APLICABILIDADE DA PSICOLOGIA POSITIVA NAS ORGANIZAÇÕES E TRABALHO
APPLICABILITY OF POSITIVE PSYCHOLOGY IN ORGANIZATIONS AND WORK

Taís Cristina da Silva[1]
Liani Maria Hanauer Favretto[2]
Jacir Favretto[3]

RESUMO

A Psicologia Positiva é uma abordagem recente no campo da Psicologia, que busca identificar o que o ser humano possui de saudável e potencializar o que ele tem de bom. Hoje nas organizações de trabalho buscam-se colaboradores com maior engajamento, propósito de vida e bem-estar. O objetivo principal desse estudo é conhecer como se aplica a psicologia positiva nas organizações de trabalho e qual as mudanças está gerando. Participaram deste estudo cinco profissionais do estado de Santa Catarina que atuam em organizações de trabalho e que possuem formação em psicologia positiva, sendo que a psicologia positiva está começando agora tomar forma dentro das organizações. Quanto aos resultados obtidos pode se perceber a aplicabilidade da psicologia positiva no contexto organizacional, como engajamento, motivação, maior produtividade e colaboradores felizes atuando com o mesmo objetivo da empresa.

Palavras-Chave: Psicologia Positiva. Organizações e Trabalho. Bem-estar.

ABSTRACT

Abstract: Positive Psychology is a recent approach in the field of Psychology, which seeks to identify what is healthy about human beings and enhance what is good about them. Today in the work organizations are looking for employees with greater engagement, life purpose and well-being. The main objective of this study is to know how positive psychology applies in work organizations and what changes it is generating. Five professionals from the state of Santa Catarina who work in work organizations and have a background in positive psychology participated in this study. Positive psychology is now starting to become a form within organizations. Regarding the results obtained, we can see the applicability of positive psychology in the organizational context, such as engagement, motivation, higher productivity and happy employees acting with the same objective of the company.

Keywords: Positive Psychology, Organizations and Work, Wellness.

[1] Graduanda de Psicologia da Universidade do Contestado UnC Concórdia. Brasil, *E-mail*: taiscristinasilva@bol.com.br
[2] Docente do curso de Psicologia da Universidade do Contestado Unc. *E-mail*: liani@unc.com
[3] Professor da Universidade do Contestado UnC e Universidade do Oeste de Santa Catarina Unoesc. E-mail: jacirfa@gmail.com

1. INTRODUÇÃO

A teoria da Psicologia positiva foi desenvolvida por Martin Seligman, a partir de 1998, quando o mesmo assumiu a Associação Americana de Psicologia (APA) e buscou analisar as funções da Psicologia para a humanidade, identificando algumas lacunas, como o estudo da felicidade, em detrimento, aos inúmeros estudos de psicopatologia e transtornos mentais.

De acordo com Seligman (2002, p.23)

> A psicologia deve possibilitar muito mais do que somente reparar o que está errado, deve identificar e nutrir o que existe de melhor nos indivíduos, para que o reconhecimento das virtudes humanas possa contribuir para a prevenção das patologias e dos danos.

Neste sentido, a psicologia positiva, vem para avançar nos estudos, para além do adoecimento mental, visando uma compreensão mais positiva em relação ao viver, buscando relações pessoais e institucionais mais benéficas. Para Boehs e Silva (2017), esses novos conceitos da psicologia positiva, quando aplicados às organizações e ao trabalho, potencializam à construção de organizações mais saudáveis.

Compreende-se assim, que a Psicologia Positiva, tem como objetivo estudar as forças e virtudes que permitam que indivíduos e organizações sejam mais produtivos, prósperos e felizes, visando uma vida saudável que inclua bem-estar e felicidade.

Diante do exposto, esta pesquisa justifica-se pela necessidade em ampliar estudos em psicologia positiva, principalmente aplicados em organizações de trabalho.

2. CONTRIBUIÇÕES BIBLIOGRÁFICAS

2.1 PSICOLOGIA POSITIVA

A Psicologia Positiva é uma abordagem recente no campo da Psicologia, que busca em sua essência identificar o que o ser humano possui de saudável e potencializar o que ele tem de bom, não somente dar atenção aos aspectos de transtornos mentais dos indivíduos. Boehs e Silva (2017) falam que a Psicologia Positiva, é o estudo científico do funcionamento saudável dos indivíduos em relação aos sentimentos, emoções e comportamentos que visam a qualidade de vida e bem-estar.

O bem-estar subjetivo é composto por três elementos: a satisfação com a vida, à presença de emoções positivas e a ausência de emoções negativas. O bem-estar psicológico está centrado no desenvolvimento das potencialidades humanas, autorrealização e desenvolvimento pessoal. O bem-estar social está relacionado aos fatores que dizem respeito ao funcionamento dos seres humanos e a satisfação que experimentam no contexto social no qual estão inseridos. E o conceito de bem-estar no trabalho, faz menção ao equilíbrio que o ambiente laboral pode proporcionar ao trabalhador, nos aspectos que envolvem recursos financeiros, segurança física, posição social valorizada em função do trabalho que exerce, oportunidade e controle das atividades, oportunidade para desenvolver competências, clareza e compreensão do ambiente de trabalho e oportunidades para estabelecer relações sociais (BOEHS e SILVA, 2017).

