



TRABALHO DECENTE COMO PRESSUPOSTO FUNDAMENTAL DE FELICIDADE NO TRABALHO

DECENT WORK AS FUNDAMENTAL BUDGETS OF HAPPINESS AT WORK

CLERIA NUNES

Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)

Mestre em Psicologia

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-3851-5144>

E-mail: cleria@mpf.mp.br

NARBAL SILVA

Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)

Doutor em Engenharia de Produção

Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-2841-3440>

E-mail: narbal.silva@globo.com

Submissão: 26/06/2023. Revisão: 20/02/2024. Aceite: 13/03/2024. Publicação: 17/06/2024.

Como citar: Nunes, C., & Silva, N. (2024). Trabalho decente como pressuposto fundamental de felicidade no trabalho. *RGO - Revista Gestão Organizacional*, 17(1), 113-127. <http://dx.doi.org/10.22277/rgo.v17i1.7726>.

RESUMO

Objetivo: O conceito de Trabalho Decente foi criado pela Organização Internacional do Trabalho e ratificado pela Organização das Nações Unidas na Agenda 2030 ao prever atributos para o trabalho, tornando-o universalmente aceito e desejável. No mesmo sentido, ter uma vida revestida de bem-estar psicológico e subjetivo, de forma estável e perene, atende à busca humana pela felicidade. Compreender como trabalhadores de uma mesma organização percebem Trabalho Decente e Felicidade no Trabalho é o objetivo do presente estudo.

Método/abordagem: Na fase anterior da pesquisa foi aplicado o Questionário de Trabalho Decente e o Inventário Brasileiro de Felicidade no Trabalho em uma amostra de 387 trabalhadores de uma organização pública brasileira, subdivididos entre estatutários e terceirizados. Na presente etapa, de caráter qualitativo, realizou-se 20 entrevistas semiestruturadas com os respondentes que se voluntariaram para esta fase final da pesquisa.

Principais Resultados: Das três dimensões de Felicidade no Trabalho a mais importante para os trabalhadores foi novamente a Psicossocial, por meio do respeito, justiça e apoio organizacional. Os estatutários ressaltaram que o teletrabalho trouxe maior flexibilidade e oportunidades de desenvolvimento (Transcendental). Os terceirizados destacaram a expectativa de aposentadoria e proteção em caso de doença (Material de Existência).

Contribuições teóricas/práticas/sociais: O estudo valida as dimensões de ambos os construtos psicológicos como indicadores organizacionais e de qualidade de vida no trabalho.

Originalidade/relevância: Trabalho Decente é relacionado a comportamentos organizacionais positivos, como engajamento, autonomia, motivação, entre outros. Porém, este é o primeiro estudo que relaciona Trabalho Decente à Felicidade no Trabalho, conceito-chave para o movimento da Psicologia Positiva.

Palavras-chave: Trabalho. Felicidade. Qualidade de Vida no Trabalho. Psicologia Positiva.

ABSTRACT

Purpose: The concept of Decent Work was created by the International Labor Organization and ratified by the United Nations in the 2030 Agenda by providing attributes for work, making it universally accepted and desirable. In the same sense, having a life coated with psychological and subjective well-being, in a stable and perennial way, meets the human quest for happiness. Understanding how workers perceive Decent Work and Happiness at Work is the aim of this study.

Method/approach: Previously applied the Decent Work Questionnaire and the Happiness at Work Inventory were applied to a sample of 387 workers from a Brazilian public organization, subdivided into statutory and outsourced workers. In this qualitative stage, 20 semi-structured interviews were carried out with the respondent workers who volunteered for this final phase of the research.

Main findings: Among the three dimensions of Happiness at Work, the most important for the workers was once again the Psychosocial, through respect, welcome and organizational support. Statutory employees highlighted that telecommuting brought greater flexibility and opportunities for development (Transcendental). Outsourced workers highlighted the expectation of retirement and protection in case of illness (Existence Material).

Theoretical, practical/social contributions: The study validates the dimensions of both psychological constructs as organizational indicators of quality of life at work.

Originality/relevance: Decent Work is related to positive organizational behaviors, such as engagement, autonomy, motivation, among others. However, this is the first study that relates Decent Work to Happiness at Work, a key concept for the Positive Psychology movement.

Keywords: Work. Happiness. Quality of Life at Work. Positive Psychology.

1 INTRODUÇÃO

Uma das propostas de enfrentamento aos desafios do Século XXI é o paradigma de Trabalho Decente (TD), proposto pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1999, pelo qual o trabalho deve atender às necessidades humanas universais e traduzir as aspirações da vida das pessoas (Santos, 2019). Para Abramo (2015), o conceito proposto na virada do milênio é uma resposta ao avanço do desenvolvimento econômico das nações, que, no entanto, não foi acompanhado pela melhoria das condições de trabalho, principalmente nos países subdesenvolvidos e em desenvolvimento.

Entre os atributos do modelo está a garantia dos valores e princípios fundamentais do trabalho, por meio do respeito, diálogo e autonomia nos processos decisórios; que oportuniza o desenvolvimento do trabalhador como profissional e ser humano. TD é, ainda, aquele que respeita o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e familiar do profissional; que ofereça salário digno ao trabalhador para o exercício de sua cidadania; e que lhe proteja, também, em caso de doenças, desemprego e aposentadoria (Duffy et al., 2018; Ferraro, Pais, Santos & Moreira, 2018b).

Em 2015, os Estados-membros das Organizações das Nações Unidas (ONU) definiram os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) na Agenda 2030. A partir dos ODS foram estabelecidas metas para acabar com a pobreza, proteger o planeta e assegurar que todas as pessoas tenham paz e prosperidade, tendo aquele ano como data-limite. No documento, TD foi incluído no 8º ODS, que prevê a promoção do desenvolvimento sustentável por meio do emprego pleno e produtivo para todos (Abramo, 2015).

