FACULDADE EFICAZ
Fazendo parte da sua história!

|44| 3029-9094 / 3227-4046
www.faculdadeeficaz.com.br

Av. João Paulino Vieira Filho,729
CEP: 87020015 - Maringá / PR

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ÍNDICE DE FELICIDADE[1]

THOMAZINE, Lidia Teruko Takahashi[2]

RESUMO: A gestão do capital humano na era do conhecimento demanda uma postura diferenciada das organizações diante da complexidade do cenário econômico. O conhecimento deriva do capital humano, também chamado de ativo intangível, um diferencial competitivo de grande relevância, porém de difícil gestão. As organizações do conhecimento valorizam o seu capital humano, através do modelo de gestão estratégica de pessoas que adotam, avaliando e monitorando o comportamento de seus líderes através de indicadores de gestão de pessoas, dando importância à criatividade, diversidade, motivação e inovação, consequentemente criando conhecimento, que é um fator considerado atualmente gerador de capacidades e habilidades organizacionais, as quais permitem que se mantenha competitividade na conjuntura econômica atual e no ambiente de transformações constantes em que se vive. O presente artigo teve por objetivo analisar a influência do ambiente de trabalho e da qualidade de vida no nível de felicidade do trabalhador. O Estudo teve por metodologia a revisão da literatura, em um estudo descritivo.

PALAVRAS-CHAVE: Qualidade de Vida. Trabalho. Felicidade.

***ABSTRACT**: The management of human capital in the knowledge age demands a differentiated posture of organizations in the face of the complexity of the economic scenario, knowledge derives from human capital, also called intangible asset, a competitive differential of great relevance, but difficult to manage. The purpose of this study is to establish a model that evaluates the influence of the work environment and the quality of life on the level of worker happiness. Knowledge organizations value their human capital through the strategic management model of people who adopt, evaluate and monitor the behavior of their leaders through indicators of people management, giving importance to creativity, diversity, motivation and innovation, consequently creating Knowledge, which is a factor considering currently generating capacities and organizational skills, which allow to remain competitive in the current economic environment and the environment of constant transformations in which we currently live.*
***KEYWORDS:** Quality of life. Job. Happiness.*

INTRODUÇÃO

Este estudo apresenta os elementos da Qualidade de vida no Trabalho, destacando os elementos do índice de felicidade no trabalho.

O cenário econômico atual imprime um ritmo de competitividade acirrada e grande complexidade na gestão de pessoas, como consequência as formas de trabalho e o valor dos recursos humanos vêm se modificando, tornando-se

[1] Artigo de conclusão de curso apresentado ao Programa de Pós-graduação em MBA em Gestão de Recursos Humanos, área de Gestão.
[2] Pós-Graduação em MBA em Gestão de Recursos Humanos (Faculdade Eficaz de Maringá/ PR). Contato: lidiathomazine@gmail.com

|44| 3029-9094 / 3227-4046
www.faculdadeeficaz.com.br
Av. João Paulino Vieira Filho,729
CEP: 87020015 - Maringá / PR

necessária a compreensão dessas mudanças e das novas formas de gerenciar esse ativo intangível, e mensurar os resultados provenientes das atividades intelectuais. Nesse contexto de transformação e constante mudança, a informação e o conhecimento substituem o capital físico e financeiro e dão lugar a um capital precioso, as pessoas e seu conhecimento.

O estudo se justifica por analisar uma temática atual, que envolve a qualidade de vida no trabalho, responsável por manter um bom ambiente de trabalho e em consequência a produtividade, destaca-se os elementos do índice de felicidade no trabalho.

No que se refere aos seus procedimentos práticos, este estudo será de natureza bibliográfica acerca da temática “da qualidade de vida no trabalho”, que visa a alcançar os objetivos já acima explicitados.

