

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SOCIOECONÔMICO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO**

Gabriel Bessa Maes

**Felicidade no trabalho:
um estudo em empresas de tecnologia de Santa Catarina**

Florianópolis

2019

Gabriel Bessa Maes

**Felicidade no trabalho:
um estudo em empresas de tecnologia de Santa Catarina**

Trabalho de Curso apresentado à disciplina CAD 7305 como
requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em
Administração pela Universidade Federal de Santa Catarina.
Enfoque: Monográfico – Artigo
Área de concentração: Recursos Humanos
Orientador(a): Prof. Dr. Helena de Salles Kuerten Uglione

Florianópolis

2019

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Maes, Gabriel Bessa

Felicidade no trabalho: um estudo em empresas de tecnologia de Santa Catarina / Gabriel Bessa Maes; orientadora, Helena Kuerten de Salles Uglione, 2019.

25 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Sócio Econômico, Graduação em Administração, Florianópolis, 2019.

Inclui referências.

1. Administração. 2. Administração. 3. Felicidade no trabalho. 4. Empresas de tecnologia. I. Uglione, Helena Kuerten de Salles. II. Universidade Federal de Santa Catarina. Graduação em Administração. III. Título.

FELICIDADE NO TRABALHO: um estudo em empresas de tecnologia de Santa Catarina

Este Trabalho de Curso foi julgado adequado e aprovado na sua forma final pela Coordenadoria Trabalho de Curso do Departamento de Ciências da Administração da Universidade Federal de Santa Catarina.

Florianópolis, 03 de novembro de 2019.

Prof^ª. Márcia Barros de Salles
Coordenador de Trabalho de Curso

Avaliadores:

Prof^ª. Helena Kuerten de Salles Uglione, Dra.
Orientador
Universidade Federal de Santa Catarina

Prof^ª. Márcia Barros de Salles, Dra.
Avaliadora
Universidade Federal de Santa Catarina

Prof. Sergio Luis Boeira, Dr.
Avaliador
Universidade Federal de Santa Catarina

Dedico este trabalho primeiramente à Deus, luz maior na minha vida, à minha namorada, família, amigos e todas as pessoas em busca de felicidade no trabalho.

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, irmã, amigos, professores e toda minha família, que com muito carinho e apoio, não mediram esforços para que eu chegasse até esta etapa tão importante da minha vida.

Em especial à minha orientadora, Prof.^a Dra. Helena Kuerten de Salles Uglione, a pessoa mais inteligente com quem tive o privilégio de trabalhar junto, que com seu conhecimento e paciência, tornou este artigo possível.

Em especial também à minha namorada pelo suporte incondicional e por ser meu porto seguro em todas as situações, sendo a pessoa mais benquista e brilhante que já conheci.

“Ter a firme convicção de que o mundo estará ao teu lado, enquanto te mantiveres fiel ao que há de melhor em ti”

“Deus é o dono de tudo. Devo a Ele a oportunidade que tive de chegar onde cheguei. Muitas pessoas têm essa capacidade, mas não têm a oportunidade. Ele a deu para mim, não sei por quê. Só sei que não posso desperdiçá-la.”

Happiness at work is a deep and abiding enjoyment of daily activities fueled by passion for a meaningful purpose, a hopeful view of the future, and true friendships.

(Annie Mckee, 2017)

RESUMO

O tema Felicidade vem sendo estudado pela Psicologia Positiva, que o define como a percepção do indivíduo ao ambiente. Logo, Felicidade no Trabalho, pode ser considerada a percepção do trabalhador em relação ao seu trabalho. Este estudo objetiva verificar a percepção de Felicidade no Trabalho entre trabalhadores de empresas de Tecnologia em Santa Catarina. O método utilizado foi a aplicação de um questionário desenvolvido pela acadêmica inglesa, Annie Mckee (2017), traduzido e adaptado pelo próprio autor deste artigo em três empresas da área de tecnologia. Foram utilizadas de respaldo as três categorias estabelecidas pela autora para verificar o grau de felicidade no trabalho: Propósito; Expectativa; e Relacionamento. O resultado indica que as três categorias obtiveram um grau positivo nas respostas, logo, se conclui que, de uma maneira os trabalhadores possuem uma percepção positiva de felicidade no trabalho.

Palavras-chave: Administração; Felicidade no trabalho; Empresas de tecnologia.

ABSTRACT

The subject Happiness has been studied by Positive Psychology, which defines it as the perception of the individual to the environment. Therefore, Happiness at Work can be considered the perception of the worker in relation to his work. This study aims to verify the perception of Happiness at Work among workers of technology companies in Santa Catarina. The method used was the application of a questionnaire developed by the English academic, Annie Mckee (2017), translated and adapted by the author of this article in three technology companies. The three categories established by the author were used to support the degree of happiness at work: Purpose; Expectancy; and Relationship. The result indicates that the three categories obtained a positive degree in the answers, therefore, in a way the workers have a positive perception of happiness at work.

Keywords: Administration; Happiness at work; Technology companies.

1 INTRODUÇÃO

Pesquisas sobre Felicidade, Bem-estar e Qualidade de Vida têm ganhado a atenção da Psicologia e Psiquiatria nas últimas décadas. Felicidade, de acordo com o campo da psicologia denominado Psicologia Positiva, pode ser considerada com o a percepção do indivíduo em relação ao ambiente em que está inserido. Logo, Felicidade no Trabalho, pode ser considerada a percepção do indivíduo em relação ao seu trabalho. Apesar de ser um tema muito subjetivo e pouco estudado na área de Administração, se constata a necessidade de compreender o assunto, visto que a nova geração de trabalhadores tem demandado tal atenção.

Historicamente, felicidade não é um termo que tem sido muito usado em pesquisas acadêmicas de experiências de trabalhadores em organizações, segundo constata Fisher (2010). Conforme Peterson (2006), a psicologia e a psiquiatria vêm tentando elucidar o que é felicidade, no campo chamado de Psicologia Positiva, que pode ser definido como o estudo científico do que faz a vida ser digna de ser vivida. A psicologia positiva se dedica a investigar os estados afetivos positivos, como a felicidade, resiliência, otimismo, gratidão e qualidade de vida, entre outros. O principal interesse da psicologia positiva, nessa perspectiva, é ter um entendimento científico sobre as forças e vivências humanas com foco na felicidade e nas possíveis intervenções no sentido de aliviar as dores e incrementar o bem-estar subjetivo (Seligman, Steen, Park, & Peterson, 2005).

Na Idade Média, trabalho era considerado um castigo ou penitência e não existia recompensas para o trabalhador, pois o sistema socioeconômico predominante era a escravidão. Já no atual cenário mundial, onde a estrutura socioeconômica preponderante é o capitalismo, trabalho é considerado algo essencial e até libertador, já que um terço da vida de um trabalhador é transcorrida trabalhando.

Nos dias de hoje, a visão acerca de trabalho é diferente. Atualmente se pode considerar que trabalho é toda a atividade produtiva exercida pelo homem com fins lucrativos ou de recompensa. Segundo Gorz (2007), o trabalho ora entendido como mecanismo submerso à racionalização econômica, hoje em dia é considerado muito mais que isso. Segundo o autor, trabalho é a chave para emancipação social.

Particularmente, se encontra nas empresas de softwares, telefonia e tecnologia em geral, a ampliação da liberdade e da autonomia no trabalho, o que leva a crer que essas empresas tenham um alto índice de funcionários satisfeitos e felizes no trabalho. Outro fator que deve ser levado em consideração é que as empresas de tecnologia costumam figurar entre as melhores

empresas para se trabalhar. Recentemente, duas das dez empresas que receberam o prêmio As Melhores Empresas para Trabalhar no Brasil em 2019, realizado pela Época Negócios e Great Place to Work (2019), foram empresas de tecnologia.

As empresas de tecnologia estão rapidamente se consolidando no atual cenário empresarial, por se tratar de um setor em acelerado ritmo de crescimento. Além disso, essas empresas afirmam estar inovando o ambiente organizacional, com ações fomentadoras de bem-estar e saúde no trabalho. O Brasil ocupa a 9ª colocação nos investimentos em Tecnologia da Informação, com aplicações de aproximadamente US\$ 47 bilhões no último ano, segundo estudo da ABES (Associação Brasileira das Empresas de Software). De acordo com a pesquisa, que é desenvolvida anualmente pela associação com base em dados da IDC (International Data Corporation), o Brasil está bastante próximo ao tamanho dos mercados de nações como Holanda e Itália. O estudo também mostrou um perfil das empresas brasileiras desenvolvedoras de software: 49,3% delas são consideradas micros (ou seja, com dez funcionários ou menos), 46,2% pequenas (de dez a 99 empregados), 4% médias (entre cem e 500 trabalhadores) e apenas 0,5% grandes (acima de 500 funcionários).

