

Felicidade no Trabalho: uma comparação com os resultados da pesquisa Guia Você S/A

Happiness at work: a comparison with the results of the survey Guia Você S / A

Elizângela de Jesus Oliveira	Doutora em Administração. Universidade Federal do Amazonas (UFAM) – Brasil. elizangelajoliveira@ufam.edu.br
Dagmar Silva Pinto de Castro	PhD em Psicologia. Universidade Metodista de Piracicaba (UNIMEP) – Brasil. dagmarspcastro@gmail.com
Moisés Coelho	Mestre em Engenharia de Produção. Universidade Federal do Amazonas (UFAM) – Brasil. moisescoelho@ufam.edu.br
Rute Holanda Lopes	Doutora em Ciências do Ambiente e Sustentabilidade da Amazônia. Universidade Federal do Amazonas (UFAM) – Brasil. rutelopes@ufam.edu.br
Darly Andrade	Doutor em Administração. Universidade Federal de Uberlândia (UFU) – Brasil. darly@ufu.br

RESUMO

A felicidade no trabalho, neste estudo, é discutida a partir três dimensões do bem-estar: BEP, BES e BET. Optou-se por utilizar o termo felicidade em detrimento do bem-estar, uma vez que denota uma dimensão mais subjetiva do trabalhador. Buscou-se considerar os aspectos da visão eudaimônica (BEP) e hedônica (BES) e sua relação com o trabalho (BET), para caracterizar o campo científico da felicidade. Objetivo desse estudo é comparar os resultados de uma pesquisa realizada por meio de um questionário de autopreenchimento, em escala Likert de cinco pontos, composto das escalas EBET (PASCHOAL; TAMAYO, 2008) e BET (SIQUEIRA, 1995; SIQUEIRA *et al*, 2008), respectivamente validadas com os resultados do Índice de Felicidade no Trabalho (IFT) do Guia Exame Você S/A (2016). Os dados da pesquisa secundária utilizou uma amostra composta de 121 respondentes do total de 190 empregados predominantemente do sexo masculino, casados, entre 25 e 35 anos, com ensino médio completo. No que diz respeito às comparações dos achados deste estudo com os índices apresentados pelo Guia Você S/A., a maior parte dos resultados desta pesquisa se equiparou aos do Guia Você S/A (2016). Confirmou-se, ainda a necessidade de a empresa investir na estruturação de uma área de gestão de pessoas, o que já vem sendo motivo de ações de implantação por parte da Distribuidora.

Palavras-Chave: Felicidade no Trabalho. Dimensões do Bem-estar. Bem-estar psicológico. Bem-estar subjetivo. Bem-estar no Trabalho.

ABSTRACT

Happiness at work, in this study, is discussed based on three dimensions of well-being: BEP, BES and BET. We chose to use the term happiness instead of well-being, as it denotes a more subjective dimension of the worker. In order to characterize the scientific field of happiness, the aspects of eudaimonic (BEP) and hedonic (BES) vision and their relation to work (BET) were considered. The aim of this study is to compare the results of a survey carried out using a five-point Likert self-completion questionnaire composed of the EBET (PASCHOAL; TAMAYO, 2008) and BET (SIQUEIRA, 1995; SIQUEIRA *et al*, 2008) scales.), respectively validated with the results of the Exame Você S / A Guide (2016) Happiness at Work Index (IFT). Secondary survey data used a sample of 121 respondents out of 190 predominantly male employees, married, between 25 and 35 years old, with complete high school education. Regarding the comparisons of the findings of this study with the indexes presented by Guia Você S/A., most of the results of this research were similar to those of Guia Você S/A (2016). It was also confirmed that there is the need for the company to invest in the structuring of a people management area, which has already been the reason for implementation actions by the Distributor.

Keywords: Happiness at Work. Dimensions of Welfare. Psychological well-being. Subjective well-being. Wellbeing at Work.

Recebido em 03/08/2019. Aprovado em 23/09/2019. Avaliado pelo sistema *double blind peer review*. Publicado conforme normas da ABNT.
<http://dx.doi.org/10.22279/navus.2020.v10.p01-19.1038>

1 INTRODUÇÃO

Esse estudo segue a tendência atual da literatura acadêmica (SOUSA; PORTO, 2015; SELIGMAN, CSIKSZENTMIHALYI, 2000; CSIKSZENTMIHALYI, 1992; ALBUQUERQUE; TRÓCCOLI, 2004; PASCHOAL; TORRES; PORTO, 2010; RYAN; DECI, 2001; WARR, 2007), ao considerar que o construto felicidade no trabalho, engloba as diferentes dimensões ou construtos do bem-estar (SOUSA, PORTO, 2015; HILLS; ARGYLE, 2001; PASCHOAL; TORRES; PORTO, 2010; PASCHOAL, 2008; WARR, 2007). Tal fato se justifica, pois a concepção do bem-estar como dimensão da felicidade enfatiza os aspectos positivos da experiência do indivíduo, agregando ao termo uma conotação positiva e mais ativa, não se restringindo aos aspectos ou experiências negativas dos indivíduos (LYUBOMIRSKY; ABBE, 2003; SOUSA; PORTO, 2015; PASCHOAL; TORRES; PORTO, 2010; WARR, 2007). Já quando se utiliza somente o termo bem-estar as pesquisas restringem-se aos assuntos relacionados à qualidade de vida, à redução do estresse e às doenças ocupacionais (PASCHOAL; TORRES; PORTO, 2010). São poucos os trabalhos que apresentam uma visão sobre felicidade no trabalho, considerando a interação de outras dimensões - individual coletiva e subjetiva (PALOMERA, 2009; CARRILLO *et al.* 2017; AHUVIA *et al.*, 2015).

O objetivo dessa pesquisa é comparar os resultados das correlações entre o Bem-estar no trabalho (BET), Bem-estar psicológico (BEP) e Bem-estar subjetivo (BES), entendidas como dimensões do bem-estar que caracterizam o campo científico da felicidade (HILLS; ARGYLE, 2001; PASCHOAL; TORRES; PORTO, 2010; PASCHOAL, 2008; WARR, 2007; WARR, CLAPPERTON, 2010; PASCHOAL; TAMAYO, 2008) com os resultados apontados pelo Índice de Felicidade no Trabalho (IFT) publicado pela Revista Guia Você S/A.

O bem-estar subjetivo é compreendido como emoções, humores positivos e negativos no trabalho, ou seja, a expressão dos/pelos afetos no trabalho (ALBUQUERQUE; TRÓCCOLI, 2004; PASCHOAL; TAMAYO, 2008) e o bem-estar psicológico como a percepção de que o trabalho expressa e desenvolve potencial e habilidades, caracterizados como sentimentos de expressividade e de autorrealização (PASCHOAL; TAMAYO, 2008; WATERMAN, 1993). Para definição do BET foi adotado o conceito de Siqueira *et al.* (2008) e Siqueira e Padovam (2008), que apresentam uma visão que integra vínculos afetivos positivos com o trabalho (satisfação e envolvimento) e com a organização (comprometimento organizacional afetivo), em suas dimensões afetivas – afeto positivo e negativo. Dessa forma, foi realizado um estudo quantitativo, utilizando-se a modelagem de equações estruturais para avaliar as inter-relações entre os construtos (BEP; BES e BET) em uma distribuidora de bebidas e os resultados foram comparados ao IFT (Índice de Felicidade no Trabalho) do Guia Exame Você S.A dessa distribuidora; escolhida em função de ter sido classificada como uma das melhores empresas para se trabalhar. Essa pesquisa está estruturada em seis seções, na primeira seção apresenta-se a fundamentação teórica e na segunda seção a metodologia aplicada. Segue com a terceira seção, onde apresenta-se uma síntese das etapas da pesquisa Guia Você S.A e na quarta seção uma análise da comparação dos resultados da pesquisa Melhores Empresas para Você Trabalhar no Brasil, com a média das 150 melhores empresas para se trabalhar e à média das empresas em sua faixa: de tamanho, de tempo de operação, de locais de trabalho, de salário médio, de ramo de atividade e de região de atuação, e na quinta seção uma Comparação entre questões Guia Você S/A. e o questionário Felicidade no Trabalho aplicado nessa empresa e, por fim as considerações finais.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

As décadas de 60 e 70 foram marcadas por uma ruptura nas relações contínuas do trabalho e pela ineficiência dos tradicionais métodos de gestão de pessoas em resgatar o envolvimento dos trabalhadores em suas atividades (MALVEZZI, 2006). Uma investigação sobre o que poderia ser promovido no contexto laboral, com a finalidade de estimular uma relação diferente entre as pessoas e o trabalho, como por exemplo, o estudo da motivação (“hierarquia das necessidades”, de Maslow), as teorias centradas no indivíduo, a qualidade de vida, o sentido, o significado e a felicidade no trabalho, passou a ser assunto extremamente operacionalizável para a área de recursos humanos (DIENER; OISHI; TAY, 2018). Como resultado, as organizações passaram a incorporar os aspectos subjetivos do trabalhador como, por exemplo, o estudo da felicidade em suas políticas de gestão de pessoas (WAAL, 2018; SEWAYBRICKER, 2012, 2017).