De acordo com a Associação de Psicologia Positiva da América Latina (2009), a Psicologia Positiva atua em três diferentes contextos da vida do ser humano sendo ele nos níveis subjetivo, individual e grupo. O nível subjetivo inclui emoções positivas, bem-estar, satisfação, felicidade e otimismo, está voltado para o eu, o que eu faço que me sinto bem. O nível

individual estuda as forças e virtudes, sua capacidade para amar e perdoar, coragem, perseverança, habilidades interpessoais que tem como finalidade constituir as qualidades pessoais necessárias para se tornar uma boa pessoa. Já o nível grupal está voltado para as virtudes cívicas, responsabilidades sociais, tolerância, trabalho com ética, instituições positivas e outros fatores que contribuem para o desenvolvimento da cidadania, comunidades e organizações.

Segundo, Boehs e Silva (2017) "a psicologia positiva reside no propósito de estudar as características humanas que visam o seu desenvolvimento, sendo o bem-estar subjetivo uma destas características, que por sua vez encontra-se associado à felicidade".

Atualmente, o ser humano está constantemente em busca do que lhe faz feliz, o que dá a ele motivos para viver, já as organizações de trabalho, precisam se adaptar a essas novas formas de pensar e de viver dos indivíduos. Sendo a psicologia positiva, uma aliada com sua teoria e suas ferramentas de trabalho para que o ser humano se sinta bem e feliz, dando retornos positivos para as organizações.

Assim, para conquistar a felicidade, é algo que se leva tempo, pois, é preciso o autoconhecimento para saber o que faz feliz, o que motiva, qual sentido é dado à vida e tirar o foco do negativo e dificuldades que se encontra ao longo da vida.

2.2 PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO

Com o passar dos anos, a Psicologia vem se modificando e evoluindo, surgindo diversos campos de atuação, dentre eles a Psicologia Organizaconal e do Trabalho, onde o psicólogo poderá atuar de forma multidisciplinar com outros profissionais da organização.

De acordo com Schein (1982, p. 704) "a Psicologia organizacional pode ser reconhecida como um campo de atuação interdisciplinar que procura compreender os fenômenos organizacionais que se desenvolvem em torno de um conjunto de questões referentes ao bem-estar do indivíduo".

Já para Zanelli (2004, p. 483):

> O termo Psicologia Organizacional e do Trabalho inclui larga abrangência, uma vez que busca compreender o comportamento das pessoas que trabalham, tanto em seus determinantes e suas consequências, como nas possibilidades de construção produtiva das ações de trabalho, com preservação máxima da natureza, da qualidade de vida e do bem-estar humano.

De acordo com o Conselho Federal de Psicologia (2008), o psicólogo atua individualmente ou em equipe multiprofissional, onde quer que se deem as relações de trabalho nas organizações sociais formais ou informais, visando a aplicação do conhecimento da Psicologia para a compreensão, intervenção e desenvolvimento das relações e dos processos intra e interpessoais, intra e intergrupais e suas articulações com as dimensões política, econômica, social e cultural.

Afirma ainda Orlandini (2008, p.4)

> O papel do psicólogo dentro das organizações é atuar como facilitador e conscientizador do papel dos vários grupos que compõem a instituição, considerando a saúde e a subjetividade dos indivíduos, a dinâmica da empresa e a sua inserção no contexto mais amplo da organização. As atividades exercidas dentro desse papel, que são fundamentadas em técnicas e instrumentos da Psicologia e relacionadas a idade homem e trabalho, podem trazer desenvolvimento para a empresa, o trabalhador e a sociedade.

O psicólogo organizacional é um profissional que exerce atividades no campo da psicologia aplicada ao trabalho, como recrutamento, seleção, orientação, aconselhamento e treinamento profissional. Este ramo da Psicologia não se restringe somente a gestão de pessoas, mas, também dá atenção à saúde do trabalhador e da organização.

Segundo Zanelli (2008, p.18) "As organizações são sistemas que incluem variados níveis, procedimentos e tecnologias, mas são sistemas sociais, acima de tudo". Neste sentido, entende-se que a necessidade de estar buscando novos conhecimentos e adaptações, mudanças de processos e tecnologias, mas o olhar do psicólogo precisa estar voltado também as pessoas que estão inseridas nos espaços de trabalho.

Desde as últimas décadas, significativas transformações nos contextos produtivos, decorrentes principalmente de avanços tecnológicos, bem como de modificações na estrutura e na cultura organizacional, vêm ocasionando mudanças nas organizações de trabalho. (DELLAGNELO e SILVA, 2000).

A intervenção de profissionais psicólogos em contextos organizacionais, da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), historicamente tem atendido demandas clássicas referentes aos processos de gestão de pessoas, muitas vezes, delimitadas ao denominado tripé recrutamento, seleção e treinamento.

Recentemente, outras práticas foram incorporadas a essa atuação, como aquelas relativas as questões estratégicas da organização, qualidade de vida, saúde e bem-estar no trabalho, expressando uma perspectiva estratégica de atuação, ou seja, alinhada às políticas e práticas organizacionais (LACOMBE; CHU, 2008).

De acordo com Zanelli (2004, p. 466-467).