O setor de tecnologia comporta empresas que dependem de funcionários altamente qualificados, dedicados e criativos, logo, têm tentado proporcionar ambientes propícios a captação dessa criatividade e subjetividade do trabalhador. São nessas empresas que se encontram as práticas de gestão mais inovadoras, a tendência de funcionários que se identificam com a empresa e as condições em que se é investido vigorosamente em bem-estar e qualidade de vida no trabalho (QVT). Portanto, esses fatores levam a acreditar que as empresas de tecnologia estão gerando um ambiente mais favorável à felicidade no trabalho. Dessa forma, o presente estudo tem como objetivo principal verificar a percepção de Felicidade no Trabalho entre trabalhadores de empresas de tecnologia em Santa Catarina.

Na próxima seção, se expõe a base teórica da pesquisa, ou seja, os assuntos que permeiam o tema felicidade no trabalho através do ponto de vista de diversos autores. Na sequência, foram esclarecidos os procedimentos metodológicos e a análise dos dados desse artigo. Para encerrar, a conclusão foi exposta.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Felicidade e Felicidade no Trabalho

O conceito de Felicidade divide opiniões no mundo todo, afinal, trata-se de um assunto etéreo e intrínseco a cada indivíduo. Muitas são as definições acerca da temática e a maioria delas se refere a um estado emocional positivo, com sentimentos de prazer e bem-estar. O Dicionário Silveira Bueno da língua portuguesa (2000) define felicidade como: “ventura; contentamento; sucesso; bem-estar; boa sorte”. Para a Psicologia Positiva, felicidade é algo repentino, efêmero e uma percepção do indivíduo num determinado momento. Platão, filósofo e matemático grego, afirmou que a felicidade só pode ser alcançada se as pessoas forem capazes de dominar seus sentimentos pela razão, ou seja, o homem só alcança a felicidade quando abandona os sentimentos e vai em direção à razão e se permite chegar a ideia do bem, que é a causa das ideias perfeitas como a beleza, coragem, justiça e felicidade.

A Felicidade no Trabalho pode ser entendida como a forma com que o trabalhador percebe seu ambiente organizacional, isto é, a percepção do mesmo em relação ao ambiente de trabalho. De acordo com Fisher (2010), o conceito de felicidade no trabalho inclui a satisfação no trabalho organizacional, mas é muito mais amplo, uma vez que considera dimensões como o envolvimento do indivíduo com a função desempenhada e com a própria empresa, a satisfação com o trabalho, bem como o compromisso positivo com a organização e também com a função.

A felicidade no trabalho influencia não apenas o colaborador, mas também a organização. Um trabalhador motivado, satisfeito e feliz, tem muito mais chance de ajudar a empresa pela qual trabalha, a conquistar seus objetivos e alcançar resultados. Conforme Rosenbluth e Peters (1992), a felicidade no trabalho é de extrema importância e opera como fator chave para se conseguir um serviço de melhor qualidade.

2.2 Principais termos associados à Felicidade no Trabalho

Existem diversos termos que são relacionados a felicidade no trabalho e que ajudam a compreendê-lo, como motivação, bem-estar, satisfação, entre outros.

De acordo com a literatura, bem-estar é um conceito que se subdivide em dois modelos distintos: bem-estar subjetivo e psicológico. Segundo Diener e Lucas (2000) o bem-estar subjetivo destina-se a compreender as avaliações que os indivíduos procuram fazer de suas próprias vidas. Tais avaliações devem ser cognitivas e devem incluir uma análise pessoal sobre a frequência com que se experimentam emoções negativas e positivas. Esse modelo utiliza como principais tópicos de pesquisa, felicidade e satisfação. O modelo do bem-estar psicológico, surgiu no final da década de 1980, com o estudo de Ryff (1989) na tentativa de definir a estrutura básica do bem-estar na esfera psicológica. Segundo Ryff (1989) o bem-estar

psicológico refere-se a um campo de estudo que integra os conceitos de autonomia, auto aceitação, controle sobre o ambiente, relações positivas, desenvolvimento pessoal e propósito na vida.

O bem-estar no trabalho pode ser considerado como o conjunto de emoções e humores vivenciados pelo trabalhador. Ele é maior quando mais frequentes e intensas forem as emoções e os humores positivos, e quanto mais essas experiências predominarem sobre o afeto negativo (Daniels, 2000). De acordo com Paschoal e Tamayo (2008) felicidade e bem-estar são termos que se misturam na literatura científica e, geralmente, são considerados como sinônimos. Para Albuquerque e Tróccoli (2004), o campo do bem-estar refere-se ao estudo científico da felicidade.

Conforme estudo realizado por Coelho, Silva e Moreira (2017), o bem-estar nas organizações é caracterizado pela realização dos objetivos, satisfação e felicidade na prática das tarefas profissionais, e define-se em dois princípios: a gratificação e o descontentamento. A gratificação seria o reconhecimento individual, possibilidade de ser promovido, condecorações pelos serviços prestados e ser bem retribuído financeiramente; já o descontentamento seria a insatisfação do indivíduo pela falta de capacidade e experiência na execução de seu trabalho, baixa remuneração e receio de não conseguir atingir as metas determinadas pela empresa.

Outro termo que aparece relacionado a temática felicidade no trabalho, é a motivação. Segundo Chiavenato (2006), não existe um conceito definido de motivação, uma vez que as organizações aplicam o entendimento do termo em diferentes sentidos. De acordo com o autor, a motivação está diretamente relacionada à percepção da pessoa quanto a seus valores pessoais e é influenciada pelo seu ambiente físico e social, suas necessidades, experiências e expectativas de crescimento. Conforme Kohn (1998), a motivação pode ser intrínseca, onde os indivíduos realizam algo de maneira espontânea, pois consideram a atividade interessante e/ou extrínseca, onde os indivíduos percebem consequências tangíveis pela realização da atividade, tais como recompensas verbais ou materiais.

Por se tratar de um tema bastante amplo, existem várias teorias a respeito do que motiva o ser humano e como se mede a motivação no trabalho. Existe a teoria das expectativas ou instrumentalidade (Vroom), teoria das necessidades (Maslow, McClelland, Alderfer), teoria dos dois fatores (Herzberg, Mausner, Snyderman), a teoria do reforço (Skinner, Connellan), a teoria dos objetivos (Locke, Bryan), a teoria da equidade (Homans, Adams), entre outras.

Talvez a mais conhecida e difundida teoria seja a Teoria das Necessidades de Maslow, onde o autor elenca cinco necessidades do ser humano, em forma de pirâmide. Na base, encontram-se as necessidades fisiológicas. Acima, as necessidades de segurança e social,

respectivamente. Antes do topo, a necessidade de estima, e por fim, de auto realização. Para se alcançar uma nova etapa, a anterior deve estar realizada, pois quando uma etapa está satisfeita ela deixa de ser o elemento motivador do comportamento do indivíduo, fazendo com que outra necessidade tenha destaque como motivação. Talvez o fator mais potencializador da motivação no trabalho seja a recompensa. De acordo com Lacombe (2005), um sistema de recompensa deve ter como objetivo principal estabelecer incentivos adequados aos trabalhadores que estejam de fato comprometidos com a organização. Para o autor, a política de incentivos deve ser entendida como justa, capaz de gerar equidade salarial para o trabalhador em relação aos seus colegas e ao mercado. Atualmente nas empresas, pode-se perceber diversos sistemas de remuneração sendo realizados, tais como remuneração por resultados; remuneração pelas habilidades do indivíduo; remuneração por competência, entre outros. Segundo Hipólito (2001), o maior desafio, no entanto, não está em eleger qual o melhor sistema de remuneração, mas sim, em conceber um sistema que seja simples em sua essência, facilitando sua disseminação e absorção pela organização, gerando maior eficiência na alocação dos investimentos destinados à folha de pagamento.

