim corrobora Tamayo (2005), que os valores ajudam a entender a cultura organizacional, pois orientam a convivência e a integração entre os membros. Eles permitem equilibrar as necessidades individuais e organizacionais, criando um ambiente de significado compartilhado.

Para o mesmo autor, os valores organizacionais atendem tanto aos objetivos da organização quanto às necessidades individuais. Eles comunicam comportamentos e informações que, ao serem compreendidos, podem ser espontaneamente disseminados entre os membros. Esse processo facilita a aceitação dos valores, influenciando a liberdade individual em aceitar o controle dessa liberdade.

Alguns valores organizacionais são bem comuns nas organizações, como ética, excelência, respeito e trabalho em equipe. No entanto, é raro que o bem-estar, a realização pessoal e a satisfação dos colaboradores sejam consideradas valores centrais, de modo que a felicidade do profissional seja prioridade. Quando a felicidade

é incorporada como princípio central, tende a criar um clima de engajamento e produtividade, ao mesmo tempo que retém e atrai talentos alinhados com esse mesmo propósito.

2.2.3 A Importância dos Valores Organizacionais na Cultura Organizacional

A cultura organizacional é o conjunto de normas, crenças, valores e práticas compartilhados por todos os membros da organização (Crozatti, 1998). Este complexo tem como objetivo orientar a forma como as pessoas trabalham, se relacionam e tomam decisões no ambiente organizacional, e ainda reflete a identidade da empresa e influencia diretamente o clima organizacional e o engajamento dos colaboradores.

Sabe-se que a cultura é baseada na missão, visão e valores da empresa, e tradicionalmente é criada a partir da história da organização e também de seus gestores. Uma cultura organizacional bem definida e positiva pode promover a satisfação no trabalho, o bem-estar dos colaboradores e a produtividade e ainda, o fortalecimento da imagem da empresa no mercado.

Corroborando Pires (2006), a cultura organizacional é fundamental para a construção das estruturas organizacionais, representando um conjunto de características que diferencia uma organização das demais. Ela legitima o sistema de valores por meio de rituais, mitos, hábitos e crenças compartilhadas entre os membros, estabelecendo normas de comportamento amplamente aceitas por todos.

Ainda afirma o mesmo autor, quanto a essencialidade da relação entre os indivíduos, as organizações são criadas para alcançar objetivos e dependem das pessoas para tanto. A interação entre os membros é essencial para definir seus propósitos, tornando conceitos como tarefas, metas e objetivos tão fundamentais no âmbito organizacional.

Dentro desse contexto, os valores organizacionais desempenham um papel central, pois são as crenças fundamentais que guiam e determinam as ações e decisões, influenciando diretamente a forma como a organização se relaciona e se comporta internamente e com o ambiente externo. Além de permitir que todos os membros da organização compreendam os objetivos da organização e caminhem na mesma direção.

Os valores organizacionais e a cultura organizacional estão diretamente interligados, pois os valores servem como a base sobre a qual a cultura é construída

e sustentada. Valores bem definidos e compartilhados orientam o comportamento dos colaboradores, moldando a forma como se relacionam entre si, com os clientes e com a sociedade, promovendo harmonia entre o discurso e a realidade.

Portanto, é essencial que a comunicação seja clara e acessível, de modo que os valores organizacionais sejam transmitidos de forma consistente e compreensível para todos. Como corrobora Fortini (2009):

A percepção coerente dos trabalhadores acerca dos valores organizacionais prioritários como guias na vida da organização, facilita o entendimento acerca do que deve ser feito, da maneira como deve ser feito e dos resultados esperados. Essa não percepção, por outro lado, pode ser fonte de confusão e de dispersão de esforços, haja vista que as pessoas dedicam-se àquilo que percebem como importante.

Quando os valores são genuinamente incorporados, a cultura organizacional é mais forte e alinhada aos objetivos estratégicos da empresa, contribuindo para o sucesso a longo prazo. E ainda, permite que os colaboradores depositem confiança e motivação, haja vista, que a sólida relação entre os valores declarados e as ações práticas da organização gera um ambiente de transparência e credibilidade.

Desse modo, corrobora Souza (2018), os valores orientam o comportamento individual, permitindo que cada pessoa avalie o que é certo ou errado, o que deve ou não ser feito e o que é benéfico ou prejudicial, tanto para si quanto para o coletivo. Eles influenciam decisões a partir do convívio social e organizacional, refletindo a cultura e a visão de cada indivíduo.

Ainda, afirma Bilhim e Correia (2006, p. 81) “os valores organizacionais integram sempre a cultura de uma organização ou de um setor de atividade, ou ainda de profissionais que partilham uma maneira comum de estar, sentir e agir, ou seja, de fazer as coisas.”

Uma vez que, os valores orientam as atitudes dos indivíduos, é essencial que a empresa saiba reconhecer a necessidade de mudança e inovação em suas convicções, pois permanecer inerte às transformações pode estagnar o progresso organizacional. Valorizar os colaboradores, considerando-os não apenas como mão de obra, mas como pessoas, é fundamental para o desenvolvimento e sucesso da organização.

Importante destacar que, os valores organizacionais além de orientar comportamentos, também refletem a identidade da organização. Entretanto, esses valores não são estáticos e podem ser afetados por mudanças no ambiente

organizacional, como transições de gestão ou ainda reestruturações, o que pode gerar desafios e reações dentro da organização.

De acordo com Dias (2005), os valores pessoais e organizacionais desempenham um papel crucial nas organizações, especialmente em contextos de mudança, conforme destacado:

Enfim, tanto os valores pessoais quanto os organizacionais são muito importantes para as organizações, porque cumprem a função de legitimação das ações que os indivíduos empreendem para alcançar determinados objetivos. Assim, quando acontece a mudança de comando de uma organização, mudam-se também os valores. Então, pode-se esperar algumas mudanças na configuração da organização, visando a sua adaptação aos novos valores. Em consequência, quando os valores de um novo grupo dirigente divergem daqueles do grupo anterior, pode-se esperar reações por parte dos membros da organização. E essas reações podem ser a causa de insucesso na implementação de muitos projetos.

Dado isso, os valores organizacionais são a base para a construção de uma cultura organizacional forte e coerente. Alinhar os valores organizacionais com a cultura, garantindo que eles sejam vivenciados em todas as práticas e níveis da organização, é um desafio, mas também uma oportunidade para promover um ambiente de sucesso.

2.2.4 Felicidade como valor organizacional

Inicialmente, para o entendimento dos colaboradores é comum receber um manual com normas, condutas e valores definidos pela empresa, que deve ser obedecido por todos, independente do cargo e função que se ocupa. Este manual tem como objetivo estabelecer limites do que se pode fazer, mas principalmente o que não pode ser feito, de modo a evitar comportamentos inadequados.

Colaboradores bem informados desenvolvem sentimento de orgulho pelo propósito da empresa e se esforçam mais ativamente para atingir suas metas. Essa clareza gera um senso de pertencimento, fortalecendo o vínculo entre o indivíduo e a organização. (Gramaxo, 2013)

Como afirma Vasconcelos (2013), para ser eficaz, essas diretrizes devem ser seguidas regularmente, especialmente pela alta gerência, pois qualquer inconformidade pode comprometer anos de esforços. A conduta dos líderes tem papel fundamental, servindo de exemplo para os demais colaboradores.

Não é comum que as empresas incluam valores que vão além dos tradicionais, o que pode levar ao esquecimento de elementos essenciais para o bem-estar dos colaboradores. Ao incluir valores como felicidade e qualidade de vida na cultura organizacional da empresa, contribui diretamente na construção de um ambiente organizacional motivador e acolhedor.

Assim, organizações que se preocupam com a felicidade do colaborador, e este não só como parte integrante do ambiente de trabalho, mas principalmente como indivíduo, e tornam a felicidade como valor, se torna mais atrativa para novos talentos e ainda, cria vínculos com o público interno e fortalecem seu próprio desenvolvimento. Desse modo, estabelecer a felicidade como fator estratégico e não apenas como ideal, contribui para o sucesso e longevidade da organização.

A maioria dos dicionários define felicidade como o estado ou qualidade de estar feliz, associando-a a termos como contentamento, êxito e sucesso. De forma geral, grande parte das pessoas busca conscientemente experimentar esse estado de plenitude ao longo da vida. (Vasconcelos, 2013). Desse modo, o trabalho como ocupa espaço fundamental na vida dos indivíduos, também merece atenção quanto à felicidade.

Para Gramaxo (2013), o significado e as condições do trabalho influenciam diretamente na felicidade do indivíduo. Um ambiente positivo se qualifica pela confiança na gestão, orgulho nas atividades realizadas e senso de parceria. E em muitos casos, empresas que incorporam esses valores tendem a obter melhor desempenho organizacional de sua equipe.

Corroborando Sacchet (2020), que avaliar a felicidade organizacional como objetivo de gerenciá-la, pode contribuir significativamente para o bom desempenho das empresas em diversos aspectos: I) em nível da alta administração, potencializa a capacidade de atrair e manter talentos, possibilitando que as diretrizes existentes sejam adaptadas aos desejos e necessidades dos colaboradores; II) em nível de comunicação, permite às organizações intensificar a relação com seu público interno, e ainda incentivá-los a pensar e agir conforme os objetivos da organização.

Ser feliz no trabalho não está apenas no fato de gostar do que se faz ou nos ganhos financeiros, a ideia de felicidade tem proporções mais abrangentes, e as grandes empresas estão assumindo o compromisso de promover o bem-estar e satisfação de seus colaboradores. Diante disso, a busca pela felicidade nas

organizações se tornou um modo de evitar o absentéismo e *turnover*, e manter o clima e as relações saudáveis no ambiente organizacional. (Forbes, 2022)

A Associação Brasileira de Qualidade de Vida (ABQV), discute que as organizações passaram a repensar a sua cultura organizacional, de modo a criar um posicionamento convidativo a atrair e reter talentos, com base em uma gestão mais humanizada. Além disso, a felicidade passou a ser um indicador estratégico da gestão, já que colaboradores mais satisfeitos e felizes, tendem a ser mais produtivos e comprometidos. A diretora de Educação e Conhecimento da ABQV, Karla Costa Kurtz, destaca que a felicidade no trabalho está relacionada com um ambiente positivo que se cultiva valores essenciais para o progresso do indivíduo, e que o permita escolhas alinhadas com o propósito. (ABQV, 2024)

2.3 PSICOLOGIA POSITIVA E BEM-ESTAR ORGANIZACIONAL

A Psicologia Positiva surgiu no final da década de 1990, com Martin Seligman ao assumir a presidência da Associação Americana de Psicologia (APA). Esse campo de estudo científico buscou ir além das patologias e problemas tradicionalmente estudados, concentrando esforços na compreensão das emoções positivas, do engajamento, dos relacionamentos saudáveis, das realizações e das virtudes humanas, com o objetivo de investigar os elementos que tornam a vida verdadeiramente significativa e feliz.

2.3.2 Fundamentos da psicologia positiva

A palavra Psicologia tem origem nos termos gregos *psiqué* e *logos*. *Psiché*, traduzido como "alma", aproxima-se do conceito moderno de "mente", já que o termo "alma" ganhou uma conotação religiosa ao longo do tempo. *Logos*, por sua vez, significa "estudo". Assim, a psicologia refere-se ao "estudo sistematizado da mente humana", buscando compreender o comportamento humano e, de forma secundária, o comportamento animal, contribuindo para uma compreensão mais profunda sobre o ser humano. (Graziano, 2005)

A Psicologia Positiva representa uma mudança significativa no foco da psicologia tradicional. Isso porque, tradicionalmente, a psicologia é voltada para o diagnóstico e tratamento dos transtornos mentais. Diferentemente do que se conhece,

a abordagem da psicologia positiva dedica-se à mente humana de uma forma oposta. A investigação é sobre os aspectos que tornam a vida mais satisfatória, de forma que promove o bem-estar e potencializa as virtudes humanas.

Contudo, isso não quer dizer que a Psicologia Positiva ignora o sofrimento e problemas existentes na vida humana, tampouco, desvaloriza o estudo de patologias mentais e comportamentais. Na verdade, seu propósito é ampliar o estudo da psicologia, e dissociá-la das questões predominantemente patológicas, mas enfatizar também os aspectos positivos e o bem-estar na vida dos indivíduos.

O surgimento da psicologia positiva é controverso, visto que, em 2000, Martin Seligman e Mihaly Csikszentmihalyi publicaram um artigo na *American Psychologist*, artigo intitulado “*Positive Psychology: an introduction*”. Neste artigo, afirmaram que, desde a Segunda Guerra Mundial, a psicologia tem focado quase exclusivamente na reparação de danos e no tratamento de patologias, negligenciando os aspectos positivos do indivíduo e das comunidades. Essa abordagem limitada tornou a visão da psicologia incompleta. Por isso, os autores propuseram a psicologia positiva como uma forma de ampliar esse foco, incentivando o estudo e a valorização de elementos saudáveis e construtivos da experiência humana. (Pacico; Bastianello, 2014)

Para muitos, o grande criador da psicologia positiva é Martin Seligman, psicólogo e professor, sendo ele que questionou a propensão do foco do estudo da psicologia em ser apenas nas doenças mentais, desconsiderando os meios para alcançar o bem-estar e a felicidade. E foi a partir da década de 1990 que seus questionamentos começaram a dar origem a uma nova corrente, intitulada Psicologia Positiva. E em 1997, quando ocupou a presidência da Associação Americana de Psicologia (APA), seus estudos começaram a ser difundidos mundialmente. (Scorsolini-comin, 2012)

A obra *Felicidade Autêntica*, de Martin Seligman (2002), tornou-se uma referência na psicologia positiva, pois apresenta estratégias práticas para promover o bem-estar e a felicidade por meio de forças pessoais, virtudes e significado na vida. No livro, Seligman argumenta que a felicidade não é apenas um estado emocional passageiro, mas algo que pode ser cultivado, e apresenta uma nova forma de entender o que significa ser feliz.

Ainda, Seligman propõe uma nova perspectiva sobre o significado da felicidade, dividindo-a em três componentes principais: a vida prazerosa, a vida engajada e a vida significativa. A vida prazerosa é caracterizada pela abundância de

emoções positivas, e que estas superem as emoções negativas. A vida engajada está relacionada ao estado de *flow*, um estado de alta concentração, motivação, engajamento e desempenho, é uma experiência no qual o indivíduo se sente completamente realizado. Por fim, a vida significativa, considerada a forma mais profunda de felicidade, é alcançada quando se encontra propósito e significado na vida, utilizando forças e virtudes pessoais a serviço de algo maior que si mesmo.