A pesquisa foi realizada por meio de leituras sistemáticas e da produção de fichamentos de livros, artigos e fontes eletrônicas que abordam o tema proposto. A revisão da literatura acerca do assunto se apresenta como base para adquirir um conhecimento prévio sobre o que foi tratado, em pesquisas anteriores, acerca do tema a se investigar. Além disto, a busca por esta literatura economizará esforços, pois poderão encontrar-se, em outros trabalhos, pistas ou respostas sobre como responder à problemática da atual pesquisa.

O estudo inicia por analisar a qualidade de vida no trabalho, seguindo por apresentar os elementos da felicidade no trabalho e as formas de sua mensuração.

Qualidade de Vida no Trabalho e a Felicidade no Trabalho

Para Fiorelli (2000), a pessoa traz à Organização sua “bagagem psicológica”, conhecimentos, características, preconceitos, experiências anteriores. O indivíduo afeta a Organização e recebe sua influência, modificando seus comportamentos, atitudes e visão de mundo, como consequência do desempenho de papéis e das experiências compartilhadas nas diversas interações.

Nos últimos 20 anos a medida de Qualidade de Vida (QV) vem surgindo no meio científico como instrumento importante para a investigação e avaliação da saúde dos indivíduos (OLIVEIRA; ORSINI, 2008).

|44| 3029-9094 / 3227-4046
www.faculdadeeficaz.com.br

Av. João Paulino Vieira Filho,729
CEP: 87020015 - Maringá / PR

Embora a QVT encontre-se tão difundida e popularizada, permanece, entretanto, como uma terminologia que incorpora certa imprecisão conceitual. Tal dificuldade de conceituação, talvez se dê pela ampla abrangência do tema, bem como pelo aspecto de subjetividade ao qual se refere (DANTAS; SCHMIDT, 2006).

Observa-se ao longo do tempo que a sociedade evolui à medida que o conhecimento evolui, em consequência as empresas também evoluem, ou seja, a capacidade de criação, evolução e produtividade de seus empregados pode garantir diferencial e vantagem competitiva.

A globalização, a complexidade do ambiente econômico e as constantes mudanças que ocorrem no mundo tem provocado aumento da competitividade e gerado dificuldades na gestão organizacional e principalmente na gestão do capital humano, nesse contexto é cada vez mais crescente a necessidade de conhecimento.

A qualidade de vida, segundo Quelhas (2013), surgiu nos anos 50 do século XX, quando líderes sindicais, governantes e também empresários começaram a buscar formas de organizar o trabalho no intuito de diminuir os efeitos negativos do trabalho sobre a saúde dos trabalhadores, dando origem ao que ficou conhecido como movimento de qualidade de vida no trabalho.

Por qualidade de vida, de acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS apud MENDES; LEITE, 2010, p.32), segue-se a seguinte ideia:

> [...] uma condição de bem-estar que inclui não apenas o bom funcionamento do corpo, mas também o vivenciar uma sensação de bem-estar espiritual (ou psicológico) e social, entendido este último - o bem-estar – social como uma boa qualidade nas relações que o indivíduo mantém com as outras pessoas e com o meio ambiente.

Segundo Quelhas (2013), a Qualidade de Vida no Trabalho pode ser entendida como um bem-estar relacionado ao emprego do indivíduo e a extensão em que sua experiência de trabalho é compensadora, satisfatória, despojada de stress e outras consequências negativas. Para Walton (1995), a expressão Qualidade de Vida é utilizada frequentemente para apresentar certos valores ambientais e humanos, acabando por ser negligenciada pelas organizações produtivas em favor do avanço tecnológico e do crescimento de mercado.

|44| 3029-9094 / 3227-4046
www.faculdadeeficaz.com.br

Av. João Paulino Vieira Filho,729
CEP: 87020015 - Maringá / PR

Para Malone e Leif (1998) o Capital Intelectual é a posse do conhecimento, experiência aplicada, tecnologia organizacional, relacionamento com clientes e habilidades profissionais que proporcionam à empresa uma vantagem competitiva no mercado e que o Capital Intelectual representa principalmente o Capital Humano.