2.1 Felicidade no trabalho

Em 1973, foi indexado o termo *happiness* na revista *Psychological Abstracts International* (DIENER, 1984), e as primeiras análises científicas entre felicidade e trabalho foram realizadas no livro de Warr (2013). Com a atuação da psicologia positiva no campo de investigação, o tema felicidade destacou-se na literatura acadêmica e expandiu-se, demonstrando ser necessária uma investigação mais profunda da relação do que vem a ser felicidade e outras variáveis que envolvem a construção do conceito (SALAS-VALLINA; ALEGRE, 2018). Assim, o bem-estar geral dos indivíduos tem sido cada vez mais alvo de atenção por parte das organizações, trazendo à tona aspectos afetivos (emoções e humores), cognitivos (percepção de realização), e os pontos centrais hedônicos e eudaimônicos (SINGH; AGGARWAL, 2018; GULYANI; SHARMA, 2018). É diante dessa perspectiva que a abordagem de caráter mais científico e prático sobre a felicidade aproximou-se do contexto do trabalho, com o objetivo de promover um maior sentido e envolvimento do trabalhador em suas tarefas (PINCHEIRA; GARCES, 2018; SEWAYBRICKER, 2012, 2017). Na literatura, o estudo científico da felicidade é realizado a partir de análises isoladas dos construtos do bem-estar (PASCHOAL; TAMAYO, 2008), porém, quando os estudos envolvem o termo felicidade, tem-se um construto mais completo que engloba diferentes dimensões do bem-estar (OERLEMANS; BAKKER, 2018). Para Warr (2007), a expressão felicidade, nos estudos acadêmicos, em detrimento do bem-estar, enfatiza uma dimensão mais subjetiva da experiência do trabalhador. Já o termo bem-estar relaciona-se, de forma estrita, à qualidade de vida, à redução do estresse e das doenças ocupacionais (PASCHOAL; TORRES; PORTO, 2010). Diante disso, a felicidade no trabalho engloba diferentes dimensões, ou construtos, subordinadas ao bem-estar (SALAS-VALLINA; ALEGRE, 2018), como, por exemplo, as duas grandes correntes do BES e do BEP. A principal diferença entre essas duas correntes é a concepção de felicidade adotada, o bem-estar subjetivo é característico da tradição hedônica de felicidade, ou seja, uma soma de momentos agradáveis, e destaca o prazer como o bem maior da humanidade. E a abordagem do bem-estar psicológico é concebida dentro da visão eudaimônica da felicidade ou concepção aristotélica, ambas relacionadas à expressão ativa das virtudes e daquilo que cada indivíduo tem de melhor (PASCHOAL; TAMAYO, 2008).

2.2 Bem-estar no trabalho (BET)

Resgatando a discussão apresentada por Oliveira *et al.* (2016) – quando analisou a felicidade no trabalho a partir das dimensões do BET –, o bem-estar no trabalho é caracterizado por emoções afetivas positivas, sensações prazerosas e agradáveis no contexto laboral (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008; MATHENY, 2008). Duas dessas emoções estão vinculadas ao trabalho (satisfação e envolvimento no trabalho), e a outra, à organização (comprometimento organizacional afetivo). Como satisfação no trabalho, entende-se o alcance de um estado emocional positivo ou de prazer relacionado às experiências provenientes do trabalho. O envolvimento no trabalho compreende o quanto que o desempenho no trabalho pode afetar a autoestima de uma pessoa. E o comprometimento organizacional afetivo é o processo de reconhecimento do indivíduo com a organização e seus objetivos (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008; MATHENY, 2008).

2.3 Satisfação no trabalho

A atitude geral do trabalhador frente ao trabalho pode caracterizar a satisfação por meio de avaliações prazerosas, alicerçadas em cinco domínios de satisfação do indivíduo (WARR, 2007) Siqueira e Padovam (2008) e Warr (2007) afirmam que a satisfação no trabalho vincula-se a estados emocionais positivos ou de prazer, relacionados à convivência com as pessoas no ambiente de trabalho (colegas e chefias), as vantagens que a empresa disponibiliza (promoções e salários) e as oportunidades de exercer atividades alinhadas às expectativas, às metas e às habilidades profissionais. Nesse sentido, as fontes ou os aspectos do trabalho desencadeador da satisfação ou da insatisfação do trabalhador resultarão no grau de contentamento do indivíduo em relação ao ambiente social, às atividades do cargo e à política de gestão de pessoas (SIQUEIRA, GOMIDE JÚNIOR, 2004). O ambiente social representa os fatores de satisfação relacionados à chefia e aos colegas de trabalho. As atribuições do cargo vinculam-se à natureza do próprio trabalho, e a gestão de pessoas é a compreensão da forma como a organização dispõe de um sistema de oportunidade de promoção e recompensa as pessoas (SIQUEIRA, 1995). Diante disso, Siqueira e Padovam (2008) concluem que um indivíduo satisfeito manterá níveis altos de envolvimento no trabalho, o que o refletirá também no processo de comprometimento com a organização.

2.4 Envolvimento no trabalho

Lodahl e Dener (1965) definem o envolvimento no trabalho como a relação entre o grau do desempenho de uma pessoa no trabalho e sua autoestima. As experiências provenientes das relações no trabalho são resultantes da socialização do indivíduo, que ocorre por meio do processo de internalização dos valores da organização. Nesse sentido, um trabalhador que percebe significado nas atividades que desempenha apresenta maiores níveis de envolvimento com suas atividades e, por consequência, há um impacto positivo em sua autoestima (SIQUEIRA; ORENGO; PEIRÓ, 2014). Práticas que buscam promover o envolvimento das pessoas no trabalho relacionam-se ao processo de delegar funções, exercer uma gestão eficaz, respeitar o trabalhador, desenvolver uma comunicação elucidativa e promover processos decisórios participativos. Como resultado de tais práticas, os trabalhadores desenvolvem um sentimento de pertencimento com a organização e, ao desempenharem suas tarefas, atingem o estado de fluxo (SIQUEIRA; GOMIDE JÚNIOR, 2004). O conceito de fluxo, *flow* ou megaentropia psíquica, é utilizado para caracterizar o envolvimento no trabalho como um estado de concentração máxima nas atividades realizadas (CSIKSZENTMIHALYI, 1999). Dessa forma, quando o envolvimento no trabalho fortalece a autoestima do trabalhador, cria-se um vínculo afetivo com a organização, estabelecendo condições para um maior comprometimento com os resultados da organização (SIQUEIRA *et al.*, 2008).

2.5 Comprometimento organizacional afetivo

Para Mowday, Steers e Porter (1979), o comprometimento organizacional afetivo compreende um processo de identificação com a organização e com os seus objetivos, de tal forma que os indivíduos investem esforços a favor da organização. Trata-se de uma contribuição ativa, além de lealdade ao trabalho, caracterizada pela aceitação dos valores, das normas e dos objetivos da organização e também da vontade de se manter afiliado à organização. Níveis altos de comprometimento organizacional afetivo impactam de forma positiva no desempenho e na produtividade no trabalho, o que contribui para reduzir os níveis de rotatividade e absenteísmo nas empresas (GOVAERTS; KYNDT; DOCHY, 2018). Ao contrário das outras dimensões anteriormente apresentadas (satisfação no trabalho e envolvimento no trabalho), o comprometimento organizacional afetivo não se relaciona só ao trabalho, mas à organização. E, diante do reconhecimento de que estar ligado à organização é bom, os resultados na vida das pessoas tendem a ser positivos (JOY, 2018). O desenvolvimento da natureza afetiva com a organização, ou ligação psicológica, se dá por meio dos vínculos resultantes da internalização dos valores, envolvimento nos papéis do trabalho e identificação com as metas (PAN *et al.*, 2018). Nessa relação afetiva, o indivíduo passa a nutrir sentimentos e desejos de se doar para contribuir para a consecução dos objetivos da própria organização (SMITH *et al.*, 2018). Dessa forma, o BET configura-se a partir de três componentes – satisfação e envolvimento no trabalho e comprometimento organizacional afetivo –, que contribuem para gerar relações mais produtivas e concretas entre os indivíduos e as organizações (SIQUEIRA; ORENGO; PEIRÓ, 2014). Amaral e Siqueira (2004) advogam ainda que a qualidade dos produtos ou dos serviços de uma organização relaciona-se com o estado de felicidade e satisfação com o trabalho das pessoas que os produzem. Assim, levando-se em conta a importância da felicidade no trabalho, foram desenvolvidos e validados diferentes estudos, métodos e instrumentos de pesquisa, como, por exemplo, a escala de bem-estar no trabalho (EBET) (PASCHOAL; TAMAYO, 2008) e a escala de bem-estar subjetivo (EBES) (SIQUEIRA *et al.*, 2008). Os pressupostos epistemológicos e metodológicos que ancoram os resultados encontrados em tais estudos fundamentam-se na psicologia positiva, vinculando a felicidade aos afetos e às emoções positivas (DIAS, VARELA; COSTA, 2013). Na próxima seção, apresenta-se a metodologia.

