

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
Programa de Pós-Graduação em Promoção de Saúde e Prevenção da Violência

Alethea Deyze Mendonça

**FELICIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO:
realidade ou utopia?**

Belo Horizonte
2016

Alethea Deyze Mendonça

**FELICIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO:
realidade ou utopia?**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Promoção de Saúde e Prevenção da Violência, Faculdade de Medicina da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito final para a obtenção do título de Mestre em Promoção de Saúde e Prevenção da Violência.

Orientador: Prof. Dr. Tarcísio M. Magalhães Pinheiro.

Coorientadora: Prof^a. Dra. Jandira Maciel da Silva.

Área de Concentração: Medicina Preventiva e Social.

Belo Horizonte

2016

Mendonça, Alethea Deyze.
M539f Felicidade no ambiente de trabalho[manuscrito]: realidade ou utopia? / Alethea Deyze Mendonça. -- Belo Horizonte: 2016. 116f.: il.
Orientador: Tarcísio Márcio Magalhães Pinheiro.
Coorientadora: Jandira Maciel da Silva.
Área de concentração: Promoção de Saúde e Prevenção da Violência.
Dissertação (mestrado): Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Medicina.

1. Trabalho. 2. Emprego. 3. Satisfação no Emprego. 4. Felicidade. 5. Dissertações Acadêmicas. I. Pinheiro, Tarcísio Márcio Magalhães. II. Silva, Jandira Maciel da. III. Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Medicina. IV. Título.

NLM: WA 400

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

Reitor

Prof. Jaime Arturo Ramírez

Vice-Reitora

Prof^a. Sandra Goulart Almeida

Pró-Reitora de Pós-Graduação

Prof^a. Denise Maria Trombert de Oliveira

Pró-Reitora de Pesquisa

Prof^a. Adelina Martha dos Reis

FACULDADE DE MEDICINA

Diretor

Prof. Tarcizo Afonso Nunes

Vice-Diretor da Faculdade de Medicina

Prof. Humberto José Alves

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PROMOÇÃO DE SAÚDE E PREVENÇÃO DA VIOLÊNCIA

LINHA DE PESQUISA: Promoção de Saúde e suas bases

Coordenador Geral do Centro de Pós-Graduação

Prof. Luiz Armando Cunha De Marco

Subcoordenador do Centro de Pós-Graduação

Prof. Edson Samesima

Chefe do Departamento de Medicina Preventiva e Social

Prof. Antônio Thomaz Gonzaga da Matta Machado

Subchefe do Departamento de Medicina Preventiva e Social

Prof^a. Alaneir de Fátima dos Santos

Coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Promoção de Saúde e Prevenção da Violência

Prof^a. Elza Machado de Melo

Subcoordenadora Programa de Pós-Graduação em Promoção de Saúde e Prevenção da Violência

Prof^a. Cristiane de Freitas Cunha

**Colegiado do Programa de Pós-Graduação em Promoção de Saúde e
Prevenção da Violência**

Prof.^a Andréa Maria Silveira
Prof. Antônio Leite Alves Raddichi
Prof.^a Cristiane de Freitas Cunha
Prof.^a Eliane Dias Gontijo
Prof.^a Elizabeth Costa Dias
Prof.^a Eugênia Ribeiro Valadares
Prof.^a Izabel Christina Friche Passos
Prof. Paulo Roberto Ceccarelli
Prof. Tarcísio Márcio Magalhães Pinheiro
Prof.^a Stela Maris Aguiar Lemos
Prof. Victor Hugo de Melo

Representantes discentes

Maria Beatriz de Oliveira - Titular
Marcos Vinícius da Silva - Suplente



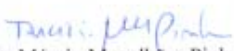
FOLHA DE APROVAÇÃO

FELICIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO: REALIDADE OU UTOPIA?

ALETHEA DEYZE MENDONÇA

Dissertação submetida à Banca Examinadora designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em PROMOÇÃO DE SAÚDE E PREVENÇÃO DA VIOLÊNCIA/MP, como requisito para obtenção do grau de Mestre em PROMOÇÃO DE SAÚDE E PREVENÇÃO DA VIOLÊNCIA, área de concentração PROMOÇÃO DE SAÚDE E PREVENÇÃO DA VIOLÊNCIA.

Aprovada em 11 de julho de 2016, pela banca constituída pelos membros:


Prof(a). Tarcisio Márcio Magalhães Pinheiro - Orientador
UFMG


Prof(a). Andréa Maria Silveira
UFMG


Prof(a). Antonio Leite Alves Radicchi
UFMG


Prof(a). Jandira Maciel da Silva
UFMG

Belo Horizonte, 11 de julho de 2016.

Aos “doutores”, aos “mestres” e
”anjos” sempre presentes
em minha vida.

AGRADECIMENTOS

Gratidão é a palavra chave para adentrarmos no caminho de busca pela felicidade. Com o coração repleto deste sentimento que me emociona de forma positiva e construtiva, deixo registrados nesta página alguns nomes. Nomes que representam pessoas, pessoas estas essenciais, que muito contribuíram para que eu mantivesse a firmeza no propósito e no objetivo do presente estudo que é relacionar o potencial e anseio humano para construir um ambiente de felicidade e realização no trabalho.

Em primeiro lugar, gratidão a essa “Força” que me move em propósitos sempre construtivos e altruístas, muitos a chamam de Deus! Em segundo lugar a todos de minha família, principalmente aos 3 filhos: Luam, Caio e Milena, que ansiavam de forma compreensiva pelo olhar, pelo colo e pelo amor de uma mulher que se dividia entre o trabalho, os estudos, as tarefas da casa e a sublime missão de ser mãe.

Infinda gratidão à coordenadora do Mestrado, professora Elza Machado de Melo, que nos inspira a assumir responsabilidade como protagonistas da paz e harmonia em uma sociedade que carece desses atributos. Meu reconhecimento a todos os professores e funcionários do Núcleo de Promoção de Saúde e Paz do Departamento de Medicina Preventiva e Social/FM/UFMG, que dão vida e movimento ao Programa de Promoção de Saúde e Prevenção da Violência, em especial ao professor Tarcísio Márcio Magalhães Pinheiro, meu orientador, e à professora Jandira Maciel da Silva, coorientadora, que me apoiaram através do olhar de confiança e incentivo. Gratidão ao professor Antônio Leite Alves Radicchi. Aos membros da banca de qualificação, professor Helian Nunes de Oliveira e professora Andréa Maria Silveira que, de certa forma, impulsionaram-me a amadurecer como pesquisadora e a repensar, refazer, redesenhar todo o projeto. Aos colegas de classe, singularmente a Marcos Vinicius Silva e Eleciana Tavares da Cruz, pelo compromisso, dedicação e sintonia nos trabalhos realizados em classe e fora dela. Ainda na Academia, destaco a preciosa contribuição das bibliotecárias Mariza Talim e Jane Rodrigues Guirado bem como do professor Rubens Lene Carvalho Tavares, Coordenador do Núcleo Avançado de Ciência, Saúde e Espiritualidade da UFMG. Presto também homenagem a Eli Lôla Gurgel Andrade e Mariângela Leal Cherchiglia, professoras que me acolheram em 2010 nos meus primeiros passos na Faculdade de Medicina da UFMG.

Singular gratidão a José Roque Jungues e Madeline Susan Andrews, exemplos de dedicação infatigável e que muito me inspiram ao trabalho incansável de promover o bem, a ética, a justiça e o amor entre os seres humanos.

De forma notória, aos amigos da CEMIG que acreditam e abrem espaço para a felicidade no ambiente de trabalho: Wagner Delgado Costa Reis, Wagner Ziviani Toledo, Luiz Eugênio de Araújo, Maria Helena Barbosa, Vivian Fitzherbert e Jeane Hellen Alves Correia Cordeiro. A todos os trabalhadores que se dispuseram a participar das entrevistas, contribuindo para o processo de aprendizagem científica, compartilhando sua experiência.

E por último, mas não menos importante, a Mariana Clark Peres Rabello, Viviana Giannaccari e Ricardo Bibiano Dias que, de forma rápida, profissional e humana, acolheram meu estudo com a missão de transcrever as entrevistas e revisar o conteúdo em tempo hábil, em um momento de angústia em relação ao curto prazo, além de conviver com a realidade de uma mãe hospitalizada no Hospital Odilon Behrens, donde muitas dessas páginas foram redigidas durante a madrugada, assentada em uma cadeira fria de metal, exercendo o papel de acompanhante e constante observadora de enfermeiros, técnicos, médicos, dentre outros, fascinando-me ainda mais pelo tema denominado “TRABALHO”.

Além da sensação de realização e plenitude por ter concluído essa pesquisa no tempo estabelecido, graças à cumplicidade de todas essas pessoas, fica aqui registrado a minha gratidão por ter saúde e condições de exercer um TRABALHO digno, fonte de sustento não apenas do corpo, mas também de minha alma.

“Essa felicidade que supomos,
árvore milagrosa, que sonhamos
toda arreada de dourados pomos,

Existe, sim: mas nós não a alcançamos
porque está sempre apenas onde a pomos
e nunca a pomos onde nós estamos”.

Vicente de Carvalho, *Poemas e Canções*.

RESUMO

Este estudo visa identificar e descrever a percepção de (in) felicidade no ambiente de trabalho. Trata-se de um estudo exploratório e qualitativo, realizado em uma grande empresa de energia elétrica brasileira, com trabalhadores do quadro próprio e admitidos através de concurso. Com o objetivo de avaliar profissionais que exerciam trabalhos distintos na mesma empresa, na escolha amostral intencional, mesclaram-se trabalhadores de duas grandes áreas da empresa: a área financeira e a área de geração e transmissão de energia elétrica. Apesar do número de mulheres representar apenas 14% do total de trabalhadores, a amostra ficou equilibrada para obter a opinião de ambos os gêneros. Foram entrevistados 16 trabalhadores. Os profissionais são analistas financeiros com formações distintas (contabilidade/administração/economia), engenheiros eletricitas, técnicos financeiro-administrativos bem como técnicos da área de operação/controle. Nas entrevistas, utilizou-se um roteiro próprio e semiestruturado. Foram realizados pré-testes e as adequações necessárias. Procurou-se dar abertura para que o profissional relatasse essencialmente suas opções em relação ao tema felicidade e infelicidade no trabalho bem como a relação subjetiva entre saúde e felicidade. A faixa etária dos trabalhadores entrevistados ficou entre 23 e 50 anos e a média de tempo de trabalho na empresa foi de 15 anos. Utilizando-se da análise qualitativa dos dados, que é a fala dos trabalhadores, foi identificado que o trabalho representa um papel de suma importância na vida destes e fator fundamental para a felicidade dos indivíduos. O mesmo proporciona segurança financeira própria e familiar, além de permitir estabelecer relações sociais de cunho profissional e pessoal que, de certa forma, sustentam e dão sentido ao próprio trabalho. Foram identificados relatos em que a saúde do trabalhador ficou comprometida pelo ambiente de trabalho que não contribuía para a felicidade na medida em que minava a criatividade e a subjetividade, gerando, assim, frustração, que afeta a saúde mental e emocional. Os trabalhadores entrevistados não só acreditam que a felicidade no ambiente de trabalho pode ser uma realidade como anseiam pela mesma. Foram citados os pontos que possibilitam um ambiente de trabalho mais feliz, pontos esses que são: a confiança, a cooperação, a comunicação clara e sincera, a interação da equipe, o desafio, a justiça, o *feedback*, o reconhecimento, os laços de amizade e companheirismo nos relacionamentos interpessoais bem como a gestão equilibrada.

Afirmam, porém, que para que isso ocorra de fato, muitas das condições de trabalho praticadas na atualidade deverão ser modificadas.

Palavras-chave: Trabalho. Emprego. Felicidade. Condições de trabalho. Satisfação no emprego. Saúde do trabalhador. Ambiente de trabalho.

ABSTRACT

This study aims to identify and describe the perception of (in) happiness in the workplace. This is an exploratory and qualitative study carried out in a large Brazilian electric power company, with its own staff and admitted through a tender. In order to evaluate professionals who performed different jobs in the same company, in the intentional sampling choice, workers from two major areas of the company were merged: the financial area and the area of generation and transmission of electric energy. Although the number of women represents only 14% of the total number of workers, the sample was balanced to obtain the opinion of both genders. Sixteen workers were interviewed. The professionals are financial analysts with different backgrounds (accounting / administration / economics), electrical engineers, financial-administrative technicians, as well as operating / control technicians. In the interviews, an own and semi-structured script was used. Pre-tests and necessary adjustments were performed. It was sought to open up for the professional to essentially relate their options regarding the theme of happiness and unhappiness at work as well as the subjective relationship between health and happiness. The age group of workers interviewed was between 23 and 50 years old and the average working time in the company was 15 years. Using the qualitative analysis of the data, which is the speech of the workers, it was identified that the work represents a role of paramount importance in their lives and a fundamental factor for the happiness of the individuals. The same provides financial security of own and family, in addition to establishing social relationships of a professional and personal nature that, in a way, sustain and give meaning to the work itself. Reports were identified in which the worker's health was compromised by the work environment that did not contribute to happiness as it undermined creativity and subjectivity, thus generating frustration, which affects mental and emotional health. The workers interviewed not only believe that happiness in the work environment can be a reality as they yearn for it. The points that make for a happier work environment are mentioned, which are: trust, cooperation, clear and sincere communication, team interaction, challenge, justice, feedback, recognition, Friendship and fellowship in interpersonal relationships as well as balanced management. They affirm, however, that for this to happen, many of today's working conditions must be modified.

Keywords: Work. Employment. Working conditions. Job satisfaction. Occupational health. Working environment.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

FIGURAS

Figura 1 - Abrangência territorial de atuação da CEMG	50
Figura 2 - Representação do quadro de funcionários CEMIG por gênero	52
Figura 3 - Número de trabalhadores por raça e gênero	53
Figura 4 - Número de trabalhadores por categoria de cargo	54
Figura 5 - Faixa etária dos trabalhadores da CEMIG em 2015	55

GRÁFICOS

Gráfico 1 - Porcentagem nos trabalhadores por área 2012-2015 no Brasil	45
--	----

TABELAS

Tabela 1 - Força de trabalho brasileira, pessoas de 14 anos ou mais de idade...	44
Tabela 2 - Menor salário base em salários mínimos vigentes (2015) para nível operacional	51
Tabela 3 - Perfil dos entrevistados	60

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANEEL	Agência Nacional de Energia Elétrica
BH	Belo Horizonte
BVS	Biblioteca Virtual em Saúde
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CEMIG	Companhia Energética de Minas Gerais
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
COEP	Comitê de Ética em Pesquisa da UFMG
DeCS	Descritores em Ciências da Saúde
IBECS	Índice Bibliográfico Español de Ciencias de la Salud
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
LILACS	Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde
Medline	<i>Medical Literature Analysis and Retrieval System Online</i> (Literatura Internacional em Ciências da Saúde)
PIB	Produto Interno Bruto
PLR	Participação nos Lucros e Resultados
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
PubMed	Base de dados da Biblioteca Pública Nacional de Medicina dos Estados Unidos sobre Saúde
O.C.T.	Organização Científica do Trabalho
SciELO	<i>Scientific Electronic Library Online</i> (Biblioteca Científica Eletrônica de periódicos brasileiros)
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	17
2 TRABALHO	19
2.1 A importância do trabalho na vida humana	20
2.2 O ser humano e o trabalho	22
2.3 A ação transformada em trabalho	23
2.4 As transformações no mundo do trabalho moderno.....	24
2.5 O trabalho em sua nova forma	27
2.6 O capitalismo e as condições de trabalho	29
2.7 Tempo de exposição e agravos no ambiente de trabalho	30
2.8 A pressão e o controle sobre quem trabalha.....	32
2.9 Subjetividade dentro do trabalho e fora dele	34
3 FELICIDADE E TRABALHO	35
3.1 A felicidade	35
3.2 A filosofia da felicidade segundo André Comte-Sponville	36
3.3 Estudos sobre felicidade e trabalho	38
4 O TRABALHO NO BRASIL.....	44
5 OBJETIVOS.....	47
5.1 Objetivo geral	47
5.2 Objetivos específicos	47
6 MATERIAIS E MÉTODOS	48
6.1 Suporte bibliográfico.....	49
6.2 Local do estudo	49
6.2.1 A empresa	49
6.2.2 Os trabalhadores da empresa	52
6.3 Os sujeitos entrevistados	55
6.4 Critérios de inclusão e exclusão.....	57
6.5 Análise dos dados	57
6.6 Aspectos éticos	58

7 ANÁLISE DOS DADOS	59
7.1 O perfil dos entrevistados.....	59
7.2 Análise das falas na entrevista.....	61
7.3 Entender a felicidade.....	61
7.4 Possível relação entre felicidade e saúde	66
7.5 Significado e importância do trabalho	70
7.6 Como o trabalho contribui para a felicidade	75
7.7 Desafios no trabalho e a não felicidade	79
7.8 Ambiente de trabalho e seus impactos na saúde.....	88
7.9 A dialética da felicidade no ambiente de trabalho	96
8 CONSIDERAÇÕES FINAIS	103
REFERÊNCIAS.....	105
APÊNDICES	109
APÊNDICE A - Roteiro de entrevista para trabalhadores de uma empresa de energia elétrica brasileira	110
APÊNDICE B - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	112
ANEXOS	114
ANEXO A - Ata de Aprovação.....	115
ANEXO B - Parecer de aprovação pelo COEP	116

1 INTRODUÇÃO

O trabalho é a representação mais significativa de como o ser humano transforma a vida. É através do trabalho que ele modifica a natureza ao seu redor e a natureza de si mesmo, portanto, é de fundamental importância estudar o trabalho, o ambiente de trabalho bem como tudo aquilo que o trabalho pode proporcionar àqueles que o realizam.

Estudar o trabalho e a felicidade no ambiente de trabalho vem de encontro a um questionamento da nova realidade em que se busca “encontrar propósitos relevantes para trabalhar que contribuam com a construção de sentimentos sustentáveis de satisfação” (SILVA; TOLFO, 2012, p. 342). Este é o movente maior deste estudo.

Buscar sentido naquilo que se realiza e, além disso, buscar ser feliz no trabalho e nas relações estabelecidas neste meio é um movimento necessário para que se possa manter o equilíbrio físico, psicológico e emocional no mundo moderno. Para realizar qualquer trabalho se faz necessário superar incontáveis situações de estresse e pressão, que de certa forma são comuns a qualquer trabalho, seja por prazos e horários pré-estabelecidos, seja pela constante necessidade de se manter atualizado em um cenário em plena transformação tecnológica, política, social e econômica.

Como o trabalho está no ser humano e o ser humano está contido no trabalho é mais que necessário um estudo baseado em evidências empíricas sobre o trabalho, sobre o ambiente de trabalho e a contribuição do trabalho para a felicidade humana.

No intento de se responder à questão - Felicidade no ambiente de trabalho: realidade ou utopia? - serão apresentados os resultados das entrevistas feitas com trabalhadores pertencentes ao quadro próprio de uma empresa de energia elétrica brasileira.

Desta forma, e a partir da observação e escuta atenciosa da fala desses trabalhadores, foram coletados dados e informações relevantes da realidade no trabalho que possam vir a responder de forma empírica se é possível ser feliz no ambiente de trabalho bem como tentar descrever a relação entre sensação de felicidade no trabalho e a saúde do trabalhador.

Este estudo foi estruturado de forma a abordar a temática proposta, iniciando-

se por uma apresentação do referencial teórico que analisa o significado do trabalho no decorrer histórico e suas transformações na atualidade.

Serão também considerados os estudos sobre o estado da arte que contemplem o tema felicidade, satisfação no trabalho e a não felicidade e suas implicações na saúde mental do trabalhador.

Posteriormente, será realizada uma análise entre o panorama das condições de trabalho e salário médio no Brasil, visando comparar as condições de trabalho e emprego nacionais com a amostra de trabalhadores entrevistados neste estudo. Para isso, consideramos os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) como referência nacional e os dados do Relatório de Sustentabilidade Empresarial 2015 como referência amostral. Será apresentado o perfil dos entrevistados e a metodologia utilizada.

Na sequência, serão apresentadas as análises e resultados das categorias em que foi subdividida a entrevista a respeito dos questionamentos sobre trabalho, felicidade e saúde bem como se a felicidade no ambiente de trabalho é uma realidade ou uma utopia e, por final, as considerações sobre o assunto discutido no presente estudo.

2 TRABALHO

Toda palavra possui um sentido e o trabalho é uma das palavras mais ricas em sentido que se pode imaginar. Encontramos o trabalho em tudo que é visualizado e pensado. O corpo humano só se mantém devido ao trabalho de cada célula, cada tecido, cada órgão em conjunto e em equilíbrio de funções. Trabalho é verbo que se transforma em poesia. Trabalho é ação, é movimento e é através do trabalho que moldamos o entorno e dentro de cada um de nós.

A palavra trabalho possui diversos significados e sentidos. Albornoz (2008) aponta que na cultura europeia a palavra trabalhar possui mais de um significado e no latim *labore* significa a ação de laborar e *opere* corresponde a opus, que é obra. No português, há labor e trabalho com as mesmas significações. O significado pode ser entendido como algo que expresse aquele que realiza a obra e que possa ter algum reconhecimento social. Além disso, pode significar um esforço rotineiro e repetitivo, com ausência de liberdade, ação que consome quem faz de forma incômoda e inevitável.

O próprio significado da palavra trabalho, que tem origem no latim *tripalium*, pode também estar associado a *trabaculum*. De acordo com Albornoz (2008), *tripalium* era um instrumento de tortura, feito de três paus aguçados, que era utilizado pelos agricultores para bater o trigo, as espigas de milho e o linho para rasgar e esfiar os mesmos.

Conforme Viegas (1989), o trabalho pode se expressar tanto como tortura, como se alguém estivesse condenado a ele pelo resto da vida, quanto expressar um sentido altamente construtivo, que está relacionado ao termo *labor* no qual pode-se elaborar, criar, esforçar-se para elaborar. Torna-se, então, “uma palavra extremamente sugestiva e que nos convida a imagens de crescimento e não a imagens de degeneração e exaustão” (VIEGAS, 1989, p. 2).

Diferente do significado tortura, mencionado há pouco, observa-se que no idioma japonês, segundo Luassaca (2006), a palavra trabalho se escreve como *Hataraku* e representa um ideograma que carrega em si o significado de servir. Neste ideograma é identificada a existência de um esforço, porém com o objetivo de oferecer conforto aos semelhantes. Neste caso, todo o labor é dedicado a beneficiar a vida uns dos outros. “Aparentemente” o “trabalho” parece ser um meio para se obter dinheiro, porém o seu verdadeiro e mais importante significado é “servir à

humanidade” (IUASSACA, 2006, p. 61).

Albornoz (2008) esclarece que mesmo que um trabalho não seja visível ou que não produza nada de imediato como no caso dos estudos ou o trabalho considerado intelectual, estes recebem a mesma definição de trabalho corpóreo, apesar do trabalho corporal ser visto como a forma mais concreta de modificação de uma situação ou estado do mundo visível. Outro ponto importante que a autora salienta é que o trabalho humano é diferente do trabalho realizado por animais uma vez que no trabalho humano existe consciência.

Sob essa ótica o trabalho pode ser entendido e vivenciado de duas formas. A primeira como algo que traz incômodo físico e mental à medida que é visto e sentido como tortura. A outra é encontrar sentido naquilo que se realiza, com a percepção que o esforço, que muitas vezes chega a ser até repetitivo, vem de encontro a ser útil aos semelhantes. O trabalho intelectual ou os estudos podem, da mesma forma, apresentar essa dicotomia entre tortura ou significado à medida em que se serve ao próximo. Portanto, o que se entende por trabalho visível e não visível vai depender de fatores culturais e históricos no sentimento e sentido que se é dado ao trabalho.

2.1 A importância do trabalho na vida humana

O trabalho está na educação, na arquitetura, na música, na engenharia, na medicina, nas pirâmides do Egito, em tudo que vemos, em tudo que utilizamos. O trabalho está dentro e fora de nós, no pulsar do coração existe trabalho, no pensar, no agir, no falar e no sentir.

Trabalho é ação multilateral, multidisciplinar, milenar e vem atravessando séculos promovendo aprendizado, cultura, bem-estar e facilitando a vida humana.

O trabalho é ação intencional, agir sobre algo com intenção de modificar. Albornoz (2008) nos mostra que a partir do trabalho executado sobre a terra, origina-se a riqueza que, por sua vez, promove o trabalho artesanal que, simultaneamente, se expande dando intensidade ao comércio. À medida que o trabalho gera excedentes provenientes do cultivo da terra e da pecuária, inicia-se o processo de troca denominado comércio, utilizando a moeda como meio de troca dessa riqueza produzida.

Para Marx (1996), o trabalho é a ação do homem em busca de transformação. É um processo em que o homem, por si mesmo, interage através de

seu metabolismo humano com a natureza de forma a controlar e regular a mesma a partir de seu movimento corporal, utilizando-se da cabeça, mãos, braços e pernas e, desta forma, consegue extrair da natureza a matéria em estado natural e também modificá-la em algo que seja útil na vida. O autor afirma que ao realizar o trabalho o ser humano modifica sim a natureza ao seu redor, mas muito mais do que isso, ele modifica a natureza de si mesmo. Sendo assim, fica claro que:

Ao atuar, por meio desse movimento, sobre a Natureza externa a ele e ao modificá-la, ele modifica, ao mesmo tempo, sua própria natureza. Ele desenvolve as potências nela adormecidas e sujeita o jogo de suas forças a seu próprio domínio (MARX, 1996, p. 297).

Desta forma, o trabalho gera não apenas aquilo que é útil ao homem. Ao trabalhar, o homem transforma a si mesmo à medida que reconhece seu potencial e sua capacidade de domínio do que lhe é externo e interno.

Antunes (2004) também nos leva a refletir que ao trabalho pode ser dado o reconhecimento de gerar toda a riqueza bem como a capacidade de transformar a natureza que conhecemos até o presente momento.

O trabalho é a fonte de toda a riqueza, afirmam os economistas. Assim é, com efeito, ao lado da natureza, encarregada de fornecer os materiais que ele converte em riqueza. O trabalho, porém, é muitíssimo mais do que isso. É a condição básica e fundamental de toda a vida humana. E em tal grau que, até certo ponto, podemos afirmar que o trabalho criou o próprio homem (ANTUNES, 2004, p. 13).

Se, além de riqueza, o trabalho cria o próprio homem na medida em que confere sentido e realização para a vida, pode-se questionar se o trabalho representa uma das formas de felicidade humana. Referente a esse fato foi realizado o estudo *Trabalho Significativo e Felicidade Humana Explorando Aproximações*, por Silva e Tolfo (2012), que tem como objetivo analisar uma possível correlação entre o trabalho e a felicidade uma vez que deve ser levado “em conta a importância conferida ao trabalho, sobretudo no que diz respeito às amplas possibilidades deste prover ou não felicidade às pessoas na sociedade atual” (SILVA; TOLFO, 2012, p. 343).

Para Marx (1996), o trabalho do homem se distingue do trabalho dos animais. O homem consegue idealizar e visualizar aquilo que pretende realizar na mente antes mesmo da execução prática de seu objetivo. De maneira diferente das abelhas, que fazem todas o mesmo estilo de favo, das aranhas que tecem sempre o mesmo tipo de teia, no homem existe um diferencial uma vez que ele transcende e extrapola o

padrão executando seu labor sempre de forma diferente de outros homens.

Uma aranha executa operações semelhantes às do tecelão, e a abelha envergonha mais de um arquiteto humano com a construção dos favos de suas colmeias. Mas o que distingue, de antemão, o pior arquiteto da melhor abelha é que ele construiu o favo em sua cabeça, antes de construí-lo em cera. No fim do processo de trabalho obtém-se um resultado que já no início deste existiu na imaginação do trabalhador, e portanto, idealmente (MARX, 1996, p. 298).

De acordo com Albornoz (2008, p. 97), no socialismo existe uma regra: “A cada um segundo sua necessidade, e de cada um conforme a sua capacidade”. Este fato relaciona a uma sociedade “feliz e sem classes” em que o “objetivo supremo não será mais o rendimento, o desempenho, mas a criação”. O trabalho, neste caso idealizado, não seria um peso suportado pelo homem porque o homem sem ele não saberia o porquê de viver. A autora afirma que: “A vida de todos os membros da sociedade será assegurada independentemente de seus desempenhos e façanhas” (ALBORNOS, 2008, p. 98).

No entanto, vivemos em uma sociedade capitalista, consumista e que a todo momento é cobrado do trabalhador desempenho e rendimento e onde nem todos podem escolher o ofício.

2.2 O ser humano e o trabalho

É necessário esclarecer que trabalhador aqui referido é aquele que não possui os meios de produção e nem o produto advindo de seu trabalho. O trabalhador, neste estudo, é o proprietário apenas da força de trabalho, segundo o conceito de Marx.

Um outro ponto importante que é necessário destacar é que mesmo não sendo dono do produto gerado através de seu trabalho, utilizando-se de seus braços ou de sua mente, este trabalhador é dono de si mesmo, fazendo jus a toda a sua complexidade como ser humano e é autor de sua própria história.

Cabe aqui, portanto, definir que o protagonista deste trabalho é um ser humano completo em toda sua subjetividade e em suas estruturas fundamentais. Jungues (1999) define que o ser humano possui 3 estruturas fundamentais sendo elas: o corpo, psiquismo e o espírito.

Essas estruturas são elevadas à expressão quando o ser humano se apropria

delas como sujeito e, em primeiro momento, através de relações fundamentais: com o mundo (relação de objetividade), com os outros (relação de intersubjetividade) e com o absoluto (relação de transcendência) (JUNGUES, 1999, p. 74).

O ser humano em harmonia, ou seja, saudável, é aquele que estabelece um equilíbrio entre as três estruturas fundamentais: o físico, o mental e o social.

Considerar o trabalhador e suas patologias apenas a nível físico é cometer um grande equívoco. A ciência moderna a cada dia vem realizando estudos mais avançados que comprovam que a saúde do trabalhador deve considerar o aspecto mental e emocional do mesmo. Doenças como o estresse, a depressão e a síndrome de Burnout não mutilam fisicamente o trabalhador se comparadas aos problemas do século passado relacionados ao ofício. Essas doenças atuais mutilam sutilmente o emocional daquele que trabalha, trazendo-lhe uma morte em vida.

O trabalho se tornou, então, ferramenta importantíssima na vida do homem uma vez que, através dele, o homem consegue manter seu sustento, sua capacidade de se fazer presente e estabelecer relações, além disso, de crescer à medida que vai transcendendo os desafios diários que muitas vezes não são apenas relacionados ao trabalho em si, mas também advindos de relacionamentos estabelecidos no ambiente de trabalho e na complexidade desses.

2.3 A ação transformada em trabalho

Aparentemente quando um ser realiza uma ação com um determinado fim que pode ser considerado trabalho, o que conseguimos visualizar através de uma observação visual simples e à distância é o *movimento*, seja ele físico, que é percebido de forma mais simples, ou mental, do qual são necessários alguns aparatos eletrônicos.

Porém, esses movimentos físicos e mentais promovem dentro do ser humano que é o protagonista muito mais do que o expectador consegue imaginar. Com a tecnologia atual é possível verificar inúmeras modificações naquele que realiza algo. Infinitas conexões neurais são estabelecidas, o corpo se aquece, o sangue circula, a vida se transforma em movimento concentrado e são produzidas as mudanças às quais Marx se referia em 1857. Não apenas mudanças no corpo físico, mas mudanças no interior do homem.

É através do trabalho que se é possível estabelecer a inter-relação com o

objetivo (mundo/natureza), com os outros (intersubjetividade) e consigo mesmo, transcendendo o único e sendo útil ao maior número possível de outros seres humanos. Por isso, a capacidade de transformação que o trabalho exerce na vida humana.

Todo trabalho é exercido através de um “corpo”, que pode ser de forma simplista considerado como um meio físico intervindo em outro meio físico (natureza/mundo). Porém, não é tão simples assim. Junges (1999, p. 76) afirma existir três significados para a palavra “corpo”. Primeiro – o corpo “como substância material (totalidade física)”, que se refere apenas à pura materialidade do corpo, em outras palavras, o cadáver. Segundo – o corpo como “organismo vivo (totalidade biológica)”, neste caso, o autor o vê como uma estrutura de tecidos, órgãos e funções responsáveis pela vida biológica que vivifica o corpo e o preserva da decomposição. Terceiro – o corpo “como corpo próprio (totalidade intencional ou pessoal)”, neste caso, o corpo é considerado como evento pessoal. Somente neste caso podemos falar de corpo como auto expressão do sujeito e de um “eu corporal”, o que é o caso do corpo físico e do corpo biológico.