Percebe-se ainda que, a felicidade é um conceito subjetivo e difícil de definir, pois o que traz felicidade para uma pessoa pode não ter o mesmo efeito em outra. Pesquisas indicam que não há uma "fórmula para a felicidade", mostrando que fatores como poder aquisitivo, idade ou eventos externos nem sempre são suficientes. A Psicologia Positiva sugere que o bem-estar pode ser avaliado por meio de elementos como emoções positivas, engajamento, sentido, relacionamentos e realizações, embora esses fatores variem de acordo com a subjetividade de cada indivíduo. (Camaliente; Boccalandro, 2017)

2.3.3 O jeito Harvard de ser feliz - Shawn Achor

Shawn Achor é um especialista em psicologia positiva, autor e palestrante mundialmente reconhecido por seu trabalho em como a felicidade afeta o desempenho humano. Ele é autor de livros de sucesso, como *O jeito harvard de ser feliz* e *O Grande Potencial Por trás da Felicidade*, onde apresenta diversas estratégias e ferramentas que ajudarão o leitor a encontrar o equilíbrio necessário para alcançar a felicidade.

Ainda, Achor passou doze anos na Universidade de Harvard, estudando, lecionando e pesquisando, e se tornou um dos maiores especialistas do mundo na conexão entre felicidade e sucesso. Também fundou a *GoodThink*, uma empresa que promove treinamentos baseados em ciência para melhorar o bem-estar. O objetivo da *GoodThink* é alimentar a positividade e o otimismo nas organizações, impulsionando a distribuição de resultados organizacionais de forma mais eficaz.

Ele também é conhecido por sua palestra TED viral, "*The Happy Secret to Better Work*", sendo umas das mais populares de todos os tempos, com mais de 25 milhões de visualizações. As palestras de Shawn o levaram a mais de 50 países para falar para uma ampla gama de públicos, incluindo todos os donos de times da NBA, líderes no Pentágono, entre outros.

O impacto de Shawn Achor nas organizações e em líderes ao redor do mundo reflete seu profundo entendimento sobre a relação entre felicidade e sucesso. Seu trabalho não se limita às palestras inspiradoras que ele realiza ao redor do mundo, mas também se reproduz em conceitos aplicados em suas obras.

Como no livro *O Jeito Harvard de Ser Feliz* (2012), que apresenta um estudo sobre a relação entre felicidade e sucesso, e como uma influencia a outra na vida dos indivíduos. O livro desafia a visão tradicional de que o sucesso é o caminho para a felicidade, o autor argumenta que a felicidade, na verdade, precede e promove o sucesso. E ainda, transforma a felicidade como vantagem competitiva, de modo a promover a produtividade, a criatividade e o desempenho no trabalho e na vida pessoal.

Shawn Achor estrutura sua obra em torno de sete princípios, fundamentados em pesquisas em psicologia positiva. Cada princípio oferece orientações práticas para adotar um estado mental mais positivo e produtivo.

- **O Benefício da Felicidade:** Este é o primeiro princípio, e é o alicerce do livro *O Jeito Harvard de Ser Feliz*. Shawn Achor argumenta que a felicidade precede o sucesso e não resulta dele. E que a felicidade e o otimismo proporcionam o desempenho e a realização, oportunizando vantagem competitiva. O Benefício da Felicidade, portanto, estabelece que a felicidade não é o destino, mas o ponto de partida para o sucesso.
- **O Ponto de Apoio e a Alavanca:** Neste princípio, tem como ideia central de que a nossa percepção do mundo tem um impacto direto sobre nossa capacidade de alcançar sucesso. De forma que, se ajustarmos a forma de ver o mundo, podemos transformar dificuldades em oportunidades.
- **O Efeito Tetris:** Explora como nossos cérebros podem ser treinados para focar nos aspectos e padrões positivos da vida, em vez de se fixar nas dificuldades, de modo a tornarem as pessoas mais otimistas. Esse princípio é inspirado no famoso jogo *Tetris*, onde os jogadores precisam identificar e encaixar formas para eliminar linhas.
- **Entre Oportunidades na Adversidade:** Este princípio está centrado na ideia de como encontrar oportunidades de crescimento e sucesso, especialmente em momentos de adversidade. Diante de situações negativas, o cérebro cria meios para nos ajudar a sair das dificuldades,

e nos ensina como lidar com desafios de forma estratégica, para que, possamos transformar dificuldades em oportunidades de superação.

- O Círculo de Zorro: Este princípio utiliza a metáfora do Zorro, que é baseada no personagem que começa suas ações em um espaço limitado, desenhando um pequeno círculo, e só depois passa a ampliar seu domínio. Assim, nos ensina a concentrarmos nossos esforços em metas menores e exequíveis, para recuperarmos os sentimentos de confiança e controle. E após esses esforços produzirem os resultados desejados, podemos expandir gradualmente o círculo, lidando com desafios maiores.
- A Regra dos 20 Segundos: A estratégia central deste princípio, é que devemos promover mudanças de comportamento de forma simples e prática. Pequenas alterações nos hábitos e rotina podem influenciar significativamente no nosso comportamento e motivação. A Regra dos 20 Segundos sugere que devemos facilitar os hábitos positivos, tornando mais fácil iniciá-los e tornar os hábitos negativos mais difíceis, criando obstáculos físicos ou mentais para esses comportamentos.
- Investimento Social: O último princípio trata sobre a importância das relações pessoais para alcançar a felicidade. Shawn Achor argumenta que, em vez de nos isolarmos quando enfrentamos situações difíceis, devemos investir em conexões sociais. Fortalecer laços e construir novas amizades, não só melhoram nossa saúde mental, como também nos ajudam a enfrentar dificuldades com mais força.

O autor destaca principalmente a forma como se lida com os problemas diários, de modo que a mudança de compreensão mental pode ter um impacto significativo no desempenho profissional e pessoal. Resignificar situações difíceis da vida, focando nos aspectos positivos e não nos negativos, proporciona maior capacidade para solucionar os problemas. Isso não quer dizer, que os desafios deixam de existir, mas a mudança de foco, ajuda a proporcionar clareza e confiança.

A aplicabilidade dos conceitos apresentados no livro pode ser explorada em diversos aspectos da vida do indivíduo, tanto pessoal quanto profissional, já que essas esferas frequentemente se entrelaçam. As organizações que implementam práticas de felicidade e bem-estar, não apenas fortalecem o lado profissional de sua equipe,

mas também contribuem para o equilíbrio emocional dos colaboradores, gerando benefícios mútuos.

Embora os conceitos de felicidade e positividade sejam benéficos, sua aplicação pode enfrentar desafios em sua aplicabilidade. Como resistência cultural, falta de compreensão pela alta gestão e ainda mensuração quanto aos impactos positivos no bem-estar dos colaboradores. Além disso, a implementação dessas estratégias pode demandar tempo, orçamentos financeiros e mudanças estruturais e ideológicas significativas, o que nem sempre as empresas estão dispostas a realizar.

No entanto, O Jeito Harvard de Ser Feliz, de Shawn Achor, apresenta uma visão transformadora sobre como a felicidade pode ser a causa, e não a consequência, do sucesso. Baseado em estudos da psicologia positiva, o autor propõe medidas que podemos adotar em nossas vidas, para que a felicidade não seja apenas um sentimento passageiro, mas um estado de espírito contínuo. E este é o propósito do livro, apresentar que a felicidade não é um objetivo distante, mas uma prática diária que pode transformar à nossa maneira de viver e a forma como enxergamos o mundo.

2.3.4 Metodologia Harvard de ser feliz

A metodologia Harvard de ser feliz, amplamente divulgada por Shawn Achor, apresenta cinco vertentes principais que promovem a felicidade no trabalho: Propósito, Engajamento, Resiliência, Relacionamentos Positivos e Reconhecimento. E é baseada na ciência da psicologia positiva e busca demonstrar que a felicidade não é apenas uma consequência do sucesso, mas sim uma condição que o antecede.

- Propósito: está relacionado à compreensão de significado no trabalho. A percepção de que o trabalho tem um propósito grandioso, estimula a motivação e o bem-estar. Um colaborador que entende o impacto positivo de suas atividades, tende a se sentir mais realizado e engajado.
- Engajamento: O engajamento é a capacidade de estar presente e comprometido nas atividades diárias. Está intimamente ligado com o conceito de *flow*, e dentro das organizações significa oferecer aos funcionários tarefas significativas que os desafiem, e que estimulem as suas habilidades, mantendo-os focados e motivados.

- **Resiliência:** A resiliência é a capacidade de enfrentar dificuldades e se recuperar desses momentos. No ambiente de trabalho, essa habilidade requer inteligência emocional e estratégias certas para lidar com situações difíceis. Ainda, está diretamente ligada à mentalidade positiva, de forma que o indivíduo veja oportunidades de aprendizado em meio aos obstáculos.
- **Relacionamentos positivos:** Relacionamentos interpessoais saudáveis são essenciais para a felicidade no trabalho, pois criar um ambiente participativo e amigável, onde os funcionários se sintam conectados, aumenta o senso de pertencimento.
- **Reconhecimento:** Reconhecimento envolve valorizar as contribuições dos colaboradores de forma genuína e frequente. Ser reconhecido pelo trabalho realizado, aumenta a autoestima e incentiva a continuidade das atividades com empenho e comprometimento. Organizações que praticam e implementam ações de reconhecimento cultivam um ambiente de trabalho mais feliz e produtivo.

A metodologia Harvard de ser feliz se destaca por ser uma abordagem inovadora e diferente do tradicional, ao inverter o sentido comum de que o sucesso leva à felicidade, demonstrando, que na verdade, a felicidade antecede o sucesso. E ao adotar as vertentes dessa metodologia, como propósito, engajamento, resiliência, relacionamentos positivos e reconhecimento, as organizações podem criar um ambiente de trabalho mais saudável, produtivo e alinhado aos valores de seus colaboradores (Quadro 1).

Quadro 1: Metodologia Harvard de ser feliz

Metodologia Harvard	
Propósito	É o significado do trabalho. A percepção de que o trabalho tem um propósito grandioso.
Engajamento	Capacidade de estar presente e comprometido nas atividades diárias.
Resiliência	Capacidade de enfrentar e superar adversidades.
Relacionamentos positivos	Relações interpessoais saudáveis.
Reconhecimento	Valorização das contribuições dos colaboradores.

Fonte: Anchor (2012)

A felicidade no ambiente de trabalho é um fator essencial para o sucesso das empresas e a satisfação dos colaboradores. A Metodologia Harvard de ser feliz com seus cinco pilares fundamentais podem transformar o ambiente organizacional. Para implementar essa metodologia, é fundamental que as organizações compreendam sua importância e os benefícios que podem lhe proporcionar.

Para implementar essa abordagem, as organizações devem comunicar claramente sua missão e valores, de modo que os colaboradores caminhem em conjunto, fortalecendo a parceria e alinhando esforços na busca de um propósito comum. Ser feliz não é o destino final, mas o caminho que leva a grandes conquistas e realizações.

METODOLOGIA DA PESQUISA

Este capítulo apresenta a metodologia adotada para a realização desta pesquisa, detalhando os procedimentos utilizados e sua estruturação em subtópicos. Inicialmente, são abordadas a classificação, a abordagem e a tipologia do estudo. Em seguida, descrevem-se os métodos de obtenção das informações e os critérios e a interpretação dos resultados.

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Diante do objetivo deste estudo, que é compreender a percepção dos trabalhadores acerca da importância da felicidade como valor organizacional, será apresentada uma abordagem metodológica capaz de captar as opiniões dos colaboradores, com o fim de garantir a coerência com a proposta da pesquisa.

Além disso, diante da relevância e a pouca discussão sobre o tema, os resultados servirão como um diagnóstico para a organização, oferecendo grande aplicabilidade prática. Os dados obtidos poderão fornecer *feedbacks* importantes sobre como os colaboradores percebem a felicidade como valor organizacional, bem como sua influência no ambiente de trabalho.

Assim, a análise dos resultados pode ser enriquecida pela metodologia utilizada, a qual ajudarão contextualizar o estudo. Desse modo, a pesquisa pode ser classificada de diversas maneiras, dependendo do objetivo, enfoque, interesse, campo de estudo, metodologias, objetos e abordagens científicas adotadas. (Prodanov; Freitas, 2013)

As pesquisas podem ser caracterizadas quanto à: a) sua classificação (teórica, empírica e experimental); b) abordagem (qualitativa, quantitativa ou mista); c) tipologia (bibliográfica, exploratória, documental etc.).

O presente trabalho classifica-se como uma pesquisa de campo (empírica), que se caracteriza pela ausência de interferência do pesquisador, permitindo que o fenômeno ou ambiente investigado siga seu curso natural.

Para garantir a qualidade da pesquisa, é necessário seguir três etapas principais: 1) a realização de uma pesquisa bibliográfica para levantamento do tema; 2) a definição dos métodos de coleta de dados e a escolha da amostra; e 3) a

organização dos registros obtidos e a estruturação da análise, com base nos dados coletados. (Marconi; Lakatos, 2003)

De abordagem qualitativa o presente estudo busca analisar e interpretar os dados apresentados pelo fenômeno estudado. De acordo com Rodrigues (2007), a pesquisa qualitativa tem como objetivo examinar os dados obtidos ao longo do estudo, sem priorizar os aspectos quantitativos. Essa abordagem permite captar a essência e a aparência do fenômeno, possibilitando a compreensão de sua origem, relações, consequências e transformações. Ao contrário de simplesmente testar hipóteses, o pesquisador foca em como os participantes da pesquisa percebem os acontecimentos estudados e há uma preocupação maior com o processo do que com o estudo.

A tipologia da pesquisa desse estudo se caracteriza como exploratória pois, segundo Gil (2002), essa pesquisa proporciona ao pesquisador uma maior familiaridade com o fenômeno estudado, e tem como objetivo aprimorar ideias e descobertas de observações e intuições. Marconi e Lakatos (2003), concordando com o autor acima, apontam que esse tipo de pesquisa, considerada empírica, tem como uma das suas finalidades aproximar o pesquisador do objeto de estudo, fato ou fenômeno, para que essa possa desenvolver hipóteses e clarificar conceitos. Por Gil (2002, p. 41) "Essas pesquisas envolvem: (a) levantamento bibliográfico; (b) entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado; e (c) análise de exemplos que "estimulem a compreensão".

Assim o presente estudo se confirma se caracterizando como uma pesquisa de campo, de abordagem qualitativa e tipologia exploratória.

3.2 AMBIENTE DE PESQUISA

A organização em estudo é um órgão público responsável pela comunicação oficial e jornalística do estado da Paraíba. Suas atividades incluem a publicação do Diário Oficial, garantindo a transparência e publicidade dos atos governamentais, além da produção e veiculação de conteúdos jornalísticos voltados para a informação da sociedade.