3 METODOLOGIA

Para responder ao objetivo desse estudo que é comparar o resultado da pesquisa com o da pesquisa realizada pela Revista Guia Você S/A (2012) utilizou-se a Modelagem de Equações Estruturais para identificar as relações entre o bem-estar psicológico e subjetivo e o bem-estar no trabalho, e estatística descritiva numa primeira etapa da pesquisa. A Modelagem de Equações é uma técnica que possibilita a análise das múltiplas

relações de dependência entre os construtos avaliados bem como as relações entre as variáveis latentes e suas indicadoras (HAIR JR. *et al.*, 2009).

A coleta de dados primários foi realizada por meio de um questionário de autopreenchimento, em escala Likert de 5 pontos, composto de escalas EBET (PASCHOAL; TAMAYO, 2008) e BET (SIQUEIRA, 1995; SIQUEIRA *et al.*, 2008). A EBET, construída e validada por Paschoal e Tamayo (2008), é constituída de duas partes: uma de afeto e outra de expressividade/ realização no trabalho. Os itens de afeto - emoções e humores positivos e negativos no trabalho - foram derivados da EBS de Albuquerque e Tróccoli (2004). Os itens de realização - percepção do indivíduo de que, no seu trabalho, desenvolve suas habilidades e potencial e avança no alcance de suas metas de vida - foram desenvolvidos a partir da literatura, especialmente da proposta de Waterman (1993), e de entrevistas com diferentes tipos de trabalhadores. A EBET foi construída e validada por Siqueira (1995) e Siqueira *et al.* (2008). Essa foi baseada em um modelo de bem-estar no trabalho, vinculado aos pressupostos de Fredrickson (1998; 2001) e Fredrickson *et al.* (2000), no que se refere à promoção de saúde e de bem-estar, como o indivíduo sentir-se bem no trabalho (satisfação, envolvimento e comprometimento), utilizando-se dos recursos pessoais (físico, psicológico e social), para solucionar os inúmeros problemas presentes no ambiente de trabalho, manter estados psicológicos positivos e alcançar os resultados traçados pela organização. É composta de três escalas:

a) Escala de Satisfação no Trabalho (EST) – avalia o grau de satisfação do trabalhador com o trabalho, em uma escala de sete pontos (1=totalmente insatisfeito a 7=totalmente insatisfeito). É composta de 15 itens distribuídos em cinco fatores, que apresentaram alto nível de confiabilidade:

- satisfação com os colegas, Alpha de Cronbach de 0,81;
- satisfação com o salário, Alpha de Cronbach de 0,90;
- satisfação com a chefia, Alpha de Cronbach de 0,89;
- satisfação com a natureza do trabalho, Alpha de Cronbach de 0,77; e
- satisfação com promoções, Alpha de Cronbach de 0,81.

b) Escala de envolvimento no trabalho (EET) – Construída e validada por Lodahl e Kejner (1965) e no Brasil validada por Siqueira (1995). Mede o grau de envolvimento do trabalhador com o seu trabalho, em uma escala que varia em sete pontos: de 1= discordo totalmente até 7= concordo totalmente. É composta de cinco questões, com Alpha de Cronbach de 0,78.

c) Escala de Comprometimento Organizacional Afetivo (ECO) – avalia o vínculo afetivo entre o indivíduo e a organização, em uma escala de cinco pontos (1=nada até 5=extremamente). É constituída de cinco itens, com Alpha de Cronbach de 0,93. O quadro 1 mostra as escalas, construtos e respectivas questões do questionário aplicado na pesquisa preliminar.

Quadro 1 - Composição do questionário felicidade no trabalho

Escala	Construto	Fatores	Questões
EBET	BEP	Sentimentos de expressividade e de autorrealização	27 a 35
	BES	Afetos positivo e negativo; satisfação com a vida	6 a 26
BET	BET	Satisfação no trabalho	41 a 55
		Envolvimento no trabalho	36 a 40
		Comprometimento afetivo organizacional	1 a 5

Fonte: elaborado pelos autores

A última seção do questionário (questões 56 a 62) destinou-se aos dados de caracterização dos participantes, como, sexo, idade, estado civil, escolaridade, tempo de serviço e tempo de empresa. Conforme se pode verificar no quadro 2, várias questões são semelhantes às do questionário de felicidade no trabalho. A partir dos dados retornados pela pesquisa primária, procedeu-se a segunda etapa dessa pesquisa que foi a análise comparativa com os resultados dispostos pelo Guia Você S/A do ano de 2016 da empresa Distribuidora Cervantes localizada no estado de Minas Gerais que se constitui no objetivo principal desta pesquisa. Na

próxima seção detalha-se os critérios que são utilizados para classificação das melhores empresas para se trabalhar segundo o Guia Você S/A.

3 SÍNTESES DAS ETAPAS DA PESQUISA MELHORES EMPRESAS PARA VOCÊ TRABALHAR NO BRASIL

No Brasil, o Programa de Estudos em Gestão de Pessoas/ Fundação Instituto Administração (PROGEP-FIA), sob a coordenação dos Professores André Fischer e Joel Dutra, desenvolve uma pesquisa que define anualmente as 150 melhores empresas para se trabalhar no Brasil, publicada pela Revista Guia Você S/A. As empresas são classificadas pelo Índice de Felicidade no Trabalho (IFT), composto de dois índices: Índice de Qualidade do Ambiente de Trabalho (IQAT), que considera a visão do empregado sobre a empresa, sendo obtido por meio de pesquisa de clima organizacional; e Índice de Qualidade da Gestão de Pessoas (IQGP), resultado de uma análise sobre o que a empresa oferece aos seus empregados, a partir de material quantitativo e qualitativo, obtido em visita às empresas pesquisadas.

A pesquisa Melhores Empresas para Você Trabalhar no Brasil, realizada pelo PROGEP/FIA, segue uma sistemática de seis etapas. A primeira etapa é a inscrição da empresa no processo, atendendo aos requisitos de ter no mínimo 100 empregados com vínculo empregatício e estar em operação há pelo menos cinco anos. A empresa pesquisada atende a esses requisitos e resolveu participar desta pesquisa, em função da nova visão estabelecida – estar entre as cinco melhores distribuidoras da AmBev do Brasil para se trabalhar.

Na segunda etapa são selecionados aleatoriamente empregados para responderem ao questionário IQAT. Os questionários em papel chegaram à empresa pesquisada pelos correios. A gerente de projetos realizou reuniões em cada área, explicando o motivo e sistemática da pesquisa. Depois de respondidos, os questionários foram enviados via correios à FIA. O responsável pela empresa, no caso da empresa pesquisada, a gerente de projetos, também respondeu a um questionário *on-line* sobre as práticas de gestão de pessoas. Descreveu também essas práticas em um caderno de evidências, enviado via correios à FIA. Na terceira etapa, para continuar no processo, é necessário atingir amostra mínima de 70% de respostas positivas, não apresentar categoria zerada de respostas e ter pelo menos 25 pontos de média no questionário da empresa. A empresa pesquisada conseguiu atingir todos os critérios, passando para a quarta etapa.

