

## A PSICOLOGIA POSITIVA NO AMBIENTE DE TRABALHO: ESTUDO DE CASO EM UMA COOPERATIVA DE CRÉDITO NO MUNICÍPIO DE BRUSQUE – SC

### POSITIVE PSYCHOLOGY IN THE WORKPLACE: CASE STUDY IN A CREDIT UNION IN THE CITY OF BRUSQUE – SC

Gabriele Henrique<sup>1</sup>  
Josely Cristiane Rosa<sup>2</sup>

**RESUMO:** A Psicologia Positiva é considerada uma ramificação relativamente nova da Psicologia contemporânea e é um tema que vem tomando proporção no Brasil. Considera-se que a Psicologia Positiva busca compreender as potencialidades e as virtudes do indivíduo. Nesse sentido, a Psicologia Positiva tem seu foco na felicidade, no bem-estar e na resiliência do ser humano. Nesse contexto, a presente pesquisa buscou verificar a contribuição da Psicologia Positiva para o desenvolvimento do Trabalho com Propósito em uma Cooperativa de Crédito do Município de Brusque/SC. Para tanto, foi verificada a cultura organizacional da cooperativa, identificado o perfil socioeducacional dos colaboradores da cooperativa e realizada a aplicação da ferramenta Pirâmide Evolutiva do *Coaching* para identificação dos valores da vida. Do ponto de vista metodológico, a pesquisa classificou-se em qualitativa, tipificada em descritiva e exploratória. Em relação ao método, constituiu-se em estudo de caso. Os resultados evidenciaram que os valores referentes ao trabalho apontados pelos colaboradores estão alinhados aos valores predominantes na cultura organizacional da cooperativa. Nesse contexto, considerou-se que a Psicologia Positiva contribuiu na promoção da vida saudável da empresa e de seus colaboradores, promovendo a satisfação e o otimismo, além da adoção de comportamentos saudáveis, reforçando a prevenção de patologias relacionadas às condutas.

**Palavras-chave:** psicologia positiva; valores; trabalho com propósito.

**ABSTRACT:** *Positive Psychology is considered a relatively new branch of contemporary psychology and is a topic that has been growing in Brazil. We understand that Positive Psychology seeks to understand the potential and virtues of the individual. In this sense, Positive Psychology focuses on human happiness, well-being, and resilience. In this context, this research sought to verify the contribution of Positive Psychology to the development of Work with Purpose in a Credit Cooperative in the city of Brusque/SC. Therefore, the organizational culture of the union was verified, the cooperative of the socio-educational employee's profile was identified, and the Coaching Evolutionary Pyramid's tool was applied to identify the values of life. From a methodological point of view, the research was classified as qualitative, typified as descriptive and exploratory. The method consisted of a case study. The results showed that the values related to work pointed out by the employees are in line with the predominant values in the cooperative's organizational culture. In this context, it was considered that Positive Psychology contributes to promoting a healthy life for the company and its employees, promoting satisfaction and optimism, adopting healthy behaviors, and reinforcing the prevention of pathologies related to conduct.*

**Keywords:** *positive psychology; values; working with purpose.*

<sup>1</sup> Pós-Graduada em MBA em Gestão de Pessoas e Coaching da UNIFE. E-mail: [Gabriele\\_henrique@hotmail.com](mailto:Gabriele_henrique@hotmail.com)

<sup>2</sup> Doutora em Desenvolvimento Regional. E-mail: [jo.rosa@unifebe.edu.br](mailto:jo.rosa@unifebe.edu.br)

## 1 INTRODUÇÃO

A Psicologia Positiva constitui-se em um movimento recente dentro da ciência psicológica que visa a fazer com que os psicólogos contemporâneos adotem “uma visão mais aberta e apreciativa dos potenciais, das motivações e das capacidades humanas” (SHELDON; KING, 2001, p. 216), enfatizando mais a busca pela felicidade humana que o estudo das doenças mentais.

Seu objetivo está em contribuir para o florescimento e o funcionamento saudável das pessoas, grupos e instituições, preocupando-se em fortalecer competências ao invés de corrigir deficiências (SHELDON; KING, 2001). Nesse sentido, a proposta da Psicologia Positiva é focar na construção das forças do sujeito para tratar e prevenir as desordens psicológicas (SELIGMAN, 2002).

Assim, ao assumir a presidência da American Psychological Association (APA), em 1998, Seligman propôs “uma nova ciência das forças humanas” (SELIGMAN, 1999, p. 1) e lançou, assim, a Psicologia Positiva. Nesse movimento, convergiram-se os esforços e trabalhos de Seligman, Csikszentmihalyi e de outros estudiosos que buscam compreender e cultivar as forças e virtudes humanas, o bem-estar, a saúde mental e o funcionamento positivo (SELIGMAN, 1999; PETERSON; PARK, 2003).

Nesse contexto, a Psicologia Positiva nasceu da ideia de que é necessário enxergar o que há de melhor no ser humano e esse modelo teórico se encontra em expansão no Brasil. Sua proposta é estudar os fundamentos psicológicos do bem-estar e da felicidade, assim como os pontos fortes e as virtudes humanas (SELIGMAN, 2011).

Em uma sociedade moderna em que passamos grande parte dos nossos dias em um ambiente de trabalho, percebemos a importância de levar a Psicologia Positiva para dentro das organizações para evitar problemas emocionais e clima organizacional insatisfatório, a fim de buscar um ambiente laboral feliz, saudável e promissor aos colaboradores e a empresa.

Nesse contexto, considerando a relevância do tema para a Gestão de Pessoas, a pesquisa teve como problemática a seguinte questão: como a Psicologia Positiva pode contribuir para o desenvolvimento de um ambiente organizacional com propósito?

Destaca-se que a instituição financeira (objeto de pesquisa) foi fundada no ano de 1989. Em 1993, foi inaugurada a agência em Brusque. Atualmente, a agência de Brusque conta com oito colaboradores diretos e dois terceirizados, considerando auxiliar de serviços gerais e vigilante.

Diante do contexto apresentado, a pesquisa teve como objetivo geral, verificar a contribuição da Psicologia Positiva para o desenvolvimento do Trabalho com Propósito em uma Cooperativa de Crédito do Município de Brusque/SC. Para tanto, os objetivos específicos delineados foram: (i) conhecer a cultura organizacional da cooperativa (missão, visão e valores); (ii) identificar o perfil socioeducacional (sexo, faixa etária, grau de instrução) dos colaboradores da cooperativa e; (iii) aplicar a ferramenta Pirâmide Evolutiva do Coaching para identificação dos valores da vida.

Quanto à justificativa, compreendemos que as pessoas são o patrimônio mais valioso das organizações, por isso, é importante que os colaboradores estejam satisfeitos com seus trabalhos, que seus valores estejam alinhados com os valores da empresa, para possibilitar tal satisfação de ambas as partes. O motivo da escolha do tema é para entender a importância de relacionar os valores pessoais de uma pessoa com os valores do seu trabalho, atingindo, assim, o trabalho com propósito, trazendo sentido e, conseqüentemente, satisfação, por meio da Psicologia Positiva.

Para Spector (2009), a satisfação no trabalho é um resumo de como as pessoas se sentem em relação ao trabalho que têm, com relação a alguns aspectos ou com relação ao trabalho no geral. Por sua vez, o conceito de satisfação está associado a sentimentos positivos com o emprego, relacionados com o desempenho, a melhor produtividade e desempenho e também a maior interesse do indivíduo em demonstrar as suas competências no ambiente de trabalho (CALDAS *et al.* 2013; MUMTAZ *et al.* 2011).

O presente artigo foi organizado da seguinte forma: seção 1, de caráter introdutório: apresentação do tema, objetivos e justificativa; seção 2, apresenta uma discussão teórica com foco na Psicologia Positiva e no Trabalho com Propósito; seção 3 tem-se a metodologia utilizada na realização da pesquisa; seção 4 expõe sobre a análise e discussão dos resultados e seção 5, apresenta as considerações finais.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção se apresentou uma reflexão sobre os temas vinculados ao objetivo do trabalho, entre eles: Psicologia Positiva e no Trabalho com Propósito.

### 2.1 A PSICOLOGIA POSITIVA E O SEU PROPÓSITO

A Psicologia Positiva é considerada uma ramificação relativamente nova da Psicologia. De acordo com Hutz (2014, p. 13) “o objetivo da psicologia positiva é promover um ajuste no foco da psicologia para que aspectos saudáveis também recebam atenção”.

Nesse contexto, Seligman (2000) explica que o objetivo da Psicologia Positiva é o foco nos aspectos saudáveis e positivos do indivíduo. Nunes (2007) acrescenta que a Psicologia Positiva

[...] tenta levar os psicólogos a adotarem uma postura mais apreciativa dos potenciais, das motivações e das capacidades dos indivíduos, procurando transformar as antigas questões em novas oportunidades de compreender eventos psicológicos com otimismo, altruísmo, esperança, alegria, satisfação, e outros tão importantes para a investigação quanto depressão, ansiedade, angústia e agressividade (2007, p. 07).

Nunes (2007, p. 1) explica ainda que “a psicologia positiva passa a abordar o funcionamento positivo da personalidade, o bem-estar subjetivo e o ensino de resiliência”. “Tendo por base o conceito de resiliência, a psicologia positiva pretende explicar como em situações benignas do dia a dia as pessoas usufruem do melhor de sua vida e de si mesmas” (NUNES, 2007, p. 2). Para o autor, a resiliência está entre os fenômenos de uma vida saudável por se tratar de um fenômeno que ajuda as pessoas a superação de adversidades.

Nesse conteúdo, Martin Seligman, mentor da Psicologia Positiva, afirma a importância de ensinar a resiliência para as pessoas, o otimismo e a esperança, tornando-as, assim, pessoas mais resistentes a doenças e possibilitando levar uma vida mais leve e feliz (NUNES, 2007).

Assim, a Psicologia Positiva se aplica no ensinar as pessoas a usufruírem e valorizarem as coisas boas, a serem mais resilientes para superação dos obstáculos da vida, para minimizar sentimentos não tão bons e impulsionar sentimentos positivos e a promoção do bem-estar para alcançar a tão sonhada felicidade.

Assim como os pensamentos negativos podem ser aprendidos, os pensamentos positivos e otimistas também podem. Esta foi uma das descobertas de Martin Seligman (2002). Para o autor, se a positividade poderia ser desenvolvida, todos os demais aspectos relacionados a ela também poderiam.

Na prática, seu objetivo central era buscar nas vivências e experiências das pessoas aspectos positivos que lhes ajudassem a ter maior qualidade de vida, bem como a entender e lidar melhor com suas emoções, relacionar-se mais positivamente com as pessoas e a observar sua história, suas forças e qualidades sob um ponto de vista mais otimista.

Para isso, o psicólogo Martin Seligman desenvolveu o modelo PERMA, que baseia e explica sua Teoria da Felicidade. Nessa teoria, sendo o bem-estar o sujeito e não a felicidade, a maneira de medi-lo é através de emoções positivas, comprometimento, relacionamentos positivos, significado ou propósito e realizações. Nesse modelo o conceito de bem-estar foi reestruturado e é compreendido a partir de cinco elementos fundamentais, sendo eles: emoções positivas, engajamento, sentido, realização e relacionamentos positivos (SELIGMAN, 2011).

### **2.1.1 Positive Emotion (Emoção Positiva)**

O domínio da saúde positiva busca oferecer, um conhecimento que ajude a desenvolver hábitos que propiciem saúde física e psicológica (NORRISH; COLS, 2013). Esses hábitos incluem comportamentos saudáveis como exercícios físicos, boa alimentação e o desenvolvimento de habilidades como *mindfulness* (atenção plena) e resiliência (NORRISH, 2015).

### **2.1.2 Engagement (Engajamento/ Dedicção)**

Trata-se de aplicar suas maiores virtudes e forças em suas principais atividades, experienciando mais vezes os estados de *flow* – no qual se utiliza as forças diante de desafios adequados, ao ponto de esquecer-se do tempo.

O engajamento positivo envolve “experienciar uma completa imersão em atividades por meio da compreensão da natureza do engajamento, dos caminhos para alcançar tal imersão, e sua importância para o bem-estar” (NORRISH, 2015, p. 33). Tal domínio trabalha para otimizar o processo de aprendizado e potencializar a motivação (NORRISH; COLS, 2013).

### **2.1.3 Relationship (Relacionamento)**

Como ser relacional o ser humano possui a necessidade de criar vínculos e gerar conexões. Esse domínio dos relacionamentos positivos visa desenvolver habilidades emocionais e sociais que colaborem para o desenvolvimento de relações benéficas e significativas para si e para os outros, criando uma cultura de cuidado baseada em valores como bondade e perdão e uma comunicação atenta e respeitosa (GABLE; REIS, 2010; SELIGMAN, 2011).

Tais fatores colaboraram para o aprofundamento e fortalecimento das relações entre todos os que participam do contexto, favorecendo o sentimento de ligação com os outros e relações de apoio que são fundamentais para o bem-estar (NORRISH; COLS, 2013; NORRISH, 2015).

### **2.1.4 Meaning (Propósito)**

O propósito positivo está relacionado a um comprometimento com a comunidade e com a ajuda ao próximo, reconhecendo a importância de pertencer a uma comunidade unida como fator protetivo para a saúde física e mental e para uma vida com significado e propósito. Esse domínio envolve “compreender, acreditar e servir a algo maior do que si mesmo, e se engajar conscientemente em atividades para o benefício dos outros” (NORRISH, 2015, p. 34), usando suas forças pessoais de forma altruísta.

### 2.1.5 Accomplishment (Realizações)

Trata-se de completar objetivos e ser capaz de sentir que tem um caminho estabelecido. O domínio da realização positiva encoraja o estabelecimento e busca de metas, que sejam recompensadoras para si e tragam benefícios para outras pessoas e para a comunidade como um todo. Assim, “desenvolve o potencial individual para buscar e alcançar resultados significativos” (NORRISH, 2015, p. 33).

## 2.2 TRABALHO COM PROPÓSITO

A grande questão aqui é: qual é o meu propósito? O escritor e filósofo Mario Sergio Cortella traz em grande parte de suas obras reflexões sobre propósitos. Em sua obra ‘Por que fazemos o que fazemos? o escritor faz a seguinte pergunta ao leitor: “qual o propósito que coloco adiante de mim?” (CORTELLA, 2016, p.12).

“A palavra ‘propósito’ em latim, carrega o significado de “aquilo que coloco adiante”, ou seja, aquilo que estou buscando (CORTELLA, 2016, p.12). Uma vida com propósito é aquela em que entendamos quais as razões que nos levam a fazer o que fazemos e quais razões nos levam a não fazer.

Cortella (2016) explica que a ideia de propósito está ligada a uma noção de valores, nos quais traz o questionamento de qual é o significado, o que vale a pena e o que não vale a pena ser feito. Bons propósitos são aqueles que promovem alguma elevação à pessoa e à comunidade na qual ela está inserida.

Para a concretização existencial do ser humano, “a busca pela realização torna-se muito importante para a saúde mental dos indivíduos, especialmente quando são orientados por valores e propósitos relevantes” (EMMONS, 2003, *apud* GIACOMONI; SCORSOLINI-COMIN, 2020, p.35).

No mundo dos negócios cada vez mais o propósito vem ganhando relevância. Em épocas não tão distantes, a principal intenção das pessoas era a sobrevivência quando se escolhia um trabalho, um emprego, a obtenção de recursos era para constituir família e um patrimônio para garantir a segurança das gerações futuras.

Hoje, conforme explica Cortella (2016, p.13), a sociedade está “mais focada no indivíduo, a ideia de propósito está marcada por um conceito que já existiu e voltou com força: o da realização”.

A realização significa realizar + ação, para tornar real, mostrar a mim mesmo o que sou a partir daquilo que faço, dar-me conta, isso significa a “minha consciência” (CORTELLA, 2016, p.13). Cortella (2016) explica que a ideia da vida com propósito surgiu no século XIX, conceito trazido do pensador Karl Marx, em que o princípio de propósito queria dizer recusa à alienação. Alienado é aquele que não pertence a si mesmo.

Esse conceito no trabalho, traz-nos o entendimento de que o funcionário quer ter a clareza do que faz, quer ter sentido no seu trabalho para seu desenvolvimento e realização. “Emprego é fonte de renda, enquanto trabalho é fonte de vida” (CORTELLA, 2018, p.119).

É fato que todo mundo quer fazer o que gosta, mas é possível hoje em dia no meio corporativo?

Para Cortella (2016, p. 88) “trabalhar dá trabalho”. Em nossas rotinas laborais é verídico que temos o dever de exercer atividades de nosso agrado, mas também atividades que nem tanto nos satisfazem. Aí vem o segredo de uma empresa eficaz, a que possui a felicidade presente no dia a dia de seus colaboradores. O segredo para a felicidade está em encontrar o sentido das coisas, tanto na vida pessoal como na vida profissional.

De acordo com Giacomoni e Scorsolini-Comin (2020), as pessoas se encontram bastante envolvidas pelas suas realizações, pessoais e profissionais. “Pode-se dizer que o processo de ‘tornar-se adulto’ é bastante marcado pelo processo de bus-

car sentido em diferentes âmbitos da vida” (GIACOMONI; SCORSOLINI-COMIN, 2020, p.32). Em uma sociedade cada vez mais agitada, o autor salienta que a busca do sentido tem se mostrado um importante redutor de ansiedade e estresse.

A nova geração, segundo Cortella (2016), não quer um trabalho robótico e automático, mas sim buscar um trabalho que possa compreender a razão de estar fazendo o que faz, que traga sentido e propósito, que agregue valor.

Nesse contexto, a “psicologia positiva contribuiu muito para que, atualmente, o sentido da vida seja levado em consideração no campo da orientação profissional e do planejamento de carreira” (DIK *et al.*, 2014 *apud* GIACOMONI; SCORSOLINI-COMIN, 2020, p. 35).

Os papéis desempenhados no trabalho constituem um domínio no qual o indivíduo pode vivenciar e externalizar suas forças e virtudes, buscando seus propósitos e construindo o sentido da vida (DIK; DUFFY, 2012, *apud* (GIACOMONI; SCORSOLINI-COMIN, 2020, p. 35).

“A empresa é um lugar onde posso construir uma parcela daquilo que pode me proporcionar situações de felicidade” (CORTELLA, 2016, p. 83). Dessa forma, é preciso que os gestores hoje em dia ofereçam às novas gerações a “condição de poder fluir o local de trabalho como parte do propósito de sua própria vida” (CORTELLA, 2016, p. 85).

Cortella em seu livro ‘Qual a tua obra?’, comenta que ninguém permanece em um trabalho apenas por causa do salário, mas também por enxergar algum propósito nele, alguma finalidade positiva para manutenção da sua felicidade, pelo reconhecimento que este trabalho traz, do sentimento de valorização e pela percepção de possibilidade de futuro. (2007, p. 37)

Quando os colaboradores encontram propósito em seu trabalho, todos ganham, desde o próprio colaborador, a empresa e o cliente. Em um trabalho com propósito, o colaborador percebe o seu desenvolvimento e o sentido naquilo que faz.

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Do ponto de vista metodológico, a pesquisa foi considerada qualitativa. De acordo com Minayo (2014, p. 57), a abordagem qualitativa é aplicada ao estudo da “história, das relações, das representações, das crenças, das percepções e das opiniões, produtos de interpretações que os humanos fazem a respeito de como vivem, constroem seus artefatos e a si mesmos, sentem e pensam”. Dessa forma, a pesquisa busca entender a história e valores da cooperativa de crédito (objeto de pesquisa) e identificar quais os valores são de maior importância para os colaboradores.

Quanto ao tipo, a pesquisa foi caracterizada em descritiva e exploratória. A pesquisa descritiva “tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis” (GIL, 2010, p. 75). Por sua vez, a pesquisa exploratória tem “como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vista a torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses. Pode se dizer que estas pesquisas têm como objetivo principal o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições” (GIL, 2010, p. 41).

Quanto ao método, a pesquisa constituiu-se em estudo de caso. Para Roesch (2005, p. 35), o estudo de caso tem a finalidade de “retratar uma configuração, funcionando como ponto de partida para uma análise que busque o estabelecimento de relações sociais mais amplas de um determinado objeto de estudo”. Gonsalves (2007, p. 69) acrescenta de que o estudo de caso “é o tipo de pesquisa que privilegia um caso particular, uma unidade significativa, considerada suficiente para análise de um fenômeno”, vindo de encontro com o propósito desta pesquisa.

Em relação à população participante da pesquisa, Marconi e Lakatos (2007, p. 27) explicam que universo ou população “é o conjunto de seres escolhidos que apresentam pelo menos uma característica em comum”. Nesse sentido, a população escolhida para a pesquisa foi composta oito colaboradores efetivos de uma agência de uma cooperativa de crédito localizada em Brusque/SC.

Como critérios de inclusão foram selecionados os colaboradores participantes da pesquisa que trabalham na cooperativa a mais de três meses, apenas colaboradores efetivos e maiores de idade. Assim, optou-se por incluir todos os gestores da agência de Brusque, sejam eles gestores de pessoas ou de carteira.

Como critérios de exclusão, optou-se por excluir os colaboradores que estão em período de experiência, assim como os colaboradores menores de 18 anos e colaboradores que estão afastados pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, licença maternidade, férias e os jovens aprendizes.

Para a coleta de dados foi utilizado um questionário fechado sobre o perfil socioeducacional dos participantes. De acordo com Fachin (2017), as questões fechadas são questões estruturadas pelo pesquisador, direcionando o participante para uma das alternativas.

Foi utilizado também o formulário de valores dentro da metodologia *Coaching*, no qual cada participante selecionou quais valores fazem sentido para sua vida

A análise utilizada nesta pesquisa foi a análise de conteúdo. Minayo (2014, p. 304) define “a análise de conteúdo, como técnica de tratamento de dados, possui a mesma lógica das metodologias quantitativas, uma vez que busca a interpretação cifrada do material de caráter qualitativo”.

Destacamos que, as autorizações escritas para uso dos questionários constaram nos Termos de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), aprovados conforme Parecer Consubstanciado do Comitê de Ética (CEP) da UNIFEBE, com o número 4.862.666. O período de aplicação da pesquisa foi de 1º de julho de 2021 a 31 de outubro de 2021.

## 4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

### 4.1 PERFIL SOCIOEDUCACIONAL

Primeiramente foi verificado o perfil socioeducacional dos oito colaboradores participantes da pesquisa por meio de um questionário de perfil socioeducacional. Os dados demonstraram que de oito colaboradores, quatro deles possuem entre 21 e 30 anos e quatro possuem entre 31 e 40 anos. O Quadro 1 apresentou os seguintes dados coletados.

Conforme os dados obtidos, cinco colaboradores são do sexo feminino, o que evidencia a predominância das mulheres no quadro colaborativo da empresa. Esse dado vem ao encontro do percentual da população de Brusque/SC, no qual as mulheres são também a maioria, com um total de 50,13% da população (IBGE, 2010).

Com relação à faixa etária, os dados apresentam que os colaboradores estão divididos igualmente entre as faixas de 21 a 30 anos e de 31 a 40 anos. Nesse caso, entendemos que a empresa opta por um perfil jovem, pois nenhum colaborador da cooperativa na agência de Brusque apresenta mais de 40 anos.

**Quadro 1: Perfil Socioeducacional dos colaboradores**

PERFIL SOCIOEDUCACIONAL	
CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO	QUANTIDADE
Colaboradoras do sexo feminino	5
Colaboradoras do sexo masculino	3
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>
FAIXA ETÁRIA	QUANTIDADE
De 21 a 30 anos	4
De 31 a 40 anos	4
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>
GRAU DE INSTRUÇÃO	QUANTIDADE
Ensino Superior (Graduação) incompleto	2
Ensino Superior (Graduação) completo	2
Pós-Graduação Incompleta	2
Pós-Graduação Completa	2
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>
TEMPO DE EMPRESA	QUANTIDADE
Menos de 1 ano	2
De 1 a 5 anos	4
De 11 a 15 anos	2
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>

Fonte: Elaborado pelas autoras (2021).

Sobre esse aspecto, Cortella (2016) afirma que as novas gerações não querem um trabalho robótico e automático, mas sim buscam um trabalho que possam compreender a razão de estar fazendo o que faz, que traga sentido e propósito, que agregue valor.

Quanto ao grau de instrução foi verificado que os oito colaboradores estão divididos de forma igualitária entre ensino superior completo, incompleto, pós-graduação completa e pós-graduação incompleta. Isso vem de acordo com um dos princípios da cooperativa, que visa o crescimento e a qualificação contínua dos seus colaboradores.

Podemos perceber que a empresa teve uma reestruturação recente no quadro de colaboradores na agência de Brusque. A grande maioria possui entre 1 e 5 anos de organização, especificamente quatro colaboradores. Apenas dois possuem mais que 11 e menos que 15 anos de tempo de empresa.

## 4.2 PIRÂMIDE EVOLUTIVA DO COACHING

A segunda parte da pesquisa buscou a compreensão do valor predominante na vida de cada colaborador que faz parte da agência Brusque, no qual foi aplicada a ferramenta Pirâmide Evolutiva do *Coaching* e, posteriormente, tabulada pela pesquisadora para compreensão dos resultados. A ferramenta tem a intenção de provocar reflexão em cada pessoa, fazendo com que o indivíduo defina a palavra mais importante de cada item. O Quadro 2 apresentou os valores mais apontados pelos colaboradores.

**Quadro 2: Pirâmide Evolutiva do *Coaching***

<i>Saúde</i>	<i>Relacionamentos</i>	<i>Finanças</i>	<i>Crenças</i>	<i>Trabalho</i>	<i>Missão</i>	<i>Espiritualidade</i>
(3) Bem-estar	(4) Amor	(4) Seguran- ça	(4) Eu creio em Deus	(2) Respeito	(5) Mãe/ Pai	(5) Deus
(2) Longe- vidade	(1) Doação	(2) Estabili- dade	(3) Eu sou realizador	(2) Confiança	(1) Mentor	(1) Sabedoria
(2) Alegria	(1) Comunicação	(1) Liberdade	(1) Eu sou honesto	(1) Excelência	(1) Amigo	(1) Humildade
(1) Paciência	(1) Sinceridade	(1) Abundância	*	(1) Liberdade	(1) Esposa/ Esposo	(1) 1 Pessoa
*	(1) Paz	*	*	(1) Desenvolvimento	*	*
*	*	*	*	(1) Motivação	*	*

Fonte: Elaborado pelas autoras (2021).

Os dados evidenciaram os valores mais significativos para cada esfera de vida dos colaboradores. Na esfera SAÚDE, três entenderam que a saúde está relacionada com o bem-estar. De acordo com Almeida Filho (2011), o bem-estar abrange os aspectos físico, mental, social, visto que apresenta uma relação direta com a qualidade de vida das pessoas.

Na esfera RELACIONAMENTOS, quatro colaboradores entendem o Amor como principal definição de relacionamentos. O amor, de acordo com Schlosser e Camargo (2014, p. 804), o “[...] desponta como um dos elementos centrais da cultura humana, inclusive do ciclo vital de nossa espécie [...]”.

Sobre FINANÇAS, quatro colaboradores têm a segurança como o valor mais importante. De acordo com Padovan (2008), o gerenciamento das finanças é um dos maiores desafios enfrentados pelas pessoas para alcançar uma vida saudável. Uma vida financeira instável tem o poder direto de influência na vida das pessoas e em como se relacionam umas com as outras (SOUZA E TORRALVO, 2008).

No que tange ao melhor conceito de TRABALHO, duas foram as palavras com maior relevância, sendo estas Respeito e Confiança, cada uma mencionada por dois colaboradores. De acordo com Souza (2016), respeito é aceitar as diferenças de cada pessoa, independentemente de suas opiniões ou suas diferenças, pois cada pessoa possui suas características e crenças, porém primeiramente é necessário se respeitar para ter respeito pelo próximo. Cortella (2016) acrescenta que Respeito e Confiança se complementam, pois o respeito também, assim como a confiança, são princípios éticos. O autor Cortella (2016) menciona que acolher a diversidade é um constitutivo ético (CORTELLA, 2016, p. 119).

Em relação à MISSÃO, ‘pai’ e ‘mãe’ foram os valores mais apontados, demonstrando que a maioria dos colaboradores tem sua missão/propósito principal na vida voltada para família.

Com relação a CRENÇAS, quatro colaboradores definiram como 'Eu creio em Deus'. Sobre esse aspecto, vale destacar que, de acordo com Torres e Pérez-Nebra (2004), as crenças influenciam diretamente no contexto organizacional e nas relações de trabalho.

No sentido de ESPIRITUALIDADE, cinco colaboradores definiram como Deus. De acordo com Giacomoni e Scorsolini-Comin (2020), a espiritualidade é mais do que um aspecto presente na vida das pessoas, ela impulsiona o indivíduo para a busca por significado. Os autores definem a espiritualidade como a "busca de sentido para a vida que pode ou não estar ligada a uma crença religiosa" (GIACOMONI; SCORSOLINI-COMIN, 2020, p. 205).

Peterson e Seligman (2004 *apud* Giacomoni e Scorsolini-Comin, 2020, p. 207) afirmam que a espiritualidade é "sinônimo também de religiosidade, fé e propósito, seria a capacidade de ter crenças coerentes sobre um propósito e significado no universo".

Dentro da proposta desses autores, a espiritualidade está diretamente ligada a propósito de vida. Uma pessoa tem seu comportamento baseado por suas crenças e pelo seu propósito de vida.

#### 4.3 TRABALHO COM PROPÓSITO

Obviamente nós seres humanos não somos completamente felizes quando separamos nossa vida em partes. Cortella (2011) deixa isso bem claro quando pondera que não existe separação da vida profissional e da vida pessoal. O autor ainda comenta que não é uma pessoa e um profissional, mas sim ambos. Para alcançar a felicidade precisamos que as áreas da nossa vida estejam andando em sincronia, entre uma delas está o trabalho.

Hoje, conforme explica Cortella (2016, p.13) a sociedade está "mais focada no indivíduo, a ideia de propósito está marcada por um conceito que já existiu e voltou com força: o da realização".

Para a concretização existencial do ser humano, "a busca pela realização torna-se muito importante para a saúde mental dos indivíduos, especialmente quando são orientados por valores e propósitos relevantes" (EMMONS, 2003, *apud* GIACOMONI; SCORSOLINI-COMIN, 2020, p. 35).

Compreendemos que os colaboradores valorizam muito o 'respeito' e a 'confiança' no ambiente de trabalho. De acordo com Neto (2017, p.1) o "respeito é entender e aceitar as singularidades, as diferenças na pluralidade dos outros, e compreender a si próprio como um mente-corpo-alma. Sobre a confiança, Cortella explica que a confiança tem relação com a ética, afirmando que

a colaboração só virá se a pessoa tiver em relação a mim um nível de confiabilidade de que aquilo é correto e, portanto, de que aquilo eleva a nossa condição. Por isso, a ética alimenta a colaboração. Como ela se move pelo princípio de confiança tende a gerar compromisso entre as partes envolvidas (CORTELLA, 2016, p. 116).

Esses valores vêm ao encontro dos valores da cooperativa que tem como premissa a ética e a transparência. Cortella (2019) explica que quando as pessoas são transparentes umas com as outras, gera o sentimento de confiança.

Outro do valor que está relacionado é o desenvolvimento contínuo. A empresa em sua cultura organizacional tem “comprometimento com a educação cooperativista e com a formação e capacitação dos dirigentes, conselheiros e colaboradores”.<sup>3</sup>

Além da instituição financeira ter como princípio gerar lucro para o seu cooperado, tem a preocupação com a responsabilidade social e ambiental, trazendo como um dos valores a preocupação também com o desenvolvimento da sociedade, em que um dos seus valores evidencia a “atuação sistêmica e crescimento sustentável com responsabilidade social e ambiental”<sup>4</sup>.

A cooperativa se interessa com o bem-estar dos seus colaboradores, contribuindo para ainda mais para o significado e propósito de vida de cada um, pois um dos seus valores é também pautado na realização e motivação, que são sinônimos de bem-estar, valor este mais importante na definição de saúde apontada na pesquisa. Dessa forma, a cooperativa entende que “desenvolvimento e reconhecimento dos colaboradores para que se sintam realizados, motivados e comprometidos”.<sup>5</sup>

Com relação à visão, missão e valores da empresa, ambos estão focados no seu cliente final externo: o cooperado. A visão da cooperativa é ser a principal instituição financeira do cooperado e sua missão é oferecer soluções financeiras competitivas e de qualidade, agregando resultados e fortalecendo o relacionamento com o cooperado<sup>1</sup>.

A cooperativa encontra sua maior motivação em promover o crescimento dos seus cooperados. Trabalham para que o relacionamento com cooperados e empresas associadas sejam pautadas em confiança e respeito<sup>1</sup>.

Consideramos que, quando os valores da empresa estão engajados com os valores dos colaboradores, a empresa e o indivíduo permitem-se ao trabalho com excelência e realização.

A empresa possui esse alinhamento de valores com os seus colaboradores, como a Psicologia Positiva pode contribuir na manutenção deste desafio?

Mesmo que a empresa esteja com seus objetivos e propósitos bem definidos e seus colaboradores conscientes e alinhados é necessário a manutenção desses valores com ações práticas, para que seus objetivos não se desvirtuem com o passar do tempo e com as diversas situações do cotidiano da empresa e dos colaboradores.

Recomendamos a aplicação anual da pirâmide evolutiva do *coaching* para certificação e reconhecimento dos valores, como também sugerimos que os colaboradores tenham acompanhamento por um profissional de *coaching* no decorrer de sua carreira, proporcionando clareza nos valores, objetivos e propósitos, com um intervalo de tempo definido pela empresa.

Nesse sentido, a Psicologia Positiva só tem a agregar na vida saudável da empresa e de seus colaboradores, visto que seu foco está na felicidade, no bem-estar e na resiliência do ser humano, contribuindo para o “florescimento e funcionamento saudável das pessoas, grupos e instituições, preocupando-se em fortalecer competências em vez de corrigir deficiências (SHELDON; KING, 2001).

Além de promover a satisfação e otimismo, a Psicologia Positiva sugere a adoção de comportamentos mais saudáveis, reforçando a prevenção de patologias relacionadas a condutas. Além de criar um ambiente saudável é função do gestor garantir que toda sua equipe se sinta integrada com a empresa e, mais ainda, uns com os outros, e a Psicologia Positiva pode contribuir com o gestor e seus subordinados, para que isso se torne possível.

Para tanto, é primordial que ele proponha ações que estimulem a integração de seu pessoal. Atividades como eventos em ocasiões especiais, reuniões semanais e confraternizações são interessantes para engajar e criar um espaço de comunicação aberto.

<sup>3, 4, 5</sup> Dados institucionais da cooperativa (2021).

A saúde mental é fundamental para todo ser humano. Conforme dados da OMS (Organização Mundial de Saúde), uma em cada quatro pessoas sofrerá de algum problema mental durante sua vida. Se o funcionário não está com uma boa saúde mental, ele dificilmente produzirá bem.

Um programa de Saúde Mental na empresa serve para orientar os colaboradores e ajudá-los a enfrentar a grande pressão do trabalho, por meio dos cinco elementos fundamentais da Psicologia Positiva, sendo eles: emoções positivas, engajamento, sentido, realização e relacionamentos positivos (SELIGMAN, 2011).

A partir do momento em que as empresas conseguirem esse equilíbrio, estiverem com seus propósitos bem definidos, a felicidade será consequência natural e o sucesso que vem com ela também.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Chegamos a uma nova era na qual as empresas de hoje são alimentadas por paixão e propósito, e não apenas pelo dinheiro. Trabalhar com propósito deixou de ser privilégio e passou a fazer parte da busca pela felicidade de muitas pessoas.

Trabalhar com um propósito nos faz ter mais motivação para realizar nossas tarefas nos dias difíceis, pois sabemos que além de um trabalho, aquilo é um meio de conquistarmos algo que sonhamos ou até de ajudar pessoas. Todo trabalho por menor que possa parecer tem impactos na vida de outras pessoas.

Valores compartilhados também são sinônimos de trabalhar com propósito. Quando a visão, missão e valores da empresa estão alinhados com os próprios valores dos colaboradores, quando a comunicação é efetiva e clara por parte do empregador e do empregado, a empresa e colaboradores estão no caminho certo para o sucesso e continuidade dele.

Trabalhar com propósito é se sentir feliz enquanto realiza as suas tarefas. É quando percebemos que o nosso trabalho está alinhado à nossa visão de felicidade. A busca desse objetivo, citado anteriormente na pirâmide nos mostra com absoluta clareza as expectativas dos colaboradores e os objetivos da empresa.

Nesse contexto, considerando a relevância do tema, a pesquisa buscou como objetivo geral verificar a contribuição da Psicologia Positiva para o desenvolvimento do Trabalho com Propósito, em uma Cooperativa de Crédito do Município de Brusque/SC. Dessa forma, foi verificado que os colaboradores da cooperativa são jovens e todos possuem ou estão cursando graduação e pós-graduação.

Quanto à identificação dos valores da vida, a pesquisa revelou que os colaboradores têm como mais evidentes os valores BEM-ESTAR, AMOR, SEGURANÇA, RESPEITO e CONFIANÇA, EU CREIO EM DEUS, PAI/MÃE e DEUS, nas esferas de saúde, relacionamento, finanças, trabalho, crenças, missão e espiritualidade, respectivamente.

Os resultados evidenciaram que os valores referentes ao trabalho apontados pelos colaboradores estão alinhados aos valores predominantes da esfera trabalho da maioria dos colaboradores, em que reflete o alcance possível de um trabalho com propósito. Nesse sentido, entendemos a contribuição da Psicologia Positiva para a manutenção do desenvolvimento e alinhamento dos valores compartilhados pela empresa e colaboradores.

Por fim, espera-se que esse artigo possa servir como referencial para futuras pesquisas e, se for de vontade da cooperativa, para a implantação das recomendações sugeridas pela pesquisadora para que seus objetivos não se desvirtuem com o passar do tempo e com as diversas situações do cotidiano da empresa e dos colaboradores.

## REFERÊNCIAS

- ANNUNCIATO NETO, R. Respeito a singularidade na perspectiva do outro. **Revista Acadêmica**, São Paulo, v. 1, n. 20, p. 179-184, dez. 2017. Disponível em: [http://www.fics.edu.br/index.php/augusto\\_guzzo/article/view/567/652](http://www.fics.edu.br/index.php/augusto_guzzo/article/view/567/652). Acesso em: 29 set. 2021.
- ALMEIDA FILHO, N. de. **Epodemiologia & saúde: fundamentos, métodos e aplicações**. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2011.
- CALDAS, C. B. et al. Satisfação e engajamento no trabalho: Docentes temáticos e auxiliares da EAD de universidade privada brasileira. **Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 6, n. 2, p. 225-237, jul-dez, 2013. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/gerais/v6n2/v6n2a06.pdf>. Acesso em: 25 jul. 2021.
- CORTELLA, M. S. **O melhor do Cortella: trilhas do fazer**. São Paulo: Planeta do Brasil, 2019.
- CORTELLA, M. S. **Por que fazemos o que fazemos?: aflições vitais sobre trabalho, carreira e realização**. São Paulo: Planeta, 2016.
- CORTELLA, M. S. **Qual a tua obra?: inquietações propositivas sobre gestão, liderança e ética**. Rio de Janeiro: Vozes, 2007.
- CORTELLA, M. S. **A sorte segue a coragem?: oportunidades, competências e tempos de vida**. São Paulo: Planeta do Brasil, 2018.
- CORTELLA, M. S.; MANDELLI, P. **Vida e carreira: um equilíbrio possível?** São Paulo: Papyrus 7 Mares, 2011.
- FACHIN, O. **Fundamentos de metodologia**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.
- GABLE, S.; REIS, H. Good News! Capitalizing on positive events in an interpersonal context. **Advances in Experimental Social Psychology**, New York, v. 42, p. 198-247, 2010. Disponível em: [https://labs.psych.ucsb.edu/gable/shelly/sites/labs.psych.ucsb.edu/gable.shelly/files/pubs/gabl\\_e\\_reis\\_2010.pdf](https://labs.psych.ucsb.edu/gable/shelly/sites/labs.psych.ucsb.edu/gable.shelly/files/pubs/gabl_e_reis_2010.pdf). Acesso em: 15 jul. 2021.
- GIACOMONI, C. H.; SCORSOLINI-COMIN, F. (org.). **Temas especiais Em Psicologia Positiva**. Petrópolis: Vozes, 2020.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- GONSALVES, E. P. **Conversas sobre iniciação à pesquisa científica**. 4. ed. Campinas: Alinea, 2007.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Cidades e estados**. 2010. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/sc/brusque.html>. Acesso em: 25 out. 2021.

MARCONI, M. de A. LAKATOS, E. M. **Metodologia do trabalho**: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos. São Paulo: Atlas, 2007.

MINAYO, M. C. de S. **O desafio do conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. 14. ed. São Paulo: Hucitex, 2014.

HUTZ, C. S. **Avaliação em Psicologia Positiva**. Porto Alegre: Artmed, 2014.

NORRISH, J. **Educação Positiva**: A jornada da escola secundária de Geelong. Oxford: Oxford University Press, 2015.

NORRISH, J. *et al.* An applied framework for positive education. **International Journal of Wellbeing**, v. 3, n. 2, p. 147-161, 2013. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/257931706\\_An\\_applied\\_framework\\_for\\_Positive\\_Education](https://www.researchgate.net/publication/257931706_An_applied_framework_for_Positive_Education). Acesso em: 21 jul. 2021.

NUNES, P. **Psicologia positiva**. Psicologia: o portal dos psicólogos. 2007. Disponível em: <https://www.psicologia.pt/artigos/textos/TL0115.pdf>. Acesso em: 11 jul. 2021.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. (OMS). **Relatório Mundial da Saúde**: saúde mental: nova concepção, nova esperança. 2001. Disponível em: [https://www.who.int/whr/2001/en/whr01\\_po.pdf](https://www.who.int/whr/2001/en/whr01_po.pdf). Acesso em: 25 out. 2021.

SIQUEIRA, V.; PADOVAM, A. R. Bases teóricas de bem-estar subjetivo e bem-estar no trabalho. **Psic.: Teor. e Pesq.**, São Paulo, v. 24, n. 2, p. 201-209, 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/ZkX7Q4gd9mLQXnH7xbMgbpM/?lang=pt>. Acesso em: 21 jul. 2021.

ROESCH, S. M. A. **Projeto de estágio e de pesquisa em administração**: guia para estágio, trabalhos de conclusão e estudo de caso. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

SCHLOSSER, A.; CAMARGO, B. V. Contribuições de pesquisas brasileiras sobre o amor e relacionamentos amorosos. **Temas em Psicologia**, v. 22, n. 4, p. 795-808, 2014. Disponível em: <https://dx.doi.org/10.9788/TP2014.4-10>. Acesso em: 15 jul. 2021.

SELIGMAM, M. E. P. **Felicidade autêntica**: usando a nova psicologia positiva para a realização permanente. Rio de Janeiro: Objetiva, 2010.

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

SELIGMAN, M. E. P. **Positive psychology**, positive prevention, and positive therapy. In: SNYDER, C. R.; LOPEZ, S. J. (ed.). Handbook of positive psychology. New York: Oxford University, 2002. p. 03-09.

SELIGMAN, M. E.; CSIKSZENTMIHALYI, M. Positive psychology: an introduction. **American Psychologist**, v. 55, p. 5-14, 2000. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/11946304\\_Positive\\_Psychology\\_An\\_Introduction](https://www.researchgate.net/publication/11946304_Positive_Psychology_An_Introduction). Acesso em: 25 jul. 2021.

SHELDON, K. M.; KING, L. Why positive psychology is necessary. **American Psychologist**, v. 56, n. 3, p. 216-217, 2001. Disponível em: [https://www.researchgate.net/profile/Laura-King17/publication/12020093\\_Why\\_positive\\_psychology\\_is\\_necessary/links/02e7e525ef3a69b715000000/Why-positive-psychology-is-necessary.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Laura-King17/publication/12020093_Why_positive_psychology_is_necessary/links/02e7e525ef3a69b715000000/Why-positive-psychology-is-necessary.pdf). Acesso em: 25 jul. 2021.

SPECTOR, P. E. **Psicologia das Organizações**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

SOUSA, A. F.; TORRALVO, C. F. **Aprenda a administrar o próprio dinheiro**. São Paulo: Saraiva, 2008.

VIEIRA, S. L. Educação: **Política e Gestão da Escola**. Fortaleza: Líber Livro, 2008.

TORRES, C.; PÉREZ NEBRA, A. **Diversidade e Inclusão nas Organizações**. 2004. Disponível: [https://www.researchgate.net/publication/312233942\\_Diversidade\\_e\\_Inclusao\\_nas\\_Organizacoes](https://www.researchgate.net/publication/312233942_Diversidade_e_Inclusao_nas_Organizacoes). Acesso em: 25 jul. 2021.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. **Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho**. Avaliação Psicológica, v. 7, n. 1, p. 11-22, abr. 2008. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/3350/335027183004.pdf>. Acesso em: 18 jul. 2021.