Sua criação se deu por meio de Medida Provisória nº 276, de 2 de janeiro de 2019, que posteriormente foi convertida na Lei Estadual nº 11.306, de 4 de abril de 2019. Antes de sua criação, existiam duas superintendências independentes, cada

uma com suas próprias normas. Com a transformação em empresa pública, essas estruturas foram unificadas em uma só.

A empresa tem como propósito, a produção e programação jornalísticas, desportivas, educativas, artísticas e culturais, e busca sempre estimular a cultura local, regional, e as produções independentes. Fomentando a participação da sociedade, e, respeitando a pluralidade da sociedade paraibana.

Estruturalmente, a empresa conta com setores estratégicos, como a gestão de pessoas, a gerência de planejamento, orçamento e finanças, além das áreas voltadas para a produção e gestão de conteúdo jornalístico. Seu quadro funcional é composto por servidores efetivos e comissionados, totalizando 272 colaboradores.

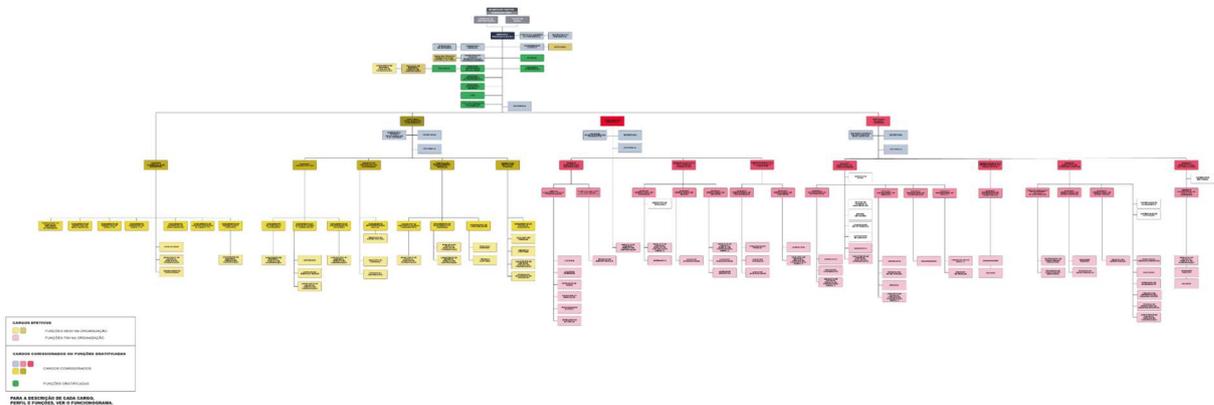


Figura 01: Organograma

O organograma da empresa apresenta a sua estrutura hierárquica, apresentando a divisão de cargos e setores que integram suas operações. A empresa é organizada de maneira a integrar setores administrativos, financeiros e operacionais, refletindo a necessidade de integração entre as diferentes atividades realizadas pela empresa. E no topo da estrutura, encontra-se a Diretoria Presidente, que exerce o papel de gestão estratégica da empresa, coordenando as diversas áreas de atuação.

Os cargos são categorizados de forma clara no organograma, sendo diferenciados por cores: para cargos efetivos, cargos comissionados e funções gratificadas. A estrutura também destaca setores estratégicos, como a gestão de pessoas, a gerência de planejamento, orçamento e finanças, além de áreas voltadas para a produção e gestão de conteúdo jornalístico, desportivo, educativo, artístico e cultural.

A disposição do organograma reflete a integração entre os setores gerenciados pela empresa, permitindo maior alinhamento e eficiência na execução de suas atividades. Além disso, a presença de departamentos dedicados à tecnologia da informação e principalmente de produção de conteúdo, demonstra o compromisso da empresa com a modernização e eficiência administrativa. Assim, o organograma não apenas ilustra a organização interna da empresa, mas também reforça seu papel como um instrumento essencial para a comunicação pública no estado da Paraíba.

3.3 UNIVERSO, AMOSTRAGEM E AMOSTRA

Para a pesquisa científica, é praticamente impossível trabalhar com a totalidade do universo de estudo devido às limitações logísticas e materiais. Por isso, utiliza-se amostras, que representam uma parcela da população a ser estudada, seguindo critérios que sejam representativos ao universo. (GIL, 2002)

Marconi e Lakatos (2003, p.223) definem universo ou população como:

Universo ou população é o conjunto de seres animados ou inanimados que apresentam pelo menos uma característica em comum. Sendo N o número total de elementos do universo ou população, o mesmo pode ser representado pela letra latina maiúscula X, tal que $XN = X1; X2; X3 ; \dots ; XN$. A delimitação do universo consiste em explicitar que pessoas ou coisas, fenômenos etc. serão pesquisados, enumerando suas características comuns, como, por exemplo, sexo, faixa etária, organização a que pertencem, comunidade onde vivem etc.

Já Gil (2008, p. 89-90) conceitua universo como:

Universo ou população é um conjunto definido de elementos que possuem determinadas características. Comumente fala-se de população como referência ao total de habitantes de determinado lugar. Todavia, em termos estatísticos, pode-se entender como amostra o conjunto de alunos matriculados numa escola, os operários filiados a um sindicato, os integrantes de um rebanho de determinada localidade, o total de indústrias de uma cidade, ou a produção de televisores de uma fábrica em determinado período.

Portanto, é inviável que um estudo de pesquisa aborde todos os elementos ou indivíduos que compõem o universo da pesquisa. Isso ocorre por diversos motivos, como a relação custo-benefício, a grande quantidade de dados que seriam obtidos, a limitação de tempo para realizar a pesquisa ou a dificuldade de acesso a todos os componentes do universo investigado. Por isso, a pesquisa seleciona uma amostra

representativa de uma parte dos elementos que compõem esse universo. (Prodanov; Freitas, 2013). O presente estudo tem como universo os 272 (duzentos e setenta e dois) colaboradores de um órgão público do estado da Paraíba.

Amostragem é o processo pelo qual se determina uma amostra, ou seja, quais critérios serão utilizados na pesquisa para definir a amostra a ser estudada. Esses critérios precisam atender de forma coerente ao universo selecionado, de modo que os resultados se apresentem de forma fidedigna à população que compõe o universo. (Oliveira, 2011)

A amostragem pode ser classificada em dois grandes tipos: probabilística e não probabilística. A amostragem probabilística, mais rigorosa e fundamentada nas leis da teoria da amostragem, é considerada mais vantajosa por permitir o cálculo de intervalos de confiança estatísticos e possibilitar inferências claras sobre o universo da amostra. Entre os tipos mais utilizados de amostragem probabilística estão a aleatória simples, sistemática, estratificada e por conglomerado. (Gil, 2002). A amostragem não probabilística, ao contrário da probabilística, não se baseia em fundamentos matemáticos, sendo guiada por critérios definidos pela pesquisa. Sua principal vantagem é fornecer uma estimativa ampla das características da população, mas não permite uma avaliação precisa dos resultados amostrais. Entre os tipos mais conhecidos de amostragem não probabilística, destacam-se a amostragem por acessibilidade, por tipicidade e por cotas. (Oliveira, 2011)

Dessa forma, a amostragem utilizada neste estudo é não probabilística por acessibilidade, pois os participantes foram selecionados com base na facilidade de acesso e disponibilidade para responder à pesquisa, dado que, essa abordagem permite obter dados de forma prática e viável.

Após a compreensão dos conceitos de universo e amostragem, pode-se definir amostra como o subgrupo de uma população selecionada de acordo com os critérios da amostragem que servirá de base para o estudo da pesquisa (Gil, 2002). Após compreender os conceitos de universo e amostragem, define-se a amostra como um subgrupo da população selecionado de acordo com critérios específicos para servir de base ao estudo da pesquisa. (Gil, 2002)

A amostra pode ser classificada em: a) Acessibilidade ou conveniência: seleção de elementos disponíveis, utilizada em pesquisas exploratórias e qualitativas devido à menor exigência de precisão; b) Intencionais ou de seleção racional (tipicidades): escolha de elementos representativos do universo com base em informações

disponíveis, para seleção desse tipo de amostra é preciso um conhecimento prévio e considerável sobre a população e principalmente sobre o subgrupo; c) Por cota: processo dividido em três etapas: classificação, proporção populacional e fixação de cotas para coleta. (Prodanov; Freitas, 2013)

Para compor a amostra foi selecionado um subconjunto representativo desse universo, considerando as limitações práticas da pesquisa qualitativa. Assim, a amostra utilizada neste estudo é por acessibilidade, e foi apresentada para os funcionários através do grupo de *whatsapp* da empresa. A escolha desse grupo se deu pela facilidade de acesso aos participantes e pela viabilidade da coleta de dados dentro do prazo disponível para a pesquisa.

3.4 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

O questionário utilizado nesta pesquisa foi elaborado por mim, em conjunto com a orientadora, com base na metodologia Harvard, garantindo embasamento teórico. A construção das perguntas considerou as cinco dimensões fundamentais para a análise da felicidade no trabalho: propósito, engajamento, relacionamentos positivos, reconhecimento e resiliência, permitindo uma abordagem abrangente e estruturada sobre o tema.

Assim, o instrumento de coleta de dados se deu por meio de um questionário fechado com perguntas pré-definidas que foi aplicado aos trabalhadores selecionados como amostra. De acordo com Prodanov e Freitas (2013) coleta de dados tem por objetivo, como o próprio nome já diz, coletar dados para a completude da pesquisa e resposta das hipóteses.

E para a obtenção dos resultados, o questionário foi desenvolvido por meio do *Google Forms*, e teve como objetivo coletar a percepção dos colaboradores sobre o tema em estudo. A aplicação do questionário ocorreu por meio do grupo de *whatsApp*, pela facilidade de comunicação. Dessa forma, foi possível obter respostas de maneira acessível, facilitando a análise dos dados coletados.

3.5 PERSPECTIVA DE ANÁLISE DE DADOS

A análise dos dados coletados por meio do questionário será conduzida a partir de uma abordagem qualitativa, e tem como objetivo compreender a percepção dos

colaboradores de um órgão público do estado da Paraíba sobre a felicidade no ambiente de trabalho. A estrutura do questionário abrange as seguintes dimensões: propósito, engajamento, relacionamentos positivos, reconhecimento e resiliência, permitindo uma visão ampla dos fatores que influenciam o bem-estar dos funcionários.

Os colaboradores foram informados virtualmente por meio do grupo de *whatsapp*, o objetivo da pesquisa de forma clara e objetiva, e solicitada sua cooperação na pesquisa, esclarecendo que a participação era anônima e voluntária, sendo o respondente livre para se recusar a participar ou interromper a colaboração. Os dados coletados foram analisados e interpretados por meio de gráficos, permitindo uma visualização clara e objetiva das respostas dos colaboradores.

4 ANÁLISE DE DADOS

Nesta seção, são apresentados os dados coletados junto aos respondentes do órgão público, com o objetivo de analisar cada objetivo específico da pesquisa. Essa abordagem permite a obtenção de resultados relevantes, contribuindo para o alcance do objetivo geral da pesquisa.

4.1 PERFIL DOS RESPONDENTES

A primeira subseção explorou o perfil dos participantes com o objetivo de conhecer as características predominantes dos respondentes.

Qual seu gênero?
35 respostas

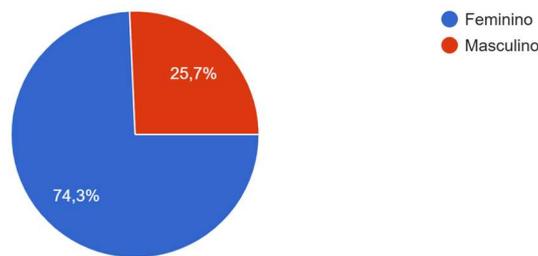


Gráfico 01: Gênero

O Gráfico 01 apresenta a distribuição de gênero dos 35 respondentes da pesquisa. Observa-se que a maioria dos participantes se identifica como do gênero feminino, representando 74,3% do total, enquanto 25,7% se identificam como do gênero masculino.

Esses dados podem indicar uma predominância feminina no ambiente analisado, isso porque, a pesquisa foi distribuída em um grupo onde há maior proporção de mulheres e ainda podem estar relacionados ao Censo Demográfico de 2022, que revela uma diferença de 6 milhões a mais de mulheres do que homens no Brasil. Segundo o levantamento, a população brasileira é composta por aproximadamente 104,5 milhões de mulheres e 98,5 milhões de homens, representando, respectivamente, 51,5% e 48,5% dos residentes no país (IBGE, 2022). Contudo, essa proporção não se reflete no mercado de trabalho. Visto que, os dados do mesmo

censo, apontam que 53,3% das mulheres participam do mercado de trabalho. Enquanto que, a taxa masculina é de 73,2%. (CNN, 2024)

Qual é sua faixa etária?
35 respostas

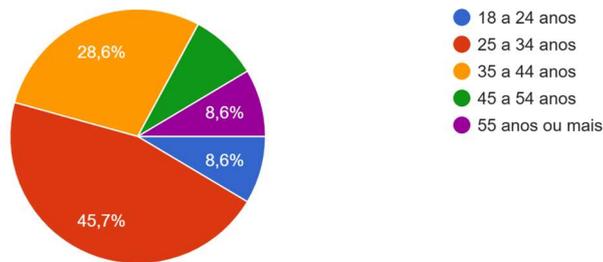


Gráfico 02: Faixa etária

O Gráfico 02 apresenta a distribuição etária dos respondentes da pesquisa. A maior parte dos participantes está na faixa de 25 a 34 anos, representando 45,7% do total, seguida pela faixa de 35 a 44 anos, com 28,6%. As demais faixas etárias apresentam uma participação equilibrada, sendo 8,6% para 18 a 24 anos, 45 a 54 anos e também para 55 anos ou mais.

Esses dados sugerem um perfil predominantemente jovem na organização, o que pode ser justificado por dois motivos: a realização recente de concurso público, o qual majoritariamente dos aprovados são pessoas mais jovens e ainda, pelo local em que o questionário foi aplicado, uma rede social amplamente utilizada também pelo público mais jovens.