Para muitos trabalhadores, principalmente os recém-chegados ao mercado de trabalho, conseguir um emprego onde é possível vislumbrar uma carreira de sucesso, prestígio e altos salários, não é mais importante que um trabalho onde é possível encontrar um propósito. O propósito está sendo cada vez mais buscado dentro das organizações. O propósito no trabalho é a ponte que faltava entre o empregado e a organização. É o sentimento de pertencer à empresa e sentir-se peça chave no sucesso da mesma, potencializando a felicidade no trabalho.

Segundo Baumeister e Leary (1995), a necessidade de pertencer é encontrada em um certo grau em todos os seres humanos em todas as culturas. Ainda de acordo com os autores, a necessidade de pertencer tem duas características principais: primeiro, as pessoas precisam de contatos ou interações pessoais frequentes com a outra pessoa; segundo, as pessoas precisam perceber que existe um relacionamento interpessoal, vínculo ou relacionamento marcado por estabilidade, preocupação afetiva e continuação no futuro próximo.

O propósito no trabalho tem o potencial de fornecer uma base sobre a qual o significado e o envolvimento de um funcionário podem ser construídos e aprimorados. Quando um funcionário consegue identificar o propósito de sua organização e observar como isso se traduz na sociedade, ocorre a criação de significado. Segundo Mourkogiannis (2006), o propósito é crucial para o sucesso de uma empresa por três razões. Primeiro, porque ele é a principal fonte de conquista. A maioria das histórias sobre criação e sucesso de riqueza são muito mais fáceis de entender quando reconhecemos o papel que o propósito desempenhou. Segundo o autor, o

propósito revela a dinâmica subjacente de qualquer atividade humana e as questões mais fundamentais que envolvem motivação e comportamento, em uma comunidade ou organização. É a energia principal e o elemento que alimenta todo o resto. E, por fim, propósito é tudo sobre o que os líderes bem-sucedidos falam, mas geralmente não usam a palavra em si. Eles se preocupam com isso porque presenciam todos os dias: os executivos que eles mais valorizam são orientados pelo propósito, e os executivos com os quais eles mais se preocupam não são. Ainda de acordo com o autor, no mundo dos negócios, propósito não é apenas esquecido, como é completamente ignorado. Todo o foco está na economia: as empresas produzem produtos ou prestam serviços que geram lucros para seus acionistas.

Propósito é a preparação para fazer o que é certo e o que vale a pena. Como tal, cria um senso de obrigação. Mas essa obrigação não é um peso ou um impedimento, é uma maneira de saber o que você pode ou não fazer. Como o Propósito fornece segurança, também fornece confiança. Tudo isso se reúne para contribuir para a vantagem competitiva de uma empresa. "Faça a coisa certa e faça bem" - uma nova maneira de dizer "faça bem fazendo o bem". (MOURKOGIANNIS, 2006. *tradução nossa*)

Para que o propósito seja alcançado, é essencial que os valores pessoais do trabalhador estejam alinhados com a missão da empresa. Dessa forma, colaborador e organização poderão atingir objetivos estratégicos de forma harmoniosa e mais eficiente.

Segundo Carney e Getz (2016), em todos os aspectos da vida - na política, na economia, no entretenimento e na vida familiar - é essencial que cada indivíduo tenha a liberdade de decidir suas questões. Mas, no entanto, quando se trata da vida profissional, muitas pessoas são sufocadas, constrangidas, cercadas e amarradas pela burocracia e regras que nada têm a ver com permitir que elas façam o melhor que podem em seus empregos. Essas restrições fazem com que os trabalhadores se sintam fora do controle de suas vidas profissionais, o que, por sua vez, acarreta ao estresse, fadiga e desinteresse no trabalho.

Carney e Getz (2016), criaram um termo para as empresas que dão autonomia e liberdade aos seus empregados, tratando-os como adultos, delegando mais responsabilidades a eles: empresas liberadas. Essas organizações quebraram o tradicional modelo burocrático de gerir pessoas e fazer negócio. Elas enxugaram ao máximo sua cadeia hierárquica para que maiores responsabilidades fossem delegadas a um maior número de empregados, ao invés do velho modelo de empregado e chefe.

O modelo de empresa liberada tem inspiração do conceito japonês de “kaizen”, onde a cultura de trabalho é tão forte a ponto de a empresa vir antes da família. Esse conceito significa contínuo aprimoramento ou mudança para melhor. Aprimoramento e programas de

recompensas, além de ergonomia, segurança e bem-estar no trabalho, são alguns exemplos encontrados nas empresas liberadas para constantemente melhorar sua produtividade.

Para ilustrar esse panorama de que delegar liberdade e romper com a tradicional hierarquia, cortando os chefes de setores e reduzindo ao máximo as diferenças hierárquicas, Jean-François Zobrist no livro *Freedom, Inc* (2017), afirma que os empregados conseguem atingir somente cerca de 50% de seu potencial. Os organogramas atuais estão cheios de subchefes experientes confinados a tarefas de mera vigilância além de serem vigiados pelo resto da hierarquia também.

Quando se delega responsabilidade e autonomia aos trabalhadores, empoderam-se eles. Segundo Tracy (2004), um administrador confere *empowerment* (empoderamento) aos outros, dando-lhes autoridade igual à responsabilidade que lhes é designada. Os indivíduos só têm condições de desempenhar as responsabilidades inerentes às suas funções até o limite da autoridade que lhes for conferida. Um administrador possui mais poder para alcançar os seus próprios objetivos quando aqueles que trabalham para ele desfrutam de autoridade para executar suas responsabilidades. Quando se dá autoridade a um número considerável de funcionários, a função da cadeia hierárquica torna-se obsoleta na maioria dos setores da empresa. Isso gera uma linha igualitária entre os funcionários, onde, em alguns departamentos, não será mais necessária a figura de um chefe. Segundo Carney e Getz (2016), a coisa mais importante num filme não é o diretor e sim, os atores. Essa frase faz uma analogia aos chefes e empregados onde o diretor é o chefe e os atores, os empregados, e constata que são esses que fazem a diferença para a empresa andar para frente. Não há sentido em manter vários chefes ou diretores de vários departamentos diferentes. O principal aspecto do modelo do empoderamento é conferir conhecimento para que os trabalhadores possam tomar decisões por conta própria, sem ficarem presos em burocracias hierárquicas, proporcionando liberdade e contribuindo para a felicidade no trabalho.

2.3 Instrumentos para Avaliação da Felicidade

Atualmente existem diversos instrumentos que buscam medir felicidade, como índices, softwares, aplicativos, *surveys*, entre outros.

Alguns instrumentos visam medir a felicidade por demografia, como o indicador Felicidade Interna Bruta (FIB), que apesar de ter sido incorporado pela ONU, foi desenvolvido no Butão, na década de 1970. O índice FIB tem como premissa medir o desenvolvimento das nações e utilizam como critérios de avaliação o bem-estar humano, esgotamentos dos recursos

da natureza, cuidados familiares e utilização do tempo de forma equilibrada. Esse indicador tem sido alvo de interesse de muitos estudiosos do ramo econômico e político, ainda que exista uma série de críticas a respeito de sua aplicabilidade e precisão.

Entre os instrumentos avaliativos de felicidade, existem alguns que trazem essa perspectiva para dentro dos ambientes de trabalho, como o caso do questionário realizado pela autora Annie Mckee, baseado em seu livro “How To Be Happy At Work” (2017). A autora elabora uma série de perguntas que se apoiam em três categorias: Propósito; Expectativa; e Relacionamento. Para McKee (2017), a felicidade no trabalho se encontra na intersecção dessas categorias.

Segundo Mckee (2017), propósito e trabalho caminham de mãos dadas e quando se tem um trabalho com propósito, encontra-se a vocação e isso gera uma motivação intrínseca do trabalhador, contribuindo para o caminho da felicidade no trabalho. A solução para encontrar o propósito no trabalho é encontrar algo que se ama na missão da empresa.

Ainda de acordo com Mckee (2017), a expectativa está no centro da felicidade no trabalho e possui os seguintes elementos: visão, planos para o futuro e auto empoderamento. A expectativa está intimamente ligada à esperança e, segundo a autora, é uma poderosa experiência humana, que ajuda em todos os aspectos da vida, incluindo o que se deve cumprir no trabalho.

O relacionamento está diretamente ligado à felicidade no trabalho. Segundo Mckee (2017), se o trabalhador gosta de seus colegas, ele provavelmente gosta de seu trabalho e sua empresa, além de gerar um sentimento de pertencer ao ambiente. Ainda de acordo com a autora, os fundamentos do relacionamento no trabalho são confiança, generosidade e diversão.