Então, é pelo corpo que o ser humano se faz presente como ser único e, ao mesmo tempo, como ser colaborativo pelo seu trabalho. É desta forma que acontecem as relações. Por isso, ao considerar aquele que realiza um trabalho, é necessário considerar o corpo na sua completude, sua totalidade intencional, mas, muito mais que isso, é necessário considerar também o que aquele corpo teve que fazer a si mesmo (seus sentimentos em relação ao trabalho) para dar conta de tal tarefa.

2.4 As transformações no mundo do trabalho moderno

Antunes e Alves (2004) apontam que o mundo do trabalho vem sofrendo mutações, heterogeneidade, fragmentação e complexificação e a classe trabalhadora não é idêntica àquela existente em meados do século passado.

Em um estudo mais recente, Antunes e Praun (2015) destacam que a partir de 1980 o processo de acumulação de capital articulou formas de exploração do trabalho, redesenhando a nova divisão do trabalho que, por sua vez, modificou em escala mundial a composição da nova classe trabalhadora. Esta, de certa forma, está exposta a patamares salariais e condições de existência cada vez piores, impostos pelo capital financeiro que vem ditando regras através de corporações

transnacionais. Desta forma, Antunes e Praun (2015, p. 408) destacam que: “um número cada vez mais reduzido de corporações transnacionais passou a impor à *classe-que-vive-do-trabalho*¹, nos diferentes países do mundo, patamares salariais e condições de existência cada vez mais rebaixadas”.

Antunes (2008) resume em duas tendências o que vem acontecendo no vasto processo de reestruturação produtiva do capital. A primeira tendência considera que o padrão produtivo taylorista e fordista foram se mesclando ou se alternando com as formas produtivas flexibilizadas e desregulamentadas, o que vem sendo denominado de acumulação flexível. O autor cita o modelo japonês ou toyotismo como exemplo.

A segunda tendência foi a substituição do chamado *Welfare State* (Estado do Bem-Estar social) que surgiu em países do Norte em função do modelo de regulação social-democrático por um novo modelo marcado pela desregulação neoliberal que prioriza a privatização sendo considerado antissocial e destrutivo.

A partir desse fato Antunes esclarece que:

Desenvolve-se, então uma precarização, sem paralelos em toda era moderna, da força humana que trabalha, que oscila entre a busca de trabalhos precários e a vivência do desemprego. Há perenidade e superfluidade no trabalho porque os capitais não podem se reproduzir sem a extração do sobre-trabalho. Por outro lado, podem ser reproduzir intensificando o trabalho daqueles que se encontram no mundo produtivo e expulsando um enorme contingente que não tem mais como ser incorporado e absorvida pelo mundo produtivo (ANTUNES, 2008, p. 7).

Consoante Antunes (2008), no Brasil, a precarização da força humana de trabalho teve início na década de *desertificação neoliberal*, 1990, quando no Consenso de Washington foi estabelecida uma nova reestruturação dos processos de trabalho tanto a nível industrial quanto de serviços, exigindo mutações no plano sócio técnico da produção para se adequar “aos processos de re-territorialização e desterritorialização da produção” (ANTUNES, 2008, p. 7).

Conforme Antunes e Alves (2004, p. 336) a reestruturação produtiva do capital

¹ Noção ampliada de classe trabalhadora que incorpora tanto os trabalhadores produtivos, presentes na indústria, na agricultura e também no setor de serviços, privatizados pela lógica dominante do capital financeiro, como aqueles assalariados improdutivos, que não geram mais-valia, mas que são imprescindíveis no processo de trabalho capitalista e vivenciam situações que têm clara similitude com aquelas experimentadas pelos (as) trabalhadores (as) produtivos. Como todo trabalho produtivo tende a ser assalariado, mas nem todo trabalhador assalariado é produtivo, uma noção ampliada de classe trabalhadora deve articular essas duas dimensões (ANTUNES, 2010).

promove a redução dos serviços que eram considerados como o proletariado industrial (fabril, tradicional, manual), marcados pelo trabalho especializado e estável, e amplia o que se denomina de trabalho desregulamentado. Os autores citam a nova realidade de relações de produção que permite a desconcentração do espaço físico produtivo bem como a relação direta entre empresas distantes, considerada como “telemática”. Na mesma proporção houve a redução do proletariado (fabril, manual e tradicional) marcado pelo quadro de trabalhadores especializados e estáveis, percebe-se então o aumento em escala mundial do novo proletariado (fabril e de serviços) que é marcado pelo trabalho precário. Esses trabalhadores são conhecidos como trabalhadores terceirizados, subcontratados ou *part-time*.

Os imigrantes eram os principais trabalhadores que ocupavam os cargos de trabalhos precários em países europeus, asiáticos e norte-americanos, porém essa realidade vem atingindo também os países “subordinados de industrialização intermediária, como Brasil, México, Argentina, entre tantos outros da América Latina” conforme destaca Antunes e Alves (2004, p. 337). Esses países, após apresentar na década passada a:

[...] expansão de seu proletariado industrial, passaram a presenciar significativos processos de desindustrialização, tendo como resultante a expansão do trabalho precarizado, parcial, temporário, terceirizado, informatizado etc., além de enormes níveis de desemprego, de trabalhadores (as) desempregados (as) (ANTUNES; ALVES, 2004, p. 337).

Um outro fator importante que vem acontecendo no mundo do trabalho e que é destacado pelos mesmos autores é a ampla utilização do trabalho feminino, atingindo uma proporção de mais de 40% da força de trabalho em diversos países de economia avançada. Essa força de trabalho é desregulamentada, trabalha em condições precárias e *part-time*. A proporção de mulheres no mercado de trabalho no Reino Unido superou a dos homens a partir de 1998.

Observa-se, ainda, que as mulheres que estão inseridas no mercado de trabalho apresentam níveis menores de salários médios se comparado aos homens bem como direitos sociais desiguais e inferiores.

As mudanças no mundo do trabalho, visíveis principalmente no final do século XX, decorrem “do amplo processo de reestruturação produtiva, das políticas neoliberais e do cenário de desindustrialização e privatização” (ANTUNES, 2008, p. 7). Segundo o autor, esse processo trouxe consigo a expansão de um setor

denominado - setor de serviços - caracterizado por trabalhadores com salários médios. Nas principais economias capitalistas como nos EUA, Reino Unido e Alemanha, o contingente de trabalhadores no setor de serviço ultrapassa 70%.

O setor de serviço absorveu parte dos trabalhadores industriais desempregados devido às mutações do mundo do trabalho, porém é necessário destacar que:

[...] as mutações organizacionais, tecnológicas e de gestão também afetaram fortemente o mundo do trabalho nos serviços, que cada vez mais se submeteram à racionalidade do capital e à lógica dos mercados. Como exemplos, poderíamos lembrar a enorme redução do contingente de trabalhadores bancários no Brasil dos anos de 1990, em função da reestruturação do setor, ou ainda daqueles serviços públicos que foram privatizados e que geraram enorme desemprego (ANTUNES; ALVES, 2004, p. 338).

O capitalismo mundializado é caracterizado pela transnacionalização do capital e do sistema produtivo, trazendo para o mundo do trabalho a característica transnacional em que novas regiões industriais emergem e outras desaparecem. Um outro exemplo disso é a indústria automobilística em que carros mundiais competem com carros nacionais. Segundo Antunes e Alves (2004), o processo de mundialização produtiva faz com que a classe trabalhadora tenha que mesclar sua dimensão local, regional e nacional com a esfera internacional.

Antunes (2008) evidencia que existe uma globalizada tendência à precarização do trabalho em escala mundial “que afeta dos Estados Unidos ao Japão, da Europa à Ásia, da China à Índia. E que rebate diretamente em nosso continente e, em particular, nas condições de trabalho em nosso país” (ANTUNES, 2008, p. 7).

A precarização estabelecida em caráter mundial a favor do capitalismo e materialismo favorece, conforme Antunes, a:

intensificação da atividade laborativa, no aumento do esforço, nas responsabilizações, nas individualizações, na cobrança de um trabalho segundo os preceitos de ‘metas’, ‘competências’, onde a lógica humano-societal é substituída por um produtivismo típico da era privatista, por uma lógica movida pela (des)razão instrumental (ANTUNES, 2008, p. 8).

2.5 O trabalho em sua nova forma

A classe trabalhadora atual é a mesma de antes e representa aqueles trabalhadores que não detém os meios de produção. Estes se deparam com o único

recurso que possuem para garantir a sobrevivência que é a força de trabalho que, por sua vez, é vendida em troca do salário ou remuneração para garantir-lhes a sobrevivência.

Conforme Marx, o homem, no que é entendido como força de trabalho, assemelha-se a um maquinário que ao ser gasto precisa ser substituído, mas para que possa ser substituído é necessário que haja mais homens que estejam aptos e possuam novo vigor para dar continuidade ao processo de trabalho. Portanto, é necessário que este se reproduza para garantir a reposição da força que trabalha. Desta forma, o trabalhador precisa ser remunerado de tal forma que lhe seja possível adquirir “além da soma de artigos de primeira necessidade exigidos para seu *próprio* sustento, ele precisa de outra quantidade dos mesmos artigos para criar determinado número de filhos” (MARX, 1996, p. 99).

Antunes e Alves (2004) esclarecem que a classe trabalhadora de agora:

[...] compreende a totalidade dos assalariados, homens e mulheres que vivem da venda da sua força de trabalho, não se restringindo aos trabalhadores manuais diretos, incorporando também a totalidade do trabalho social e a totalidade do trabalho coletivo (ANTUNES; ALVES, 2004, p. 352).

Além disso, os autores em questão demonstram que:

A classe trabalhadora, hoje, também incorpora o proletariado rural, que vende a sua força de trabalho para o capital, de que são exemplos os assalariados das regiões agroindustriais, e incorpora também o proletariado precarizado, o proletariado moderno, fabril e de serviços, *part-time*, que se caracteriza pelo vínculo de trabalho temporário, pelo trabalho precarizado, em expansão na totalidade do mundo produtivo, inclui, ainda, em nosso entendimento, a totalidade dos trabalhadores desempregados (ANTUNES; ALVES, 2004, p. 342).

Um aspecto importante a ser destacado na nova forma de trabalho que vem sendo estabelecida, segundo Antunes, é a utilização da “nova engenharia produtiva, cujo objetivo é ampliar as formas de agregação de valor, através de um redesenho sócio técnico da produção e da criação de **novas formas de gestão e controle do trabalho**” (ANTUNES, 2008, p. 7, grifo nosso).

A partir da nova engenharia produtiva, Antunes (2008) aponta que são criadas estratégias para dissimular o que vem acontecendo no mundo do trabalho. O autor menciona que são usados os termos empresa enxuta, empreendedorismo, cooperativismo, trabalho voluntário, colaboradores, consultores e que esses termos

são nada mais nada menos que artifícios utilizados para esconder a realidade que ocorre por trás desses nomes que é a precarização do trabalho, que vem retirando dos trabalhadores os direitos que lhes cabem.

Com a constante desvalorização da força de trabalho no mundo moderno, em que aquele que possui unicamente a força de trabalho fica exposto às condições de trabalho oferecidas pelo mercado para garantir a sobrevivência e não compor a estatística de trabalhadores desempregados, evidencia-se um retrocesso nas condições de trabalho ao século XIX. De acordo com Marx (1996), o valor da força de trabalho seria apenas o necessário para a sobrevivência e que é: “determinado pelo valor dos artigos de primeira necessidade exigidos para produzir, desenvolver, manter e perpetuar a força de trabalho” (MARX, 1996, p. 100).

Antunes reafirma as transformações que afetam o mundo do trabalho e destaca que:

O trabalho, espaço de sobrevivência possível para aqueles que só dispõem da venda de sua força de trabalho, tornou-se então, o *locus* por excelência das jornadas extenuantes, da precarização dos direitos sociais, dos medos e dos temores constantes do desemprego, do *stress* para se manter no emprego, ou ainda das lesões por esforço repetitivo (LER) e dos múltiplos modos de ser do adoecimento. É um adoecimento típico da era informacional (ANTUNES, 2008, p. 8).

Neste momento, o mundo do trabalho apresenta constante transformação informacional e exige cada vez mais do trabalhador. Este perde, aos poucos, sua identidade e representatividade e vemos novas formas de adoecimento laboral.

Analisar o que o trabalho traz de melhor bem como o que ele ocasiona de pior faz parte de estudos científicos em diversas áreas do conhecimento que visam pesquisar a saúde física do trabalhador bem como a saúde mental e o sofrimento psíquico. São esses temas que serão tratados a seguir para, na sequência, ser abordado o tema felicidade no trabalho.

2.6 O capitalismo e as condições de trabalho

O capitalismo em constante transfiguração impacta de forma significativa o mundo do trabalho e as formas de se trabalhar. Conforme Antunes (2010), o período pós-guerra foi marcado pelo crescimento do capitalismo e este, a partir dos anos

1970, entra em uma nova fase de crise e estagnação. Neste período, era visível a crise do sistema de acumulação taylorista e fordista, porém a crise propriamente dita ocorria na estrutura do sistema capitalista em si.

Antunes e Praun (2015, p. 410) mostram que: “Em essência, a resposta do capitalismo à sua crise baseou-se, potencializada pela internacionalização da economia, em uma forma particular de articulação de estratégias de extração de mais-valia absoluta e relativa”. E que a partir de 2008 essa estratégia de expansão internacional expandiu-se devido à uma nova crise estrutural do sistema.

De acordo com Antunes (2010), a ditadura militar que vigorou no Brasil de 1964 a 1985 provocou o enfraquecimento e desorganização dos movimentos operários sindicais. A partir de 1990, ampliam-se as mudanças advindas da *nova divisão internacional do trabalho*, que se baseia na super exploração da força de trabalho e que expõe o trabalhador a jornadas de trabalho prolongadas, com ritmo de produção intensificados e baixos salários.

A necessidade de ampliar o capital com o objetivo de suprir as demandas do mercado, utilizando-se das estratégias da engenharia produtiva, provocam no trabalhador diversos tipos de pressões. Conforme Antunes e Praun (2015), os trabalhadores ficam com suas atividades totalmente monitoradas, inclusive com controle do tempo em segundos, a exemplo das montadoras de automóveis. Se não bastasse, ainda existe “a obsessão dos gestores do capital em eliminar completamente os tempos mortos dos processos de trabalho”, tudo isso faz com que gradativamente o ambiente de trabalho se transforme em “espaço de adoecimento” (ANTUNES; PRAUN, 2015, p. 414).

Dias (2010), no prefácio do livro *Saúde Mental no Trabalho: da teoria à prática*, enfatiza que: “O adoecimento e o sofrimento psíquico relacionados ao trabalho são, na atualidade, um dos maiores, senão o maior desafio com o qual se defrontam os profissionais dedicados ao cuidado da saúde dos trabalhadores”.

2.7 Tempo de exposição e agravos no ambiente de trabalho

Já no século XVII, o médico italiano Bernardino Ramazzini (1633-1714) alertava em seu livro *As Doenças dos Trabalhadores* que: “Poucas são as artes, creio eu, tão inofensivas que não causem alguma lesão nos seus artífices”. (RAMAZZINI, 2000, p. 251).

Certamente a lista de doenças que atingem os trabalhadores foi aumentada com a industrialização e os processos modernos de trabalho.

Se o trabalho em si e no seu exercer já é responsável por certas patologias, cabe não apenas aos pesquisadores da área de saúde analisar a relação do tempo em que o trabalhador está exposto ao ambiente de trabalho e o que esse ambiente provoca ao trabalhador, não apenas em seu físico, mas em suas emoções e em seus sentimentos, como também em relação àquilo que é o seu trabalho - àquilo que se propõe executar seja por vocação ou seja apenas para garantir-lhe as condições financeiras que lhe permita viver ou meramente sobreviver.

A epidemiologia considera de suma importância o ambiente no qual o indivíduo está exposto e o tempo de exposição para a análise de um agravo ou um fator de risco para a saúde humana.

Se observarmos as tendências temporais das doenças com a incidência aumentando ou diminuindo em um período de tempo, e se estivermos convencidos de que essa tendência é real, a observação implica fatores ambientais no processo causal da doença. Obviamente, características genéticas das populações humanas em geral não se alteram em períodos relativamente curtos [...]. Quando tanto os fatores genéticos quanto os ambientais desempenham papéis no desenvolvimento da doença, a natureza da relação dos dois fatores deve ser elucidada. Certas doenças são principalmente ambientais, enquanto outras são essencialmente genéticas (GORDIS, 2010, p. 231).

Na realização do trabalho, o trabalhador fica exposto a um ambiente específico, que denominamos de “ambiente de trabalho”, por mais de oito horas diárias. Esse “ambiente” engloba em si, além dos determinantes físicos/ambientais, os fatores de influência psicológica, social e comportamental advindos das relações de interatividades humanas estabelecidas nesse “ambiente”, que carrega em si um propósito específico que é a realização de uma ação denominada trabalho, tendo como fim um produto ou um serviço.

O ambiente de trabalho que não seja de certa forma confiável e acolhedor pode gerar nos trabalhadores inúmeras consequências de complexa caracterização. “[...] em formas de adoecimento mal caracterizadas como estresse, a fadiga física e mental e outras expressões de sofrimento relacionadas ao trabalho” (DIAS; HOEFEL, 2005, p. 820).

Tanto as condições de trabalho como a organização do trabalho estão contidas dentro do que estamos denominando de “ambiente de trabalho”. Para elucidar as condições de trabalho e a organização do trabalho, utilizar-se-á a

definição dada por Dejours a seguir:

Por condição de trabalho é preciso entender, antes de tudo, ambiente físico (temperatura, pressão, barulho, vibração, irradiação, altitude, etc.), ambiente químico (produtos manipulados, vapores e gases tóxicos, poeira, fumaças, etc.), o ambiente biológico (vírus, bactérias, parasitas, fungos), as condições de higiene, de segurança, e as características antropométricas do posto de trabalho.

Por organização do trabalho designamos a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa (na medida em que dela deriva), o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidade, etc. (DEJOURS, 2007, p. 25).

Desta forma, é de importantíssima relevância para a saúde do trabalhador o estudo do ambiente de trabalho no qual ele está inserido e, além do mais, sua percepção sobre esse ambiente e sobre si mesmo.

Quanto ao termo felicidade no ambiente de trabalho, este pode advir do equilíbrio entre as condições de trabalho e a organização do trabalho. Portanto, falar em felicidade é mais do que necessário para se conseguir medir esse equilíbrio. Analogamente, usa-se o termômetro na tentativa de medir a temperatura e identificar algum desequilíbrio fisiológico nos seres humanos. A sensação de felicidade naquilo que se faz pode representar o termômetro para se conseguir medir o equilíbrio emocional e psicológico do sujeito que exerce o papel de trabalhador e que se submete ao “ambiente de trabalho” a ele oferecido pelo mundo da vida. Como mensurar a sensação do trabalhador em relação ao trabalho senão pela sensação de felicidade ou não felicidade no ambiente de trabalho?

2.8 A pressão e o controle sobre quem trabalha

De acordo com Antunes e Praun (2015), várias foram as estratégias para exercer controle sobre aqueles que trabalham segundo os preceitos neoliberais: os sistemas *just-in-time* e *kaban*, os programas de qualidade total bem como a implantação em algumas empresas do que vem sendo denominado de Participação nos Lucros e Resultados (PLR). Tudo isso “possibilitou a expansão intensificada da reestruturação produtiva, tendo como consequências a flexibilização, informalidade² e a profunda precarização das condições de trabalho” (ANTUNES; PRAUN, 2015, p. 409).

² Se a informalidade (que ocorre quando o contrato de trabalho não obedece a legislação social protetora do trabalho) não é sinônimo direto de precariedade, sua vigência expressa formas de trabalho desprovidas de direitos e, por isso, encontra clara similitude com a precarização.

Conforme Antunes e Alves (2004), a força de trabalho é aquela que se submete ao capital. Ela, de certa forma, deve se expressar em um caráter de “submissão” e “docilidade” nas relações trabalho/capital. O trabalho, por sua vez, apresenta-se como sendo elemento vivo e, apesar de subordinar-se ao capital, é capaz de mediar forças, gerar conflitos e oposições.

Por esse motivo e para controlar a capacidade que o trabalho possui em rebelar-se contra os interesses exploratórios, o capital age de forma a exercer o controle intencional da força de trabalho. “Desde sua origem, o modo capitalista de produção pressupõe um envolvimento operário, ou seja, formas de captura da subjetividade operária pelo capital” (ANTUNES; ALVES, 2004, p. 344). Os autores afirmam, também, que no processo de produção taylorista/fordista a forma de apropriação da subjetividade do trabalhador era “meramente formal” e que a partir do processo de produção toyotista, essa apropriação da subjetividade daquele que trabalha “tende a ser real” e que o capitalismo manipulatório busca “capturar a subjetividade operária de modo integral”. Os autores destacam ainda que:

Apesar de o operário da fábrica toyotista contar com maior ‘participação’ nos projetos que nascem das discussões dos círculos de controle de qualidade, com maior ‘envolvimento’ dos trabalhadores, a subjetividade que então se manifesta encontra-se estranhada com relação ao que se produz e para quem se produz (ANTUNES; ALVES, 2004, p. 346).

A produção capitalista visa uma nova forma de racionar e controlar o trabalho, que exige, para isso, a “captura integral da subjetividade operária (o que explica, portanto, os impulsos desesperados – e contraditórios – do capital para conseguir a parceria com o trabalho assalariado)” (ANTUNES; ALVES, 2004, p. 345).

Além das pressões impostas no ambiente de trabalho em suas diversas formas à “*classe-que-vive-do-trabalho*”, a “sociedade produtora de mercadorias” vem inculcando na mente do trabalhador a constante ideia de que o mesmo tem que se manter preparado para garantir sua “empregabilidade”. Desta forma, o capital transfere para o trabalhador a responsabilidade sobre a qualificação. Conforme Antunes e Alves (2004 p. 347), uma parcela importante do “tempo livre” do trabalhador fica comprometida para “qualificar-se melhor e preparar-se mais”.

Para Antunes e Praun (2015, p. 409) os resultados desse alto controle exercido sobre os trabalhadores são evidenciados em pesquisas na área de saúde, que mostram a “alta incidência de acidentes de trabalho, inclusive aqueles que resultam em óbito do trabalhador”, também alertam para os adoecimentos

relacionados ao trabalho que expõem os trabalhadores “às lesões osteomusculares e transtornos mentais”.

2.9 Subjetividades dentro do trabalho e fora dele

Antunes e Alves (2004, p. 349) alertam para o fato de que a mundialização do capital distancia cada vez mais o trabalhador de sua “subjetividade autêntica”, uma vez que “múltiplas formas de fetichizações e reificações poluem e permeiam o mundo do trabalho”. O capital permeia a vida dentro e fora do trabalho e “o consumo de mercadorias materiais e imateriais” vão impondo padrões de comportamento alienantes em que o “tempo livre” é “instigado a ser gasto no consumo dos *shoppings*”. A hegemonia do capital dentro e fora do trabalho promove o que os autores denominam de “alienação/estranhamento” e que isso, aliado aos “novos fetichismos”, atrapalha o desenvolvimento da personalidade subjetiva autêntica e autodeterminada.

A “flexibilidade ou flexibilização” do trabalho presentes no capitalismo contemporâneo, conforme destacam Antunes e Praun (2015, p. 412), se expressam na “diminuição drástica das fronteiras entre atividade laboral e espaço da vida privada”. Além disso, pode ser percebido no dia a dia como a “sensação de que o tempo foi comprimido” ou mesmo na percepção de “todos se desdobram para executar sozinho o que antes era feito por dois ou mais trabalhadores”.

Dejours (2007, p. 37) também critica as formas de controle sobre aquele que trabalha, principalmente o taylorismo “cuja organização é tão rígida que domina não somente a vida durante as horas de trabalho, mas invade igualmente, [...], o tempo fora do trabalho”.

A subjetividade daquele que trabalha vai sendo seriamente comprometida à medida que este vai sendo submetido às formas de trabalho empregadas pelo capitalismo. Exemplo disso são as considerações apresentadas por Dejours:

Numerosos são os operários que empregados submetidos à O.C.T. que mantêm ativamente, fora do trabalho e durante os dias de folga, um programa onde atividades e repouso são verdadeiramente comandadas pelo cronômetro. Assim, eles conservam presente a preocupação ininterrupta do tempo permitido a cada gesto, uma espécie de vigilância permanente para não deixar apagar o condicionamento mental ao comportamento produtivo (DEJOURS, 2007, p. 47).

A O.C.T. citada por Dejours (2007, p. 37) significa Organização Científica do Trabalho, que foi concebida por Taylor com objetivo o aumento da produtividade.

3 FELICIDADE E TRABALHO

3.1 A felicidade

Felicidade tem origem no latim *felicitas*, na “felicidade” de FELIX, “feliz”, de um verbo grego PHYO, “produzir”, que traz a conotação de “fecundo, produtivo”.

No *dicionário Aurélio* são dadas várias definições para o termo felicidade: “qualidade ou estado de feliz; ventura; contentamento; bom êxito; sucesso; sorte; êxito” (FERREIRA, 1986).

Entende-se que felicidade é a sensação de equilíbrio dentro do contexto no qual o ser humano está inserido. Felicidade é a junção do equilíbrio financeiro, do equilíbrio nas relações familiares e sociais, do equilíbrio dos sentimentos e emoções do equilíbrio entre as três “estruturas fundamentais do ser humano, entre o corpo, entre o psiquismo e o espírito” (JUNGUES, 1999, p. 74).

Inúmeros autores em diferentes épocas e em todas as áreas tentam definir o que vem a ser felicidade. Porém, existe uma subjetividade individual presente cada vez que alguém define o que é sentir felicidade.

A ciência moderna aponta que a sensação de felicidade tem um componente relacionado ao convívio social e necessita de um estudo mais ampliado. É por isso que Andrews destaca que:

No início dos anos 1980, em um período de cinco anos, apenas 200 artigos acadêmicos sobre felicidade foram publicados; nos últimos 18 meses, esse número chegou a 27.335. Recentemente, o curso mais popular da Universidade de Harvard, nos Estados Unidos, enfoca a felicidade, e em 2002 o ganhador do prêmio Nobel de Economia, Daniel Kahneman, anunciou um novo campo de pesquisa, a hedônica – o estudo científico da felicidade (ANDREWS, 2011, p. 11).

Um tema que até bem pouco tempo era estudado apenas por filósofos, religiosos e psicólogos, começa a ser estudado por diversas outras áreas como a medicina, a neurociência e, inclusive, a economia.

Felicidade é entendida também como uma sensação de bem-estar e paz, segundo Matos (2001), uma sensação de utilidade ao próximo e integração de forma que o homem, ao realizar algo para o próximo, se realiza, conforme explica o autor:

[...] a felicidade caracteriza-se como meio social que proporciona bem-estar de espírito – sentir-se em paz – e o estar bem, que significa voltar-se ao

outro, contribuindo para as melhorias das condições de trabalho. Daí resulta a motivação maior do homem: realizar, realizando-se (MATOS, 2001, p. 36).

Andrews (2011, p.13) pontua que de fato, “a busca da felicidade não é apenas uma obsessão burguesa, um mero sintoma da futilidade e do egocentrismo ocidental, abarrotando prateleiras com livros de autoajuda”. Um crescente número de pesquisadores vem demonstrando que a felicidade e a satisfação com a vida são aspectos essenciais para promover saúde mental e equilíbrio emocional na vida cotidiana.

3.2 A filosofia da felicidade segundo André Comte-Sponville

De acordo com André (2005), a felicidade faz parte do objeto das reflexões filosóficas e esse tema é de interesse universal, todos buscam ser felizes e é isso que motiva a vida humana. O autor afirma que: “a busca da felicidade é a coisa mais bem distribuída no mundo”, mesmo assim este tema parece ter sido “completamente esquecido” pelos estudiosos da filosofia contemporânea “como se de repente a felicidade houvesse deixado de ser um problema filosófico” (ANDRÉ, 2005, p. 2).

“Pensar melhor para viver melhor” é o que André (2005, p. 9) agrega para se refletir uma vez que a felicidade se transforma em meta da filosofia. Felicidade, para o autor, refere-se à sabedoria. Desta forma, para aqueles que vivem e agem de forma sábia, torna-se possível desfrutar de uma vida plena e feliz.

A felicidade pode ser sentida em dois aspectos, conforme André (2005, p. 11): uma corresponde a pequenas felicidades vivenciadas de “forma factícias ou ilusórias” pelo mundo moderno, “que às vezes são alimentadas por drogas ou álcoois, muitas vezes por ilusões, diversão ou má-fé”, e a outra representa a forma plena de felicidade, também conhecida como beatitude. Esta é a felicidade daquele que é sábio ou seja: “a felicidade que não é a recompensa da virtude, mas a própria virtude”.

Uma vez que felicidade é a meta da sabedoria, André (2005, p. 12) evidencia que “a sabedoria aponta para uma direção: a do máximo de felicidade no máximo de lucidez”. O estudo da felicidade faz-se necessário, uma vez que o homem morre e muitos morrem sem ao menos experimentar a felicidade. Segundo André (2005, p. 21) é necessário nos questionar sobre o que nos falta para sermos felizes se na maioria das vezes temos tudo para sermos e não o somos. Para o autor em questão,

falta-nos sabedoria para “*saber viver*” e devemos aprender a “*viver antes que seja absolutamente tarde demais*”. Sofremos ou não somos felizes porque existe o apego àquilo que falta, portanto, conforme destaca André:

[...] na medida em que desejamos o que nos falta, é impossível sermos felizes. Por quê? Porque o desejo é falta, e porque a falta é um sofrimento. Como você pode querer ser feliz se lhe falta, precisamente, aquilo que deseja? (ANDRÉ, 2005, p. 26).

Para André (2005), a felicidade se encontra naquilo que desejamos no presente, no agora e não naquilo que desejávamos, não existe felicidade no passado. André (2005, p. 32) exemplifica este fato fazendo uma analogia com o desemprego visto que, sabidamente, a maioria das pessoas compreende que estar desempregado trata-se de uma infelicidade, principalmente se for por longo período e muitos chegam a dizer: “como seria feliz se tivessem um emprego”. O que acontece, na realidade, é que para aqueles que têm um emprego, este não passa de apenas um emprego, ou seja, “o trabalho não é uma felicidade: o trabalho é um trabalho”. Neste caso, deseja-se o que não se tem, ampliando a sensação de sofrimento, e quando se tem o que se desejava, depara-se como o tédio, uma vez que já foi obtido o que se desejava, por conseguinte, não há mais desejo.

Existe, na fala do autor, a explicação para a constante infelicidade do ser humano, pois sempre se transfere a felicidade para aquilo que não tem no presente:

Só esperamos o que não temos, e por isso mesmo somos tanto menos felizes quanto mais esperamos ser felizes. Estamos constantemente separados da felicidade pela própria esperança que a busca. A partir do momento em que esperamos a felicidade (‘Como eu seria feliz se [...]), não podemos escapar da decepção: seja porque a esperança não é satisfeita (sofrimento, frustração), seja porque ela o é (tédio ou, mais uma vez, frustração: como só podemos desejar o que falta, desejamos imediatamente outra coisa e por isso não somos felizes [...]) (ANDRÉ, 2005, p. 37).

Para sermos felizes, segundo André (2005), é necessário ultrapassar a noção de felicidade após a morte, muitas vezes ensinada na religião. É no momento presente, na força que nos impulsiona, é fazer o que nos motiva e é fazer aquilo que desejamos que representa a felicidade plena, neste fato reside a “felicidade em ato, que outra coisa não é senão o próprio ato como felicidade: desejar o que temos, o que fazemos, o que é – o que não falta” (ANDRÉ, 2005, p. 49).

A felicidade em ato é entendida pela felicidade por si, em que nada se espera, não é a felicidade relacionada à esperança, tendo em vista que a esperança se

refere ao meio externo, ou seja, não depende de nós. A felicidade, a real felicidade está relacionada à vontade “um desejo que se refere ao que depende de nós” (ANDRÉ, 2005, p. 63).

Pode-se afirmar que felicidade não é esperar, é a busca, é o desejo, é ação efetivada no presente. Este desejo está relacionado à força, potência que concretiza em movimento aquilo que se tem em mente, em consoante com as ideias de André:

Numa palavra, ou antes, em três, o contrário de esperar é conhecer, agir e amar. É a única felicidade que não nos escapa. Não o desejo do que não temos ou do que não é (a falta, a esperança, a nostalgia), mas o conhecimento do que é, a vontade do que podemos, enfim o amor do que acontece e que, portanto, já nem precisamos possuir. Não mais a falta, mas a potência, não mais a esperança, mas a confiança e a coragem, não mais a nostalgia, mas a fidelidade e a gratidão (ANDRÉ, 2005, p. 86).

