

Trabalho Decente e Felicidade no contexto organizacional

Cléria Nunes

Servidora do MPU. Técnica Administrativa, lotada na Gestão de Pessoas da PR/SC. Especialista em Gestão de Pessoas pela Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU). Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), na área de Psicologia das Organizações e do Trabalho (POT).

Resumo: Reconhecidos como aspirações do ser humano, o Trabalho Decente e a Felicidade são conceitos que estão na agenda das agências internacionais, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização das Nações Unidas (ONU), seja como indicadores de desenvolvimento, seja como compromisso civilizatório. Porém, apesar dos acordos internacionais que estimulam o pleno emprego e a vida plena, presenciam-se a flexibilização e a rarefação dos direitos trabalhistas em escala global. Este fenômeno provoca o aumento de uma classe de "subtrabalhadores", muitas vezes, invisibilizados nos contextos organizacionais. Diante deste cenário, as organizações e os profissionais da Psicologia das Organizações e do Trabalho (POT) têm importante papel no avanço de políticas, programas e práticas que assegurem o Trabalho Decente e a promoção de emoções psicossociais positivas no ambiente laboral, tais como a Felicidade. A partir dos pressupostos da Psicologia Positiva, o presente ensaio busca contribuir com o avanço do conhecimento, possibilitando subsidiar futuros estudos e intervenções em organizações, com enfoque nas emoções e nos comportamentos organizacionais positivos, alicerçados nas dimensões de Trabalho Decente.

Palavras-chave: Trabalho Decente; Psicologia das Organizações e do Trabalho; Psicologia Positiva; Felicidade.

Sumário: 1 Introdução. 2 Trabalho Decente e Felicidade – Duas aspirações globais. 3 Trabalho Decente versus precarização do trabalho. 4 Uma perspectiva psicológica – Da abordagem macro para a micro de Trabalho Decente. 5 Um novo indicador de emoções, comportamentos e resultados organizacionais positivos. 6 Conclusões.

1 Introdução

Ailton Krenak, pensador e escritor brasileiro, da etnia indígena krenak (kre = cabeça; nak = terra), foi convidado para participar de um seminário no Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa, em 2019. Em sua palestra, transformada posteriormente no livro *Ideias para se Adiar o Fim do Mundo*, discorreu sobre os desafios a serem enfrentados pela espécie humana para redirecionar a marcha em direção contrária ao "abismo" (KRENAK, 2021). O principal problema a ser enfrentado, em sua visão, é a dissociação da humanidade com a natureza, e com os próprios significados que o conceito carrega.

Em sua análise, Krenak cita a existência de uma humanidade e de uma sub-humanidade. A primeira, revestida de direitos; a segunda, à margem do bem-estar social. Nas palavras dele, a sub-humanidade é representada por

aqueles que ficaram meio esquecidos pelas bordas do planeta, nas margens dos rios, nas beiras dos oceanos, [...]. São caiçaras, índios, quilombolas, aborígenes – a sub-humanidade. [...] uma camada mais bruta, rústica, orgânica, [...]. (KRENAK, 2021, p. 21-22).

Ao trazer de forma análoga as ideias de Krenak para o mundo do trabalho, observa-se a ampliação de uma classe de subtrabalhadores, forjada em grande parte por seres humanos que integram a "sub-humanidade" dos centros urbanos. Avança sobre o mundo do emprego formal, em escala planetária, a rarefação dos direitos trabalhistas, o que compromete a dimensão humana do trabalho que se desintegra ao "patamar mínimo de proteção à dignidade do trabalhador" (AMORIM, 2020, p. 249).

"Como justificar que somos uma humanidade se mais de 70% estão totalmente alienados do mínimo exercício de ser?", questiona o ambientalista indígena (KRENAK, 2021, p. 14). Segundo ele, as péssimas condições em que vive grande parcela dos seres humanos, para os povos originários seriam inaceitáveis, pois eles compreendem a vida como "pessoas coletivas" (KRENAK, 2021). Do mesmo modo, compreende-se que as respostas para problemas tão complexos enfrentados pelo mundo do trabalho neste início do século XXI não são individuais, mas coletivas.

Desta feita, qual a responsabilidade das pessoas e organizações, a fim de dilatar o prazo da sentença infligida à humanidade posta por Krenak? Como a Psicologia, a partir dos conceitos de Trabalho Decente e Felicidade, pode garantir melhores condições aos trabalhadores, contribuindo para a mudança deste cenário? De que forma a Psicologia Positiva Organizacional e do Trabalho (PPOT) pode contribuir para um estado de felicidade no contexto laboral perene e contínuo ao longo do tempo?

O presente ensaio busca refletir sobre essas questões, e, para tanto, foi subdividido em seções: nesta primeira parte, deu-se destaque aos ensinamentos ancestrais sobre a necessidade de repactuarmos o conceito de humanidade, além da importância das relações e do coletivo para a garantia de nossa sobrevivência neste planeta. A seguir, serão conceituados Trabalho Decente e Felicidade no Trabalho à luz do entendimento das agências internacionais e da ciência. A terceira parte explicará a necessidade do fortalecimento de Trabalho Decente num mundo em que a terceirização do trabalho se expande em níveis planetários. Na quarta, explicar-se-á como a Psicologia, de forma geral, e o campo da POT, de forma específica, vêm se apropriando do conceito. A quinta seção foi reservada para abordar como o Trabalho Decente está se tornando um novo indicador de emoções, comportamentos e resultados positivos; e, finalmente, a última seção foi reservada para as conclusões que buscam ampliar o conhecimento e fornecer um norte para intervenções futuras no campo organizacional.

2 Trabalho Decente e Felicidade – Duas aspirações globais

Na história da humanidade, o trabalho sempre esteve mais associado ao sofrimento do que à felicidade (TOLFO; SILVA, 2017). Originado do latim, do termo *tripalium* (instrumento utilizado, a princípio, na lavoura e que mais tarde passou a ser usado em sessões de tortura), o trabalho pode ser encarado em relação a diferentes concepções dentro de um mesmo contínuo: a perspectiva negativa que associa o trabalho a escravidão, castigo e penalidade. Na parte central, a perspectiva instrumental, em que o trabalho é um meio para se atingir um fim, através da contrapartida financeira. E, por último, a perspectiva positiva, que entende o trabalho como algo gratificante, fonte de *status* e

prazer, em que se estabelecem interações de bem-estar e felicidade (TOLFO; SILVA, 2017).

Partindo do pressuposto de que o trabalho sempre ocupou categoria central nas reflexões filosóficas, jurídicas e sociais da humanidade, o trabalho é visto como elemento que concretiza a identidade social do homem (SALGADO, 2015). Na perspectiva psicológica, o trabalho se configura como categoria central na vida das pessoas, ao influenciar a forma de se reconhecerem e serem reconhecidas (BOEHS; SILVA, 2017).

Na virada do milênio, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) apresentou o conceito de Trabalho Decente, ao propor que as pessoas possam atender as necessidades humanas universais e traduzir as aspirações da vida a partir do trabalho (SANTOS, 2019). Construído ao longo de anos, o conceito de Trabalho Decente foi uma resposta histórica ao “extraordinário desenvolvimento econômico propiciado pela Revolução Industrial, que, no entanto, não foi acompanhado pela melhoria das condições de trabalho” (OIT, 2015).

Nesta época, conforme Dejours (2018, p. 15), “a luta, pela saúde, identifica-se com a luta pela sobrevivência: viver, para o operário, é não morrer”. Entre os elementos marcantes das condições de trabalho desse período, cita-se a duração diária do trabalho, que poderia atingir até 16 horas; crianças, algumas vezes a partir dos 3 anos, e, mais frequentemente, a partir dos 7 anos, trabalhavam nas indústrias; os salários eram tão baixos que não asseguravam o estritamente necessário; as condições precárias acarretavam uma alta mortalidade e uma baixa longevidade dos trabalhadores. “A evolução das condições de vida e de trabalho e, portanto, de saúde dos trabalhadores” é fruto de lutas históricas pela sobrevivência da classe operária, pois, “raramente, foram oferecidas graciosamente pelos parceiros sociais” (DEJOURS, 2018, p. 14).

No final do século XIX, na França, começam a ser promulgadas as primeiras leis pertinentes à saúde dos trabalhadores, com as seguintes temáticas: higiene e segurança dos trabalhadores na indústria, em 1893; acidentes de trabalho e sua indenização, em 1898; aposentadoria para o conjunto de trabalhadores após 65 anos, em 1919 (sendo que, à época, somente 15% dos franceses atingiam esta idade). Porém, foi somente no pós-guerra, quando a mão de obra se tornou escassa em

virtude do número de feridos e mortos nos conflitos mundiais, que, de fato, começou-se a elaborar uma doutrina sobre medicina do trabalho. Entre as melhorias e avanços envolvendo a proteção da saúde do trabalhador, em 1936, é votado o reconhecimento à semana de 40 horas, às férias pagas, ao direito à greve e à livre adesão aos sindicatos (DEJOURS, 2018).

Juan Somávia, diretor-geral da OIT (1999-2012), ao apresentar o conceito de Trabalho Decente, em 1999, afirmou que o principal objetivo foi “promover oportunidades para que mulheres e homens obtenham um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana” (FERRARO; DOS SANTOS; PAIS; MÓNICO, 2016, p. 84).

Em 2008, por meio da Agenda de Trabalho Decente, a OIT compilou um conjunto de indicadores e estabeleceu 11 Elementos Substanciais (SEs), que nada mais são do que atributos do trabalho universalmente aceito e desejável (FERRARO; PAIS; DOS SANTOS, 2015). Apesar de individualizados, os indicadores são interdependentes: 1) oportunidades de emprego; 2) rendimentos adequados e trabalho produtivo; 3) jornada de trabalho decente; 4) conciliação entre trabalho, família e vida pessoal; 5) trabalhos a serem abolidos; 6) estabilidade e segurança no trabalho; 7) igualdade de oportunidades e tratamento no emprego; 8) ambiente de trabalho seguro; 9) seguridade social; 10) diálogo social; e 11) contexto econômico e social que condiciona o trabalho decente.

Para Ferreira (2011), a Agenda do Trabalho Decente e a Declaração da OIT sobre justiça social para uma globalização equitativa, em 2008, são importantes referências para o fortalecimento de uma abordagem de qualidade de vida no trabalho, que culminem no bem-estar dos trabalhadores.

Outro marco importante ocorreu em 2015, quando os Estados-Membros da ONU definiram 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), com o intuito de estabelecer metas para acabar com a pobreza, proteger o planeta e assegurar que todas as pessoas tenham paz e prosperidade, até 2030. No documento, o Trabalho Decente foi incluído no 8º Objetivo, que dispõe sobre promover o desenvolvimento sustentável por meio do “emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos” (OIT, 2015).

Do mesmo modo, no que se refere à Felicidade, a ONU promoveu, em 2012, uma reunião sobre "Felicidade e bem-estar: definindo um novo paradigma econômico", onde propôs repensar os indicadores que norteiam as políticas públicas das nações. A reunião foi presidida por Jigme Thinley, primeiro-ministro do Butão, país que havia adotado oficialmente como seu principal indicador de desenvolvimento a Felicidade Interna Bruta (FIB), em vez do Produto Interno Bruto (PIB). A ideia é baseada na constatação de que muitas informações importantes não são captadas pelo PIB, mas podem ser medidas, por exemplo, por indicadores de saúde, educação e liberdade (CAMPANIÇO, 2012).

Paralelamente à ONU, um ano antes de a agência internacional tornar a Felicidade indicador socioeconômico, o psicólogo estadunidense Martin Seligman (2011) afirmou que o sucesso dos governos não deveria ser avaliado somente pela riqueza produzida. Para ele, além do PIB, deveria ser avaliado o nível de "florescimento" dos países. Ou seja, dimensionar o impacto que cada política pública provoca na sociedade em níveis de bem-estar. Para Seligman, considerado "pai" da Psicologia Positiva, "o alcance deste objetivo começa por questionar o que realmente nos faz felizes" (SELIGMAN, 2011, p. 40).

O movimento da Psicologia Positiva tem resultado numa ampla compreensão de construtos importantes no contexto das organizações de trabalho e que são inter-relacionados: o bem-estar, a felicidade e o florescimento. (MENDONÇA; FERREIRA, 2018).

Para Silva e Tolfo (2012, p. 342), a felicidade, quando concebida no ambiente laboral, caracteriza-se como "um sentimento mais estável de satisfação no trabalho". O conceito de Felicidade no Trabalho utilizado é constituído de "experiências recorrentes e duradouras de prazer imediato (presente), aliadas à construção de propósito (sentido genuíno e gratificante), ao longo do tempo" (FARSEN *et al.*, 2018).

A interpretação de felicidade como um processo construído ao longo da vida é o estado a que Dalai Lama se refere no livro *A arte da felicidade: um manual para a vida* (2000). No livro, o monge descreve a importância de treinar a mente para o cultivo da compaixão, bondade, humildade, respeito e amor para com as pessoas e todas as coisas vivas.

A recorrência e a perenidade do sentimento diferenciam felicidade e bem-estar, pois,

embora em ambos ocorra a preponderância da percepção de sentimentos positivos, em relação aos que não são, na felicidade, ao contrário do bem-estar, os sentimentos construídos socialmente são preponderantemente positivos, recorrentes e perenes ao longo do tempo e no espaço social. (RIBEIRO; SILVA, 2018, p. 67).

Nesta perspectiva, o conceito de felicidade é um fenômeno de ordem superior e transcende o de bem-estar.

Ressalta-se que, apesar de a Psicologia Positiva Organizacional e do Trabalho (PPOT) ter como foco as emoções e comportamentos positivos nas organizações, os primeiros estudos que salientaram a importância do bem-estar e felicidade no contexto do trabalho vieram da Economia, afirmando que ambos os construtos estavam fortemente ligados ao desempenho econômico (CAMPANIÇO, 2012). Atualmente, o movimento da Economia do Bem Comum tem integrado o conceito de Trabalho Decente em suas pesquisas, ao buscar um modelo de sociedade inclusiva e sustentável, calcada na dignidade humana e na solidariedade social (PEREIRA; DOS SANTOS; PAIS; ZAPPALÀ, 2020).

3 Trabalho Decente *versus* precarização do trabalho

Apesar dos compromissos assumidos pelo Brasil para estimular o pleno emprego e o Trabalho Decente como elemento das políticas econômicas e sociais,

nas últimas décadas, as leis trabalhistas vêm passando por um processo gradativo de flexibilização (menor regulamentação) e o número de trabalhadores terceirizados, informais, autônomos e intermitentes aumentou consideravelmente. (RIBEIRO; TEIXEIRA; AMBIEL, 2019).

Testemunha-se a célebre frase de Karl Marx, que afirmou que os grandes fatos da história se repetem, "a primeira vez como tragédia, a segunda como farsa" (1852 *apud* STARLING, 2020). Assim, se no século retrasado a tragédia se revelava com seres humanos trabalhando num sistema de quase escravidão, atualmente a história se repete, na condição de farsa, com a exploração travestida de solução

para a crise da empregabilidade. Uma das justificativas para a aprovação da Reforma Trabalhista, em 2017, foi a de que dois milhões de novos postos de trabalho seriam criados até 2019 (AMORIM, 2020). Conforme o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o prometido não se concretizou e a taxa de desemprego, que era de 12%, em 2017, passou para 14,7%, em março de 2021 (IBGE, 2021).

Com a Reforma Trabalhista, sob a retórica da “modernização da economia” e da “flexibilização da legislação trabalhista”, o Congresso Nacional aprovou a lei da terceirização irrestrita, que possibilita terceirizar, inclusive, a atividade-fim das empresas e organizações. Esse tipo de terceirização foi considerado ilegal por décadas, e sua proibição era tida como marco regulador que limitava o uso abusivo dessa prática. (AMORIM, 2020). No caso do serviço público, a exceção restou somente às atividades consideradas como carreiras de Estado, por exemplo, juízes, procuradores, promotores, auditores fiscais e policiais.

Assim, se na década de 1990 os discursos favoráveis à terceirização eram de que as organizações deveriam externalizar as atividades acessórias, para se concentrarem em suas atividades principais ou finalísticas, o atual discurso para as empresas continuarem eficientes e competitivas é o de terceirizar todas as suas atividades, inclusive as principais e finalísticas (DUTRA; FILGUEIRAS, 2021).

Todavia, estudos apontam que a terceirização reduz o padrão de proteção jurídica dos trabalhadores (AMORIM, 2020), mina as condições de trabalho, reduz os salários e aumenta os acidentes no contexto laboral (DUTRA; FILGUEIRAS, 2021), entre outros danos. Esse cenário fragmenta pressupostos do trabalho decente, como, por exemplo, a questão do diálogo social. Conforme Dutra e Filgueiras (2021), a terceirização reduz a resistência individual, impedindo que os trabalhadores confrontem ordens e reclamem a respeito de qualquer questão, devido à grande instabilidade e insegurança do formato desses contratos; bem como prejudica as ações coletivas, ao dificultar a construção de identidades. No que diz respeito à saúde e segurança, os trabalhadores terceirizados são menos propensos a tirar qualquer tipo de folga, tais como licença médica e intervalos de descanso (DUTRA; FILGUEIRAS, 2021).

Essas transformações contemporâneas que se operam no mundo do trabalho em escala global se passam por um “fenômeno inexorável,

embalado por um discurso de modernização que se pretende inquestionável, natural” (FERREIRA, 2011, p. 43). Observam-se a redução das possibilidades legais de limitar a exploração do trabalho e o crescente aumento dos contratos por tempo determinado, por tempo parcial e de trabalhadores terceirizados, tornando a configuração do trabalho cada dia mais volátil (FERREIRA, 2011).

Diante de um contexto que se coloca como irreversível, será que é possível garantir Trabalho Decente e Felicidade no contexto laboral para todos os trabalhadores? Como elaborar práticas e políticas organizacionais inclusivas, que respeitem as diferenças? Como desenvolver ações que garantam um patamar mínimo civilizatório de direitos?

4 Uma perspectiva psicológica – Da abordagem macro para a micro de Trabalho Decente

Krenak afirma que “só na coletividade conseguiremos encontrar soluções”, só se pudermos “contar uns com os outros” para a humanidade resgatar o equilíbrio com a natureza (KRENAK, 2021, p. 27). Do mesmo modo, para a garantia do Trabalho Decente a todos, requer-se uma ação coletiva de diversos e múltiplos atores, em diferentes níveis de atuação. Afinal, o Trabalho Decente é uma responsabilidade compartilhada entre nações, organizações, agentes sociais, econômicos e políticos, incluindo pesquisadores, gestores e demais trabalhadores.

Assim, em que pese o conceito ter sido criado a partir de uma perspectiva de nível macro, com abordagens jurídicas, econômicas e políticas (FERRARO *et al.*, 2017), observa-se que na Psicologia o conceito traz abordagens em níveis micro, com base na percepção do próprio trabalhador (SHENG; ZHOU, 2020). A partir dessa relação entre trabalho e subjetividade, o conceito proposto pela OIT ganha novo foco na Psicologia e oportuniza repensar os formatos do trabalho concreto, além de propor novos desenhos de empregos (FERRARI, 2009).

Na área da Psicologia, os campos de pesquisa que se debruçam sobre o tema são os de Orientação Profissional e de Carreiras (OPC), Psicologia das Organizações e do Trabalho (POT), e a área da saúde psicossocial. No âmbito da OPC, organizações com um alto nível de Trabalho Decente oferecem aos funcionários oportunidades de realizar suas aspirações

de carreira e ter um senso de esperança, pois acreditam que seu trabalho contribui para a realização pessoal e profissional (BLUSTEIN, 2011). No campo da saúde psicossocial, pesquisas sugerem que os pressupostos do Trabalho Decente, quando ignorados (como falta de autonomia, desequilíbrio esforço-recompensa e injustiça organizacional, por exemplo), aumentam os riscos de os trabalhadores desenvolverem doenças coronárias, além de outras relacionadas, como obesidade, diabetes e dependência de álcool (GALLO; GONZALES-MIRANDA; ROMAN-CALDERON; GARCÍA, 2020). Ferraro *et al.* (2018) argumentam que mais pesquisas teóricas complementares e empíricas sob o paradigma do Trabalho Decente, dentro da esfera da POT, seriam benéficas, a fim de enriquecer a rede nomológica do conceito.

Desta feita, o caráter integrador humanitário que enseja o conceito de Trabalho Decente, ao tornar-se objeto de pesquisa no âmbito da POT, poderia dirimir a antiga dicotomia de que a "psicologia do trabalho" plenamente comprometida com os interesses do trabalhador só ocorre se houver a cisão com a "psicologia das organizações" (SBPOT, 2009). Questionar-se em relação a quais "formatos e configurações organizacionais serviriam de melhor aos propósitos da humanização do trabalho" deve ser eterna busca dos pesquisadores e profissionais da POT (SBPOT, 2009).

Com papel fundamental na contribuição de respostas à crise em que se encontra o mundo do trabalho, a POT deve avançar em teorias, pesquisas e práticas que assegurem condições de Trabalho Decente, sob o viés psicológico. Do mesmo modo, deve ser meta estratégica das organizações, principalmente das públicas, fomentar a propositura de políticas e práticas de gestão alinhadas ao arcabouço legal e psicológico do Trabalho Decente, para todos os seus trabalhadores.

5 Um novo indicador de emoções, comportamentos e resultados organizacionais positivos

Como vimos nas seções anteriores, o Trabalho Decente é a soma de aspirações das nações, das organizações e das pessoas como via de acesso à dignidade. Também vimos que, cada vez mais, a Psicologia, em seus diversos campos de atuação, vem se debruçando sobre o tema.

Nesta seção, vamos nos aprofundar em como os estudos na área da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) investigam o Trabalho Decente e como, cada vez mais, pesquisas comprovam sua relação e associação com emoções e comportamentos organizacionais positivos.

Questões relacionadas a qualidade de vida no trabalho, cultura organizacional, processos psicossociais nas organizações, gestão de pessoas, sentidos e significados do trabalho sempre foram temas recorrentes de pesquisas no campo da POT. Porém, recentemente esse campo do saber passou a pesquisar também a importância do construto de Trabalho Decente para as organizações. Ferraro, Moreira, Dos Santos, Pais e Sedmak (2017), por exemplo, buscaram compreender o efeito de Trabalho Decente na motivação dos trabalhadores, e encontraram fortes associações entre os dois conceitos.

Trabalho Decente também foi relacionado ao Capital Psicológico (PsycCap), construto formado por quatro elementos psicológicos: Autoeficácia, Otimismo, Resiliência e Esperança. Na pesquisa, PsycCap mediou o Trabalho Decente como preditor de motivação (FERRARO; MOREIRA; DOS SANTOS; PAIS; SEDMAK, 2017). Trabalho Decente também foi considerado preditor de engajamento no trabalho (GRAÇA; PAIS; MÓNICO; DOS SANTOS; FERRARO; BERGER, 2019).

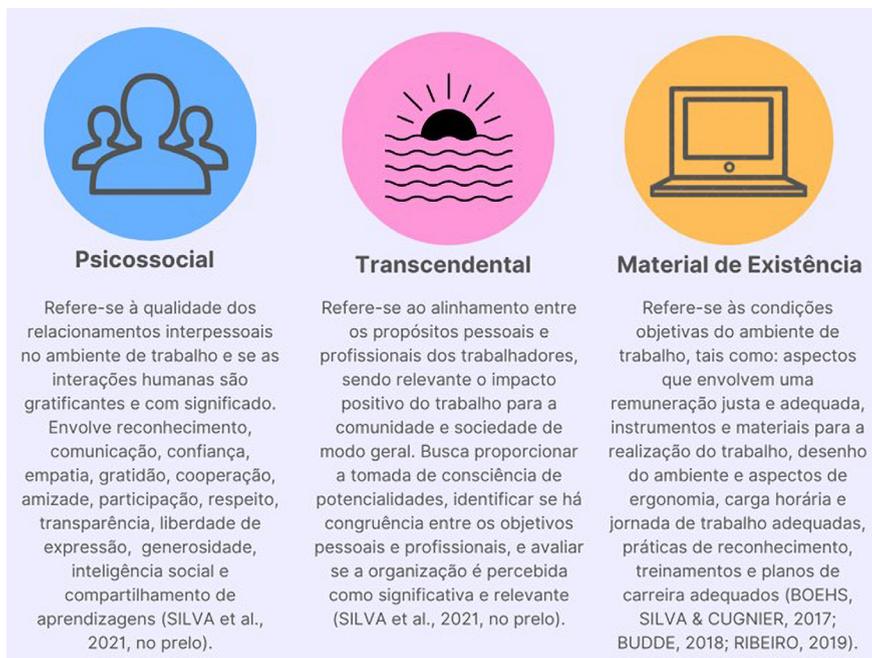
Em outra pesquisa, Erkan Işık, Kozan e Ayşe Işık (2019) estabeleceram correlações entre Trabalho Decente e satisfação no trabalho, satisfação com a vida e significado no trabalho. Sheng e Zhou (2020), por sua vez, relacionaram Trabalho Decente e proatividade no trabalho.

O movimento da Psicologia Positiva também tem voltado sua atenção ao Trabalho Decente e seus resultados positivos quando aplicado às organizações. Entre os estudos encontrados, Di Fabio e Gori sugerem que, por meio da dimensão relacional, pode-se construir ambientes de trabalho nas organizações mais seguros e decentes, contribuindo para o bem-estar e a felicidade no trabalho (DI FABIO; GORI, 2016). Pesquisas realizadas na Itália também estudaram a relação do Trabalho Decente com empatia (DI FABIO; BUCCI, 2016) e gestão positiva (DI FABIO; KENNY, 2016).

Segundo Silva *et al.* (2021, no prelo), a Felicidade no contexto laboral pode ser dividida em três dimensões: Material de Existência,

Psicossocial e Transcendental. Conforme os autores (Figura 1), a dimensão Material de Existência engloba questões mais objetivas referentes a ambiente físico de trabalho, carga horária, remuneração e benefícios recebidos. A Psicossocial, relaciona-se aos aspectos de autoconhecimento e de personalidade, em especial à autoestima e à autoeficácia e também ao otimismo, à esperança e à resiliência. Diz respeito, ainda, ao ambiente de trabalho e à qualidade das interações entre os trabalhadores envolvendo reconhecimento, confiança, empatia, gratidão, cooperação, amizade, participação, respeito, transparência e compartilhamento de aprendizagens. Por fim, a dimensão Transcendental abrange propósitos pessoais e profissionais dos trabalhadores, bem como os objetivos organizacionais percebidos como significativos e relevantes, o uso e desenvolvimento de competências, a motivação, a criatividade e a inovação.

Figura 1 – Dimensões psicológicas de Felicidade no Trabalho



Fonte: Elaborada pela autora.

Corroborando o entendimento de que o ser humano é um ser coletivo e relacional, um dos indicadores de Felicidade no Trabalho é o espírito de coletividade. Segundo Baker, Greenberg e Hemingway (2006), citados por Campaniço (2012, p. 44), numa organização feliz, os indivíduos têm “vontade de ir trabalhar todos os dias e a organização é apreciada e respeitada pela comunidade em que está inserida, que percebe a sua contribuição para uma melhor qualidade de vida”. Para Campaniço (2012), as comunicações eficazes e as relações pessoais são as verdadeiras chaves para melhorar a satisfação no trabalho.

Assim, por meio das dimensões de Trabalho Decente, pode-se compreender melhor o construto de felicidade no contexto laboral e suas interfaces, seja relacionando dimensões, seja aprofundando entendimentos, a partir da percepção dos trabalhadores.

6 Conclusões

Com base no exposto até aqui, ressalta-se a importância do papel dos profissionais da POT e gestores como um todo, de serem agentes transformadores do espaço social, além de produzir reflexões acerca do Trabalho Decente, com o objetivo de

contribuir na construção de uma sociedade mais igualitária e humana, de modo que as diversas vozes presentes no contexto social possam ser ouvidas e compartilhem do espaço público, buscando o bem comum. (MARTINS; SILVA, 2020, p. 161).

É necessário compreender o conceito de Trabalho Decente como variável de qualidade de vida, bem-estar e Felicidade no trabalho, atendo-se à importância da construção de recursos e forças individuais e relacionais, conforme apontado em estudos conduzidos sob a perspectiva da Psicologia Positiva. Desta feita, ao encerrar-se o presente artigo, coloca-se o seguinte questionamento: em “que tipo de mundo você deseja viver e que papel você quer desempenhar nele?” (DI FABIO; BUCCI, 2016, p. 2).

Apesar da relevância do tema Felicidade, considerado como direito fundamental dos seres humanos, até o momento não foi localizado nenhum estudo empírico, na área da psicologia, associando o construto ao Trabalho Decente. Para aprofundar o debate, sugere-se que

o conceito de Trabalho Decente seja mais estudado pela POT, sob a perspectiva da Psicologia Positiva. Desta feita, pesquisas poderiam responder, por exemplo, em que medida o construto de Trabalho Decente é preditor ou se relaciona com a percepção de Felicidade no contexto laboral. Essa compreensão embasaria de forma teórica e prática o florescimento do mundo do trabalho, trazendo ganhos para trabalhadores e para as próprias organizações.

Referências

ALLAN, B. A.; AUTIN, K. L.; DUFFY, R. D.; STERLING, H. M. Decent and meaningful work: a longitudinal study. **Journal of Counseling Psychology**, Washington D.C., 67(6), p. 669-679, 2020. DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/cou0000432>. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/2020-20926-001>. Acesso em: 31 mar. 2022.

AMORIM, H. S. O direito fundamental ao trabalho digno como baliza hermenêutica dos direitos do trabalhador terceirizado. In: DELGADO, G. N. **Direito fundamental ao trabalho digno no século XXI: desafios e reinterpretaciones para as relações de trabalho rurais, urbanas e de serviços**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2020. p.248-268.

BLUSTEIN, D. A relational theory of working. **Journal of Vocational Behavior**, Amsterdã, 79(1), p. 1-17, 2011. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2010.10.004>. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879110001697>. Acesso em: 31 mar. 2022.

BOEHS, S. T. M.; SILVA, N. Bem-estar, felicidade e satisfação de vida na aposentadoria: construindo reflexões. In: BOEHS, S. T. M.; SILVA, N. (org.). **Psicologia positiva nas organizações e no trabalho: conceitos fundamentais e sentidos aplicados**. São Paulo: Vetor, 2017. p. 208-224.

BUDDE, C.; SILVA, N. Impactos na percepção de felicidade no trabalho após um processo de redução nas políticas e nas práticas de gestão de pessoas. **Psicología desde el Caribe**, Barranquilla, 7 (I), p. 40-69, 2020. DOI: <http://dx.doi.org/10.14482/psdc.37.1.305.56>. Disponível em: <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v37n1/2011-7485-psdc-37-01-40.pdf>. Acesso em: 31 mar. 2022.

CAMPANIÇO, E. N. T. N. **Felicidade organizacional: proposta de escala de medida para as organizações em Portugal**. 2012. Dissertação (Mestrado em Gestão) – Universidade Atlântica, Barcarena, Portugal, 2012.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudos de psicopatologia do trabalho. 6. ed. São Paulo: Cortez Editora, 2018. 222p.

DI FABIO, A.; BUCCI, O. Green positive guidance and green positive life counseling for decent work and decent lives: some empirical results. **Frontiers in Psychology**, Lausana, 7 (Mar.), p. 1-7, 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00261>. Disponível em: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2016.00261/full>. Acesso em: 31 mar. 2022.

DI FABIO, A.; GORI, A. Assessing workplace relational civility (WRC) with a new multidimensional "Mirror" measure. **Frontiers in Psychology**, Lausana, 7 (June), p. 1-12, 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00890>. Disponível em: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2016.00890/full>. Acesso em: 31 mar. 2022.

DI FABIO, A.; KENNY, M. E. From decent work to decent lives: Positive Self and Relational Management (PS&RM) in the twenty-first century. **Frontiers in Psychology**, Lausana, 7 (Mar.), p. 1-12, 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00361>. Disponível em: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2016.00361/full>. Acesso em: 31 mar. 2022.

DUTRA, R.; FILGUEIRAS, V. A. A polêmica sobre o conceito de terceirização e sua regulação. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, p. 1-31, 2021. DOI: <http://dx.doi.org/10.33239/rjtdh.v4.93>. Disponível em: <http://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/93>. Acesso em: 31 mar. 2022.

FARSEN, T. C.; BOEHS, S. D. T. M.; DAROSCI, A. S. R.; BIAVATI, V. D. P.; SILVA, N. Qualidade de vida, bem-estar e felicidade no trabalho: sinônimos ou conceitos que se diferenciam? **Interação em Psicologia**, Curitiba, 22(1), p. 31-41, 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.5380/psi.v22i1.48288>. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/psicologia/article/view/48288>. Acesso em: 31 mar. 2022.

FERRARO, T.; PAIS, L.; DOS SANTOS, N.R. Decent work: an aim for all made by all. **International Journal of Social Sciences**, Praga, IV(3), p. 30-42, 2015. DOI: <http://dx.doi.org/10.20472/ss2015.4.3.003>. Disponível em: <https://www.eurrec.org/ijoss-article-193>. Acesso em: 31 mar. 2022.

FERRARO, T.; DOS SANTOS, N. R.; PAIS, L.; MÓNICO, L. Historical landmarks of decent work. **European Journal of Applied Business Management**, Porto, 2(1), p. 77-96, 2016. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/303675107_Historical_landmarks_of_decent_work. Acesso em: 31 mar. 2022.

FERRARO, T.; MOREIRA, J. M.; DOS SANTOS, N. R.; PAIS, L.; SEDMAK, C. Decent work, work motivation and psychological capital: an empirical research. **Work: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation**, Amsterdã, 60(2), p. 339-354, 2017. DOI: <http://dx.doi.org/10.3233/WOR-182732>. Disponível em: <https://content.iospress.com/articles/work/wor2732>. Acesso em: 31 mar. 2022.

FERRARO, T.; PAIS, L.; DOS SANTOS, N. R.; MOREIRA, J. M. The Decent Work Questionnaire: development and validation in two samples of knowledge workers. **International Labour Review**, Hoboken, 157(2), p. 243-265, 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/ilr.12039>. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/ilr.12039>. Acesso em: 31 mar. 2022.

FERRARI, L. E. Decent employment and subjectivity in the workplace: notes for an agenda of labor policies in citizenship terms. **Orientación y Sociedad**, La Plata, 9, p. 1-8, 2009.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de vida no trabalho**: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. Brasília, DF: Edições Ler, Pensar, Agir, 2011. 374p.

GALLO, Ó.; GONZALES-MIRANDA, D. R.; ROMAN-CALDERON, J. P.; GARCÍA, G. A. Decent work and healthy employment: a qualitative case study about Colombian millennials. **International Journal of Workplace Health Management**, Bingley, 13(5), p. 477-495, 2020. DOI: <http://dx.doi.org/10.1108/IJWHM-04-2019-0053>. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJWHM-04-2019-0053/full/html>. Acesso em: 4 nov. 2022.

GRAÇA, M.; PAIS, L.; MÓNICO, L.; DOS SANTOS, N. R.; FERRARO, T.; BERGER, R. decent work and work engagement: a profile study with academic personnel. **Applied Research in Quality of Life**, Dordrecht, 16, p. 917-939, 2019. DOI: <http://dx.doi.org/10.1007/s11482-019-09780-7>. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11482-019-09780-7>. Acesso em: 31 mar. 2022.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua** – PNAD Contínua. Rio de Janeiro: IBGE, 1º trimestre de 2021. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-na-cional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=des-taques>. Acesso em: 11 jun. 2021.

IŞIK, E.; KOZAN, S.; IŞIK, A. N. Cross-Cultural Validation of the Turkish Version of the Decent Work Scale. **Journal of Career Assessment**, Thousand

Oaks, 27(3), p. 471-489, 2019. DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/1069072718763636>. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1069072718763636>. Acesso em: 31 mar. 2022.

KRENAK, A. **Ideias para adiar o fim do mundo**. 2. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2021. 102p.

LAMA, D.; CUTLER, H. C. **A arte da felicidade**: um manual para a vida. 6. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2000. 364p.

MARTINS, T. C.; SILVA, R. B. A psicologia no CRAS: articulações possíveis para a participação popular. **Revista Polis e Psique**, Porto Alegre, 10(1), p. 144–163, 2020. DOI: <http://dx.doi.org/10.22456/2238-152x.92600>. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/PolisePsique/article/view/92600>. Acesso em: 25 out. 2022.

MENDONÇA, H.; FERREIRA, M. Florescimento no trabalho (flourishing): novo conceito, velho fenômeno. In: VAZQUEZ, A.; HUTZ, C. (org.). **Aplicações da psicologia positiva**: trabalho e organizações. São Paulo: Hogrefe, p. 85-199, 2018.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil**: uma estratégia de ação baseada no diálogo social. Brasília, DF: OIT, 2015. 201p.

PEREIRA, S. A.; DOS SANTOS, N. R.; PAIS, L.; ZAPPALÀ, S. Decent work in the Economy for the Common Good reports: a documentary analysis. **Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal**, Bingley, 16(1), p. 191-217, 2021. DOI: <http://dx.doi.org/10.1108/QROM-02-2020-1896>. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/QROM-02-2020-1896/full/html>. Acesso em: 31 mar. 2022.

RIBEIRO, A. D. S.; SILVA, N. Significados de felicidade orientados pela psicologia positiva em organizações e no trabalho. **Psicología desde el Caribe**, Barranquilla, 35(1), p. 60- 79, 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.14482/psdc.35.1.11157>. Disponível em: <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v35n1/2011-7485-psdc-35-01-60.pdf>. Acesso em: 31 mar. 2022.

RIBEIRO, M. A. Contribuições da psicologia para repensar o conceito de trabalho decente. **Revista Psicologia**: Organizações e Trabalho, Brasília, DF, 20(3), p. 1114-1121, 2020. DOI: <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2020.3.19488>. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?>

script=sci_abstract&pid=S1984-66572020000300009&lng=es&nrm=iso&tlng=pt. Acesso em: 31 mar. 2022.

RIBEIRO, M. A.; TEIXEIRA, M. A. P.; AMBIEL, R. A. M. Decent work in Brazil: context, conceptualization, and assessment. **Journal of Vocational Behavior**, Amsterdã, 112(Mar.), p. 229-240, 2019. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2019.03.006>. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879119300533?via%3Dihub>. Acesso em: 31 mar. 2022.

SALGADO, G. N. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: Ltr, 2015. 224p.

SANTOS, N. R. Decent work expressing universal values and respecting cultural diversity: propositions for intervention. **Psychologica**, Coimbra, v. 62, n. 1, p. 233-250, 2019. DOI: http://dx.doi.org/10.14195/1647-8606_62-1_12. Disponível em: https://impactum-journals.uc.pt/psychologica/article/view/1647-8606_62-1_12. Acesso em: 25 out. 2022.

SBPOT – ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO Psicologia do trabalho e das organizações: não atuamos pela cisão. In: MANIFESTO da Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho. Brasília, DF: SBPOT, 2009.

SELIGMAN, M. E. P. **Florescer**: uma nova compreensão sobre a natureza da felicidade e do bem-estar. Rio de Janeiro: Objetiva, 2011. 333p.

SHENG, X.; ZHOU, H. The effect of decent work on voice behavior: the mediating role of thriving at work and the moderating role of proactive personality. **Current Psychology**: a Journal for Diverse Perspectives on Diverse Psychological Issues, New Brunswick, 2020. DOI: <http://dx.doi.org/10.1007/s12144-020-01173-6>. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/s12144-020-01173-6>. Acesso em: 31 mar. 2022.

SILVA, A. D. **Sentido e significado de felicidade no trabalho para professores de uma instituição de ensino privada e sem fins lucrativos**. 2018. Tese (Doutorado em Psicologia Organizacional e do Trabalho) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/214774>. Acesso em: 31 mar. 2022.

SILVA, N.; TOLFO, S. da R. Trabalho significativo e felicidade humana: explorando aproximações / Meaningful work and human happiness: exploring approaches. **Revista Psicologia**: Organizações e Trabalho,

Brasília, DF, 12(3), p. 341–354, 2012. Disponível em: <http://search.bvsalud.org/portal/resource/en/lil-682953>. Acesso em: 26 out. 2022.

SILVA, N.; PIRES, J. G.; DE CARLI, V.; RIBEIRO, A. D.; BUDDE, C. Inventário de Felicidade no Trabalho: evidência de validade em adultos brasileiros. **Revista Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, DF, 2021 (no prelo).

STARLING, C. A obra em que Karl Marx concluiu que a história acontece como tragédia e se repete como farsa. **Aventuras na História**, São Paulo, 21 dez. 2020. Disponível em: <https://aventurasnahistoria.uol.com.br/noticias/reportagem/a-obra-em-que-karl-marx-concluiu-que-a-historia-acontece-como-tragedia-e-se-repete-como-farsa.phtml>. Acesso em: 11 maio 2021.

TOLFO, S. R.; SILVA, N. Os significados e os sentidos positivos do trabalho. In: BOEHS, S. T. M.; SILVA, N. (org.). **Psicologia positiva nas organizações e no trabalho**: conceitos fundamentais e sentidos aplicados. São Paulo: Vetor, 2017. p. 98-114.

VIEIRA JR., I. Farol das Almas. In: VIEIRA JR., I. **Doramar ou a Odisseia**. São Paulo: Todavia, 2021. p. 24-26.