Qual sua escolaridade?
35 respostas

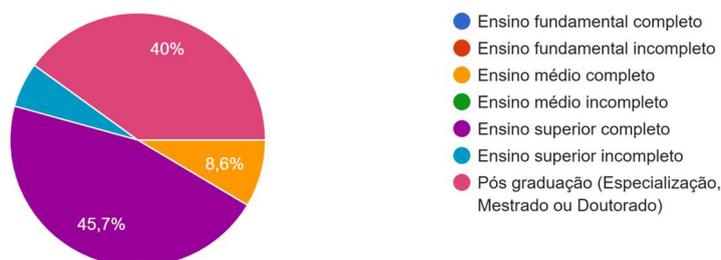


Gráfico 03: Escolaridade

O Gráfico 03 apresenta o nível de escolaridade dos respondentes da pesquisa. A maior parte dos participantes possuem ensino superior completo, representando 45,7% do total, em seguida 40% possuem pós graduação (especialização, mestrado ou doutorado). As demais escolaridades apresentam uma participação equilibrada, sendo 8,6% para ensino médio completo e 5,7% para ensino superior incompleto.

Esses dados sugerem que a maioria dos respondentes tem um nível educacional mais elevado, com 85,7% dos participantes possuindo ensino superior completo ou pós-graduação. Isso pode indicar que a amostra da pesquisa é composta, predominantemente, por pessoas com formação acadêmica avançada, o que pode sugerir que quanto à interpretação das questões abordadas, houve pleno entendimento e não gerou dúvidas.

Qual é o seu cargo atual no órgão público?
35 respostas

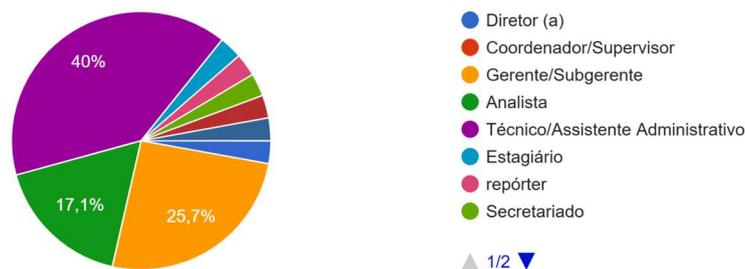


Gráfico 04: Cargo

Neste Gráfico, estão apresentados os cargos dos participantes. A maior parte ocupa funções de nível técnico ou assistente administrativo, correspondendo a 40% do total. Em seguida, 25,7% ocupam cargos de gestão, como gerente e subgerente, enquanto outra parcela de 17,1% ocupa cargos de analista. Os demais cargos são distribuídos de maneira equilibrada, com 2,9% para estagiários, 5,8% secretariado e secretária, sendo que as estas representam o mesmo cargo, apenas divergem na nomenclatura utilizada. Ainda, 2,9% para repórter, 2,9% para jornalista e, por fim, 2,9% cargo de diretoria.

Os cargos podem se relacionar diretamente com os cinco pilares da metodologia. Cargos de maior hierarquia, como diretor(a), coordenador/supervisor e gerente/subgerente, tendem a possuir maior senso de propósito, pois se envolvem na tomada de decisões e liderança de equipes. O nível de engajamento também pode

variar conforme o envolvimento das atividades. Estes cargos podem sentir maior engajamento ao liderar projetos, enquanto estagiários e assistentes administrativos, por estarem executando tarefas mais operacionais, podem apresentar variações nesse aspecto, dependendo do ambiente organizacional e da motivação oferecida.

Profissionais como repórteres, secretárias e assistentes administrativos possuem maior interação interpessoal, pois pela função exercida têm maior contato com agentes externos e internos, o que pode fortalecer a satisfação no trabalho. Ainda, o reconhecimento tende a ser mais evidente em cargos de maior hierarquia, pois podem receber retornos positivos por sua liderança e resultados alcançados. Já os técnicos, assistentes e estagiários podem enfrentar desafios na obtenção de reconhecimento formal, impactando sua motivação.

Assim, a aplicação da metodologia de Harvard no contexto dos cargos analisados indica que a felicidade no trabalho deve ser ampliada por meio de estratégias que valorizem todas as funções, garantindo que a satisfação e a realização profissional não sejam determinadas apenas pela diferença de salários ou nível de hierarquia. Mas, que a gestão implemente medidas de bem-estar que alcancem todos os colaboradores, independentemente de sua posição, promovendo um ambiente mais equilibrado e motivador.

Quanto tempo você trabalha neste órgão?

35 respostas

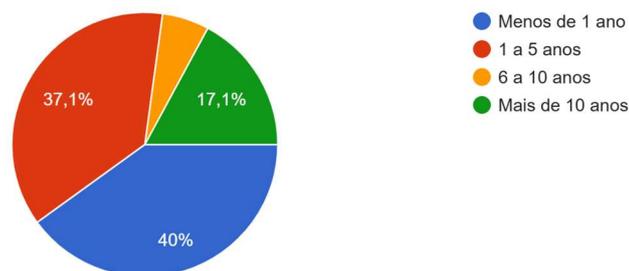


Gráfico 05: Tempo no órgão

Este Gráfico apresenta a distribuição do tempo de trabalho dos participantes no órgão. Observa-se que 40% dos participantes estão no órgão há menos de 1 ano, 37,1% trabalham de 1 a 5 anos, 5,7% têm entre 6 a 10 anos de serviço e 17,1% trabalham há mais de 10 anos. A maioria dos participantes, portanto, possui um tempo

de trabalho relativamente curto, o que pode ser atribuído ao recente concurso público, refletido pelos 77,1% dos participantes com menos de 5 anos de trabalho. No entanto, também há uma parcela específica de participantes com longa experiência no órgão. Esse fator pode influenciar a percepção de satisfação dentro da organização, podendo levar os funcionários mais recentes a reivindicarem novas práticas de bem-estar que atendam melhor às suas expectativas e necessidades.

4.2 DIMENSÃO: PROPÓSITO

Sinto que o trabalho que realizo está alinhado aos valores da organização.
35 respostas

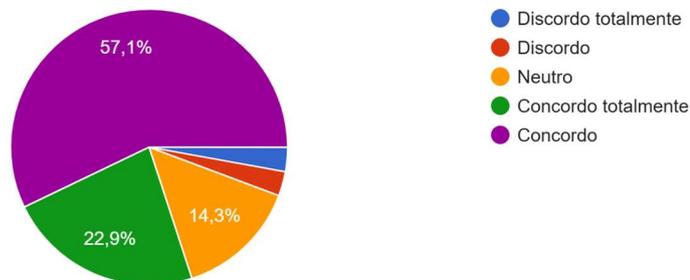


Gráfico 06: Trabalho alinhado aos valores da organização

No Gráfico 06, é possível perceber que 57,1% concordam com a proposição, 22,9% concordam totalmente, 14,3% se mantiveram neutros, 2,9% discordam e na mesma proporção discordam totalmente. Desta maneira, 80% dos participantes têm uma visão positiva em relação ao alinhamento entre o trabalho realizado e os valores organizacionais.

Esse resultado indica que a maioria dos participantes percebe uma harmonia entre suas atividades diárias e os princípios da organização, o que pode contribuir para um maior sentido de realização e comprometimento. Desempenhar tarefas alinhadas aos valores da empresa impacta diretamente nos aspectos de propósito e pertencimento, pois os colaboradores passam a reconhecer a relevância de suas funções para o alcance dos objetivos organizacionais. Gerando sentimentos de satisfação e orgulho pelas funções exercidas.

Os valores organizacionais definem a identidade da empresa, estabelecendo normas e condutas que devem ser obedecidas e respeitadas no espaço de trabalho. Nesse contexto, para o trabalho fazer sentido para os indivíduos, os valores

necessitam ser convergentes com os princípios individuais, para que não seja apenas um meio para o fim. Compreender esse alinhamento, torna a experiência do trabalho mais significativa e, conseqüentemente, mais gratificante.

Meu trabalho contribui diretamente para o cumprimento da missão da organização.
35 respostas

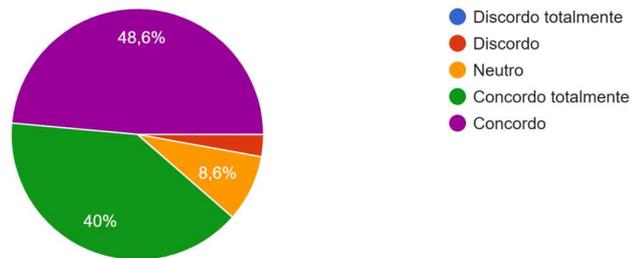


Gráfico 07: Contribuição do trabalho para cumprimento da missão da organização

O Gráfico 07 apresenta elevado índice de respostas entre os participantes que concordam e concordam totalmente, totalizando 88,6%. O que significa que a grande maioria dos colaboradores vê uma conexão direta entre o que faz e o alcance dos objetivos organizacionais. Isso sugere que os funcionários têm consciência de sua contribuição nos resultados obtidos. Por outro lado, 8,6% dos participantes foram neutros, sugerindo que estes não possuem clareza sobre sua contribuição para a missão. E apenas 2,9% discordaram, o que pode indicar que poucos colaboradores não percebem seu trabalho como relevante para o cumprimento da missão organizacional.

Diante de algumas respostas negativas, torna-se fundamental que a alta gestão identifique os motivos pelos quais alguns colaboradores não reconhecem o valor de suas atividades em relação à missão da empresa. Isso pode indicar falhas na comunicação interna ou a falta de reconhecimento da contribuição desses profissionais para os resultados organizacionais. Embora o percentual de respostas negativas seja pequeno, trata-se de um dado preocupante, pois afeta diretamente o engajamento. Quando um colaborador não compreende a relevância de seu trabalho, sua responsabilidade com as atividades pode ser comprometida, impactando a eficiência e a motivação da equipe.

Quando as falhas de comunicação são percebidas, isso pode ser um reflexo de uma incoerência entre os valores da empresa e as práticas de gestão. Essa situação

pode gerar desconfiança, pois os colaboradores percebem que a comunicação não está alinhada com os princípios da organização, o que pode afetar a credibilidade das lideranças. Isso é ainda mais problemático quando a organização divulga suas conquistas externas, como resultados positivos, sem garantir que a equipe interna compreenda claramente o seu papel nessas vitórias.

Acredito que o trabalho que faço tem impacto positivo na sociedade.
35 respostas

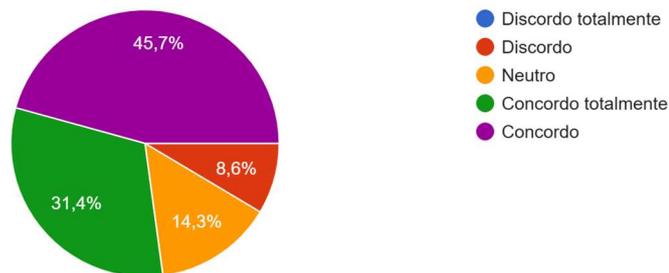


Gráfico 08: O trabalho tem impacto positivo na sociedade

No Gráfico 08, 45,7% concordam com a proposição, 31,4% concordam totalmente, 14,3% se mantiveram neutros e 8,6% discordam. No geral, a maioria dos respondentes acreditam que seu trabalho é significativo e tem valor social para sociedade. Os demais indicam que não possuem clareza sobre esse impacto, ou ainda discordam. Esse resultado pode estar relacionado diretamente ao tipo de serviço de comunicação oferecido, e ainda à estrutura da organização, que, por se tratar de um órgão público com diversas divisões setoriais, pode levar alguns colaboradores a compreender que suas atividades só possuem impacto apenas internamente, por não estar intimamente relacionado ao serviço principal.

Neste sentido, é importante que a empresa integre os setores e exponha as atividades de cada um, de forma que todos tenham conhecimento das atividades desenvolvidas em diferentes setores. Como toda a organização, os setores seguem fluxos internos, que se cruzam em vários departamentos, o que por vezes é desconhecido pelas equipes. Esse diálogo é importante para que todos tenham uma visão clara do funcionamento da empresa, entendendo como suas tarefas individuais se encaixam nos processos mais amplos e contribuem para os resultados entregues à sociedade.

Além disso, a integração entre os setores ajuda a melhorar a comunicação, reduzir erros e identificar possíveis gargalos. Esse tipo de integração pode ser facilitado por meio de reuniões periódicas ou plataformas de comunicação internas, onde informações sobre processos e fluxos de trabalho sejam acessíveis a todos os departamentos envolvidos.

4.3 DIMENSÃO: ENGAJAMENTO

Tenho entusiasmo para realizar minhas tarefas diárias no trabalho.
35 respostas

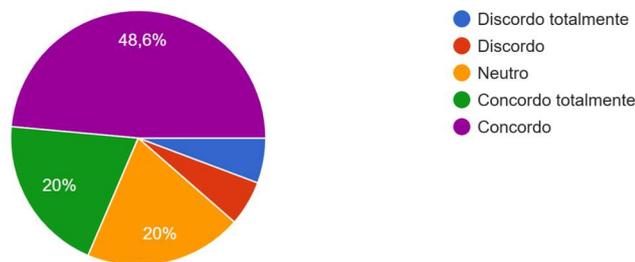


Gráfico 09: Entusiasmo na realização das tarefas diárias

O Gráfico 09 apresenta os resultados sobre o entusiasmo dos trabalhadores em relação às suas tarefas diárias. Observa-se que a maioria dos participantes (48,6%) concordam com a afirmação de que sente entusiasmo no trabalho, e ainda 20% concordam totalmente. Todavia, 20% se mantiveram neutros, e uma pequena parcela discorda (5,7%) e discorda totalmente (5,7%). Esses dados indicam que, embora a maioria demonstre entusiasmo, ainda há uma parte considerável dos participantes que não sente satisfação ao realizar suas atividades, o que pode ser um ponto de atenção para organização, no implemento de estratégias de melhoria.

A falta de entusiasmo se relaciona diretamente com a felicidade no trabalho. O colaborador que não sente prazer nas suas atividades diárias, dificilmente se sente feliz. Portanto, é essencial identificar quais aspectos estão gerando essa infelicidade, e aqui, pode-se dizer que benefícios financeiros são os primeiros a ser considerados, porém não só estes geram satisfação e bem-estar. Outros aspectos também têm grande impacto, como reconhecimento, oportunidades de crescimento, autonomia nas tarefas e o alinhamento entre os valores do colaborador e os da empresa.

Pesquisas de clima organizacional, entrevistas de *feedback* ou reuniões individuais, devem ser implementadas na organização, com o propósito de compreender as necessidades e expectativas dos colaboradores em relação ao ambiente de trabalho. Além disso, medidas que envolvam a melhoria da qualidade de vida, como programas de bem-estar, incentivo ao desenvolvimento pessoal e profissional podem ter um efeito significativo na felicidade dos membros. Ainda, a liderança deve manter contato próximo e empático, demonstrando verdadeira preocupação com aqueles que fazem parte da organização.