3 METODOLOGIA

Para atingir os objetivos deste trabalho, foi realizada uma pesquisa com abordagem quantitativa a fim de gerar estatísticas para posteriormente obter um panorama geral acerca do tema felicidade no trabalho. A pesquisa também pode ser considerada exploratória pois, apesar de existirem estudos sobre a felicidade no trabalho, sua grande maioria concentra-se nos campos da psicologia e psicologia positiva, sendo, portanto, pouco difundido na área da Administração.

Essa pesquisa também pode ser considerada descritiva, pois se destinou a identificar a percepção de trabalhadores da área de tecnologia acerca da felicidade no trabalho para descrevê-la. Conforme Gil (2002), as pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações

entre variáveis. Uma de suas características mais importantes está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como o questionário. Nesse sentido, como meio de coleta de dados, foi realizada a aplicação de um questionário para trabalhadores da área de tecnologia de três empresas em Santa Catarina.

Os critérios para a seleção das empresas pesquisadas foram: a) atuar em setor no qual o desenvolvimento de tecnologia seja fundamental, b) estar posicionada como empresa inovadora e c) ser considerada micro, pequena ou média empresa. Neste sentido, o questionário foi aplicado a três empresas diferentes, perfazendo um total de 36 pessoas que receberam o questionário.

A empresa 1 foi criada em 1984 e se dedica ao desenvolvimento de soluções inovadoras, através da tecnologia aplicada em serviços, projetos e empreendimentos, para o mercado e sociedade. A empresa conta com aproximadamente 300 funcionários atualmente, portanto a pesquisa se concentrou apenas no setor de desenvolvimento de tecnologia, que conta com 21 colaboradores. A organização possui diversas práticas de QVT, como a comunicação organizacional, feedback de tarefas e atividades, auxílio no desenvolvimento de carreira, entre outras. Já a empresa 2, criada há aproximadamente 7 anos, conta com 10 colaboradores e direciona suas atividades para o marketing digital e telecomunicação, com o intuito de fortalecer o negócio e a marca de seus clientes. A empresa procura proporcionar um ambiente favorável para algumas práticas de qualidade de vida no trabalho, como delegar liberdade e autonomia aos seus colaboradores. Por fim, a empresa 3, conta com um corpo colaborativo de 5 pessoas e existe há 2 anos e tem como missão ser uma organização consolidada, competitiva e que utiliza as tecnologias mais inovadoras para o desenvolvimento de softwares de gestão comercial.

Após a aplicação do questionário, obteve-se 31 (trinta e um) respondentes, onde na empresa 1, 18 funcionários responderam, enquanto na empresa 2, 9 participaram da pesquisa e, por fim, na empresa 3, 4 trabalhadores responderam o questionário. O questionário foi traduzido e adaptado do modelo de Annie Mckee (2017). O modelo desenvolvido pela autora estabelece três categorias para avaliar a Felicidade no Trabalho: Propósito; Expectativa; e Relacionamento.

O questionário (apêndice 1) foi desenvolvido na plataforma online *Google Forms* e consiste em 24 (vinte e quatro) perguntas, 8 para cada uma das três categorias, com opções de respostas da escala Likert, objetivas de múltipla escolha, divididas em a) quase sempre; b) a maior parte do tempo; c) as vezes; d) raramente; e) quase nunca; onde o participante é restringido a escolher apenas uma. O questionário também contém 4 perguntas objetivas de

múltipla escolha e com apenas uma resposta possível para traçar o perfil dos respondentes quanto a idade, sexo, tempo de casa e escolaridade.

A Análise dos Dados, apresentada a seguir, foi feita no Microsoft Excel, além da própria tabulação fornecida pelo *Google Forms*.

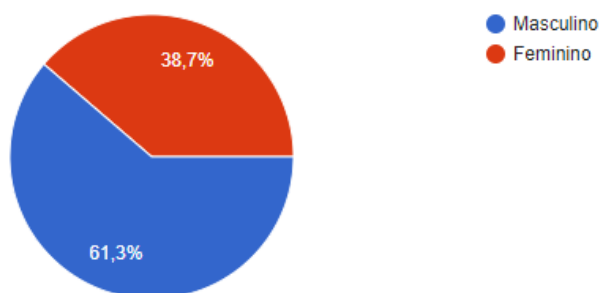
4 ANÁLISE DOS DADOS

Nesta seção são identificados os perfis dos respondentes, bem como a análise dos resultados obtidos dos cruzamentos dos perfis da amostra com as categorias estabelecidas por Annie Mckee (2017), a saber: propósito, expectativa e relacionamento. Além disso, também será apresentado um panorama geral de cada categoria.

4.1 Perfil dos respondentes

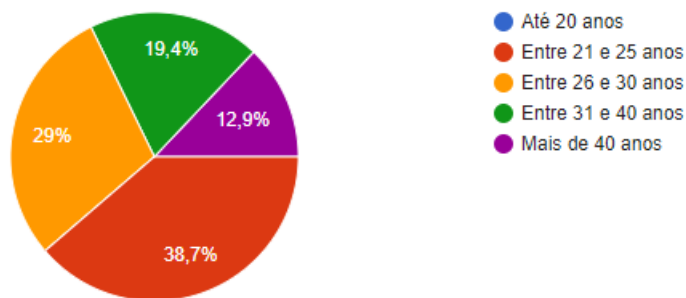
A pesquisa obteve um perfil de 38,7% do sexo feminino da amostra e 61,3% do masculino, o que indica uma predominância de homens no setor investigado (gráfico 1).

Gráfico 1: Percentagem dos participantes por sexo



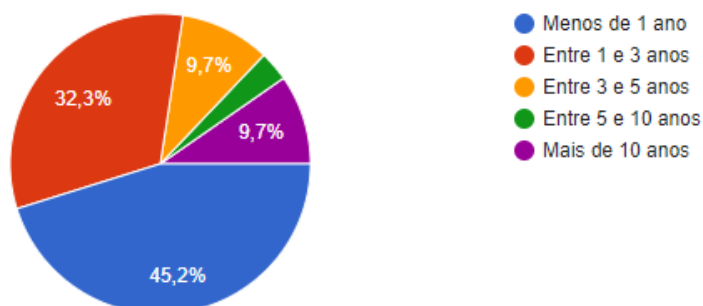
Quanto à idade dos respondentes é interessante destacar o predomínio de jovens, uma vez que mais de 65% dos respondentes tem menos de 30 anos (gráfico 2).

Gráfico 2: Percentagem dos participantes por faixa etária



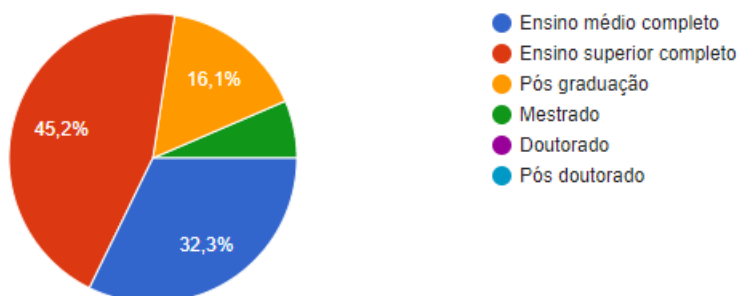
A pesquisa também evidenciou que aproximadamente 45% dos entrevistados atuam na empresa há menos de um ano e 32% entre um e três anos (gráfico 3). Isso implica afirmar que mais de $\frac{3}{4}$ dos respondentes tem menos de três anos de atuação na empresa em que trabalham.

Gráfico 3: Percentagem dos participantes por Tempo de Atuação na Empresa



O ensino superior é o grau de instrução predominante entre os respondentes visto que 45% detém tal escolaridade (gráfico 4).

Gráfico 4: Percentagem dos participantes por Escolaridade



Em síntese, de modo geral, tem-se que o perfil predominante dos respondentes são homens, jovens, com nível superior completo e pouco tempo de casa.

