

Felicidade organizacional



DANIELA MOREIRA
Managing Director
BWS Consulting
dfmoreira@bws-consulting.pt

“Ganhar a vida não é mais suficiente. O trabalho tem de nos permitir viver a vida também”, refere Peter Drucker. O que parece ser uma simples constatação tem a capacidade de resumir importantes alterações verificadas nas últimas décadas na relação laboral, com impactos no equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, no estilo de gestão e liderança, etc. A temática da felicidade no trabalho tem assumido uma importância crescente no mundo corporativo e também no contex-

to individual, o que tem impulsionado o aumento do número de estudos que têm aproximado os termos felicidade e bem-estar. Neste âmbito, surgem estudos a apontarem que não há uma relação directa, tal como era defendida, entre dinheiro e felicidade (Hosie e Sevastos, Layard...). Esta nova tendência é antagónica à filosofia económica defendida por diversos economistas, entre os quais Paul Samuelson, nome conhecido por qualquer estudante de Economia, que materializava a economia como a procura da riqueza, em detrimento da procura

da felicidade, partindo do pressuposto que o aumento da riqueza pessoal conduziria a maior felicidade individual. Baker, Greenberg e Hemingway, referências no estudo da felicidade, relatam, após a análise de estudo de casos, que, numa organização feliz, os profissionais são mais criativos e têm mais capacidade de provocar mudanças, pensam sobre o que é "possível" e não apenas na solução dos problemas, os líderes incentivam um ambiente que promove a colaboração, a cooperação e a responsabilidade, onde é fomentado o trabalho em equipa e existe um compromisso de todos com a visão e a missão da organização.

Num mundo instável, até um pouco estranho, como o que vivemos, a felicidade tem vindo a distinguir-se como um objetivo central na vida dos colaboradores e tam-

é obviamente algo partilhado pela organização e pelo colaborador.

Sendo já indiscutível o papel que o tema assumiu no dia a dia das organizações, estas, se querem alcançar bons resultados, têm de brindar os colaboradores com algo mais do que uma remuneração atraente, ou uma simples “palmadinha nas costas”, como é ainda tão comum nas organizações, para deixar os colaboradores comprometidos.

A construção da felicidade organizacional é um processo cujos resultados não são imediatos, à semelhança dos processos relacionados com a cultura organizacional e o *engagement*, e apesar da geração de vantagens competitivas a nível da produtividade e motivação, da criatividade, da inovação, da satisfação, da flexibilidade, da redução do absentismo, da baixa rotatividade, da fixação de valores, da crescente notoriedade e confiança na marca, do sentido de pertença e do compromisso com a empresa, acabar por se verificar. É imperioso não apenas o comprometimento e o envolvimento da gestão de topo como também que os gestores estejam preparados para que os resultados demorem a aparecer, não desistindo, por estes não serem tão imediatos, quanto desejavam.

Compreendo que os mais cétricos e/ou defensores de que o foco das empresas deve ser a criação de riqueza, tenham dificuldade em aceitar esta nova realidade. Os estudos mais recentes têm demonstrado que as empresas que mais se destacam são as que se focam na criação de felicidade, com o envolvimento implícito da gestão de topo.

Assumindo que é aceite por todos que as empresas têm de investir em atividades que visem a melhoria da qualidade de vida dos colaboradores e atitudes que procurem a melhoria contínua do ambiente de trabalho, para não se deixarem ultrapassarem pela concorrência, que, como sabemos, salvo raras exceções, é global, que atividades são essas? Infeliz, ou melhor, felizmente, cada organização tem de assumir a sua unicidade e ainda que o *benchmarking* faça parte do processo, deve trilhar o seu próprio caminho, tentando de forma permanente, encontrar e implementar o melhor para cada uma. ■



bém na existência das empresas, em que ser feliz assumiu um interesse fulcral para a maioria das pessoas, e a felicidade passou a ser considerada como um sentimento de extrema importância para a sociedade. Filósofos e pesquisadores apontam a que a felicidade pode ser considerada como um estado de triunfo, sucesso e de prazer, sendo que o ser humano busca prolongar o máximo de tempo possível esse estado. Tipicamente, um profissional feliz apresenta um melhor desempenho, eficácia e melhor avaliação por parte dos seus líderes, o que