Tenho as ferramentas e os recursos necessários para realizar bem o meu trabalho.
35 respostas

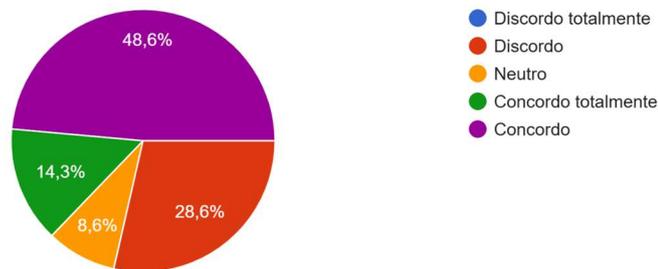


Gráfico 10: Ferramentas e recursos necessários para realização do trabalho

O Gráfico 10, expõe se os colaboradores acreditam possuir os recursos necessários para realizar bem o seu trabalho, e aqui, entende-se recursos todos os meios físicos ou tecnológicos utilizados. No geral, identifica-se que boa parte dos participantes possuem os meios adequados, 48,6% responderam que concordam e 14,3% concordam totalmente. Contudo, ainda 28,6% discordam dessa afirmação e, 8,6% se mantiveram neutros.

Nesse quesito, é possível refletir que a organização pode enfrentar burocracias para oferecer determinados recursos que os colaboradores julguem essenciais. Isso porque, como órgão público deve seguir estritamente as legislações e ainda, trâmites orçamentários, que por vezes é escasso e limitado. E esse é um desafio bastante comum na administração pública. As exigências legais e os processos orçamentários rígidos muitas vezes limitam a flexibilidade da organização para oferecer os recursos desejados pelos colaboradores.

Contudo, a responsabilidade da organização de fornecer os meios essenciais para que os colaboradores desempenhem suas funções de maneira eficiente e

satisfatória não pode ser negligenciada. É insustentável esperar que os colaboradores utilizem seus próprios recursos, para realizar suas tarefas diárias. Isso não só compromete a produtividade, mas também o engajamento dos funcionários.

Sinto que tenho autonomia para tomar decisões relacionadas às minhas tarefas.
35 respostas

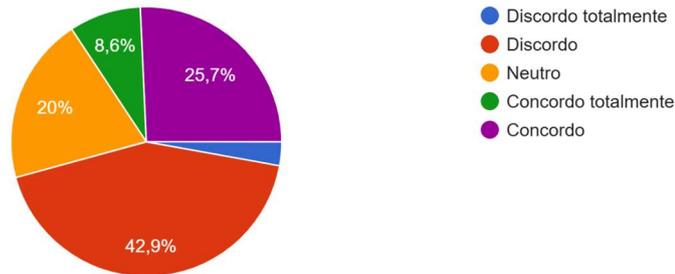


Gráfico 11: Autonomia nas decisões relacionadas às tarefas

Neste Gráfico, o resultado foi diferente dos demais. Percebe-se que a maioria dos participantes discordam que possuem autonomia para tomar decisões, totalizando 42,9%. Contudo, 25,7% concordam, 20% se mantiveram neutros, 8,6% concordam totalmente e 2,9% discordam totalmente. Esse alto índice de discordância pode ser em virtude dos cargos que ocupam, visto que, cargos hierarquicamente baixos, não possuem poder de decisão.

Ainda, é possível concluir, que o setor público por vezes, têm processos engessados, e decisões gerenciais que dependem de várias aprovações e trâmites burocráticos. Dessa forma, torna-se fundamental a adoção de estratégias que promovam maior autonomia dentro dos limites institucionais, incentivando maior participação dos colaboradores. Neste ponto, vários aspectos podem ser comprometidos, como resiliência, reconhecimento e engajamento.

Retoma-se novamente a necessidade de a organização integrar suas equipes e dar voz aos seus colaboradores, para que não apenas cargos de chefia possuam poder de decisão, mas que minimamente os setores operacionais exponham suas ideias e sugestões sobre as atividades, de modo que a organização ganhe informações valiosas sobre as dificuldades reais e as áreas que precisam de melhoria, ainda mais, porque são estes que vivenciam a dificuldade diária de suas funções. A falta de voz e autonomia pode levar a um sentimento de desvalorização, o que impacta

diretamente na motivação e na disposição para o aprendizado e o desenvolvimento de novas habilidades.

4.4 DIMENSÃO: RELACIONAMENTOS POSITIVOS

Os colegas de trabalho são colaborativos e me apoiam quando necessário.
35 respostas

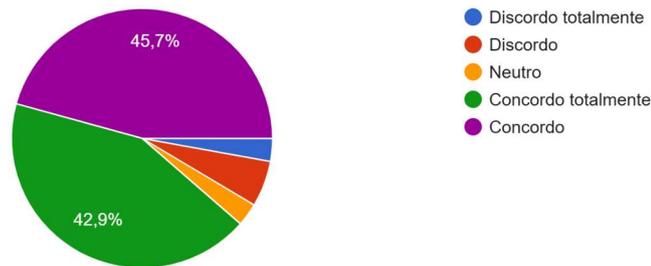


Gráfico 12: Colegas de trabalho são colaborativos

No Gráfico 12, demonstra como os colegas de trabalho são colaborativos. Totalizando 88,6%, dos participantes que concordam e concordam totalmente. Esse resultado sugere que o ambiente organizacional possui relacionamentos positivos e saudáveis, de modo que, os colaboradores se ajudam mutuamente para alcançar objetivos em comum. Uma pequena parcela de 5,7% discorda da afirmação, 2,9% discorda totalmente e 2,9% se mantém neutro.

Esse resultado é um bom indicador de que a organização já possui uma base sólida de colaboração entre os colaboradores. Contudo, é importante que a organização implemente ações que reforcem a cultura colaborativa, garantindo que essa característica positiva seja permanente, evitando que a colaboração seja algo pontual ou que dependa apenas de alguns indivíduos. Essa cultura de colaboração pode contribuir para um clima organizacional mais harmonioso, aumentando a satisfação e o engajamento da equipe.

Algumas ações podem ser implementadas pela organização, como trabalhos em equipe, como *workshops* ou treinamentos, reforçando a comunicação eficaz e a resolução de conflitos. Criar programas de reconhecimento para as equipes ou colaboradores que se destacam em ações organizacionais e ainda, criar canais eficazes de comunicação claros e abertos onde os colaboradores possam compartilhar ideias e sugestões.

Nesse sentido, valores organizacionais claros e compartilhados contribuem para uma cultura organizacional saudável e positiva. Uma vez que, os valores determinam a maneira como os colaboradores se relacionam entre si, cria uma harmonia entre o que é dito e o que é praticado. Além disso, ajudam a alinhar os comportamentos individuais e coletivos aos objetivos estratégicos da empresa, criando um ambiente de trabalho mais colaborativo, equilibrado e focado em resultados.

Os líderes demonstram interesse genuíno no bem-estar dos colaboradores.

35 respostas

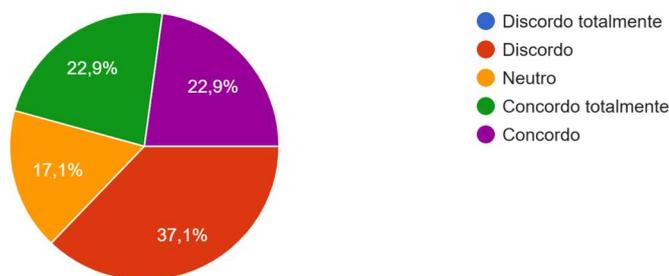


Gráfico 13: Líderes demonstram interesse no bem-estar dos colaboradores

O Gráfico 13, apresenta a percepção dos colaboradores em relação ao interesse genuíno dos líderes no bem-estar dos colaboradores. Entre os 35 respondentes, 22,9% concordam totalmente com essa afirmação, e na mesma proporção concordam, totalizando 45,8% de aprovação. No entanto, 17,1% dos participantes se mantiveram neutros, e 37,1% discordam, indicando que um número significativo dos trabalhadores não sente que os líderes demonstram preocupação com seu bem-estar.

Esse resultado de discordância indica que os colaboradores não reconhecem a felicidade como um valor organizacional, nem como um objetivo perseguido pela liderança. Quando a equipe não percebe um compromisso da gestão com seu bem-estar, fatores essenciais como propósito, engajamento e resiliência podem ser comprometidos. Para que a felicidade no trabalho seja efetivamente vivenciada, é fundamental que ela resulte de ações concretas implementadas pela organização, refletindo uma cultura que valoriza e prioriza o bem-estar dos colaboradores.

A felicidade não deve ser considerada inatingível, deve ser proposta e estimulada pela organização, e ações devem ser concretizadas. Programas de reconhecimento, incentivo a autonomia dos colaboradores na tomada de decisões,

implemento de políticas de flexibilidade, como *home office*, e programas voltados para a saúde mental e física dos colaboradores, são alguns exemplos de promoção da felicidade no trabalho.

A comunicação interna e o diálogo devem ser práticas rotineiras e acessíveis, os líderes devem passar para os seus colaboradores que a organização é empática e se preocupa verdadeiramente com o bem-estar. O ambiente de trabalho não deve ser construído na falta de apoio e insegurança, mas baseado em relações de confiança, respeito e colaboração mútua.

A transparência nas comunicações é essencial para que todos se sintam incluídos, compreendendo tanto os desafios quanto os objetivos da organização. Quando os líderes demonstram empatia e apoio, as equipes se tornam mais motivadas e engajadas, o que contribui para um ambiente saudável e produtivo.

Desse modo, a qualidade de vida no trabalho deve ser preocupação principal da gestão, ademais porque está diretamente ligada ao desempenho organizacional, pois colaboradores satisfeitos tendem a ser mais produtivos e engajados. Faz parte da responsabilidade da empresa oferecer condições físicas e mentais adequadas de trabalho, promover o bem-estar e implementar políticas que valorizem tanto o crescimento profissional quanto a qualidade de vida dos funcionários.

O ambiente de trabalho promove relações de respeito e confiança entre os colaboradores.

35 respostas

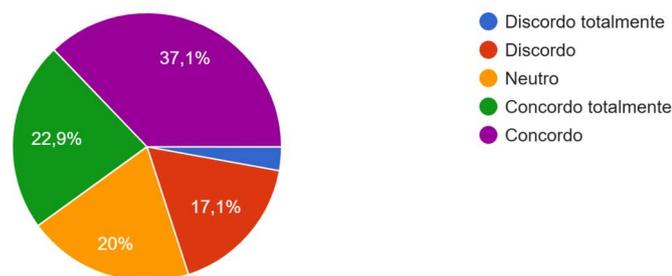


Gráfico 14: O ambiente de trabalho promove relação de respeito e confiança

O Gráfico 14, apresenta 37,1% dos participantes que concordam com a afirmação e, 22,9% que concordam totalmente. O que sugere um resultado positivo, indicando que a organização estimula relações saudáveis, baseado no respeito e na

confiança. Todavia, 20% adotaram uma posição neutra, enquanto que 17,1% discordam e uma pequena parcela de 2,9% discorda totalmente.

Embora o resultado tenha sido positivo, é importante considerar os motivos que levam esses colaboradores a perceberem uma falta de incentivo a relações saudáveis dentro da organização. Identificar esses fatores permite a implementação de estratégias eficazes para fortalecer a cultura de respeito e confiança. Portanto, ações que reforcem a cultura de respeito e confiança, podem contribuir para reduzir essa insatisfação e fortalecer o ambiente organizacional positivo. Ainda nesse aspecto, é importante a organização criar espaços internos, o qual possa envolver os colaboradores permitindo-os expressar suas preocupações, sugerir melhorias e serem ouvidos de maneira genuína.

Relacionamentos positivos devem ser considerados como fator estratégico para alcançar as metas da organização. Visto que, fomentar relações saudáveis e positivas, fortalece laços de confiança e cooperação entre os colaboradores, estimulando o trabalho em equipe, a troca de conhecimento e o senso de pertencimento. Além do que, o reforço positivo quanto às relações interpessoais, evita desgastes e problemas futuros que podem comprometer o clima organizacional e até mesmo a produtividade das equipes e ainda, diminui a probabilidade de conflitos e mal-entendidos.

O ambiente de trabalho é formado por uma diversidade de indivíduos e cada particularidade deve ser respeitada. Palestras e treinamentos sobre relações interpessoais e de gerenciamento de conflito devem ser realizados com frequência na organização. Quando as empresas investem nestas ações, elas estão criando um espaço de aprendizado e desenvolvimento, e ainda, ajudando a promover a empatia, aumentar a inteligência emocional das equipes e preparar os líderes com ferramentas eficazes para mediar conflitos e melhorar a colaboração.

Além disso, um ambiente organizacional que valoriza a construção de relações saudáveis estimula a comunicação aberta e a troca de experiências entre os colaboradores. Essa cultura de diálogo e respeito mútuo, fortalece o espírito de equipe, e ainda, contribui para a resolução ágil de desafios e cria um espaço mais produtivo e motivador para todos. Laços de companheirismo e parceria são importantes para tornar o trabalho mais leve e estimular o espírito de colaboração.

4.5 DIMENSÃO: RECONHECIMENTO

Recebo feedback construtivo e reconhecimento pelo trabalho que realizo.
35 respostas

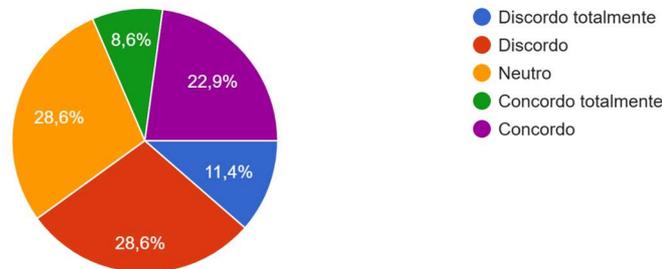


Gráfico 15: Recebimento de feedback e reconhecimento pelo trabalho

O Gráfico 15, demonstra a percepção dos funcionários quanto ao recebimento de feedback construtivo e reconhecimento pelo trabalho realizado. Do total de respondentes, 22,9% concordam com a afirmação e 8,6% concordam totalmente, totalizando 31,5% de aprovação. No entanto, 28,6% dos participantes adotaram uma posição neutra, enquanto outros 28,6% discordam e 11,4% discordam totalmente.

Esses números indicam que uma parte considerável dos trabalhadores não se sente devidamente reconhecida, o que pode impactar a motivação e o desempenho. Para melhorar esse contexto, a organização deve reforçar o reconhecimento das contribuições individuais e incentivar um ambiente de valorização profissional. Estratégias como, *feedbacks* contínuos, programas de reconhecimento e valorização no dia a dia, são exemplos de ações que podem ser implementadas pela empresa para mudar este cenário de insatisfação.