Fiorelli (2000) destaca que o líder transforma um grupo desarticulado em equipe coesa. O líder mantém atado o laço emocional. O líder possui o poder de fortalecer ou enfraquecer os vínculos emocionais que dão consistência à equipe. Ao líder cabe conciliar diferentes pontos de vista, evitando os conflitos entre os membros da equipe, e dirigir o trabalho para metas estabelecidas.

O clima organizacional reflete o modo como as pessoas interagem umas com as outras, com os clientes e fornecedores internos e externos, bem como o grau de satisfação com o contexto que as cerca. O clima organizacional pode ser agradável, receptivo, caloroso e envolvente, em um extremo, ou desagradável, agressivo, frio e alienante em outro extremo.

O fator humano tem sido o responsável pela excelência de organizações bem-sucedidas; por isso a importância do fator humano em plena era da informação. O grande diferencial, a principal vantagem competitiva das empresas, é obtido por intermédio das pessoas que nelas trabalham.

Segundo Paladini (2011), o conceito de qualidade, não apresenta conceituação simplificada, a qual muda de maneira rápida em pouco tempo, o conceito que era usado há alguns anos atrás vem sendo alterado por novos elementos de acordo com o que vem se vivenciando.

A Qualidade de Vida é a capacidade do indivíduo de suprir suas necessidades individuais por meio do seu trabalho realizado na empresa, que influencia diretamente no comportamento do trabalhador em relação à produtividade e melhora suas atitudes referentes à inovações, criatividades, flexibilidade nas mudanças e motivação.

Para Walton (1976 apud FERNANDES, 1996), a meta principal da qualidade de vida no trabalho é humanizar cada vez mais a empresa, envolvendo responsabilidades e autonomia de acordo com a função exercida, recebimento de *feedback* do desempenho realizado, adequação de tarefas, enriquecimento do trabalho, objetivando o desenvolvimento pessoal do trabalhador, pois assim o

|44| 3029-9094 / 3227-4046
www.faculdadeeficaz.com.br
Av. João Paulino Vieira Filho,729
CEP: 87020015 - Maringá / PR

trabalhador se identifica cada vez mais com a empresa e se esforça para obter o melhor desempenho.

Marras (2011) defende que, devido a globalização as empresas desejarem produzir cada vez mais, com qualidade e a baixo custo, os empregados buscam dentro da empresa a qualidade de vida a fim de equilibrarem a cobrança estressante de suas metas estipuladas, então, é essencial que haja harmonia entre ambas as partes interessadas, ou seja empresa e o empregado.

Gil (2012) entende que o trabalhador deve usufruir de uma boa qualidade de vida no trabalho, pois a maior parte do tempo de sua vida se passa dentro da empresa e a maioria das pessoas que não possuem um relacionamento social e familiar bem-sucedido, procura em seu trabalho satisfazer essa carência.

Segundo Feigenbaum (1994 apud ARAÚJO, 2008), o engajamento com a qualidade acontece espontaneamente a partir do momento em as pessoas se reúnem informalmente e tomam decisões que afetam o empregado nas suas atividades, pois assim ele se sente parte essencial da organização. Já para Fernandes (1996), a qualidade acontece quando todos os funcionários da empresa desde os de nível operacional ao executivo se sentem responsáveis por praticá-la.

A Qualidade de Vida no Trabalho em alguns casos não tem credibilidade porque algumas empresas a aplicam com superficialidade e aproveitam dela para deixar pendente resolução de problemas e mudanças definitivas na rotina dos trabalhadores. Apesar de ainda haver uma distância entre a teoria e a implantação real, o programa QVT vem ganhando espaço no Brasil e no mundo (LIMONGE-FRANÇA, 2004).

Entende-se então que o trabalho tem um lugar essencial na vida das pessoas e como foi constatado, o dinheiro não ganha muita importância quando comparado ao bem-estar. Então a QVT está sendo medida e implantada para que a empresa analise o ser humano a fim de atingir suas metas e proporcionar satisfação aos mesmos.