> Explorar, analisar, compreender como interagem as múltiplas dimensões que caracterizam a vida das pessoas, dos grupos e das organizações, em um mundo crescentemente complexo e em transformação, construindo, a partir daí estratégias e procedimentos que possam promover, preservar e restabelecer a qualidade de vida e o bem-estar das pessoas.

As organizações de trabalho precisam se adaptar as mudanças que vem ocorrendo constantemente para o bem-estar do indivíduo e para o próprio funcionamento de trabalho das empresas, pois havendo nela colaboradores felizes, saudáveis, resultará em maior engajamento, motivação, aumento de produção e os resultados financeiros por consequência serão melhores.

3. MATERIAIS E MÉTODOS

O método utilizado para a pesquisa foi qualitativo, onde visou buscar a qualidade que pode ocorrer por meio de experiências, relatos de pessoas que vivenciam determinada situação, sejam eles por meio de entrevista presencial, *on-line*, questionário aberto, gravações de áudio e/ou vídeo, meios esses que transmitam conhecimento.

A pesquisa ainda foi descritiva, pois "busca conhecer a realidade estudada, suas características e seus problemas, pretende descrever com exatidão os fatos e fenômenos de determinada realidade "(TRIVIÑOS, 1987, p. 100).

Entende-se que por meio desse método, que será possível obter as respostas que se busca na pesquisa. A proposta da pesquisa inicial era aplicar em vinte (20) profissionais, com formação em psicologia positiva, entretanto, somente cinco (5) profissionais responderam à pesquisa.

Para atingir os objetivos da pesquisa, optou-se pelo instrumento de coleta de dados, um questionário aberto com 07 perguntas abertas. O questionário foi estruturado e

disponibilizado por meio do Google Docs. O Google Docs é uma ferramenta *on-line*, a qual se pode ter acesso em qualquer lugar com acesso à *internet*.

Como forma de garantir os aspectos éticos que envolvem pesquisas com seres humanos, o mesmo foi encaminhado e aprovado pelo Comitê de Ética com número de parecer 3.489.285.

A partir dos dados coletados, criou-se as quatro categorias de análise, sendo agrupado por relação de perguntas, o estudo ocorreu por meio da análise das respostas, que segundo Godoy (1995), consiste em uma técnica metodológica que se pode aplicar em discursos diversos e a todas as formas de comunicação.

Como forma de não identificar os participantes, os mesmos serão nomeados de Participante "A"; "B"; "C"; "D"; "E".

4. RESULTADOS

4.1 PSICOLOGIA POSITIVA: BENEFÍCIOS, DIFICULDADES E DESAFIOS NAS ORGANIZAÇÕES.

Segundo Seligman (2002), a psicologia positiva pode ser definida, como o estudo científico das experiências e aspectos positivos do ser humano, suas potencialidades e motivações e das condições que contribuem para a promoção do florescimento de indivíduos, grupos e instituições. De acordo com o participante "A" a psicologia positiva pode ser compreendida como *"uma subárea da psicologia que tem como foco o estudo e intervenção nos aspectos positivos e salutares dos seres humanos, grupos e organizações. Alguns dos focos são as virtudes, investigação apreciativa, capital psicológico, felicidade etc."*. Da mesma forma, o participante "B" entende que *"a psicologia positiva é uma subárea de conhecimento da Psicologia com foco nas virtudes e fortalezas humanas visando os aspectos ótimos dos seres humanos para o alcance de uma vida mais plena e feliz"*.

A felicidade no sentido mais profundo é uma questão de escolha. Essa escolha será baseada nos significados subjetivos e nas crenças pessoais que cada pessoa desenvolve ao longo de sua vida em relação ao que é ser feliz. Isso exige um autoconhecimento profundo de si próprio. A felicidade não é somente estar sorrindo o tempo todo, mas sim, descobrir a sua própria essência, e o que faz sentido em sua vida e não na vida dos outros. (OMAIS, 2018).

De acordo com Freire *et. al.* (2013) a psicologia positiva tem procurado investigar a felicidade salientando duas abordagens: a perspectiva hedónica e a perspectiva eudaimónica.

Hedonismo conceito de bem-estar subjetivo, a qual engloba uma dimensão cognitiva, a satisfação com a vida, e uma dimensão emocional, constituída por afeto positivo que está relacionado com a frequência de emoções positivas que a pessoa experiência e o afeto negativo, com a frequência de emoções negativas. Com significado de prazer, provém de uma vida boa, pela experiência da maximização do prazer e minimização da dor.

Assim, eudaimonia envolve os sentimentos que ocorrem quando a pessoa se move em direção à autorrealização, para que possa desenvolver as suas potencialidades e conferir propósito à sua vida. Este conceito reporta-se ao desenvolvimento humano na superação dos desafios existenciais de vida, contemplando várias dimensões do funcionamento psicológico: autoaceitação, relações positivas com os outros, autonomia, domínio do meio, propósito de vida, e crescimento pessoal.

Ainda, mencionado pelos participantes "A" e "B", as 'virtudes' potencializam o que o ser humano tem de melhor, refletidas em pensamentos, sentimentos e comportamentos. (OLIVEIRA, 2016).