Importante ainda, que os líderes reconheçam as falhas de sua equipe, mas que este não seja o único ponto a ser considerado, sendo o foco na valorização dos acertos. Quando os líderes focam apenas nos erros, podem gerar um ambiente de insegurança. No entanto, ao equilibrar o reconhecimento das falhas com um incentivo ao crescimento, eles fortalecem a confiança e o engajamento da equipe.

Organizações que não reconhecem seus talentos deixam de promover o senso de pertencimento e propósito entre os colaboradores, o que pode resultar em desmotivação e insatisfação. Além disso, a falta de valorização impacta diretamente na retenção de profissionais, aumentando a rotatividade e comprometendo a

continuidade e o crescimento da empresa. Ser reconhecido e valorizado no ambiente organizacional, eleva a autoestima e cria estímulos para mais dedicação às atividades laborais.

Sinto que meu esforço é reconhecido e valorizado pela organização.
35 respostas

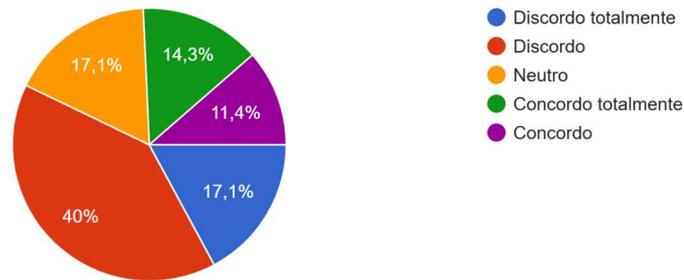


Gráfico 16: O esforço é reconhecido e valorizado pela organização

Este Gráfico apresenta o resultado acerca do reconhecimento e valorização do esforço do trabalhador pela organização. E percebe-se que os números não são positivos, visto que, 40% discordam da afirmação e 17,1% discordam totalmente. Enquanto que, 14,3% concordam totalmente e 11,4% concordam e ainda, 17,1% permaneceu neutro.

O elevado índice de divergência é preocupante, pois esses dados demonstram que os colaboradores não sentem que seu esforço é devidamente reconhecido e valorizado pela organização, o que pode gerar desmotivação e diminuir produtividade. Ainda, a quantidade de respostas “neutro”, indica que os colaboradores não possuem clareza quanto a essa valorização, o que pode significar que a organização não está demonstrando com transparência esse reconhecimento, gerando dúvidas entre os membros.

Desse modo, a falta de reconhecimento pode levar os colaboradores a questionarem o valor do seu trabalho e sua importância dentro da organização, e esse sentimento de desvalorização, impacta no aumento da rotatividade e da falta de senso de pertencimento. Para evitar esses impactos negativos, é essencial que a organização adote práticas contínuas de valorização e reconhecimento, reforçando a conexão dos colaboradores com os objetivos da empresa e promovendo um ambiente de trabalho mais positivo e produtivo.

Organizações que não reconhecem seus talentos deixam de promover o senso de pertencimento e propósito entre os colaboradores, o que pode resultar em desmotivação e insatisfação. Além disso, a falta de valorização impacta diretamente na retenção de profissionais, aumentando a rotatividade e comprometendo a continuidade e o crescimento da empresa. Ser reconhecido e valorizado no ambiente organizacional, eleva a autoestima e cria estímulos para mais dedicação às atividades laborais.

A organização celebra conquistas e valoriza os resultados alcançados pelos colaboradores.
35 respostas

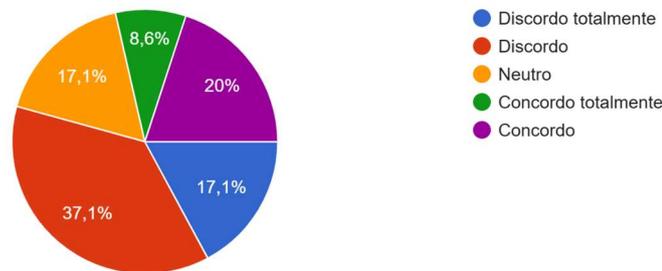


Gráfico 17: A organização celebra as conquistas e valoriza os resultados dos colaboradores

O Gráfico 17, apresenta resultados que não diferem dos gráficos acima. Isso porque, diante da asserção de que a organização celebra conquistas e valoriza os resultados dos colaboradores, 37,1% discordam e 17,1% discordam totalmente, totalizando 54,2%. Enquanto que, 20% concordam e 8,6% concordam totalmente, e por fim, 17,1% adotaram postura neutra.

Esses dados demonstram mais uma vez, que a maioria dos colaboradores não percebe um reconhecimento adequado por parte da organização em relação às suas conquistas e resultados. A ausência de celebração pode impactar negativamente a motivação e o senso de pertencimento dos colaboradores, reduzindo o engajamento e, conseqüentemente, a produtividade.

Neste aspecto, os sentimentos de reconhecimento e engajamento ficam muito prejudicados. O trabalho deve ser uma troca mútua, os colaboradores entregam resultados, e em contrapartida a organização celebra e valoriza os esforços. Isso faz com que, o colaborador se sinta importante e útil para empresa, o trabalho deixa de ser um fardo e passa a ser uma realização pessoal.

O reconhecimento vai além de benefícios financeiros, o agradecimento público, *feedbacks* positivos e oportunidades de crescimento, transforma o ambiente de trabalho em um lugar onde os colaboradores querem permanecer e confirma que o trabalho não é apenas visto, mas também apreciado. Ademais, quando a equipe tem uma visão clara de como seu trabalho contribui para o sucesso da organização.

Diante desses resultados, essa é uma questão que a organização deve avaliar e melhorar. Investigar em quais pontos a empresa está falhando, é fundamental para criar uma conexão genuína com seus colaboradores. Ainda, conversar com a equipe, auxilia na identificação dos motivos que causam a insatisfação. Ao ouvir os trabalhadores e agir de maneira estratégica, pode-se criar um ambiente mais positivo, produtivo e alinhado às expectativas de seus profissionais.

4.6 DIMENSÃO: RESILIÊNCIA

Sinto que sou capaz de lidar bem com situações de pressão ou desafios no trabalho.
35 respostas

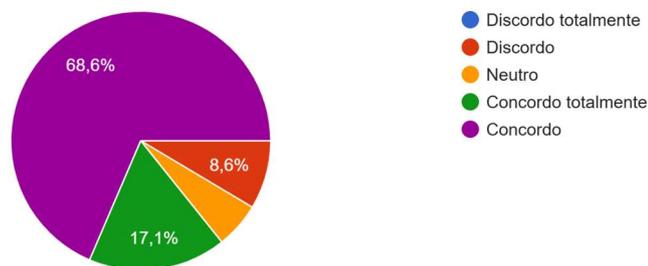


Gráfico 18: Capacidade de lidar com situações de pressão ou desafios

No Gráfico 18, a maioria dos participantes da pesquisa, representando 68,6% das respostas, afirmou concordar que consegue lidar bem com situações de pressão ou desafios no trabalho. Além disso, 17,1% dos respondentes concordam totalmente com essa afirmação, reforçando uma percepção positiva sobre a capacidade de enfrentamento dessas situações. Em contrapartida, 8,6% dos participantes discordam e uma pequena parte adotou uma posição neutra.

Esses dados indicam que a maioria dos trabalhadores consultados acredita ter boas habilidades para gerenciar desafios no ambiente profissional. A resiliência é uma habilidade valorizada pelas organizações e bem procurada nas admissões. Em um mundo de constantes mudanças e desafios, colaboradores resilientes têm a

capacidade de se adaptar, superar dificuldades e manter o foco nos objetivos, mesmo diante de adversidades.

Para as empresas, colaboradores resilientes são bem importantes para o fluxo organizacional, isso porque, eles não apenas enfrentam desafios com determinação, mas também podem ajudar a inspirar e motivar os outros a fazer o mesmo. Esse tipo de atitude contribui para a construção de uma cultura em que os erros são vistos como aprendizado e as dificuldades são consideradas como momentos de crescimento e desenvolvimento de suas habilidades.

Embora a resiliência seja uma habilidade valiosa, é fundamental que a organização não sobrecarregue os colaboradores que demonstram essa disposição para enfrentar desafios. Quando um funcionário resiliente é constantemente pressionado, ele pode acabar se sentindo sobrecarregado, o que pode levar ao esgotamento e estresse. A resiliência não significa suportar tudo sem limites, a gestão precisa apoiar a equipe nesses momentos, e situações de adversidades embora não possam ser controladas, devem ser evitadas por meio de planejamento para que não se tornem recorrentes.

A organização oferece suporte emocional e prático em momentos difíceis no ambiente de trabalho.
35 respostas

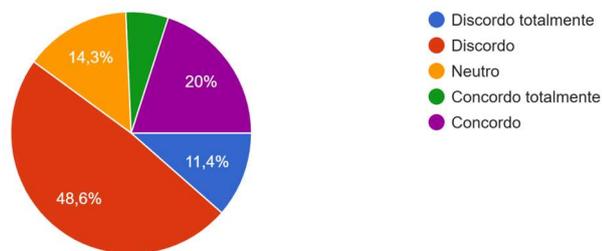


Gráfico 19: A organização oferece suporte emocional e prático em momentos difíceis

Neste Gráfico, os dados revelam que a percepção sobre o suporte emocional e prático oferecido pela organização em momentos difíceis no ambiente de trabalho é predominantemente negativa. Quase metade dos respondentes (48,6%) discorda dessa afirmação, enquanto 11,4% discordam totalmente, totalizando 60% de insatisfação. Além disso, 14,3% mantêm uma posição neutra, sugerindo incerteza. Em contrapartida, apenas 20% concordam e uma pequena parcela de 5,7% concorda

totalmente, indicando que poucos percebem um suporte efetivo por parte da organização.

Diante desse resultado, torna-se evidente a necessidade de medidas voltadas para o fortalecimento do suporte organizacional. Investimentos em programas de bem-estar, incluindo acompanhamento psicológico e treinamentos sobre gestão emocional podem contribuir para um ambiente de trabalho mais acolhedor. Além disso, canais de comunicação mais eficientes, nos quais os funcionários possam expressar suas dificuldades e obter ajuda, podem ser estratégias importantes para reverter esse quadro.

A felicidade no ambiente de trabalho está intimamente ligada ao bem-estar mental dos colaboradores. Quando a empresa coloca a saúde mental como prioridade, ela está criando um ambiente onde os colaboradores se sentem seguros para expressar suas preocupações e buscar ajuda quando precisam. É sobre criar um espaço onde as pessoas se sintam verdadeiramente cuidadas, especialmente nos momentos difíceis.

Nesse aspecto, vai de encontro com a psicologia positiva estudada por Shawn Achor. Dado que, o suporte emocional vai além de tratar transtornos mentais, quando o problema já está instalado, a ideia é sobre criar um ambiente onde as pessoas possam florescer, se sentir motivadas e ter uma mentalidade positiva desde o início de sua jornada. No contexto organizacional, isso significa que um ambiente que investe em cultura positiva e apoio contínuo pode prevenir muitos dos problemas antes mesmo de eles surgirem.

Mesmo diante de desafios, consigo manter uma atitude positiva no trabalho.

35 respostas



Gráfico 20: Diante de situações difíceis, se mantém uma atividade positiva

No Gráfico 20, os dados revelam que a maioria dos participantes da pesquisa têm uma percepção positiva sobre sua capacidade de manter uma atitude otimista no ambiente de trabalho, mesmo diante de desafios. Um expressivo percentual de 68,6% dos respondentes afirmou concordar com essa afirmação, enquanto outros 22,9% concordam totalmente, demonstrando uma forte resiliência entre os trabalhadores. Por outro lado, uma pequena parcela apresentou uma visão mais neutra ou negativa: 5,7% dos participantes se posicionaram de forma neutra, 2,9% discordaram e nenhum dos respondentes discordou totalmente.

Esses resultados indicam que uma boa parcela dos profissionais consegue lidar com dificuldades sem comprometer sua atitude no trabalho, demonstrando resiliência e capacidade de adaptação. Isso demonstra que os colaboradores possuem resiliência e capacidade de adaptação, e que essas habilidades são fundamentais e devem ser cultivadas, especialmente em um ambiente organizacional.

A forma como se lida com as adversidades e as dificuldades do dia a dia é fundamental para manter resiliência e desempenho, tanto no campo pessoal quanto profissional. O que Shawn Achor e a psicologia positiva defendem é que, deve-se ressignificar as situações difíceis, ou seja, ao mudar o modo que se enfrenta as adversidades, focando nos aspectos positivos ou nas oportunidades de aprendizado, pode-se transformar esses desafios em momentos de crescimento e superação, ao invés de vê-los apenas como obstáculos.

No ambiente profissional, essa prática de ressignificação é especialmente útil porque ela pode ajudar os colaboradores a enfrentar a pressão do trabalho de forma mais construtiva. Eles passam a ver os desafios como uma chance de se desenvolverem, em vez de apenas um sentimento de estresse e esgotamento. Isso cria uma mentalidade de crescimento, onde cada dificuldade é marcada como uma oportunidade de evolução pessoal e profissional.

Quadro 2: Análise de dados

ANÁLISE DE DADOS (DIMENSÕES)			
Propósito	Gráfico 6: 80% dos participantes percebem uma harmonia entre suas atividades diárias e os princípios da organização.	Gráfico 7: 88,6% dos colaboradores vê uma conexão direta entre o que faz e o alcance dos objetivos organizacionais.	Gráfico 8: A maioria dos respondentes acreditam que seu trabalho é significativo e tem valor social para sociedade.
Engajamento	Gráfico 9: A maioria dos participantes demonstram entusiasmo, contudo, ainda há uma parte considerável dos participantes que não sente satisfação ao realizar suas atividades.	Gráfico 10: Boa parte dos participantes possuem os recursos físicos ou tecnológicos, para realizar bem o seu trabalho.	Gráfico 11: A maioria dos participantes discordam que possuem autonomia para tomar decisões.
Relacionamentos positivos	Gráfico 12: 88,6% demonstra que os colegas de trabalho são colaborativos.	Gráfico 13: 37,1% dos trabalhadores não sente que os líderes demonstram preocupação com seu bem-estar.	Gráfico 14: 60% concordam que a organização estimula relações saudáveis, baseado no respeito e na confiança.
Reconhecimento	Gráfico 15: Uma parte considerável dos trabalhadores não se sente devidamente	Gráfico 16: A maioria dos respondentes não sentem que seu esforço é devidamente	Gráfico 17: A maioria dos colaboradores não percebe um reconhecimento

	reconhecido e valorizado.	reconhecido e valorizado pela organização.	adequado por parte da organização em relação às suas conquistas e resultados.
Resiliência	Gráfico 18: A maioria dos trabalhadores consultados acredita ter boas habilidades para gerenciar desafios no ambiente profissional.	Gráfico 19: 48,6% dos respondentes não percebem um suporte emocional efetivo por parte da organização.	Gráfico 20: A maioria dos participantes têm uma percepção positiva sobre sua capacidade de manter uma atitude otimista no ambiente de trabalho, mesmo diante de desafios.

