

O propósito da organização garante a felicidade no trabalho? Uma pesquisa sobre felicidade no trabalho na Defensoria Pública do Distrito Federal

Does the organization's purpose guarantee happiness at work? A survey on happiness at work in the Public Defender's Office of the Brazilian Federal District

Roberta de Ávila e Silva Porto Nunes*

Resumo: Conforme dados da Gallup (2022), 15% das pessoas estão felizes no trabalho refletindo, por conseguinte, no baixo engajamento no trabalho que acarreta um custo à economia global de U\$ 7,8 trilhões, representando 11% do PIB global. Esse artigo busca apresentar reflexões e resultados da pesquisa sobre felicidade e engajamento no trabalho na Defensoria Pública do Distrito Federal, no ano de 2022, partindo da premissa que a própria missão institucional, com seu propósito e finalidades, favorecem a felicidade no trabalho. A amostra consistiu em 203 pessoas respondentes. Os procedimentos metodológicos utilizados foram a pesquisa bibliográfica acerca do tema e a análise dos resultados das escalas aplicadas sobre engajamento no trabalho, felicidade na organização e felicidade na função. Os resultados apontam na direção que a missão institucional favorece a felicidade no trabalho, bem como o engajamento, uma vez que a conscientização sobre o propósito 'defensorial' potencializa a resolução coletiva de problemas, com senso de justiça social e bem comum.

Palavras-chave: Felicidade no trabalho; Engajamento; Felicidade na função; Propósito; Justiça Social.

Abstract: According to Gallup data (2022), 15% of people are happy at work, reflecting, therefore, low engagement at work that costs the global economy US\$7.8 trillion, representing 11% of global GDP. This article seeks to present reflections and results of research on happiness and engagement at work in the Public Defender's Office of the Federal District, in the year 2022, based on the premise that the institutional mission itself, with its purpose and purposes, favor happiness at work. The sample consisted of 203 respondents. The methodological procedures used were the bibliographic research on the subject and the analysis of the results of the applied scales on engagement at work, happiness in the organization and happiness in the job. The results point in the direction that the institutional mission favors happiness at work, as well as engagement, since awareness of the 'defender' purpose enhances collective problem solving, with a sense of social justice and common good.

Keywords: Happiness at work; engagement; Happiness in the role; Purpose; Social justice.

Recebido em: 10/04/2023
Aprovado em: 29/04/2024

Como citar este artigo:

NUNES, Roberta de Ávila e Silva Porto. O propósito da organização garante a felicidade no trabalho? Uma pesquisa sobre felicidade no trabalho na Defensoria Pública do Distrito Federal. *Revista da Defensoria Pública do Distrito Federal*, Brasília, vol. 6, n. 1, 2024, p. 41-59.

* Mestranda em Desenvolvimento, Sociedade e Cooperação Internacional (PPGDSCI-UnB). Psicóloga.

Introdução

A pandemia do novo Coronavírus trouxe à tona duas questões centrais da nossa vida: a saúde e o trabalho. O trabalho afeta quem nós somos e um trabalho significativo afeta-nos de maneira positiva. Conforme Carla Furtado, no Seminário Internacional Manifesto 22:

A felicidade no trabalho não pode ser discurso para maquiagem para corpos moídos por exaustão e produtividade a qualquer custo. Afinal, resultados dependem de pessoas e estas por sua vez precisam de boa saúde. Produtividade custa vidas, por isso o capital humano nunca esteve tão em evidência. (Informação Verbal).¹

As circunstâncias adversas nos convidam a aprender que a busca pela felicidade sempre foi uma dimensão ajuizada como uma condição *sinequa non* de relevância nas mais diversas culturas e sociedades e, em especial, a felicidade no trabalho e no mundo VUCA, caracterizado pela volatilidade, incerteza, complexidade e ambiguidade; passou a ser vista como um constructo de prioridade, uma vez que felicidade no trabalho apresenta-se como o diferencial que retém e motiva os servidores a permanecerem não só comprometidos com suas tarefas, mais, sobretudo engajados em suas atribuições e funções.

O mundo volátil, já exigia mudanças a curto, médio e longo prazo nas organizações. A pandemia do novo Coronavírus também contribuiu para que mudanças significativas nas relações de trabalho apresentassem um maior dinamismo, flexibilidade, inovação, criatividade, resiliência e inteligência emocional e consciência crítica da importância em ajudar os servidores a serem felizes no trabalho.

Nesse contexto, é que a missão institucional da Defensoria Pública atrelada a uma psicologia ancorada na realidade social e política, coerentes com a lógica institucional da luta pelos direitos humanos, pelos díspares modos de vida e pela democracia asseguram e avivam as vicissitudes das práticas interligadas com o conhecimento e a teoria, fomentando propósitos e significados no trabalho e na vida, por meio dos seus *rols* taxativos, exemplificativos, formais e informais, descritos em leis, vivenciados no mundo concreto e dos fatos, que produzem efeitos jurídicos e/ou extrajudiciais de garantia de direitos individuais e/ou coletivos, contribuindo e afetando um número significativo de usuários dos nossos serviços, por dia/ano, os quais são alcançados pelos atendimentos da instituição. Assim, instaura-se diariamente um ciclo virtuoso

¹ Dado fornecido por Carla Furtado no Seminário Internacional Manifesto 22, em novembro de 2022.

que se retroalimenta da própria missão institucional, afetando milhares de pessoas por meio das entregas laborais, na mesma proporção que são também afetadas por elas, corroborando para a efetividade da felicidade no trabalho.

Nesse tocante, a lógica operacional e concreta do dia a dia de se trabalhar nas Defensorias Públicas favorece a felicidade no trabalho, uma vez que gera transformações sociais no mundo dos fatos na prática do trabalho executado. E o melhor: sermos pagos para “defensorar” e, por conseguinte, assegurar direitos violados, favorecer a inclusão social e ainda permitir um processo emancipatório de dignidade, autonomia e cidadania, conduzindo para propósitos e sentidos de vida e no trabalho.