As virtudes foram classificadas em seis: 1. sabedoria (forças cognitivas), 2. coragem (forças emocionais), 3. humanidade e amor (forças interpessoais), 4. justiça (forças cívicas),

5. temperança (forças que protegem contra o excesso), 6. transcendência (forças que forjam conexões com o universo, algo maior). (OLIVEIRA et al 2016).

Ainda na percepção dos participantes da pesquisa, o participante "C" relata sobre a psicologia positiva como sendo "*uma subárea do conhecimento e campo de atuação da psicologia, que busca a ampliação do foco da psicologia, de modo a estudar e desenvolver as qualidades, fortalezas e virtudes das pessoas, grupos e organizações. A Psicologia Positiva concentra-se em favorecer um "olhar" sobre as competências e as capacidades do ser humano, em suas fortalezas psicológicas, nas emoções positivas, bem como, nos aspectos positivos dos grupos e das organizações. Foca-se, portanto, em estudos sobre as qualidades positivas, o bem-estar, a felicidade, o otimismo, a esperança, a resiliência, e a autoeficácia, etc.*"

Cabe ainda a psicologia não apenas cuidar das doenças, mas em potencializar nos indivíduos suas caraterísticas positivas e elevar seu bem-estar.

O bem-estar psicológico está centrado no desenvolvimento das potencialidades humanas, autorrealização e desenvolvimento pessoal. O bem-estar social está relacionado aos fatores que dizem respeito ao funcionamento dos seres humanos e a satisfação que experimentam no contexto social no qual estão inseridos. E o conceito de bem-estar no trabalho, faz menção ao equilíbrio que o ambiente laboral pode proporcionar ao trabalhador, nos aspectos que envolvem recursos financeiros, segurança física, posição social valorizada em função do trabalho que exerce, oportunidade e controle das atividades, oportunidade para desenvolver competências, clareza e compreensão do ambiente de trabalho e oportunidades para estabelecer relações sociais (BOEHS e SILVA, 2017).

Quanto aos benefícios, desafios e dificuldades encontradas na aplicabilidade da psicologia positiva nas Organizações, identificou-se:

Tabela 01 – Benefícios, desafios e dificuldades

Categorias	Percepção dos participantes	Frequência das respostas
Benefícios	Desenvolvimento dos colaboradores	02
	Florescimento/ benefícios individuais	02
	Engajamento	03
	Ambientes saudáveis	02
	Bem-estar	02
	Atuação da gestão de pessoas	02
Desafios e dificuldades	Mudança de *mindset*	01
	Foco no negativo	01
	Preocupação somente após dados de adoecimento	01
	Focam em resultados e não nas pessoas	01
	Mudança organizacional	01
	Sensibilizar/apoio da alta gestão/administração	02

Fonte: A Autora (2019)

Por meio da tabela, podem-se identificar os benefícios da psicologia positiva para as organizações, conforme cita o participante "B": "*contribui para o florescimento individual e da organização. Além disso, impacta na performance e engajamento dos trabalhadores. Organizações que têm a psicologia positiva como estratégia de negócios tendem a ser mais saudáveis.* "

Neste sentido, para Mercali e Costa (2018) o engajamento no trabalho, sob a ótica da Psicologia Positiva, pode gerar ou aumentar o bem-estar dos indivíduos no trabalho, sendo considerado um estado positivo e intenso, que envolve sentimentos de inspiração, bem-estar e prazer autêntico. Dessa forma, considerando que se passa grande parte do dia em um espaço

laboral, tanto melhor será a percepção do sentido do trabalho para o indivíduo quanto maior for seu engajamento nele.

O tema do engajamento, emerge no início do século XXI e está relacionado com dois eventos convergentes: a crescente importância dada ao capital humano e o envolvimento psicológico dos empregados nas organizações. No domínio individual, esse construto surge caracterizando pessoas que visam equilibrar o trabalho de uma forma positiva em termos de saúde física e mental, além de buscarem prazer realizando as tarefas da rotina laboral (MERCALI *et. al.,* 2018).

As três dimensões mensuráveis que pertencem ao conceito de engajamento, são: vigor, dedicação e absorção. Por vigor, entende-se alto nível de energia e de resiliência mental no âmbito laboral, persistência em situações que se apresentam difíceis. Dedicação é caracterizada por um sentido de significado, entusiasmo, inspiração, orgulho e desafio. Os indivíduos demonstram se importar com o que ocorre no dia a dia de trabalho. Absorção relaciona-se com a concentração, a imersão e o foco no trabalho, relaciona-se a pessoas que consideram o desafio e o prazer fundamentais em suas atividades (MERCALI *et. al.,* 2018).

> [...] o engajamento é definido como um estado deposicional e mental positivo, relacionado ao trabalho, que é caracterizado por vigor, dedicação e absorção. Em vez de um estado momentâneo e específico engajamento refere-se a um sistema afetivo-cognitivo mais persistente e que não está focado em qualquer objeto, evento ou comportamento particular. (MERCALI *et. al.,*2018, p. 05)

Colaboradores de alta performance, destacam-se nas organizações por serem flexíveis, altamente produtivos, conhecem a organização como um todo e entregam resultados maiores que o esperado, somente as equipes de alta performance conseguem atingi-los de maneira satisfatória entregando os resultados que a organização espera.