De acordo com Rodrigues (2011), a ligação entre a qualidade de vida e o trabalho começou a ser estudada a partir dos anos 1950 com a ideia de unir a satisfação com o desempenho organizacional. Em 1960 a sociedade começa a ter consciência influenciando o aprofundamento dos estudos iniciados no período

|44| 3029-9094 / 3227-4046
www.faculdadeeficaz.com.br
Av. João Paulino Vieira Filho,729
CEP: 87020015 - Maringá / PR

anterior, mas foi em 1970 que ela começou a ser aplicada devida à competição no mercado internacional e a percepção das técnicas japonesas terem grande sucesso.

Para Araújo (2008), a preocupação com a qualidade de vida se expandiu na década de 70 com o aumento da competitividade, quando viu-se a necessidade de aumentar a produção através de programas voltados para os trabalhadores.

No setor público fala-se pouco sobre QVT, porém o interesse pela mensuração das variáveis que compõem a QVT vem crescendo (LAU, 2000). As publicações relacionadas a Qualidade de Vida no Trabalho tem focado diferentes aspectos: conciliação dos interesses das organizações e dos indivíduos (FERNANDES, 1996); saúde, estilo de vida e ambientes de trabalho (SILVA & MARCHI, 1997); segurança e higiene no trabalho (SIGNORINI, 1999); conflitos decorrentes das relações interpessoais (BOM SUCESSO, 2002); escolas de pensamento, indicadores empresariais (biológicos, psicológicos, sociais e organizacionais) e os fatores críticos de gestão (LIMONGI-FRANÇA, 2004); saúde mental, condições, organização e relações de trabalho (SAMPAIO, 2004).

A qualidade de vida é definida amplamente como o bem-estar, felicidade e satisfação de um indivíduo, o que lhe confere uma certa capacidade de agir, de desempenhar funções, ou um sentido positivo da sua vida. Considera-se que o conceito de qualidade de vida é apresentado em ambas dimensões mensuráveis (objetiva) e outra quantificação mais incerta (subjetiva), que não pode ser dissociada.

Huggins (2014) enfatiza a ação de pessoas e sua capacidade de transformar o curso da vida. Este é um conceito central na atual esfera de pensamentos que rejeitam posições onde os processos humanos são absolutamente determinados por fatores de natureza biológica, científica ou histórica. Entende-se que a avaliação subjetiva é também parte da experiência humana, incorpora o contexto da cultura e sistema de valores e objetivos, expectativas, padrões e preocupações das pessoas.

O conceito de qualidade de vida está em uma posição ética que dá outro significado à vida e um maior papel para a sociedade em desenvolvimento. Neste ponto de vista, as pessoas estão em ordem. Isto significa que todos os aspectos econômicos e sociais, materiais e culturais, coletivos e individuais necessárias para o desenvolvimento de uma sociedade deve ter pessoas como fim e não como instrumentos, meios ou o capital social para a produção de coisas. Os recursos e

|44| 3029-9094 / 3227-4046
www.faculdadeeficaz.com.br
Av. João Paulino Vieira Filho,729
CEP: 87020015 - Maringá / PR

artefatos produzidos em uma sociedade têm um sentido humano; ou seja, servem para enriquecer ou ampliar a vida, não para trazer vida para o serviço de material de enriquecimento ou um estado de prazer, felicidade ou satisfação em relação aos que "têm" bens (MAINGON, 2006).

Muitos são os modelos para mensuração da qualidade de vida no trabalho, e busca-se aqui utilizar o modelo proposto por Walton (1973), que enfatiza elementos que priorizam os fatores higiênicos, as condições físicas, os elementos relacionados à segurança e à remuneração, não desconsiderando os demais elementos que estão presentes no trabalho.

Felicidade no Trabalho

A tendência recente da literatura em explorar os aspectos claramente positivos das pessoas e das organizações tem aproximado os termos felicidade e bem-estar (ALBUQUERQUE & TRÓCOLLI, 2004; WARR, 2007). De acordo com Albuquerque e Tróccoli (2004), o campo do bem-estar refere-se ao estudo científico da felicidade.