Destarte, vigoriza para o caminho da construção de uma vida mais significativa para todos, tanto os servidores da Casa como para os próprios usuários, beneficiados pelos serviços prestados, desde que estes estejam acima da linha da dignidade, é possível buscar e vivenciar a felicidade como um direito. Afinal, é possível ser feliz no trabalho? Qual impacto positivo que o nosso trabalho gera para além de nós mesmos? Poder substituir ajuda caridade, filantropia, benemerência por garantia de direitos dos cidadãos, dever do Estado e proteção social é operar na lógica da felicidade sem fazer muito esforço e ainda ser remunerado para isso.

Assim, para entender sobre sentido de vida, de propósito, de felicidade e de psicologia positiva precisamos recorrer a Aristóteles, que nos ensina que felicidade está associada à eudaimonia, sendo está marcada pelo encontro do pensamento com a ação, exigindo movimento e construção para uma vida vivida quando eu toco o mundo através das minhas ações, das minhas conexões e das causas com as quais eu me envolvo.

Afinal, conforme afirma Sonja Lyubomirsky (2008), felicidade é a experiência de contentamento e bem-estar combinado à sensação de que a própria vida possui sentido e vale a pena.

Nessa perspectiva, o objetivo deste artigo, portanto, é apresentar o resultado de uma pesquisa sobre felicidade no trabalho, realizada na Defensoria Pública do Distrito Federal, destacando o engajamento no trabalho, a felicidade na organização e a felicidade na função, com o propósito de contribuir para o aperfeiçoamento da prática profissional e a instrumentalização do trabalho dos integrantes da Defensoria, subsidiando o diagnóstico e possibilidades de construção de ações estratégicas que contribuam para o bem-estar e felicidade no trabalho dos Defensores (as) Públicos (as), servidores (as), estagiários (as) e colaboradores (as) e, por conseguinte, dos usuários dos nossos serviços.

O artigo está dividido em 3 (três) partes. Iniciando com a revisão de literatura, partindo da missão da Defensoria Pública e explorando os fatores que contribuem para a felicidade e o bem-estar no trabalho. Em seguida, apresentam-se os resultados e considerações finais e por fim a relevância da pesquisa e o impacto social em um órgão público tão estratégico para a efetividade da fraternidade e solidariedade do bem comum.

O método aplicado foi à escala Likert, considerada uma das metodologias de pesquisa mais utilizadas para a pesquisa de opinião, pois possibilita maior riqueza de detalhes, conseguindo captar melhor a intensidade dos sentimentos de cada participante. Houve a participação de 203 pessoas, por meio de um formulário eletrônico, pelo *google forms*, sendo os participantes notificados por meio de circular interna e grupos de *WhatsApp*, o qual direcionava para o referido formulário.

O procedimento de coleta de dados tinha por objeto conhecer o sentimento das pessoas em relação ao seu trabalho realizado na DPDF, distribuídos em 4 blocos: identificação/perfil do participante, engajamento no trabalho, felicidade na organização e felicidade na função.

No primeiro bloco, o objetivo consistiu no conhecimento do perfil dos participantes da pesquisa, para auxiliar nas possibilidades de intervenções estratégicas e providências. Em relação ao engajamento no trabalho, foram disponibilizadas 09 (nove) afirmações onde cada participante teria 7 opções de respostas: Nunca; Quase nunca; Às vezes; Regularmente; Frequentemente; Quase sempre ou Sempre. No tocante à felicidade na organização, foram apresentados 33 fatores que contribuem para a felicidade organizacional e, neste bloco, as opções de respostas disponíveis foram: Discordo Totalmente; Discordo Parcialmente; Nem concordo nem discordo; Concordo Parcialmente; e Concordo Plenamente. Por fim, no último bloco, o foco era a felicidade na função, com o fito de conhecer a escala da felicidade no desempenho da função, utilizando como respostas as mesmas citadas para o bloco da felicidade na organização.

Após o procedimento de coleta de dados, partiu-se para tabulação, a análise, resultados e considerações finais.

1. Abordagem teórica

A Organização das Nações Unidas (ONU), por meio da resolução 65/309 de 25 de agosto de 2011, destaca a consciência que a busca da felicidade é um objetivo fundamental e universal.

Além disso, reconhece que o PIB não é projetado e nem adequado à felicidade e ao bem-estar das pessoas de um país e convida os países membros à elaboração de medidas que melhor captam a busca pela felicidade e bem-estar, com vistas a nortear as políticas públicas. Várias são as dimensões da Felicidade Interna Bruta (FIB) como saúde, educação, cultura, meio ambiente, padrão de vida, bem-estar psicológico, governança e vitalidade comunitária.

Nesse cenário, no Brasil, a Defensoria Pública do Distrito Federal, que é uma instituição cuja função é oferecer, de forma integral e gratuita, aos cidadãos necessitados a orientação jurídica, a promoção dos direitos humanos e a defesa, em todos os graus, judicial e extrajudicial, dos direitos individuais e coletivos²; exerce papel fundamental na garantia dos direitos da dignidade da pessoa humana, da cidadania plena e da inclusão social.

Instituição esta que persegue a justiça social como propósito para as pessoas em situação de vulnerabilidade econômica, social, jurídica e emocional privadas, muitas vezes, dos direitos postulados nas dimensões supracitadas no FIB para garantia da felicidade.

Então, as Defensorias também corroboram para o FIB e para a felicidade da sociedade, uma vez que como preconiza Maslow (1974), precisamos estar com as necessidades básicas asseguradas para atingirmos a felicidade e autorrealização.

Nessa perspectiva, fomentar valores e práticas morais consoantes com os direitos humanos, em busca de sentido, ajudando a entender a nossa humanidade mesmo diante de desafios, perversidades e barbáries contra a vida e contra a democracia é referenciar Viktor Frankl (2017) em sua retórica quando afirma que: “Não importa o que esperamos da vida, mas sim o que a vida espera de nós”.

Nesse tocante, refletir sobre formas de operar priorizando e dando credibilidade às pessoas, valorizando a empatia, os sentimentos e as histórias de vida daqueles com os quais interagem ou não; atuando de maneira ética, buscando as melhores soluções e caminhos; atuando de maneira colaborativa e comprometida em empenhar os melhores recursos, ainda que recursos lhes faltem, para atender a integralidade as demandas dos usuários, é, de fato, reconhecer e vivenciar no dia-a-dia a responsabilidade social da Casa.