De acordo com Souza *et. al.,* (2014, p.01)

> Os sistemas de trabalho de alta performance são descritos como um conjunto de práticas de gestão distintas, mas interligadas, desenhadas para aumentar as habilidades, o comprometimento e a produtividade do funcionário, alavancando o seu desempenho e o da empresa.

O participante "C" diz: *"nas organizações, a psicologia positiva pode contribuir para desenvolver qualidades psicológicas, como, por exemplo, o otimismo e a resiliência no trabalho. Também pode contribuir com a construção de políticas e práticas de gestão de pessoas orientadas para o bem-estar e a felicidade dos trabalhadores. Nesse sentido, a psicologia positiva pode trazer benefícios individuais (bem-estar, QVT, felicidade, realização) e, consequentemente, organizacionais, pois trabalhadores mais felizes, tendem a ser mais comprometidos, engajados e produtivos."*

De acordo com Robles (2018), Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), trata de maneira abrangente e comprometida as condições de vida do trabalhador, incluindo aspectos de bem-estar, garantia de saúde e segurança física, mental, social e capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso da energia pessoal dentro das organizações.

Em ambientes organizacionais é perceptível à necessidade da resiliência, para Barreira & Nakamura (2006), pessoas resilientes apresentam características básicas como autoestima positiva, habilidades de dar e receber em relações humanas, disciplina, responsabilidade, receptividade, interesse, tolerância ao sofrimento entre outras.

> A resiliência e a autoeficácia percebida atuam como forma do sujeito obter uma melhor qualidade de vida na superação da adversidade, envolvendo o contexto, a cultura e a responsabilidade coletiva, sendo capaz de responder de diferentes formas ante um fracasso [...] (BARREIRA & NAKAMURA, 2006, p. 78).

Falando quanto aos desafios e dificuldades que os participantes encontram frente à atuação nas organizações de trabalho quanto a aplicabilidade da psicologia positiva., para o participante "A": *"a aceitabilidade ao mindset. As pessoas estão acostumadas a reclamar e focar no negativo, então propor uma estratégia diferente normalmente as assusta e faz ficarem resistentes. Porém, aos poucos percebem o quanto há coisas boas para falar e o quão importante é valorizá-las, principalmente porque a partir disso você tende a desenvolver suas fraquezas também. Então, a Psicologia positiva atua para que o sujeito se responsabilize de certo modo por aquilo que ele se queixa, e tente olhar para o que tem de potência ali."*

O termo *Mindset* é inglês e significa "mentalidade", a maneira individual de pensar e de julgar. Os *mindsets* são uma parte importante da personalidade do indivíduo, podendo ser modificado. Existem duas formas de pensar a partir do *mindset*, o *mindset* fixo e de crescimento, pessoas de *mindset* fixo perdem oportunidade de aprender, sentem-se rotuladas por fracasso e desanimadas. Os que tem *mindset* de crescimento, tem sempre a possibilidade de mudar substancialmente seu nível de inteligência.

Neste sentido, o participante "B" contribui dizendo que *"as organizações só "compram" a consultoria por meio de dados de adoecimento ocupacional. Ficam impactadas com os danos causados aos trabalhadores e perdas financeiras; Conceito e prática nova no Brasil; Empresas ainda focam no resultado financeiro e não nas pessoas."*
Segundo dados da Secretária de Previdência Ministério da Economia (2018).

> Os transtornos mentais e comportamentais têm afastado muitos trabalhadores, por episódios depressivos, por exemplo, geraram 43,3 mil auxílios-doença em 2017 – foi a 10ª doença com mais afastamentos. Enfermidades classificadas como outros transtornos ansiosos também apareceram entre as que mais afastaram em 2017 (15ª posição). Foram 28,9 mil casos. O transtorno depressivo recorrente apareceu na 21ª posição entre as doenças que mais afastaram. Foram 20,7 mil auxílios.

4.2 APLICABILIDADE E IMPLANTAÇÃO DA PSICOLOGIA POSITIVA NAS ORGANIZAÇÕES.

Buscando compreender a aplicabilidade e implantação da psicologia positiva nas organizações, o participante "A" diz que ocorre *"a partir da implantação de um novo mindset do que de "uma coisa" diferente. As práticas tendem ser as mesmas como treinamento e desenvolvimento, formação de lideranças, diagnóstico organizacional etc., feitos, porém com ferramentas e o olhar da psicologia positiva. "*

Quanto ao participante "C" *"A psicologia positiva ainda é muito recente, especialmente no Brasil. Contudo, já observamos organizações que estão se preocupando mais com a felicidade de seus trabalhadores, implementando ações nesse sentido. As empresas de tecnologia, em geral, são as que têm deixado isso mais evidente, em práticas de diversão no trabalho, benefícios oferecidos, auxílio ao desenvolvimento pessoal e profissional, etc.*

Diante das contribuições dos participantes percebe-se que já está sendo aplicada aos poucos a psicologia positiva em ambientes corporativos, que essa implantação e aplicação se desenvolvem a partir de uma adaptação de mudanças e hábitos. Contudo as organizações já

percebem que os ambientes precisam ser mais atrativos e descontraídos para um melhor funcionamento tanto para a empresa quanto para as pessoas que contribuem para a mesma.