Desta forma, a busca e o encontro da felicidade, conforme André (2005) depende em desejar o que depende de cada um e não o que depende de outras pessoas ou coisas, desejar o que é e nunca o que venha a ser. Trata-se, então, a tal felicidade de crer e esperar menos de forma a conhecer, agir e amar um pouco mais.

3.3 Estudos sobre felicidade e trabalho

Garcia e Garcia (2014) apresentaram na 7ª Conferência Internacional de Educação, Investigação e Inovação (ICERI), na Espanha, um estudo relacionado a como aprender a ser feliz no trabalho. O estudo evidenciou que o objetivo de qualquer pessoa é ser feliz, desta forma, tudo que se faz é para atingir este objetivo. Para os autores, estar feliz representa o alicerce para se alcançar o sucesso pessoal e profissional. Além disso, pessoas felizes têm mais motivação, maiores salários, são mais produtivas, tornam-se melhores companhias, além de contar com melhores ideias para realizar um trabalho. O sentimento de felicidade, além de aumentar a longevidade, permite o maior autocontrole que, por sua vez, amplia a qualidade nos relacionamentos interpessoais. O estudo aponta para a importância de se tomar consciência e assumir a responsabilidade pela própria felicidade no trabalho.

Segundo Williams, Kern e Waters (2015), o bem-estar dos trabalhadores foi reconhecido recentemente como uma importante ferramenta para melhorar o desempenho organizacional. Existem duas formas para melhorar o bem-estar da pessoa: de baixo para cima, em processos que permitam ampliar o bem-estar

psicológico do trabalhador, ou de cima para baixo, efetuando mudanças na organização. Foi feito um estudo longitudinal durante 15 meses em uma escola localizada em Victoria, na Austrália, para tentar explorar a associação entre capital psicológico, entre as virtudes organizacionais, e trabalhar a felicidade no ambiente de trabalho desta escola. Os resultados mostraram que a felicidade no trabalho estava correlacionada com o bem-estar psicológico e as virtudes organizacionais.

Achor e Della Porta (2015) também estudam a felicidade e o bem-estar no trabalho das organizações e afirmam que apesar de toda tecnologia utilizada nos processos tangíveis como produção, no quesito de liderar a eficiência operacional, essas tecnologias têm sido muito pouco eficazes quando aplicadas nos ativos intangíveis como o capital humano. A tecnologia não tem ou tem muito pouco efeito na área de motivação e comportamento humanos.

Os dados atuais sugerem que isso só será possível se os líderes das organizações realmente se comprometerem em criar condições que proporcione felicidade para os trabalhadores. Nas organizações onde os trabalhadores são considerados mais felizes, há nitidamente mais lucratividade, produtividade, menor rotatividade e absenteísmo.

As empresas que levam em conta a felicidade do trabalhador agregam em si vantagens comparativas que as diferenciam na economia. Há um questionamento do porquê se torna tão difícil ser feliz no trabalho e, segundo os autores, para que haja felicidade no ambiente de trabalho é necessário que as empresas modifiquem os roteiros sociais que minam a felicidade e os comportamentos positivos e, além disso, deve haver, além das prioridades nos negócios, um compromisso real para com a felicidade neste ambiente.

Os roteiros sociais, neste caso, representam as regras não escritas que ditam os comportamentos sociais empresariais. São as normas culturais da empresa, boas ou más, que determinam o padrão de comportamento nas organizações. Em algumas organizações, todo o tempo é preenchido referente ao “negócio da empresa”, desde a conversa no bebedouro, o que impede, assim, a manifestação do papel das emoções no local de trabalho. Em contramão, existem empresas como Zappos, CHG *Healthcare* e *Google* que incentivam os funcionários a expressar emoções positivas e investir nas relações sociais de trabalho, o que inova o desempenho no trabalho.

Existe também, para Achor e Della Porta (2015), certa relutância uma vez que

nem todos os gestores dedicam tempo e energia para implantar estratégias que considerem a psicologia positiva no ambiente de trabalho, uma vez que estão demasiadamente ocupados para cumprir com prazos curtos e pressão gerencial. Os gestores devem estar cientes que os investimentos para possibilitar a felicidade no local de trabalho não são rápidos e imediatos. Há uma questão de tempo para que as pessoas percebam que realmente a prioridade é a felicidade no trabalho. Duas empresas já estão começando a reescrever seus roteiros sociais com o objetivo de fazer com que a felicidade no trabalho seja prioridade nos negócios a “*Nationwide Corretoras Solutions (NBS) e T-Mobile*” (ACHOR; DELLA PORTA, 2015, p. 2).

Lima (1947, p. 95) define o trabalho como fonte de alegria e não de aborrecimento e diz que o trabalho não apenas pertence ao plano do “ser ou do dever” como também, por natureza, deveria pertencer ao plano do “prazer”. O natural é que, através da realização do trabalho e de “desejos honestos” o homem possa através do trabalho atingir a felicidade. Além do mais, para o autor:

Qual a razão última de ser do trabalho e das normas que devem regê-lo? **A felicidade humana.** O homem não trabalha para se agitar, para aplicar o excesso de seu dinamismo, para produzir riquezas ou para obedecer a uma injunção divina. O trabalho não é uma agitação vã, nem uma válvula de segurança, nem um dinamismo econômico, nem uma penalidade pelo pecado. O trabalho é o caminho para a felicidade. **O homem trabalha para ser feliz.** O trabalho é o meio que lhe permite, moralmente, realizar ou não, as condições essenciais de sua felicidade, vencendo ou não os obstáculos que por natureza se lhe opõem (LIMA, 1947, p. 95, grifo nosso).

Segundo Ferreira e Penido (2013), nos anos de 2004, 2006, 2008, 2010 e 2012, foram realizados em Goiás os *Congressos Internacionais de Saúde Mental no Trabalho*, com enfoque principal na promoção da saúde e prevenção de doenças, bem como foram apresentados os recursos jurídicos disponíveis para proteção e reparo aos danos à saúde psicofísica daqueles que trabalham no Brasil, com temas interdisciplinares que buscavam “construir uma identidade cultural e a formação de posturas que instituem, promovam, protejam e valorizem o meio ambiente de trabalho saudável e a saúde mental do trabalhador” (FERREIRA; PENIDO, 2013, p. 9). A partir desses congressos, foi publicado o livro *Saúde Mental no trabalho: Coletânea do Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás*.

No prefácio deste livro, Pinto (2013) nos explica que a saga da humanidade se resume na busca aflita e esperançosa da felicidade e que cabe à felicidade a enorme tarefa de conferir equilíbrio entre o hedonismo e o materialismo humano

que, de certa forma, dilaceram a essência humana quando afastados da essência espiritual. O autor expõe a fugacidade da felicidade e a compara com as nuvens do céu, mas também deixa claro que esse equilíbrio somente pode ser possível através da “persistência incansável do trabalho, um conceito tão sólido e perene como as rochas que galvanizam a terra” (PINTO, 2013, p. 12).

Pinto (2013, p. 13) nos diz que “a floração da felicidade”, que é “tão perseguida pelo trabalho”, por ventura apenas será estabelecida no momento que o homem, que já utiliza e sobrepuja “a natureza das coisas” para seu prazer materialista, aprenda a comandar “a maligna violência de sua própria natureza”, que produz importantes conquistas tecnológicas para ampliar a segurança material às margens da “competição e na opressão desenfreadas que multiplicam a capacidade de degradação moral” (PINTO, 2013, p. 13).

Enriquecendo o conteúdo apresentado até então, Pinto destaca que:

Esse contraste permite discernir que sobre a realidade material da essencialidade do ser humano se projeta a nódoa imaterial de violência inata que lhe distorce a conduta, impedindo-o de alcançar a **plena felicidade**, apesar dos amplíssimos meios e resultados físicos que o trabalho lhe proporciona (PINTO, 2013, p. 13, grifo nosso).

Em consoante com Pinto (2013, p. 641), a essência do ser humano pode ser dividida entre “corpo e alma, ou matéria e espírito”. O corpo se identifica com a felicidade material em função do instinto. De forma diferente ocorre com a alma, que é comandada conscientemente pela mente em busca da felicidade espiritual. Desta forma, a felicidade é de corpo e alma a busca constante do ser humano.

A saúde é a ferramenta que permite a busca da felicidade, sendo representado como equilíbrio físico e psíquico, equilíbrio entre o corpo e a alma. Proteger a saúde humana é garanti-lhe condições para buscar a felicidade uma vez que esta é, segundo Pinto (2013, p. 642), “um bem individual irrenunciável” e se estende a todas as áreas sociais da vida.

Desta forma, a ferramenta que permite ao homem realizar sua felicidade é o trabalho. Conforme Pinto (2013, p. 643), a “globalização” e “a vertigem tecnológica” transmutaram a perspectiva do trabalho de prazer para sofrimento, abarrotando a mente humana de conflitos.

Ainda de acordo com Pinto (2013, p. 643), “a passagem do trabalho industrial para o trabalho cibernético” amplia as doenças já existentes e cria novas, tendo em

vista que as doenças modernas afetam áreas mais difíceis de serem identificadas, interpretadas e combatidas na saúde humana que são as áreas psíquicas e psiquiátricas. Segundo Pinto (2013, p. 644), os males de natureza psíquica têm origem muitas vezes em fenômenos socioeconômicos ainda não totalmente definidos e englobam muitas variáveis da mente humana.

Gaulejac (2007) avança ainda mais na reflexão sobre o processo de adoecimento no trabalho quando diz que:

A doença é então uma saída 'honrosa' para empresa, que evita demissão, e também para o assalariado, que encontra um meio de cristalizar um sofrimento difuso sobre um sintoma preciso (GAULEJAC, 2007, p. 233).

Segundo Merhy e Franco (2009), morre quem realiza um trabalho morto de significado. Faz-se necessário trazer para o que fazemos o sentimento de “um trabalho vivo” e deste trabalho vivo trazer para a realidade a conotação de sentido.

Algumas considerações devem ser feitas a respeito de condições históricas de trabalho antes de se falar em felicidade, pois os termos satisfação no trabalho ou felicidade no trabalho são recentes e só é possível este questionamento após muitas conquistas históricas relacionadas ao trabalho. “A evolução das condições de vida e de trabalho e, portanto, de saúde dos trabalhadores não pode ser dissociada do desenvolvimento das lutas e das reivindicações dos operários em geral” (DEJOURS, 2007, p. 13).

Até bem pouco tempo o trabalho era considerado apenas como meio de sobrevivência e subsistência. Muitos estudos e pesquisas apontam para a importância do trabalho uma vez que este deve ser considerado como parte de um processo da realização pessoal. Morin (2001) aponta que:

A organização do trabalho deve oferecer aos trabalhadores a possibilidade de realizar algo que tenha sentido, de praticar e de desenvolver suas competências, de exercer seus julgamentos e seu livre-arbítrio, de conhecer a evolução de seus desempenhos e de se ajustar (MORIN, 2001, p. 9).

Desta forma, o trabalho deve ter sentido para aqueles que o executam. No capitalismo industrial do século XIX, Dejours (2007, p. 14) mostra que a duração do trabalho variava entre “12 a 16 horas por dia, e que crianças algumas vezes a partir de 3 anos a 7 anos já eram usadas como mão de obra na produção industrial” e que “a luta pela saúde, nesta época, identificava-se com a luta pela sobrevivência”.

Então, para que hoje, em pleno século XXI, pudéssemos ter a audácia de falar de felicidade no ambiente de trabalho ainda serão necessárias muitas mudanças nas relações de trabalho, mobilização por parte dos trabalhadores, sindicatos e modificações ao longo desse século relacionadas aos relacionamentos e processos de trabalhos.

Em seu livro *A Loucura do Trabalho - Estudo de Psicopatologia do Trabalho*, Dejours faz, em seu primeiro capítulo, um breve estudo da evolução da medicina do trabalho, que, em um segundo momento da história de saúde dos trabalhadores, é caracterizada pela revelação do corpo como ponto de impacto da exploração. O alvo de exploração seria o corpo e só o corpo.

Avanços na medicina e na neurociência da imunologia demonstram que o trabalhador é muito mais que o corpo. Que braços e pernas são apenas uma parte, mas que é a mente humana a perscrutora de tudo.

[...] Tudo se daria como se as condições de trabalho nocivas só atingissem o corpo após tê-lo submetido, domesticado e adestrado como a um cavalo de tração. Docilidade que, como vamos ver, depende de uma estratégia inicialmente concernente ao aparelho mental, para dele anular as resistências que ele opõe, espontaneamente à exploração [...] De 1914 a 1968 [...] A luta pela sobrevivência deu lugar à luta pela saúde do corpo (DEJOURS, 2007, p. 21).

4 O TRABALHO NO BRASIL

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a população brasileira, em novembro de 2015, ultrapassou 205 milhões de pessoas e a população em idade de trabalhar (pessoas de 14 anos ou mais anos de idade) representa 80,6% deste total. Apesar de 165 milhões, ou seja, 80,6% da população brasileira estar inserida dentro da faixa etária considerada como pessoas em idade de se trabalhar, apenas 61,3% desses são os que realmente trabalham ou poderiam estar trabalhando, sendo que os outros 38,7% estão fora da força de trabalho por algum motivo. Os 61,3% (ver tabela 1) correspondem a 101 milhões de trabalhadores que representam a força de trabalho nacional, 56,2% desses representa a população realmente ocupada ou trabalhando. No 2º trimestre de 2015, estes trabalhadores representavam cerca de 92,2 milhões de pessoas, e este número era composto por 68,8% de empregados, 4,3% de empregadores, 23,9% de trabalhadores por conta própria e 2,9% de trabalhadores familiares auxiliares (IBGE, 2015).

Tabela 1 - Força de trabalho brasileira, pessoas de 14 anos ou mais de idade

Grandes Regiões	Taxa de participação na força de trabalho, na semana de referência, das pessoas de 14 anos ou mais de idade (%)													
	2012				2013				2014				2015	
	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.
Brasil	61,2	61,7	61,5	61,3	61,2	61,5	61,4	61,1	61,1	61,1	60,9	60,9	61,0	61,3
Norte	61,1	62,4	61,8	62,6	62,3	62,0	61,0	61,1	61,2	61,3	61,2	60,7	61,3	61,1
Nordeste	56,8	56,9	57,0	56,3	56,0	56,1	56,0	56,6	56,9	56,9	56,8	56,9	56,9	57,2
Sudeste	62,3	63,1	62,9	62,6	62,5	63,2	63,1	62,1	62,1	62,1	61,8	61,8	61,9	62,3
Sul	63,8	64,5	64,1	64,0	64,2	64,3	64,2	64,1	64,2	63,8	63,8	63,6	63,8	64,0
Centro-Oeste	64,9	65,1	64,8	64,8	65,1	65,2	65,7	64,9	64,8	65,2	65,1	65,0	65,1	65,2

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua.

Fonte: IBGE, 2015.

São esses trabalhadores brasileiros que se movimentam rumo a alguma atividade laboriosa e que, a partir deste fato, proporcionam à nação, através de seu trabalho, a geração do Produto Interno Bruto, que denominamos de PIB. Este é largamente conhecido na macroeconomia como o índice que representa a riqueza gerada por uma nação em valores monetários, e que representa a soma de todos os bens e serviços finais produzidos em nosso país em um determinado período.

Os números apresentados fornecem uma noção de quantas pessoas saem de suas casas no Brasil no intuito de exercer algum trabalho. Certamente esse número ultrapassa os 92,2 milhões de pessoas que foram detectadas pelo estudo da

Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) contínua 2015.

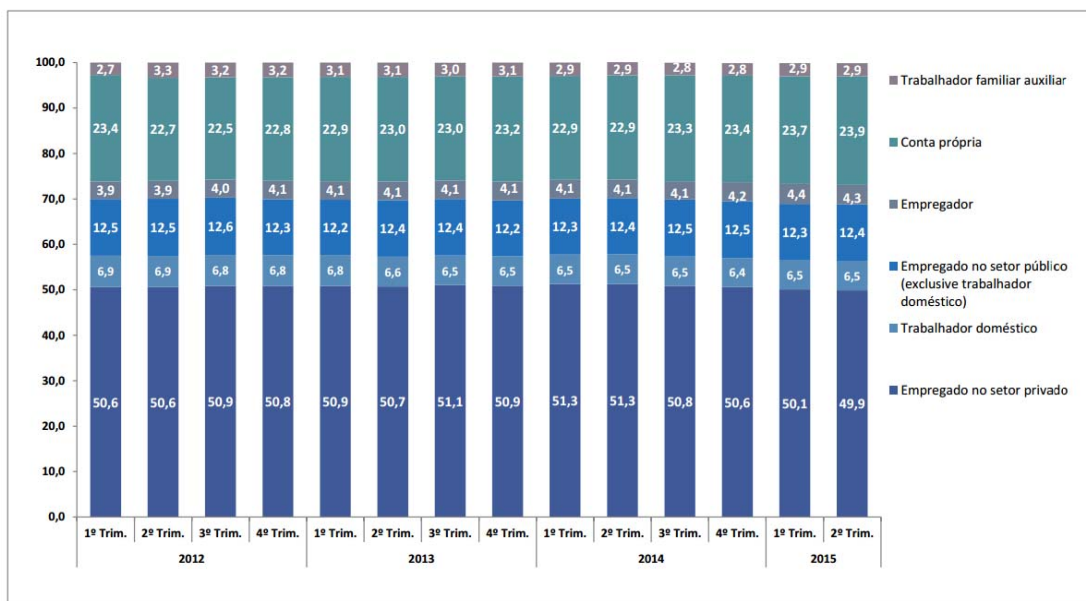
Ora, pode-se perceber a importância do trabalho para uma nação e, mais ainda, a importância de seus trabalhadores.

É o trabalho de mais de 92,2 milhões de pessoas que gera os bens e os serviços que hoje estão disponíveis para o consumo no Brasil e que vêm proporcionar o conforto e comodidade de parte dos brasileiros, levando-se em conta também a parcela que é exportada.

Desta forma, ficam-nos algumas questões a serem analisadas, além do ambiente de trabalho no qual estão inseridos esses trabalhadores e que lhes consome a maior parte de sua vida útil. É preciso questionar a relação (in) felicidade no ambiente de trabalho para, desta forma, identificar a relação que o ambiente de trabalho possui na saúde do trabalhador.

Dentre os trabalhadores brasileiros, conforme dados do IBGE (2015), 49,9% trabalham no setor privado, conforme apresentado no gráfico 1.

Gráfico 1 - Porcentagem nos trabalhadores por área 2012-2015 no Brasil



Fonte: IBGE, 2015.

Pretende-se que o termo “ambiente de trabalho”, neste trabalho, extrapole as condições objetivas e palpáveis do local onde se encontra o trabalhador e adentre mais particularmente na relação do trabalhador consigo mesmo, naquilo que ele se propõe realizar bem como nas relações que lhe são impostas e que são inerentes ao trabalho a ser realizado.

Ou seja, o “ambiente de trabalho” será aqui apresentado como a relação do trabalhador com o todo. Este todo é mais que o meio físico onde ele se encontra. É composto, também, pelas relações ali estabelecidas para que o trabalho seja executado e com a relação subjetiva que ele imprime de si mesmo naquilo que executa.

O “ambiente de trabalho” é o aspecto gerado através das interações humanas no local de trabalho e que poderá ser considerado como a “energia” do local onde se trabalha, sendo possível, através da observação e vivência neste ambiente, defini-lo como sendo um ambiente de confiança ou não, ambiente este que permite ou não que o trabalhador tenha espaço para se expressar de forma autêntica, onde se é ouvido e respeitado em suas particularidades, ou seja, ambiente este que não lhe anule como ser humano pensante e livre como define Dejours.

A anulação é muda e invisível. Para conhecê-la, é preciso ir à sua procura. Projeto temerário, talvez, descobrir o sofrimento operário, não somente desconhecido fora da fábrica, mas também mal conhecido pelos próprios operários, ocupados que estão em seus esforços para garantir a produção. (DEJOURS, 2007, p. 26).

O presente estudo visa analisar um possível vínculo entre o trabalho e a felicidade e até que ponto para se exercer um trabalho é necessário estar feliz ou para estar feliz é necessário exercer um trabalho.

5 OBJETIVOS

5.1 Objetivo geral

Descrever a percepção dos trabalhadores de uma empresa do setor elétrico sobre trabalho e felicidade.

5.2 Objetivos específicos

- Descrever a concepção dos trabalhadores sobre trabalho e felicidade.
- A partir da fala dos trabalhadores, identificar elementos do trabalho relacionados com a (in) felicidade.

6 MATERIAIS E MÉTODOS

Trata-se de um estudo transversal e qualitativo, que se caracteriza como descritivo e exploratório, com foco na fala e a percepção de trabalhadores de uma empresa de energia elétrica brasileira a respeito do que eles entendem por felicidade no ambiente de trabalho.

De acordo com Gordis:

[...] é chamado de estudo transversal, pois tanto a exposição quanto o desfecho são determinados simultaneamente para cada indivíduo; é como se estivéssemos vendo uma foto da população em determinado ponto no tempo (GORDIS, 2010. p. 195).

Minayo (2010, p. 21) ajuda a entender a pesquisa qualitativa como uma realidade que “não pode ou não deveria ser quantificada”. A pesquisa qualitativa trabalha com o que na economia denomina-se valor intangível, ou seja, as aspirações, as crenças, as atitudes, as motivações, tudo aquilo, portanto, que possui imenso valor em uma realidade social. O estudo qualitativo permite uma visão mais profunda daquilo que acontece no ambiente de trabalho, além de fornecer uma visão holística que é a visão do todo, conforme Rocha e Ferreira Junior:

A avaliação qualitativa procura apreender, em profundidade, a forma pela qual o processo de trabalho é vivenciado e percebido por um pequeno grupo de trabalhadores. Em outras palavras, busca uma visão holística do conjunto de fenômenos e de percepções subjetivas relativo a uma situação particular. Já a quantitativa abrange um grande número de profissionais, permitindo análises estatísticas e a comparação de grupos diferentes quanta a determinadas variáveis (ROCHA; FERREIRA JUNIOR, 2010, p. 339).

O ambiente de trabalho e a felicidade são também elementos de imenso valor no contexto atual, porém, os mesmos, apesar de representarem parte de um conjunto de fenômenos inseridos nas Ciências Sociais, são percebidos de forma qualitativa, ou seja, não numérica, e sim expresso em palavras que representam as sensações daqueles que estão inseridos no contexto aqui estudado.

Minayo reflete sobre o ambiente em que se encontram os trabalhadores que são objeto deste estudo: “[...] pois o ser humano se distingue **não só por agir**, mas por **pensar o que faz e por interpretar suas ações dentro e a partir da realidade vivida e partilhada com seus semelhantes**” (MINAYO, 2010, p. 21, grifo nosso).

6.1 Suporte bibliográfico

No levantamento bibliográfico adotou-se os seguintes descritores: Trabalho, Ambiente de Trabalho, *Work*, *Trabajo*, Emprego, *Employment*, *Empleo*, em cruzamento com os descritores: Felicidade, *Happiness*, *Felicidad*, Satisfação no Emprego. A pesquisa restringiu-se aos artigos publicados a partir de 2005, nos idiomas português, inglês e espanhol, nas bases de dados BVS, PubMed, CAPES e *Web of Science*.

Após avaliação inicial dos 151 periódicos encontrados, selecionamos 41 que estavam relacionados mais diretamente ao tema deste estudo. Foi efetuada, então, a leitura dos resumos e destes 12 foram utilizados como referencial teórico. São poucos os artigos que falam sobre a felicidade no trabalho, a grande maioria refere-se à satisfação no trabalho e doenças relacionadas ao trabalho.

Além da varredura bibliográfica nas bases de dados mencionadas anteriormente, buscou-se aprofundar mais no tema através de outras fontes bibliográficas recentes como livros escritos sobre o tema felicidade ou trabalho.

6.2 Local do estudo

6.2.1 A empresa

O estudo foi desenvolvido na cidade de Belo Horizonte em uma empresa de energia elétrica de Minas Gerais. A escolha se deu pela importância que o setor de energia elétrica representa tanto para o Estado quanto para a Nação, devido ao atual sistema interligado de energia elétrica, coordenado pela Agência Nacional de Energia Elétrica (ANEEL) e, também, pelo porte da empresa em questão, tendo em vista sua abrangência internacional, inclusive com ações na bolsa de Nova Iorque.

Outro fator importante a ser ressaltado é que, desde 1952, esta empresa é uma importante fonte de renda e riqueza para o estado de Minas Gerais nos seguimentos em que opera, desde de geração, transmissão e distribuição de energia elétrica, o que viabilizou o desenvolvimento da indústria no Estado, dentre outros benefícios.

Conforme *Relatório Anual de Sustentabilidade* de 2015, da Companhia Energética de Minas Gerais (CEMIG), a empresa possui uma área de concessão de

567.470 km² (figura 1) que atende 774 municípios em Minas Gerais, tendo em seu quadro próprio de funcionários 7860 trabalhadores. Opera atualmente 84 usinas de energia elétrica e possui 9748 km de linhas de transmissão, atendendo 8.078 milhões de consumidores, com um lucro líquido de 2.492 milhões de reais (CEMIG, 2015).

Figura 1 - Abrangência territorial de atuação da CEMIG



Fonte: CEMIG, 2015, p. 19.

A admissão de trabalhadores na empresa foco deste estudo é feita através de concurso público, sendo que o último concurso foi realizado em 2012. “Por ser uma

empresa de capital misto, só pode haver contratação por meio de concurso público” (CEMIG, 2014, p. 126).

A empresa estudada não é estatal, apesar do Estado possuir 51% de suas ações ordinárias com direito a voto e ser considerado como sócio majoritário, não é considerada pública e o contrato de trabalho é regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ou seja, os trabalhadores, mesmo sendo admitidos através de concurso público, não possuem estabilidade como é o caso dos estatutários.

O menor salário aplicado no ano de 2015 na empresa estudada é superior a 2 salários mínimos para todos os trabalhadores efetivos que atuam no nível operacional e está representada na tabela 2.

Tabela 2 - Menor salário base em salários mínimos vigentes (2015) para nível operacional

EMPRESA	CEMIG H	CEMIG GT	CEMIG D
Menor salário-base/salário mínimo vigente em 31/12/2015	3,38	2,02	2,02
Menor remuneração/salário mínimo vigente em 31/12/2015	3,38	2,62	2,37

Fonte: CEMIG, 2015, p. 85.

Em 2015, a empresa contava com 7.860 trabalhadores contratados em regime de CLT. Conforme *Relatório Anual de Sustentabilidade 2015*, os trabalhadores contavam com alguns benefícios adicionais:

- Complementação salarial para trabalhadores afastados pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).
- Adiantamento quinzenal de salário; adiantamento do 13º salário em qualquer mês do ano, conforme solicitação do trabalhador; empréstimo de férias; reembolso de despesas dos trabalhadores e/ou dependentes com deficiência; auxílio educação; assistência funeral; licença paternidade especial nos casos de doença incapacitante da mãe; complementação salarial para trabalhadores afastados pelo INSS.
- Concessão de 5 dias seguidos em função do casamento civil em vez dos 3 dias legais; concessão de 5 dias para acompanhamento de parente enfermo; vale refeição/alimentação mantido em caso de afastamento do trabalho por 6 meses e, em caso de acidente do trabalho, por 30 meses.
- Participação nos lucros e resultados (PLR).

- Plano próprio de saúde para os funcionários – que cobre despesas de consultas médicas, exames, atendimentos, internações, cirurgias e procedimentos odontológicos.
- Plano de previdência privada.

6.2.2 Os trabalhadores da empresa

Dentre o quadro de trabalhadores celetistas, a empresa possui 3 divisões entre os cargos: cargo de liderança (superintendentes e gerentes), cargo de nível universitário (engenheiros, analistas, economistas, administradores, contadores, dentre outros) e cargo de nível técnico (técnicos de operação do sistema elétrico, técnico financeiro, técnico administrativo, dentre outros). O número de trabalhadores em cada uma das divisões de cargo está representado na figura 2:

Figura 2 - Representação do quadro de funcionários CEMIG por gênero

QUADRO PRÓPRIO CEMIG						
Anos	Cargo de Liderança		Nível Universitário		Nível técnico	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
2015	229	33	1.099	293	5.459	747
	262		1.392		6.206	
2014	212	29	1.050	288	5.572	770
	241		1.338		6.342	
2013	212	31	1.053	290	5.614	721
	243		1.343		6.335	
Anos	Total					
	Homem			Mulher		
2015	6.787			1.073		
	7.860					
2014	6.835			1.087		
	7.922					
2013	6.880			1.042		
	7.922					

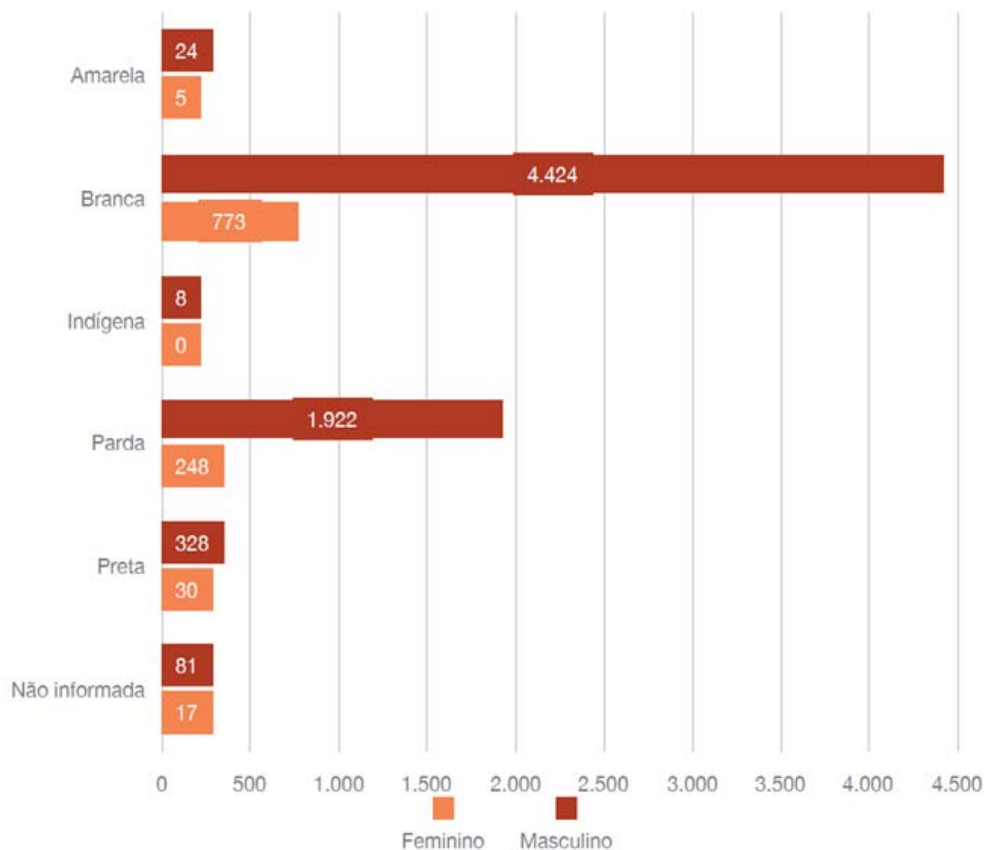
Fonte: CEMIG, 2015, p. 82.

A partir dos dados representados na figura 2, percebe-se que a proporção do gênero feminino nos cargos de liderança corresponde a cerca de 10% do total dos líderes. Ao considerar os cargos que exigem nível universitário, a proporção de mulheres é um pouco maior, representando cerca de 21,04%, e nos cargos de nível técnico essa porcentagem cai para 12,03% do total dos trabalhadores. A média

proporcional de trabalhadoras fica em torno de 13,65% no quadro total de funcionários próprios, composto por 7860 funcionários.

Na figura 3 é apresentada uma relação da distribuição dos trabalhadores em função da raça e gênero, homens representam a maioria dos trabalhadores, totalizando 6787 e as mulheres representam cerca de 1073. As raças predominantes entre os trabalhadores dessa empresa são: a branca com 66,18% de trabalhadores e a parda com cerca de 27,58%. A porcentagem de trabalhadores declarados como raça negra corresponde a uma minoria, representada por 4,55%.

Figura 3 - Número de trabalhadores por raça e gênero



Fonte: CEMIG, 2015, p. 82.

A empresa vem, ano a ano, apresentando uma redução no quadro de trabalhadores celetistas em função do envelhecimento dos mesmos, que fazem jus ao direito de aposentadoria, bem como os contínuos planos de desligamento voluntário sem a contrapartida reposição do quadro através de concurso público. Em 2002, segundo *Relatório Anual de Sustentabilidade*, a empresa contava com 10.658 trabalhadores celetistas. Em comparação com o mesmo relatório em 2015, observa-se uma redução de 26,26% no quadro próprio de trabalhadores (CEMIG, 2002).

