

# **O TRABALHO PODE SER PRAZEROSO: CONTRIBUIÇÕES DA PSICOLOGIA POSITIVA**

LEITE, Ana Paula Todaro Taveira (Mestre em Administração Pública, Professora da Universidade Federal Fluminense - atodaro\_leite@hotmail.com) & GONÇALVES, Sílvia Maria Melo (Doutora em Psicologia, Professora da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro – gsilviamm@gmail.com)

## **INTRODUÇÃO**

As mudanças implementadas pelo sistema de produção mundial acarretaram enormes modificações no mundo do trabalho e, conseqüentemente, na qualidade de vida do trabalhador. O estresse no trabalho e os processos de saúde e doença da classe trabalhadora vêm sendo alvo de investigação das ciências humanas, sociais, e da saúde há mais de duas décadas. Esta preocupação não acontece somente no Brasil, ocorre, também, em escala internacional (LEMOS, 2005), pois os danos provocados à saúde pelas condições de trabalho acarretam conseqüências que ultrapassam a vida profissional, envolvendo tanto o trabalhador como sua família e a sociedade como um todo (LEITE, GONÇALVES e LUIZ VIANNA, 2006).

Tal situação pode culminar em *burnout*, sofrimento psíquico relacionado ao trabalho, produzindo alterações fisiológicas decorrentes do estresse. É uma síndrome originada no trabalho quando este deixou de ter sentido, do mesmo modo que as pessoas envolvidas com o trabalho também deixaram de ser importantes. É a síndrome da desistência, nada mais importa e qualquer esforço parece inútil (CODO e VASQUES-MENEZES, 2000). A síndrome de *burnout* se relaciona negativamente com saúde, desempenho e satisfação no trabalho, qualidade de vida e bem-estar subjetivo.

Por outro lado, é instigante pensar por que algumas pessoas nunca chegam a sofrer ou adoecer por causa de seu trabalho, conseguindo utilizar mecanismos e estratégias que permitem que o equilíbrio psíquico seja mantido, garantindo a saúde mental e o bem-estar subjetivo (DIENER e SELIGMAN, 2002).

Este trabalho tem como referencial teórico a Psicologia Positiva, cuja proposta visa que a psicologia deixe de ser uma ciência e profissão curativa, voltando-se para a construção de qualidades positivas, dedicando-se a investigar os estados afetivos positivos, felicidade, resiliência, otimismo, gratidão, contentamento, qualidade de vida, satisfação com a vida etc.

No campo do trabalho, a Psicologia Positiva está interessada em investigar por que algumas pessoas são mais resilientes do que outras quando se deparam com os reveses da vida, não padecem de doenças ocupacionais e são capazes de enfrentar as adversidades percebendo aspectos positivos que poderão levá-las ao crescimento.

Seguindo a metodologia de uma pesquisa bibliográfica, o objetivo deste trabalho é discutir a importância da Psicologia Positiva no mundo do trabalho, tomando por base o conceito de *flow*, pois, conforme propõem Seligman e Csikszentmihalyi (2000), a psicologia deve ter uma preocupação muito além da saúde e da doença, deve voltar-se para educação, trabalho, amor e crescimento.

## **1 O SURGIMENTO DA PSICOLOGIA POSITIVA**

Em 1998, Martin Seligman, durante sua gestão frente à presidência da *American Psychological Association* (APA), lançou a Psicologia Positiva com o objetivo de redirecionar o foco de interesse da psicologia, deixando de investigar os estados afetivos

disfuncionais, para se ocupar com emoções positivas, virtudes e forças pessoais (SELIGMAN, 2004), tornando-se uma ciência que estuda e investiga a experiência subjetiva positiva, as características positivas individuais e as instituições positivas.

De acordo com Seligman e Csikszentmihalyi (2000), antes da Segunda Guerra Mundial, a psicologia tinha três missões distintas: curar doenças mentais, tornar a vida das pessoas mais produtivas e identificar e apoiar jovens excepcionalmente talentosos. Após essa grande guerra, dois eventos de cunho econômico mudaram a face da psicologia: a possibilidade de tratar os veteranos de guerra com problemas psicológicos e a criação do Instituto Nacional de Doenças Mentais, nos Estados Unidos, que com o passar do tempo passou a dar relevância a pesquisas orientadas para a causa e a cura de desordens mentais.

A Psicologia Positiva vem crescendo nos Estados Unidos, na Europa, e está despontando no Brasil. Esta rápida expansão da proposta lançada por Seligman foi facilitada pelo fato de ele estar à frente da presidência da *American Psychological Association*, sendo possível viabilizar vários encontros com pesquisadores renomados que já investigavam aspectos funcionais do ser humano, com o propósito de compreender porque algumas pessoas são felizes, conseguindo expressar toda sua potencialidade; e como grupos, comunidades e sociedade prosperam, tornando-se positivas, promovendo forças e virtudes essenciais para o surgimento de pensamentos positivos.

A Psicologia Positiva tem três pilares: o primeiro diz respeito ao estudo das emoções positivas; o segundo refere-se ao estudo dos traços positivos, “principalmente as forças e as virtudes, mas também as ‘habilidades’, como a inteligência e a capacidade atlética” (SELIGMAN, 2004, p.13); e o terceiro é o estudo das instituições positivas, como a família sólida, trabalho, democracia, um amplo círculo moral que promovem forças e virtudes que levam a pensamentos positivos (SELIGMAN, 2004).

O campo da Psicologia Positiva, no nível subjetivo, preocupa-se com a experiência subjetiva percebida sobre o bem-estar. As emoções positivas podem estar relacionadas ao passado, futuro e presente. Satisfação, contentamento, realização, orgulho e serenidade são emoções ligadas ao passado; esperança, otimismo, fé e confiança estão ligadas ao futuro; e alegria, êxtase, entusiasmo, calma, prazer, *flow* e felicidade, referem-se ao presente. No nível individual, a Psicologia Positiva interessa-se pelas características individuais positivas tais como: vocação e capacidade para amar, coragem, habilidade em relações interpessoais, sensibilidade estética, perseverança, capacidade de perdoar, originalidade, espiritualidade, competências e sabedoria. No nível grupal, reporta-se às virtudes cívicas e às instituições que orientam os indivíduos para serem cidadãos melhores, como: responsabilidade, educação, altruísmo, civilidade, moderação, tolerância e trabalho ético (SELIGMAN e CSIKSZENTMIHALYI, 2000).

## **2 BEM-ESTAR SUBJETIVO: O ESTUDO CIENTÍFICO DA FELICIDADE**

Os estudos sobre felicidade foram intensificados a partir de 1970, e passaram a ser nomeados de bem-estar subjetivo. Segundo Diener (1984), o *Psychological Abstracts*, em 1973, indexou o termo felicidade, e o periódico *Social Indicators Research* passou a publicar inúmeros artigos sobre bem-estar subjetivo. Diversos termos vêm sendo utilizados nos estudos sobre bem-estar subjetivo: felicidade, afeto positivo, estado de espírito, ânimo e avaliação subjetiva da qualidade de vida.

Diener (1984) reuniu as definições de bem-estar subjetivo e felicidade em três categorias principais: A primeira categoria compreende o bem-estar através de critérios externos, como a virtude, e tem um caráter normativo, já que define aquilo que é

desejável. Assim, a felicidade não é concebida de modo subjetivo, mas pela posse de um valor digno de se almejar. A segunda categoria concentra-se na autoavaliação do bem-estar subjetivo, e tem sido denominada de satisfação de vida. Nesta categoria, são considerados os critérios que levam uma pessoa a perceber sua vida como boa. Na terceira categoria, o bem-estar é definido a partir de experiências emocionais prazerosas, sendo, de acordo com Bradburn (1969), a preponderância dos afetos positivos sobre os negativos.