A importância da definição dos atributos para o Trabalho Decente, deve-se às várias transformações econômicas mundiais, que levaram à flexibilização e precarização do trabalho, às perdas de direitos conquistados, à tendência mundial do desemprego, do trabalho informal e do subemprego (Ferraro et al., 2018, b). Assim, a OIT embutiu a noção de que todas as pessoas têm direito ao Trabalho Decente “e não apenas aquelas que estão no setor mais estruturado da economia” (Abramo, 2015). Diz-se, portanto, que TD é uma “afirmação aspiracional” (Ferraro et al., 2021), pois, via de regra, os elementos que o compõem são escassos para a maioria da população, principalmente em países em transição e emergentes.

Em que pese o conceito ter sido criado a partir de uma perspectiva de nível macro, com abordagens nas áreas jurídica, econômica e política (Ferraro, Moreira, Santos, Pais & Sedmak, 2018a), observa-se que na psicologia o conceito aponta níveis micro de análise, baseado na percepção do próprio trabalhador (Sheng & Zhou, 2020). Nesta área do conhecimento, TD é um dos pressupostos de que, quando for alcançado, os indivíduos serão capazes de atender melhor às suas necessidades, o que por sua vez, trará maior bem-estar geral (Kim, Duffy, Lee, S., Lee, J. & Lee, K. H., 2019).

Ou seja, TD desempenha importante papel na promoção de uma percepção positiva do trabalho (Ferraro et al., 2018a), tornando-se objeto de pesquisa e bússola de intervenção (Santos, 2019). Impulsionado por esta relação, o campo da Psicologia Positiva (PP) tem se debruçado para estudar o conceito de TD, com o objetivo de melhorar a qualidade de vida no trabalho e a eficácia organizacional (Di Fabio & Gori, 2016), trazendo benefícios tanto para os trabalhadores, quanto para as próprias organizações.

Porém, não foi localizada nenhuma pesquisa que relacione TD à Felicidade no Trabalho (FT). Apesar de alçada a um dos pilares fundamentais da PP, o tema “felicidade” ainda é recente no meio científico, necessitando mais estudos e pesquisas que possam contribuir para a melhor compreensão deste fenômeno. Conforme Ribeiro e Silva (2018, p.63), “construtos como comprometimento, bem-estar e satisfação no trabalho, por exemplo, têm sido amplamente pesquisados, enquanto felicidade, conceito central na subárea da psicologia positiva, ainda é pouco explorado”.

Na presente pesquisa, compreende-se Felicidade no Trabalho como fenômeno de ordem superior ao bem-estar e qualidade de vida no trabalho (Farsen et al., 2018), constituído tanto do desfrute dos prazeres imediatos (hedonia), quanto daqueles dotados de sentido e de propósito (eudaimonia). Entende-se, portanto, Felicidade como um estado psicológico construído socialmente e revestido de pensamentos, sentimentos e emoções preponderantemente positivas, recorrentes e perenes.

Obviamente, dentro de uma mesma organização, cada trabalhador percebe de forma diversa o contínuo do trabalho e, portanto, experiencia níveis distintos de felicidade ou infelicidade. Na maioria das organizações, por exemplo, trabalhadores com vínculo direto de contratação convivem com trabalhadores terceirizados. Sabe-se, por meio de inúmeros estudos, que esta última forma de contratação mina as condições de trabalho, reduz os salários e aumenta os acidentes no contexto laboral (Dutra & Filgueiras, 2021). Para Di Fabio e Kenny (2016), embora os desafios do Século XXI sejam enfrentados por todas as classes de trabalhadores, os mais pobres e menos estudados são os mais vulneráveis aos efeitos nocivos da flexibilização e precarização do trabalho. Diante desse cenário, onde muitas vezes os trabalhadores terceirizados são marcados pela invisibilidade dentro das organizações, torna-se um desafio aos profissionais da POT e aos gestores organizacionais elaborarem práticas e políticas inclusivas, a fim de democratizar a percepção de felicidade no contexto laboral.

Com o objetivo de preencher estas lacunas, o presente estudo foi elaborado em duas etapas: na primeira, realizada anteriormente, foram aplicados dois instrumentos quantitativos entre trabalhadores estatutários e terceirizados de uma organização pública. A fim de aprofundar os conhecimentos adquiridos, foram entrevistados 20 trabalhadores que se voluntariaram para esta segunda etapa da pesquisa, de caráter qualitativo. Além disso, a pesquisa buscou investigar como a pandemia causada pelo COVID-19 afetou o trabalho na percepção dos trabalhadores da amostra.

2 REVISÃO DA LITERATURA

No campo da Psicologia das Organizações e do Trabalho (POT), observou-se a partir de revisões de literatura, que diversas pesquisas relacionam TD à promoção de emoções, sentimentos e comportamentos organizacionais positivos, proporcionando ganhos para trabalhadores e organizações (Huang, Shen, Yuan, & Li, 2020). Entre as pesquisas empíricas encontradas, citam-se estudos sobre engajamento (Graça, Pais, Mónico, Santos, Ferraro & Berger, 2021; Yang et al., 2019), motivação (Ferraro et al., 2018a; Ferraro et al., 2018b), autonomia, comportamento de voz (Sheng & Zhou, 2020; Huang et al., 2020) e desenvolvimento humano (Tuomi et al., 2020).

O movimento da Psicologia Positiva (PP) também vem se apropriando do construto, relacionando-o a fenômenos como personalidade pró-ativa (Sheng & Zhou, 2020) e civilidade relacional (Di Fabio & Gori, 2016). Porém, não foram encontrados estudos que relacionassem TD com Felicidade no Trabalho, construto central dentro do movimento da PP.

Na presente pesquisa, Felicidade no Trabalho é composta a partir da relação estabelecida entre três dimensões psicológicas: Psicossocial, Transcendental e Material de Existência. Para Silva et al. (2022b), a dimensão Psicossocial está alicerçada em dois pilares fundamentais: o pessoal e o relacional. No primeiro, o foco reside nas características psicológicas pertinentes ao autoconhecimento e à autoestima do trabalhador (virtudes, forças de caráter, capital psicológico etc.). O pilar relacional evidencia a importância das interações humanas no trabalho, tanto de forma intrapessoal, quanto entre gestores e equipe, verificando se os relacionamentos no contexto de trabalho são estabelecidos pelo respeito, comunicação transparente, acolhimento, empatia, entre outros que brotam das relações humanas.