Fonte: Autoria própria

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo analisar a percepção dos colaboradores acerca da felicidade como valor organizacional. A partir dos dados obtidos, foi possível observar que no geral os colaboradores possuem uma visão definida sobre quais aspectos levam a verdadeira felicidade no trabalho. Contudo, questões relacionadas a reconhecimento e valorização do trabalho, foram pontos em que os colaboradores expressaram maior descontentamento.

Inicialmente, é relevante destacar a proximidade da autora com o ambiente de pesquisa, uma vez que o estudo é realizado dentro do próprio órgão onde o trabalho é desenvolvido. O contato diário com os funcionários permite observar de perto suas expectativas, percepções e sentimentos em relação as atividades diárias, proporcionando uma maior compreensão sobre os fatores que influenciam a satisfação e bem-estar no ambiente organizacional.

Para analisar a felicidade no trabalho, foi utilizado a Metodologia Harvard de ser feliz, difundida mundialmente por Shawn Achor. Que propõe que a felicidade não é o resultado do sucesso, mas um fator que o antecede. E para transformar a felicidade em um estado de espírito permanente e não apenas um sentimento passageiro, se utiliza de 5 (cinco) dimensões: propósito, engajamento, relacionamentos positivos, reconhecimento e resiliência. O que sugere que, ao cultivá-las, os indivíduos aumentam suas chances de alcançar o sucesso em diferentes áreas da vida.

No que tange a dimensão propósito, foi possível perceber que os colaboradores encontram sentido claro no que fazem. Encontrar significado nas atividades que realizam é fundamental para se sentirem motivados e verdadeiramente felizes, e não apenas vivenciar o trabalho como mais um fardo a ser suportado. Ainda, diante das respostas, visualiza-se que as atividades desempenhadas por parte dos colaboradores estão associadas aos objetivos da empresa, o que gera sentimento de importância dentro da organização, uma vez que, as contribuições individuais impactam diretamente no sucesso coletivo.

Em relação ao engajamento, o resultado foi parcialmente positivo. Isso porque, observa-se que, embora a maioria dos colaboradores demonstre entusiasmo no trabalho e possua os recursos necessários para desempenhar suas funções, ainda há desafios que merecem atenção. A percepção limitada de autonomia, possivelmente

decorrente da estrutura hierárquica e burocrática do setor público, reforça a necessidade de iniciativas que incentivem maior participação e envolvimento dos colaboradores nos processos decisórios. Diante dessa percepção, a organização pode beneficiar-se de ações voltadas para o fortalecimento do senso de pertencimento.

Outra dimensão importante, envolve os relacionamentos positivos. E no que se refere às relações de seus pares, o resultado foi bem assertivo. O que significa, que os colaboradores entre si mantêm e perpetuam relações saudáveis e de respeito, gerando um ambiente organizacional colaborativo e positivo. Todavia, no cenário verticalizado, organização para colaborador, o resultado é diferente. Os colaboradores não sentem que os líderes demonstram preocupação verdadeira com seu bem-estar e, ainda para uma pequena parcela, é percebido uma falta de incentivo a relações saudáveis dentro da organização.

Antes de possuir uma gestão de conflitos eficaz, é fundamental que a alta gestão crie ações de estímulo à cultura baseada no respeito, para que os colaboradores não reproduzam cenas de violência ou atitudes desrespeitosas no ambiente de trabalho. A criação de um ambiente onde os colaboradores se sintam seguros e respeitados é um passo essencial para evitar conflitos desnecessários e promover a harmonia.

Nos resultados obtidos, a dimensão do reconhecimento foi o ponto mais negativo e merece maior atenção. No contexto organizacional, é imprescindível que o colaborador se sinta valorizado e reconhecido pelas atividades que desempenha, sentimento que vai além de incentivos financeiros. Nos três questionamentos, a maior porcentagem se deve ao “discordo” e “discordo totalmente”, o que sugere que há uma desconexão entre as expectativas dos colaboradores e o que a organização efetivamente oferece em termos de reconhecimento, valorização e apoio ao trabalho de seus membros.

Esse cenário pode levar à desmotivação, com colaboradores perdendo entusiasmo e comprometimento nas suas atividades, além de aumentar a rotatividade, já que aqueles que não se sentem reconhecidos tendem a procurar oportunidades em organizações que ofereçam um ambiente de trabalho mais gratificante. Para reverter esse cenário, é essencial que a gestão implemente práticas de reconhecimento e apoio aos colaboradores, mostrando que a organização se importa com o crescimento e o bem-estar de seus membros.

Por fim, em relação à resiliência, quando se trata sobre o colaborador, os resultados foram bem positivos. No geral, os colaboradores se reconhecem como resistentes a situações de pressão e ainda, consideram que mesmo nessas circunstâncias, permanecem com atitudes positivas no trabalho, indicando que não perdem o foco e o comprometimento. Contudo, quando se trata no suporte emocional em momentos difíceis por parte da organização, os colaboradores não percebem apoio efetivo. Isso pode ser um reflexo de uma cultura organizacional que não prioriza o bem-estar emocional dos seus membros, deixando-os desamparados quando enfrentam situações estressantes ou desafiadoras.

Para mudar este cenário, a organização necessita implementar políticas e práticas que promovam o suporte emocional, como programas de bem-estar, acompanhamento psicológico e principalmente treinamentos para líderes, com o fim de lidar com situações sensíveis, pois isso contribui para um ambiente de trabalho mais saudável, onde os colaboradores se sentem cuidados e amparados, o que pode melhorar a satisfação e os resultados organizacionais.

No contexto geral, percebe-se que os colaboradores possuem um olhar bem delimitado acerca do seu bem-estar organizacional, considerando o que esperam da empresa em termos de reconhecimento, valorização profissional e suporte emocional. No entanto, alguns resultados indicam que a organização não tem atendido às expectativas de forma efetiva, gerando percepções negativas que podem impactar no engajamento e na motivação dos colaboradores.

Diante desse cenário, é fundamental que a empresa implemente estratégias que consolidem a felicidade como um valor organizacional. Embora os dados demonstrem que colaboradores reconhecem a importância desse sentimento para seu bem-estar, as práticas adotadas pela empresa ainda não refletem esse compromisso de forma efetiva. Alguns aspectos basilares para a equipe se sentir parte importante da organização, ainda estão aquém do desejado.

A felicidade deve ser um sentimento incorporado na missão e nos valores da organização, de modo, que gere sentimentos de pertencimento e importância por fazer parte de algo maior e, percebam que seu trabalho tem valor, tornando-os mais comprometidos, engajados e produtivos. Contudo, é primordial, que a organização compreenda que a felicidade antecede os bons resultados, e que não é apenas um benefício individual, mas um fator estratégico que pode impulsionar o sucesso coletivo.

A partir da análise dos resultados obtidos, foi possível traçar um diagnóstico sobre a percepção da felicidade no ambiente organizacional, oferecendo à empresa uma visão mais clara sobre os fatores que impactam o bem-estar e a motivação dos colaboradores. No entanto, a pesquisa enfrentou algumas limitações relacionadas ao número de respondentes, pois, apesar da empresa contar com um grande número de funcionários, nem todos estão presentes no grupo de *whatsApp* utilizado para a distribuição do questionário. Além disso, entre os colaboradores que fazem parte do grupo, nem todos demonstraram interesse em participar da pesquisa.

Embora a amostra seja relativamente pequena, foi possível atingir os objetivos propostos pela pesquisa. Os dados coletados evidenciam que os funcionários têm uma percepção clara sobre os aspectos que contribuem para sua felicidade no trabalho, destacando o reconhecimento e a valorização como fatores essenciais para o bem-estar.

Além disso, verificou-se que determinados elementos influenciam diretamente a motivação dos colaboradores, como a disponibilidade de recursos para as atividades diárias e a autonomia na tomada de decisões, fator que impacta significativamente o entusiasmo no ambiente profissional. Por fim, a pesquisa demonstrou os aspectos que organização oferece de forma a contribuir para felicidade no trabalho, nesse caso, resultados negativos quanto às expectativas de seus membros, como a falta de preocupação com o bem-estar, e a falta suporte emocional em momentos desafiadores.

Em conclusão, um estudo sobre a felicidade no trabalho contribui significativamente para a ciência, especialmente para as áreas de administração, psicologia organizacional e gestão de pessoas. Primeiramente, ele amplia a compreensão sobre os aspectos que influenciam o bem-estar dos trabalhadores, fornecendo dados que podem fundamentar novas teorias sobre motivação, engajamento e satisfação profissional.

Além disso, pode servir como base para o desenvolvimento de práticas e políticas organizacionais mais eficazes, promovendo equilíbrio quanto ao desempenho organizacional e qualidade de vida. Em suma, esse tipo de estudo fortalece a relação entre felicidade e trabalho, demonstrando que investir no bem-estar dos colaboradores pode gerar impactos positivos nos resultados e no clima organizacional das empresas.

REFERÊNCIAS

ACHOR, Shawn. Disponível em: <<https://www.shawnachor.com/>>. Acesso em: 25 jan. 2025.

ACHOR, Shawn. **O jeito Harvard de ser feliz: o curso mais concorrido da melhor universidade do mundo**. 2. ed. Rio de Janeiro: Saraiva, 2012.

AMORIM, Tania Gonçalves Ferreira Nobre. Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para servidores públicos?. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, Paraná, v. 9, n. 1, p. 35-48, 2010. Disponível em: <<https://www.periodicosibepes.org.br/index.php/recadm/article/view/357/465>>. Acesso em: 01 dez. 2024.

ARBACHE, Ana Paula; DUTRA, Denize Athayde. **Recursos humanos: transformando pela gestão**. 1. ed. Editora FGV, 2018.

BRASIL. Ministério da Saúde. 2019. Lista de doenças relacionadas ao trabalho. **Portaria nº 1339, de 18 de novembro de 1999**.

BUDDE, Cristiane. “**Políticas e práticas de gestão de pessoas e felicidade no trabalho**”: estudo de caso de uma organização de tecnologia. 2018. Tese. (Doutorado em Psicologia) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2018. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/205071>>. Acesso em: 01 dez. 2024.

CASTRO, Auristela Correa. (org.). **Administração: princípios de administração e suas tendências**. Gramado: IFBAE, 2015. Disponível em: <https://ifbae.s3.eu-west-3.amazonaws.com/file/congres/2015_B174.pdf>. Acesso em: 02 dez. 2024.

CAVALLINI, Marta. G1. Motivação no trabalho: 89% das empresas reconhecem que bons resultados estão ligados à felicidade dos colaboradores, diz pesquisa. **G1**, 20 de mar. de 2023. Disponível em: <<https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2023/03/20/motivacao-no-trabalho-89percent-das-empresas-reconhecem-que-bons-resultados-estao-ligados-a-felicidade-dos-colaboradores-diz-pesquisa.ghtml>>. Acesso em: 01 nov. 2024.

CAMALIONTE, Letícia George; BOCCALANDRO, Marina Pereira Rojas. Felicidade e bem-estar na visão da psicologia positiva. **Boletim Academia Paulista de Psicologia**, São Paulo, v. 37, n. 93, p. 206-227, 2017. Disponível em: <<https://pepsic.bvsalud.org/pdf/bapp/v37n93/v37n93a04.pdf>>. Acesso em: 20 dez. 2024.

CANOVA, Karla Rejane; PORTO, Juliana Barreiros. O impacto dos valores organizacionais no estresse ocupacional: um estudo com professores de ensino médio. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 11, p. 4-31, 2010. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ram/a/JHpWVtDs5KTrNqwMjXmYPjn/>>. Acesso em: 10 dez. 2024.

COSTA, Giovana Cárceres da; ARAÚJO, Luciana Mara Gonçalves, FERREIRA, Max André Araújo. Cultura organizacional: conceitos e tipologias. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, Boa Vista, v. 6, n. 16, p. 20–27, 2021. Disponível em: <<https://revista.ioles.com.br/boca/index.php/revista/article/view/299/248>>. Acesso em: 12 nov. 2024.

CARVALHO, Rone. O Brasil enfrenta uma epidemia de 'burnout'? **BBC News Brasil**, São Paulo, 14 de ago. de 2024. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/articles/cnk4p78q03vo#:~:text=Em%202023%2C%20421%20pessoas%20foram,durante%20a%20pandemia%20do%20coronav%C3%AADrus.>>. Acesso em: 10 nov. 2024.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. São Paulo: Manole, 2014.

CONTE, Antonio Lázaro. Qualidade de vida no trabalho. **Revista FAE business**, v. 7, p. 32-34, 2003. Disponível em: <<https://img.fae.edu/galeria/getImage/1/16571247435940246.pdf>>. Acesso em: 15 dez. 2024.

CORRÊA, Fabiana. Empresas investem em felicidade corporativa para reduzir turnover. **Forbes Brasil**, 23 de set. de 2022. Disponível em: <<https://forbes.com.br/carreira/2022/09/felicidade-corporativa-atrai-liderancas/>>. Acesso em: 18 nov. 2024.

CROZATTI, Jaime. Modelo de gestão e cultura organizacional – conceitos e interações. **Caderno de Estudos**, v. 10, n. 18, maio-agosto, p. 1-20, 1998. Disponível em: <<https://www.scielo.br/jj/cest/a/Y39WBST4Nv345M6JBRH7QMp/?lang=pt>>. Acesso em: 10 de fev. 2025.

DE FARIA BILHIM, João Abreu; CORREIA, Pedro Miguel Alves Ribeiro. Diferenças nas percepções dos valores organizacionais dos candidatos a cargos de direção superior na Administração Central do Estado. **Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto**, v. 31, p. 81-105, 2016. Disponível em: <<https://ler.letras.up.pt/uploads/ficheiros/14276.pdf>>. Acesso em: 05 jan. 2025.

DE PAIVA, Kely Cesar Martins; FUJIHARA, Ricardo Ken; REIS, Jennifer Fernandes. Valores Organizacionais e do trabalho: um estudo nacional com jovens trabalhadores de uma empresa pública. In: Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais. 4, 2016, Porto Alegre. **Anais [...]** Porto Alegre: UFMG, 2016. Disponível em: <<https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/41958/2/Valores%20organizacionais%20e%20do%20trabalho%20um%20estudo%20nacional.pdf>>. Acesso em: 30 nov. 2024.