Nessa etapa, as empresas pré-classificadas recebem a visita de um jornalista, que verifica a existência das práticas de gestão informadas e analisa o ambiente organizacional da empresa. O jornalista seleciona os trabalhadores a serem entrevistados com base na listagem que a empresa envia no momento da inscrição: colaboradores em geral, aqueles que ocupam cargos de gestão e representantes da área de Recursos Humanos. A quinta etapa é composta da classificação das 150 melhores empresas, considerando-se a pontuação do IFT, publicada na Revista Guia Exame Você S/A. A empresa pesquisada foi classificada em segundo lugar no segmento atacadista. A premiação acontece na sexta etapa, onde são reunidos os principais executivos das empresas classificadas no Guia Você S.A. O Sumário Executivo, com os resultados detalhados, é enviado gratuitamente às empresas que atingiram amostra mínima de respondentes. Os índices que compõem o Sumário Executivo são o IQAT, o IQGP e o IFT dados analisados na próxima seção.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

O Sumário Executivo permite que a empresa faça comparações da sua performance com a das outras empresas classificadas. A tabela 1 disponibiliza os dados demográficos da empresa, comparados à média dos dados das 150 melhores empresas para se trabalhar e à média das empresas em sua faixa: de tamanho, de tempo de operação, de locais de trabalho, de salário médio, de ramo de atividade e de região de atuação.

Tabela 1 – Comparação dos indicadores da empresa

Indicadores	Distribuidora	Média das 150 melhores	Média da sua faixa
Tempo de operação	18	39	18
Nº de empregados	188	3.929	162
Nº de executivos	24	480	24
Nº de homens	177	2.417	98
Nº de mulheres	11	1.512	64
Locais de trabalho	1	72	1
Profissionais de RH	2	58	5
Salário médio	1.484,33	3.579,71	1.287,33
Tempo de operação	18	39	18

RH: Recursos Humanos.

Fonte: Sumário Executivo Guia Você S/A (2012).

A empresa pesquisada tem 18 anos de tempo de operação, o total de 188 empregados e salário médio R\$ 1.484,33, valores que se equiparam à média da sua faixa. Sobressai-se, entretanto, a diferença no número de mulheres empregadas na distribuidora, valor comparativamente inferior à média das 150 melhores e à das empresas de sua faixa. Tal situação foi registrada também na reportagem Revista Você S/A (2012): no ambiente de carregamento das bebidas e de entra e sai de caminhões na empresa, quase não são vistas mulheres trabalhando: “A explicação é que os cargos de base exigem muito esforço físico”.

Observa-se, ainda, na distribuidora reduzido número de profissionais de recursos humanos (dois), em comparação as suas concorrentes que contam com média de cinco profissionais. O salário médio oferecido pela empresa, apesar de ligeiramente superior à média de sua faixa, é quase duas vezes e meia inferior à média de salários das 150 melhores empresas para se trabalhar. Na tabela 2 visualizam-se o IQAT, o IQGP e o IFT, considerando-se a pontuação de zero a 100, da distribuidora, comparada às médias das 150 melhores para se trabalhar e as da sua faixa de tamanho, de tempo de operação, locais de trabalho, salário médio, ramo de atividade e região de atuação.

Tabela 2 – Comparação do IQAT, IQGP e IFT da Distribuidora

	IQAT	IQGP	IFT
Distribuidora	85	47	73
Média das 150 melhores	81	72	78
Média por faixa de tamanho	75	55	75
Média por faixa de tempo de operação	75	63	69
Média por faixa de locais de trabalho	73	61	73
Média por faixa de ramo de atividade	77	45	75
Média por faixa da região de atuação	73	63	76
Média por faixa de salário médio	73	58	74

IQAT: IQGP: IFT:

Fonte: Sumário Executivo Guia Você S/A (2012).

Verifica-se que a pontuação do IQAT Distribuidora (85) é superior à média das 150 melhores (81) e à média por faixa de região de atuação (73). Um dos motivos que podem explicar tal resultado positivo é sugerido em entrevista à Revista Você S/A (2012): “a empresa não mede esforços para melhorar e é aberta às novidades que os funcionários trazem”.

Em relação ao IQGP, a empresa obteve pontuação de 47, que se equipara à média das empresas do mesmo ramo de atividade (45), mas está bem inferior à das 150 melhores (81). A média da distribuidora foi inferior à de todas as demais médias das empresas de sua faixa, sinalizando uma situação de preocupação.

Conforme mencionado anteriormente, a empresa não tem uma política ou mesmo uma área de gestão de pessoas (ou Recursos Humanos), o que confirma tal avaliação. A partir desse resultado, a empresa já está investindo na implantação da área, tendo contratado uma Analista de Gente & Gestão. Já o IFT da Distribuidora (73) se equipara à média das 150 melhores (78) e à da faixa de sua região de atuação (76), tendo garantido à empresa o segundo lugar na classificação das melhores para se trabalhar no ano de 2016.

O Sumário Executivo apresenta ainda os resultados por categorias que compuseram o IQAT, que se refere à percepção dos empregados sobre a relação que eles têm com a empresa, com o trabalho em si, com o chefe e com os colegas. Esse índice é composto pelas categorias: identidade, satisfação e motivação, aprendizado e desenvolvimento e liderança.

As questões que constituíram a categoria identidade encontram-se na tabela 3, seguidas pelas pontuações comparadas com a média das 150 melhores e com a média das organizações que se situam na mesma faixa de região de atuação.

Tabela 3 – Comparação do índice IQAT/ identidade da Distribuidora

Identidade	Distrib.	150 melhores	Região atuação
	88,25	87,30	79,30
Eu recomendaria aos meus parentes e amigos esta empresa como um excelente lugar para trabalhar.	81,46	85,56	75,21
Tenho confiança na empresa em que trabalho.	94,08	87,42	81,30
Esta empresa contribui para a melhoria da comunidade e do meio ambiente.	89,19	90,20	79,83
Considero que esta empresa atende de forma equilibrada às necessidades de fornecedores, funcionários e acionistas (donos da empresa).	85,23	84,32	74,51
Esta empresa entrega aos seus clientes aquilo que promete com alta qualidade.	86,09	90,55	84,55
Conheço e concordo com os objetivos da empresa em que trabalho.	90,07	90,32	81,63
Os produtos e serviços de minha empresa são muito importantes para nossa sociedade.	89,47	94,93	90,33
Tenho orgulho de dizer a parentes e amigos que trabalho nesta empresa.	94,04	91,25	84,54
Participo das decisões que afetam a mim e a meu trabalho.	77,18	74,30	65,52
As pessoas que trabalham nesta empresa sabem o que devem fazer para torná-la cada vez melhor.	95,39	83,95	75,06

Fonte: Sumário Executivo Guia Você S/A (2016).

Percebe-se que a média da categoria identidade da Distribuidora (88,25) se equipara à média das 150 melhores (87,50), sobressaindo-se em relação à média por região de atuação (79,30). Os empregados manifestaram alto sentimento de orgulho por trabalharem na empresa (94,04), com possibilidade de recomendá-la a seus parentes e amigos como um excelente lugar para se trabalhar (81,46). Porém, em relação à participação nas decisões, a distribuidora apresentou média baixa (77,18), próxima da média baixa das 150 melhores (74,30), mas superior à média por região de atuação (65,52). Na tabela 4 são apresentados os fatores da categoria satisfação e motivação da empresa.