Como trata de uma empresa de capital misto e com participação majoritária do governo de Minas, ocorre mudança na diretoria e cargos de confiança toda vez que há mudança na política de governo do Estado.

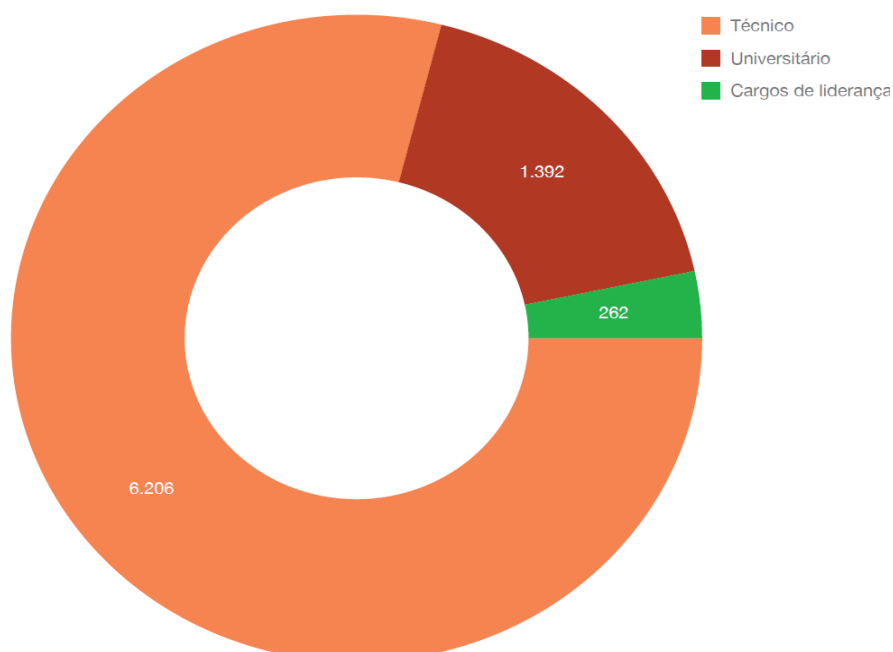
Atualmente, a gestão da empresa está sendo feita por representantes do Partido dos Trabalhadores (PT), que assumiram a direção da empresa desde janeiro de 2015.

Dos 7860 trabalhadores, 78,95 % trabalham em cargos considerados como técnico, seja na área administrativa, seja na área de operação do sistema elétrico, 17,70% ocupam cargos de nível superior e 3,33% exercem cargo de liderança (gerência e superintendência). Esses dados estão representados na figura 4.

O quadro próprio da Empresa é composto por 13,7% de mulheres que ocupam 9,5% dos cargos técnicos, 3,7% dos cargos de nível universitário e 0,4% dos cargos de liderança. Do total de mulheres, 26,4% são de raça negra, parda ou amarela (CEMIG, 2015, p. 86).

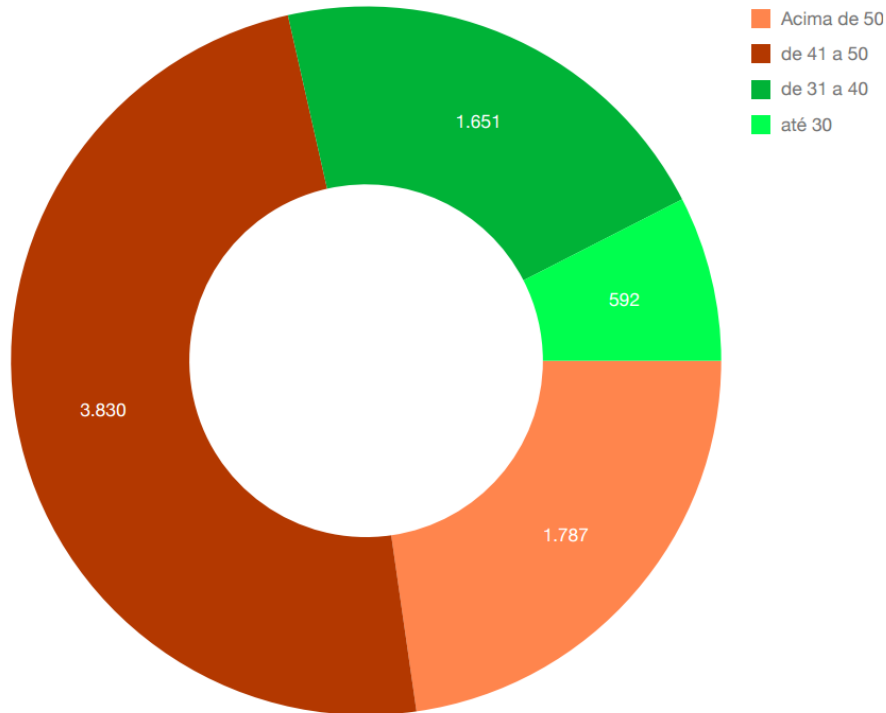
As mulheres representam 1073 trabalhadoras em um montante total de 7860 em 2015, destas 26,13% são de cor preta ou parda. “As mulheres são mais escolarizadas do que os homens. Enquanto 57,77% do total de mulheres da Empresa têm nível superior, apenas 30,66% dos homens têm a mesma escolaridade” (CEMIG, 2014, p. 74).

Figura 4 - Número de trabalhadores por categoria de cargo



A figura 5 mostra a proporção dos trabalhadores em relação à faixa etária. Do total dos trabalhadores, 7,50% tem menos de 30 anos, 21,00% estão entre 31 a 40 anos, 48,72% encontram-se entre 31 a 50 anos e 22,73% estão acima de 50 anos.

Figura 5 - Faixa etária dos trabalhadores da CEMIG em 2015



Fonte: CEMIG, 2015, p. 83.

6.3 Os sujeitos entrevistados

Este estudo valorizou a fala, o discurso, o subjetivo presente na comunicação verbal e foi realizado com trabalhadores concursados de uma empresa brasileira de energia elétrica.

A seleção dos entrevistados foi feita de forma intencional e não probabilística, sendo adotado o critério de acessibilidade e possível adesão do trabalhador. O convite para participar da pesquisa foi feito via telefone e, posteriormente, por abordagem direta de forma a explicar o conteúdo e detalhes da pesquisa.

Para essa pesquisa, foram entrevistados trabalhadores com cargos de nível universitário e técnico, que trabalhavam em duas grandes áreas da empresa: a área financeira e a área de geração e transmissão, na intenção de obter opiniões diversificadas, uma vez que o tipo de trabalho realizado nessas áreas é completamente diferente e sem correlação direta entre eles.

No período entre fevereiro e abril de 2016, vinte e oito pessoas (14 homens e 14 mulheres) foram convidadas a participar da entrevista para coleta de dados para o presente estudo. Destas, 15 trabalham na área financeira e 5 na área de geração e transmissão em horário comercial. Os outros 8 trabalhadores trabalham na escala e se revezam entre si nos horários de 07h às 15h, de 15h às 23h e de 23h às 07h. Estes, por sua vez, operam o sistema elétrico de potência em extra alta tensão.

Visava-se, com esta escolha, adquirir uma amostra que representasse situações distintas de trabalho: uma que representasse a parte econômica, outra que pudesse representar o trabalho na área de engenharia e, finalmente, uma amostra de trabalhadores expostos ao trabalho de turno.

A coleta de dados foi efetuada por entrevistas semiestruturadas elaboradas pela pesquisadora, após obtenção prévia da autorização do trabalhador e de sua gerência, com objetivo de analisar a opinião e percepção dos trabalhadores em questão em relação ao tema proposto.

A entrevista foi composta por um roteiro específico de perguntas idênticas para todos os trabalhadores.

O fato da entrevista ser gravada representou um fator de incômodo e desconforto para 5 trabalhadores que desistiram de participar da pesquisa por este motivo. Ocorreu, então, o primeiro fator de exclusão da amostra, permanecendo 22 trabalhadores dispostos a participar da entrevista.

Os horários para a realização das entrevistas eram agendados previamente pelo telefone, mas diversos fatores como reuniões, viagens de última hora ou ocorrências sistêmicas no sistema elétrico impossibilitaram que 7 outros profissionais fossem entrevistados, mesmo estando com suas entrevistas agendadas. Foi necessário cancelar em função do tempo para se concluir o estudo.

Da amostra inicial de 28 pessoas, a entrevista foi realizada com 16 trabalhadores, dos quais 50% representam o gênero feminino e 50% o gênero masculino.

Foi feito um esforço intencional para se manter uma representatividade equilibrada de gênero na amostra, apesar da proporção de mulheres ser muito inferior à dos homens. De acordo com o *Relatório Anual de Sustentabilidade Empresaria*, a média de trabalhadoras corresponde a 13,7% do quadro total de trabalhadores próprios (CEMIG, 2015).

Antes de realizar as entrevistas foi explanado ao entrevistado o tema e objeto

da pesquisa acadêmica bem como apresentado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) para leitura e esclarecimento de dúvidas. Os entrevistados que estavam de acordo com as condições destacadas assinaram o mesmo e uma via lhe foi entregue.

A gravação da fala do entrevistado em áudio eliminou o risco de perda de informações imprescindíveis e teve a duração média de uma hora por profissional.

6.4 Critérios de inclusão e exclusão

Foram incluídos e entrevistados apenas os trabalhadores admitidos através de concurso público, lotados na sede da empresa, que trabalham na área financeira ou na área de geração e transmissão, com mais de 3 anos de trabalho na empresa.

Foram excluídos da pesquisa os trabalhadores que não assinaram o TCLE ou que não concordaram com a gravação da entrevista.

6.5 Análise dos dados

A análise dos dados resultantes da transcrição das entrevistas foi feita com base nos pressupostos da Análise de Conteúdo explicitada por Laurence Bardin como:

Um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos, sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens (BARDIN, 1979, p. 42).

As etapas para a análise dos dados seguiu inicialmente a pré-análise das transcrições, a exploração do material e, finalmente, o tratamento dos resultados com as devidas inferências e interpretações. A análise do conteúdo das mensagens possibilitou realizar deduções lógicas e justificadas a respeito das mensagens, conforme Bardin (1979).

Foram também observados os princípios da exaustividade, representatividade, homogeneidade e pertinência relativas às transcrições das falas sobre os questionamentos aos entrevistados.

6.6 Aspectos éticos

De acordo com as normas da Resolução nº 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde, a participação nesta pesquisa ocorreu de forma voluntária, obedecendo-se os critérios da bioética e sigilo daqueles trabalhadores que se dispuseram a participar da entrevista. Para tanto, os mesmos foram plenamente esclarecidos sobre a pesquisa para terem clareza na decisão de aceitar participar da entrevista. O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) foi assinado, comprovando, desta forma, a autorização do trabalhador sobre a utilização de sua fala.

O formulário da entrevista (apêndice A) foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Minas Gerais (COEP), sob número CAAE 52395515.6.0000.5149, em 29 de dezembro de 2015, e foi aprovado na data de 10 de março de 2016, em que o COEP destaca que a “pesquisa é relevante no âmbito em que será desenvolvida e que não há impedimentos éticos para sua realização”, conforme parecer 1.446.663. A pesquisadora possui também a autorização escrita e assinada pela Gerência de Segurança Saúde e Bem-Estar da empresa em questão para realizar as entrevistas no ambiente empresarial.

7 ANÁLISE DOS DADOS

7.1 O perfil dos entrevistados

Dos 16 entrevistados que participaram da entrevista semiestruturada, a média de idade dos trabalhadores entrevistados foi de 39 anos, sendo que a faixa etária ficou entre 23 e 53 anos e a média de tempo de trabalho na empresa foi de 15 anos. Dos entrevistados, 56,25% se declararam da raça branca, 25% se declararam da raça negra e 18,75 da raça parda. Os trabalhadores da área financeira representaram 62,5% do total da amostra, uma vez que o acesso foi facilitado por trabalharem de horário comercial, ou seja, de 08h às 17hs. Os demais trabalhadores trabalham na área de geração e transmissão, o que corresponde à 37,5% e 50% desses trabalham em escala de turno. Do total da amostra, 43,75% relataram que este foi o primeiro trabalho na vida deles. Apenas 12,5% têm apenas o segundo grau técnico, 1 pessoa está cursando a faculdade e os demais possuem superior completo, pós-graduação ou mestrado.

Os dados da pesquisa estão sintetizados na tabela 3 e representam o perfil dos 16 trabalhadores entrevistados, 14 deles responderam o item da pesquisa referente ao rendimento bruto, baseado em salários mínimos vigentes em 2016, que atualmente é de R\$ 880,00. Desses, a grande maioria, 80%, auferem rendimento bruto maior que 6 salários mínimos e os outros 20% têm o rendimento bruto entre 3 a 6 salários mínimos, um valor bem superior ao salário médio da população brasileira que é 1,7 salários mínimos.

Muitas informações e sentimentos estão presentes na fala dos entrevistados: a riqueza do subjetivo individual e do subjetivo coletivo revela uma realidade vivenciada no mundo do trabalho de trabalhadores de uma empresa de energia elétrica brasileira que muito tem a ver com a realidade de outros trabalhadores brasileiros. Desta forma, cada palavra representa um ponto na investigação científica em busca de respostas empíricas que evidenciem o ambiente de trabalho como fonte propulsora ou não da (in) felicidade.

Tabela 3 - Perfil dos entrevistados

Nº	Identificação (FICTÍCIA)	Idade em anos	Sexo	Raça	Formação	Cargo atual na empresa	Estado civil	1º. emprego	Tempo de trabalho	Rendimento bruto SM vigente 2016
1	João	50	Masc.	Parda	Sup. Completo	Anal. Econômico	Divorciado	Não	28	6 a 9 SM
2	Raquel	53	Fem.	Negra	Sup. Completo	Anal. Econômico	Casada	Não	32	Não respondeu
3	Luana	42	Fem.	Parda	Pós Graduação	Téc. Financeiro	Divorciada	Sim	24	6 a 9 SM
4	Vera	23	Fem.	Negra	Sup. em curso	Téc. Administrativo	Solteira	Sim	3	1 a 3 SM
5	Camila	28	Fem.	Parda	Sup. Completo	Téc. Financeiro	Solteira	Não	3	1 a 3 SM
6	Paula	41	Fem.	Negra	Sup. Completo	Téc. Financeiro	Casada	Sim	22	6 a 9 SM
7	Tiago	30	Masc.	Branca	Pós Graduação	Anal. Econômico	Casado	Não	3	6 a 9 SM
8	Vitória	47	Fem.	Branca	Mestrado	Anal. Econômico	Casada	Não	10	6 a 9 SM
9	Amanda	41	Fem.	Negra	Sup. Completo	Téc. Financeiro	Casada	Sim	24	6 a 9 SM
10	Marcelo	35	Masc.	Branca	Sup. Completo	Anal. Econômico	Solteiro	Não	10	6 a 9 SM
11	Pedro	33	Masc.	Branca	Mestrado	Engenheiro	Solteiro	Não	3	6 a 9 SM
12	Demétrio	46	Masc.	Branca	Sup. Completo	Engenheiro	Solteiro	Não	28	mais de 12
13	Caio	44	Masc.	Branca	Técnico	Téc. Operação	Solteiro	Não	3	6 a 9 SM
14	Marta	30	Fem.	Branca	Sup. em curso	Téc. Operação	Casada	Sim	10	3 a 6 SM
15	Lucas	33	Masc.	Branca	Sup. Completo	Engenheiro	Casado	Sim	10	Não respondeu
16	Leonardo	47	Masc.	Branca	Mestrado	Engenheiro	Divorciado	Sim	29	mais de 12

Fonte: Dados extraídos de informações coletadas no apêndice A das respostas dadas às entrevistas com trabalhadores em abril de 2016

Valor do salário mínimo vigente em 2016 é R\$ 880,00	
De 1 a 3 salários mínimos	de R\$ 880,00 a R\$ 2.640,00
De 3 a 6 salários mínimos	a partir de R 2.640,00 a R\$ 5.280,00
De 6 a 9 salários mínimos	a partir de R\$ 5.280,00 a R\$ 7.920,00
De 9 a 12 salários mínimos	a partir de R\$ 7.920,00 a 10.560,00
maior que 12 salários mínimos	a partir de 10.560,00

Legenda:	
Fem.	Feminino
Masc.	Masculino
Téc.	Técnico
Anal.	Analista
SM	Salário Mínimo
Sup.	Superior

Fonte: Elaborada pela autora com dados extraídos do formulário de entrevistas – parte A.

7.2 Análise das falas na entrevista

Uma semana foi gasta para organizar todos os horários pré-agendados e realizar as entrevistas, totalizando mais de 50 horas de trabalho, o tempo total de entrevista ficou em torno de 15 horas e as transcrições somaram mais de 115 páginas, porém apenas os trechos mais relevantes foram incluídos para análise neste estudo.

Optou-se por seguir os discursos na sequência das entrevistas representadas na tabela 3. Desta forma, conteúdo das falas ficam dispostos de forma lógica para interpretação do leitor. A tabela 3 apresenta uma síntese da amostra no que se refere à idade, sexo, raça, escolaridade, ocupação, estado civil e tempo de trabalho na empresa.

Criou-se 7 categorias no intuito de se delimitar o tema e explorar o conteúdo proveniente das entrevistas para, desta forma, segundo Bardin, fornecer informações suplementares ao leitor sobre o tema do estudo.

Foram construídas as categorias analíticas a seguir:

- Entender a felicidade;
- Possível relação felicidade e saúde;
- Significado e importância do trabalho na vida;
- Como o trabalho contribui para a felicidade;
- Desafios no trabalho e a não felicidade;
- Ambiente de trabalho e seus impactos na saúde;
- A dialética da felicidade no ambiente de trabalho.

Apesar da importância e relevância de toda a fala contida nas entrevistas, foram apresentados neste estudo apenas os trechos mais relevantes em função do volume do conteúdo e para não o tornar exaustivo.

7.3 Entender a felicidade

No estudo de Sewaybricker (2012, p. 23) sobre felicidade na sociedade contemporânea, o autor esclarece que felicidade pode ser entendida de diversas formas: como “aperfeiçoamento das virtudes ou, ainda, a consequência da fé, o reflexo

do princípio do prazer ou mesmo como algo impossível de ser realizado em vida”.

Silva (1994, p. 159) afirma que “não se pode entender a felicidade, portanto, como uma vida sem sofrimento e tristeza, mas sim como uma predisposição às sensações de bem-estar”. Para o autor, são momentos de “êxtase” ou, como ele se refere, “estados de felicidade” uma vez que esses momentos, por mais agradáveis que sejam, são transitórios e fugazes e se esvaem rapidamente. Silva (1994) conclui que as pessoas realmente felizes são aquelas que conseguem manter aceso o otimismo e a esperança em si mesmas, mesmo quando enfrentam momentos de desafios na vida, essas pessoas possuem um “traço de felicidade”. Silva (1994) explica que a existência das regras impostas pela sociedade do consumo e pela mídia gera um arquétipo falso de felicidade, o que denomina de “tirania da felicidade”. Em que “cria-se em todos uma expectativa nunca alcançada: felicidade é a dos outros, não a nossa. Mas é também consequência da incapacidade das pessoas de gerar felicidade interior” (SILVA, 1994 p. 150).

Para Feuerstein (2005, p. 82), ninguém aprecia o sofrimento e as pessoas buscam “aumentar a felicidade e diminuir a infelicidade”. E foi por isso, segundo Feuerstein, que a Constituição Norte-americana considerou a busca pela felicidade como um direito básico do ser humano. Na Constituição, no entanto, não foi explicado, porém, o significado do que é felicidade bem como não foi destacado a forma de realizá-la.

É necessário, conforme Feuerstein (2005), diferenciar o que é felicidade do que se entende por prazer uma vez que o prazer é a busca. Por maior que seja ele, sempre queremos mais. Isso pode levar à dependência, inclusive a química.

A felicidade, por sua vez, **é profunda, plena e duradoura**. É satisfatória por si mesma. Por isso, nos dá paz e tranquilidade. Ao passo que o prazer sempre se segue o sofrimento (quer pelo simples fato de o prazer ter acabado, quer por seu usufruto ter provocado desequilíbrios dolorosos, **a felicidade nunca tem repercussões indesejáveis**. Ela dá origem à harmonia (FEUERSTEIN, 2005, p. 82, grifo nosso).

Consoante Feuerstein (2005), a felicidade traz para o indivíduo uma sensação de completude enquanto que no prazer sempre existirá a sensação de incompletude, pois a busca se encontra no meio externo e uma vez que “se o prazer e a felicidade fossem a mesma coisa, a sociedade consumista ocidental, que franqueia como nenhuma outra o acesso aos prazeres de toda espécie, teria em seu seio os seres humanos mais felizes do mundo” (FEUERSTEIN, 2005, p. 82).

Percebe-se, ao observarmos o estilo de vida na atualidade, segundo Feuerstein (2005, p. 82), “uma realidade assustadora” onde o trabalho está excessivo, existe muita “tensão, pressa, euforia e consumismo”. O autor destaca que, quando se fala sobre felicidade, integridade e bem-estar, extrapola-se “os domínios da psicologia, da medicina e da moral e penetram na filosofia” (FEUERSTEIN, 2005, p. 82).

De acordo com Feuerstein (2005), a felicidade é um sentimento perene, não é transitório, trata de uma alegria que permanece, da mesma forma que a integridade “não é mera integração psicologica”, mas, antes disso, trata de um estado de plenitude e de liberdade e o bem-estar não pode ser considerado apenas do ponto da saúde física nem apenas da saúde psicológica, “mas a realização irrevogável de uma dimensão da existência, ou da realidade, que transcende todo sofrimento” (FEUERSTEIN, 2005, p. 83).

A seguir será exposto a opinião dos 16 trabalhadores entrevistados sobre o que eles entendiam por felicidade. Foram obtidas respostas diversas sobre o mesmo tema, o que demonstra que a definição do conceito felicidade depende da subjetividade, da particularidade e da experiência de vida de cada indivíduo:

Eu entendo que não existe a felicidade plena, ela é feita **de vários fatores positivos** que nos levam a pequenas porções de felicidade (João - 50 anos - 28 de empresa).

Felicidade pra mim é eu estar **bem comigo mesma** e também com o **ambiente à minha volta e com as pessoas à minha volta**. [...] com as coisas que eu faço pra mim, com os objetivos que eu tenho e que isso me leva a seguir em frente (Raquel - 53 anos - 32 de empresa).

Felicidade pra mim é estar em **harmonia, em equilíbrio em todos os ambientes**, seja profissional, familiar, de reconhecimento, saúde na família. [...] eu acredito também que felicidade não seja constante. Tem que haver esse equilíbrio, essa satisfação entre o que você faz, **o que você produz com quem você se relaciona**. E **esse equilíbrio é o que** traz essa satisfação que podemos **chamar de uma felicidade**. O que me faz mais feliz é ter um **porto seguro que é a minha família**, em proporções maiores, eu falo não só o núcleo familiar de companheiro e filhos, mas irmãos, mãe (Luana - 42 anos - 24 de empresa).

Felicidade é um estado de espírito, uma sensação interna que é capaz de ser transmitida, sentida e percebida. Ela vem de dentro pra fora, mas pode ser influenciada externamente por questões sociais. Eu me considero muito feliz e são as pessoas que me fazem feliz. Apesar de eu achar que a felicidade tem diversas formas de ser expressa, não necessariamente sorrindo. (Vera - 23 anos - 3 de empresa).

Felicidade para mim não é aquele estado de euforia, aquela alegria que você sente quando recebe uma notícia boa, porque **é impossível ser feliz 24 horas**. Mas eu acho que o equilíbrio, a harmonia, o bem-estar, aquela constância com estar bem com a sua saúde, com seus familiares, **as suas necessidades materiais e suas necessidades espirituais também** (Camila - 28 anos - 3 de empresa).

A felicidade é um equilíbrio entre o físico e o psíquico. Ela é feita de pequenos momentos e ela significa **um bem-estar, uma paz interior. Estar de bem com a família**, a família assim é o símbolo da felicidade pra mim. Se sua família está bem em termos de saúde, em termos econômicos, em termos de relacionamento acho que está todo mundo feliz (Paula - 41 anos - 22 de empresa).

Eu entendo por felicidade **estar bem consigo** [...] Você tentar fechar um círculo de relacionamentos felizes. Tanto no trabalho quanto na família e com os amigos, ter tanto na vida profissional e na vida em família, pessoal você estar em **plena satisfação nesses círculos** (Tiago - 30 anos - 3 de empresa).

Pra mim felicidade **é um estado de espírito**. É uma coisa que vem e vem naturalmente. Eu fico um pouco preocupada com essa questão de que a gente tem que estar sempre feliz porque eu acho que existe no mundo de hoje **uma ditadura da felicidade**, [...] **é uma postura de vida** e tem muito a ver com a positividade, **com a postura positiva, de que as coisas vão fluir**, vão conspirar para o bem, viram coisas boas pra você e isso contribui pra felicidade (Vitória - 47 anos - 10 de empresa).

Eu acho que na vida a gente não tem uma vida plenamente feliz, **mas momentos de felicidade que a gente vai conquistando**. Pra ser feliz a gente tem que ir valorizando esses momentos e minimizando os momentos que não são tão felizes assim. Eu acho que a felicidade também passa pela falta do que eu estava pensando hoje, **pela falta de alguma coisa**. Se a gente se sente plenamente capaz, plenamente realizado, eu acho que a gente se torna mais feliz. Eu acho que a partir do momento que a gente **fica buscando uma falta de alguma coisa, a gente se torna infeliz**. Eu acho que a felicidade passa pela capacidade da gente olhar o que a gente tem, os pontos **fortes da gente**, trabalhar com aquilo que naquele momento a gente tem porque se a gente passa a focar naquilo que a gente não tem, nas fraquezas que a gente tem, a gente se torna uma pessoa mais infeliz. **São as relações humanas que me tornam feliz, o contato que eu tenho com as pessoas**, seja com as pessoas da minha família, com as pessoas do meu trabalho ou as pessoas com quem eu interajo, as pessoas que eu encontro na rua, as pessoas com quem eu converso com quem eu tenho **relações de amizade, de amor, isso me torna feliz** (Amanda - 41 anos - 24 de empresa).

[...] felicidade a gente pode pensar como um **bem-estar psíquico** da pessoa e a **capacidade dela estar bem e em harmonia**. [...] eu acho que a felicidade tem vários componentes: primeiro, o **bem-estar físico**, que é fundamental. O **bem-estar psíquico**, a gente pode colocar um componente **espiritual** aí, então essas três dimensões, a dimensão material também é importante, então é uma componente desses três fatores que resulta na felicidade (Marcelo - 35 anos - 10 de empresa).

Felicidade eu acredito que é ter um **pouco de realização dos ideais** de vida. É você conseguir tornar real e compartilhar com as pessoas um **sonho**, uma necessidade que você tem e tornar isso também uma alegria pra outras pessoas é pra mim uma felicidade, é uma definição de felicidade (Pedro - 33 anos - 3 de empresa).

Eu acho que é você **fazer o que você quer**. Estar com pessoas com quem você quer estar [...] nos locais que a gente quer, **fazendo o que a gente quer** (Demétrio - 46 anos - 28 de empresa).

Pra mim é **um estado de espírito, não é uma coisa contínua**, ela é simplesmente um momento que pode ser duradouro, ou não, [...] no momento eu tô passando por alguns desafios, então esta felicidade está um pouco abalada e instável também, mas também não estou triste. [...] **A estabilidade**, me deixa feliz, **não só financeira, mas também meus momentos internos, minha introspecção** (Caio - 44 anos - 3 de empresa).

Felicidade para mim **não é uma coisa mágica**. Acho que felicidade é o tipo de **coisa que a gente constrói no dia a dia a partir de situações simples**, [...] Entendendo que a vida não é feita de coisas fáceis e que a graça da vida está em superar etapas, coisas simples. Eu vejo dessa forma. Nada mágico nada utópico. Acho que felicidade é o dia a dia mesmo, feito a partir de coisas difíceis (Lucas - 33 anos - 10 de empresa).

O **bem-estar físico e mental**, e isso significa saúde no meu ponto de vista, ele é alimentado pela felicidade. Então se não há um, não há o outro. Eles são quase que a mesma coisa intrínseca, assim (Marta - 30 anos - 10 de empresa).

Felicidade... Está ligada **diretamente ao estado de espírito**. Certamente **não está ligado à parte financeira**. Está ligado a como você se **sente em relação a cada ato da sua vida**, como você se sente em relação a você mesmo, às coisas que você faz (Leonardo - 47 anos - 29 de empresa).

Dos relatos, tem-se a felicidade identificada com vários fatores positivos ou mesmo:

a capacidade de estar bem consigo mesmo - harmonia e equilíbrio em todos ambientes - uma sensação interna que é capaz de ser transmitida, sentida e percebida - não é o estado de euforia, mas o equilíbrio, a harmonia, o bem-estar, aquela constância com estar bem com tudo - uma paz interior e estar de bem com a família - plena satisfação nos círculos profissional, pessoal e familiar - é uma postura de vida aliada ao pensamento positivo acreditando que as coisas vão fluir - é a conquista dia a dia de momentos felizes - um bem-estar psíquico - é a realização dos ideais e dos sonhos - é fazer o que quer e estar com quem se quer - não é uma coisa contínua - é a estabilidade financeira aliada a outros fatores - não é mágica - felicidade é o tipo de coisa que a gente constrói no dia a dia a partir de situações simples - está diretamente ligada ao estado de espírito em que se percebe naquilo que se sente em relação a cada ato da vida e como se sente em reação à você mesmo e as coisas que você faz.

Pelas respostas, admite-se que felicidade é um conceito que possui diferentes formas para ser definido, porém todas essas formas relacionam-se com os fatores psicossociais aos quais essa emoção está relacionada. Todas as definições de felicidade estão diretamente conectadas com sensações psicológicas positivas ou mesmo com a psicologia positiva. A felicidade foi, de forma unânime, definida como algo bom de falar e vivenciar, diferentemente de quando foram questionados sobre a não felicidade no trabalho, a expressão facial do entrevistado adquiria um semblante carregado e triste para ambos os gêneros, demonstrando o quanto era difícil se expressar sobre os assuntos que mexem com o emocional de forma negativa.

7.4 Possível relação entre felicidade e saúde

Em consoante com Dejours (2007 p. 11, grifo nosso), é fácil falar em infelicidade e doença, difícil é falar sobre felicidade e saúde e, como é mais fácil, todo mundo o faz. É como se todos tivessem a “**experiência suficiente para falar do inferno e nunca do paraíso**”. Portanto, quando neste estudo é proposto falar sobre felicidade e saúde, é com plena ciência de que não se trata de uma proposição fácil.

Falar em felicidade é falar de um sentimento positivo bem conhecido e que faz parte da natureza humana. De acordo com Fredrickson (2009, p. 105), os sentimentos positivos estão sendo estudados com “marcadores sólidos e objetivos da saúde”, pessoas mais positivas apresentam “prognósticos de baixos níveis de hormônios relacionados ao estresse e altos níveis de hormônios relacionados ao crescimento”. A autora afirma que existe em pessoas positivas (consideradas mais felizes) maior liberação de dopamina e opiáceos, que são hormônios que melhoram o funcionamento do sistema imunológico e possibilitam a redução das reações inflamatórias provenientes do estresse. Desta forma, quando as pessoas se permitem pensar e agir de forma mais positiva, percebe-se a redução da pressão arterial, menos reclamação de dor, menores índices de resfriados e um sono mais reparador. “Com a positividade, você, literalmente, entra num ritmo biológico diferente” (FREDRICKSON, 2009, p. 105).

Na sequência será apresentada a opinião dos trabalhadores que participaram da entrevista. Os mesmos foram questionados sobre a percepção de saúde quando se sentiam mais felizes e se para eles havia uma possível relação entre saúde e

felicidade. As respostas coincidem com os estudos de Fredrickson (2009) e apontam para uma autopercepção de melhor imunidade bem como maior resistência física quando se sentem preenchidos pelo sentimento positivo denominado felicidade.

Quando a gente **está mais feliz tudo é mais bonito**, a gente tá bem, tá mais disposto, a gente se sente mais bonito no espelho, o mundo é mais azul. [...] Quando a gente está feliz o clima parece que favorece, **a gente tá mais disposto e tudo flui bem**. Quando a gente não está feliz, principalmente com o trabalho, eu já brinquei uma vez que **parece que a gente tá indo pra força**. É muito ruim (João - 50 anos - 28 de empresa).

Se a pessoa está feliz **a energia** que você tem e **passa para todo o seu corpo e para todos os seus órgãos reflete uma coisa boa em você**, mas a partir do momento que você está deprimido, que você está preocupado com alguma coisa, com certeza você não está na sua plenitude de felicidade e nem seu **corpo vai estar reagindo totalmente**, cem por cento bem. Eu acredito plenamente nessa relação (Raquel - 53 anos - 32 de empresa).