DIAS, Devanir Vieira. **“Valores organizacionais, modelos e práticas de gestão de pessoas e comprometimento organizacional”**: um estudo em empresas selecionadas do setor siderúrgico mineiro. 2005. Tese. (Doutorado em Administração) - Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2005. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/FACE-6M9M6F/1/tese_devanir_vieira_dias.pdf>. Acesso em: 30 nov. 2024.

DOLAN, P. **Felicidade Construída: como encontrar prazer e propósito no dia a dia**. 1. ed. Rio de Janeiro: Objetiva 2015.

Estes dois fatores fazem uma pessoa ser feliz no trabalho, segundo um professor de Harvard. **Revista Pequenas Empresas & Grandes Negócios**, 2021. Disponível em: <<https://revistapegn.globo.com/Administracao-de-empresas/noticia/2021/09/estes-dois-fatores-fazem-uma-pessoa-ser-feliz-no-trabalho-segundo-um-professor-de-harvard.html>>. Acesso em: 27 nov. 2024.

FELICIDADE no trabalho precisa fazer parte da cultura organizacional das empresas. **ABQV**, São Paulo, 12 de abr. de 2024. Disponível em: <<https://abqv.org.br/felicidade-no-trabalho/>>. Acesso em: 18 nov. 2024.

FELICIDADE, *In*. **Dicionário Online de Português**, 2024. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/felicidade/>>. Acesso em: 04 nov. 2024.

FERRAZ, Renata Barboza; TAVARES, Hermano; ZILBERMAN, Monica L. Felicidade: uma revisão. **Archives of Clinical Psychiatry**, São Paulo, v. 34, p. 234-242, 2007. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rpc/a/C9mmJsMKqzyppHLqV8vn4Gw/>>. Acesso em: 20 nov. 2024.

FORTINI, Bruna Wascheck. **“Assédio Moral”**: o impacto dos valores organizacionais. 2009. Dissertação (Mestrado em Ciências Humanas) - Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2009. Disponível em: <<https://tede2.pucgoias.edu.br/bitstream/tede/2014/1/Bruna%20Wascheck%20Fortini.pdf>>. Acesso em: 02 dez. 2024.

GOODTHINK, Inc. Disponível em: <<https://goodthinkinc.com/>>. Acesso em: 25 jan. 2025.

GIL, Carlos Antonio. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4.ed. São Paulo. Atlas, 2002. Disponível em: <https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/150/o/Anexo_C1_como_elaborar_projeto_de_pesquisa_-_antonio_carlos_gil.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2025.

GRAMAXO, Patrícia Leonor. **“A Felicidade Organizacional dos docentes mais felizes na função que desempenham do que na organização onde trabalham”**. 2013. Dissertação. (Mestrado em Ciências da Educação) - Faculdade de Ciências Sociais e Humanas - Universidade Nova de Lisboa, Lisboa, 2013. Disponível em: <<https://run.unl.pt/bitstream/10362/10207/1/Felicidade%20Organizacional%20dos%20Docentes.pdf>>. Acesso em: 20 nov. 2024.

GRAZIANO, Lilian Domingues. **“A felicidade revisitada”**: Um estudo sobre bem-estar subjetivo na visão da Psicologia Positiva. 2005. Tese. (Doutorado em Psicologia Escolar e do Desenvolvimento Humano) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2005. Disponível em: <<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47131/tde-23052006-164724/publico/doutoradoIntegral.pdf>>. Acesso em: 12 dez. 2024.

HALF, Robert. **Site do Robert Half**, 2023. 89% das empresas reconhecem que os resultados estão diretamente ligados à felicidade dos colaboradores. Disponível em:

<<https://www.roberthalf.com/br/pt/sobre-robert-half/imprensa/89-das-empresas-reconhecem-que-os-resultados-estao-diretamente-ligados-felicidade-dos>>. Acesso em: 02 nov. 2024.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003. Disponível em: <<file:///D:/Downloads/LAKATOS%20-%20MARCONI%20-%20FUNDAMENTOS%20DE%20METODOLOGIA%20CIENTIFICA.pdf>>. Acesso em: 10 jan. 2025.

LEITE, Gabriel. Como alcançar a felicidade no trabalho e transformá-la em lucro. **Exame**, 19 de jul. de 2022. Disponível em: <<https://exame.com/bussola/como-alcançar-a-felicidade-no-trabalho-e-transforma-la-em-lucro/>>. Acesso em: 06 jan. 2025.

MAIO, Tiago Leite. **“A felicidade no trabalho”: O impacto na gestão das organizações**. 2016. Dissertação. (Mestrado em Gestão) - ISG—Business & Economics School, Lisboa, 2016. Disponível em: <https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/15221/1/ISG_Tiago_Leite_Maio.pdf>. Acesso em: 02 nov. 2024.

MENDONCA, Alethea Deyze. **“Felicidade no ambiente de trabalho”: realidade ou utopia?**. 2016. Dissertação. (Mestrado em Promoção de Saúde e Prevenção da Violência) - Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2016. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUOS-AJNLKX/1/alethea_deyze_mendon_a___disserta__o.pdf>. Acesso em: 02 nov. 2024.

NAKAMURA, João. Mais escolarizadas, mulheres têm menor participação no mercado de trabalho e recebem 21% menos que homens. **CNN**, São Paulo, 2024. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/apesar-de-maior-escolarizacao-mulheres-tem-menores-rendimentos-e-participacao-no-mercado-de-trabalho-diz-ibge/>>. Acesso em: 11 fev. 2025.

OLIVEIRA, Maria Marly de. **Como Fazer Pesquisa Qualitativa**. 7. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2018.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). 2019. **Síndrome de burnout é detalhada em classificação internacional da OMS**.

PACICO, Juliana Cerentini; BASTIANELLO, Micheline Roat. As origens da psicologia positiva e os primeiros estudos brasileiros. **Avaliação em psicologia positiva**, Porto Alegre, p. 43-47, jan. 2014. Disponível em: <<https://maiscursoslivres.com.br/cursos/psicologia-positiva-apostila01.pdf>>. Acesso em: 12 dez. 2024.

PIRES, José Calixto de Souza; MACÊDO, Kátia Barbosa. Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil. **Revista de administração pública**, v. 40, p. 81-104, 2006. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rap/a/8tWmWPZd8jYbQvDMkzkdcGx/?lang=pt&format=html>>. Acesso em: 30 nov. 2024.

PRODANOV, Cleber Cristiano; DE FREITAS, Ernani Cesar. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico** - Rio Grande do Sul, 2013, v. 2, *E-book*. Editora Feevale. Disponível em: <<https://www.feevale.br/Comum/midias/0163c988-1f5d-496f-b118-a6e009a7a2f9/E-book%20Metodologia%20do%20Trabalho%20Cientifico.pdf>>. Acesso em: 10 jan. 2025.

QUANTIDADE de homens e mulheres. **IBGE**, 2022. Disponível em: <<https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18320-quantidade-de-homens-e-mulheres.html>>. Acesso em: 11 fev. 2025.

RIBEIRO, Larissa Alves; SANTANA, Lídia Chagas de. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. **Revista de Iniciação Científica–RIC Cairu**, v. 2, n. 02, p. 75-96, 2015. Disponível em: <www.cairu.br/riccairu/pdf/artigos/2/06_QUALIDADE_VIDA_TRABALHO.pdf>. Acesso em: 15 nov. 2024.

RODRIGUES, William Costa et al. **Metodologia científica**. Faetec/IST. Paracambi, v. 2, 2007.

SCORSOLINI-COMIN, Fabio. **"Por uma nova compreensão do conceito de bem-estar: Martin Seligman e a psicologia positiva."** (2012): 433-435. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/paideia/a/DDmmFXthptYVLTkRy9M3Wmz/>>. Acesso em: 12 dez. 2024.

SELIGMAN, Martin E. P. **Felicidade Autêntica: Usando a Nova Psicologia Positiva para a Realização Permanente**. 2. ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2002.

SILVA, Fabíola Alcântara Pereira. **"Comportamento pró-ativo"**: o impacto dos valores organizacionais e dos estímulos à criatividade. 2010. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia) - Faculdade de Ciências da Educação e Saúde, Brasília, 2010. Disponível em: <<https://core.ac.uk/download/pdf/185253515.pdf>>. Acesso em: 05 nov. 2024.

SILVA, Narbal; TOLFO, Suzana da Rosa. Trabalho significativo e felicidade humana: explorando aproximações. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 12, n. 3, p. 341-354, dez. 2012. Disponível em: <https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1984-66572012000300008&script=sci_arttext>. Acesso em: 15 dez. 2024.

SOUZA, Giovanna dos Santos. **"Clima e cultura organizacional"**: Pesquisa de clima organizacional. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Faculdade Anhanguera de Osasco, Osasco, 2018. Disponível em: <https://repositorio.pgsscogna.com.br/bitstream/123456789/34350/1/GIOVANNE%20DOS%20SANTOS%20SOUZA_1327794_assignsubmission_file_GIOVANNE_SOUZA_ATIVIDADE4.pdf>. Acesso em: 15 dez. 2024.

TAMAYO, Alvaro; MENDES, Ana Magnólia; PAZ, Maria das Graças Torres da. Inventário de valores organizacionais. **Estudos de Psicologia (Natal)**, v. 5, p. 289-315, 2000. Disponível em:

<<https://www.scielo.br/j/epsic/a/n7tx9PkTXQGR5mXy38NG8fB/>>. Acesso em: 22 dez. 2024.

TAMAYO, Álvaro. Valores organizacionais e comprometimento afetivo. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 6, n. 3, p. 192-213, 2005. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/pusf/a/RM8VSqwSqqSYzgC7c8y7gBg/?lang=pt>>. Acesso em: 22 dez. 2024.

TAMAYO, Álvaro. Contribuições ao estudo dos valores pessoais, laborais e organizacionais. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 23, p. 17-24, 2007. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ptp/a/kkLqkbqK3ws3GZDzgwymkZN/?format=html>>. Acesso em: 22 dez. 2024.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. Felicidade no ambiente de trabalho: exame e proposição de algumas variáveis críticas. **Revista Eletrônica de Administração**, São Paulo, vol. 10, n. 1, 2004. Disponível em: <<https://seer.ufrgs.br/index.php/read/article/view/42545/26938>>. Acesso em: 10 nov. 2024.

VEIGA, Heila Magali da Silva. “**Comportamento Pró-ativo**”: relações com valores organizacionais, estímulos e barreiras à criatividade nas organizações e normas sociais. 2010. Tese (Doutorado em Psicologia) - Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 2010. Disponível em: <http://icts.unb.br/jspui/bitstream/10482/8325/1/2010_HeilaMagaliSilvaVeiga.pdf>. Acesso em: 20 dez. 2024.

APÊNDICE

Perfil do Respondente

Qual seu gênero?

- Feminino
- Masculino
- Outros _____

Qual é sua faixa etária?

- 18 a 24 anos
- 25 a 34 anos
- 35 a 44 anos
- 45 a 54 anos
- 55 anos ou mais

Qual sua escolaridade?

- Ensino fundamental completo
- Ensino fundamental incompleto
- Ensino médio completo
- Ensino médio incompleto
- Ensino superior completo
- Ensino superior incompleto
- Pós graduação (Especialização, Mestrado ou Doutorado)

Qual é o seu cargo atual no órgão público?

- Diretor (a)
- Coordenador/Supervisor
- Gerente/Subgerente
- Analista
- Técnico/Assistente Administrativo
- Estagiário
- Outros _____

Quanto tempo você trabalha neste órgão?

- Menos de 1 ano
- 1 a 5 anos
- 6 a 10 anos
- Mais de 10 anos

Dimensão: Propósito

Sinto que o trabalho que realizo está alinhado aos valores da organização.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Neutro
- Concordo totalmente
- Concordo

Meu trabalho contribui diretamente para o cumprimento da missão da organização.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Neutro
- Concordo totalmente
- Concordo

Acredito que o trabalho que faço tem impacto positivo na sociedade.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Neutro
- Concordo totalmente
- Concordo

Dimensão: Engajamento

Tenho entusiasmo para realizar minhas tarefas diárias no trabalho.

- Discordo totalmente
- Discordo

- Neutro
- Concordo totalmente
- Concordo

Tenho as ferramentas e os recursos necessários para realizar bem o meu trabalho.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Neutro
- Concordo totalmente
- Concordo

Sinto que tenho autonomia para tomar decisões relacionadas às minhas tarefas.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Neutro
- Concordo totalmente
- Concordo

Dimensão: Relacionamentos Positivos

Os colegas de trabalho são colaborativos e me apoiam quando necessário.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Neutro
- Concordo totalmente
- Concordo

Os líderes demonstram interesse genuíno no bem-estar dos colaboradores.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Neutro
- Concordo totalmente
- Concordo

O ambiente de trabalho promove relações de respeito e confiança entre os colaboradores.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Neutro
- Concordo totalmente
- Concordo

Dimensão: Reconhecimento

Recebo feedback construtivo e reconhecimento pelo trabalho que realizo.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Neutro
- Concordo totalmente
- Concordo

Sinto que meu esforço é reconhecido e valorizado pela organização.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Neutro
- Concordo totalmente
- Concordo

A organização celebra conquistas e valoriza os resultados alcançados pelos colaboradores.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Neutro
- Concordo totalmente
- Concordo

Dimensão: Resiliência

Sinto que sou capaz de lidar bem com situações de pressão ou desafios no trabalho.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Neutro
- Concordo totalmente
- Concordo

A organização oferece suporte emocional e prático em momentos difíceis no ambiente de trabalho.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Neutro
- Concordo totalmente
- Concordo

Mesmo diante de desafios, consigo manter uma atitude positiva no trabalho.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Neutro
- Concordo totalmente
- Concordo

	INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA
	Campus João Pessoa - Código INEP: 25096850
	Av. Primeiro de Maio, 720, Jaguaribe, CEP 58015-435, João Pessoa (PB)
	CNPJ: 10.783.898/0002-56 - Telefone: (83) 3612.1200

Documento Digitalizado Ostensivo (Público)

Entrega da versão final TCC - Fernanda Pereira Holanda

Assunto:	Entrega da versão final TCC - Fernanda Pereira Holanda
Assinado por:	Fernanda Holanda
Tipo do Documento:	Termo
Situação:	Finalizado
Nível de Acesso:	Ostensivo (Público)
Tipo do Conferência:	Cópia Simples

Documento assinado eletronicamente por:

- **Fernanda Pereira Holanda, DISCENTE (20211460108) DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO - JOÃO PESSOA**, em 21/03/2025 14:29:20.

Este documento foi armazenado no SUAP em 21/03/2025. Para comprovar sua integridade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/verificar-documento-externo/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 1429425

Código de Autenticação: 847c0eade8