Ainda conforme cita o participante "C": *"entretanto, é preciso avaliar essas práticas com atenção, pois ações isoladas não são suficientes para promover a felicidade. Em muitos casos, é necessário realizar uma mudança na própria cultura organizacional, o que nem sempre acontece. Algumas organizações, por exemplo, implantam ações específicas, ou promovem uma única palestra, sem que a gestão seja humanizada, o que pode, inclusive, gerar resultados negativos. Gestão, valores, cultura e práticas devem ser condizentes para que, de fato, seja possível construir a felicidade no trabalho."*

Valores organizacionais, de acordo com Luz (2003) são fenômenos que guiam a vida da organização e possibilitam a orientação do comportamento de seus colaboradores, podem ser compreendidos como balizadores das prioridades que uma organização procura desenvolver para o alcance de seus objetivos. Já a cultura organizacional, pode ser compreendida como um conjunto de normas e leis compartilhadas pelos membros de uma determinada organização.

Newstrom (2008) descreve que o sistema de leis e normas das organizações, quando em contato com os princípios morais, éticas e culturais dos seus colaboradores, propicia o desenvolvimento de um complexo sistema de relações de leis, costumes e valores que dará procedência ao comportamento organizacional, único de cada organização. Além do estabelecimento de relações complexas, a cultura organizacional possibilita o desenvolvimento de regimentos que governam o comportamento destes que fazem parte da organização (SILVA; ZANELLI, 2004, p. 416). Dessa forma, qualquer esforço para mudar a cultura corporativa deve se concentrar no que as pessoas e os gestores fazem dentro da empresa.

STONER e FREEMAN (1995, p.308-309) mencionam, "não é fácil mudar a cultura de uma organização. Uma dificuldade está em identificar a cultura atual, já que ela decorre dos atos dos membros da organização e dos relacionamentos que eles estabelecem com o decorrer do tempo".

Compreende-se então, que algumas dificuldades advêm da própria cultura e gestão da organização, para mudanças de comportamentos e novos processos para a aplicação da psicologia positiva.

4.3 PRÁTICAS E FERRAMENTAS UTILIZADAS NAS ORGANIZAÇÕES.

Com a ciência da psicologia positiva, as ferramentas e práticas estão tomando maior proporção e visibilidade dentro das organizações de trabalho.

Verifica-se por meio do participante "B" que as ferramentas utilizadas no contexto organizacional, são: *"questionário VIA forças de caráter; escala capital psicológico positivo; Positive Experience Game, Feliciência (FIB), questionário sobre Sentido e Significado de Felicidade no Trabalho, escala de engajamento..."*

Desenvolvido por Peterson e Seligman (2004), o questionário VIA é composta pelas 24 forças categorizadas em 06 virtudes, tais virtudes são universais e abrangem as nossas capacidades para ajudar a nós mesmos e aos outros, auxiliando a produzir efeitos positivos em nossas vidas quando as expressamos.

De acordo com o *site* Instituto On Character, o questionário VIA é uma ferramenta que demostra ao indivíduo, pontos fortes de caráter . Quando descobrimos os pontos fortes de cada indivíduo pode-se usá-lo para os desafios da vida, e uma melhor direção aos seus objetivos, e se sentir mais satisfeitas tanto no pessoal como profissionalmente.

Falando das práticas e ferramentas utilizadas como citada pelo participante "B", Positive Experience Game (PEG).

De acordo com o *site* Positive Experience

> É um jogo que promove o aprendizado das Virtudes e Forças de Caráter de maneira lúdica, instigante e desafiadora. A proposta principal do Game é que os participantes, através das atividades e o contato com o material, possam relacionar as Forças de Caráter com os seus comportamentos e perceber o impacto que isso causa em sua vida.

Conforme o *site* Associação Brasileira de Treinamento e Desenvolvimento, quanto a ferramenta Feliciência, Felicidade Interna Bruta (FIB), foi criado no Butão em 1974, com o objetivo de instituir um novo modelo de avaliação da evolução daquela nação. O objetivo foi substituir o Produto Interno Bruto (PIB) como paradigma de desenvolvimento. O FIB mensura o bem-estar dos cidadãos, considerando os seguintes aspectos materiais e imateriais: bem-estar psicológico, saúde, uso do tempo, vitalidade comunitária, educação, cultura, meio ambiente, governança e padrão de vida.

O participante "D" relata as seguintes ferramentas e práticas para da psicologia positiva nas organizações: *"oficinas sobre bem-estar, avaliação e reconhecimento de forças, desenvolvimento de líderes a partir da liderança positiva, diário da gratidão, utilizamos VIA para a identificação das forças, solicitamos que as pessoas façam o reconhecimento das forças dos colegas da equipe e ainda solicitamos que façam um mural de forças ".*

O diário de gratidão como mencionado pelo participante "D" dispõe do reconhecimento de coisas boas que nos acontece no decorrer do dia, permite aumentar a consciência ao pensar sobre o que nos foi nos proporcionado.

> Os diários de gratidão permitem que as pessoas se sintam mais próximas e de algum modo mais ligadas aos outros. Mostram-se mais disponíveis para ajudá-los e são vistas dentro da sua rede social como sendo mais úteis. Aqueles que lhes são mais próximos revelam que parecem mais felizes e consideram a sua companhia mais encantadora. As pessoas gratas têm também melhores relacionamentos, mais estáveis e resistentes, estando menos isoladas. (ALVES, 2010, p 02.)