Para Silva, Pires, De Carli, Ribeiro e Budde (2022a), a dimensão Transcendental investiga o alinhamento entre os propósitos pessoais e profissionais do trabalhador. Busca compreender, ainda, qual a percepção sobre o impacto gerado de seu trabalho à comunidade e sociedade, além de refletir se a organização é percebida como significativa e relevante.

Refere-se à “consciência plena que fazemos parte de algo que é maior do que nós mesmos” (Silva et al., 2022b, p.92). A dimensão Material de Existência tem foco nas percepções objetivas do contexto de trabalho, como remuneração e benefícios justos e dignos, ambiente físico adequado que respeite os aspectos ergonômicos; carga horária que possibilite equilíbrio entre vida pessoal e profissional, treinamentos, práticas de reconhecimento, bem como planos de carreira para os trabalhadores (Boehs, Silva & Cugnier, 2017; Budde, 2018; Ribeiro, 2019, Silva et al., 2022a).

2.1 TRABALHO DECENTE E FELICIDADE NO TRABALHO: UMA PESQUISA QUANTITATIVA

A primeira etapa do presente estudo, de caráter quantitativo, contou com a participação de 387 trabalhadores de uma organização pública federal, subdivididos em trabalhadores terceirizados (n=333) e estatutários (n=54), que responderam a dois instrumentos criados no campo da POT: o Questionário de Trabalho Decente (QTD) e o Inventário Brasileiro de Felicidade no Trabalho (IBFT). O QTD é formado por sete dimensões psicológicas (Ferraro et al., 2018b), a saber: 1. “Princípios e valores fundamentais no trabalho”; 2. “Tempo e carga horária de trabalho adequadas”; 3. “Trabalho produtivo e realizador”; 4. “Remuneração significativa para o exercício da cidadania”; 5. “Proteção Social”; 6. “Oportunidades”; e 7. “Saúde e Segurança”. O IBFT é composto pelas três dimensões de Felicidade no Trabalho: Psicossocial, Transcendental e Material de Existência.

Conforme os resultados, os dois construtos estão fortemente relacionados, ou seja, quanto maior a percepção de TD, maior a percepção de FT, confirmando a hipótese principal da pesquisa. Também não foram encontradas diferenças significativas nas percepções de TD e FT entre as categorias de contrato trabalhista, sendo que os trabalhadores terceirizados obtiveram escores mais altos em ambos os instrumentos analisados, rejeitando uma das hipóteses da pesquisa que sugeriu o contrário.

As análises revelaram, ainda, que para ambas as categorias de contrato trabalhista, apesar de todas as três dimensões serem significativas para a percepção de FT, a esfera Psicossocial foi a mais potente, seguida da Transcendental e da Material de Existência, confirmando a literatura onde somente salário e renda não explicam TD, principalmente em economias emergentes ou em transição (Tuomi et al., 2020; Esenaliev & Ferguson, 2019).

Ao proceder a correlação entre as variáveis dependentes e as independentes, bem como com o escore total do IBFT, as três dimensões do QTD mais potentes foram “Princípios e valores fundamentais no trabalho”, “Trabalho Produtivo e Realizador” e “Tempo e carga horária de trabalho adequadas”, para ambas as categorias de contrato trabalhista. Os modelos de regressão sugeriram que estas três dimensões, somadas à “Saúde e Segurança”, explicam 85% do construto mensurado pelo IBFT. Somente a dimensão “Proteção Social” do QTD não obteve correlação significativa com o inventário.

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

Ambas as etapas da pesquisa seguiram os procedimentos éticos do Conselho Nacional de Saúde (CNS). Na entrevista, após o consentimento do participante, era iniciada a gravação e lido o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), que informava que seria preservado o anonimato e a confidencialidade das respostas, e que as informações só seriam utilizadas para fins desta pesquisa.

O critério de inclusão para participar nesta fase foi ter se voluntariado para as entrevistas, dando o aceite numa questão da etapa anterior. A fim de garantir o anonimato

dos entrevistados, ao serem reproduzidas as narrativas os nomes verídicos dos participantes foram trocados pelas seguintes abreviaturas: de EE1 a EE10, para os entrevistados estatutários; e ET1 a ET10, para os entrevistados terceirizados.

Os dados coletados a partir das entrevistas foram cuidadosamente transcritos no programa LibreOffice Writer, compreendendo a gravação de sete horas e trinta minutos de entrevistas. O roteiro de entrevista semiestruturado, que inicialmente previa seis perguntas abertas, foi reduzido para apenas três questões, a fim de diminuir o tempo de duração das entrevistas. Esta medida foi adotada como protocolo sanitário em virtude da pandemia da Covid-19.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Elaborou-se três grandes categorias formadas por subcategorias que foram interpretadas e construídas a partir das narrativas dos entrevistados, conforme a seguir:

4.1 SIGNIFICADO DE TRABALHO DECENTE

Princípios e valores fundamentais no trabalho

Esta dimensão busca refletir as percepções que o trabalhador tem em relação à justiça, dignidade, aceitação sem discriminações, clareza das normas, confiança, solidariedade, entre outros atributos (Ferraro et al., 2018b).

Observou-se que os trabalhadores associaram o conceito de TD com a percepção de um ambiente de trabalho saudável, marcado por relacionamentos interpessoais positivos e respeitosos. Para EE2, TD “é um trabalho que te permita um ambiente saudável”; opinião corroborada por EE7, para quem “é a questão do ambiente de trabalho e também das relações interpessoais, né, como saudáveis”. Conforme ET6, a organização pesquisada “tem, sim, mantido o ambiente saudável para as pessoas”.

Para os terceirizados, “respeito” foi o componente mais citado para caracterizar TD. Conforme ET1, “tem que ter respeito em primeiro lugar sobre o nosso trabalho, sobre qualquer outro trabalho”. Foram encontradas relações entre “respeito e autonomia” ou “respeito e liberdade”: “Quando eu ia no banheiro eu tinha que dar ‘pausa banheiro’, daí o relógio ficava rodando. Se passasse um período, eles já iam atrás de ti. Hoje no meu serviço se eu vou no banheiro, eu vou e volto, sem questionamentos, essa liberdade e respeito, isso é muito bom” (ET7). Os terceirizados ressaltaram, ainda, os relacionamentos interpessoais positivos, marcados pelo bom convívio, cuidado e comunhão entre as pessoas: “Pra ser decente tem que ter um olhar de cuidado para com o trabalhador” (ET2).