4.2 Análise dos dados: percepção dos trabalhadores de empresas de Tencnologia quanto à Felicidade no Trabalho

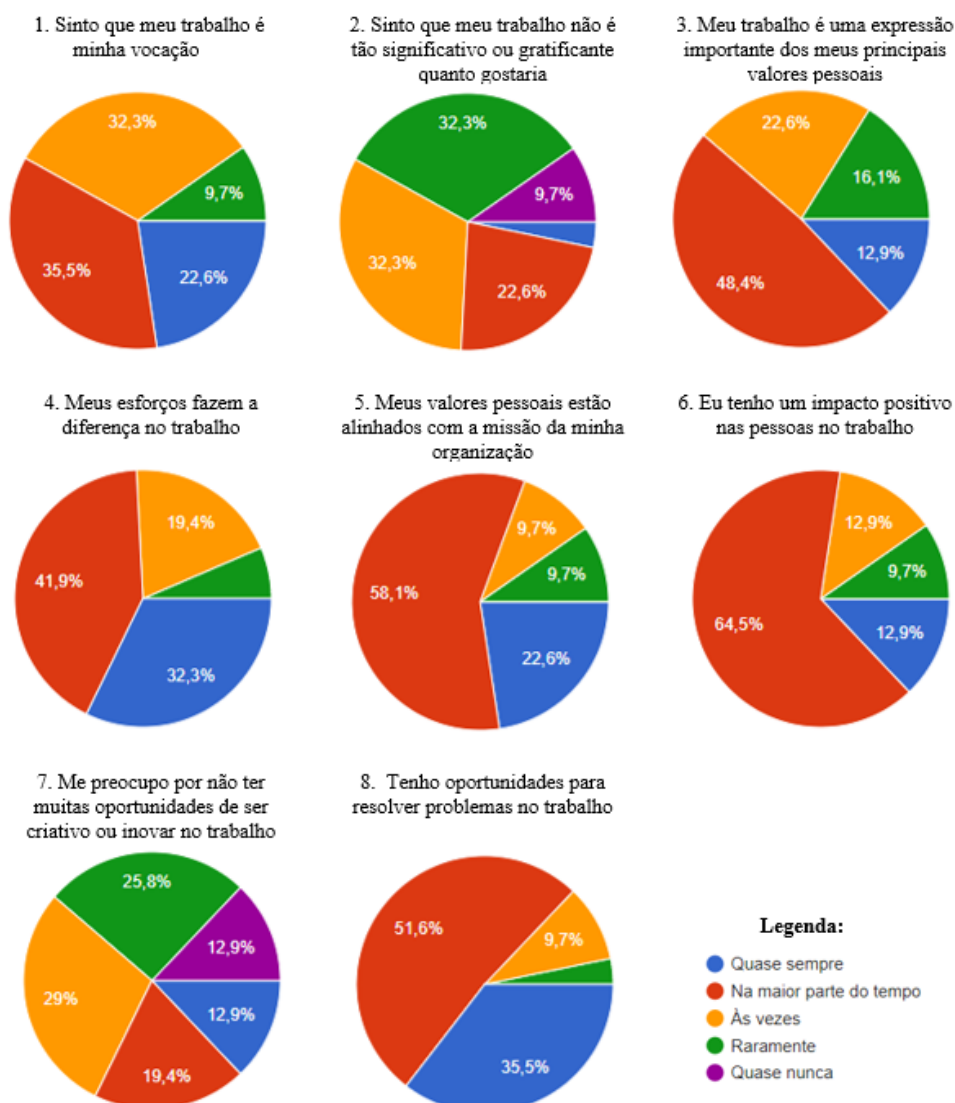
Nesta seção será exibido o resultado geral de cada uma das três categorias de análise adotadas nesta pesquisa para avaliar a Felicidade no Trabalho, qual seja: propósito, expectativa e relacionamento, acompanhado do resultado das mesmas por perfil de respondente.

4.2.1 Propósito

Segundo Mckee (2017), o propósito é essencial para se alcançar a felicidade no trabalho, pois quando encontrado, se obtém motivação pessoal e se encontra a vocação. Está intimamente ligado aos valores da empresa, isto é, se o trabalhador sente afinidade com aquilo que a empresa expressa em relação ao seu negócio e aos seus funcionários. Ainda de acordo com a autora, os trabalhadores querem sentir que seu trabalho é importante e que suas contribuições ajudam a alcançar algo realmente significativo.

A figura 1 reúne os dados referentes às oito questões adotadas no questionário relacionadas à categoria propósito.

Figura 1: Gráficos relacionados à categoria Propósito



A análise das questões em conjunto permite observar que em cada uma das oito perguntas relacionadas a categoria propósito, é expressivo o percentual de respondentes que tem uma percepção bastante positiva, ou seja, que assinalaram as opções de resposta “quase sempre” ou na “maior parte do tempo”. É importante sinalizar que as questões 2 (Sinto que meu trabalho não é tão significativo ou gratificante quanto gostaria) e 7 (Me preocupo por não ter muitas oportunidades de ser criativo ou inovar o trabalho) são construídas negativamente. Portanto, quanto menor a incidência das opções de resposta “quase sempre” ou “na maior parte do tempo”, mais positiva é a percepção dos indivíduos nessas questões.

Vale destacar as questões 5 (Meus valores pessoais estão alinhados com a missão da minha organização) e 6 (Eu tenho um impacto positivo nas pessoas no trabalho) que obtiveram os maiores percentuais de respostas positivas, relacionadas aos valores pessoais em alinhamento com os da empresa e a relação com os colegas de trabalho. Cabe ressaltar também a questão 1

(Sinto que meu trabalho é minha vocação), relativa à vocação, que obteve o menor percentual de respostas positivas.

4.2.1.1 Propósito por perfil de respondente

Nesta seção são exibidos os resultados da categoria propósito em relação ao perfil dos respondentes para identificar alguma particularidade. Para tal, as respostas analisadas foram agrupadas em espectro positivo e negativo, onde no espectro positivo encontram-se a média das duas opções de resposta que sinalizam uma percepção mais positiva em relação a questão. Isto posto, nas questões 1, 3, 4, 5, 6 e 8 foram consideradas positivas respostas que assinalaram as opções “quase sempre” ou “na maior parte do tempo” e na questão 2 as respostas “raramente” e “quase nunca”, visto que esta pergunta é construída negativamente. A questão 7 foi excluída da análise pois identificaram-se problemas na interpretação dos respondentes.

Numa primeira análise, se buscou observar se havia alguma diferença de percepção em relação à categoria propósito quando se analisa por faixa etária. Frente às pequenas diferenças percentuais, a idade não se mostrou um fator interveniente na percepção (tabela 1), de modo geral e nem quando analisadas cada uma das questões.

Tabela 1: Relação da percepção entre Propósito e Idade

Percepção	IDADE			
	21-25	26-30	31-40	40+
Positiva	67%	65%	76%	71%
Negativa	14%	14%	2%	11%

Quanto ao sexo, as mulheres sugerem uma percepção mais positiva do que os homens em relação à categoria propósito, visto que há uma frequência maior de respostas positivas por parte delas (tabela 2).

Tabela 2: Relação da percepção entre Propósito e Sexo

Percepção	SEXO	
	Masculino	Feminino
Positiva	59%	74%
Negativa	15%	13%

Por fim, o tempo de atuação na empresa, assim como a idade, parece não ser uma variável que tenha interferência importante na percepção dos respondentes em relação ao propósito, como ilustra a tabela

Tabela 3: Relação da percepção entre Propósito e Tempo em que atua na empresa

Percepção	TEMPO EM QUE ATUA NA EMPRESA			
	Menos de 1 ano	1-5 anos	5-10 anos	10+ anos
Positiva	71%	57%	75%	58%
Ruim	12%	20%	0%	8%

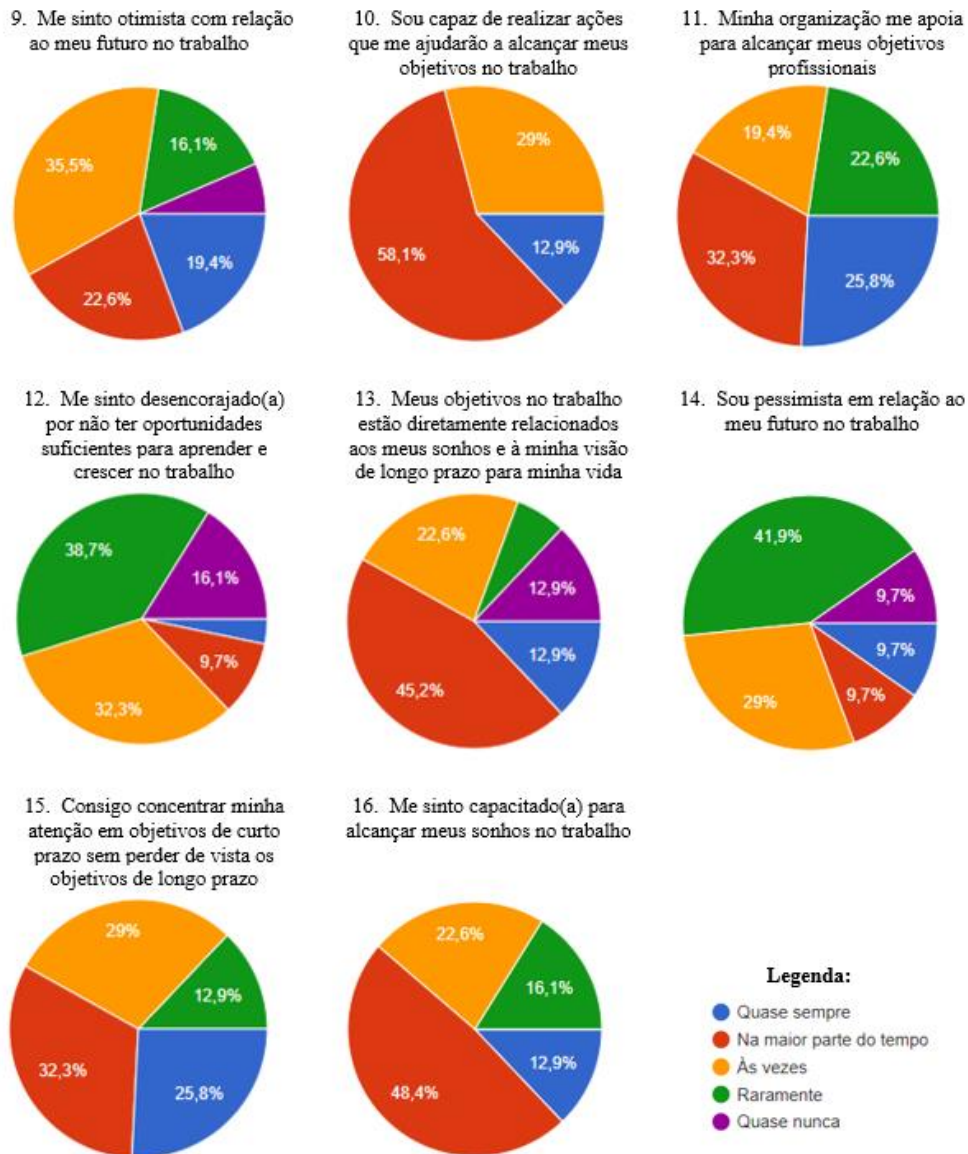
4.2.2 Expectativa

De acordo com Mckee (2017), a expectativa engloba os seguintes elementos:

- a) Visão – está diretamente relacionada à expectativa do trabalhador com o futuro, ou seja, saber o que é importante no momento atual para se assegurar que mais pra frente terá oportunidades de crescer na empresa.
- b) Planos para o futuro – onde o trabalhador imagina diversos caminhos para seu futuro na empresa. Planos criativos e bem pensados são mais prováveis de serem realizados.
- c) Auto empoderamento – está relacionado à crença de que o trabalhador se considera um ator importante em sua vida com o poder de impactar seu presente e futuro, criando maneiras de capitalizar oportunidades na empresa.

A figura 2 reúne as análises de cada uma das oito questões relacionadas à expectativa, segunda categoria proposta por McKee (2017) para avaliação da felicidade no trabalho.

Figura 2: Gráficos relacionados à categoria Expectativa



A análise das questões em conjunto permite observar que em cada uma das oito perguntas relacionadas à categoria expectativa, é expressivo o percentual de respondentes que tem uma percepção bastante positiva, ou seja, que assinalaram as opções de resposta “quase sempre” ou na “maior parte do tempo”. É importante sinalizar que as questões 12 e 14 são construídas negativamente, logo quanto menor a incidência das opções de resposta “quase sempre” ou “na maior parte do tempo”, mais positiva é a percepção dos indivíduos nessas questões.

Vale destacar a questão 10, que obteve o maior percentual de resposta positiva, relativa à capacidade de realizar ações para alcançar os objetivos no trabalho. Paralelo a isso, a questão que obteve menor percentual de resposta positiva, foi a de número 11, que está diretamente ligada ao apoio da empresa em relação aos objetivos profissionais do funcionário.

4.2.2.1 Expectativa por perfil de respondente

Nesta seção são mostrados os resultados da categoria expectativa em relação ao perfil dos respondentes para identificar alguma particularidade. Para isso, as respostas analisadas foram agrupadas em espectro positivo e negativo, seguindo o padrão da categoria anterior. Portanto, nas questões 9 a 16, com exceção das perguntas 12 e 14, foram consideradas positivas as respostas “quase sempre” ou “na maior parte do tempo” e nas questões 12 e 14 as respostas “raramente” e “quase nunca”, foram as consideradas positivas, visto que são perguntas construídas negativamente. Sobre a categoria expectativa, é interessante destacar que há uma incidência de percepção positiva, contudo menos expressiva que na categoria anterior.

Na análise dos dados da categoria por idade, se buscou observar se havia alguma diferença de percepção em relação à categoria. De acordo com as pequenas diferenças percentuais a idade não se mostrou um fator interveniente na percepção (tabela 4).

Tabela 4: Relação da percepção entre Expectativa e Idade

Percepção	IDADE			
	21-25	26-30	31-40	40+
Positiva	55%	53%	65%	59%
Negativa	24%	15%	6%	6%

Em relação ao sexo, se observa na tabela 5, que a percepção negativa às respostas da categoria é exatamente a mesma em ambos e novamente as mulheres representam uma maior percepção positiva que os homens.

Tabela 5: Relação da percepção entre Expectativa e Sexo

Percepção	SEXO	
	MASCULINO	FEMININO
Positiva	49%	60%
Negativa	14%	14%

Por fim, o tempo em que o trabalhador atua na empresa, assim como a idade, parece não ser uma variável que tenha intervenção significativa na percepção dos respondentes em relação à expectativa (tabela 6).

Tabela 6: Relação da percepção entre Expectativa e Tempo em que atua na empresa

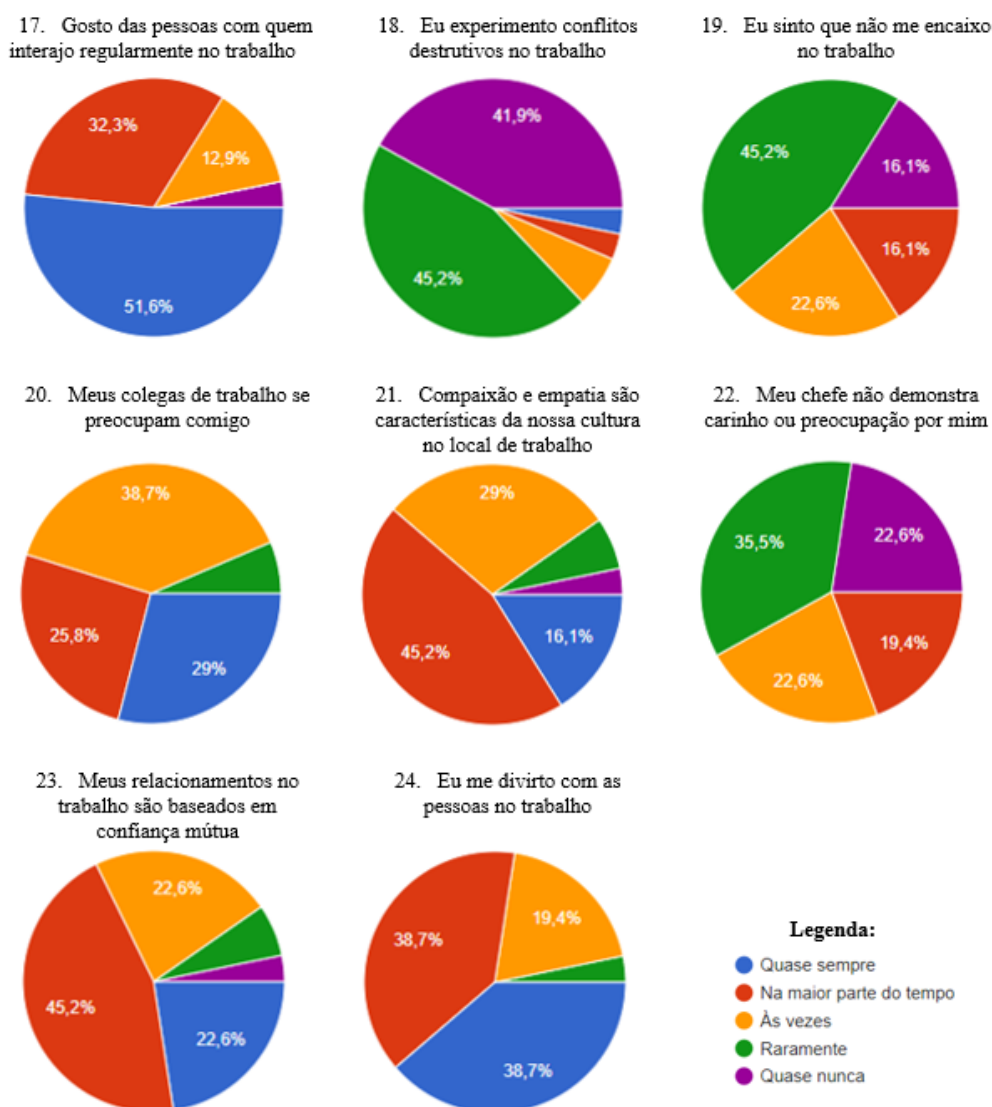
Percepção	TEMPO EM QUE ATUA NA EMPRESA			
	Menos de 1 ano	1-5 anos	5-10 anos	10+ anos
Positiva	70%	35%	63%	67%
Negativa	8%	30%	0%	8%

4.2.3 Relacionamento

De acordo com Mckee (2017), é essencial ter bons relacionamentos no trabalho. O trabalhador que tem amigos no ambiente organizacional, geralmente tem comprometimento com sua equipe e isso ajuda a criar um sentimento de pertencer. Quando a equipe de trabalho é unida, laços são criados e as chances de encontrar a felicidade no trabalho aumentam.

A figura 3 reúne as informações de cada uma das oito questões relacionadas à categoria relacionamento.

Figura 3: Gráficos relacionados à categoria Relacionamento



Da mesma forma que as categorias anteriores, se observa um expressivo percentual de respostas positivas. Se destaca a questão 17, relacionada à interação com os colegas de trabalho, com o maior percentual positivo observado.

As questões 18, 19 e 22 são construídas de forma negativa, portanto quanto menor a ocorrência das opções “quase sempre” e “na maior parte do tempo”, mais positiva é a percepção dos respondentes.

4.2.3.1 Relacionamento por perfil de respondente

Nesta seção são mostrados os resultados da categoria expectativa em relação ao perfil dos respondentes para identificar alguma singularidade. Por conseguinte, as respostas analisadas foram separadas em espectro positivo e negativo, seguindo o padrão das outras categorias. Logo, nas questões 17, 20, 21, 23 e 24, foram consideradas positivas as respostas “quase sempre” ou “na maior parte do tempo” e nas questões 18, 19 e 22 as respostas “raramente” e “quase nunca”, foram as consideradas positivas, dado que são perguntas elaboradas negativamente.

Ao analisar o cruzamento da categoria com idade, não se observou influência significativa nas respostas. Todavia, há uma incidência maior de trabalhadores entre 31 e 40 anos, na percepção positiva da categoria, como mostra a tabela 7.

Tabela 7: Relação da percepção entre Relacionamento e Idade:

Percepção	IDADE			
	21-25	26-30	31-40	40+
Positiva	69%	60%	85%	66%
Negativa	8%	14%	0%	16%

Quanto ao sexo dos respondentes, se observa novamente uma maior percepção positiva das mulheres em relação aos homens (tabela 8).

Tabela 8: Relação da percepção entre Relacionamento e Sexo:

Percepção	SEXO	
	MASCULINO	FEMININO
Positiva	67%	72%

Negativa	11%	7%
----------	-----	----

Por fim, ao relacionar o tempo de casa com a categoria, se nota que os trabalhadores que atuam entre 5 e 10 anos na empresa, possuem percepções positivas e negativas parecidas, porém prevalecendo a percepção positiva (tabela 9).

Tabela 9: Relação da percepção entre Relacionamento e Tempo em que atua na empresa:

Percepção	TEMPO EM QUE ATUA NA EMPRESA			
	Menos de 1 ano	1-5 anos	5-10 anos	10+ anos
Positiva	74%	58%	38%	83%
Negativa	12%	9%	25%	4%

5 CONCLUSÃO

De acordo com Rosenbluth e Peters (1992), os níveis de felicidade do trabalhador em relação ao trabalho, afetam diretamente a produtividade das empresas. Esses níveis podem ser influenciados por fatores intrínsecos e extrínsecos do funcionário. Os fatores extrínsecos são todos aqueles que a empresa pode proporcionar e talvez o mais importante deles, sejam as práticas de qualidade de vida no trabalho. Nota-se que tais práticas estão sendo realizadas pelas empresas que contemplam este estudo, como por exemplo o auxílio no desenvolvimento de carreira, a liberdade e autonomia proporcionadas aos funcionários, o feedback de tarefas, entre outras. Tendo isso em mente, o presente artigo teve como objetivo verificar a percepção de felicidade no trabalho em empresas do setor de tecnologia de Santa Catarina, através do instrumento avaliativo adaptado por Mckee (2017). Com base nos resultados obtidos, foi confirmado que as empresas analisadas obtiveram um resultado positivo no que tange todas as categorias determinadas pela autora, a saber: propósito, expectativa e relacionamento, a fim de verificar a felicidade no trabalho.

O número entre participantes por sexo demonstrou que os homens são o público predominante nessas empresas, dado que está em acordo com o Divulgador de Notícias Exame (2019), o qual aponta que somente 20% dos funcionários da área, são mulheres. Aproximadamente 68% dos participantes do questionário possuem idade entre 21 a 30 anos, o que demonstra um público jovem, o que condiz com a nova geração de trabalhadores que anseiam por felicidade no trabalho. Também se nota que a grande maioria (em torno de 77%)

possui pouco tempo de atuação na empresa (até 3 anos), provavelmente sendo o primeiro emprego após finalizar graduação, já que 45% possuem ensino superior completo, estando assim também de acordo com a definição de Gorz (2007) acerca de trabalho, como sendo uma chave para emancipação social desses jovens trabalhadores.

Na categoria Propósito que contém perguntas relacionadas à: vocação, significância do trabalho, gratificação, missão, valores pessoais alinhados à organização, entre outras. Dessa forma, as empresas envolvidas na pesquisa demonstram um impacto positivo nos funcionários, visto que a maioria das respostas apresentou bons resultados associados. Dentro da categoria, a pergunta com maior índice de respostas positivas foi a de número 8, “tenho oportunidades para resolver problemas no trabalho”, o que leva a crer que as empresas estão de fato propiciando ambientes adequados para o bem-estar e captação da subjetividade e criatividade do funcionário.

A categoria Expectativa conta com perguntas vinculadas à percepção de futuro dentro da empresa, sonhos e objetivos pessoais, apoio da organização, entre outros aspectos. Na questão de número 10, “sou capaz de realizar ações que me ajudarão a alcançar meus objetivos no trabalho” se encontra o maior grau de respostas positivas, o que leva a acreditar que os trabalhadores se sentem capacitados dentro de suas funções. Todavia, ao analisarmos a questão 11 “minha organização me apoia para alcançar meus objetivos profissionais”, se nota o maior índice de respostas negativas dentre todas as categorias. Com isso, se presume que falta uma maior preocupação das empresas com seus funcionários no que tange suas carreiras.

Na categoria Relacionamento se observa a única pergunta que obteve mais da metade (51,6%) dos respondentes, escolhendo a opção mais positiva de resposta, que nesse caso, foi “quase sempre”. A pergunta em questão é a primeira da categoria: gosto das pessoas com quem interajo regularmente no trabalho. Paralelo à pergunta, a questão de número 24 (eu me divirto com as pessoas no trabalho) obteve 77,4% das respostas do espectro positivo. Portanto, se nota que os trabalhadores possuem um relacionamento saudável com seus colegas, que, de acordo com Mckee (2017), é uma das chaves para se obter sucesso e felicidade no trabalho.

Por fim, esse artigo pode servir de inspiração para uma eventual análise de uma amostra maior e em outros setores. Ele também ressalta a importância do assunto felicidade no ambiente de trabalho, visto que ainda é um assunto pouco difundido na área de Administração e de total relevância no que tange os aspectos organizacionais, visto que um trabalhador motivado, satisfeito e feliz, possui maiores chances de ajudar a empresa a alcançar seus objetivos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBUQUERQUE, A. S.; & TRÓCOLLI, B. T. Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 20, n. 2, p. 153-164, ago. 2004. DOI: 10.1590/S0102-37722004000200008.

BAUMEISTER, R. F., and LEARY, M. R., 1995. The need to belong: desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. **Psychological Bulletin**, Madison, v. 117, n. 3, p. 497-529, 1995.

FELICIDADE. *In*: BUENO, S. S. Minidicionário da língua portuguesa. São Paulo: FTD, 2000

CARNEY, Brian M.; GETZ, Isaac. **Freedom, Inc.:** How Corporate Liberation Unleashes Employee Potential and Business Performance. 2. ed. Somme Valley House, 2016. 377 p.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos: O capital humano das organizações**. 8. ed. - 3. reimp. São Paulo: Atlas, 2006. 515p.

DANIELS, K. Measures of five aspects of affective well-being at work. **Human Relations**, v. 53, n.2, p. 275-294, fev. 2000. DOI: 10.1177/a010564.

DIENER, E.; LUCAS, R. E. **Subjective emotional well-being**. *In*: LEWIS M.; HAVILAND. J.M. (Eds.). **Handbook of emotions**. 2 ed. New York: Guilford, p.325-337, 2000.

ÉPOCA NEGÓCIOS. **Os vencedores do prêmio As Melhores Empresas para Trabalhar no Brasil 2019**. Disponível em: <<https://epocanegocios.globo.com/Melhores-Empresas-para-Trabalhar/noticia/2019/08/os-vencedores-do-premio-melhores-empresas-para-trabalhar-no-brasil-2019.html>>. Acesso em: 11 out 2019.

EXAME. **Mulheres têm só 20% dos empregos na Tecnologia e ganham 30% a menos. Por que e como mudar?** Publicado por Divulgador de Notícias. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/negocios/dino/mulheres-tem-so-20-dos-empregos-na-tecnologia-e-ganham-30-a-menos-por-que-e-como-mudar/>>. Acesso em: 20 set 2019.

FISHER, C. D. Happiness at Work. **International Journal of Management Reviews**, Gold Coast, v. 12, p. 384-412, nov. 2010. DOI: 10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**/Antônio Carlos Gil. 4. ed. - São Paulo: Atlas, 2002.

GORZ, André. **Metamorfoses do trabalho:** crítica da razão econômica. 2. ed. São Paulo: Annablume, 2007. 248 p.

HIPÓLITO, José Antonio Monteiro. **Administração Salarial: A remuneração por competências como diferencial competitivo**. São Paulo: Atlas, 2001. 129 p.

KOHN, Alfie. **Punidos pelas recompensas**. São Paulo: Atlas, 1998.

MOURKOIANNIS, Nikos. **Purpose: The Starting Point of Great Companies**. 1. ed. Nova Iorque: St. Martin's Press, 2006. 254 p.

PETERSON, C. (2006). **A primer in positive psychology**. New York: Oxford University Press

ROSENBLUTH, H. F.; PETERS, D. M. (1992). **Customer comes second and other secrets of exceptional service**. New York: Quill Willian Morrow.

RYFF, C. D. (1989). **The structure of pysical well being revisited**. Journal of Personality and Social Pyschology, v. 69, n. 4, p. 719-727,

SELIGMAN, M. E P, STEEN, T., PARK, N., & PETERSON, C. (2005). **Positive psychology progress: Empirical validation of interventions**. American Psychologist, 60(5), 410-421.

TRACY, Diane. **10 princípios para o Empowerment**. São Paulo: Campus, 2004.

WEBER, Max. **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. São Paulo: Pioneira, 1967.

Apêndice - Questionário

Qual sua idade?

- Até 20 anos
- Entre 21 e 25 anos
- Entre 26 e 30 anos
- Entre 31 e 40 anos
- Mais de 40 anos

Qual seu sexo?

- Masculino
- Feminino

Está há quanto tempo na atual empresa?

- Menos de 1 ano
- Entre 1 e 3 anos
- Entre 3 e 5 anos
- Entre 5 e 10 anos
- Mais de 10 anos

Qual sua escolaridade?

- Ensino médio completo
- Ensino superior completo
- Pós-graduação
- Mestrado
- Doutorado
- Pós doutorado

Sinto que meu trabalho é minha vocação:

- Quase sempre
- A maior parte do tempo
- As vezes
- Raramente
- Quase nunca

Sinto que meu trabalho não é tão significativo ou gratificante quanto gostaria:

- Quase sempre
- A maior parte do tempo
- As vezes
- Raramente
- Quase nunca

Meu trabalho é uma expressão importante dos meus principais valores pessoais:

- Quase sempre
- A maior parte do tempo
- As vezes
- Raramente
- Quase nunca

Meus esforços fazem a diferença no trabalho:

- Quase sempre
- A maior parte do tempo
- As vezes
- Raramente
- Quase nunca

Meus valores pessoais estão alinhados com a missão da minha organização:

- Quase sempre
- A maior parte do tempo
- As vezes
- Raramente
- Quase nunca

Eu tenho um impacto positivo nas pessoas no trabalho:

- Quase sempre
- A maior parte do tempo
- As vezes
- Raramente
- Quase nunca

Me preocupo por não ter muitas oportunidades de ser criativo ou inovar no trabalho:

- Quase sempre
- A maior parte do tempo
- As vezes
- Raramente
- Quase nunca

Tenho oportunidades para resolver problemas no trabalho:

- Quase sempre
- A maior parte do tempo
- As vezes
- Raramente
- Quase nunca

Me sinto otimista com relação ao meu futuro no trabalho:

- Quase sempre
- A maior parte do tempo
- As vezes
- Raramente
- Quase nunca

Sou capaz de realizar ações que me ajudarão a alcançar meus objetivos no trabalho:

- Quase sempre
- A maior parte do tempo
- As vezes
- Raramente
- Quase nunca

Minha organização me apoia para alcançar meus objetivos profissionais:

- Quase sempre
- A maior parte do tempo
- As vezes
- Raramente
- Quase nunca

Me sinto desencorajado(a) por não ter oportunidades suficientes para aprender e crescer no trabalho:

- Quase sempre
- A maior parte do tempo
- As vezes
- Raramente
- Quase nunca

Meus objetivos no trabalho estão diretamente relacionados aos meus sonhos e à minha visão de longo prazo para minha vida:

- Quase sempre
- A maior parte do tempo
- As vezes
- Raramente
- Quase nunca

Sou pessimista em relação ao meu futuro no trabalho:

- Quase sempre
- A maior parte do tempo
- As vezes
- Raramente
- Quase nunca

Consigo concentrar minha atenção em objetivos de curto prazo sem perder de vista os objetivos de longo prazo:

- Quase sempre
- A maior parte do tempo
- As vezes
- Raramente
- Quase nunca

Me sinto capacitado(a) para alcançar meus sonhos no trabalho:

- Quase sempre
- A maior parte do tempo
- As vezes
- Raramente
- Quase nunca

Gosto das pessoas com quem interajo regularmente no trabalho:

- Quase sempre
- A maior parte do tempo
- As vezes
- Raramente
- Quase nunca

Eu experimento conflitos destrutivos no trabalho:

- Quase sempre
- A maior parte do tempo
- As vezes
- Raramente
- Quase nunca

Eu sinto que não me encaixo no trabalho:

- Quase sempre
- A maior parte do tempo
- As vezes
- Raramente

- Quase nunca

Meus colegas de trabalho se preocupam comigo:

- Quase sempre
- A maior parte do tempo
- As vezes
- Raramente
- Quase nunca

Compaixão e empatia são características da nossa cultura no local de trabalho:

- Quase sempre
- A maior parte do tempo
- As vezes
- Raramente
- Quase nunca

Meu chefe não demonstra carinho ou preocupação por mim:

- Quase sempre
- A maior parte do tempo
- As vezes
- Raramente
- Quase nunca

Meus relacionamentos no trabalho são baseados em confiança mútua:

- Quase sempre
- A maior parte do tempo
- As vezes
- Raramente
- Quase nunca

Eu me divirto com as pessoas no trabalho:

- Quase sempre
- A maior parte do tempo
- As vezes
- Raramente
- Quase nunca