Nessa vertente que Almeida, et al (2013) aponta o caminho da Teoria da Cognição Social (TCS), tendo como principal expoente Albert Bandura..., a explicação do comportamento humano partindo da premissa de que variáveis

² <http://www.defensoria.df.gov.br/quem-somos/>

personais (conhecimentos, expectativas, atitudes), fatores ambientais (normas sociais, influência dos pares) e o comportamento do sujeito (habilidades, práticas) interagem continuamente em um sistema de determinismo recíproco. Advoga-se, por conseguinte, que, nesse processo de causalção triádica, o comportamento é influenciado tanto por consequências externas, como por expectativas e processos autorregulatórios internos (MURTA, Sheila Giardini; FRANÇA, Cristineide Lendo; SANTOS, Karine Brito dos; POLEJACK, Larissa, 2015, p.123).

Assim, é sobretudo propiciar que a ética exercida sob a ótica da missão institucional advinda de conhecimento legal, por meio da prática e teoria, seja construída socialmente favorecendo o exercício de ações e atividades cotidianas até que tudo isso nos constitua enquanto pessoas em nossas subjetividades. Assim, conforme ensina Aristóteles, a felicidade consiste nas atividades virtuosas, sendo que o que é praticado repetidas vezes acaba se tornando quem nós somos favorecendo a felicidade em si e o maior engajamento no trabalho.

É por isso que, no âmbito da felicidade no trabalho, a investigação da felicidade tem sido objeto de intenso estudo, em diversas áreas científicas. Atualmente as pesquisas associam ao trabalho os fatores relacionados à saúde e bem-estar, bem como o próprio adoecimento, sofrimento e burnout. Vazquez, et al (2019) evidencia reflexões acerca dos constructos do trabalho:

As pesquisas recentes em Psicologia Positiva tratam de modo diferente o construto do trabalho. Ao invés de associá-lo a um conjunto de fatores com consequências negativas unívocas, são avaliados em conjunto os fatores de proteção à saúde dos trabalhadores, cujos consequentes principais são o bem-estar laboral e, em sua dimensão cognitiva, a satisfação de vida (Alasandri et al., 2018; Efrom, Vazquez, & Hutz, 2019; Lorente, Salanova, Martínez, & Vera 2014; Shimazu, Schaufeli, Kubota, & Kawakami, 2018; Vazquez, Pianezolla, & Hutz, 2018, p.373).

Assim, faz-se primordial refletir sobre como se criar uma cultura no trabalho que realmente apoia o crescimento e o desenvolvimento contínuo de todos. A filosofia *next jump* nos ensina que um melhor eu, mais um melhor você é igual a um melhor nós. E os estudos revelam que um dos maiores fatores para o esgotamento e a depressão no trabalho, o famoso burnout, é a experiência de ficar muito tempo sem crescer e se desenvolver. Assim, o subproduto da empatia, pela teoria da mente, ainda corrobora com o contágio emocional positivo que aumenta a cooperação, diminui conflitos e aumenta a performance de cada um.

Para Richard Davidson (2016), a felicidade e o bem-estar no trabalho são possíveis de alcançar desde que exercitemos 4 características no dia a dia da atividade laboral: atenção plena, com foco na atividade desempenhada; *savoring- desfrutar a vida no presente momento, no aqui e*

agora; resiliência- capacidade de adaptarmos em momentos de adversidades e generosidade- na ordem do comportamento pró-social. Nessa mesma direção, Dejours (1988) enfatiza que, na análise do conteúdo significativo do trabalho:

É preciso reter a antinomia entre satisfação e organização do trabalho. Via de regra, quanto mais a organização do trabalho é rígida, mais a divisão do trabalho é acentuada, menor é o conteúdo significativo do trabalho e menores são as possibilidades de mudá-lo. Correlativamente, o sofrimento aumenta; proveniente do pouco conteúdo significativo do trabalho (Dejours, 1988, p.52).

Destarte, mudanças concebidas no século XXI, do foco em finanças para o foco no propósito nas organizações, com foco no capital humano, trazem como condição básica agregar valor nos projetos de experiência, entendendo, sobretudo das necessidades humanas, permitindo transformar conhecimento em valor percebido pelas pessoas. Assim, o lucro suscita ao propósito; a hierarquia à rede; o controle para autogestão; a infabilidade para experimentação e trabalhar para cooperar. Fato esse já reconhecido e verificado pelas tendências no mundo do trabalho pelo *World Economic Fórum*, responsável por publicar a cada dois anos, as necessidades e competências que as pessoas precisam adquirir para uma sociedade economicamente mais estável.

Dentre as principais competências destacadas e publicadas no ano de 2020 e 2022 pelo *World Economic Fórum* destacam-se: a resolução de problemas complexos trabalha em equipe, inteligência emocional, aprendizagem ativa, criatividade, liderança, influência social, coordenação e gerenciamento do tempo.

Assim, *script* da felicidade não pode ser comercial de margarina, nem sociedade do espetáculo, com ditadura da felicidade com prazer absoluto em um mundo midiático. Para SINEK (2018), a realização é um direito, não um privilégio. Cada um de nós tem o direito de se sentir realizado com o trabalho que faz, de acordar inspirado e motivado para ir trabalhar, de se sentir seguro, ter segurança psicológica, que é reconhecido quando está desempenhando suas funções e de voltar para casa com a sensação de que contribuiu para algo maior que si mesmo.

Desse modo, conforme relatam Siqueira e Gomide Jr. (2004), o bem-estar no trabalho, é integrado por três constructos: satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo, consolidados no campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho, que representam vínculos positivos com o trabalho (satisfação e envolvimento) e com a organização (comprometimento afetivo).

A felicidade no trabalho caminha junto com o engajamento. Servidores comprometidos cumprem tarefas, servidores engajados estão relacionados com estados mentais positivos posicionados de elevado prazer e realização profissional que a pessoa sente com o que ela produz no seu trabalho.