Terceirizados e estatutários também mencionaram a importância de serem percebidos e respeitados em suas “singularidades”: “Eu acho que quando a gente vai passando uma idade a gente não tem as mesmas condições de dez anos atrás, não é a mesma coisa, e trabalho tem que respeitar isso também” (EE2); “Acho que tem diversos tipo de trabalho para diversos tipos de pessoas; tem pessoas com perfis diferentes, (...), tem que respeitar a individualidade das pessoas” (ET10).

Os trabalhadores trouxeram outros tópicos que influenciam diretamente o desempenho das organizações, como a importância de *feedbacks* constantes, comunicação transparente, horizontalidade nas relações e justiça organizacional. TD “é um trabalho que tu é escutado. (...) Então, assim, é tu tentar ouvir bastante os colaboradores, as pessoas, até para identificar algum erro que podem estar ocorrendo dentro da organização” (ET7).

Tempo e carga horária de trabalho adequadas

Esta dimensão se apresentou com maior frequência na fala dos estatutários, que citaram uma jornada de trabalho justa, que possibilite ao trabalhador flexibilidade e autonomia para gerir o seu tempo. Porém, esta dimensão não foi tão potente quanto na etapa quantitativa, quando foi apontada pelos trabalhadores como a terceira dimensão mais significativa para a percepção de TD. Conforme EE5, “tem uma exigência do tempo de presença que é muito controladora (...) eu não tenho essa prisão com relógio, eu tenho uma prisão com o que eu me proponho a fazer”.

Em relação aos terceirizados, nenhuma resposta se encaixou nesta dimensão de TD, mas cabe ressaltar que a questão do equilíbrio entre vida pessoal e carga horária de trabalho emergiu entre estes trabalhadores quando narraram o que era necessário para FT.

Trabalho Produtivo e Realizador

O aprendizado e o desenvolvimento constantes foram elementos narrados por ambas as categorias de contrato trabalhista. Os estatutários confirmaram os resultados quantitativos, elegendo esta dimensão como a segunda mais potente, trazendo a importância do trabalhador saber que faz parte do todo, além do reconhecimento e valorização: “É importante que qualquer funcionário tenha noção de que ele é parte do todo, que o trabalho dele vai gerar um benefício a alguém, ao público ou para a empresa mesmo” (EE4). Em relação aos terceirizados, esta dimensão não apresentou a mesma potência quanto na fase quantitativa, tendo poucas unidades de análise citadas.

Remuneração significativa para o exercício da cidadania

Esta dimensão verifica a própria percepção do trabalhador em relação à sua remuneração e ao bem-estar que ela proporciona para si e sua família (Graça et al., 2021). Os resultados encontrados sobre a remuneração foram discrepantes em relação à fase quantitativa, que apresentou esta dimensão na penúltima colocação para explicar TD. Nesta etapa da pesquisa ela foi citada pela maioria dos entrevistados, que ressaltaram a importância do salário para que haja TD: “Trabalho digno é ter salário digno para sobreviver. Porque às vezes chega o final do mês e já está faltando as coisas” (ET5). Outro ponto levantado foi a questão da discrepância salarial dentro da organização: “Para ser digno deve obviamente ser bem remunerado de maneira igualitária, que não houvesse tanta discrepância no mesmo lugar” (EE5).

Proteção Social

Nenhum estatutário pontuou esta questão, confirmando os resultados quantitativos que encontraram correlações baixas entre esta dimensão e a percepção de TD. Porém, os terceirizados projetaram em suas narrativas a fruição do direito à aposentadoria, bem como a expectativa de receber apoio em caso de doença. “Quando chegar a minha idade eu quero me aposentar porque... Será que eu vou ter? É uma esperança que a gente tem” (ET5); ou “quando eu tiver doente, é um trabalho que me apoia, me ajuda” (ET9).

Oportunidades

Na fase anterior esta dimensão apresentou uma correlação média com o escore total de TD, porém na etapa qualitativa foi pontuada pelas duas categorias de contrato trabalhista. As oportunidades foram associadas à personalidade proativa do trabalhador: “Eu sou uma pessoa que eu preciso de desafios, e eu me coloco nessa posição, e eu continuo feliz porque

eu tenho uma estratégia: toda vez que eu me deparo com uma situação que eu não vou evoluir, (...) eu me removo ou eu peço para sair do setor” (EE10).

Saúde e Segurança

Ambas as categorias de contrato trabalhista percebem que a organização pesquisada garante as condições estruturais adequadas de trabalho. Segundo EE3, TD é aquele com “uma estrutura decente, né, física mesmo, um lugar bem arejado, bem iluminado, com mesas, cadeira e computador”. Em relação aos terceirizados, esta dimensão ocupou o segundo lugar de fala: “Eu já trabalhei em lugares que eles não te davam o material. Depois de seis meses é que eles iam te dar o que era exigido por lei. Aqui a gente tem todo o material” (ET9).

4.2 PERCEPÇÃO DE FELICIDADE NO TRABALHO

Psicossocial

Esta dimensão foi a mais citada entre os trabalhadores para a manutenção de um estado psicológico positivo, ratificando os resultados globais da etapa quantitativa. Entre os elementos ou indicadores de FT, os trabalhadores do serviço público destacaram o suporte organizacional, respeito, dignidade e comunicação transparente: “Se tu trabalha com transparência, com *feedback* constante, né, as coisas vão fluir melhor” (EE6).

Os terceirizados apontaram, principalmente, a necessidade de ambientes saudáveis e relacionamentos positivos, com boa convivência, acolhimento, respeito e integração entre os colegas. Para ET6, o principal elemento de FT é o “convívio com as pessoas, porque não adianta tu ter um salário bom, um ambiente bom e as pessoas são ruins contigo. As pessoas que vão definir o ambiente, as pessoas que vão definir o teu trabalho”; ou como pontuou ET6 que “o ambiente onde eu trabalho é muito bom, as pessoas são muito queridas comigo (...). Nesse sentido eu sou feliz”.