Ainda segundo Alves (2010), pessoas que praticam gratidão revelam também que estas aparentam ser mais felizes e os que os rodeiam apreciarem a sua companhia, semelhantes da gratidão, que descrevem como paz de espírito, bem-estar individual, felicidade, saúde e fortalecimento de relações pessoais, tornando estas últimas mais profundas e satisfatórias.

A gratidão é uma força de caráter que pressupõe que aqueles que a possuem têm consciência do que de bom lhes acontece. É um juízo da elevação de outra pessoa ao nível do caráter moral e qualidades enquanto emoção, agradecimento e gosto pela dádiva oferecida. Neste sentido, a gratidão não é tão-somente um sentimento, é algo que exige o reconhecimento de que houve alguém que nos presenteou de algum modo com a sua bondade, que foi algo intencional (ALVES, 2010).

4.4 RESULTADOS DA APLICABILIDADE DA PSICOLOGIA POSITIVA NAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO

Conforme amplia-se os estudos em psicologia positiva, identifica-se o quanto suas intervenções, escalas, teorias e abordagens são aplicáveis em ambientes corporativos e em diversas práticas. É uma área de estudo que visa contribuir para a qualidade de vida, nos aspectos individuais e grupal para esses ambientes, onde revigora o ser humano com características positivas, forças e virtudes, cujos potenciais são a fonte para o bem-estar e a felicidade.

Profissionais que atuam em organizações de trabalho, por meio da prática da psicologia positiva já percebem resultados como mencionado pelo participante "B" "p*or meio do reconhecimento das forças de caráter contribui para uma entrega melhor do trabalhador e para a gestão de pessoas. Estratégia importante para as lideranças, promoção de pessoal, processo seletivo, capacitações*". Da mesma forma, contribui o participante "C", "*os estudos têm apontado melhorias em relação ao comprometimento, engajamento e felicidade, bem como a redução da rotatividade e do absenteísmo. Trabalhadores mais felizes têm apresentado melhores resultados organizacionais, em especial quando percebem que seu trabalho tem um propósito, e quando se identificam com os valores e os objetivos organizacionais."*

Segundo Hutz (2014), a aplicação da psicologia positiva é promover o potencial e o bem-estar, entende-se que ela pode ser aplicada por meio de diversas intervenções, sendo esse seu auxiliar o indivíduo a construir uma vida prazerosa, engajada e com sentido.

A Psicologia positiva está ganhando maior visibilidade para as empresas de trabalho nos aspectos saudáveis dos indivíduos, gerando com isso melhores resultados, sendo que o local de trabalho é onde o ser humano passa sua maior parte do tempo, então esse ambiente precisa ser de forma prazerosa e que ele encontro um sentido e propósito para sua vida retribuindo assim de maneira positiva para sua organização.

E, percebendo os resultados e ganhos obtidos por meio da psicologia positiva, destacando-se o engajamento, motivação, colaboradores mais felizes, entrega de resultados etc. (...) as empresas estão atribuindo cada dia mais essa ciência em seus processos.

5. CONCLUSÃO

Conclui-se que um dos objetivos principais da psicologia positiva é promover o potencial e o bem-estar do ser humano, podendo entender que pode ser aplicada por meio de intervenções em diversos campos de atuação dentro das organizações. O papel da psicologia positiva é auxiliar o indivíduo a construir uma vida prazerosa, engajada e com sentido beneficiando assim as organizações de trabalho.

As premissas da Psicologia Positiva, desenvolvidas no dia a dia, podem gerar mudança de comportamento, autoconhecimento autêntico, de acordo com as práticas, como foi utilizado no estudo de caso. Sabendo que nos dias de hoje as organizações buscam colaboradores mais engajados e saudáveis, a utilização dessa abordagem evidenciou impacto positivo na vida cotidiana das organizações.

Diante dos fatos, considera-se que a Psicologia Positiva poderá possibilitar melhor adequação nas situações adversas que se apresentam no decorrer da vida das pessoas. Sendo sua atuação em propósito de vida, felicidade, resiliência, motivação e a busca do bem-estar.

Percebe-se então, a necessidade de ampliar os estudos nesta área da aplicação da psicologia positiva nas organizações de trabalho.

REFERÊNCIAS

Alves, A. F. A. M.V. **Gratidão: um estudo longitudinal sobre o impacto pessoal e relacional**. Disponível em:< https://repositorio.ul.pt/ > Acesso em 01 de novembro de 2019.

Associação Brasileira de Treinamento e Desenvolvimento. **FIB - Felicidade Interna Bruta - aplicada ao ambiente corporativo é tema de curso na capital paulista em setembro.** Disponível em:< http://www.abtd.com.br> Acesso em 01 de novembro de 2019.

Associação De Psicologia Positiva Da América Latina. **O Desenvolvimento das Virtudes para Promover a Saúde e o Bem-Estar de Indivíduos e Corporações.** Disponível em:< http://appal.org.br/artigos> Acesso em 26 de maio de 2019.

Bardin, L. (2011) **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70.