A tendência recente da literatura em explorar os aspectos claramente positivos das pessoas e das organizações tem aproximado os termos felicidade e bem-estar (ALBUQUERQUE & TRÓCOLLI, 2004; WARR, 2007). De acordo com Albuquerque e Tróccoli (2004), o campo do bem-estar refere-se ao estudo científico da felicidade.

Estudando-se a relação economia e felicidade, há uma linha teórica denominada comportamento de mercado (*market behaviour*), que apresenta uma análise de estudos que focam a relação de aspectos econômicos com felicidade, assim, o número de pesquisadores que tentam medir quanto vale a felicidade, no sentido de sua relação com a economia, vem aumentando nos últimos anos (RODRIGUES & SHIKIDA, 2005).

A presente pesquisa segue a tendência atual da literatura científica e trata o bem-estar como sinônimo de felicidade (ALBUQUERQUE & TRÓCOLLI, 2004; DECI & RYAN, 2008; WARR, 2007; WATERMAN, SCHWARTZ, & CONTI, 2008). Pode-se inferir que a felicidade é uma necessidade do ser humano, existindo uma intrínseca relação entre ela e a produtividade no trabalho, contudo, quais características organizacionais aumentam a felicidade? Apesar da relevância em se compreender a

|44| 3029-9094 / 3227-4046
www.faculdadeeficaz.com.br
Av. João Paulino Vieira Filho,729
CEP: 87020015 - Maringá / PR

felicidade no trabalho, não existem muitos modelos teóricos e empíricos sobre as variáveis que a determinam.

As metodologias propostas por Matheny (2008) e que permitem a um empregado sentir-se feliz na sua empresa são: reconhecer os aspetos positivos da organização, ter uma visão positiva da mesma, ter expectativas de acordo com a realidade, poder ter novos desafios e sentir que existe uma comunicação fácil com toda a organização.

De acordo com Baker, Greenberg, e Hemingway (2006 apud Dias 2013), a felicidade organizacional tem como base comportamentos e não emoções e resulta de um pensamento estratégico. Com base em estudos de caso, os autores referem ainda que as organizações felizes são mais criativas e têm mais capacidade de provocar a mudança; estão orientadas para o que “é possível” e não apenas para a resolução de problemas; têm líderes que criam um ambiente que promove a colaboração, a cooperação e a responsabilidade dos funcionários; incentiva o positivismo e o trabalho em equipe; tem funcionários que procuram transformar “possibilidades” em soluções reais que contribuam para a sustentabilidade da organização.

Trabalhos recentes dão conta de que a felicidade não é um estado de espírito decorrente de conquistas e realizações, ao contrário, ser feliz é que permite multiplicar conquistas e realizações, e é a felicidade que leva ao sucesso, tanto no trabalho quanto na vida pessoal, na escola, em tudo (COHEN, 2010).

As principais pesquisas na área referem-se a fenômenos relacionados ao bem-estar no trabalho, como o estresse ocupacional e o esgotamento profissional (*burn out*). O campo de estudo do estresse ocupacional tem como preocupação principal a compreensão da relação entre estímulos do ambiente de trabalho e respostas não saudáveis dos trabalhadores (BEEHR, 1998). O esgotamento profissional, por sua vez, é considerado síndrome psicológica decorrente da tensão emocional crônica no trabalho, experiência que gera atitudes e sentimentos negativos no relacionamento do indivíduo com o seu trabalho (MASLACH & JACKSON, 1986; TAMAYO & TRÓCCOLI, 2002). Ambos os estudos levam em consideração apenas os aspectos negativos relacionados a felicidade, não trazendo de maneira objetiva as experiências positivas do trabalhador.

|44| 3029-9094 / 3227-4046
www.faculdadeeficaz.com.br

Av. João Paulino Vieira Filho,729
CEP: 87020015 - Maringá / PR

Um estudo efetuado por Amorim e Campos (2002) revelou que o sucesso da Organização está nos indivíduos que a integram se estes trabalharem com felicidade, e concluíram também que as organizações que pretendem ser competitivas devem ter presente o equilíbrio entre a “racionalidade da produção e os sentimentos humanos”.