Transcendental

Esta dimensão destaca o aprendizado contínuo, propósitos pessoais alinhados com os profissionais, reconhecimento e o sentimento de servir às pessoas, sendo mais citada pelos estatutários e menos potente para os terceirizados. Entre os elementos em comum ressaltados por ambas as modalidades de contrato trabalhista está a importância do reconhecimento e da valorização. Para EE7, além do “reconhecimento tanto dos colegas quanto dos chefes”, FT é visualizar o impacto e o resultado das ações entre os colegas; ou como disse ET10: “Me deixa feliz trabalhar com pessoas que me valorizam, que gostam de mim”.

Os estatutários citaram o sentimento de servir as pessoas e de alinhar propósitos pessoais e profissionais. “Eu gosto do meu trabalho, eu sinto prazer de vir para cá; eu sou muito de fazer as coisas, e a questão de você poder ajudar, dar melhores condições, (...) me dá uma sensação muito boa quando eu consigo atingir isso”, refletiu EE4. Do mesmo modo, imprimir sua “marca pessoal” no trabalho desenvolvido também foi pontuado como positivo para uma percepção de FT: “Tinha um viés muito meu ali”, enfatizou EE5.

Em relação ao desenvolvimento e aprendizados constantes, os terceirizados, principalmente os da área administrativa, trouxeram a falta de oportunidades no que se refere ao oferecimento de treinamentos e capacitações: “Eu sou uma pessoa que quero me desenvolver profissionalmente (...) e eu nunca vi uma oportunidade, dentro da empresa, pra eu crescer”, refletiu ET10. Foram estes trabalhadores, terceirizados da área administrativa, os que mais solicitaram treinamentos em busca de desenvolvimento pessoal e profissional.

Material de Existência

Esta dimensão foi a menos citada entre os estatutários, confirmando os resultados da etapa quantitativa, com destaque para estrutura física adequada e flexibilidade do horário. “Eu tenho condições físicas, de estrutura muito boas para desempenhar atividade. Então, quanto a isso aí eu me sinto feliz porque eu tenho condições, né, ferramentas adequadas ao desempenho das minhas atividades”, afirmou EE1. Também foram citados elementos como acessibilidade, ergonomia e remuneração digna como elementos importantes para FT.

Além da estrutura física adequada, os terceirizados pontuaram a segurança oferecida pela organização no contexto da pandemia. Porém, eles ressaltaram mais pontos negativos do que positivos, como melhor remuneração, maior flexibilidade dos horários, além de extensas jornadas de trabalho quando somadas ao deslocamento para o trabalho: “O horário de trabalho, ele é um pouco extenso pra quem tem filho, pra quem tem casa, marido, estudo” (ET3); “Eu acho que podia melhorar o horário (...). Porque eu chego em casa umas oito e pouco da noite. Eu saio de casa às sete e meia” (ET5).

4.3 RELAÇÕES ENTRE A PANDEMIA DA COVID-19 E FELICIDADE NO TRABALHO

Período da Pandemia

No período da pandemia, o principal elemento relacionado à dimensão Psicossocial que emergiu entre os estatutários foi o da justiça organizacional, com o teletrabalho estendido para todos, por conta da obrigatoriedade do afastamento social. O trabalho remoto possibilitou, ainda, o estreitamento das relações com trabalhadores de outras unidades: “Isso proporcionou uma maior interação, que apesar de não ser física, (...) a gente pode trazer os colegas das unidades do interior, né, para junto da gente”, disse EE7.

Para os terceirizados, o elemento mais citado foi o respeito com que foram tratados pela administração, principalmente por conta da pandemia ter provocado a demissão de milhares de trabalhadores: “Eu me senti respeitada, muitos casos a gente viu de demissão. A gente ficou um tempo sem trabalhar, em casa” (ET4). Também foi ressaltado o apoio organizacional recebido: “Eu tive muito apoio. Eu tinha meu filho muito pequeno, não tinha nem um ano. E eu fiquei de *home office* (...) e mesmo assim nós tivemos nossos direitos salariais garantidos. Eu fiquei quase dois anos” (ET4); “Na pandemia a gente ficou um bom tempo em casa, recebendo o salário e o vale-alimentação normal” (ET5).

A dimensão Transcendental foi relacionada às oportunidades que o ingresso do modelo virtual trouxe aos estatutários: “Eu estava como um ratinho na roda. Sabe, ali correndo, ali na máquina. (...) Aquele trabalho durante a pandemia deixou de existir, deixou de ter essa necessidade, na verdade, foi aí que começaram a surgir as oportunidades”, afirmou EE6. Os terceirizados ressaltaram o sentimento de propósito e significado quando foram chamados ao retorno às atividades: “Mesmo eu vindo sozinha eu não me senti mal, eu me senti útil bastante” (ET9).

Em relação à dimensão Material de Existência, os estatutários ressaltaram positivamente a flexibilidade da jornada de trabalho e o desenvolvimento de tecnologias para a interação das pessoas. Os terceirizados, por sua vez, ressaltaram a segurança que a organização trouxe aos trabalhadores com a compra e aquisição de equipamentos, bem como com a obediência às medidas sanitárias cabíveis: “Nunca vim trabalhar assustada, sempre em segurança” (ET2).