Para Gonzales-Roma et al. (2006), o termo engajamento está relacionado com o trabalho positivo de espírito por meio de três dimensões originais: vigor, dedicação e absorção, sempre relacionado ao trabalho. Vigor é caracterizada por altos níveis de energia e resistência mental durante o trabalho, a vontade de investir esforço em seu trabalho e persistência, mesmo em face de dificuldades. Dedicação é caracterizada por entusiasmo, inspiração, orgulho e desafio. A terceira característica definidora de engajamento chamado de absorção é caracterizada pela concentração total em seu trabalho, onde o tempo passa depressa e encontra dificuldades em desapegar-se do trabalho.

Desse modo, entende-se engajamento como um estado positivo da mente, capaz de trazer realização no trabalho, por meio do vigor, dedicação e absorção. É um estado focado no comportamento, no indivíduo e que pode trazer grandes resultados pessoais e coletivos.

Nessa perspectiva, a pesquisa realizada tem foco no engajamento, na felicidade e no bem-estar no trabalho, evidenciando que tais constructos podem ser inclusive desenvolvidos por meio do aprendizado e, aumento no engajamento, melhorando a resiliência e a prosperidade, desenvolvendo de forma contínua pessoas e, permitindo, de fato, tanto o atendimento humanizado como a humanização do trabalho.

2. Resultados e considerações finais

A aplicação do questionário foi realizada por meio de uma pesquisa do tipo Survey, no período de 10 de agosto a 19 de setembro de 2022, utilizando o Google Forms. A pesquisa foi censitária, e o questionário foi enviado por documento por meio de sistema eletrônico usado pelo órgão e mensagens por meio do recurso virtual do aplicativo de *Whatsapp* para todos os participantes da Defensoria Pública do DF. Os dados coletados foram tabulados, nos quais os sentimentos dos participantes desta pesquisa com relação ao seu trabalho foram identificados e os resultados apurados. Sendo apresentado perfil dos participantes, bem como tempo de serviço na Defensoria Pública e a experiência de trabalho em tempo de pandemia.

2.1 Perfil dos participantes da pesquisa

A pesquisa realizada na Defensoria Pública do DF foi respondida por 203 pessoas, sendo possível compreender o perfil profissiográfico dos respondentes, evidenciando suas principais características. Em relação ao sexo, houve predomínio do sexo feminino, sendo representado por 62% e tendo 38% de participantes do sexo masculino. Acerca da faixa etária, as idades compreendiam o intervalo de 16 até 67 anos de idade. Dessas, 54,19% encontra-se na faixa compreendida entre 30 a 49 anos; 26,11% têm entre 16 a 29 anos e 19,70% tem de 50 a 67 anos.

Em relação ao nível de escolaridade, a maioria (44,4%) possuem pós-graduação completa, seguido daqueles cursando nível superior (21,5%), superior completo (17,6%), mestrado completo (6,8%), cursando pós-graduação (6,3%) e, por fim, cursando mestrado (2%).

Em relação ao vínculo/ cargo dos respondentes, houve maior participação dos servidores (efetivos e comissionados) perfazendo um total de 53, 2%, seguidos dos defensores(as) públicos(as) 18,23%, dos estagiários(as) 15,27% e da carreira analista da DPDF 13,30%.

No que diz respeito ao tempo de desempenho na função atual e na Defensoria, verifica-se que 33,2%, a maioria, tem menos de 01 ano na função, seguido de 22,4% que tem mais de 10 anos, seguido de 17,6% e 14,1% de quem tem entre 3-5 anos e entre 1-2 respectivamente. Por fim, 12,7% dos entrevistados têm entre 6-10 anos na função

Outro dado relevante para a pesquisa foi o número de dias que os participantes se ausentaram do trabalho, sendo constatado que 84,08% não faltaram nenhum dia durante o ano de 2021 e os 15,92% estão distribuídos entre os que não estavam na Defensoria Pública em 2021 (3,48%), os que não se recordam, os que usaram atestados médico por motivo de doença, e os que não trabalharam no período em função de licença para tratar de outros assuntos.

Em consideração à pandemia, 91,2% consideraram o ano de 2021 produtivo em relação às atividades laborais, seguidos de 5,9% que declararam “às vezes” e, por fim, 2,9% não produtivo.

Acerca da avaliação dos participantes sobre a experiência de trabalhar em casa, a maioria (45,3%) revelou que considerou a experiência enriquecedora, seguido de (39,4%) que considerou a experiência desafiadora, de (10,8%) que considerou “normal” e (4,4%) que considerou a experiência do trabalho em *home-office* sofrida.

Com intuito de pesquisar sobre o impacto da missão institucional na felicidade, no bem-estar e no engajamento dos servidores no trabalho, foi perguntado se trabalhar em uma organização com propósito deixaria os participantes mais motivados.

A principal mensagem constatada é que a maioria dos respondentes 96,53% reagiram de forma positiva ao referido questionamento, reunindo em suas justificativas condições e argumentos para avaliar o quanto a missão institucional reverbera na motivação, na satisfação e no sentido do trabalho. Dentre as justificativas apresentadas estão afirmações como: “o trabalho com um propósito é extremamente motivador. Saber que os esforços diários são sentidos e melhoram as vidas de outras pessoas, aqui os assistidos, é algo muito reconfortante e incentivador”. Outra reflexão encontrada nas afirmativas foi: “tenho a sensação de dever cumprido todos os dias quando termino o expediente de trabalho. É muito bom me sentir assim”.

Diante dessas avaliações e reflexões favoráveis, considerou-se que o engajamento em práticas e atitudes no trabalho na DPDF colabora para uma vida mais significativa e mais feliz. Em contrapartida 3,47% responderam “não, talvez, às vezes”, sendo as justificativas voltadas com afirmações de que “o propósito para o público externo nem sempre prestigia o público interno”. Questões a serem acolhidas e melhor diagnosticadas para trabalhar com os contextos de trabalho como as condições de trabalho, a própria organização do trabalho, as relações socioprofissionais e o reconhecimento e crescimento pessoal e profissional.

2.2 Engajamento no Trabalho

A análise dos resultados do engajamento no trabalho considerou a avaliação de 09 itens: em meu trabalho sinto-me pleno de energia; sou forte e vigoroso em meu trabalho; estou entusiasmado com meu trabalho; meu trabalho me inspira; quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar; sou feliz quando estou envolvido em meu trabalho; estou orgulhoso com o trabalho que faço; estou imerso em meu trabalho; e “deixo-me levar” pelo meu trabalho. Todos eles com foco positivo em relação ao engajamento.

Considerando os itens supracitados, houve um predomínio das respostas, (88,89%) com afirmativa ‘sempre’. Com exceção ao item “Em meu trabalho, sinto-me repleto (cheio) de energia”, a maioria das respostas foi ‘em Quase Sempre’. Trazendo luz ao vigor, dedicação e absorção, constructos do engajamento verificados nos respondentes da pesquisa, abrangendo o bem-estar psicológico e o funcionamento ótimo- uma área de estudo que se concentra a entender

O propósito da organização garante a felicidade no trabalho? Uma pesquisa sobre felicidade no trabalho na Defensoria Pública do Distrito Federal

como os indivíduos se tornam melhores do que podem ser além do bem-estar subjetivo com a percepção subjetiva da satisfação e dos afetos positivos.

A tabela a seguir traz o detalhamento de cada item sua avaliação, tendo com destaque o orgulho pelo trabalho realizado.

Tabela 1: Engajamento no Trabalho

ITENS AVALIADOS	Nunca(1)	Quase nunca (2)	Às vezes (3)	Regularmente (4)	Frequentemente (5)	Quase sempre (6)	Sempre (7)
Em meu trabalho, sinto-me repleto (cheio) de energia	1,00%	2,99%	8,46%	12,94%	20,90%	28,86%	24,88%
No trabalho, sinto-me com força e vigor (vitalidade)	1,00%	2,99%	9,95%	11,44%	22,89%	24,88%	26,87%
Estou entusiasmado com meu trabalho	1,49%	3,48%	6,97%	12,94%	18,41%	20,40%	36,32%
Meu trabalho me inspira	1,00%	1,49%	10,95%	7,96%	14,93%	15,92%	47,76%
Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar	4,98%	4,48%	12,44%	12,94%	19,40%	17,41%	28,36%
Sinto-me feliz quando trabalho intensamente	1,99%	1,99%	14,43%	10,95%	19,40%	18,91%	32,34%
Estou orgulhoso com o trabalho que realizo	0,50%	0,50%	1,49%	7,46%	13,93%	23,38%	52,74%
Sinto-me envolvido com o trabalho que faço	1,00%	0,50%	1,99%	8,46%	14,93%	22,39%	50,75%
Deixo-me levar pelo meu trabalho	4,98%	6,47%	10,45%	17,41%	11,94%	19,40%	29,35%

Fonte: Elaboração própria a partir do formulário.

2.3 Felicidade na Organização

Visando-se avaliar a felicidade na organização, por meio de afirmativas compostas por 33 itens, sendo classificados, conforme demonstrado na Tabela 2, a seguir, para melhor compreensão do resultado encontrado, verificou-se que o maior índice encontrado foi de 70,65%, no qual os respondentes sentem orgulho da organização, pela reputação e relevância social perante a sociedade. O reflexo pode ser evidenciado nas atitudes dos servidores/colaboradores, uma vez que 69,65% da amostra procura atingir metas e objetivos individuais e também coletivos, corroborando para uma melhor atuação institucional. O terceiro maior índice foi de 64,18%, que avaliava se “a

organização demonstra confiança no meu trabalho”. E, por fim, outro item com avaliação positiva e expressiva foi “Tenho autonomia e responsabilidade” com 61,69%.

Em apenas dois itens a maioria das avaliações foram para “concordo parcialmente”. São eles, “a organização permite a rotação de função” e “as condições financeiras (salário+ outros benefícios) praticadas pela organização, no geral são boas”; constatando que o propósito institucional, bem como a segurança psicológica, a autonomia e a responsabilidade favorecem a felicidade em se trabalhar nesta Defensoria.

Os demais itens foram avaliados, predominantemente como “concordo plenamente”, corroborando com a premissa de que o propósito da Organização favorece a felicidade e o engajamento no trabalho. A tabela a seguir, apresenta os resultados separados por itens para melhor visualização e entendimento dos resultados encontrados.

Assim, conforme ensina Annie Mckee (Sextante, 2021) em resultados de pesquisas conduzidas por neurocientistas como Richard Davidson e V. S. Ramachandran e estudiosos como Shaw Achor, pessoas felizes trabalham melhor: “É hora de acabar com o mito de que os sentimentos não são importantes no trabalho. A ciência está do nosso lado: há conexões neurológicas claras entre sentimentos, pensamentos e ações. Os resultados praticamente todos dizem que, para sermos cem por cento comprometidos e felizes, precisamos de três coisas: uma visão de futuro que tenha significado- os funcionários aprendem e mudam quando têm uma visão pessoal ligada a uma visão organizacional; um senso de propósito- as pessoas querem saber que seu trabalho faz diferença, que suas contribuições ajudam a alcançar algo realmente importante, as pessoas querem saber que elas – e suas organizações- estão fazendo algo de relevante para os outros e ótimos relacionamentos- sabemos que as pessoas entram acolhendo uma organização e saem deixando um chefe?... relações íntimas de confiança e de apoio são de extrema importância para seu estado de espírito e sua disposição para contribuir para a equipe.” (Sextante, 2021, p.23).

Tabela 2: Felicidade na Organização

ITENS AVALIADOS	Discordo	Discordo	Nem concordo	Concordo	Concordo
	Totalmente	Parcialmente	nem discordo	Parcialmente	Plenamente (5)
	(1)	n (2)	(3)	(4)	
Tenho um bom ambiente de trabalho	2,99%	4,98%	6,47%	29,35%	56,22%
Os meus colegas tem energia, estão comprometidos com a organização e são bons profissionais	1,00%	3,48%	7,46%	31,84%	56,22%
Existe um bom espírito de equipe	1,99%	4,48%	6,97%	27,86%	58,71%
Existe bom-humor no dia a dia	2,49%	2,99%	8,46%	31,84%	54,23%
A comunicação na organização é fácil	4,98%	5,97%	9,45%	35,32%	44,28%

O propósito da organização garante a felicidade no trabalho? Uma pesquisa sobre felicidade no trabalho na Defensoria Pública do Distrito Federal

Tenho bons meios e ferramentas para realizar o meu trabalho	6,97%	10,45%	9,95%	33,33%	39,30%
Considero os meus colegas como amigos	1,99%	7,96%	15,42%	35,32%	39,30%
Sou reconhecido pelo meu mérito	8,96%	4,48%	15,92%	31,34%	39,30%
Sou respeitado como indivíduo pelo trabalho que desenvolvo	3,98%	2,49%	9,95%	25,37%	58,21%
A organização demonstra confiança no meu trabalho	1,00%	3,98%	11,44%	19,40%	64,18%
A organização é justa e honesta	6,97%	4,98%	12,94%	27,86%	47,26%
A organização permite desenvolver-me como pessoa e profissional	4,48%	5,47%	14,43%	28,36%	47,26%
A organização permite-me aprender continuamente	4,98%	2,99%	11,44%	22,89%	57,71%
A organização permite-me ter novos desafios	4,98%	4,48%	10,95%	29,85%	49,75%
Tenho autonomia e responsabilidade	3,98%	1,99%	8,46%	23,88%	61,69%
Tenho a possibilidade de contribuir para a estratégia da organização	5,47%	7,46%	13,93%	28,36%	44,78%
A organização permite-me ser criativo e empreendedor	6,47%	10,95%	15,42%	28,36%	38,81%
A organização permite a rotação de função	9,95%	16,42%	19,40%	28,86%	25,37%
As condições financeiras (salário+ outros benefícios) praticadas pela organização, no geral são boas	18,91%	18,41%	22,89%	22,89%	16,92%
A organização permite-me fazer o que gosto	4,98%	9,45%	13,93%	32,34%	39,30%
A direção comunica claramente a todos os colaboradores os objetivos da organização	4,98%	10,95%	15,42%	27,36%	41,29%
Os líderes promovem o bem-estar dos seus colaboradores	6,97%	9,45%	13,93%	27,36%	42,29%
Sinto-me envolvido com os valores da organização	1,49%	4,98%	11,94%	28,36%	53,23%
A liderança de topo é verdadeira e inspiradora	5,47%	6,97%	9,95%	25,37%	52,24%
Tenho o apoio que necessito da direção	5,47%	6,97%	15,42%	24,38%	47,76%
Procuro atingir os meus objetivos para que a organização possa atingir os seus objetivos globais	0,50%	1,49%	4,48%	23,88%	69,65%
A organização tem objetivos bem definidos	0,00%	2,99%	11,94%	28,36%	56,72%
Tenho equilíbrio entre trabalho e vida pessoal	1,99%	7,46%	16,92%	34,33%	39,30%
A organização permite-me cumprir o meu propósito enquanto indivíduo (na família e na sociedade)	1,99%	4,98%	15,42%	33,33%	44,28%
A organização valoriza a responsabilidade social e a sustentabilidade ambiental	3,48%	4,48%	17,41%	29,35%	45,27%
A organização respeita a diversidade e promove medidas de equidade entre seus colaboradores	1,49%	4,98%	16,42%	27,36%	49,75%
Percebo que a organização é reconhecida pela(s) comunidade(s) onde atua e pela sociedade em geral	1,00%	2,99%	10,45%	27,86%	57,71%
Sinto orgulho da organização a que pertencço, pela reputação e relevância perante a sociedade	1,49%	1,00%	4,98%	21,89%	70,65%

Fonte: Elaboração própria a partir do formulário

2.4 Felicidade na Função

No que diz respeito à felicidade na função, foi avaliada a escala de felicidade e desempenho na função com 29 itens, descritos na Tabela 3. Destacaram-se 5 itens que tiveram mais de 70% com a avaliação máxima (“Concordo plenamente”).

Dentre eles, houve predomínio de 84,10% que “Considera que a sua função é útil para a organização”, “Procuro atingir, sempre, os objetivos definidos para a minha função”; seguidos de 77,44% que acreditam que “Desempenhar devidamente a sua função é importante para que a organização atinja os seus objetivos globais”. Ademais, 73,85% avaliam que “Senti que o chefe tem confiança na sua pessoa e no desempenho da sua função”, com 71,28% que afirma “Sempre que necessário tem apoio do chefe”.

Cabe ressaltar que apenas em 3 itens houve concordância parcial: “Existe boa integração entre as várias áreas, o que me permite desempenhar com êxito a minha função” (34,87%); “As minhas condições financeiras (salário + outros benefícios) são justas para a função que desempenho” (26,15%); e “As minhas condições financeiras (salário + outros benefícios) são justas para a função que desempenho” (28,21%), Apontando para a relevância que o contexto de trabalho exerce como um locus onde se encontram as fontes de bem-estar e mal-estar no ambiente laboral, com as representações dos trabalhadores sobre funcionalidade, a utilidade, a justiça e a equidade na concepção, distribuição e coordenação das tarefas como fatores que moldam a avaliação do sujeito sobre a organização e, conseqüentemente, sobre seu contexto de trabalho (Mendes e Ferreira, 2008).

Tabela 3: Felicidade na Função

ITENS AVALIADOS	Discordo	Discordo	Nem	Concordo	Concordo
	Totalmente	Parcialmente	concordo nem	Parcialmente	Plenamente
	(1)	(2)	discordo (3)	(4)	(5)
Desempenho a minha função com gosto	1,03%	1,54%	2,56%	26,67%	68,21%
Sinto que tenho autonomia e responsabilidade no desempenho da minha função	1,54%	2,56%	6,67%	28,72%	60,51%
Tenho recursos necessários para o desempenho da minha função	4,62%	11,79%	12,31%	29,74%	41,54%
Desempenho minha função na minha área de formação	4,10%	4,10%	7,69%	16,92%	67,18%
A organização permite-me ter novos desafios na minha função ou numa outra	5,13%	7,18%	14,36%	29,23%	44,10%
A minha função permite-me aprender continuamente	0,51%	3,59%	8,72%	27,18%	60,00%

O propósito da organização garante a felicidade no trabalho? Uma pesquisa sobre felicidade no trabalho na Defensoria Pública do Distrito Federal

A minha função permite-me estar envolvido na estratégia da organização	3,59%	6,67%	16,92%	31,28%	41,54%
Sou reconhecido pelo meu mérito no desempenho da minha função	5,13%	6,67%	16,92%	24,62%	46,67%
A função que desempenho permite sentir-me respeitado como indivíduo	2,05%	4,62%	9,23%	25,64%	58,46%
Existe um bom espírito de equipe na organização que permite um bom desempenho da minha função	1,03%	2,05%	14,36%	29,74%	52,82%
A organização tem um bom ambiente de trabalho que me ajuda no desempenho da minha função	2,56%	2,56%	14,36%	26,15%	54,36%
A maior parte dos meus colegas estão motivados no desempenho da sua função	3,59%	8,72%	19,49%	34,87%	33,33%
Existe boa integração entre as várias áreas, o que me permite desempenhar com êxito a minha função	3,08%	8,72%	14,36%	31,28%	42,56%
As minhas condições financeiras (salário + outros benefícios) são justas para a função que desempenho	16,92%	16,41%	20,51%	26,15%	20,00%
As minhas condições financeiras (salário + outros benefícios) são justas para a função que desempenho	17,44%	16,41%	19,49%	28,21%	18,46%
Os objetivos definidos para a minha função são claros e justos	2,56%	5,64%	10,26%	31,28%	50,26%
Procuo atingir, sempre, os objetivos definidos para a minha função	0,00%	0,00%	2,56%	20,00%	77,44%
A organização consegue desenvolver novos projetos que garantem a sustentabilidade da minha função	3,08%	6,67%	14,87%	34,36%	41,03%
Desempenhar devidamente a minha função é importante para que a organização atinja os seus objetivos globais	0,00%	1,03%	2,56%	18,97%	77,44%
Considero que a minha função é útil para a organização	0,00%	0,00%	1,03%	14,87%	84,10%
Sinto que o meu chefe tem confiança em mim no desempenho da minha função	1,03%	0,00%	6,67%	18,46%	73,85%
Sempre que necessário tenho apoio do meu chefe	1,03%	1,54%	9,74%	16,41%	71,28%
Sinto que o tipo de liderança do meu chefe é inspiradora para o desempenho da minha função	1,03%	3,59%	11,79%	20,51%	63,08%
A minha função permite o equilíbrio entre a minha vida profissional e pessoal	3,59%	5,64%	13,85%	30,26%	46,67%
A minha função permite-me ser criativo e empreendedor	3,08%	8,72%	18,46%	28,21%	41,54%
Consigo desempenhar a minha função com boa organização e sem burocracia	2,05%	7,18%	13,33%	35,38%	42,05%

A diversidade entre os membros da organização auxilia no desempenho da minha função	2,05%	2,56%	17,44%	32,31%	45,64%
Ao desempenhar a minha função percebo que contribuo para melhoria da comunidade onde vivo e da sociedade em geral	1,54%	1,54%	6,15%	21,03%	69,74%
A minha função permite-me realizar meus sonhos profissionais e pessoais	6,67%	9,23%	16,41%	27,69%	40,00%

Fonte: Elaboração própria a partir do formulário

Por fim, fora solicitado aos respondentes da pesquisa que descrevessem, em três palavras, o significado de se trabalhar na DPDF. As frases mais comuns das respostas abertas, podendo ser representadas por uma nuvem de palavras, nas quais os termos destacados com maior frequência foram: responsabilidade, aprendizado, respeito, orgulho, gratidão, satisfação, comprometimento, empatia, realização, dedicação, sonho, desafios, entre outros, evidenciam que, de fato, como nos ensina Richard Rorty (2011), “é a narrativa que nos promove um futuro melhor”.

Então, para além do propósito e de todos os pontos já tratados, faz-se importante um contraponto primordial que é o exercício da civilidade no ambiente laboral. Do contrário, a falta de respeito prejudica a moral e o trabalho desempenhado, uma vez que Cristine Poraty e Cristine Pearson apontam sobre o preço da incivilidade:

concluimos com uma advertência aos que pensam que a civilidade é uma extravagância: um único funcionário que costuma ser ofensivo ocupando um cargo importante pode custar caro à empresa em termos de funcionários, clientes e produtividade perdidos (Sextante, 2021, p.113).

Nesse tocante, o prejuízo na saúde mental do trabalhador pode ser iniciado, gerando falta de reconhecimento na função e de pertencimento social à Organização, uma vez que altera relações interpessoais e de afetos, afeta a percepção da sua eficiência, produzindo sentimentos de menos valia e corroborando para o adoecimento do servidor e diminuição da sua produtividade e, em consequência, muito provavelmente, de toda a sua equipe.

3. Relevância e impacto social

Buscar pelos serviços da Defensoria é buscar por justiça, é o direito vivo achado nas ruas que reage, desenvolve-se e comporta-se de acordo com as reações, desenvolvimento e

comportamento de seus integrantes e dos seus usuários. É o desenho do trabalho sendo moldado e retroalimentado por todos os atores que contribuem para que o trabalho seja aqui desenvolvido. Ser justo e aplicar a justiça no mundo dos fatos exige entender que justiça é, de fato, a virtude mais completa, no sentido mais literal do termo. Ela é completa porque a pessoa que a possui pode exercer sua virtude não só em relação a si mesma como também em relação ao próximo. E ao ser vivida afeta aos outros na mesma proporção em que se é afetada por ela.

Assim, a justiça também caminha de mãos dadas com a felicidade, com a ética da alteridade, com a consciência crítica que a sociedade não está lá fora, que ela começa em nós! Afinal, que *ethôs* vai ser imprescindível para que a felicidade se estabeleça no trabalho e na vida? É possível transcender em meio aos caos? É a ciência quem diz que precisamos mudar o *ethos* social, quer seja a nossa forma de comportamento, para ampliarmos e construirmos uma felicidade no trabalho sustentável e continuada, repleta de sentido e propósito, que gera uma maior generosidade e conexão, com uma mentalidade mais coletiva, na qual todos importam.