Tabela 4 – Comparação do IQAT/ satisfação e motivação da Distribuidora

	Empresa	150 melhores	Região atuação
	82,22	79,78	71,76
Satisfação e motivação			
Recebo todas as informações de que preciso para fazer bem o meu trabalho.	89,40	79,55	71,66
Considero que o tempo que dedico ao meu trabalho é equilibrado entre as necessidades da empresa e as minhas necessidades pessoais e familiares.	62,25	74,61	70,33
O ambiente de trabalho da empresa facilita o relacionamento entre os funcionários.	81,58	84,04	76,04
Gosto do trabalho que realizo hoje nesta empresa.	92,11	88,38	84,82
Trabalhar nesta empresa dá segurança e tranquilidade para mim e para minha família.	87,42	85,55	76,46
A quantia que recebo como remuneração variável ou participação nos lucros é justa.	86,18	63,49	53,47
Tenho a quem recorrer se eu me sentir injustiçado.	81,46	75,18	67,85
Os processos, procedimentos e rotinas de trabalho desta empresa são organizados e eficientes.	91,45	77,83	70,13
Sou recompensado, de maneira justa, pela qualidade do trabalho que apresento.	81,58	71,23	60,25
Sinto que minha equipe trabalha como um verdadeiro time.	92,76	81,30	73,19
As instalações e o espaço onde realizo meu trabalho são seguros, confortáveis e limpos.	89,19	86,40	79,32
A sensação mais frequente que sinto ao deixar o trabalho é realização profissional.	86,00	81,92	74,15
Considero que meu trabalho é reconhecido e valorizado pela empresa.	80,26	75,21	64,80
Tenho todo equipamento e material necessários para realizar bem o meu trabalho.	89,47	85,10	78,71
Nesta empresa as pessoas estão sempre dispostas a ajudar umas às outras.	64,00	70,97	59,24
Eu sinto que meu trabalho é importante para que esta empresa seja bem-sucedida.	96,03	91,79	89,31
Nesta empresa a gente pode confiar nos colegas de trabalho.	53,33	68,51	55,77
As pessoas de qualquer idade, raça, cor e orientação sexual são tratadas com a mesma justiça e respeito nesta empresa.	94,70	93,81	90,38
Sou bem atendido quando preciso de outra área.	72,00	83,22	75,71
O volume de trabalho permite que eu termine sempre minhas tarefas no horário normal.	70,86	69,86	65,63
As informações sobre esta empresa são transmitidas aos funcionários com clareza, rapidez e agilidade.	93,33	81,42	71,58
A empresa atende adequadamente às minhas necessidades nas áreas de saúde e outros benefícios.	75,17	88,17	79,40
Quando preciso de outra área da empresa, sou bem atendido.	78,67	81,42	73,04
Considero justo o salário pago por esta empresa aos seus funcionários.	74,50	65,44	51,80

Fonte: Sumário Executivo Guia Você S/A (2016).

Os resultados da categoria satisfação e motivação da Distribuidora (88,22) sobressaíram em relação à média das 150 melhores (79,78) e à média por região de atuação (71,76). Tais resultados indicam um sentimento expressivo de importância de realização do trabalho para que a empresa seja bem-sucedida (96,03), porém pior avaliação em relação à confiança nos colegas (53,33) e à disposição em ajudar uns aos outros (64,00). Apesar dessa desconfiança e falta de apoio entre os colegas, o sentimento de que a equipe trabalha como time (92,76) sobressaiu-se à média das 150 melhores (81,30) e à média por região de atuação (73,19), o que traduz uma contradição. Na tabela 5 são analisados os fatores da categoria aprendizado e desenvolvimento.

Tabela 5 – Comparação do IQAT/ aprendizado e desenvolvimento da Distribuidora

Aprendizado e desenvolvimento	Distribuidora	150 melhores	Região atuação
	87,20	78,55	70,52
Sei o que devo fazer para crescer profissionalmente nesta empresa.	96,05	80,70	75,35
Meus colegas estão sempre dispostos a dividir comigo o que sabem.	76,97	82,11	75,43
Todos têm oportunidade de participar de atividades de treinamento nesta empresa.	98,03	82,84	76,00
Sou estimulado a contribuir para melhorar a forma como é feito o meu trabalho.	88,16	83,43	75,50
Esta empresa me estimula a conhecer o trabalho realizado pelos meus colegas.	82,89	74,74	63,69
Acredito que trabalhando nesta empresa terei oportunidade de fazer carreira e crescer.	87,42	78,91	68,75
Esta empresa ouve e coloca em prática as sugestões de seus funcionários.	84,11	74,80	61,67
O trabalho que realizo me permite aprender coisas novas.	91,39	86,23	81,62
Periodicamente recebo de meu chefe avaliações sinceras sobre meu desempenho.	88,74	74,70	66,98
A empresa utiliza critérios justos para promoção e carreira.	85,23	66,39	58,00
Os métodos para realizar o trabalho nesta organização são frequentemente discutidos e revisados.	88,51	77,33	70,33
Sinto-me estimulado a buscar novos conhecimentos fora da empresa.	80,41	77,36	71,36
Meu chefe ajuda a decidir o que devo fazer para aprender mais.	82,67	76,18	67,84
As pessoas que trabalham na empresa estão procurando melhorar aquilo que fazem.	90,07	83,59	74,33

Fonte: Sumário Executivo Guia Você S/A.

O aprendizado e desenvolvimento da Distribuidora teve pontuação 87,20, que se sobressaiu à média das 150 melhores (78,55) e à média por faixa de região de atuação (70,52). A relação com os colegas de trabalho aparece novamente como um indicativo de dificuldade: nem sempre os colegas estão dispostos a dividir o que sabem com os outros (76,97), inferior à média das 150 melhores (82,11), mas ligeiramente superior à média por faixa de região de atuação (75,43). Abstrai-se que as pessoas sabem o que devem fazer para crescerem profissionalmente na empresa (96,05), manifestando satisfação em relação aos critérios utilizados pela empresa para promoção e carreira (85,23) e em relação às avaliações recebidas pelo seu desempenho (85,23). Em relação à liderança, a tabela 6 apresenta os fatores analisados nessa categoria.

Tabela 6 – Comparação do IQAT/liderança da Distribuidora

Liderança	Distrib.	150 melhores	Região atuação
	85,22	81,16	74,77
Minha equipe de trabalho considera o chefe um líder de respeito e credibilidade.	78,81	77,66	71,75
Meu chefe sempre deixa claro o que espera do meu trabalho	92,05	82,52	77,27
Meu chefe é coerente, usa “o mesmo peso e a mesma medida” nas suas decisões.	75,50	75,65	67,83
Minha equipe de trabalho tem bom relacionamento com meu chefe.	85,33	83,11	78,17
Sinto-me livre para contribuir com críticas e sugestões ao meu chefe.	83,44	79,07	71,50
Sempre que preciso, posso contar com meu chefe para assuntos pessoais e profissionais.	82,67	81,86	75,79
Tenho confiança naquilo que meu chefe diz.	86,75	80,55	75,08
As solicitações e as orientações de minha chefia facilitam a realização do meu trabalho.	86,18	81,68	75,59
Nesta empresa os chefes agem de acordo com o que dizem.	83,33	74,11	65,94
Sinto-me apoiado pelo meu chefe quando decido assumir novos desafios.	87,33	81,55	73,88
Meu chefe conhece profundamente sua área de atuação.	90,73	86,83	82,63
Os chefes sabem demonstrar como podemos contribuir com os objetivos da empresa.	92,05	84,13	76,38
Sou sempre bem atendido quando peço orientações ao meu chefe.	90,73	85,98	80,60
Meu chefe ouve e respeita a opinião da sua equipe.	78,15	81,41	74,15

Fonte: Sumário Executivo Guia Você S/A.

Em relação à categoria liderança, a pontuação da Distribuidora (85,22) é superior à média das 150 melhores (81,16) e sobressai-se em relação à média por faixa de região de atuação (74,77), o que pode confirmar a entrevista realizada pelos pesquisadores com a gerente de projeto à Revista Guia Você S.A.: “Os líderes são aqueles que fazem as equipes cada dia melhores, por isso o investimento e formação das lideranças é algo que trabalhamos continuamente”. Observa-se, ainda, reconhecimento da capacidade profissional do chefe (90,73), clareza nas suas orientações (86,18) e a segurança de que podem contar com a chefia em assuntos pessoais e profissionais (82,67). Porém, em relação ao respeito às opiniões da equipe (78,15) e à consideração da figura do chefe como um líder de respeito e credibilidade (78,81), a média é baixa, apesar de equiparadas à média das 150 melhores e da faixa de região de atuação. Na próxima seção realiza-se uma comparação entre os resultados da pesquisa Guia Você S/A e os resultados das correlações entre os construtos do bem-estar, entendidos como diferentes dimensões ou construtos subordinados à felicidade no trabalho (SOUSA, PORTO, 2015).

5 COMPARAÇÃO ENTRE OS RESULTADOS DA PESQUISA GUIA VOCÊ S/A. E OS DESTE ESTUDO

Os resultados da pesquisa Sumário Executivo Guia Você S/A. permitem uma comparação com os resultados obtidos nesta pesquisa realizada sobre a felicidade no trabalho na Cervantes. O quadro 2 a seguir apresenta a comparação realizada nesta pesquisa.

Quadro 2 – Comparação entre questões Guia Você S/A (2012) e Questionário Felicidade no Trabalho

Guia Você S/A	Questionário Felicidade no Trabalho
Eu recomendaria aos meus parentes e amigos esta empresa como um excelente lugar para trabalhar.	Contente com ela (empresa) Q (2).
Tenho orgulho de dizer a parentes e amigos que trabalho nesta empresa.	Orgulhoso dela (empresa) Q (1).
As pessoas que trabalham nesta empresa sabem o que devem fazer para torná-la cada vez melhor.	Animado com ela Q (5).
Considero que o tempo que dedico ao meu trabalho é equilibrado entre as necessidades da empresa e as minhas necessidades pessoais e familiares.	Nas horas em que estou trabalhando são as melhores horas do meu dia Q (37).
O ambiente de trabalho da empresa facilita o relacionamento entre os funcionários.	Em relação ao espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho Q (41).
Gosto do trabalho que realizo hoje nesta empresa.	Com a variedade de tarefas que realizo Q (53).
Sinto que minha equipe trabalha como um verdadeiro time.	Em relação ao espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho Q (41).
Nesta empresa as pessoas estão sempre dispostas a ajudar umas às outras.	Em relação ao espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho Q (44).
Eu sinto que meu trabalho é importante para que esta empresa seja bem-sucedida.	Eu estou pessoalmente muito ligado ao meu trabalho Q (40).
Nesta empresa a gente pode confiar nos colegas de trabalho.	Com a confiança que eu possa ter em meus colegas de trabalho Q (54).
Considero justo o salário pago por esta empresa aos seus funcionários.	Com o meu salário comparado aos meus esforços no trabalho Q (51).
Sei o que devo fazer para crescer profissionalmente nesta empresa.	Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa Q (49).
Meus colegas estão sempre dispostos a dividir comigo o que sabem.	Em relação ao espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho Q (41).
Periodicamente recebo de meu chefe avaliações sinceras sobre meu desempenho.	Com a capacidade profissional do meu chefe Q (55).
A empresa utiliza critérios justos para promoção e carreira.	Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal Q (47); Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa Q (49).
Meu chefe ajuda a decidir o que devo fazer para aprender mais.	Com o entendimento entre mim e meu chefe Q (50).
Meu chefe sempre deixa claro o que espera do meu trabalho.	Com o entendimento entre mim e meu chefe Q (50); Com a capacidade profissional do meu chefe Q (55).
Sempre que preciso, posso contar com meu chefe para assuntos pessoais e profissionais.	Com o entendimento entre mim e meu chefe Q (50); Com a capacidade profissional do meu chefe Q (55); Com o tratamento recebido pelo meu chefe Q (52).
As solicitações e as orientações de minha chefia facilitam a realização do meu trabalho.	Com o tratamento recebido pelo meu chefe Q (52).
Meu chefe conhece profundamente sua área de atuação.	Com a capacidade profissional do meu chefe Q (55).

Fonte: Sumário Executivo Guia Você S/A.; Questionário Felicidade no Trabalho.

Pôde-se perceber que os resultados apresentados no Guia Você S/A. se aproximam dos achados desta pesquisa. No que se refere ao IQGP, a média da Cervantes (46,70) foi bem inferior à média das 150 melhores (71,83) e da média por faixa de região de atuação (63,27). No atual estudo, a satisfação no trabalho com o salário teve média 2,60, abaixo do ponto médio da escala de um a cinco, indicando insatisfação em relação ao salário se comparado ao quanto trabalha e aos esforços despendidos no trabalho. Essa avaliação apresentou o menor índice do questionário. A tabela 7 apresenta a média e o intervalo de confiança para o construto satisfação no trabalho (Q41 a Q 55).

Tabela 7– Satisfação no trabalho

Questões	Média	IC 95%	
Com colegas	3,89	3,80	4,00
Em relação ao espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho	3,89	3,75	4,03
Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim	4,09	3,99	4,19
Com a confiança que eu possa ter em meus colegas de trabalho	3,71	3,55	3,87
Com a chefia	3,82	3,70	3,96
Com o entendimento entre mim e meu chefe	3,66	3,50	3,82
Com o tratamento recebido pelo meu chefe	3,85	3,71	3,99
Com a capacidade profissional do meu chefe	3,95	3,81	4,10
Com tarefas	3,54	3,43	3,66
Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam	3,77	3,63	3,91
Com a capacidade de o meu trabalho em absorve-me	3,38	3,22	3,54
Com a variedade de tarefas em que realizo	3,46	3,29	3,64
Com o Salário	2,60	2,41	2,80
Com o meu salário comparado aos meus esforços no trabalho	2,44	2,23	2,64
Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho	2,69	2,46	2,93
Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional	2,67	2,45	2,89
Com a Promoção	3,37	3,25	3,50
Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal	3,28	3,10	3,46
Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa	3,27	3,09	3,42
Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa	3,59	3,44	3,73
Média Geral	3,44	3,28	3,61

Fonte: dados da pesquisa.

Apurou-se também insatisfação quanto aos critérios de promoção. Nos resultados do Guia Você S/A (2016), destaca-se também o fator “atender adequadamente minhas necessidades na área da saúde e benefícios”, com média (75,17) inferior às 150 melhores (88,17) e à média por faixa de região de atuação (79,40). Portanto, esses resultados revelam que os trabalhadores da Cervantes não estão satisfeitos com a remuneração, com os critérios de promoção e com os benefícios oferecidos pela distribuidora, comprovando-se a inexistência de uma política de gestão de pessoas na empresa.

Em relação ao IQAT da Cervantes, divulgado no Guia Você S/A., verificou-se média 84,91, superior à média das 150 melhores (80,98) e sobressaindo-se à média por faixa de região de atuação (73,32). O construto comprometimento organizacional afetivo no atual estudo obteve média de 3,52, acima do ponto médio (três), demonstrando que os trabalhadores da distribuidora sentem orgulho, estão contentes, animados e interessados pela empresa. Na tabela 8 visualizam-se os resultados obtidos para a avaliação das questões que compuseram o comprometimento organizacional afetivo (Q 1 a Q 5), com a média das respostas à indagação: “a empresa onde trabalho me faz sentir [...]” e respectivos intervalos de confiança.

Tabela 8 – Comprometimento organizacional afetivo

Questões	Média	IC 95%	
Orgulhoso dela	3,70	3,55	3,86
Contente com ela	3,55	3,41	3,70
Entusiasmado com ela	3,52	3,37	3,67
Interessado por ela	3,51	3,34	3,69
Animado com ela	3,34	3,16	3,53

Fonte: dados da pesquisa.

Os resultados da tabela 8, alinham-se com questões respondidas pelos trabalhadores na pesquisa do Guia Você S/A., já que os empregados manifestaram alto sentimento de orgulho de trabalharem na empresa (94,04), com possibilidade de recomendá-la a seus parentes e amigos como um excelente lugar para se trabalhar (81,46).

Comparando-se os resultados da categoria satisfação e motivação da Distribuidora no item relacionamento com colegas, os resultados do Guia Você S/A. evidenciam baixa avaliação dos itens confiança nos colegas e disposição em ajudar uns aos outros (64,00). Também na categoria aprendizado e desenvolvimento, a relação com os colegas de trabalho aparece como um indicativo de problema - nem sempre os colegas estão dispostos a dividir o que sabem com os outros (76,97). Já resultados desta pesquisa identificaram média significativamente superior em relação à confiança nos colegas (3,71), colaboração entre os colegas (3,89) e amizade entre os colegas (4,09). Tal discrepância necessita ser mais bem avaliada, sugerindo-se a realização de estudo qualitativo na empresa.

Quanto à categoria liderança, a pontuação da Distribuidora (85,22) se equipara à média das 150 melhores (81,16) e sobressai-se em relação à média por faixa de região de atuação (74,77), significando alta avaliação para o reconhecimento da capacidade profissional do chefe (90,73). Também nesta pesquisa as dimensões satisfação com a chefia (3,82), reconhecimento da capacidade profissional do chefe (3,95) e tratamento recebido pelo chefe (3,85) apresentaram média alta. Pode-se concluir que os trabalhadores estão satisfeitos em relação às lideranças da Cervantes.

No tocante ao IFT, apresentado no Guia Você S/A., a média da distribuidora (73,45) foi levemente inferior à média das 150 melhores (78,24) e se equiparou à média por faixa da região de atuação (75,25). Tal resultado alinha-se com os achados neste estudo, que apresentou prevalência dos afetos positivos (3,33) sobre os afetos negativos (2,22), o que impacta positivamente o bem-estar no trabalho (3,4), também avaliado acima do ponto médio. A tabela 9 apresenta os resultados para o construto felicidade no trabalho, entendido como a conjugação dos três construtos avaliados anteriormente e seus respectivos intervalos com 95% de confiança.

Tabela 9– Felicidade/bem-estar no trabalho na Cervantes Distribuidora

Construtos	Média	IC 95%	
Bem-estar subjetivo			
Afetos positivos	3,33	3,15	3,52
Afetos negativos	2,22	2,03	2,43
Bem-estar psicológico			
Bem-estar no trabalho	3,418	3,32	3,52
Satisfação no trabalho	3,444	3,35	3,54
Envolvimento no trabalho	3,197	3,07	3,32
Comprometimento organizacional	3,527	3,38	3,67

Fonte: dados da pesquisa.