Período pós-pandêmico

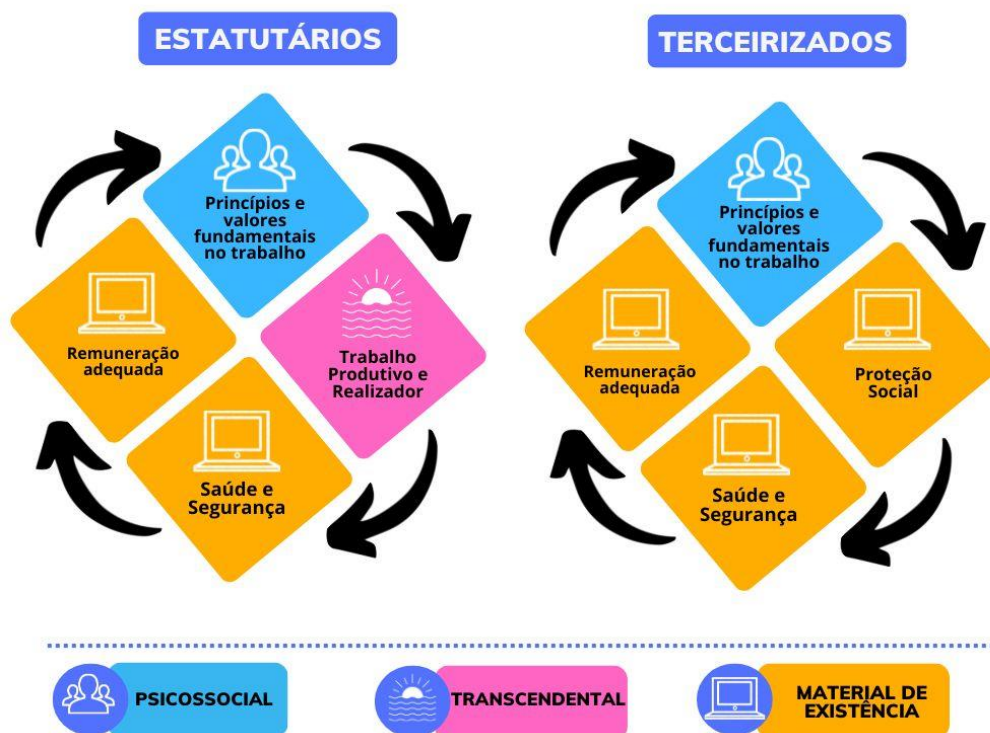
Os estatutários perceberam de forma negativa o retorno às atividades presenciais: “Eu coloquei o computador num quarto, montei um cômodo para trabalhar, eu mudei minha casa” (EE2). A maioria deles trouxe pontos negativos, como o aumento do custo de vida, por meio de gastos com combustível, alimentação e vestuário, acarretando perda de qualidade de vida: “Então, eu acho que eu perdendo essas horas no deslocamento, diminuiu um pouco a qualidade de vida” (EE8).

Em contrapartida, os terceirizados demonstraram felicidade em retomar às antigas rotinas de trabalho, e prazer em poder usufruir novamente da estrutura da organização: “Pra mim foi até melhor voltar ao normal, porque daí cada um tá no seu andar, cada um faz o seu serviço, né, não sobrecarrega” (ET3). Como aspecto negativo, os terceirizados tiveram a percepção da extensa jornada de trabalho: “O horário é um problema, né. Eu acho que não teria necessidade de tanto horário pra gente (...). A gente fica esperando dar o horário para ir embora. Não tem o que fazer, eu acho desnecessário” (ET4).

5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A partir das correlações encontradas na primeira etapa da pesquisa, foram organizados os resultados da etapa qualitativa. Conforme os resultados, ambas categorias de contrato trabalhista compreendem que para se ter TD a organização deve primar pelos “Princípios e Valores Fundamentais do Trabalho”, propiciar “Saúde e Segurança” e oferecer uma “Remuneração adequada para o exercício da cidadania”. Além disso, para os estatutários, o trabalho deve ser “Produtivo e Realizador”; e para os terceirizados, garantir “Proteção Social” (Figura 1).

Figura 1
Percepções das dimensões de Trabalho Decente e Felicidade no Trabalho (fase qualitativa)



No que se refere à dimensão Psicossocial de FT, que é formada pela dimensão “Princípios e valores fundamentais no trabalho” de TD, os achados confirmaram os resultados anteriores, apresentando as duas dimensões como as mais citadas nas narrativas de ambas as categorias de contrato trabalhista.

Tendo em vista que o trabalho é um ato inerentemente relacional, a qualidade das relações no contexto laboral, marcadas por respeito, justiça, dignidade, autonomia, liberdade, comunicação transparente, entre outros componentes, foram destacados pelos trabalhadores. Os resultados confirmaram estudos sobre TD e a necessidade de conexão social de todo ser humano, bem como de se manter relacionamentos adaptativos no contexto organizacional (Duffy et al., 2018; Cohen-Scali V. et al., 2020).

Na fala dos trabalhadores, ambientes saudáveis foram associados a organizações onde há Trabalho Decente. Destaca-se, porém, que na revisão de literatura não foi localizado nenhum artigo que associasse TD ao conceito de organizações saudáveis (Acosta H., Cruz-Ortiz V., Salanova M., & Llorens S., 2015; Di Fabio, 2016), oportunizando-se um campo para futuras pesquisas. Além disso, foi pontuado o apoio organizacional, o cuidado e acolhimento da organização para com os trabalhadores como indicativo de TD e FT, confirmando pesquisas que demonstram que quando o trabalhador percebe que a organização transmite um sentimento de preocupação para com o seu bem-estar, ele tende a “reembolsar” a organização com maior comprometimento e confiança na gestão (Huang et al., 2020).

Do mesmo modo, pesquisa de Deng (2018) realizada em empresas chinesas sugere que práticas de gestão de recursos humanos baseadas no suporte organizacional diminui a rotatividade e aumenta o comprometimento. Ou seja, ao perceber que a organização se preocupa com o seu bem-estar, o trabalhador cria uma espécie de “obrigação” e busca retribuir o investimento que a organização deposita nele (Deng, 2018).

Desta feita, num momento em que ocorreram demissões em massa em escala planetária, observou-se nas narrativas que os trabalhadores terceirizados perceberam respeito e cuidado por parte da organização para com eles, o que se traduziu num sentimento de gratidão. Talvez seja esta uma das razões que na etapa quantitativa, realizada em plena pandemia, os índices entre os trabalhadores terceirizados foram superiores aos estatutários, apesar da recorrente precarização neste tipo de contratação de mão-de-obra.

Outro conceito levantado no referencial teórico que emergiu nas respostas de ambas as categorias de contrato trabalhista foi a importância do comportamento de voz positivo. Segundo referencial teórico, a organização ao possibilitar este tipo de comportamento do trabalhador instiga soluções para os problemas e aumenta os recursos psicológicos da equipe (Sheng & Zhou, 2020; Huang et al., 2020). Além disso, conforme Yang et al. (2019), trabalhadores que têm a oportunidade de expressar suas opiniões e expressar suas preocupações tendem a se sentir mais valorizados e envolvidos, aumentando o engajamento.

A segunda dimensão de Felicidade no Trabalho, a Transcendental, conforme visto na fase quantitativa, relaciona-se com as dimensões “Trabalho produtivo e realizador” e “Oportunidades” de TD. Na fase qualitativa, os estatutários confirmaram a importância dessa dimensão para a percepção de TD, principalmente após o ingresso no modelo de trabalho remoto, provocado pelo afastamento social causado no período da pandemia da Covid-19. Segundo as narrativas dos trabalhadores estatutários, o novo formato trouxe a possibilidade de um maior desenvolvimento pessoal e profissional.

Porém, para os terceirizados, principalmente os que atuam na área administrativa, a organização não possibilita o desenvolvimento contínuo, o que acarretou a percepção negativa deste componente. Observou-se um forte sentimento de frustração desses

trabalhadores pela inexistência de oportunidades de crescimento pessoal e profissional, de aprendizado e desenvolvimento dentro da organização.

Os resultados corroboram literatura em que trabalhos de pior qualidade – como ocorre na terceirização – são associados a menos oportunidades de desenvolvimento e treinamento (Cooke, Zeytinoglu, & Mann, 2009). Conforme Deng (2018), ao incentivar o desenvolvimento e evolução do funcionário para que ele alcance seu potencial máximo, as organizações aumentam o comprometimento e diminuem a rotatividade dos trabalhadores.

A dimensão “Oportunidades” que, conforme pesquisa de Graça et al. (2021), é a principal dimensão de TD na promoção de engajamento entre os trabalhadores, emergiu na fala dos entrevistados principalmente sob o viés da “personalidade proativa”. Ou seja, trabalhadores que buscam crescer e aprender dentro da organização experienciam maior percepção positiva de TD e FT.

Os componentes da dimensão Material de Existência foram os mais citados pelos terceirizados nessa fase final da pesquisa, o que destoava dos resultados anteriores. Cabe ressaltar que emergiram, principalmente, aspectos negativos nas respostas desses trabalhadores, como a questão salarial e a extensa jornada de trabalho, prejudicando o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Os estatutários, por outro lado, citaram mais pontos positivos, como o ingresso no modelo de trabalho remoto, que trouxe flexibilidade das jornadas de trabalho e autonomia na gestão do tempo laboral. Conforme literatura, a automação transforma a natureza do trabalho, principalmente no que se refere a autonomia das tarefas e autogestão, fazendo com que o trabalhador assuma uma responsabilidade mais ampla pelo desempenho final (Tuomi et al., 2020).

Em relação a questão salarial, percebeu-se que na fase qualitativa ela foi mais significativa do que na etapa anterior. Conforme literatura, sentimentos sobre renda estão fortemente associados ao bem-estar subjetivo; e trabalhadores com salários decentes podem experimentar felicidade (Sheng & Zhou, 2020). Para os estatutários, a disparidade salarial foi citada como um ponto negativo da organização. Segundo Ferraro, Santos, Pais, Zappalà e Moreira (2021), TD está relacionado à percepção de ética e justiça no local de trabalho. Importa informar, ainda, que nesta fase da pesquisa a dimensão “Proteção Social”, seja para usufruir de aposentadoria ou para casos de doenças, foi narrada pelos trabalhadores terceirizados como componentes de TD, destoando dos resultados quantitativos onde ela não foi associada a nenhuma dimensão de FT.

Em relação às variáveis sociodemográficas, a pesquisa desvendou vários “Brasis” dentro de um mesmo Brasil, com trabalhadores especializados formados em sua maioria por homens brancos. Neste nicho de trabalhadores, os estatutários, por exemplo, representam o Brasil desenvolvido, com trabalhadores, como nos estudos realizados em países desenvolvidos, TD se refere ao desenvolvimento pessoal e à sensação de contribuir com algo maior (esfera Transcendental). Por outro lado, no Brasil da terceirização, descortina-se o lado emergente e em transição, formado majoritariamente por mulheres do serviço da limpeza, miscigenadas, com nível médio de escolaridade, em que a renda justa, o ambiente seguro e a proteção social são essenciais para o estabelecimento de Trabalho Decente (esfera Material de Existência).

Sugere-se, portanto, ao cabo da pesquisa, a utilização das dimensões de TD como indicadores organizacionais de bem-estar e qualidade de vida no trabalho, bem como para subsidiar práticas e políticas de gestão de pessoas, trazendo benefícios para trabalhadores e organizações na promoção do estado psicológico de Felicidade no Trabalho.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ressalta-se o contexto organizacional e o momento histórico em que a pesquisa foi realizada, atravessando a vida de todos os trabalhadores, em escala planetária: a pandemia, causada pela Covid-19. Para os terceirizados neste período a organização, cumpriu com sua obrigação ao manter os postos de trabalho e obedecer às normativas sanitárias, o que acabou por se traduzir num sentimento de gratidão e tranquilidade. Em relação aos estatutários, destacou-se a percepção de justiça organizacional com o teletrabalho híbrido estendido para toda a organização. Para pesquisas futuras, sugere-se abordagens longitudinais, a fim de avaliar e investigar a efetividade da aplicação desses construtos no contexto organizacional e mudança nos níveis de Felicidade no Trabalho ao longo do tempo.