Para Snider e Lopez (2009) a felicidade consiste em um conceito subjetivo, tendo por definição elementos de perspectiva pessoal e também cultural de forma diferente entre várias sociedades. Nos últimos anos, a administração e gestão, vem se utilizando dos conceitos de felicidade utilizados inicialmente pela Psiquiatria e Psicologia, na busca de melhorar a qualidade de vida no trabalho.

Segundo Cloninger (apud FERRAZ, 2006, p. 236) a felicidade consiste na expressão que representa:

> (...) a compreensão coerente e lúcida do mundo; ou seja: a felicidade autêntica requer uma maneira coerente de viver. Isso inclui todos os processos humanos que regulam os aspectos sexuais, materiais, emocionais, intelectuais e espirituais da vida. O autor acredita que tais aspectos (sexo, posses materiais, poder, relações interpessoais, entre outros) podem ser adaptativos ou não, a depender do grau de consciência que as pessoas têm de seus objetivos e valores. Afirma, ainda, que o grau de coerência dos pensamentos e relacionamentos humanos pode ser medido em termos de quanto estes seriam capazes de conduzir à harmonia e à felicidade.

A própria Constituição do Brasil, em seu artigo 6º indica que: “São direitos sociais, *essenciais à busca da felicidade*, a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados”.

As empresas comumente utilizam apenas a pesquisa de clima organizacional para conhecer como seus recursos humanos se sentem em relação ao trabalho, utilizando se de pesquisas de forma estruturadas que buscam analisar os fatores que contribuem com a tristeza ou felicidade das pessoas.

Fidelis e Rech (2016, p. 02) conceitua:

> A felicidade é descrita como um conceito subjetivo, sendo definido por perspectivas pessoais e culturais diferentes de sociedade para sociedade. Existem correntes teóricas que acreditam que a felicidade é a busca por prazer e satisfação. Outras correntes entendem este conceito como ausência de dor e sofrimento. Há, ainda, estudiosos que escrevem sobre a felicidade como uma busca do indivíduo pelo equilíbrio na vida, por encontrar um sentido para sua existência, vivendo com paz e prosperidade.

|44| 3029-9094 / 3227-4046
www.faculdadeeficaz.com.br

Av. João Paulino Vieira Filho,729
CEP: 87020015 - Maringá / PR

Para Pryce-Jones (2010) a felicidade no trabalho consiste na atitude que leva a cada indivíduo a maximizar o desempenho e atingir o seu pleno potencial, não dividindo os momentos positivos e menos positivos, trabalhando de forma individual ou em grupo.

De acordo com Seligman (apud FIDELIS; RECH, 2016, p. 03), as relações interpessoais interferem de forma direta nos índices de felicidade:

> a) Relacionamentos Positivos: é a intenção de estar com as pessoas ou relacionar-se com outros indivíduos. O ser humano é um ser gregário por natureza, busca pertencer a um grupo e estar ligada a núcleos de pertença como amigos, família, etc. Esta também é uma tendência humana que move os indivíduos independentemente dos sentimentos positivos, engajamento ou sentido na vida.
> b) Realização: é compreendida pela busca do sucesso, da vitória, da conquista e do domínio. O autor relembra que as pessoas que perseguem a Realização podem estar impregnadas de emoções, da busca pelo prazer ou mesmo com a intenção de dar sentido a sua vida, contudo, a realização (ou conquista) é buscada por ela própria, independentemente de produzir qualquer emoção positiva, sentido de vida ou relacionamentos positivos.

Tem-se que as organizações que dispõem de condições de trabalho estabilizadas encontram-se ligadas a altos níveis de qualificação de seus funcionários e que apresentam altos níveis de produtividade, tendo-se assim um alto índice de felicidade no trabalho, o que acaba refletindo no desempenho e certamente na motivação dos funcionários.