Eu acredito numa relação muito direta entre a felicidade e saúde. Parece que quando a gente está *com uma satisfação maior*, a gente tem uma força [...] **uma imunidade emocional que nos brinda de várias agressões que a gente sente no dia-a-dia**, nos ambientes em que a gente vive e nos faz ter uma condição maior para que todos esses outros agentes não tenham uma capacidade maior de intervenção. Seja na minha saúde física, ou seja, na minha saúde mental (Luana - 42 anos - 24 de empresa).

Eu acredito que as pessoas são capazes de **se manterem saudáveis** quando **elas estão felizes, de uma forma acima da média do que quando elas estão tristes**. Assim como acredito que a tristeza causa sim sintomas corporais. Então existe essa sintomatização **através do emocional**. É ele é um fator decisivo para questão de cura, de manutenção e de prevenção para todos os efeitos da saúde (Camila - 28 anos - 3 de empresa).

Existe sim essa relação entre a saúde e a felicidade [...] É a questão da saúde mental. Não é aquela questão da saúde física não, é a questão da saúde mental, **é aquela leveza**, é uma questão de pensamento positivo, que tudo vai dar certo, a questão de ter, pensar um futuro melhor, é isso (Paula - 41 anos - 22 de empresa).

Eu acho que o principal impacto quando a gente está feliz, na saúde, é **a disposição**, [...] **você fica mais motivado para vida**. Tanto no trabalho quanto pra sair de casa, pra fazer algum programa. Quando a gente tá mais feliz, mais completo, a gente fica mais **apto a espalhar essa felicidade também, querer contagiar as pessoas**, enfim. Eu acho que com certeza tem um impacto, tem uma relação grande entre essas duas coisas. (Tiago - 30 anos - 3 de empresa).

Eu até tenho uma crença que eu não sei se as pessoas têm também, mas eu acho que quando a gente está bem, a nossa mente está boa, a gente está feliz, está atrelado à felicidade, a **gente adocece menos. Porque o corpo**, ele adocece **por causa de doença da alma**, de doença da mente, então assim, se você está bem psicologicamente, se **está satisfeito com**

aquilo que você faz, se você tem uma família, você tem amigos que te apoiam, não precisam ser muitos, mas que sejam verdadeiros, se sua vida está fluindo, sua saúde vai está boa. **Você começa a adoecer quando o seu outro lado não está bem**. Assim, claro que isso não é 100% das vezes, mas eu acredito que existe uma correlação grande entre as duas coisas. [...] às vezes em momentos que a gente tá com a vida mais atribulada, que a gente tá passando por situações mais complicadas eu observo que isso impacta na minha saúde. Eu observo **que alguma coisa acontece**, que seja no mínimo uma **dor de cabeça ou um desânimo**, mas alguma coisa acontece (Vitória - 47 anos - 10 de empresa).

Ah, eu **me sinto uma mulher maravilha quando eu estou feliz**. Eu sinto que *há uma capa protetora, que nada pode me fazer mal, nenhuma doença pode me atingir, quando eu estou feliz nem uma gripe me pega, nada*. [...] quando eu estou feliz, eu acho que meu *organismo se torna muito mais forte*, mais saudável, meus *anticorpos ficam trabalhando com muito mais disposição*, não deixo nada... parece que se torna... tem ali tudo protegendo ali, ó. Não deixa chegar nada. A pessoa pode espirrar em cima de mim ali, podem acontecer milhões de coisas que eu estou superprotegida, *minha mente está sã, meu corpo está sã, está tudo beleza* (Amanda - 41 anos - 24 de empresa).

Eu acho que é difícil **ter felicidade sem saúde**, [...] Eu acho que muito mais a saúde psicológica do que a saúde física. Eu acho que a **saúde psicológica é indispensável pra felicidade**. Ou, logicamente, a pessoa se superar ou a capacidade, a resiliência, a capacidade de lidar com a saúde mesmo física, né (Marcelo - 35 anos - 10 de empresa).

Você está feliz quando você está saudável e aquilo ali te permite ficar mais tempo feliz. Da mesma forma quando você fica feliz, você também tenta ficar saudável. Aquilo ali te dá um estado de bem-estar que te proporciona continuar feliz, vamos dizer. Quando eu **estou mais feliz**, eu acho que a saúde ajuda e até a **questão de sono, a respiração ficar melhor, ficar menos tenso**, então, eu **mais feliz fico com uma percepção diferente do dia a dia, das pessoas**. Já quando eu fico triste, normalmente, é outra situação onde a gente fica mais tenso, a gente não vai estar em plena capacidade, então, tenta focar naquilo que está nos preocupando e aí eu passo por uma situação assim de desânimo, de muita tensão, afeta o sono, fico tenso, a respiração... (Pedro - 33 anos - 3 de empresa).

Você estando feliz você tem **mais ânimo para fazer as coisas**, você tem mais disposição para fazer as coisas, quer estar junto das pessoas e quando isso não acontece você quer ficar mais recuado, não quer muito contato com as pessoas e eu acho que o seu psicológico vai minando com isso. **Eu acho que a saúde anda junto com a felicidade** [...] se sente mais animado, você tem mais motivação para fazer as coisas, você tem vontade de participar mais de tudo e **quando isso não acontece você quer ficar mais recluso**, eu acho que isso que te dá essa força (Demétrio - 46 anos - 28 de empresa).

A saúde é primordial, se você **não tem saúde**, a sua **felicidade pode não estar completa**, acaba que uma é uma realimentação da outra, se você está feliz, imagino eu, pelo menos pra mim, seu estado de **espírito tá melhor, a sua moral, a sua autoconfiança melhora**, então acho que é um ciclo você estar feliz, você alimenta a saúde, você estando saudável você também tende a ser feliz, então acho que os dois se completam. [...] quando

you are in **stress** you maybe already not be so happy and automatically also **you reduce your immunity**. The question of **health, happiness, stability, convivio, is all in it**, knows. Then, today I see that not has as if one is disconnected from the other. When the person **is happy, until the hair improves**, knows? Reflects on the skin, automatically it is this, it is a reflex on the health also (Caio - 44 years - 3 of company).

I would personally say that having health the people is more happy, only that it is very common the people see **people with health so debilitated, but with a level of happiness so greater than ours**. It is fact, I think that the people have the condition of the same in the absence of health to find happiness. Many people in terminal stages that they manage to reach maturation stages so interesting. That the people at times with a life so healthy the people do not reach. Then, responding, I **think that there is no relationship between health and happiness** (Lucas - 33 years - 10 of company).

There is not a **exclusive reason** between health and happiness. Happiness the person finds much more **in the peace of spirit**, much more interiorly than of the physical health even and not to say with social condition, financial is not it? Then, if the person even being sick has a peace of spirit and a tranquility, I think that it can feel happy. **When I feel happy I at times do not perceive the health or when you do not perceive the health is because you do not have lack of health and this is an excellent indicator**. Then, the health is very of that question of how **less you perceive, better is**. Then, when I feel happy, certainly the health is not bothering me. Signifies that she is very well (Leonardo - 47 years - 29 of company).

The question made to the workers was to verify the perception of health of the same when they felt happy or unhappy at work or outside of it. These reported that:

when you are happy everything is more beautiful, the world is more blue, the opposite and mainly at work *seems that the people is going for force* – when you are happy the energy that you have passes for all your body and for all your organs reflects a good thing in you – being satisfied you perceive a *emotional immunity that blinds you* of various aggressions of the day to day – the happy people manage to keep healthy above the average – health and happiness is a question of mental health – when you are happy the person is more disposed and motivated for life, is apt to contagiate other people with this happiness – happiness makes you get sick less, *because the body gets sick for the cause of the disease of the soul*, and when you are not happy something happens in the body be it at least a pain in the head or a bad mood - happiness in *creates a protective layer*, that nothing can do me harm, the organism becomes stronger and the antibodies work with more disposition - if my mind is healthy, my body is healthy, *everything is beautiful* – difficult to have happiness without health and that a psychological health is indispensable for happiness – when I am more happy, *a question of sleep, of breathing, I feel better, I feel less tense, I perceive in a different way the day to day and the people* – when you are happy you have more spirit to do things, the opposite you become more withdrawn, there is not much contact with the people – happiness provides a better state of spirit, better moral and more self-confidence – when the person *is happy, until the hair improves* reflects on the skin – you perceive that even the debilitated people can have a level of *happiness so greater than ours* – not

existe uma razão exclusiva entre saúde e felicidade. Felicidade a pessoa encontra muito mais na paz de espírito.

De acordo com os relatos sobre felicidade e saúde, há um aumento no desempenho individual quando se está feliz. Os relatos identificam a força que o sentimento de felicidade proporciona, inclusive foi comentado que a felicidade tem o efeito de “blindagem” e um potencial de equilibrar o sono e a respiração. Percebe-se através das falas que a felicidade poderia ser denominada como um estado de bem-aventurança humana.

7.5 Significado e importância do trabalho

O trabalho é de suma importância uma vez que através dele as pessoas são percebidas no ambiente social que se encontram, sua abrangência está em toda parte. Uma das primeiras perguntas feitas a alguém que entra no convívio é o que esse alguém faz e onde trabalha. O primeiro emprego ou trabalho fica na história de todas as pessoas. Silva e Tolfo referem-se a este fato quando afirmam que a existência humana está relacionada ao fenômeno psicossocial denominado trabalho:

Além do significado mais instrumental do trabalho, equiparado ao emprego, [...] **O fato de dizermos aos outros quem somos por meio da ação laboral torna o trabalho parte fundamental da nossa identidade**, como indivíduos, pessoas dignas e socialmente inseridas (SILVA; TOLFO, 2012, p. 343, grifo nosso).

Silva e Tolfo relatam também que a expectativa de vida dos brasileiros passou de 48 anos em 1950 para 73,5 anos a partir da segunda década do século XXI, segundo os dados da Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) 2011. Este fato, por si só, já contribui para que o trabalho seja pensado de uma outra forma, tendo em vista que as pessoas terão que dedicar mais tempo para o mesmo.

É necessário que o trabalho proporcione também uma fonte de relações construtivas satisfatórias e que essas relações sejam capazes de estabelecer laços de afeição entre as pessoas. “O trabalho que tem sentido possibilita autonomia e garante segurança, ou seja, o trabalho está associado à noção de emprego e à condição de receber um salário que permita garantir a sobrevivência” (MORIN; TONELLI; PHIOPAS, 2007, p. 48). Para as autoras, para haver sentido no trabalho, o mesmo deve ocupar a vida de forma a preenchê-la de significado, de forma a

manter as pessoas ocupadas em um sentido positivo a partir do momento que a preenchem, evitando, assim, a sensação de vazio e ansiedade.

A seguir, segue a opinião dos entrevistados sobre o significado e importância que o trabalho exerce em suas vidas:

O trabalho tem um peso muito importante pra felicidade como um todo, seja ele como **provedor dos outros fatores**, seja ele por **realização pessoal**, tanto profissional como não (João - 50 anos - 28 de empresa).

O trabalho é super, mega importante na minha vida. Eu creio que sem o trabalho a gente não consegue realizar as coisas, **os propósitos que a gente tem na vida**, você não consegue ter uma realização pessoal, uma felicidade de ir conquistando, conhecendo as coisas, começar do zero e à medida que o tempo vai passando você vai aprendendo as coisas, conhecendo o processo que você vai trabalhando, isso pra mim é muito importante, **muito, mas não é pouco não, é muito** (Raquel - 53 anos - 32 de empresa).

O trabalho tem uma importância muito grande na minha vida. Desde muito cedo, **o exemplo que eu tive do meu pai**, dos meus pais, foi de uma **questão de responsabilidade** e que o trabalho seria algo imprescindível **pra dar valor ao homem**. Meu pai sempre falava que uma pessoa que não trabalha, ela dá muito pouco de si. Então que o trabalho faz com que a gente se sinta mais completo, que a gente se sinta útil. E aí a importância também desse trabalho é o ambiente em que você vive. Porque não é só a ação do labor que vai te dar essa condição de se considerar útil e produtivo. **Existe o outro lado também que tem que ter a valorização daquilo que você faz** (Luana - 42 anos - 24 de empresa).

Ele foi um **fator emancipatório**, então foi de muito **empoderamento, autonomia** e garantia pra mim. Então eu sou muito grata ao meu trabalho e, ao mesmo tempo, eu me sinto responsável pelos efeitos e pelos frutos que eu colho e que percebo e eu me sinto responsável para com o que **eu consigo passar para as pessoas através dele**. E como **eu passo mais de um terço do meu dia em função dele ou indiretamente em função dele, ele acaba tendo um peso decisivo na minha vida e nos efeitos emocionais que minha vida** às vezes, por ventura, venha a ter (Vera - 23 anos - 3 de empresa).

Além de **retirar o meu sustento**, que acho que todo mundo não é rico, precisa para poder se manter, para ter um mínimo de segurança, que é importante, o trabalho também é uma **forma de se realizar**, de você saber **que tá contribuindo pra algo maior**, que tá ajudando a empresa a crescer, que tem um **propósito** de cada trabalho que você faz (Camila - 28 anos - 3 de empresa).

O trabalho é importante principalmente porque às vezes a gente acha que não, mas nós **vivemos em um país capitalista**, não tem como fugir disso. A gente precisa daquele dinheiro pra poder pagar as contas da gente no final do mês, não tem como, isso é **questão de ser racional**. Segundo, **a gente ter contato com pessoas, conhecer pessoas**, isso faz bem pra vida da gente, é como se a gente sentisse parte de um todo, entendeu? Eu acho

que o que acontece, a gente passa dentro da empresa 8 horas por dia, então é **muito mais tempo do que se passa em casa**. Então eu acredito muito na questão de **relações humanas**, então para o trabalho é isso. [...] **não adianta também você ganhar bem e não ter uma boa relação com outras pessoas**, então o trabalho é isso, **o trabalho é o fortalecimento da pessoa, não do empregado, é das pessoas, é um laço que se cria naquilo que se faz** (Paula - 41 anos - 22 de empresa).

É desde jovem que eu percebi essa importância do trabalho e comecei a trabalhar com 15 anos. E vi, meu pai e minha mãe me mostraram muito essa questão que era **importante para gente ter nossa independência** (Tiago - 30 anos - 3 de empresa).

Pra mim, trabalho é fundamental. Eu não me imagino assim, sem trabalhar, ou, não necessariamente trabalhar por uma coisa só aqui na empresa, mas ter atividade, estar produzindo, a sensação de que você tá produzindo alguma coisa. **Então o trabalho me motiva, eu vejo que eu faço a diferença naquilo que eu faço, eu tento fazer da minha melhor forma e acho que por isso o trabalho é muito importante na minha vida** (Vitória - 47 anos - 10 de empresa).

Eu acho que o trabalho, não só na minha vida, mas na vida das pessoas, eu acho **que o trabalho é o ápice da realização de uma coisa que a gente vai sendo preparado desde quando a gente é criança**, porque a gente entra num jardim, a gente é preparado ali a vida inteira, a gente estuda ali por vários anos a fim de obter um emprego né? Um diploma para ter um emprego, quer dizer, quando a gente **começa a trabalhar é a realização de um sonho**, [...], de ter a oportunidade de buscar o próprio sustento, a independência inicialmente dos pais e depois a gente busca, **a gente como sexo feminino busca a realização e a independência do marido, do esposo para quem é casado e acho que hoje em dia as pessoas buscam realização pessoal, buscam a independência** (Amanda - 41 anos - 24 de empresa).

Eu acho que o trabalho é muito importante, **a gente fica no mínimo 8 horas aqui**, então você tem que ter no mínimo um ambiente harmonioso, eu acho fundamental, um ambiente que te desafia, que faz com que você cresça cada vez mais, aprenda, então isso aí é principalmente ter um ambiente compatível com as suas características psicológicas. Se você tem um ambiente assim você pode ter um grau de felicidade no trabalho. Logicamente que esse grau pode variar. **Não é todo trabalho que é 100% prazeroso**, alguns não são, mas a gente tem que buscar transformar esses trabalhos também e extrair, obter prazer deles. Acho que muito da felicidade vem disso, de você fazer de uma maneira sua o seu trabalho para extrair mesmo daqueles momentos que não são tão prazerosos um certo grau de prazer de acordo com a sua personalidade para que você, de acordo com a sua personalidade, para que você tenha felicidade. **Acho que felicidade é muito uma construção**. (Marcelo - 35 anos - 10 de empresa).

[...] **eu abraço muito o trabalho porque pra mim é um fator de realização muito grande**. Até porque desde os meus estudos até minha formação eu procurei estar onde eu estou e poder estar aqui e fazer as coisas que eu faço **é estar realizando um sonho** e, às vezes, a gente descobrir que esse sonho não é tudo que a gente quer, a gente fica um pouco frustrado, mas de um modo geral o trabalho para mim é estar nessa realização diária de uma coisa que eu sempre quis (Pedro - 33 anos - 3 de empresa).

Eu acho que é uma das coisas mais importantes é o trabalho porque **é o que me sustenta, é o que faz com que eu adquira as coisas, que eu realize meus sonhos** e eu acho que é uma das coisas mais importantes, ao lado da minha família e é uma das coisas que eu prezo muito, que eu valorizo muito e tento sempre estar motivado pra fazer o melhor. Estar sempre feliz, querer vir trabalhar, acordar de manhã e falar: oba, hoje eu vou trabalhar. Olha, tem isso pra fazer, então eu acho que é interessante você ter essa percepção da importância (Demétrio - 46 anos - 28 de empresa).

O trabalho é para a existência que eu digo **é a sobrevivência. É claro que seria ótimo ganhar na Mega Sena**, mas, mesmo assim, a **ociosidade não seria o ideal**. É, mas aí faria de acordo com a minha intenção, existem pessoas que trabalham por obrigação, têm um ganha-pão e trabalham por obrigação, por necessidade mesmo e têm outras que fazem, conciliam os dois. **O trabalho é uma questão de autoafirmação e até mesmo de posicionamento social**, porque você sem um trabalho, mesmo que você tenha uma renda, que você tenha herdado, mas e a sua satisfação em vencer? Não é vencer, mas é se completar, tipo assim: fui eu capaz de fazer isso, eu não herdei isso, eu ganhei. Você se firmar enquanto pessoa e enquanto indivíduo entendeu? (Caio - 44 anos - 3 de empresa).

[...] um é o aspecto financeiro que é triste ser importante nesse aspecto, mas no outro é no aspecto de utilidade. **Eu estou fazendo alguma coisa que é útil para a sociedade, que me faz ativa**, me faz pensante e acho que esse sentimento de utilidade ele é bem bacana... De ser boa em alguma coisa, em saber fazer alguma coisa e em fazer disso uma forma com que a sociedade me enxergue. Então é importante financeiramente porque eu preciso do capital para viver, por outro lado, essa questão humana de estar ocupando um espaço social, de me sentir útil (Marta - 30 anos - 10 de empresa).

Eu acho que o ser humano realmente é uma coisa que, **não vou dizer instintiva, mas nós fomos programados para isso né? Para sermos úteis**. Eu acho que a grande questão do trabalho é a gente ter a percepção de sermos úteis e isso cria uma satisfação, logo, para mim é fundamental. [...] a pessoa que não tem uma necessidade de produzir alguma coisa, qualquer que seja, eu acho **que essa pessoa não vive**. [...] Eu nasci vendo meus pais trabalharem, então aceitei isso de uma forma muito natural, nunca questioneei isso, mas pensando de uma forma geral, acho que o ser humano, todo ser humano, mesmo que nunca tenha tido nenhum contato com pessoas que trabalham, **ele sente necessidade de fazer alguma coisa**, isso **pode ser em troca de um salário**, isso pode ser em troca de **uma satisfação pessoal** e isso pode ser em troca de um benefício para outra pessoa. (Lucas - 33 anos - 10 de empresa).

O trabalho é essencial pra todas as pessoas, em tudo. A minha relação com o meu trabalho nessa empresa aqui é muito interessante porque eu tenho vinte e nove anos de empresa, **é um local onde eu quis trabalhar, planejei vir trabalhar e consegui realizar esse planejamento de vida de trabalhar aqui**. Não é exclusividade, hoje eu trabalho fora, em outro local como professor de universidade, então, eu sei como é um trabalho, uma empresa onde você se sente bem fazendo aquilo e uma empresa onde tem outra característica. Então, a importância dessa empresa ou do meu trabalho para minha vida, para minha felicidade, ela é direta. Primeiro porque eu estou realizando aquilo que eu sempre sonhei em termos de profissão, [...] **eu acho que essa realização do trabalho me trouxe também felicidade para o dia a dia**. Me ajudou na minha formação, ajudou

na minha formação humana, profissional e tudo. A empresa foi essencial (Leonardo - 47 anos - 29 de empresa).

A análise das falas nessa categoria foi com o objetivo de identificar o significado e a importância do trabalho na vida e para a felicidade dos sujeitos entrevistados. Todos reafirmaram que o trabalho ocupa papel de destaque e de suma importância para a felicidade própria e dos familiares. O trabalho foi apontado como fonte de renda, mas muito mais importante que isso foi o fato de ser uma ferramenta para garantir significado e propósito para a vida desses trabalhadores na medida em que proporcionava responsabilidades e desafios. Além do mais, para 44% dos entrevistados esse foi o primeiro emprego que de uma certa forma confere empoderamento, autonomia, além de ser um fator emancipatório principalmente para as mulheres. O trabalho também foi visto como forma de se realizar como pessoa no meio social tendo a consciência de estar contribuindo para algo maior. Por diversos momentos foi destacada a quantidade de horas que se passa no trabalho como sendo maior que a que passa com a família. Evidenciaram que as relações humanas deveriam ser consideradas com mais propriedade no ambiente de trabalho, pois essas podem viabilizar ou não um trabalho de qualidade e o fortalecimento de vínculos neste ambiente. Muitos não se enxergam fora do trabalho, sem uma atividade. Percebe-se na fala de um dos entrevistados o condicionamento desde a infância sobre o mundo do trabalho:

a gente vai sendo preparado desde quando a gente é criança, porque a gente entra num jardim a gente é preparado ali a vida inteira, a gente estuda ali por vários anos a fim de obter um emprego né? Um diploma para ter um emprego, quer dizer, quando a gente começa a trabalhar é a realização de um sonho.

Nas entrevistas percebe-se muitos relatos de que nem sempre o trabalho é prazeroso, *“mas a gente tem que buscar transformar esses trabalhos também e extrair, obter prazer deles”*. Outros encontram no trabalho uma forma de reconhecidos pela sociedade. Existe também a crença de que o ser humano foi programado para o trabalho, para ter utilidade – *“não vou dizer instintiva, mas nós fomos programados para isso. Para sermos úteis”*. Outro destaque registrado pelos trabalhadores é que: *“O trabalho é essencial pra todas as pessoas, em tudo”* é através dele que as pessoas realizam seus sonhos e se fazem presentes no mundo como seres úteis e produtivos.

7.6 Como o trabalho contribui para a felicidade

O questionamento de como o trabalho contribui para a felicidade humana visou, principalmente, extrair do entrevistado as informações daquilo que lhe traz bem-estar e realização no ambiente de trabalho, certamente este fato é fator decisivo para a felicidade humana.

Morin (2007) não discute felicidade no trabalho, no entanto, em seu estudo, a autora apresenta o termo “satisfação” que, por sua vez, está relacionado aos aspectos prazerosos do trabalho. Para Morin (2007, p. 51), a satisfação no trabalho está relacionada “à contribuição pessoal do indivíduo para o próprio trabalho”. No estudo de Morin, os trabalhadores afirmam que existe sentido no trabalho na medida em que na execução do mesmo existiu a sensação de que houve superação dos desafios e que ao trabalhador foi dada a responsabilidade para tomada de decisões em relação ao trabalho que por ele foi executado.

O trabalho tem um peso muito importante para a felicidade **como um todo, seja ele como provedor dos outros fatores, seja ele por realização pessoal**, tanto profissional como não. Então é sim um fator muito importante. **O trabalho em si já é muito importante**, então, **por estar trabalhando, já torna uma pessoa feliz**. [...]. **Não diretamente o serviço, mas os tratamentos entre as pessoas**. O fator pessoal, eu acho que é primordial para um bom ambiente de trabalho. **Não importa se o trabalho é difícil, é chato ou é complicado. Se você está perto de pessoas proativas, que ajudam, que são companheiras, tudo se torna bem mais fácil** (João - 50 anos - 28 de empresa).

Eu me considero uma pessoa feliz no meu trabalho, realizada, quando eu volto e penso quando eu comecei e que eu não tinha o conhecimento que eu tenho hoje, a experiência que eu tenho, nas pessoas que eu conheci, algumas continuam na minha vida e outras já foram, já não estão mais na empresa, mas mesmo assim elas contribuíram muito para o meu crescimento profissional, eu consegui sair de um patamar e graças a Deus eu estou em outro patamar. **Na verdade, não é só financeiro**. É um **patamar de reconhecimento dos próprios colegas**, das outras pessoas dos outros setores, isso é muito gratificante pra gente **porque a gente reconhece que o tempo que você dedicou a estudar, a debater com os outros, a aprender com quem sabia está sendo recompensado**. Isso pra mim é muito importante (Raquel - 53 anos - 32 de empresa).

É claro que o riso é uma expressão de felicidade, mas eu acredito que o trabalho **tem formas mais sutis de manifestação**. E que englobam um tipo de felicidade menos concretizada, vamos dizer assim. Não é uma relação, é por exemplo, a questão do abraço, a questão do tratamento com as pessoas altera sim essa percepção de **felicidade, mas é diferente em relação ao trabalho**. Não significa que seja pior ou melhor, é diferente. [...] (Vera - 23 anos - 3 de empresa).

O que contribui para minha felicidade no ambiente de trabalho é conseguir produzir bem, **conseguir superar os desafios do dia-a-dia, sentir que a equipe em que eu trabalho valoriza a minha participação**, o que eu posso contribuir para o resultado dessa equipe, a confiança que meu superior coloca em mim. [...] **eu acredito que só na troca entre as inteligências, entre as habilidades, é que a gente consegue um resultado maior, melhor.** (Luana - 42 anos - 24 de empresa).

O que me motiva entre aspas o primeiro é aquilo que **eu falei, é a questão financeira sim**, porque a minha família **não é uma família que tem condições**, então eu penso assim, poxa, eu estou ali, e se um dia, muitas vezes já aconteceu, eles precisarem de mim financeiramente eu posso ajudar. **Só de eu pensar nisso já me dá uma segurança.** É a questão de segurança de eu saber que eu posso ajudar minha família, é isso, é isso que me faz pensar “eu preciso do meu serviço, eu tenho que olhar sempre positivamente praquilo, porque eu **tenho outras pessoas que dependem de mim** É o desafio. **É desafio, é você ter uma tarefa pra fazer e conseguir desenvolver aquilo**, é o desafio. São coisas novas que sempre estão aparecendo e que a gente consegue resolver, é o desafio (que me faz feliz no trabalho). [...] **É questão de ser capaz**, de me fazer ser capaz, senão eu não sou... o que acontece, no mundo aí fora a gente sofre muito preconceito, vários tipos de preconceito e dentro do serviço, dentro daquilo que você desenvolve você sabe, não, eu sou capaz. **É um equilíbrio entre empresa e empregado onde a empresa ouvisse mais o empregado e o empregado também entendesse o lado da empresa.** Tem a questão também, eu acho que falta muito desenvolver isso, principalmente nas empresas grandes, **a questão do relacionamento interpessoal.** É a questão de... **eu vejo muita gente que não aceita o outro e cada um tem um estilo, um jeito de ser. Principalmente isso, aceitar o outro do jeito que ele é.** [...] É um ambiente onde se aceitaria as pessoas do jeito que elas são e um equilíbrio entre empresa e empregado (Paula - 41 anos - 22 de empresa).

O que mais contribui para minha felicidade no ambiente de trabalho é o **próprio ambiente que se cria dentro do trabalho. São as relações** [...] É [...] As relações. Se a gente tem um ambiente que a gente tem liberdade para expor nossas ideias, **para poder fazer o nosso trabalho com liberdade, sem ser tolhido na ideia ou sem ser cobrado de uma forma que seja degradante, que seja humilhante para pessoa, eu acho que é o que mais contribui.** Você ter pessoas que te ajudam no ambiente de trabalho, que estão dispostas a te ajudar, a te ensinar, a compartilhar com você, às vezes um problema pessoal que você levou para o trabalho e que acontece bastante, então, pra mim, o que mais contribui para felicidade é isso e tem uma segunda coisa que para mim é muito importante que **é o reconhecimento. Tanto na parte do elogio quanto na parte também financeira** (Tiago - 30 anos - 3 de empresa).

Primeiro, **eu acho que não existe ambiente ideal para todo mundo porque as pessoas são diferentes.** O que é ideal para mim pode não ser ideal para você, mas existem algumas condições básicas, [...] uma boa comunicação, *feedback*, a valorização do trabalho, a não punição do erro são coisas que contribuem num ambiente de trabalho, **que se crie um ambiente de confiança e que você consiga ser mais produtivo** (Vitória - 47 anos - 10 de empresa).

A questão primeiramente são as **coisas que a empresa oferece**, é a questão do **salário**, é a questão de todo amparo que vem por trás do salário, é a **questão de um plano de saúde**, é a questão de me sentir

amparada por um no caso de alguém adoecer, eu ou alguém da minha família. Dos meus dependentes. Isso me motiva a estar trabalhando bem, estar trabalhando feliz. A questão de estar ali contribuindo para **uma previdência**, saber que eu posso trabalhar, mas que se tudo correr bem, **eu vou ter uma perspectiva de uma aposentadoria tranquila**, então tudo isso me faz trabalhar tranquila e feliz. O ambiente do trabalho também tem que ser um ambiente tranquilo com pessoas que estejam também bem, que estejam tranquilas, que estejam em um ambiente alegre, um ambiente que te motive, um ambiente para cima. (Amanda - 41 anos - 24 de empresa).

No ambiente de trabalho **bons relacionamentos com os colegas**, então eu acho que você ter bons relacionamentos facilita muito você a ter felicidade no trabalho, acho que **a natureza do trabalho está adequada às suas características psicológicas também, é muito importante para você ter felicidade no trabalho** e eu acho que o meu trabalho atual tem muito disso. Você **ter desafios, é um trabalho que não é tão rotineiro, você aprende coisas diferentes e tem que sempre evoluir**. Então isso aí é importante. E acho que tem muito de você conseguir **trabalhar suas frustrações** também. Eu acho que nem tudo que você quer realizar no trabalho é possível, mas acho que é **uma responsabilidade mais sua do que da empresa trabalhar de maneira adequada com essas frustrações**. [...] **Eu acho que é uma adequação**. Tem dois pontos principais. **Acho que a pessoa tem necessariamente que buscar um trabalho que seja compatível com a sua própria personalidade. Isso é fundamental**. O segundo ponto é você trabalhar de **maneira a suportar ou modificar sua percepção daquelas frustrações vindas do trabalho**. Porque certamente você vai ter adversidades, mas você trabalhar com essa adversidade você tem que fazer isso, **é um trabalho particular, pessoal, pra que você consiga obter felicidade no trabalho** (Marcelo - 35 anos - 10 de empresa).

[...] o pessoal da empresa **conseguir perceber a expectativa dos funcionários**, a situação econômica e política que a gente tem influência, no dia a dia, diretamente na empresa e também **a relação com as pessoas mais velhas da empresa que têm uma visão bem rígida**, já formada sobre a empresa que às vezes nos tira a esperança. Eu **fico muito influenciado, às vezes, por essa visão** negativa e tenho que fazer um trabalho comigo, constante, de tentar afastar isso para que **eu não perca também a esperança** (Pedro - 33 anos - 3 de empresa).

Você fazer o que você realmente gosta de fazer, você tá fazendo uma coisa que você gosta, as **pessoas também contribuem muito, ao mesmo tempo, também, que elas prejudicam**. Acho que uma das coisas principais é o grupo, é a equipe. Ela pode contribuir, ou então colocar tudo a perder, eu entendo assim. (Demétrio - 46 anos - 28 de empresa).

Ah, se eu te falasse, eu já até brinquei aqui com o pessoal, seria o **home-office**. Você em casa, fazendo seu papel na sociedade, entendeu? E tendo a **sua responsabilidade de fazer a gestão profissional**, [...] **Teria que ser leve**. Eu até sugeri colocar uma música clássica bem baixinha...Aqui a gente tem os alarmes que ficam "puáaa puáaaa puáaa", mas a gente **tem que conviver com eles**, assim, é uma convivência normal, **o respeito que as pessoas têm que ter, o tato para poder falar, para poder ouvir, então acho que é o básico. Educação, respeito, cordialidade, pelo menos no tratamento interpessoal. E no serviço, as regras que a gente tem que se adaptar mesmo** (Caio - 44 anos - 3 de empresa).