REFERÊNCIAS

- Abramo, L. (2015). Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social. Organização Internacional do Trabalho. Escritório no Brasil. Brasília
- Acosta H., Cruz-Ortiz V., Salanova M., & Llorens S. (2015). Healthy organization: analysing its meaning based on the HERO Model. *International Journal of Social Psychology*, 30(2), 323–350. <https://doi.org/10.1080/21711976.2015.1016751>
- Boehs, S. T. M, Silva, N. & Cugnier, J. S. (2017). Psicologia positiva aplicada às organizações e ao trabalho. In Boehs, S. T. M., & Silva, N. (orgs.). *Psicologia positiva nas organizações e no trabalho: conceitos fundamentais e sentidos aplicados*. São Paulo: Vetor.
- Budde, C. (2018). *Políticas e práticas de gestão de pessoas e felicidade no trabalho: estudo de caso de uma organização de tecnologia* [Tese de Doutorado, Universidade Federal de Santa Catarina]. Repositório Institucional da UFSC. <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/205071>
- Cohen-Scali V., Masdonati J., Disquay-Perot S., Ribeiro M. A., Vilhjálmsdóttir G., Zein R. ... Rossier J. (2020). Emerging Adults' Representations of Work: A Qualitative Research in Seven Countries. *Emerging Adulthood*, 10(1), 54-67. <https://doi.org/10.1177/2167696820963598>
- Cooke, G., Zeytinoglu, I., & Mann, S. (2009). Weekend-based short workweeks: peripheral work or facilitating 'work-life balance'? *Community, Work & Family*, 12(4), 409-415. <https://doi.org/10.1080/13668800902753911>
- Deng, X. (2018): Embedding 'familiness' in HRM practices to retain a new generation of migrant workers in China. *Asia Pacific Business Review*, 24, 561-577. <https://doi.org/10.1080/13602381.2018.1451124>
- Di Fabio A (2016) Positive Relational Management for Healthy Organizations: Psychometric Properties of a New Scale for Prevention for Workers. *Frontiers in Psychology*, 7(1523). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01523>

- Di Fabio, A., & Gori, A. (2016). Assessing workplace relational civility (WRC) with a new multidimensional “Mirror” measure. *Frontiers in Psychology, 7*(890). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00890>
- Duffy, R. D., Velez, B. L., England, J. W., Autin, K. L., Douglass, R. P., Allan, B. A., & Blustein, D. L. (2018). An examination of the psychology of working theory with racially and ethnically diverse employed adults. *Journal of Counseling Psychology, 65*(3), 280–293. <https://doi.org/10.1037/cou0000247>
- Esenaliev, D., & Ferguson, N. T. N. (2019). The impact of job quality on wellbeing: Evidence from Kyrgyzstan. *Social Indicators Research, 144*(1), 337–378. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-1998-9>
- Ferraro, T., Moreira, J. M., Santos, N. R., Pais, L., & Sedmak, C. (2018a). Decent work, work motivation and psychological capital: An empirical research. *Work, 60*(2), 339–354. <https://doi.org/10.3233/WOR-182732>
- Ferraro, T., Pais, L., Santos, N.R. & Moreira, J. M. (2018b). The Decent Work Questionnaire: Development and validation in two samples of knowledge workers. *International Labour Review, 157*(2), 243–265. <https://doi.org/10.1111/ilr.12039>
- Ferraro, T., Santos, N. R., Pais, L., Zappalà, S. & Moreira, J. M. (2021). The Decent Work Questionnaire: Psychometric properties of the Italian version. *International Journal of Selection and Assessment, 29*(2), 293-302. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12328>
- Graça, M., Pais, L., Mónico, L., Santos, N. R., Ferraro, T. & Berger, R. (2021). Decent Work and Work Engagement: A Profile Study with Academic Personnel. *Applied Research in Quality of Life, 16*(3), 917–939. <https://doi.org/10.1007/s11482-019-09780-7>
- Huang, W., Shen, J., Yuan, C., & Li, M. (2020). Roles of gender and basic need satisfaction in decent work perception and voice behavior. *Employee Relations, 43*(1), 263–278. <https://doi.org/10.1108/ER-03-2020-0107>
- Isık, E., Kozan, S., & Işık, A. N. (2019). Cross-Cultural Validation of the Turkish Version of the Decent Work Scale. *Journal of Career Assessment, 27*(3), 471–489. <https://doi.org/10.1177/1069072718763636>
- Kim, H. J., Duffy, R. D., Lee, S., Lee, J., & Lee, K. H. (2019). Application of the Psychology of Working Theory With Korean Emerging Adults. *Journal of Counseling Psychology, 66*(6), 701–713. <https://doi.org/10.1037/cou0000368>
- Ribeiro, A. D. S. & Silva, N. (2018). Significados de Felicidade orientados pela Psicologia Positiva em Organizações e no Trabalho. *Revista Psicología Desde El Caribe, 35*(1), 60–79. <https://doi.org/10.14482/psdc.35.1.11157>
- Ribeiro, A.D.S. (2019). *Sentido e Significado de felicidade no trabalho para professores de uma instituição de ensino privada e sem fins lucrativos*. [Tese de doutorado, Universidade Federal de Santa Catarina]. Repositório Institucional UFSC.



<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/214774>

Santos, N. R. (2019). Decent work expressing universal values and respecting cultural diversity: propositions for intervention. *Psychologica*, 62(1), 233-250. https://doi.org/10.14195/1647-8606_62-1_12

Silva, N., Pires, J. G., De Carli, V., Ribeiro, A. D. S., & Budde, C. (2022a). Inventário de Felicidade no Trabalho: Evidências Preliminares de Validade em Adultos Brasileiros. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 22(4), 2244-2252. <https://doi.org/10.5935/rpot/2022.4.24191>

Silva, N., Ribeiro, A. D. S., Budde, C. & Damo L. P. (2022b). *Felicidade, Espiritualidade e Prosperidade nas Organizações: das ideias às práticas fundamentais*. 1ª ed. São Paulo: Vetor

Sheng, X., & Zhou, H. (2020). The effect of decent work on voice behavior: The mediating role of thriving at work and the moderating role of proactive personality. *Curr Psychol*, 41, 8524-8537. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-01173-6>

Tuomi, A., Tussyadiah, I., Ling, E. C., Miller, G., & Lee, G. (2020). $x=(\text{tourism_work})$ $y=(\text{sdg8})$ while $y=\text{true}$: Automate(x). *Annals of Tourism Research*, 84. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2020.102978>

Yang, W., Nawakitphaitoon, K., Huang, W., Harney, B., Gollan, P. J., & Xu, C. Y. (2019). Towards better work in China: Mapping the relationships between high-performance work systems, trade unions, and employee well-being. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 57(4), 553–576. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12205>