Infere-se que a felicidade no trabalho na Cervantes Distribuidora pode ser atribuída aos três tipos de bem-estar, sobressaindo-se o bem-estar psicológico. Percebe-se a prevalência de afetos positivos sobre os afetos negativos. Tais resultados confirmam a proposição de Paschoal, Torres e Porto (2010), ao considerarem

que o bem-estar no trabalho inclui tanto os aspectos afetivos (emoções e humores) como cognitivos (percepção de realização), englobando os pontos centrais do bem-estar hedônico e eudaimônico. Destacam-se, ainda, os componentes do BET (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008) relacionando os vínculos afetivos ao trabalho (satisfação e envolvimento) e à organização (comprometimento organizacional afetivo) como um fator importante para os trabalhadores desenvolverem suas atividades e fortalecerem suas relações afetivas com a organização. Quando se compararam as médias alcançadas neste estudo com outros estudos realizados anteriormente, observou-se alinhamento com os resultados obtidos por Covacs (2006), que apresentou média de 4,56 (ponto médio igual a quatro) para o construto. Tanto Valente (2007) como Silvério (2008) informaram média inferior, considerando o ponto médio igual a quatro, de 3,68. A tabela 10 resume esses resultados, salientando algumas características dos estudos.

Tabela 10- Comparação entre os resultados da Distribuidora e de outros estudos para o construto BET

Autoria /data de estudo/Instituição de Ensino	Respondentes	Dimensões de BET		
		ST	ET	COA
Cervantes (2013) - FPL Escala de 5 pontos	191 trabalhadores	3,44	3,19	3,52
Barros (2011)	22 participantes (alto executivos)	5,37	4,44	4,40
Barbosa (2010)	110 agentes comunitários	3,95	2,85	2,78
Chiuzi (2006)	200 trabalhadores de indústrias	4,25	4,30	3,41
Covacs (2006)	404 trabalhadores divididos em dois grupos (243 do setor financeiro (a) e 161 setor não financeiro (b))	5,98	5,54	4,56
Silvério (2008)	253 empregados de uma indústria	4,68	3,69	3,65
Valente (2007)	124 profissionais de educação física	4,56	4,62	3,86
		4,60	4,52	3,68

Fonte: elaborado a partir de Barbosa (2010), Chiuzi (2006), Covacs (2006), Valente (2007) e Silvério (2008).

Destacam-se aqui os estudos realizados pela Universidade Metodista de São Paulo, citados por comporem parte do levantamento bibliográfico utilizado para o desenvolvimento desta pesquisa. Todos esses trabalhos utilizaram escala de sete pontos, indicando ponto médio em quatro. Nesta pesquisa, utilizou-se escala de cinco pontos e ponto médio três. Notam-se alguns achados semelhantes nas dimensões que compuseram o BET, como os achados deste estudo, como já mencionado anteriormente (CHIUZI, 2006; COVACS, 2006; SILVÉRIO, 2008; VALENTE, 2007). Os resultados não semelhantes aos das dimensões do BET (BARBOSA, 2010; CHIUZI, 2006; COVACS, 2006; SILVÉRIO, 2008; VALENTE, 2007), que sinalizaram distância maior em relação aos resultados encontrados neste estudo, parecem indicar que o BET em diferentes amostras pode ser constituído de formas distintas. Concluiu-se, portanto, que os resultados do estudo atual, em sua maioria, alinham-se aos do Guia Você S/A. Na próxima seção apresenta-se a conclusão deste estudo, bem como suas limitações e indicações para futuras pesquisas.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A felicidade no trabalho neste estudo é representada por três dimensões: BEP, BES e BET. Buscou-se considerar os aspectos da visão eudaimônica (BEP) e hedônica (BES) e sua relação com o trabalho (BET), para caracterizar o campo científico da felicidade/bem-estar. No que diz respeito às comparações dos achados deste estudo com os índices apresentados pelo Guia Você S/A., a maior parte dos resultados desta pesquisa se equipara aos do Guia Você S/A e confirma-se a necessidade de a empresa investir na estruturação de uma área de gestão de pessoas, o que já vem sendo motivo de ações por parte da Distribuidora.

Portanto, os resultados alcançados neste trabalho consubstanciam a teoria existente na área e identificam lacunas importantes que poderão ser objeto de futuros estudos. A correlação dos sentimentos de autorrealização e expressividade com os afetos positivos como preditores da felicidade no trabalho demonstra a relação entre a vida pessoal e a vida profissional e a importância do espaço para os afetos e emoções nas

organizações, trazendo indicações relevantes para o amadurecimento do tema felicidade/bem-estar no espaço laboral.

REFERÊNCIAS

- AHUVIA, A. *et al.* Happiness: an interactionist perspective. **International Journal of Wellbeing**, [S. l.], v. 5, n. 1, p. 1-18, 2015.
- ALBURQUERQUE, A.S.; TRÓCCOLI, B.T. Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 20, n. 2, p. 153-164, 2004.
- AMARAL, D.J.; SIQUEIRA, M.M.M. Relações entre percepção da estrutura organizacional e bem-estar de profissionais de uma em processo de privatização. *In*: CONGRESSO NACIONAL DE PSICOLOGIA DA SAÚDE., 5., 2004, Lisboa. **Atas** [...]. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2004. p. 671-677.
- BARBOSA, T.S. **Os impactos do balanço emocional, otimismo e percepções de suportes sobre bem-estar no trabalho de agentes comunitários de saúde**. Dissertação (mestrado) – Universidade Metodista de São Paulo São Paulo, 2010. 109 p.
- DIAS, A. L.; VARELA, M.; COSTA J. L. **Excelência organizacional**. Lisboa: Bnomics, 2013.
- CARRILLO, S. *et al.* El papel de la dimensión colectiva en el estudio de la felicidad. **Revista Colombiana de Psicología**, [S.l.], v. 26, n. 1, p. 115-129, 2017.
- CHIUZI, R.M. **As dimensões da organização e seus impactos sobre o bem-estar dos trabalhadores**. 2006. Dissertação (mestrado) – Universidade Metodista de São Paulo , São Bernardo do Campo, 2006.
- COVACS, J.M.L. **Bem-estar no trabalho**: o impacto dos valores organizacionais, percepção de suporte organizacional e percepção de justiça. Dissertação (mestrado) - Universidade Metodista de São Paulo. São Bernardo do Campo, 2006.
- CSIKSZENTMIHALYI, M. **A psicologia da felicidade**. São Paulo: Saraiva, 1992.
- CSIKSZENTMIHALYI, M. Implications of a systems perspective for the study of creativity. *In*: STERNBERG, R. J. (Ed.). **Handbook of creativity**. Cambridge: Cambridge University Press, 1999. p. 313-335.
- DIENER, E. Subjective well-being. **Psychological Bulletin**, [S. l.], v. 95, p. 542-575, 1984.
- DIENER, E.; OISHI, S.; TAY, L. Advances in subjective well-being research. **Nature Human Behaviour**, [S.l.], v. 2, n. 4, p. 253-260, 2018. Disponível em: doi:10.1038/s41562-018-0307-6. Acesso em: 30 out. 2018.
- FREDRICKSON, B.L. *et al.* Hostility predicts magnitude and duration of blood pressure response to anger. **Journal of Behavioral Medicine**, n. 23, p. 229-243, 2000.
- FREDRICKSON, B.L. The role of positive emotions in positive psychology: the broaden-and-build of positive emotions. **American Psychologist**, v. 56, n. 3, p. 218-226, Mar. 2001.
- FREDRICKSON, B.L. What good are positive emotions? **Review of General Psychology**, v. 2, p. 300-319, 1998.
- GULYANI, G.; SHARMA, T. **Total rewards components and work happiness in new ventures: the mediating role of work engagement**. 2018. Disponível em: <https://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/EBHRM-12-2017-0063>. Acesso em: 31 out. 2018.

GOVAERTS, N.; KYNDT, E.; DOCHY, F. The influence of specific supervisor support types on transfer of training: examining the mediating effect of training retention. **Vocations and Learning**, [S.l.], v. 11, n. 2, p. 265-288, 2018. Disponível em: doi:10.1007/s12186-017-9190-y. Acesso em: 30 out. 2018.