Eu falo da felicidade em relação ao meu trabalho porque aqui eu estou me sentindo melhor, mais útil e tudo mais, mas também tem a questão de que o ambiente de trabalho, ele nem sempre é o melhor ambiente e eu acho que a **infraestrutura do lugar é muito importante para poder contribuir** para o quanto a gente se sente bem nesse espaço. O trabalho e o que faço é importante para mim e me faz feliz. Então são dois pontos de felicidade, uma pela felicidade pessoal, pelo que eu executo e outra pelo que o ambiente de trabalho me proporciona. (Marta - 30 anos - 10 de empresa).

Eu acho que o que, mas me traz esse sentimento é quando eu consigo executar, quando eu consigo captar uma situação, perceber uma situação em que **minha força de trabalho é necessária e de fato usar minha força de trabalho para transformar essa situação**, qualquer que seja. **É a transformação, o poder de a gente transformar, então quando a gente vê uma coisa sendo transformada, qualquer que seja, causa esse sentimento.** Eu acho que todo ambiente de trabalho pode ser feliz e produtivo, depende das pessoas que estão lá. Não acho que **trabalhar no Google seja sinônimo de felicidade e ao mesmo tempo trabalhar numa funerária seja sinônimo de uma frustração, sabe?** Eu acho que depende da pessoa e hoje a grande dificuldade que a gente tem no ambiente de **trabalho é que as pessoas entendam isso né?** Que não importa onde você está. **Você que tem que ser seu motivador e o motivador das pessoas também, entendeu?** Então meu ambiente ideal **de trabalho é qualquer ambiente de trabalho.** Eu acho que qualquer ambiente de trabalho pode ser ideal desde que cada um entenda seu papel ali dentro, **entenda que está ali para contribuir de alguma forma** (Lucas - 33 anos - 10 de empresa).

A relação com as pessoas diretamente, **o empenho que as pessoas têm na realização das suas atividades**, das suas tarefas, compromisso que cada um tem com o seu lado profissional, **na busca do seu sonho**, na busca de resolver problemas, a entrega de cada um para o seu dia a dia, então, todas essas coisas que você percebe nas outras pessoas contribuem para que eu tenha uma satisfação, um empenho, uma dedicação, uma felicidade de trabalhar. **Que seja atividade coletiva aonde a empresa possa reconhecer e incentivar o desenvolvimento de cada empregado na sua área de atuação, empresa onde você possa ter uma carreira longa, onde você tenha definidas regras básicas de profissionais, de carreiras, de planos, de cargos e você possa desenvolver ou planejar sua vida em longo prazo e como alicerce tenha aquilo que eu falei no começo, pessoas que são empenhadas, colaborativas, dedicadas [...]** Então a junção disso aí... (Leonardo - 47 anos - 29 de empresa).

Tentou-se, no estudo, interpretar de que forma o trabalho contribui para a felicidade e foram apresentadas as seguintes respostas de forma geral: que a felicidade depende muito mais do tratamento entre as pessoas do que o próprio trabalho em si, se as pessoas são proativas e companheiras mesmo um trabalho difícil se torna mais fácil; o trabalho contribui com a felicidade na medida em que promove reconhecimento entre os próprios colegas, contribui para a felicidade na medida que confere segurança financeira, e gera desafios, o trabalhador se sente feliz quando se sente capaz; o trabalho para garantir felicidade deve equilibrar o

interesse da empresa e do trabalhador; a aceitação do outro em suas diferenças também conferem condições para um ambiente mais feliz no trabalho, este fato consiste na questão do relacionamento interpessoal; são as relações que criam um ambiente feliz de trabalho; tanto a parte do reconhecimento financeiro como a parte do reconhecimento através do elogio do trabalho realizado são decisivos para a felicidade humana. A comunicação é fator crucial nas empresas, uma boa comunicação, o feedback, a não punição do erro cria um ambiente de confiança em que se pode ser mais produtivo; existe todo um amparo por trás da questão do salário, a questão do plano de saúde, a questão da segurança financeira para se alguém vier adoecer, *“saber que vou ter uma perspectiva de uma aposentadoria mais tranquila”*; a felicidade no trabalho também está relacionada, além de bons relacionamentos, com a natureza do trabalho, se está adequada ou não às características psicológicas do indivíduo. O trabalho que traria felicidade foi identificado por um entrevistado como aquele realizado em casa, ou seja, o *home-office*. Felicidade se encontra onde *“minha força de trabalho é necessária”*, onde há possibilidade de contribuir de alguma forma percebendo assim a capacidade de transformação. Um ambiente de trabalho que permite felicidade é aquele onde *“a empresa possa reconhecer e incentivar o desenvolvimento de cada empregado na sua área de atuação, empresa onde você possa ter uma carreira longa”*, com regras claras para ascensão que permita que o profissional possa se desenvolver e planejar a vida em longo prazo e onde as pessoas sejam empenhadas, colaborativas e dedicadas.

Nos relatos que foram apresentados sobre como o trabalho contribui para a felicidade, percebe-se a quase unanimidade da valorização das relações humanas no trabalho que são capazes de transformar e amenizar mesmo os trabalhos de extrema pressão cotidiana.

As relações interpessoais e o reconhecimento mútuo da importância do outro na vida profissional foram tidos como os principais fatores de felicidade no ambiente de trabalho.

7.7 Desafios no trabalho e a não felicidade

Os desafios do trabalho foram considerados para a maioria dos trabalhadores entrevistados como algo construtivo uma vez que instiga e motiva a aprendizagem.

A partir do momento em que os desafios são maiores que a capacidade de entrega do trabalhador isso se torna um transtorno, principalmente de origem mental, que interfere no sono, no equilíbrio emocional bem como na felicidade humana. A falta de transparência empresarial, a competitividade desleal e a falta de oportunidade de crescimento na carreira foram, dentre outros, apontados como fatores de infelicidade no ambiente de trabalho, que geram distanciamento e apatia como estratégia de defesa e sobrevivência no ambiente de trabalho coletivo.

Foi feito, inclusive, o relato de que “**legislação brasileira orienta**” de forma a preservar a integridade física do trabalhador, esquecendo-se da integridade psicológica que é muito mais afetada que a física.

Dejours (2007, p. 136) afirma que a carga de trabalho imposta pela própria organização do trabalho provoca o cansaço demasiado e, desta forma, a “submissão do corpo” do trabalhador que, esgotado que está, fica sem energia para reagir à organização. Desta forma, o trabalhador vai construindo mecanismos defensivos internos que lhe proteja “contra o sofrimento, a ansiedade e a insatisfação”.

A ponto de o sofrimento, na maior parte dos casos, esquivar-se à verdade (invisibilidade cheia de consequências, pois, desse modo, a dor permanece desconhecida não apenas dos observadores, mas também dos próprios trabalhadores). Apesar de vivenciado, **o sofrimento não é reconhecido** (DEJOURS, 2007, p. 136, grifo nosso).

Há, da parte de Dejours (2007), porém, o alerta para as consequências somáticas quando se utiliza esta função de defesa que é calar a dor, deixando-a invisível para aliviar o sofrimento.

A exaustão com as contínuas demandas e pressões do trabalho torna o trabalhador cada vez mais alienado quanto mais cansado este se encontra. Para Dejours (2007, p. 137), “a alienação seria, talvez, a etapa necessária e primeira [...] da sujeição do corpo”. Para o autor, a fadiga, o esgotamento do corpo são peças necessárias para alienação do trabalhador, e essa alienação é mais fácil em períodos onde o cansaço toma do homem a capacidade de contestação daquilo que sente no meio onde está inserido, “assim, a alienação é mais fácil no fim do ano do que após as férias, e mais durante a semana do que perto do fim de semana”.

Estar alienado é perder a capacidade de questionar se a forma de trabalho está sendo fonte de realização humana, se proporciona ou não felicidade naquele que executa uma função. A alienação, seja pelo esgotamento, pelo trabalho

repetitivo ou pela pressão imposta onde se exige cada vez mais produtividade, tira do homem, enquanto trabalhador, o tempo necessário para pensar e refletir sobre aquilo que executa, como menciona um dos entrevistados, promove o “emburrecimento” do trabalhador, esterilizando-o da possibilidade de ser criativo, livre e feliz no ambiente de trabalho.

A seguir são apresentadas as respostas dadas ao questionamento efetuado sobre a interferência do ambiente de trabalho na saúde do trabalhador:

O ambiente de trabalho tem um potencial enorme para afetar ou não a felicidade da pessoa. Caso o ambiente seja bom, saudável, **existe uma pré-disposição muito maior para você vir trabalhar, pra você produzir e tudo ser positivo**. Caso contrário, **a tendência é um mal-estar porque sabe que o ambiente tá ruim e coisas ruins vão te esperar** nesse lugar, tudo favorece contra (João - 50 anos - 28 de empresa).

Você pode trabalhar também com **falta de confiança dos seus colegas e também do seu superior**, isso afeta as pessoas muito, **rotatividade de funcionários**, porque aí a equipe tá formada, a pessoa tá sabendo o serviço, daqui a pouco tira as pessoas e você tem que começar tudo de novo, é outra pressão em cima de você porque você tem que **fazer o serviço e ensinar também** para pessoas novas no setor. [...]. Eu trabalhei com várias pessoas que pelo fato da equipe estar reduzida na época, a pressão é muito grande, aconteceu das pessoas, **uma atrás da outra começaram a tirar licença** porque elas foram aguentando, aguentando e chegou no ponto em que elas não deram conta mais. E tiveram que sair de licença porque senão a saúde delas já estava comprometida e ia ficar muito pior. (Raquel - 53 anos - 32 de empresa).

Existem dentro dessa caminhada muitos percalços que a gente passa. Seja por uma **questão de falta de oportunidade de crescimento**, seja pelo ambiente em que vive, porque como existe pouca possibilidade de crescimento, **existe um espírito competitivo entre as pessoas e isso faz com que a gente verifique um horizonte ainda mais distante**. Porque se as oportunidades não são tão claras ou não tão objetivas, as pessoas começam a ter **um relacionamento de que eu preciso me mostrar melhor do que o outro, eu preciso diminuir o outro e isso não traz felicidade pra ninguém**. [...]. Porque toda vez que o trabalhador **se sente preterido, traz nele um sentimento de infelicidade, um sentimento de desvalorização, de memorização e isso influencia muito no sentimento de colaboração para os objetivos e de valorização do próprio trabalhador**. Eu acho que o ambiente influencia diretamente e muito na questão da saúde. Primeiramente porque **a maior parte do nosso dia a gente passa no ambiente de trabalho**. [...] você sai do trabalho e vai para casa, você **tem algumas horas e depois tem a noite** em que você vai estar dormindo e seus familiares. E uma pessoa que não está bem no ambiente de trabalho, que não se sente, muitas vezes por assédio, ela não se sente apta para desenvolver os trabalhos, ela se sente incapaz para aquilo dependendo dessa relação, seja com seus pares, ou seja, com seus superiores, **a tendência dessa pessoa é se manter mais separada dos demais**, é não ter um bom convívio, **é se sentir sempre mais cobrada, mais oprimida**. E não ter essa satisfação de produzir, de produzir bem, de ser valorizada, é algo que nos deixa muito tristes, mais muito tristes mesmo. **É você chegar em casa e não levar consigo a satisfação de que você é**

útil, que você é necessário ali onde você trabalha, que o que você faz vai ter um valor, vai agregar algo nessa complexidade dentro desse ambiente e muitas vezes eu acredito que a pessoa, **o trabalhador que sofre um assédio moral ou que não vê nenhuma possibilidade de progressão, de crescimento, a tendência dessa pessoa é cada vez se sentir mais infeliz e isso aí é uma porta para ocorrerem várias doenças mesmo.** (Luana - 42 anos - 24 de empresa).

Desrespeito, preconceito, imposição, grosseria, abuso, aquelas entrelinhas de duplo sentido, **aquelas frases com sentido depreciativo enrustido, pessoas que não valorizam o trabalho dos outros ou elas expõem a pessoa na hora de dar determinado feedback negativo**, eu acho que isso são assim, minas, minam totalmente a possibilidade de felicidade no trabalho, eu acho que acarretam uma degradação no quesito humano (Vera - 23 anos - 3 de empresa).

Aqui eu tenho qualidade de vida, que é diferente do meu trabalho anterior. Mas não é o que eu quero seguir, eu não me imagino me aposentando nessa empresa. [...]. **A empresa oferece vários benefícios, mas ainda não é um trabalho que me desafia**, que me faz procurar até estudar mais, entender, não é um trabalho que me desafia. - É um trabalho bem operacional o que eu faço e talvez fosse exigisse pensar, raciocinar um pouco mais, saber que aquilo tem um diferencial, porque acaba sendo um pouco robótico, se for executado por mim ou por outra pessoa acaba não tendo diferenças, então quando você tem uma coisa que te desafia a procurar entender, a estudar, pesquisar, aí talvez tenha um diferencial. Não, foi aquela pessoa que realizou e isso eu não tenho. Isso que eu acho que pesa para não ser completamente realizada aqui. **Eu acho que também nem todo mundo faz o que gosta, não tem essa oportunidade, às vezes.** A falta de privacidade afeta um pouco, o ambiente muito ruidoso, [...], a falta de planejamento, fazer duas coisas ao mesmo tempo, pessoas também que são grossas, mal-educadas, isso é ruim também, a falta de perspectiva de crescimento profissional. (Camila - 28 anos - 3 de empresa).

Excesso da carga de trabalho pode causar estresse [...], a pessoa não ter tempo pra poder fazer uma ginástica ou ler um livro, fazer aquilo que ela gosta fora do ambiente de trabalho. **Ela só desenvolve uma parte da vida dela e o restante da vida dela deixa de lado, então isso influencia sim.** A questão do estresse, a questão de depressão por causa de pressão no ambiente de trabalho, tem a questão da depressão, tem a questão de hoje em dia tem muita gente tendo síndrome do pânico, então tudo isso... A gente vai ficando com muita raiva, [...] não vai mudar e que dentro de um todo eu não posso deixar que isso atrapalhe a minha felicidade. É aquele pensamento, não, isso eu **não vou deixar que atrapalhe minha felicidade, ela vai prestar contas com Deus depois, não é comigo sabe?** (Paula - 41 anos - 22 de empresa).

Um ambiente que você é muito cobrado e que **você não tem como buscar ajuda.** Você não tem **apoio do seu líder**, você não tem apoio dos colegas **porque os colegas podem às vezes estar tão atribulados quanto você**, quando você também tem uma equipe que não, **que quer puxar seu tapete, a pessoa que tenha inveja, que não gosta de ver o seu crescimento**, [...] não conseguem admitir uma promoção de outra pessoa, um avanço dessa outra pessoa então cria um ambiente muito ruim para se trabalhar. **Você vai trabalhar já tenso, com medo de não conseguir entregar tudo aquilo que você tem que entregar e sem o apoio dos próprios colegas que você trabalha ali oito horas por dia, então o**

ambiente que se cria negativo por conta disso atrapalha bastante, impede muito a felicidade no trabalho (Tiago - 30 anos - 3 de empresa).

As pessoas não são iguais e muitas vezes a gente vê, a gente tem que prestar muita atenção nisso, **você tá trabalhando com alguém e essa pessoa tem o ritmo diferente do seu e a tendência é censurar** ela e isso às vezes desmotiva a pessoa e você também se desmotiva a compartilhar coisas com ela, mas a partir do momento que você aceita que as pessoas são diferentes e cada um tem a sua forma de contribuir, **você vai conseguir tirar um potencial maior das pessoas** [...], mas pra mim o mais forte é esse **desalinhamento entre discurso e prática, isso é altamente desmotivador**. [...] além da desvalorização do profissional. **Você não ter o feedback**. Tá partindo do princípio de que tá bom. Mas **pelo menos fala que tá bom**. Tem que ter o feedback, entendeu? **A comunicação é um problema muito sério nas organizações**, então, normalmente, a comunicação é só para hora que tem algum problema, que tem alguma coisa errada. **A gente esquece de comunicar quando as coisas tão sendo feitas corretamente**. Uma coisa simples, não precisa chegar e falar "nossa, parabéns, que coisa maravilhosa". Nossa, Vitória, ficou legal, joia. Assim, o mínimo! Mas a gente muitas vezes não vê isso, não é? (Vitória - 47 anos - 10 de empresa).

O excesso de atividades que acaba gerando o excesso de cobrança, o pouco tempo que você tem pra executar as muitas tarefas que você tem, você acaba **ficando esgotada**, quando você pensa no trabalho fora daqui, do ambiente você já fica triste, **você pensa no tanto de coisa que você tem que executar, no excesso de cobrança com prazos que você tem que cumprir** [...]. Por exemplo, domingo à noite você faz uma perspectiva de uma **segunda-feira de manhã você já deprime**. Você fala assim ' **Meu Deus** [...] **eu vou ter que enfrentar toda aquela rotina de novo** [...]'. É, o excesso de demanda, mas a gente 'nossa, eu estou aqui em casa descansando aqui numa boa com minha família e eu vou ter que enfrentar aquela loucura amanhã [...]'. É. Você já fica [...] Em vez de falar assim 'Nossa, graças a Deus passei um final de semana legal, amanhã vou enfrentar uma semana adequada [...] não, você já pensa ' **Nossa, amanhã vai ser aquela loucura. É muita coisa pra fazer, prazo pra cumprir, é muita gente me ligando cobrando serviço** [...] **Jesus, o que eu vou** [...]'. Sabe, você fala assim 'Nossa, amanhã tinha que ser domingo de novo [...]'. **Sim, porque apesar de você dar o melhor de você, você não consegue** [...] Você não consegue suprir todas as demandas. A partir do momento que muitas vezes você está desempenhando sua tarefa, você precisa cumprir prazos. **Muitas vezes você não tem tempo de parar para tomar uma água e para ir ao banheiro. Você mal consegue parar pra almoçar, às vezes durante o almoço você tá pensando no que você tem que fazer depois do almoço. Você não descansa. Você adocece** [...] **você acaba adoecendo porque você vive em constante pressão e você não tem tempo pra você reequilibrar suas energias**, você acaba ficando doente porque você fica **esgotado mentalmente** e acaba que você fica com **fadiga**, você fica com **estresse** (Amanda - 41 anos - 24 de empresa).

[...] colegas que tão **em constante competição**, ou que você vê que não têm valores compartilhados, [...]. Se **você não é bem avaliado** pela chefia, se você vive conflitos no trabalho, se você tem situações que você não se sente reconhecido [...] Uma chefia que se **posiciona contra as suas atividades**, que **não tem certa abertura** pra debater o trabalho, um volume de trabalho muito estressante, ou um tipo de trabalho muito estressante, [...]. Então a saúde pode ser comprometida pelo excessivo volume de trabalho, stress e outros fatores que comprometem a saúde psicológica. Já

passei por situações e foram, sobretudo, situações de relacionamento humano. Eu acho que nas **condições atuais que a legislação brasileira orienta, ela** tem determinadas orientações legais, **a gente tá protegido fisicamente, em grande parte, mas as relações que se estabelecem no trabalho elas têm muito mais capacidade de comprometer a saúde do indivíduo**, principalmente pelos conflitos generalizados e um volume de stress no trabalho que podem comprometer a saúde, então acho que a saúde é muito mais comprometida por fatores psicológicos do que **por fatores físicos**.

Você percebe que aquela idealização não é completamente realizada, então nisso eu acho que eu não estou feliz, [...]. Acho que a primeira coisa é a desatenção com as próprias pessoas, às vezes, você ignorar que as pessoas têm desejos, [...] a percepção do líder e dos próprios colegas é importante para que a pessoa seja conduzida ou ajudada, auxiliada a voltar à situação de plena capacidade. [...] Quando você tem muitas solicitações e as solicitações não tem questão de prioridade ou hierarquia, muitas vezes você consegue fazer um trabalho, uma coisa e não consegue terminar porque logo em seguida vem outra solicitação com mais urgência, então, aquilo ali vai se acumulando e você sente que não vai chegar ao fim de coisa nenhuma, então, é importante que tenha uma consciência pessoal, da equipe e até do líder de que as coisas tem que ter uma prioridade estabelecida, um prazo possível, realizável. Pra que você se sinta capaz de chegar ao fim de cada atividade e dar o resultado esperado tanto por você quanto por quem te pediu pra resolver aquilo, **então, é preciso ter essa noção de tempo x capacidade x condições pra que você consiga chegar ao que é necessário no dia a dia do trabalho**. Sem dúvidas. O ambiente de trabalho, como a gente passa aqui muito tempo do nosso dia a dia e da nossa vida, o trabalho vai te tomar atenção, esforço físico e mental, então, ele altamente influencia. É um fator de muita importância na sua saúde. Se você quer utilizar bem as suas capacidades e você não tem como, aquilo tira sua autoconfiança e muitas vezes o uso incorreto das suas potencialidades ou das suas capacidades também acaba influenciando no seu desgaste maior que o necessário pra chegar ao resultado das atividades. [...], é ter pontos de descanso, de pensar em outras coisas, tempo de aprender, tempo de errar, tempo de descanso mental e físico pra que você consiga trabalhar por mais tempo e chegar a um estado de satisfação e não fique minado a ponto de ficar afastado do trabalho (Pedro - 33 anos - 3 de empresa).

Acho que uma das coisas principais é o grupo, **é a equipe**. Ela pode contribuir, ou então colocar tudo a perder, eu entendo assim. Exatamente, o que a gente tem que colocar na cabeça é o seguinte: você não escolhe as pessoas que tão ali trabalhando com você, então, **você tem que saber respeitar as diferenças**. [...]. Se começar o tempo inteiro implicando com as pessoas, apontando os defeitos ou dificuldades que ela tem, você vai criar um ambiente ruim e não vai ser nada propício em termos de você poder ser feliz e nem as pessoas do seu lado, então, eu entendo mais ou menos isso (Demétrio - 46 anos - 28 de empresa).

Eu já percebi que maioria das empresas por onde eu passei a **questão salarial tá muito ligada**, porque querendo ou não é ela que vai trazer o **bem-estar até pra família do funcionário**, do colaborador, como que seja. Isso tem um reflexo, porque mesmo que você seja o mais robô de todos, que consegue, **você saiu da porta, você esquece o serviço, entrou na porta, esquece a casa, você tem um vínculo, você tem um elo**. Se você tem uma prestação com cartão de crédito atrasada e seu salário não tá dando conta, automaticamente vai ter um reflexo entre você e sua

companheira, ou companheiro, então isso vai tudo abalando lá fora e vai trazendo para cá. [...] (Caio - 44 anos - 3 de empresa).

Eu não sei te falar o que faltava naquelas pessoas ou o que faltava naquele ambiente para que eu não me sentisse feliz, **mas em determinado momento eu comecei a realmente ficar doente e a frequência com que eu precisava ir para casa** [...] a intolerância de ficar naquele ambiente também foi ficando cada vez maior. Eu tive primeiro um problema psicológico, claro que isso uniu, eu tive um acidente de trabalho lá e isso se soma aos sentimentos que a gente tá construindo, mas eu tive um problema psicológico e na sequência eu comecei a ter um problema psiquiátrico [...], então **eu emagreci doze quilos**, eu tive um problema alimentar muito grande porque eu não conseguia me alimentar e acho que o problema da solidão lá começou a fazer uma diferença muito grande, [...] era só no trabalho mesmo, aquela referência de trabalho, comecei a ter um problema alimentar muito grande e de sono muito grande [...] e isso se soma a um problema psicológico e psiquiátrico e se tornou gigante (Marta - 30 anos - 10 de empresa).

[...] **as pessoas não entenderem que elas são responsáveis pela felicidade, são responsáveis! Eu sou responsável pelo mundo**, pelo trabalho, pela família, eu sou responsável, agora as pessoas esperam que os outros sejam responsáveis por elas. Eu espero que a empresa aumente meu salário, eu espero que a PLR seja maior, eu espero que me chefe venha e me dê um elogio todo dia... Não, **eu sou responsável por isso e isso tudo é consequência do meu trabalho e se eu não estou satisfeito eu tenho que sair daqui e procurar outro emprego e eu vejo isso de uma forma muito forte** na empresa, porque as pessoas dentro de uma empresa com características públicas ou economia mista, que seja, **elas se sentem em um nível de estabilidade que muitas vezes se acomodam. O mercado lá fora é um mercado agressivo**, então a pessoa que se dá o direito de se acomodar e ficar **esperando as coisas caírem do céu**, ela é uma presa muito fácil, [...] Eu me sinto responsável, eu levanto para trabalhar todos os dias, eu sei que eu tenho uma entrega, não importa se eu sou estável dentro de um trabalho ou não, eu sinto que a **minha satisfação profissional depende do meu trabalho, ela não depende de outras pessoas. [...] em meu meio eu vou fazer minha parte**. Eu não dependo dessas pessoas, **eu não dependo disso para ser feliz, eu que faço minha felicidade** (Lucas - 33 anos - 10 de empresa).

Interesses pessoais obscuros das pessoas, [...] fazem com que as **pessoas não sejam verdadeiras**. Prejudicam demais. Impedir não, porque a felicidade eu acho que cada um carrega em você mesmo, **eu não posso falar que a minha felicidade depende dos outros, mas que eles atrapalham, mas a felicidade é minha**. Eu sempre acredito que meu estado de espírito, minha satisfação de trabalhar, minha alegria, elas são **motivadas por interesses próprios e são cultivadas dentro de mim**. Eu trabalho isso. Agora **eu posso** deixar que uma pessoa externa **influencie ou não**. Mesmo que ela seja **o mais negativa possível ela não tem a força suficiente para estragar a minha felicidade** ou o meu estado de espírito, mas às vezes são muitas pedras, mas isso depende que eu deixe ou não. **A felicidade é minha e ela não depende de terceiro** A dificuldade no trabalho ou a falta de felicidade advém da dificuldade no trabalho, mas muitas vezes advém conjuntamente com outros fatores externos que você traz. (Leonardo - 47 anos - 29 de empresa).

Também foi foco deste estudo investigar, através da fala dos trabalhadores,

os principais desafios presentes no trabalho e que minam a felicidade do trabalhador. As sínteses das respostas são: – existe um mal-estar porque se sabe que o ambiente é ruim - o espírito competitivo, falta de oportunidade para crescimento, um mostrar que é melhor que o outro isso gera insatisfação e principalmente quando um trabalhador se sente preterido a outro, a tendência dessa pessoa é se manter mais separada dos demais.

É você chegar em casa e não levar consigo a satisfação de que você é útil, que você é necessário ali onde você trabalha. O trabalhador que sofre um assédio moral ou que não vê nenhuma possibilidade de progressão, de crescimento, a tendência dessa pessoa é cada vez se sentir mais infeliz e isso aí é uma porta para ocorrerem várias doenças mesmo.

O sentimento de opressão que impede uma comunicação aberta leva à depressão, causa problemas orgânicos até gastrite, surge a dor de cabeça que pode se tornar crônica em função das cobranças, *“todos os momentos que eu sofri grandes pressões ou assédio, eu sempre tive uma consequência orgânica em função disso”* e *“Para superar, eu tive que criar uma certa blindagem emocional que não foi fácil”* desta forma *“eu fui criando uma condição de defesa que era me internalizar.”* – Os trabalhadores identificam fatores que levam ao adoecimento e minam a felicidade no ambiente de trabalho, são eles:

Desrespeito, preconceito, imposição, grosseria, abuso, aquelas entrelinhas de duplo sentido, aquelas frases com sentido depreciativo enrustido, pessoas que não valorizam o trabalho dos outros ou elas expõem a pessoa na hora de dar determinado feedback negativo.

– O trabalho operacional, robótico, que qualquer pessoa pode fazer, tira a motivação do trabalhador, uma vez que não gera desafio para o sujeito. Um dos trabalhadores relata que *“A empresa oferece vários benefícios, mas ainda não é um trabalho que me desafia [...] não é o que eu quero seguir, eu não me imagino me aposentando nessa empresa”*. – Observa-se que os trabalhadores questionam a relação do tempo que se passa na empresa e na medida que o excesso de trabalho preenche totalmente a vida do trabalhador e o mesmo não tem tempo e energia para outras atividades fora do trabalho desta forma: *“Ela só desenvolve uma parte da vida dela e o restante da vida dela deixa de lado”*. Percebe-se que as trabalhadoras são mais contidas para resolver problemas no trabalho. Elas se calam mais, ao contrário dos homens, que buscam a mudança de área para resolver o problema. Uma das

trabalhadoras usou a seguinte expressão: *“A gente vai ficando com muita raiva, muita raiva do ser humano, tem gente que é assim e que não vai mudar [...] eu não vou deixar que atrapalhe minha felicidade, ela vai prestar contas com Deus depois”*. Na voz do trabalhador percebe-se também a falta de amparo emocional e condições para que ele exponha suas aflições, aqui fica evidente a dor da solidão no trabalho mesmo estando em equipe: *“você é muito cobrado e você não tem como buscar ajuda. Você não tem apoio do seu líder, você não tem apoio dos colegas porque os colegas podem às vezes estar tão atribulados quanto você”*. – Trabalhadores identificam também que a tendência é censurar o outro quando este tem ritmo de trabalho diferente, este fato gera desmotivação. A não felicidade foi identificada na falta de comunicação das ações realizadas corretamente, onde são comunicados apenas as falhas e erros. – A pressão no trabalho é identificada como um dos principais fatores que levam à não felicidade e adoecimento no ambiente de trabalho; *“você não tem tempo para você reequilibrar suas energias, você acaba ficando doente porque você fica esgotado mentalmente e acaba que você fica com fadiga, você fica com estresse”*. – Foi relatado o incômodo referente ao ambiente físico onde se realiza o trabalho, mas o que fica evidente na fala do trabalhador que mais adoce são as relações sociais:

a legislação brasileira orienta, ela tem determinadas orientações legais, a gente tá protegido fisicamente, em grande parte, mas as relações que se estabelecem no trabalho elas têm muito mais capacidade de comprometer a saúde do indivíduo, principalmente pelos conflitos generalizados e um volume de stress no trabalho que podem comprometer a saúde, então acho que a saúde é muito mais comprometida por fatores psicológicos do que por fatores físicos.

– O trabalho desestimulante e repetitivo foi sinalizado como fator de se repensar na medida que vem *“tomar atenção, esforço físico e mental [...] você quer utilizar bem as suas capacidades e você não tem como, aquilo tira sua autoconfiança e muitas vezes o uso incorreto das suas potencialidades ou das suas capacidades também acaba influenciando no seu desgaste maior que o necessário para chegar ao resultado das atividades”*. – Os trabalhadores percebem que há diferença de personalidade na equipe e que essas diferenças devem ser respeitadas, evitando-se apontar defeitos e falha que geram um ambiente ruim: *“você não escolhe as pessoas que tão ali trabalhando com você, então, você tem que saber respeitar as diferenças”*. – A questão dos elos emocionais foi colocada

para explicar que não é possível separar o trabalhador de seus problemas pessoais, não acontece desta forma: *“você saiu da porta, você esquece o serviço, entrou na porta, esquece a casa, você tem um vínculo, você tem um elo”*. Uma das trabalhadoras relata o sofrimento psicológico e físico vivenciado no ambiente de trabalho onde emagreceu 12 quilos, ela relata que: *“não sei te falar o que faltava naquelas pessoas ou o que faltava naquele ambiente para que eu não me sentisse feliz, mas em determinado momento eu comecei a realmente ficar doente”* – Há o relato de um profissional que toma sobre si a responsabilidade de forma isolada percebe-se na fala o censo de auto responsabilização: *“as pessoas não entenderem que elas são responsáveis pela felicidade, são responsáveis! Eu sou responsável pelo mundo, pelo trabalho, pela família, eu sou responsável agora as pessoas esperam que os outros sejam responsáveis por elas”*. Este trabalhador também relata que o fato da empresa dar estabilidade faz com que as pessoas se acomodem, ele destaca que o mercado lá fora é agressivo e que a satisfação no trabalho não depende de outros – Foi destacado também na entrevista que: *“os interesses pessoais obscuros”* e que as pessoas não verdadeiras geram a infelicidade no ambiente de trabalho, mas apesar disso: *“eu não posso falar que a minha felicidade depende dos outros, mas que eles atrapalham, mas a felicidade é minha”*.

7.8 Ambiente de trabalho e seus impactos na saúde

O Trabalhador que está imerso no trabalho e nas regras inseridas nesse trabalho nem sempre consegue manter o equilíbrio e a força desejada para não ser afetado pelas mais diversas atrocidades existentes no mundo capitalista do trabalho. Urge, portanto, a necessidade de ampliar os estudos de forma a avaliar esse mundo do trabalho. Cabe desta forma, o questionamento *“como fazem os trabalhadores para resistir aos ataques ao seu funcionamento psíquico provocados por seu trabalho? O que fazem para não ficarem loucos?”* (FERREIRA, 1992, p. 9). O importante não é estudar a loucura imposta pelo trabalho, mas o *“sofrimento”* vivenciado e seu tempo de exposição à dor, dor interna relacionada ao descontentamento e à necessidade de se calar frente ao sofrimento que lhe arremete em direção à doença da mente.