Afinal, Victor Frankl (2017), nos ensina que “a depender da sua atitude, um ser humano é capaz de encontrar sentido em meio à desesperança”. Nesse tocante, é que a missão institucional com seu propósito corporativo e compromisso de impacto na sociedade, enraizado aqui pela força de trabalho, favorece sim a felicidade no trabalho e na vida, propiciando, inclusive, para muitos, verdadeiras experiências autotélicas- fazer algo por querer estar fazendo- quando a atividade laboral torna-se um fim em si mesma e não necessita de nenhum incentivo externo ou recompensa posterior, tendo como o próprio propósito institucional a possibilidade de criar níveis mais altos de sentido de bem-estar, engajamento no trabalho e sentido na vida.

Nessa perspectiva, a pesquisa servirá para identificar lacunas de conhecimento sobre o tema em contextos acadêmicos e/ou não acadêmicos e evidenciar a relevância do trabalho proposto para preencher a lacuna identificada na prática profissional e/ou vida cotidiana, além de aprimorar ações interventivas para fomentar estratégias para melhoria da qualidade de vida no trabalho. Afinal encontrar o sentido da atividade laboral na nossa vida, especificamente nas Defensorias Públicas, é literalmente poder ainda transcender em meio ao fracasso em construir uma esperança compartilhada que dê sentido à nação, bem como transcender do fracasso econômico em contraste com as riquezas naturais; da democracia representativa em relação às elites tradicionais; do fracasso em proteger lares seguros e espaços públicos para a possibilidade de superar o que Calligaris (2018) nomeou de depressão brasileira e alcançar a felicidade como um direito real e concreto para todos, em especial, no mundo do trabalho.

Essa dinâmica de dar sentido é, segundo a maioria dos pesquisadores, o modo como pessoas resilientes constroem pontes que ligam os dias de adversidade a um futuro melhor, mais completo. Essas pontes tornam o presente administrável ao remover a sensação de que ele é insuportável (Sextante, 2021. P. 123).

E, por conseguinte, propiciar, por meio da aprendizagem bidirecional de Bandura (2004), uma aprendizagem recíproca com o meio, na qual aprendemos com o meio e o meio aprende com as nossas ações e, assim, o mundo é transformado, gerando crescimento e desenvolvimento pessoal, impactando positivamente e literalmente a todos da sociedade.

Referências

ACHOR, Shawn et al. O jeito Harward de ser feliz. Saraiva Educação SA, 2017.

BANDURA, Albert; WALTERS, Richard H. Social learningtheory. Prentice Hall: Englewoodcliffs, 1977.

BRASIL, Defensoria Pública, Distrito Federal. Quem somos. Disponível em: <http://www.defensoria.df.gov.br/quem-somos/#>. Acesso em: 28 set 2022.

Calligaris, C. Depressão brasileira: O Fracasso em constituir uma esperança compartilhada que dê sentido à nação. Folha de São Paulo, 2018. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/colunas/contardocalligaris/2018/06/depressao-brasileira.shtml>. Acesso em: 28 set 2022.

Coleção Inteligência Emocional. Sextante, 2021.

CSIKSZENTMIHALYI, Mihaly. Flow (Edição revista e atualizada): A psicologia do alto desempenho e da felicidade. Objetiva, 2020.

DAVIDSON, R.J. As quatro chaves para o bem-estar. GreaterGood Science Center , 2016. Disponível: <https://greatergood.berkeley.edu/article/item/the_four_keys_to_well_being> Acesso em 21 out 2022.

DEJOURS, Christophe. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. In: A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. 1988. pág. 163-163.

DE SOUSA, N.; RORTY, R.. Contingência, ironia e solidariedade. São Paulo: Martins, 2007. 331p. ISBN 978-85-99102-51-0. Cadernos do PET Filosofia, v. 2, n. 4, p. 128-131, 2011.

Documentário Manifesto 22 – Entre a Utopia e a Distopia. Direção: Sérgio Raposo. Produção: Lívia Abreu. Realização: Instituto Felicidade . 2022. Disponíveis em: <<https://www.manifesto22.com.br/>>. Acesso em: data. 28 nov 02

FRANKL, Viktor E. Em busca de sentido. Editora Sinodal, 2017.

Fórum Econômico Mundial. 3º Relatório do Futuro dos Empregos Disponível em: <https://www.weforum.org/reports>. Acesso em: 21out 2022.

GALLUP. Relatório State of the Global Workplace: 2022 Report. Disponível em: <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>. Acesso em 21 out 2022.

GOLEMAN, Daniel et al. HBR EmotionalIntelligenceUltimateBoxed Set (14 Books)(HBR EmotionalIntelligence Series). Harvard Business Press, 2019.

HAN, Byung-Chul. Sociedade do cansaço. Editora Vozes Limitada, 2015.

LYUBOMIRSKY, S. A Ciência da Felicidade: Como agir a felicidade real e duradoura. Rio de Janeiro, Campus, 2008.

MASLOW, A. Uma teoria da motivação humana . Lula. com, 1974.

MELLO, Ricardo José Lourenço de. Felicidade no trabalho validação de escalas de medição, organizacional e funcional, no Brasil. 2022. Dissertação de Mestrado.

MURTA, Sheila Giardini; FRANÇA, Cristineide Lendo; SANTOS, Karine Brito dos; POLEJACK, Larissa (org). Prevenção e Promoção em Saúde Mental – fundamentos, planejamento e estratégias de intervenção. Rio de Janeiro: Sinopsys, 2015, p. 123.

ONU - Organização das Nações Unidas. Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91601-declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 21out 2022.

ONU - Organização das Nações Unidas. Resolução 65/309 de 25 de agosto de 2011.

SCHAUFELI, W. B.; DIJKSTRA, Pieter; VAZQUEZ, Ana Cláudia. Engajamento no trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2013.

SINEK, Simon; MEAD, David; DOCKER, Peter. Encontre seu porquê: Um guia prático para descobrir o seu propósito e o de sua equipe. Sextante, 2018.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias; PADOVAM, Valquiria Aparecida Rossi. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. Psicologia: teoria e pesquisa, v. 24, p. 201-209, 2008

VAZQUEZ, Ana Claudia Souza et al. Trabalho e Bem-Estar: Evidências da Relação entre Burnout e Satisfação de Vida. Avaliação Psicológica, v. 18, n. 4, p. 372-381, 2019.