Segundo Coutinho (2014, p. 02):

> Colaboradores motivados e satisfeitos são a peça chave para uma empresa de sucesso. Wright e Cropanzano (2004) resumiram as consequências positivas das emoções positivas afirmando que os empregados mais felizes ficam mais capazes de alargar e construir e tornam-se mais criativos, resilientes, socialmente conectados, física e mentalmente saudáveis – assim como mais produtivos. Por conseguinte, parece poder supor-se que uma força de trabalho e um ambiente organizacional psicologicamente saudáveis podem constituir uma fonte de vantagem competitiva das organizações.

A felicidade no trabalho está ligada aos aspectos do comportamento organizacional que se relacionam as experiências positivas e atitudes no ambiente de trabalho.

Para Fisher (2009, p. 384) a "*felicidade no trabalho inclui a satisfação no trabalho, o envolvimento no trabalho e o nível de compromisso organizacional*".

Ainda, segundo Fisher (2010, p. 233):

|44| 3029-9094 / 3227-4046
www.faculdadeeficaz.com.br

Av. João Paulino Vieira Filho,729
CEP: 87020015 - Maringá / PR

> (...) boas práticas de gestão sem orientação humanizada acabam por gerar espaços organizacionais cínicos, pouco cooperativos, e pouco resilientes para enfrentar oportunidades, desafios e crises – o que, mais cedo ou mais tarde, se repercute negativamente no desempenho e na competitividade.

Segundo Rosenbluth e Peters (1992, p. 38), a felicidade no trabalho é de suma importância, funcionando como elemento chave para se atingir um serviço de qualidade e produtivo. Destacando que “as empresas devem ser alegres. De fato, a ideia de felicidade não combina com ambientes sisudos e insípidos que borbulham no mundo. Alegria traz descontração, que, por sua vez, cria bem-estar, que, por fim, proporciona felicidade”.

A literatura apresenta diferentes instrumentos de mensuração da QVT. Um aspecto importante dessas ferramentas é a capacidade de representar sob a forma numérica (avaliação quantitativa) as diferenças entre indivíduos ou grupos (TESCH; OLIVEIRA; LEÃO, 2007). Porém, não se pode perder de vista que QV é um construto e como tal, não pode ser completamente operacionalizado e diretamente medido. Assim, as medidas numéricas obtidas devem ser sempre consideradas índices imperfeitos de um construto subjacente (TESCH; OLIVEIRA; LEÃO, 2007).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A qualidade de vida no trabalho também recebe influencias de fatores relacionados ao ambiente laboral, e que interferem não somente no trabalho em si, mas tem ação direta do campo familiar e social dos indivíduos, e vice-versa.

A competitividade e as exigências de qualidade do mercado são uma constante, implicando cada vez mais na adequação dos sistemas de produção à realidade e flexibilidade necessárias. Assim sendo, os indivíduos que trabalham são submetidos a tensões as quais, quando adicionadas às exigências normais de suas atividades, podem fazer surgir doenças relacionadas com o trabalho e que podem provocar afastamentos temporários e até permanentes por parte dos empregados.

Diante disso, o reconhecimento por parte das empresas das situações de trabalho, que possam gerar males à saúde é de grande importância para o desenvolvimento de medidas preventivas de doenças ocupacionais que envolve a busca da felicidade no trabalho.

|44| 3029-9094 / 3227-4046
www.faculdadeeficaz.com.br

Av. João Paulino Vieira Filho,729
CEP: 87020015 - Maringá / PR

Assim, ainda muitos conflitos na relação do homem com o seu ambiente de trabalho, trazem a necessidade da valorização do ser humano, do seu bem-estar físico e mental dentro das organizações. A busca continua por um ambiente saudável é uma entre as tantas atribuições da qualidade de vida dentro das organizações.

Consideram-se desta forma atingidos os objetivos e ainda ter contribuído com a literatura sobre a temática, apresentando subsídios que possam indicar os elementos da felicidade na qualidade de vida no trabalho.

Para finalizar, deve-se apresentar que o estudo não buscou determinar completamente os resultados, e esgotar a temática discutida. De forma contrária, buscou incentivar mais estudos sobre dos temas discutidos.

REFERÊNCIAS

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

ALBUQUERQUE, A. S., & TRÓCCOLI, B. T. **Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo.** Psicologia: Teoria e Pesquisa, 20(2), 153-164, 2004.

AMORIM, M.; CAMPOS, A. **A Felicidade no Trabalho: Estudo sobre a sua Revelação e Articulação com a Produtividade – XXII Encontro Nacional de Engenharia de Produção** – 23 a 25 Outubro de 2002. **ENEGEP 2002**. Brasil, 2002.

COHEN, Marleine. **A história da felicidade: uma palavra singular com sentido plural.** São Paulo**,** Saraiva, 2010.

CHOO, Chun Wei. **A organização do conhecimento**: como as organizações usam a informação para criar significado, construir conhecimento e tomar decisões. São Paulo: Editora Senac, 2003.

SCHMIDT R. C. S.; DANTAS R. A. S. D. **Qualidade de Vida no Trabalho de Profissionais de Enfermagem, Atuantes em Unidades do Bloco Cirúrgico, Sob a Ótica da Satisfação.** Rev Latino-am Enfermagem, v. 14, n. 1, p. 54-60, jan./fev, 2006.

DELLAGNELO, E. H. L., & Silva, R. C. Análise de conteúdo e sua aplicação em pesquisa na administração. In M. M. F. Vieira & D. M. Zovain (Orgs.), **Pesquisa qualitativa em administração**: teoria e prática (pp. 97-118). São Paulo: FGV, 2005.

|44| 3029-9094 / 3227-4046
www.faculdadeeficaz.com.br

Av. João Paulino Vieira Filho,729
CEP: 87020015 - Maringá / PR

FIDELIS, A; REACH, V. **A Relação entre Felicidade e Trabalho: Um Estudo Exploratório com Profissionais Ativos e Aposentados**. Caxias do SUL, UCS, 2016.

FIORELLI, J.O. **Psicologia para Administradores: Integrando Teoria e Prática.** São Paulo: Atlas, 2000.

FISHER, C. D. Happiness at work. **International journal of management reviews,** v. 12, n. 4, p. 384-412, 2010.

MALONE, M. S. & LEIF, E. **Capital Intelectual.** São Paulo: Makron Books, 1998.

MANCALL, M**. Gross national happiness and development: an essay**. In: URA, K.; GALAY, K. (Ed.). Gross national happiness and development. Butão: The Centre for Bhutan Studies, 2004. Disponível em: <http://www.bhutanstudies.org.bt/pubFiles/Gnh%26dev-1.pdf>. Acesso em junho de 2017.

OLIVEIRA, M. R.; ORSINI, M. Escalas de avaliação da qualidade de vida em pacientes brasileiros após acidente vascular encefálico. **Revista Neurociências** v.17, n.3, 2008.

SHIKIDA, P. F. A., RODRIGUES, O. A. **Economia e felicidade: uma análise dos agricultores participantes do Show Rural (Cascavel-PR)**. In Anais do XLII Congresso Brasileiro de Economia e Sociologia Rural – SOBER (p. 1-16), 2004.

TESCH, F. C.; OLIVEIRA, B. H.; LEÃO, A. **Mensuração do impacto dos problemas bucais sobre a qualidade de vida de crianças: aspectos conceituais e metodológicos.** Cadernos de Saúde Pública, Rio de Janeiro, v. 23, n. 11, nov. 2007.

WATERMAN, A. S., SCHWARTZ, S. J., & Conti, R. **The implications of two conceptions of happiness (hedonic enjoyment and eudaimonia) for the understanding of intrinsic motivation.** Journal of Happiness Studies, 9(1), 41-79, 2008.