Para Dejours (2012, p. 364), o sofrimento no trabalho se inicia quando, apesar

de todo o seu empenho no trabalho, “o trabalhador não consegue dar conta da tarefa”. E, pelo contrário, a sensação de prazer e satisfação acontece quando, graças ao seu empenho e zelo, o mesmo consegue, através de seu esforço, inventar soluções ou finalizar uma tarefa a ele atribuída. Essa dicotomia entre prazer e sofrimento é “indissociável do trabalho” segundo Dejours. O zelo e o empenho no trabalho “é irredutivelmente associado ao engajamento afetivo da subjetividade em conflito com o real (o real aqui é definido como o que se apresenta, àquele que trabalha, por sua resistência ao domínio)” (DEJOURS, 2012, p. 364).

No silêncio do sofrimento e da angústia de cada um em seu trabalho, Dejours (2012, p. 369) levanta as considerações que se seguem: “a quem ele poderia recorrer para falar de sua angústia e tentar perlaborá-la? Não poderia fazê-lo com seus colegas, pois eles nada podem fazer em relação a isso; também não poderia fazê-lo com seus próximos” uma vez que para revelar seu sofrimento no trabalho com seus próximos iria, de certa forma, admitir sua incapacidade em resolvê-los. Consequências piores podem ser observadas além da “solidão de sua dor”, que advêm da realidade que vivencia no contexto da desolação, podendo, ainda, essa angústia brutal impulsionar ao suicídio, que, em muitas vezes, tem suas causas omitidas da sociedade.

Em seu artigo, Lima (2013) relata que Paul Sivadon, um dos autores pioneiros na Saúde Mental e Trabalho (SM&T), apesar de ter trazido questões importantíssimas para o mundo científico, defende a versão que os transtornos mentais advêm, principalmente, das “vulnerabilidades pessoais” e que “embora relacionados com as situações laborais vividas pelos sujeitos, esses transtornos resultariam muito mais de suas fragilidades pessoais, principalmente as de ordem orgânica” (LIMA, 2013, p. 654). Sendo assim, as características individuais e seus limites ficam em primeiro plano enquanto o trabalho passa a ser considerado como condição secundária para o sofrimento mental do trabalhador.

Para Penido (2013), o estado de saúde do trabalhador é que define sua capacidade para trabalhar e executar suas funções uma vez que o trabalho depende da saúde do trabalhador tanto física como mentalmente. Trata-se, portanto, de “um processo dinâmico entre recursos do indivíduo em relação ao seu trabalho, sofrendo, portanto, influência de diversos fatores, como aspectos sócios demográficos e estilo de vida” (PENIDO, 2013, p. 662). Entre os diversos fatores, a saúde é considerada como “um dos principais determinantes da capacidade para o trabalho”, de forma

que sem saúde não há condições para que seja realizado o trabalho e essa associação saúde/trabalho é fundamental para se entender a qualidade da capacidade para o trabalho (PENIDO, 2013, p. 662).

A seguir, são apresentados parte dos relatos dos trabalhadores entrevistados sobre os impactos na saúde que os mesmos indicam que tiveram como causa o ambiente de trabalho. Percebe-se a dor no silêncio das palavras, que muitos consideram como forma de defesa. Aqui, são relatados na íntegra como esses trabalhadores sobrevivem e lidam com os desafios do mundo corporativo. São relatados casos onde o trabalho é executado em situações de extrema pressão, casos de falta de suporte e entendimento pela liderança bem como casos onde o indivíduo preferiu se isolar para manter-se seguro.

Caso você venha a trabalhar com infelicidade, com a predisposição para coisas ruins, **acredito que seja inevitável adoecer** (João - 50 anos - 28 de empresa).

Eu trabalhei com várias pessoas que pelo fato da equipe estar reduzida na época, a pressão era muito grande, aconteceu das pessoas, uma atrás da outra começarem a tirar licença porque elas foram aguentando, aguentando e chegou no ponto em que elas não deram conta mais. **E tiveram que sair de licença porque senão a saúde delas que já estava comprometida e ia ficar muito pior.** Hoje, o que eu não estou me sentindo muito feliz é porque a gente tinha um ambiente de trabalho no meu setor em razão de um gerente anterior que a gente tinha e que ele fazia com que as pessoas tivessem um comportamento que era assim, **todo mundo queria ajudar todo mundo e todo mundo confiava uns nos outros**, a pessoa estava com algum problema de desenvolver aquele trabalho e todo mundo tentava ajudar, parava o seu para tentar ajudar e hoje **o ambiente está com outro gestor** e a forma dele trabalhar é muito diferente do outro na questão de confiança, de acreditar que a pessoa é capaz de fazer as coisas e isso está me deixando um pouco tensa em relação a isso. [...] por mais que a gente queira fazer o melhor e tentar ajudar os outros quando estão com alguma dificuldade, **mas tem hora que é tanta demanda, tanta pressão em cima das atividades** que a gente não tem como [...] dar uma mão para o colega do lado e não consegue e ao mesmo tempo você fica se cobrando, mais e mais (Raquel - 53 anos - 32 de empresa).

Seja a questão psicológica de entrar numa depressão e dependendo aí dessa condição, **uma depressão mais profunda**, você se sentir oprimido e não conseguir ter esse respeito e não conseguir ter um **diálogo saudável**, **isso aí causa problemas orgânicos até de uma gastrite** porque é algo que **você precisa falar, você precisa resolver, mas você não consegue se comunicar.** A pressão do dia a dia, é aquela, **surge a dor de cabeça, a cefaleia que pode se tornar crônica porque você se sente sempre cobrado, você se sente, pode se sentir incapaz de fornecer aquele produto por causa da pressão que estão exercendo sobre você, então assim, e inúmeros outros distúrbios.** É muito, não sei se pra mim é tão evidente isso porque **todos os momentos que eu sofri grandes pressões ou assédio, eu sempre tive uma consequência orgânica em função**

disso, então pra mim, eu tenho uma visão de que essa questão de você estar bem, de você estar feliz, satisfeito, te dá uma questão de imunidade, de uma saúde muito melhor do que quando você está em condições mais hostis, em condições de uma falta de respeito ou de uma falta de valorização daquilo que você faz e daquilo que você contribui.

Eu já tive um período bem complicado dentro do ambiente de trabalho porque eu sofria **um assédio moral e era assim muito intencional**. Porque o meu superior imediato que não era um gerente, mas era um coordenador de equipe, por ele não ter uma empatia maior comigo, **ele a todo tempo me desafiava, me colocava em situações de grande pressão, em situações de avaliação**, mas se fosse avaliação por ele eu ainda concordaria, mas ele **me expunha pros outros colegas e tentava a todo tempo demonstrar e inclusive assim de uma forma muito, com muita picardia de até questões que não eram verdadeiras**, mas de colocar pros demais colegas me denegrindo. Essa **situação foi terrível** porque dentro do ambiente de trabalho a todo tempo eu tinha que demonstrar que eu era capaz. Porque tudo o que queria fazer comigo era mostrar **que eu era incapaz**. E nesse período **eu tive uma depressão**. Não aquela depressão que me fizesse parar de trabalhar e as minhas outras atividades por um tempo longo, mas eu **tive que me afastar do trabalho, eu tive que pegar uma licença porque simplesmente eu não conseguia dormir**, eu passava o tempo todo elétrica, pressionada e a todo tempo me colocando à prova de que eu tinha que **demonstrar que eu era capaz** e eu tinha certeza de que tudo aquilo que era colocado para mim não era verdadeiro. **Aí eu sofri, fiquei doente, eu estudava na época e eu não consegui fazer meu trabalho de conclusão de curso, mas ao mesmo tempo em que isso ocorreu eu tinha que dar um jeito de superar porque eu precisava trabalhar, eu precisava estudar, eu tinha família, eu tinha que cuidar dos meus filhos**. Foi um momento muito difícil. Então **minha produtividade caiu muito** porque eu **fiquei doente**. Fiquei doente pela pressão e pelo assédio moral que eu recebia a todo momento. **Para superar**, eu tive que criar uma **certa blindagem emocional que não foi fácil**, pra que todos aqueles assédios não me influenciassem tanto era um desafio muito grande, porque para os meus outros colegas a realidade era aquilo que meu coordenador estava colocando. **E eu fui criando uma condição de defesa** que era **me internalizar**, desenvolver meu trabalho da melhor forma possível, mas aí o que foi que aconteceu? Eu acabei **me tornando uma pessoa mais individual, deixando de ser equipe [...]** muito **sozinha, muito individual** (Luana - 42 anos - 24 de empresa).

Tendo em vista o tempo que passamos aqui, **o tempo que nós somos obrigados**, vamos dizer assim pela questão de necessidade, a conviver, é fator decisivo. Porque se você estiver em um ambiente **que te deixa mal, aquilo vai te minando, mina suas energias, mina a vontade de trabalhar, mina a vontade de interagir, vai frustrando internamente a pessoa e a pessoa vai acumulando aquilo para si**. (Vera - 23 anos - 3 de empresa).

O ambiente de trabalho pode comprometer quando se tem muita pressão você pode ficar muito estressado, agressivo com os colegas. Ao mesmo tempo quando não se tem muitos desafios, o trabalho é mais operacional você pode ficar mais calado, e também pode ficar mais agressivo com os colegas porque você não socializa muito, às vezes fica naquele serviço robótico, não te desafia, **te emburrece** mesmo, você não procura mais aprender. [...] O que mais era visível era minha irritabilidade, foi um período

que eu fiquei muito agressiva. Tive um pouco de depressão, mas não procurei um atendimento especializado, um psicólogo para isso, **mas como as outras pessoas já estavam comentando que eu estava muito irritada eu vi que eu precisava, então o corpo também, eu não acho que você sente. Eu engordei um pouco também** e quando eu parei a faculdade eu procurei restabelecer atividades físicas, uma outra forma que eu pudesse procurar me acalmar um pouco mais, meio que rever [...] **É, reequilibrar**, ver sua vida, ver o que você quer e procurar esse caminho que seria melhor. Mas o que eu mais **senti foi a agressividade, foi um período que eu estava muito irritada.** (Camila - 28 anos - 3 de empresa).

Muitas vezes a gente tem **dor de cabeça**, porque a questão de pressão, a questão de um colega não querer te ajudar, é a questão de você ver o outro também que não está bem e **você não tem muito o que fazer.** [...] A questão de você ver coisas que, na verdade, não está certo em questão de justiça, você **ver o outro injustiçado** (Paula - 41 anos - 22 de empresa).

No último trabalho que eu tive, foi o último banco que eu trabalhei, [...] eu entrei como analista júnior na empresa. Quando eu entrei não tive **tanto suporte, nem dos colegas e nem do líder.** [...] e quando eu cheguei foi me colocada uma responsabilidade com uma semana de trabalho, eu mal conhecia o sistema da empresa e foi **colocada toda uma responsabilidade na minha mão de uma carteira de clientes onde eu deveria cobrar**, eu deveria atuar preventivamente em casos de inadimplência e eu não estava preparado pra isso. Não tive também **o apoio dos colegas porque os colegas estavam muito ocupados**, já havia, acho, que mais de três meses que estava sem o profissional que eu tinha entrado para substituir, então, os meus colegas tinham assumido muitas outras obrigações, o quadro era pequeno e eles não tinham muito tempo para me ajudar. **Eles nunca dedicaram tempo suficiente pra que eu me sentisse seguro pra fazer minhas atividades.** Então isso pra mim **foi me corroendo bastante.** Eu chegava ao ponto de achar que eu não dava conta de fazer aquilo e **que o problema era comigo e eu me cobrava muito, achava que eu tinha essa deficiência, que eu não estava preparado pro cargo e comecei a me tornar uma pessoa mais introspectiva e eu chegava em casa e ficava chateado, eu ia trabalhar e não queria entrar pra empresa**, eu ficava esperando até dar o horário, chegava às vezes quinze para as nove, e o horário de trabalho era às nove, eu ficava lá embaixo na porta da empresa, ia no café até dar nove, eu não gostava de subir. Já estava me dando até isso. **Um sofrimento mental.** Um sofrimento. Eu chegava, eu sou um cara que gosta de conversar, sou comunicativo e **eu chegava nas rodas de amigos, nos almoços de família e eu ficava calado.** Aquilo me deixava... eu não conseguia parar de pensar...Eu **passei a ter problemas pra dormir**, nunca tive problemas pra dormir e eu **passei a ter problemas de insônia, acordava e a cabeça não parava de pensar nos problemas que eu tinha no trabalho e essa incapacidade de solucionar esse problema só ia aumentando até que chegou ao ponto de eu pedir demissão.** Eu [...] **pedi demissão porque eu vi que aquilo estava me fazendo muito mal** e quando eu entrei aqui nessa empresa que eu estou hoje, eu vi que **o problema não era comigo**, que eu dou conta de qualquer trabalho desde que eu tenha **um apoio inicial**, que eu tenha uma equipe, uma empresa de braços abertos pra receber o funcionário. Então a falta de enxergar o outro, de ser acolhido nas limitações do trabalho, isso provoca mesmo uma infelicidade e essas consequências drásticas, achar que é incapaz. [...]. Foi esse o meu sentimento. Inclusive **eu tive até uma conversa com o líder** na época e falei: - **Olha, eu não estou dando conta. Eu preciso da sua ajuda, eu preciso de um apoio agora nesse início.** Infelizmente, o que eu escutei, foi que quando ele entrou a pessoa que o contratou foi mandada embora e

ele não usou essa palavra, mas o que ele quis dizer é **que ele teve que se virar**. [...] **você já está ali pedindo ajuda e não tem essa ajuda aí você se sente mais incapaz ainda de solucionar aquilo sozinho. Eu era um crítico**, assim. Eu lembro de uma amiga da minha esposa que entrou nessa mesma empresa e com menos de um mês ela pediu demissão e eu a critiquei, falei **“Nossa, que pessoa fraca, que pessoa que não consegue administrar essa pressão no trabalho...”** e aí eu paguei língua mesmo porque a gente não sabe, **a gente não tem noção do que é estar em um lugar...** (Tiago - 30 anos - 3 de empresa).

[...] acontece é às vezes uma **dor de cabeça, um desânimo, um pouco de apatia**, mas coisas mais graves que isso, não, porque para mim passa rápido. Mas eu vejo pessoas no meu ambiente de trabalho que tiveram problemas sérios de saúde por causa do ambiente, por causa do jeito que o trabalho é levado. Problemas de depressão, de insônia, problemas gastrointestinais. Úlceras nervosas, então eu atribuo grande parte disso à questão do trabalho. [...]. Às vezes vem uma dor de cabeça, vem uma indisposição, você, **‘mas porque que eu tô sentindo isso’?** Aí faz-se a **conexão com alguma coisa que te aborreceu no trabalho**, alguma coisa nesse sentido. [...], **assim, são pequenos episódios de dor de cabeça, uma própria queda de produtividade por causa às vezes do desânimo que dá, não é?** (Vitória - 47 anos - 10 de empresa).

Se você não tem tempo de interagir com o colega, **às vezes você não consegue nem olhar para o seu lado, muitas vezes nem falar boa tarde para um colega, então tudo isso, ao longo do tempo vai te esgotando** [...] Então não há ambiente que aguente também. Por melhor que seja sua convivência com seu colega, próximo [...] pode ser maravilhoso, mas se você não tem tempo pra você conversar com ele [...] **Estabelecer uma relação** [...] Alimentar uma relação. Você vai começar a pensar no trabalho como um peso, como um coisa ruim, uma coisa que você quer evitar a todo custo. Você vai ali porque você precisa financeiro mesmo. **Mas acaba que isso para sua saúde realmente não é positivo**. No ano passado estava muito estressada, fui acumulando problemas com excesso de trabalho, preocupações de trabalho também, preocupações fora do trabalho, do lado pessoal e foi virando uma coisa cumulativa e acabou que danificou minha saúde e **eu tive um pequeno AVC isquêmico e isso realmente comprometeu muito minha saúde**. Então eu acho que [...] **Pode estar relacionado com a infelicidade no ambiente de trabalho**. [...] Quando eu voltei da licença eu **já voltei um pouco infeliz**, porque eu pensava que eu tinha que mudar essa questão, mas ao mesmo tempo eu **não tinha ferramentas pra mudar essa questão dessa coisa desenfreada de trabalhar e trabalhar pra dar conta de prazos e ao mesmo tempo eu sabia que eu não podia ficar no mesmo ritmo que eu estava antes porque eu poderia adoecer novamente** e ao mesmo tempo a empresa não me dá ferramentas pra eu poder ser uma pessoa diferente (Amanda - 41 anos - 24 de empresa).

Eu acho que o conflito e o stress no trabalho são os principais causadores da perda de saúde no trabalho. Eu já trabalhei com pessoas extremamente estressantes que promoviam uma balbúrdia muito grande no trabalho, barulho constante, isso realmente causava um stress muito grande. Já tive situações em que eu tive que executar tarefas que tinham um prazo muito reduzido e que elas tinham um grau de complexidade e um volume financeiro associado muito grande e que realmente, esses fatores conjugados me causavam um stress considerável. Aí eu fiquei com a saúde um pouco comprometida. **Eu ficava estressado e abalado psicologicamente**. [...], **você fica cansado e desmotivado para o**

trabalho. Aí eu tive o comprometimento tanto psicológico, mas não sei se o físico também foi decorrente, acho que tem até uma relação, mas não sei precisar. Para resolver... Eu mudei de área. Risos. Eu mudei de área (Marcelo - 35 anos - 10 de empresa).

A angústia gera tensão e desapontamento e isso reflete no sono, o sono mais agitado. No dia a dia fora do trabalho, o pensamento fica, às vezes ainda, **focado no trabalho**, porque você fica tentando encontrar uma solução pra reverter a situação, **às vezes uma doença, uma gripe leve fica um pouco mais estendida porque você demora mais tempo pra poder reunir as forças e voltar ao normal, às vezes os interesses em outras coisas não ficam tão grandes, então, na convivência com os familiares, com os amigos**, isso me afeta muito porque, **às vezes eu não acho graça nas coisas, não consigo ter a conexão que seria necessária pra poder conviver de forma mais pacífica, alegre.** Isso não quer dizer que eu brigue com eles, mas pelo menos me afasta um pouco, então, **isso me afeta e também afeta as pessoas que querem estar comigo** (Pedro - 33 anos - 3 de empresa).

[...] a questão da escala de revezamento, **principalmente à noite, ela às vezes me deixava um pouco mal-humorado.** [...] você fica um pouco engessado, você não tem opções de poder estar junto com as pessoas que você quer, fazer o que você quer, fazer uma viagem. Prejudica bastante esse lado. **Quando você não tá contente no lugar onde você tá trabalhando você não tem vontade de ir, então você começa a pegar atestado, você não tá a fim de jeito nenhum de estar naquele ambiente,** então acho que prejudica muito sim. Isso, sua imunidade fica mais baixa, por exemplo, herpes, a gente vê sempre alguém falando 'ah, eu estava muito nervoso', estou te dando um exemplo simples aqui, mas é isso mesmo, então a gente fica mais vulnerável, vamos dizer assim. A partir do momento que você não tá feliz, que você começa a ficar infeliz, fica mais arredo e acho que a imunidade abaixa mais e só tende a te prejudicar. Quando eu falei da questão do atestado, muitos pegavam atestados e às vezes, de repente não estava nem sentindo nada, mas era a não vontade de estar ali. Eles iam a psicólogos e colocavam a situação lá e ficavam 15 dias afastados, foi um ano muito conturbado para todos nós lá. Evitar ficar conversando muito sobre o assunto era uma defesa. Não sei se era a mais correta, mas a gente evitava ficar comentado porque quanto mais você comentava parece que ia te dando uma angústia maior, um desespero maior. **Eu usava essa arma [...] é extremamente angustiante e você fica sem saída, que você não pode fazer nada [...] sono, eu tive que tomar remédio para poder dormir.** Então tudo isso aí acaba influenciando negativamente na cabeça da gente (Demétrio - 46 anos - 28 de empresa).

A minha vida toda eu trabalhei e quase não tive atestado. Como eu estou passando por esse desafio, que talvez não seja o ambiente de trabalho, mas sim **"o" trabalho em si**, eu já peguei mais atestado, do que eu peguei em toda a minha vida umas três vezes. [...] você trabalha sob alta pressão e stress, eu li sobre isso **o nível de stress altera até a glicemia, altera tudo.** Então, dependendo do nível e onde você trabalha, o reflexo é direto na sua saúde (Caio - 44 anos - 3 de empresa).

Então, às vezes, é um pouco doloroso você abrir mão daquilo que você esperava, das suas expectativas, dos seus desejos, mas às vezes não, às vezes faz parte e você acaba encontrando a felicidade numa possibilidade de alteração que você não previu. **A gente passa muito tempo aqui no trabalho. São muitas horas aqui do nosso dia e é um**

período do dia que a gente também tá se construindo. Está **se construindo fisicamente, se alimentando de alimento físico e de alimento sentimental também.** [...] A gente tá se construindo, então qualquer coisa que aqui aconteça e que aqui a gente vive **é capaz de nos influenciar imensamente na nossa vida,** na nossa saúde, muito mesmo (Marta - 30 anos - 10 de empresa).

Quando eu entrei na empresa eu fui trabalhar numa área de manutenção. [...] **Eu não me encontrava, não me identificava com aquilo,** então aquilo, para mim, aquilo me tornava, me fazia acordar e chegar ao final do dia e **ver que as coisas não andaram,** que as coisas ficavam, para mim, pessoalmente falando, até para o meu desenvolvimento, **eu não estava me desenvolvendo, eu estava parado no tempo.** Porque eu realmente não **tinha entusiasmo com aquele tipo de atividade,** que foi uma das coisas que me motivou a mudar de área. Lidar com aquilo que **não te fazia feliz.** Eu não gostava realmente, mas foi um ano e meio que eu fiquei nessa situação e eu entendia muito bem **o que eu precisava fazer para sair dali** e, de alguma forma, isso me movia porque eu entrei na empresa como trainee, então, durante o primeiro ano **eu tive que ficar quietinho, fiz o que eu tinha que fazer embora eu não gostasse daquilo, eu cumpria com a minha obrigação,** mas **era uma obrigação.** Na hora que venceu o período de um ano lá eu já manifestei a intenção de sair, **arqueei com as consequências porque mudar de área na empresa nem sempre é uma coisa muito fácil,** você tem que convencer um gerente, tem que arrumar uma vaga, então cria um momento tenso que a gente fica com a cabeça a mil [...] é pesado. [...] **Eu me sentia pouco útil, não vou dizer inútil, eu me senti pouco útil, sabe? Fraco, eu me sentia fraco.** (Lucas - 33 anos - 10 de empresa).

Já trabalhei em ambiente onde eu não consegui ter forças suficientes pra não deixar que terceiros influenciassem minha felicidade. E isso fez com que eu me **sentisse sem energia,** que eu me sentisse sem poder suficiente de reagir e, com isso, infeliz. **Fisicamente esgotado, esgotado.** Chegava em casa seis horas da tarde **sem forças para fazer nada. Quem sofre mais é a família.** Que não tem nada com isso e que não sobra nada pra ela [...]. **Você não é um ser isolado no trabalho,** você é um ser como um todo, depende do seu ambiente de casa, de amigos, de escola, de trabalho, então, mesmo que às vezes em um desses ambientes você não está bem, mas os outros te compensam ou te recarregam ou te deixam mais tranquilo, te dão força pra superar esse momento ruim, talvez no trabalho, mas quando o todo não está bem, **você às vezes não tem forças pra conseguir passar pelas dificuldades do trabalho e aí fica pior.** Difícil. Às vezes com muita ruptura. **Muita ruptura.** No trabalho foi muito claro onde eu vi uma possibilidade de mudar de área e de área ao mesmo tempo, até físico de fazer uma reviravolta geral, então, em questão do trabalho, eu vi uma possibilidade de começar em um ambiente novamente, mais sadio, mais saudável, com novas pessoas, num local físico diferente de onde eu **estava e foi muito bom,** foi muito útil (Leonardo - 47 anos - 29 de empresa).

Tentou-se identificar os possíveis impactos na saúde em função do ambiente de trabalho. Foi identificado que o ambiente de trabalho infeliz aumenta a incidência de atestados médicos e licenças consecutivas, além disso, é destacada a necessidade de recorrer ao medicamento como maneira de suportar a dor manifestada de diversas formas.

Foram relatados os problemas físicos provavelmente ligados e relacionados ao ambiente de trabalho: dor de cabeça, aumento de peso, perda de peso devido à dificuldade alimentar, gastrite, úlceras nervosas, AVC isquêmico, baixa imunidade, fraqueza, esgotamento físico.

Os fatores psicológicos foram: irritabilidade, perda de sono, sono agitado, impotência diante a situação, agressividade, apatia, desânimo para o trabalho, falta de vontade de interagir, mais arredio, “*emburrecimento*”, esgotamento, depressão, angústia, mal-humorado, sentimento de engessamento, nervosismo, desespero, estresse, sensação de inutilidade, esgotamento mental.

Foi relatado que: “*quem sofre mais é a família*” uma vez que o esgotamento e a falta de energia provocados pelo desgaste em se ter que trabalhar em ambientes que não dão espaço para a felicidade praticamente devolve o trabalhador para seu lar sem vitalidade. Além disso, as falas revelam que em ambientes infelizes de trabalho as pessoas vão ficando mais arredias, evitando, inclusive, falar sobre este fato em casa ou no próprio trabalho.

7.9 A dialética da felicidade no ambiente de trabalho

Alberto (2000), em sua dissertação sobre os *Determinantes da felicidade no trabalho: um estudo sobre a diversidade nas trajetórias profissionais de engenheiros*, aponta para o fato de que é necessário ultrapassar o sofrimento no trabalho para que esse seja substituído pelo sentimento de felicidade, entender o sofrimento para modificá-lo, uma vez que o sofrimento impede o sujeito de buscar aquilo que lhe proporciona prazer, “seja ele uma necessidade de natureza afetiva, como o reconhecimento, seja uma necessidade de natureza cognitiva, como a realização de determinados potenciais” (ALBERTO, 2000, p. 106).

Desta forma, os sentimentos de “satisfação, prazer, alegria em contraposição à frustração, à insatisfação, ao incômodo, à tristeza” são possíveis e alcançáveis, uma vez que a motivação humana é a busca pela felicidade que “caracteriza o homem na sua relação com o trabalho” (ALBERTO, 2000, p. 106). E é nessa busca contínua que o homem, em diferentes papéis, desenha sua trajetória na carreira profissional. E é a partir do trabalho que se desenreda o movimento dialético entre amadurecimento e sensação de felicidade.

A autora salienta, porém, que se faz necessário respeitar a individualidade e

subjetividade do indivíduo uma vez que determinados atributos “tidos como troféus, pasteurizam os indivíduos, transformando-os em profissionais modelos”. Extorquir-lhes da “riqueza da individualidade” e isso elimina as particularidades individuais, transformando os sujeitos em sujeitos sem expressões de emoções (ALBERTO, 2000, p. 107).

Freud (2010, p. 267), enfatiza que: “Nenhuma outra técnica de condução da vida enlaça tão solidamente o indivíduo à realidade quanto à ênfase dada ao trabalho, que o insere seguramente em ao menos uma fatia da realidade, a comunidade humana”. É na realização de algum tipo de trabalho, segundo Freud, que ocorre o processo de transmutação dos impulsos destrutivos, narcísicos e egoístas inerentes ao ser humano em “trabalho profissional” algo útil a outro ser humano. Além disso, é através das “relações humanas que a ele se ligam, confere-lhe um valor que em nada abre mão de sua indispensabilidade para todos”. A atividade laboriosa confere uma finalidade à vida e justifica a existência daquele que exerce o trabalho na sociedade, além de promover satisfação quando esta é escolhida de forma livre. O trabalho permite ao ser humano sublimar-se ao realizá-lo.

Mesmo assim Freud esclarece que “o trabalho como caminho para a felicidade, é pouco apreciado pelos homens” (FREUD, 2010, p. 267). Desta forma, a grande maioria dos homens não busca se esforçar para que o trabalho seja fonte de satisfação e felicidade como faz em relação a outras coisas que considera como fontes de satisfação. Para Freud, a grande maioria das pessoas só trabalha porque é pressionada pela necessidade de sobrevivência e, além disso, cria em si uma aversão natural ao trabalho e deste fato decorrem diversos problemas sociais.

Sob a análise de Dejours (2012, p. 367), a partir do momento em que existe um reconhecimento do trabalho como algo importante, não um “hobby, um passatempo ou um lazer”, tampouco apenas uma fonte para se auferir um salário, mas o trabalho como fonte para se “alcançar direitos sociais”, cunha nesse trabalho o “julgamento de utilidade” e, deste fato, o homem, a partir deste trabalho pode se afiliar à sociedade, inscrevendo-se no que ele denomina de “civitas”, ou seja, para que o homem seja reconhecido como um ser civilizado, ele deve prestar um serviço para a civilização.

Da mesma forma, Dejours (2012, p. 369) argumenta que: “O trabalho pode gerar o que há de melhor quando ele caminha em direção à sublimação e permite que uma atividade socialmente valorizada seja levada até o seu termo”.

Ainda considerando a contribuição de Dejours (2012) onde o mesmo esclarece que trabalhar não está relacionado unicamente ao processo de produção, o autor considera que o trabalho é um processo de convivência e que:

[...] de fato, não há neutralidade do trabalho diante da convivência; ou o trabalho, por meio da atividade ontológica, funciona como meio possante de criar de transmitir novos laços sociais de cooperação, ou ele destrói os laços sociais e provoca a desolação (DEJOURS, 2012, p. 370).

O autor afirma que “o mais possante motor de formação dos laços sociais é o trabalho” e que o ser humano busca cooperação entre si no intento de se realizar. O trabalho na forma coletiva gera vínculos e, através deles, os seres humanos se esforçam “para conjurar os riscos da violência trazidos pela economia pulsional” (DEJOURS, 2012, p. 370).

Para Dejours (2007, p. 137), um dos fatores importantíssimos para alavancar o trabalho seria a “luta por novas relações sociais”. Essa deveria se iniciar por questionar a alienação no trabalho de forma a transformá-lo, e que a realização do trabalho deve ocorrer de forma consciente, plena e desalienante. O autor questiona, então, “que felicidade seria essa, louvada por uma sociedade que não teria por fundamento (fundamento, não objetivo) a libertação da vida mental? E, antes de mais nada, libertação de seu exercício no trabalho e na atividade produtiva?” (DEJOURS, 2007, p. 138).

Finalizando os questionamentos aos trabalhadores buscou-se a opinião dos mesmos sobre o fato de a felicidade no ambiente de trabalho tratar de algo real ou algo utópico de ser alcançado. Seguem os depoimentos:

Pode sim, ser uma realidade, um fato bem concreto, **desde que haja a colaboração de todos os envolvidos**. Tem que ter muita cumplicidade, muito respeito entre os outros, entre os participantes. Muita lealdade, nada de competição desleal e sim uma competição leal **onde todos possam estar crescendo**. Isso tudo favorece pra um ambiente feliz ser uma realidade. Sim, com certeza é uma realidade que pode ser alcançada desde que todos os envolvidos trabalhem em favor disso (João - 50 anos - 28 de empresa).

A gente consegue ser feliz no trabalho sim. Não pelo que você está desenvolvendo de conhecimento e tudo mais, mas a forma como você é tratada pelo seu gestor, se ele te trata como um ser humano e não como um objeto ou como um simples número que está ali para contribuir para o processo andar, mas como gente, como pessoa, eu acredito que a gente consegue ser feliz sim. Anteriormente tive esse tratamento com meu gestor e não só eu, mas todo mundo que trabalhava com ele, nós sentíamos que ele tratava a gente como ser humano, de igual pra igual. **É isso. Primeiro**

ele colocava o ser humano na frente e depois vinha a parte do trabalho, do desenvolvimento e ele sempre se dispôs a dar a mão para a gente e ajudar a desenvolver quando a coisa agarrava, mas com certeza “é possível ser feliz?” com certeza sim. Não é uma utopia em minha opinião (Raquel - 53 anos - 32 de empresa).

Não entendo como uma realidade, **eu entendo como alcançável**, mas não entendo como uma realidade **porque tem que se mudar a cultura** que há muitos anos foi construída e a gente sabe que desde o início da vinda dos portugueses ou de outros europeus para o Brasil a **gente sempre teve uma política de exploração, então é uma questão histórica, então para gente conseguir chegar nesse patamar de um ambiente de trabalho com felicidade, com uma harmonia maior, essa cultura tem que ser modificada**. Porque o que a gente vê, seja no nosso ambiente próprio ou na conversa com os amigos que vivem em outro ambiente de trabalho, **é sempre que o indivíduo ele tem que mostrar resultados, mas não existe uma premissa de uma contrapartida direta seja da valorização, seja da preocupação com aquele ambiente de trabalho, se ele tá sendo propício pra esse desenvolvimento seja individual, seja de equipe e a gente só se sente feliz num lugar onde a gente tá seguro, onde a gente tá sendo valorizado, onde a gente se sente muito útil, produtivo, onde a gente se sente uma companhia agradável, onde a gente se sente num ambiente de cooperação, porque é isso que faz com que essas trocas dessas habilidades, dessas inteligências nos revelem o quanto somos importantes um para o outro e que nessa importância a gente traz um resultado melhor pra essa empresa**. A empresa só cobrar que você tem que entregar um produto **não é uma maneira mais inteligente de se conseguir esse produto porque se o seu trabalhador está feliz, se ele está satisfeito com o ambiente**, com o que ele faz ele vai estar bem e vai te trazer muito mais produtos, vai concretizar muito mais objetivos, vai superar muito mais desafios do que se ele apenas é cobrado e só vive sob pressão e não tem um conforto de saber que ali naquela equipe vai haver uma cooperação para que aquele produto almejado seja **alcançado de uma forma menos penosa e de uma forma mais efetiva** (Luana - 42 anos - 24 de empresa).

É uma realidade **ainda que infelizmente não abranja todo mundo** (Vera - 23 anos - 3 de empresa).

A felicidade é feita de pequenos momentos... **E o trabalho é um deles**, então a gente tem que procurar aceitar o outro, **trabalhar em equipe, ser tolerante com o outro, adaptar a novas situações**, se eu tenho um objetivo, buscar aquele objetivo e ser coerente com as falhas e defeitos e ter o equilíbrio principalmente do ambiente externo com o interno. Eu acho que se a gente não tá feliz naquilo que a gente tá fazendo a gente tem que procurar outra saída, a gente tem que procurar, não tem como. Ou aceitar aquilo e trabalhar aquilo e canalizar aquilo pra outras coisas (Paula - 41 anos - 22 de empresa).

Eu acredito que é possível sim ser feliz, acho que não é uma utopia não. Eu só acho que **tem que ter um equilíbrio muito grande entre todos aqueles que estão ali vivendo no trabalho**. Entre os colegas, entre o seu líder e entre a empresa mesmo. **A empresa tem que ter uma política de RH que funcione, que não dê preferências, que seja uma política justa de reconhecimento tanto na parte de remuneração quanto na parte da avaliação do funcionário e ser uma empresa também que valorize, que tenha como um valor essa valorização do empregado, ter um chefe, um**

líder que saiba reconhecer o valor desses empregados e que trate ele, enfim, de maneira respeitosa e sempre [...] cobrar é a função. Realmente tem que haver cobrança pra ter até um desenvolvimento, mas que seja feita de uma forma respeitosa com os funcionários pra que eles se desenvolvam com essa cobrança e não ocorra o contrário, né? Às vezes o funcionário se sente numa pressão que ele acaba sendo prejudicado, tem a saúde prejudicada e não consegue desenvolver mais no trabalho (Tiago - 30 anos - 3 de empresa).

Pra mim isso é uma pura verdade, não é uma utopia. **Você pode ser feliz no trabalho e você pode se ajudar pra isso acontecer.** Eu, por exemplo, sou uma pessoa de formação muito na área de humanas e trabalho numa área muito voltada pra números. No início isso foi um complicador, mas hoje eu aprendi a gostar daquilo que eu faço na medida em que eu vejo que eu tô desempenhando bem meu trabalho. Num primeiro momento eu poderia falar assim: “ah, não gosto dessa área financeira, não é isso que eu quero para minha vida”. **Uma postura de rejeição do trabalho.** Mas na medida em que você se envolve, que você vê que aquilo, né, eu acho que é possível você começar não gostando e passar a gostar do seu trabalho. Ou então, se você não está satisfeita, existem mecanismos de você correr atrás, de fazer outras coisas, porque tem muita gente que não tem escolha, trabalha porque precisa e não tem jeito de... Dentro da mesma empresa por exemplo, mudar de área, então assim, o que que eu posso fazer lá fora, é um trabalho voluntário, **o que que eu posso fazer para tornar essa minha vida com mais significância, né?** Eu posso fazer isso, mas eu acho assim perfeitamente possível, não é utopia, **pra mim o trabalho é uma das coisas que contribui pra minha felicidade como pessoa** (Vitória - 47 anos - 10 de empresa).

Eu não acredito que seja uma utopia. Eu acho que é difícil de alcançar porque as pessoas estão, principalmente os empresários, eles estão preocupados em obter lucro e é uma coisa que não é compatível com a questão deles olharem o lado do empregado, olharem a questão da saúde do empregado. Não é o foco deles, mas eu tenho esperança que eles vão, as pessoas que são detentoras do capital, **eles vão ter um dia a consciência de pensar que sem a saúde, sem a preservação da saúde do funcionário eles não vão conseguir obter uma produção bacana o tempo inteiro.** Então, com a exploração, explorando a mão de obra, o funcionário, não oferecendo a ele boas condições de trabalho, não preocupando com a saúde deles não tem como ter uma produção sustentável por muito tempo (Amanda - 41 anos - 24 de empresa).

Eu acho que é possível sim, mas eu acho que é muito mais, tem dois fatores, a gente tem que buscar primeiramente ter atividades mais adequadas às nossas características psicológicas e segundo, a gente tem que buscar um autoconhecimento no sentido de melhorar a nossa resistência à adversidade no trabalho. Porque eu acho que ela vai ocorrer, então a gente tem que buscar se trabalhar. **Acho que são dois fatores. É uma possibilidade, eu prefiro acreditar que é uma possibilidade, mas depende tanto da empresa quanto dos trabalhadores.** Se um dos lados não der a sua contribuição, não vai ocorrer (Marcelo - 35 anos - 10 de empresa).

O ambiente de trabalho pra mim é e sempre foi um ambiente, **como eu falei desde o início, de realização, então, se você é um agente de transformação, de realização, desde que esteja alinhado nas suas expectativas, na sua formação, desde que isso tudo caminhe de uma**

forma minimamente harmoniosa e que te permita chegar à realização com reconhecimento, com a felicidade das pessoas que estão à sua volta, então o ambiente é possível sim. Eu já passei em alguns momentos na vida por isso e é muito bom quando a gente chega a determinados resultados em que inicialmente você não imaginava que eram possíveis e que de repente você está lá fazendo parte de uma coisa muito bacana pra você, pros outros e realizando aquilo que você pensava, que você queria no início, mas você não pensava que era possível. Sem dúvidas é uma realidade! Se você tem a consciência disso e procura sempre contribuir, é uma coisa que depende de você e depende dos outros, então, você tendo essa capacidade de encontrar o caminho, você tem como, sim, ser feliz e fazer os outros felizes no ambiente onde você trabalha (Pedro - 33 anos - 3 de empresa).

Eu acho que é uma realidade. Que é uma realidade, porque é o que eu te falei, eu tenho um relacionamento com as pessoas aqui, gosto do que eu faço, para mim eu vejo como uma realidade sim. Não, não chega a ser uma utopia. No meu entendimento **você tem que ter um ambiente propício pra isso** (Demétrio - 46 anos - 28 de empresa).

É só uma questão de [...] eu posso falar o seguinte, é tudo um elo, a pessoa tem que tentar ficar o mais equilibrada possível, uma coisa que as pessoas às vezes não perceberam **é que o silêncio ajuda muito, sabe?** Em qualquer hora que seja, na hora da explosão, da ira, da raiva, na hora de fazer um comentário, a pessoa (pensa): -Não, vou ficar quieto. Administrar isso é interessante. Igual eu falei numa hora da entrevista, **que a maturidade faz isso**, então acho que é uma questão só de adequação, de respeito, de silêncio. E outra coisa que é **legal é você saber os seus limites também, até de conhecimentos, pô, será que eu consigo mesmo ou vou ficar aqui até me exaurir e definir para falar nossa, eu não devia ficar aqui, eu podia ter feito, então isso é maturidade** (Caio - 44 anos - 3 de empresa).

Eu acho que ela **é possível para algumas pessoas e não é possível para outras** e tem que ser possível, porque a nossa organização social exige isso, a gente tem que trabalhar, a gente tem que viver, se divertir, ser ser-humano, ser trabalhador, né? **Então, como eu disse, a gente fica muito tempo aqui e se a gente não for feliz, a gente não vai ter saúde.** Então, é possível sim ser feliz e eu acho que essa felicidade perpassa essas questões que eu venho falando. Boas relações com as pessoas no trabalho, um ambiente de trabalho leve que te dê liberdade para executar seus trabalhos, que seja tolerante com as suas limitações, isso é muito importante. Que seja compreensivo com as limitações, então eu acho que sim, é muito possível, tem que ser possível para a maioria das pessoas, todos nós precisamos trabalhar né? E é isso. (Marta - 30 anos - 10 de empresa).

Uma realidade com certeza. Realidade, igual eu falei, as pessoas são responsáveis pela **satisfação e pela felicidade e a felicidade não é uma coisa mágica, a felicidade é uma realidade.** As pessoas têm que entender de uma forma geral que qual é a expectativa delas? O que é minha expectativa? Minha expectativa, a gente ouve muitas vezes assim, ah, fulano lá do futebol ganha 50 milhões e você fala, tudo bem, **mas não é porque eu ganho menos que isso que eu sou infeliz e não é porque ele ganha tudo aquilo que ele é feliz não. Eu acho que a felicidade no trabalho e a felicidade na vida é construída por degraus.** Eu acho que a cada degrau que a gente sobe, do tamanho das nossas pernas, nos faz feliz

e a vida é uma longa escadaria. **A pessoa que pula um degrau e tá lá no final, ela não experimenta os desafios e as vitórias pequenas de cada dia, aí realmente eu questiono a felicidade.** A pessoa que nasce com um berço esplêndido, com tudo bem, ou de repente ganha numa loteria, para mim isso é infelicidade. **As pessoas costumam associar felicidade com dinheiro e eu acho que é totalmente diferente disso.** Eu acho que felicidade é você superar desafios, dificuldades e problemas, é isso e no trabalho também. **Felicidade no trabalho é você superar um desafio a cada momento, não tem outro jeito não e naturalmente você vê a consequência disso.** Essa é a questão (Lucas - 33 anos - 10 de empresa).

Eu acho que a felicidade é muito mais ligada à pessoa. Agora, **o ambiente pode favorecer muito isso, ele pode ajudar com que as pessoas encontrem a felicidade.** Eu acho que o trabalho, o local de trabalho, as pessoas, os colegas de trabalho podem influenciar positivamente muito as outras pessoas para que tenham um ambiente agradável de trabalho e que pode propiciar a felicidade de cada um. Então eu acho que o ambiente de **trabalho, ele é um meio ambiente que pode facilitar muito que as pessoas se sintam felizes durante aquele tempo de trabalho ali.** É totalmente possível (Leonardo - 47 anos - 29 de empresa).

Como desafio para este estudo, intencionou-se averiguar a opinião do trabalhador sobre a questão central deste trabalho, que questiona se felicidade no ambiente de trabalho pode ser uma realidade ou se trata de uma utopia. As respostas são unânimes quando os trabalhadores assinalam para a possibilidade de ambientes felizes de trabalho, na verdade eles anseiam por isso. Os mesmos identificam que isso só será possível desde que haja uma mudança cultural na forma de se administrar o trabalho de forma que: *“primeiro deve ser colocado o ser humano e depois o trabalho”*. Faz-se, portanto necessário *“mudar a cultura”* de forma que *“uma política de exploração”* que até então é vista como *“uma questão histórica”* para só então *“conseguir chegar nesse patamar de um ambiente de trabalho com felicidade, com uma harmonia maior”*. Há a identificação de auto responsabilidade para com a felicidade no trabalho na medida em que: *“Você pode ser feliz no trabalho e você pode se ajudar para isso acontecer”*. É notório na fala do trabalhador a expectativa e esperança de mudança mesmo tendo ciência de que: *“os empresários, eles estão preocupados em obter lucro e é uma coisa que não é compatível com a questão deles olharem o lado do empregado, olharem a questão da saúde do empregado”*.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Falar em felicidade no ambiente de trabalho pode parecer pretensioso pelo menos na sociedade atual onde, a todo o momento, são perceptíveis cenários cada vez mais constantes e concretos de exploração da força de trabalho no capitalismo contemporâneo. Porém, não falar na felicidade no ambiente de trabalho é deixar de se aprofundar na abrangência psicossocial e nos sentidos do trabalho e, desta forma, desprezar a ciência investigativa, a pesquisa e a oportunidade de aprofundarmos no tema.

Urge colocarmos o tema em questão com o objetivo de instigar novos estudos bem como estabelecer reflexões sobre o processo de trabalho e adoecimento em função do trabalho. O trabalho pela importância e tempo que ocupa em nossas vidas deve se tornar mais ameno e menos desgastante de forma que o exercer de um labor nos traga a sensação de realização, utilidade e, por que não, de felicidade?

Cabe a nós, trabalhadores que somos, refletir sobre o trabalho, o que este representa em nossas vidas e como extrair dele frutos para garantir o sustento, mas, muito além disso, uma vida digna e com significados e, acima de tudo, a partir também dele – o trabalho – buscar na superação de seus desafios parcela integrante de nossa felicidade.

O que o estudo revela é que a fala apresentada como a principal forma de expressar a subjetividade dos trabalhadores contribui como ferramenta fundamental para se entender o momento histórico vivenciado pelos mesmos. Percebe-se que apesar de todos os benefícios oferecidos pela empresa em questão, os trabalhadores estão ainda sedentos por um ambiente de trabalho melhor, evidencia-se uma precariedade de comunicação entre superior e subordinado, entre os próprios colegas de trabalho, levando, assim, ao silenciamento da dor humana.

A saída constante de trabalhadores, incentivada pelos planos de desligamento voluntário, sem a reposição adequada criou um *gap* entre os concursos públicos para a reposição de trabalhadores e é possível observar uma diferença de gerações e benefícios salariais dentro da empresa. Este fato colabora para um aumento de volume de trabalho nos trabalhadores da ativa.

Observa-se, também, a individualização e a solidão no local de trabalho uma vez que os laços sociais são rompidos pela falta de tempo em função do volume de trabalho, sendo que os laços sociais são de certa forma o que fortalece o ambiente

de trabalho e o vínculo entre os trabalhadores. Com isso, o silêncio que vem sendo abafado pode transforma-se em dor física e mental.

O assédio moral também foi observado como estratégia de gestão empresarial, onde a exigência extrapola a capacidade física e mental do trabalhador que, para se proteger, isola-se em si mesmo.

Nota-se que o trabalhador acredita na felicidade e principalmente na felicidade no ambiente de trabalho, onde são as pessoas e os relacionamentos que, segundo eles, propiciam esse ambiente de produtividade, leveza e alegria.

Foram citados os pontos que possibilitam um ambiente de trabalho mais feliz, pontos esses que são: a confiança, a cooperação, a comunicação clara e sincera, a interação da equipe, o desafio, a justiça, o feedback, o reconhecimento, os laços de amizade e companheirismo nos relacionamentos interpessoais bem como a gestão equilibrada.

Cabe-nos, portanto, evidenciar que o trabalho é um instrumento de fundamental importância para a realização humana e que é perfeitamente possível que a felicidade se faça presente desde que estejamos dispostos a discutir os desafios sobre como se apresentam as condições de trabalho atuais de forma a propor soluções.

REFERÊNCIAS

ACHOR, S.; DELLA PORTA, M. Why can't we all be happy at work? Although scientific support for the benefits of happiness is mounting, creating a happy and engaged culture requires a new kind of organizational learning. **Training**, Minneapolis, v. 52, n. 1, p. 110-117 2015.

ALBERTO, L. C. F. R. **Os determinantes da felicidade no trabalho**: um estudo sobre a diversidade nas trajetórias profissionais de engenheiros. 2000. 123 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Instituto de Psicologia da USP, São Paulo, 2000.

ALBORNOZ, S. **O que é o trabalho**. São Paulo: Brasiliense, 2008.

ANDRÉ, C. S. **Felicidade desesperadamente**. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

ANDREWS, S. **A ciência de ser feliz**. São Paulo: Ágora, 2011.

ANTUNES, R. **A dialética do trabalho**. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

_____. As formas de padecimento no trabalho. **Saúde e Sociedade**, São Paulo, v. 17, n. 4, p. 7-10, 2008.

_____. **Os sentidos do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2010.

_____; ALVES, G. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educação Social**, Campinas, v. 25, n. 87, p. 335-351, maio/ago. 2004.

_____; PRAUN, L. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, n. 123, p. 407-427, jul./set. 2015.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 6023**: informação e documentação - referências - elaboração. Rio de Janeiro, 2002.

_____. **NBR 10520**: informação e documentação - apresentação de citações em documentos. Rio de Janeiro, 2002.

_____. **NBR 14724**: informação e documentação: trabalhos acadêmicos: apresentação. Rio de Janeiro, 2011.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1979.

COMPANHIA ENERGÉTICA DE MINAS GERAIS. **Relatório anual de sustentabilidade**. Belo Horizonte: CEMIG, 2002.

_____. **Relatório anual de sustentabilidade**. Belo Horizonte: CEMIG, 2014.

_____. **Relatório anual de sustentabilidade**. Belo Horizonte: CEMIG, 2015.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.

_____. Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. Tradução de Gustavo A. Ramos Mello Neto. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 17, p. 363-371, jul./set. 2012.

DIAS, E. C. Prefácio. In: GLINA, M. R.; ROCHA, L. E. (Org.). **Saúde mental no trabalho**: da teoria à prática. Belo Horizonte: Rocca, 2010.

_____; HOEFEL, M. D. G. O desafio de implementar as ações de saúde. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 10, p. 817-828, 2005.

FERREIRA, A. B. D. H. **Novo dicionário da língua portuguesa**. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.

FERREIRA, J. J.; PENIDO, L. D. O. **Saúde mental no trabalho**: coletânea do Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás. Goiânia: Cir Gráfica, 2013.

FERREIRA, L. L. Apresentação. In: DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992. p. 9-10.

FEUERSTEIN, G. **Uma visão profunda do yoga**: teora e prática. São Paulo: Pensamento, 2005.

FREDRICKSON, B. L. **Positividade**. Rio de Janeiro: Rocco, 2009.

FREUD. Le malaise dans la civilisation. In: FREUD, S. **OEuvres complètes**. Tradução de Jean Laplanche. Paris: PUF, 2010. p. 245-334.

GARCIA, J. V.; GARCIA, M. E. Learning to be happy at work. In: INTERNATIONAL CONFERENCE OF EDUCATION, RESEARCH AND INNOVATION, 7th, Seville, 2014. **Annals ...**, Seville: Assoc Technology Education a& Development, 2014. p. 3.911-3.916.

GAULEJAC, V. D. **Gestão como doença social**: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. Tradução de Ivo Storniolo. São Paulo: Ideias & Letras, 2007.

GORDIS, L. **Epidemiologia**. Tradução de Louise Bertoli. 4. ed. Rio de Janeiro: Revinter, 2010.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Diretoria de Pesquisas. Coordenação de População e Indicadores Sociais. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios continua**. Rio de Janeiro: IBGE, 2015.

IUASSACA, Y. **A prosperidade em suas mãos**. São Paulo: Seicho-No-Ie do Brasil, 2006.

JUNGUES, J. R. **Bioética**: perspectivas e desafios. São Leopoldo: Unisinos, 1999.

LIMA, D. A. **O problema do trabalho**. Rio de Janeiro: Agir, 1947.

LIMA, M. E. A. A polêmica em torno do nexa causal entre transtorno mental e trabalho. In: FERREIRA, J. J.; PENIDO, L. D. O. **Saúde mental no trabalho**: uma coletânea do Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás. Goiânia: Cir Gráfica, 2013. p. 654-660.

MARX, K. O processo de trabalho e processo de valorização. In: MARX, K. **O capital**. São Paulo: Nova Cultural, 1996. (Coleção os Economistas).

MATOS, G. D. **A empresa com alma**. São Paulo: Makron Books, 2001.

MERHY, E. E.; FRANCO, T. B. O trabalho. In: PEREIRA, I. B.; LIMA, J. C. F. **Dicionário da educação profissional em saúde**. Rio de Janeiro: Fundação Oswaldo Cruz, 2009. p. 278-274. Disponível em: <<http://www.sites.epsjv.fiocruz.br/dicionario/verbetes/trasau.html>>. Acesso em: 20 jan. 2016.

MINAYO, M. C. D. S. **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade. Petrópolis: Vozes, 2010.

MORIN, E. Os sentidos do trabalho. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 3, p. 8-19, jul./set. 2001.

_____; TONELLI, J.; PLIOPAS, A. L. V. O trabalho e seus sentidos. **Psicologia & Sociedade**, Porto Alegre, n. 1, p. 47-56, 2007.

PENIDO, L. D. O. Os fatores psicossociais e a caracterização do tratamento desumano e degradante. In: FERREIRA, J. J.; PENIDO, L. D. O. **Saúde mental no trabalho**: uma coletânea do Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás. Goiânia: Cir Gráfica, 2013. p. 661-675.

PINTO, J. A. R. Justiça do Trabalho e a proteção da saúde mental do trabalhador no cotidiano do trabalho. In: FERREIRA, J. J.; PENIDO, L. D. O. **Saúde mental no trabalho**: uma coletânea do Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás. Goiânia: Cir Gráfica, 2013. p. 642-652.

_____. Prefácio. In: FERREIRA, J. J.; PENIDO, L. D. O. **Saúde mental no trabalho**: uma coletânea do Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás. Goiânia: Cir Gráfica, 2013. p. 12-15.

RAMAZZINI, B. **As doenças dos trabalhadores**. Tradução de Raimundo Estrêla. 3. ed. São Paulo: Fundacentro, 2000.

ROCHA, L. E.; FERREIRA JUNIOR, M. Saúde mental dos analistas de sistemas; a convenção coletiva como exemplo de prevenção. In: GLINA, M. R.; ROCHA, L. E. (Org.). **Saúde mental no trabalho**: da teoria à prática. Belo Horizonte: Rocca, 2010.

SEWAYBRICKER, L. E. **A felicidade na sociedade contemporânea**: contraste entre diferentes perspectivas filosóficas e a modernidade líquida. 2012. 160 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Instituto de Psicologia da USP, São Paulo, 2012.

SILVA, A. D. D. **Quem ama não adoce**: o papel das emoções na prevenção e cura das doenças. 9. ed. São Paulo: Best, 1994.

SILVA, N.; TOLFO, S. D. R. Trabalho significativo e felicidade humana: explorando aproximações. **Revista Psicologia: Organização e Trabalho**, Florianópolis, v. 12, p. 341-354, dez. 2012.

VIEGAS, S. **Trabalho e vida**. Belo Horizonte: [s.n.], 1989.

WILLIAMS, P.; KERN, M. L.; WATERS, L. A longitudinal examination of the association between psychological capital, perception of organizational virtues and work happiness in school staff. **Psychology of Well-Being Theory, Research and Practice**, July 2015.

APÊNDICES

APÊNDICE A - Roteiro de entrevista para trabalhadores de uma empresa de energia elétrica brasileira

Primeira parte: identificação

- Data da entrevista: ____/____/____
- Entrevistador/pesquisador: Alethea Deyze Mendonça
- Entrevistado número: _____
- Data Nascimento: ____/____/____
- Estado Civil: _____
- Sexo: () Feminino () Masculino () Transexual
- Raça: () Branca () Parda () Negra () Amarela () Índia () Outra _____
- Formação: _____
- Quantos anos de estudo você tem? _____
- Qual o cargo atual? _____
- Qual diretoria você trabalha? _____
- O seu primeiro emprego foi nesta empresa? () sim () não
- Quanto tempo você trabalha nesta empresa? _____anos
- Qual o seu salário bruto na profissão. Valor do salário mínimo atual R\$ 880,00?
 Entre 1 a 3 salários mínimos () Entre 3 a 6 salários mínimos ()
 Entre 6 a 9 salários mínimos () Entre 9 a 12 salários mínimos ()
 Mais de 12 salários mínimos atualmente R\$ 10.560,00 ()
 Não quero responder esta pergunta ()

Segunda parte: entrevista semiestruturada

- Fale um pouco sobre o que você entende por felicidade
- Você se considera uma pessoa feliz? O que faz você se sentir mais feliz?
- Acredita haver uma relação entre saúde e felicidade? Comente como percebe sua saúde quando se sente mais feliz?
- Qual a importância do trabalho em sua vida?
- Você se considera feliz onde trabalha? O que contribui para a sua felicidade no ambiente de trabalho?

- Descreva um ambiente de trabalho ideal e comente como ele poderia proporcionar felicidade aos trabalhadores.
- Já trabalhou ou trabalha em um lugar assim? Compartilhe um pouco sobre essa experiência em sua vida.
- Quais fatores atrapalham ou impedem sua felicidade no ambiente de trabalho?
- Em sua opinião, o ambiente de trabalho pode influenciar e comprometer a sua saúde e dos demais colegas? Como?
- Já passou por situações onde não se sentiu feliz no trabalho? Sentiu algum impacto na saúde? Comente por favor.
- Levando em conta sua experiência como trabalhador, você acredita que é possível ser feliz no ambiente de trabalho? Este fato pode ser uma realidade ou trata-se de utopia? Comente.

APÊNDICE B - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para os trabalhadores de uma empresa de energia elétrica brasileira.

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Título do Projeto: Felicidade no ambiente de trabalho: realidade ou utopia?

Prezado Sr (a)

Você está sendo convidado (a) para participar da pesquisa "*Felicidade no ambiente de trabalho: realidade ou utopia?*" que será realizada com funcionários de uma empresa de energia elétrica brasileira e que se encontram em um ambiente de trabalho coletivo.

O objetivo dessa pesquisa é identificar a partir do ponto de vista do trabalhador qual a influência que o ambiente de trabalho exerce na saúde e na sensação de felicidade tendo em vista o tempo de exposição a esse ambiente, que muitas vezes, ultrapassa 8 horas diárias, bem como esclarecer se a sensação de felicidade no ambiente de trabalho trata de uma realidade ou de uma utopia.

Para participar, você será entrevistado individualmente pela pesquisadora para expor sua experiência pessoal em relação ao tema da pesquisa. Se você concordar, a entrevista será gravada e transcrita. O seu nome ou qualquer outro dado que possa identificá-lo não será citado garantindo-lhe absoluto anonimato e sigilo quanto a sua identidade. Os dados da pesquisa serão utilizados para fins exclusivamente de publicação ou apresentação de trabalhos científicos.

A participação da pesquisa pode não lhe trazer benefícios diretos, mas poderá ser útil para entender como a felicidade é entendida no ambiente de trabalho corporativo e a importância que este fato tem para o trabalhador. Acreditamos que o maior inconveniente será tomar uma hora de seu tempo. Se a entrevista interferir de alguma maneira com suas emoções, você poderá discutir isso com o entrevistador.

A entrevista será marcada com antecedência e irá ser realizada no ambiente de trabalho no horário que melhor lhe convier, você não terá gasto extra, nem receberá ajuda financeira ou nenhum benefício econômico pela sua participação.

Você tem a liberdade de escolher entre participar ou não, podendo desistir e retirar o seu consentimento a qualquer momento da pesquisa. Sua recusa não trará nenhum prejuízo para o seu trabalho. A pesquisadora estará disponível para responder e esclarecer qualquer dúvida que você tenha com relação a pesquisa, pelos telefones:

3409-9945 e 99906-0575 e pelo e-mail: consultoria.alethea@gmail.com.

Após ter lido este termo de consentimento e esclarecido suas dúvidas, caso concorde em participar da entrevista individual e autorizar a sua gravação solicitamos que você assine esse termo de consentimento em duas vias, uma delas ficará com você e a outra com a pesquisadora.

O material gravado é confidencial e será arquivado pelos pesquisadores por um período de cinco anos, depois desse prazo será excluído.

() Autorizo que meu cargo institucional seja vinculada às informações por mim fornecidas.

() Solicito que meus dados pessoais sejam mantidos em completo sigilo.

Belo Horizonte, _____ de _____ de 201____.

Assinatura do entrevistado: _____

Cargo que ocupa atualmente: _____

Assinatura da pesquisadora: _____

Pesquisadores responsáveis professor Dr. Tarcísio Márcio Magalhães Pinheiro professora, Dra. Jandira Maciel da Silva e Alethea Deyze Mendonça mestranda do Programa de Promoção de Saúde e Prevenção da Violência.

As dúvidas referentes aos aspectos éticos da pesquisa podem ser esclarecidas com o COEP - COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA da UFMG

Av. Antônio Carlos, 6627. Unidade Administrativa II - 2º andar - Sala 2005

Campus Pampulha. Belo Horizonte, MG – Brasil.



CEP: 31270-901

E-mail: coep@prpq.ufmg.br

Telefax 31 3409-4592

ANEXOS

ANEXO A - Ata de Aprovação

	UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PROMOÇÃO DE SAÚDE E PREVENÇÃO DA VIOLÊNCIA/MP	
---	--	---

ATA DA DEFESA DA DISSERTAÇÃO DA ALUNA ALETHEA DEYZE MENDONÇA

Realizou-se, no dia 11 de julho de 2016, às 14:00 horas, Sala 062, andar térreo da Faculdade de Medicina, da Universidade Federal de Minas Gerais, a defesa de dissertação, intitulada *FELICIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO: REALIDADE OU UTOPIA?*, apresentada por ALETHEA DEYZE MENDONÇA, número de registro 2014719130, graduada no curso de CIENCIAS ECONOMICAS, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em PROMOÇÃO DE SAÚDE E PREVENÇÃO DA VIOLÊNCIA, à seguinte Comissão Examinadora: Prof(a). Tarcísio Márcio Magalhães Pinheiro - Orientador (UFMG), Prof(a). Andréa Maria Silveira (UFMG), Prof(a). Antonio Leite Alves Radicchi (UFMG), Prof(a). Jandira Maciel da Silva (UFMG).

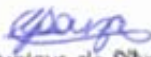
A Comissão considerou a dissertação:

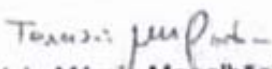
Aprovada

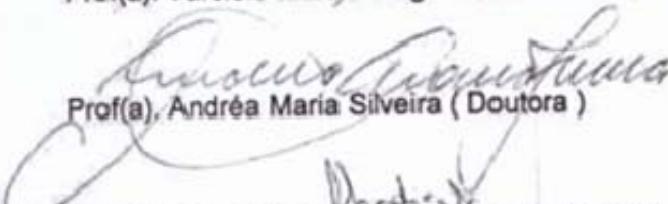
Reprovada

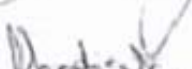
CONFERE COM ORIGINAL
Centro de Pós-Graduação
Faculdade de Medicina - UFMG

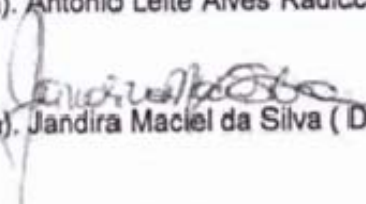
Finalizados os trabalhos, lavrei a presente ata que, lida e aprovada, vai assinada por mim e pelos membros da Comissão.
Belo Horizonte, 11 de julho de 2016.


Fabio Gustavo da Silva Souza
Secretário do Programa de Pós-Graduação em
Promoção da Saúde e Prevenção da Violência
Faculdade de Medicina - UFMG


Prof(a). Tarcísio Márcio Magalhães Pinheiro (Doutor)


Prof(a). Andréa Maria Silveira (Doutora)


Prof(a). Antonio Leite Alves Radicchi (Doutor)


Prof(a). Jandira Maciel da Silva (Doutora)

ANEXO B - Parecer de aprovação pelo COEP

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA - COEP

Projeto: CAAE – 52395515.6.0000.5149

Interessado(a): Prof. Tarcísio Márcio Magalhaes Pinheiro
Departamento de Medicina Preventiva Social
Faculdade de Medicina- UFMG

DECISÃO

O Comitê de Ética em Pesquisa da UFMG – COEP aprovou, no dia 09 de março de 2016, o projeto de pesquisa intitulado “**Felicidade no ambiente de trabalho; realidade ou utopia?**” bem como o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

O relatório final ou parcial deverá ser encaminhado ao COEP um ano após o início do projeto através da Plataforma Brasil.

A handwritten signature in blue ink, reading "Teima Campos Medeiros Lorentz".

Profa. Dra. Teima Campos Medeiros Lorentz
Coordenadora do COEP-UFMG