HAIR JR., J.F. *et al.* **Análise de dados multivariados**. 6. ed. Upper Saddle River: Prentice-Hall, 2009.

HILLS, P; ARGYLE, M. Emotional stability as a major dimension of happiness. **Pers Individ Dif.**, [S.l.], v. 31, n. 8, p. 1357-1364, 2001. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/247167115_Emotional_Stability_as_a_Major_Dimension_of_Happiness. Acesso em: 02 maio 2018.

JOY, M. M. High involvement work processes: implications for employee withdrawal behaviors. *In*: JOY, M. M. (Ed.). **Multidisciplinary perspectives on human capital and information technology professionals**. [S.l.]: IGI Global, 2018. p. 308-323. Disponível em: <https://www.igi-global.com/chapter/high-involvement-work-processes/198263>. Acesso em: 30 out. 2018.

KETS DE VRIES, M. F. R. Creating authentizotic organizations: Well-functioning individuals in vibrant companies. **Human Relations**, [S.l.], v. 54, n. 1, p. 101-111, 2011.

LODAHL, T.M.; KEJNER, M. The definition and measurement of job involvement. **Journal of Apply psychology**, v. 49, p. 23-33; 1965.

LYUBOMIRSKY, S.; ABBE, A. Positive psychology's legs. **Psychological Inquiry**, [S. l.], v. 14, n. 2, p. 132-136, 2003.

MALVEZZI, S. **Psicologia organizacional e do trabalho**: uma identidade em construção (Tese de livre docência não publicada) - Instituto de Psicologia de São Paulo, São Paulo, 2006.

MATHENY, G. Money not key to happiness, survey finds. **The Physician Executive**, USA, p. 14-15, 2008.

MOWDAY, R. T.; STEERS, R. M.; PORTER, L.W. The measurement or organizational commitment. **Journal of Vocational Behavior**, [S.l.], v. 14, p. 224-247, 1979.

OERLEMANS, W. G. M.; BAKKER, A. B. Motivating job characteristics and happiness at work: a multilevel perspective. **Journal of Applied Psychology**, [S.l.], 2018. Disponível em: doi:10.1037/apl0000318. Acesso em: 30 out. 2018.

OLIVEIRA, E. J. *et al.* **Felicidade no trabalho**: o (in)mensurável bem-estar de cada dia. 2016. Disponível em: http://www.anpad.org.br/~anpad/pesquisa_resultado.php. Acesso em: 21 mar. 2018.

PAN, S. *et al.* The relationships among leisure involvement, organizational commitment and well-being: viewpoints from sport fans in asia. **Sustainability, Switzerland**, v. 10, n. 3, 2018. Disponível em: doi:10.3390/su10030740. Acesso em: 30 out. 2018.

PALOMERA, R. Educando para la felicidad. *In*: FERNÁNDEZ-ABASCAL, E. G. (Ed.). **Emociones positivas**. Madrid: Pirámide, 2009. p. 247-273.

PASCHOAL, T. **Bem-estar no trabalho**: relações com suporte organizacional, prioridades axiológicas e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho. Tese (doutorado). UnB-Instituto de Psicologia, Brasília, 2008.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. **Aval Psicol.**, v. 7, n. 1, p. 11-22, 2008. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712008000100004 . Acesso em: 20 mar. 2018.

PASCHOAL, T.; TORRES, C.; PORTO, J. B. Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 14, n. 6, art. 4, p. 1054-1072, 2010.

PINCHEIRA, F. J. D.; GARCES, M. E. C. Effects of organizational climate and psychosocial risks on happiness at work. **Contaduría y Administración**, [S.l.], v. 63, n. 4, p. 1-14, 2018. Disponível em: doi:10.22201/fca.24488410e.2018.1142. Acesso em: 30 out. 2018.

RYAN, M.R.; DECI, E.L. On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being. **Annual Review of Psychology**, v. 52, p. 141-166, 2001. Disponível em: <http://www.uic.edu/classes/psych/Health/Readings/Ryan,%20Happiness%20-%20well%20being,%20AnnRevPsy,%202001.pdf>. Acesso em: 13 nov. 2017.

SALAS-VALLINA, A.; ALEGRE, J. Unselfish leaders? understanding the role of altruistic leadership and organizational learning on happiness at work (HAW). **Leadership and Organization Development Journal**, [S.l.], v. 39, n. 5, p. 633-649, 2018. Disponível em: doi:10.1108/LODJ-11-2017-0345. Acesso em: 30 out. 2019.

SELIGMAN, M. E.P.; CSIKSZENTMIHALYI, M. Positive psychology: an introduction. **American Psychologist**, [S.l.], v. 5, n. 1, p. 5-14, 2000.

SILVÉRIO, W.D. **Experiências afetivas no contexto organizacional e seu impacto sobre o bem-estar no trabalho**. Dissertação (mestrado) – Universidade Metodista de São Paulo, São Paulo, 2008.

SIQUEIRA, M.M.M. **Antecedentes e consequentes do comportamento de cidadania organizacional: a análise de um modelo pós-cognitivo**. Tese (doutorado) – Universidade de Brasília, Brasília, 1995.

SIQUEIRA, M.M.M. *et al.* Satisfação no trabalho. *In*: SIQUEIRA, M.M.M. (org.). **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008. p. 265-274.

SIQUEIRA, M. M. M.; PADOVAM, V. A. R. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 24, n. 2, p. 201-209, 2008. Disponível em www.scielo.br/pdf/ptp/v24n2/09.pdf. Acesso em: 12 set. 2019.

SIQUEIRA, M. M. M.; ORENGO, V.; PEIRÓ, J. M. **Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2014.

SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE JÚNIOR, S. J. Vínculos do trabalhador com o trabalho e com a organização. *In*: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (org.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004. p. 300-330.

SIQUEIRA, M. M. M. *et al.* Satisfação no trabalho. *In*: SIQUEIRA, M.M.M. (org.). **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008. p. 265-274.

SEWAYBRICKER, L. E. **A felicidade na sociedade contemporânea**. 2012.162 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) - Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012.

SEWAYBRICKER, L. E. **Felicidade: utopia, pluralidade e política (a delimitação da felicidade enquanto objeto para a ciência)**. 2017. 186 f. Tese (Doutorado em Psicologia). Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2017.

SINGH, S.; AGGARWAL, Y. Happiness at work scale: construction and psychometric validation of a measure using mixed method approach. **Journal of Happiness Studies**, [S.l.], v. 19, n. 5, p. 1439-1463, 2018. Disponível em: doi:10.1007/s10902-017-9882-x. Acesso em: 30 out. 2018.

SMITH, M. B. *et al.* Employee involvement climate, task and citizenship performance, and instability as a moderator. **International Journal of Human Resource Management**, [S.l.], v. 29, n. 4, p. 615-636, 2018. Disponível em: doi:10.1080/09585192.2016.1184175. Acesso em: 30 out. 2018.

SOUSA, J. M.; PORTO, J. B. Happiness at work: organizational values and person-organizational fit impact. **Rev. Paidéia**, [S.l.], v. 25, n. 61, p.211-220, May/Aug. 2015.SUMÁRIO EXECUTIVO GUIA VOCÊ S/A. As melhores empresas para você trabalhar. São Paulo: Editora Abril, 2012.

VALENTE, L.E. **Bem-estar subjetivo e bem-estar no trabalho em profissionais de educação física**. Dissertação (mestrado). Faculdade de Psicologia e Fonoaudiologia da Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2007.

WARR, P. Searching for happiness at work. **The Psychologist**, v. 20, n. 12, p. 20, dez. 2007. Disponível em: http://www.thepsychologist.org.uk/archive/archive_home.cfm?volumeID=20&editionID=154&ArticleID=1278. Acesso em: 10 out. 2017.

WARR, P.; CLAPPERTON, G. **The joy of work?** Jobs, happiness and you. New York, NY: Routledge, 2010.

WARR, P. Fuentes de felicidad e infelicidad em el trabajo: una perspectiva combinada. **Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones**, [S.l.], v. 9, n. 3, p. 99-106, 2013. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S157659621370015X>. Acesso em: 2 maio 2015.

WATERMAN, A.S. Two conceptions of happiness contrasts or personal expressiveness (eudaimonia) an hedonic enjoyment. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 6, n. 4, p. 678-691, 1993.

WAAL, A. Increasing organisational attractiveness: The role of the HPO and happiness at work frameworks. **Journal of Organizational Effectiveness**, [S.l.], v. 5, n. 2, p. 124-141, 2018. Disponível em: doi:10.1108/JOEPP-10-2017-0080. Acesso em: 30 out. 2018.