O bem-estar subjetivo é composto de quatro subcomponentes: satisfação com a vida (aspecto cognitivo), afeto positivo, afeto negativo (aspecto emocional) e felicidade (preponderância dos afetos positivos sobre os afetos negativos). A felicidade é estudada através de autorrelatos da avaliação subjetiva da qualidade de vida, constituindo-se no modo como as pessoas percebem-se emocionalmente.

De acordo com Fredrickson (2001), quando se utiliza os termos positivo ou negativo para falar sobre emoções e afetos, o objetivo é relacioná-los com a aproximação ou afastamento das outras pessoas, sendo este um dos pontos cruciais da felicidade (GONÇALVES, 2006; DIENER e SELIGMAN, 2002; MYERS, 2000; CSIKSZENTMIHALYI, 1999).

Para Seligman (2004, p.59), “a emoção positiva é importante, não somente pela sensação agradável que traz em si, mas, também, porque causa um relacionamento muito melhor com o mundo”. Fredrickson (1998) acrescenta que as emoções positivas melhoram a saúde física, as amizades, o amor e a realização pessoal. Harker e Keltner (2001) compilaram trabalhos sobre emoções positivas e concluíram que estas ajudam a desfazer os efeitos prolongados das emoções negativas.

As emoções positivas também têm consequências sociais benéficas, fazendo com que as pessoas tenham comportamentos de cooperação, conduzindo a interações sociais mutuamente recompensadoras, construindo e fortalecendo laços sociais. Fredrickson (2001) acrescenta que as emoções positivas desempenham um importante papel na evolução, fortalecendo os recursos intelectuais, físicos e sociais, que são úteis em situações adversas, proporcionando um estado de espírito positivo, agregando as pessoas na medida em que todos gostam de ficar perto de pessoas felizes.

O fenômeno de *flow*, embora bastante antigo, tornou-se alvo de interesse para os Psicólogos Positivos compreenderem como este é capaz de proporcionar circunstâncias favoráveis para melhorar a qualidade de vida das pessoas, pois uma maneira de agir intencionalmente pela felicidade seria aumentando estes momentos. A sensação de bem-estar proporcionada pelo *flow* deve-se ao fato de o corpo e a mente estarem trabalhando em harmonia. A condição para a ocorrência da experiência do *flow* é o equilíbrio entre desafios e habilidades, sendo o trabalho um de seus principais facilitadores (CSIKSZENTMIHALYI, 2004).

### **3 TRABALHO E *FLOW***

Seligman (2004, p.188) observa que a forma como a pessoa estrutura o trabalho em relação aos outros aspectos da vida é bastante relevante para a experiência do bem-estar e acrescenta que os estudiosos distinguem três tipos de “orientações do trabalho”: tarefa, carreira e vocação. A tarefa será cumprida com o pagamento no final do mês, sem envolver qualquer outro tipo de recompensa, sendo apenas um meio a serviço de um fim. A carreira vincula-se a um maior investimento pessoal no trabalho e suas realizações são marcadas pelo dinheiro e pelo progresso profissional, com consequentes promoções, elevando os níveis de prestígio, poder e de salário. A vocação é um maior

envolvimento com o trabalho, sendo o próprio trabalho o fator de realização, independente de promoção ou dinheiro.

O conceito de *flow*, experiência máxima, fluir, experiência do fluxo ou negaentropia psíquica foi proposto por Csikszentmihalyi (1999) para designar uma motivação intrínseca que acontece quando alguém se propõe a enfrentar desafios. Suas principais características são: as metas são claras e o *feedback* é imediato, a concentração é intensa e focada no momento, ocorre fusão entre ação e consciência, sensação de perda da consciência reflexiva e de controle de suas próprias ações, a noção de tempo é alterada, e a atividade é intrinsecamente recompensadora por si mesma.

*Flow* é o modo como as pessoas se referem ao estado mental quando a consciência está organizada de forma harmoniosa, e desejam continuar a atividade pela satisfação que sentem, pois os desafios enfrentados combinam com a capacidade de enfrentá-los, promovendo gratificação e aumentando as habilidades (forças pessoais).

As pessoas que conhecem suas forças pessoais podem buscar atividades em que estas são necessárias, inclusive na escolha do trabalho e, com isso, exercer um papel ativo na elevação de seus níveis de felicidade, como, por exemplo, aprendendo a transformar as ocupações em atividades criadoras do *flow*, e a pensar em maneiras de tornar mais agradáveis as relações com pais, cônjuges, filhos, amigos e com o trabalho.

O *flow* não ocorre durante o tempo todo, é comum as pessoas sentirem estresse, apatia, marasmo e, até, episódios de desespero. Mas, em relação às emoções positivas, estão a experiência máxima do *flow*, a excitação e o controle da situação. Na experiência do *flow*, as habilidades da pessoa e os desafios que esta encontra estão acima do padrão normal; na excitação, a pessoa está enfrentando desafios maiores e precisará aperfeiçoar suas habilidades para poder entrar em *flow*; nas situações em que tem controle, suas habilidades superam os desafios. Esta situação é bastante confortável, mas se a pessoa se dispuser a enfrentar desafios maiores, experimentará o *flow*. O aprendizado costuma acontecer em situações de excitação e de controle, visto que estimulam o desenvolvimento de uma maior complexidade.

Para Csikszentmihalyi (2004), o trabalho é a situação ideal para que sejam criadas situações em que as habilidades das pessoas sejam abarcadas por desafios crescentes, melhorando a qualidade de vida e aumentando a complexidade visto que o trabalho possui metas estabelecidas, oferece retorno imediato do desempenho pessoal, além de desafios. Estas características envolvem as pessoas, fazendo com que se concentrem e se sintam absorvidas pelas tarefas, tal como as atividades do *flow*.

Assim, para que se possa alcançar uma vida de satisfações, segundo Csikszentmihalyi (1992), há que se conseguir ter controle direto da experiência, ou seja, a capacidade de obter, instante a instante, prazer com o que se faz, pois, de todas as virtudes que se pode aprender, nenhuma se caracteriza como mais útil, mais essencial à sobrevivência e mais capaz de melhorar a qualidade de vida do que a capacidade de transformar a adversidade num desafio gerador de satisfação (SELIGMAN, 2004).

Para Seligman (2004), talvez o *flow*, tal como concebe Csikszentmihalyi, represente o estado que marca o crescimento psicológico, e “a concentração, a perda da consciência e a interrupção do tempo são a maneira que a evolução tem de nos dizer que estamos acumulando recursos psicológicos para o futuro” (SELIGMAN, 2004, p.137). Isto ocorre quando as pessoas partem a procura de novos desafios à medida que os presentes na atividade vão se esgotando, consolidando sua aprendizagem e suas experiências, encontrando modos de aumentar a complexidade de suas vidas.

Para Snyder e Lopez (2009), os empregados estão engajados em seu trabalho quando suas tarefas são consideradas especiais e há bom equilíbrio entre as atividades que são demandadas com as habilidades e a personalidade destes. Para estes autores,

este envolvimento engajado corresponde à concepção de *flow* proposta por Csikszentmihalyi, pois a relação entre habilidades e desafios está presente nesta concepção de trabalho.

A experiência do *flow* acontece em situações onde se faz o que se gosta, sendo diferente para cada pessoa, pois tanto o trabalho como dirigir um carro são situações capazes de produzir desde *flow* até ansiedade, apatia ou marasmo, pois o que determina estas emoções é a relação entre desafios e habilidades. Para Myers (2000), as pessoas devem buscar trabalho que utilizem suas habilidades, que estejam dentro da zona de *flow*.

Entretanto, Csikszentmihalyi (2004, p.69) explica o descontentamento das pessoas com o trabalho afirmando que “embora as pessoas sejam feitas para o trabalho, a maioria das tarefas não é feita para as pessoas. Realmente, de uma maneira geral, na história do homem com o trabalho, os empregadores sempre estiveram mais preocupados em arrancar dos trabalhadores o máximo de sua capacidade e possibilidade do que em adaptar uma função ao potencial dos empregados. Mas, o trabalho sempre será um grande paradoxo, pois enquanto a maioria das pessoas sonha com a aposentadoria, por outro lado, 80% declaram que continuariam a trabalhar mesmo que não dependessem do salário para garantir sua sobrevivência e de sua família (CSIKSZENTMIHALYI, 2004).

As possibilidades de ocorrência de *flow* no trabalho também dependem do desafio e do apoio recebido, como também, de oportunidades de aprender e de utilizar o máximo da capacidade pessoal. Caso estas condições não estejam presentes no trabalho, este será fonte de alienação e de marasmo. Para Csikszentmihalyi (2004, p.57), “trabalhar com alegria no coração enquanto se corresponde às necessidades da sociedade é uma descrição mais do que perfeita de como o *flow* funciona no trabalho”.

As organizações têm, em seus dirigentes, a tarefa principal de fazer com que as pessoas sob seu comando trabalhem de modo eficiente. Caso as potencialidades dos empregados possam ser expressas na execução de seu trabalho, o ideal será alcançado, pois liderar é muito mais incentivar do que realizar (CSIKSZENTMIHALYI, 2004).

Deste modo, é fundamental que sejam conhecidos os motivos que levam as pessoas a querer trabalhar, pois o gestor que for capaz de propiciar um ambiente de trabalho que proporcione aos empregados condições para que expandam ao máximo suas potencialidades, terá os melhores empregados e ótima produção, além de um ambiente agradável de trabalho. Porém, se este reconhecer que as capacidades incluem não somente os talentos, mas, também, forças e virtudes, ficam claras as implicações da escolha e da recriação do trabalho (SELIGMAN, 2004).

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Hart (1999), assim, como outros pesquisadores, acredita que quando uma pessoa está feliz com seu trabalho, provavelmente estará mais satisfeita com sua vida. Os benefícios que o trabalho oferece são importantes para o bem-estar, especialmente: oportunidades de interação e inserção social, identidade, propósito e objetivos, preenchimento do tempo livre, desafios que poderão ser enfrentados com as habilidades pessoais, *status*, além da renda.

Csikszentmihalyi (1999), a partir de extenso estudo, com milhares de pessoas, concluiu que estas, muitas vezes, passam dia após dia sem ter contato com suas emoções. Por essa razão, oscilam entre dois extremos: a maior parte do tempo estão imersas na ansiedade das pressões profissionais e obrigações sociais e, quando podem desfrutar os momentos de lazer, preferem o tédio passivo. Nesse sentido, a descoberta do *flow* é uma experiência fundamental, pois se a pessoa não assumir a direção de sua

vida, ela será controlada pelo mundo exterior, servindo, assim, a propósitos alheios. Não se pode esperar que alguém ajude o outro a viver; é preciso que se descubra como fazer isso por conta própria, e nesses momentos a solidão é extremamente importante para que a pessoa compreenda que deve enfrentar desafios com tarefas que exijam alto grau de habilidade e compromisso.

Um fator importante que relaciona trabalho e *flow* refere-se aos desafios, levando o profissional a colocar em ação suas forças e talentos para compensar as dificuldades da tarefa (SELIGMAN, 2004). Csikszentmihalyi (2004, p.53) argumenta dizendo que “não há empreendimento capaz de fugir ao marasmo se os desafios que representa são sempre do mesmo nível”, e que a própria pessoa passará a exigir de si mesma a busca de realizações e de sucesso, colocando em prática suas forças pessoais e virtudes. Em algumas profissões, o plano de carreira significa vários patamares que serão atingidos, ao longo dos anos, com responsabilidades cada vez maiores, possibilitando uma experiência de *flow* contínuo durante muitos anos.

O interesse da Psicologia positiva é ajudar as pessoas a desenvolverem estratégias voluntárias para que o nível de emoções positivas atinja o limite máximo da faixa de variação de felicidade. É, nesse sentido, também, que os inúmeros estudos em diversas culturas ao redor do mundo interessaram-se em identificar os vários fatores que conduzem ao bem-estar subjetivo, pressupondo que as respostas que surgirão dessa vasta investigação devem contribuir para um aperfeiçoamento das políticas públicas mundiais.

Assim, dentre as preocupações da Psicologia Positiva para os próximos anos estão: compreender melhor os pilares que a sustentam; como aumentar os momentos de *flow*, conceito importante para se agir intencionalmente na majoração dos índices de felicidade; e compreender melhor as emoções.

## REFERÊNCIAS:

BRADBURN, N.M. **The structure of psychological well-being**. Chicago: Aldine, 1969.

CODO, W.; VASQUES-MENEZES, I. Burnout: Sofrimento psíquico dos trabalhadores em educação. **Cadernos de Saúde**. São Paulo: CUT. v. 14, 2000.

CSIKSZENTMIHALYI, M. **Gestão qualificada**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

CSIKSZENTMIHALYI, M. **A descoberta do fluxo: A psicologia do envolvimento com a vida cotidiana**. Rio de Janeiro: Rocco, 1999.

CSIKSZENTMIHALYI, M. **A psicologia da felicidade**. São Paulo: Saraiva, 1992.

DIENER, E. Subjective well-being. **Psychological Bulletin**, v.95, p.542-575, 1984.

DIENER, E.; SELIGMAN, M.E.P. Very happy people. **Psychological Science**, v.13, p.81-84, 2002.

FREDRICKSON, B. What good is positive emotions? **Review of General Psychology**, v.2, p.300-319, 1998

FREDRICKSON, B. The role of positive emotions in Positive Psychology: The broaden-and-build theory of positive emotion. **American Psychologist**, v.56, p. 218-226, 2001.

GONÇALVES, S.M.M. **Mas, afinal, o que é felicidade? Ou, quão importantes são as relações interpessoais na concepção de felicidade entre adolescentes.** 2006, 222f, Tese (doutorado), Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.

HARKER, L.; KELTNER, D. Expressions of positive emotion in women's college yearbook pictures and their relationship to personality and life outcomes across adulthood. **Journal of Personality and Social Psychology**, v.80, p.112-124, 2001.

HART, P.M. Predicting employee satisfaction: a coherent model of personality, work and nonwork experiences, and domain satisfaction. **Journal of Applied Psychology**, v.84, p.564-584, 1999.

LEITE, A.P.T.T; GONÇALVES, S.M.M.; LUIZ VIANNA, F.R. Sofrimento Psíquico no Trabalho e os Desafios para a Psicologia. In: **Anais do II Congresso Brasileiro Psicologia: Ciência e Profissão.** São Paulo, 2006.

LEMONS, J.C. **Cargas psíquicas no trabalho e processos de saúde em professores universitários.** 2005, Tese (Doutorado), Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

MYERS, D.G. The funds, friends, and faith of happy people. **American Psychologist**, v.55, p.56-67, 2000.

PEREIRA, C.A.A. Um panorama histórico-conceitual acerca das dimensões de qualidade de vida e do bem-estar subjetivo. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, v.49, n.4, p.32-48, 1997.

SELIGMAN, M.E.P. **Felicidade autêntica:** Usando a nova psicologia positiva para a realização permanente. Rio de Janeiro: Objetiva, 2004.

SELIGMAN, M.E.P.; CSIKSZENTMIHALYI, M. Positive psychology: An introduction. **American Psychologist**, v.55, p.5-14, 2000.

SNYDER, C.R.; LOPEZ, S.S. **Psicologia positiva:** Uma abordagem científica e prática das qualidades humanas. Porto Alegre: Artmed, 2009.