Barreira, D. D; & Nakamura, A. P. **Resiliência e a autoeficácia percebida: articulação entre conceitos.** Disponível em:< http://pepsic.bvsalud.org/> Acesso em 08 de novembro de 2019.

Boehs, S. T M.& Silva, N. (2017) **Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho.** São Paulo: Vetor Editora

Conselho Federal de Psicologia. **Atribuições Profissionais do Psicólogo no Brasil.** Disponível em: < https://*site*.cfp.org.br> Acesso em 02 de junho de 2019.
Ferreira, A. (2005). **Dicionário da língua portuguesa**. 6. ed. rev. Atual. Curitiba: Positivo.

Costa, M. **Google Docs.** Disponível em: https://www.techtudo.com.br Acesso em 02 de junho de 2019.

Dellagnelo, E. H. L & Silva, C.(2000) L. M. **Novas formas organizacionais e o modelo burocrático de organizações.** Revista de Ciências Humanas, Florianópolis: v.4, Ed. Esp.

Freire, T. Zenhas, F. Tavares, D; Iglesia, C. **Felicidade Hedónica e Eudaimónica: Um estudo com adolescentes portugueses**. Disponível em:< http://www.scielo.mec.pt > Acesso em 08 de novembro de 2019.

Godoy A. S. **Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades**. Revista de Administração de Empresas, Disponível em:<http://bibliotecadigital.fgv.br/>. Acesso em: 21 Jun. 2019.

Hutz, C. S. (2014) **Avaliação em Psicologia Positiva.** Porto Alegre: Editora Artmed.

Instituto On Character. Disponível em:< https://www.viacharacter.org/> Acesso em 08 de novembro de 2019.

Lacombe, B. M. B; Chu, R. A. **Políticas E Práticas De Gestão De Pessoas: As Abordagens Estratégica E Institucional.** Disponível em:< http://www.scielo.br/pdf/rae/v48n1/v48n1a03.pdf> Acesso em 01 de junho de 2019.

Luiz, R. (2003) **Gestão do Clima Organizacional**. Rio de Janeiro: Editora, Qualitymark.

Marconi. M. A; Lakatos, E M. (1999) **Técnicas de pesquisa**. São Paulo: Atlas.

Mercali, G. D; Costa, S. G. **Antecedentes do engajamento no trabalho dos docentes de ensino superior no Brasil.** Disponível em:< http://www.scielo.br/pdf/ram/v20n1/pt_1678-6971-ram-20-01-eRAMG190081.pdf > Acesso em 08 de novembro de 2019.

Newstrom, J. W. (2008) **Comportamento Organizacional: o comportamento humano no trabalho.** São Paulo: McGraw-Hill.

Oliveira, C.; Farias, M. O. N; Legal, E. J; Noronha, A. P. P. **Bem-Estar Subjetivo: estudo de correlação com as Forças de Caráter.** Disponível em:<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/avp/v15n2/v15n2a07.pdf> Acesso em 25 de maio de 2019.

Omais, S. (2018) **Manual de Psicologia Positiva**. Rio de Janeiro: 1 ed. Qualitymark.

Orlandini, C. C. R. **A importância da psicologia organizacional e do trabalho. Disponível em:<**:http://www.psicologiavirtual.com.br/psicologia/principal/ noticia_view.asp?id=25281> Acesso em 01 de junho de 2019.
Positive Experience. **Positive Experience Game**. Disponível em: <http://www.positiveexperience.com.br/o-jogo/> Acesso em 08 de novembro de 2019.

Previdência Ministério Da Economia. **Transtornos mentais e comportamentais, como episódios depressivos, também afastam do trabalho**. Disponível em:< http:// www.previdencia.gov.br//> Acesso em 08 de novembro de 2019.

Robles, R. R. **Psicologia Positiva: Avaliação De Um Modelo Intra empreendedor De Educação Para O Bem-Estar**. Disponível em:< https://www.teses.usp.br/> Acesso em 08 de novembro de 2019.

Schein, E. H. (1982) **Psicologia organizacional**. Rio de Janeiro: Prentice-Hall do Brasil.

Seligman, M. E.P. (2002) **Felicidade Autêntica.** Rio de Janeiro: Objetiva.

Souza, F. A. S; Lemos, A. H. C; Cavazotte, F.. S. C. N; Malva, T. R. J. **Atraindo novos funcionários para empresas de alta performance: uma crítica às razões dos profissionais de recursos humanos.** Disponível em:< http://www.scielo.br/pdf/cebape/v13n1/1679-3951-cebape-13-01-00103.pdf> Acesso em 08 de novembro de 2019.

Stoner, J. A. F & Azevedo, J. R. B. (1995) **Administração.** Rio de Janeiro: Prentice- Hall do Brasil.

Triviños, A. N. S. (1987) **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas

Zanelli, J. C; Borges A. J. E; Bastos, A. V. (2004). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. In: SILVA, Narbal; ZANELLI, José Carlos. Cultura Organizacional. Porto Alegre: Artmed.

Zanelli, J. C; Silva, N; Andrade, J. E. B. (2004). **Psicologia, Organizações e Trabalho**. Porto Alegre: Artemed.

Zanelli, J. C; Silva, N. (2008). **Interação Humana E Gestão: A Construção Psicossocial Das Organizações De Trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo,