

Smiling Team - Ser feliz no trabalho

**Projeto de intervenção no âmbito da promoção da felicidade no trabalho e da
motivação de equipas**

Ana Salomé de Jesus

ORCID ID: 0000-0001-6991-6621

Universidad de Salamanca

Ricardo Pocinho

ORCID ID: 0000-0003-1307-5434

CICS.NOVA - IPLeiria

Escola Superior de Educação e Ciências Sociais – Instituto Politécnico de Leiria

Cristóvão Margarido

ORCID ID: 0000-0002-2479-5114

CICS.NOVA - IPLeiria

Escola Superior de Educação e Ciências Sociais – Instituto Politécnico de Leiria

Eva María Torrecilla Sánchez

ORCID ID: 0000-0001-9184-8442

Universidad de Salamanca

Sara Gordo

ORCID ID: 0000-0002-9578-9520

Center for Innovative Care and Health Technology - ciTechCare

Escola Superior de Saúde – Instituto Politécnico de Leiria

Resumo

A preocupação com a felicidade é algo que tem estado sempre presente ao longo da história da humanidade, passando a ganhar maior destaque ao longo das últimas décadas nos estudos científicos. Associada a uma felicidade global do ser humano, surge a importância da felicidade no trabalho, temática que tem levado a um aumento do número de pesquisas que referem a importância dos recursos humanos para as organizações. Sabendo que as pessoas passam grande parte dos seus dias nos seus locais de trabalho, é essencial que as organizações, independentemente da sua área de atuação, apostem no desenvolvimento de estratégias que promovam o bem-estar, a felicidade e a motivação dos seus colaboradores.

É neste âmbito que surgiu o projeto *Smiling Team - Ser feliz no trabalho*: Projeto de intervenção no âmbito da promoção da felicidade no trabalho e da motivação de equipas, pois defendemos que colaboradores motivados e satisfeitos são a peça fundamental para uma organização de sucesso.

É perentória a necessidade das organizações se preocuparem em criar estímulos de forma a motivar os seus colaboradores não só para os objetivos da organização, mas também para os objetivos pessoais. As atividades de *team building* têm-se apresentado como boas estratégias para promover a motivação dos colaboradores, melhorando o ambiente de trabalho e levando a um aumento da produtividade.

Palavras-chave: felicidade no trabalho, bem-estar, motivação, *team building*

Introdução

O trabalho ocupa grande parte das nossas vidas e do nosso dia-a-dia, pelo que é fundamental que os colaboradores se sintam bem nos seus locais de trabalho. Para que isso aconteça, é essencial que os trabalhadores se sintam reconhecidos e valorizados pelas suas ações.

De acordo com Fisher (2010), as empresas e instituições que se preocupam com a felicidade e bem-estar dos seus trabalhadores proporcionam um clima organizacional

que estimula o sentimento de satisfação, levando os funcionários a desempenharem as suas atividades com maior comprometimento, qualidade e criatividade, o que demonstra que a felicidade das pessoas no trabalho contribui para o sucesso das organizações.

Podemos afirmar que colaboradores satisfeitos e motivados são a peça chave para uma empresa ou instituição de sucesso. Os funcionários mais felizes, tornam-se mais criativos, resilientes, socialmente conectados, física e mentalmente saudáveis (Wright & Cropanzano, 2004); um colaborador feliz e satisfeito é mais produtivo, relaciona-se melhor, é mais criativo, tem maior confiança e o seu desempenho vai ser melhor comparativamente aos outros (Drucker, 2005). De forma oposta, trabalhar numa organização em que o sistema de valores é inaceitável para o indivíduo ou incompatível com ele, vai levá-lo, simultaneamente, ao sentimento de frustração e a um mau desempenho.

Também Baker et al. (2006) mostram que numa organização onde é promovida a felicidade, os profissionais são mais criativos e têm mais capacidade de provocar mudanças, pensam sobre o que se pode fazer e não apenas na solução dos problemas, existe um ambiente que promove a colaboração, cooperação e responsabilidade e onde é fomentado o trabalho em equipa e existe um compromisso de todos com a visão e a missão da organização. O conceito de felicidade inclui a satisfação no trabalho organizacional, mas é muito mais amplo, uma vez que considera dimensões como o desenvolvimento do indivíduo com a função que desempenha e com a organização, a satisfação com o trabalho e o compromisso positivo com a organização e também com a função (Fisher, 2010).

Assim, Limongi-França & Zaima (2002) defendem que, para atingir o sucesso, as organizações necessitam de garantir aos seus colaboradores melhores condições de vida no trabalho, fornecendo-lhes boas condições laborais, remuneração e benefícios justos, tarefas desafiadoras e um estilo de gestão que garanta a participação e desenvolvimento das pessoas, envolvendo-as e comprometendo-as com os objetivos da equipa, tendo sempre em conta o bem-estar no trabalho. Todavia, ao contrário do que se possa pensar, nem sempre são os estímulos financeiros que motivam as pessoas nos

seus trabalhos (Martin, 2005), antes pelo contrário, muitas vezes, esses mesmos estímulos diminuem o estado de felicidade em vez de o aumentar.

Segundo Matheny citado por Maio (2016), o dinheiro pode melhorar a performance a nível da gestão, mas não se revela muito útil no que diz respeito à satisfação. Assim, podemos afirmar que o dinheiro não é a chave para a felicidade no trabalho. O crescimento e desenvolvimento pessoais, o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, as comunicações eficazes e as relações pessoais, contribuem de forma mais consistente para melhorar a satisfação no trabalho. Neste sentido, para que as organizações alcancem ótimos resultados, é necessário oferecer aos seus colaboradores mais do que uma boa remuneração para os deixar comprometidos; é fundamental investir em atividades que promovam uma melhor qualidade de vida dos colaboradores e atitudes que procurem o progresso do ambiente de trabalho.

Claro que, por envolver emoções e sentimentos, a felicidade no trabalho é um conceito muito subjetivo, que varia de acordo com a experiência e as motivações de cada indivíduo. Para além disso, depende de inúmeros fatores relacionados com questões organizacionais, culturais e gerenciais. Como fatores com impacto na felicidade no trabalho podemos definir:

- i. o propósito do trabalho: uma das questões mais importantes e influentes na felicidade no trabalho é sentir que o seu trabalho “vale a pena” e que tem realmente impacto nos objetivos da entidade empregadora;
- ii. a apreciação e o reconhecimento: o reconhecimento do trabalho efetuado por parte dos colegas e das chefias, mostrando ao colaborador que o seu trabalho é valorizado é fulcral para o seu entrosamento com a organização; assim como é essencial, existirem métodos de avaliação de desempenho e reconhecimento de mérito, com distinção efetiva dos que efetivamente se esforçam;
- iii. a autonomia para tomar decisões: ter a liberdade de tomar decisões por conta própria, poder sugerir ideias ou influenciar processos, pode levar a que o colaborador se sinta mais motivado e melhore o seu desempenho;

- iv. o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal: por mais que o trabalho seja atrativo e motivador, não é possível alcançar a felicidade plena se não existirem momentos de descanso, lazer e relações pessoais:
- v. a identificação com os valores: os trabalhadores necessitam sentir que se identificam com os princípios e valores da organização, de forma que se sintam, efetivamente, parte da equipa e completamente encaixados nas dinâmicas de trabalho.

Desta forma, para promover a felicidade no trabalho existem algumas estratégias que as organizações podem adotar:

- i. Avaliar o clima organizacional, isto é, realizar um diagnóstico sobre o grau de envolvimento, satisfação e motivação dos seus colaboradores. Este processo deve ser repetido frequentemente, de forma a acompanhar a evolução dos indicadores de felicidade;
- ii. Manter uma comunicação aberta, permitindo um livre fluxo de informações, através de acessos fáceis à informação e realização de reuniões periódicas;
- iii. Partilhar os objetivos com todos os colaboradores, esclarecendo exatamente o que a organização espera de cada um deles, do seu desempenho e a forma como o seu trabalho tem efeitos na missão e objetivos da organização;
- iv. Proporcionar oportunidades de desenvolvimento, de forma a criar nos colaboradores um desejo de progresso; para tal é necessário disponibilizar formações, workshops, treinos práticos, mas também uma adequada avaliação de desempenho com efetivo reconhecimento e progressão;
- v. Reconhecer e dar feedback é essencial para valorizar os colaboradores. O reconhecimento pode ser feito verbalmente, por escrito, através de prémios, bónus ou quaisquer outras estratégias que valorizem os trabalhadores. O feedback dado de forma contínua e consistente, e com foco no crescimento profissional, promoverá também o bem-estar dos indivíduos;
- vi. Promover a escuta ativa, ou seja, ouvir os colaboradores com atenção, valorizar as ideias de todos, apoiar sempre que necessário. As pessoas sentem-se mais

confiantes quando sentem que são ouvidas e mostram-se mais comprometidas com a tarefa. A empatia é também uma característica fundamental de uma liderança promotora de colaboradores felizes.

Para além da felicidade, é de extrema importância a motivação nos trabalhadores, pois é uma das grandes forças impulsionadoras do comportamento humano. A motivação irá influenciar o desempenho pessoal e profissional, estando diretamente relacionada com a produtividade. Concretamente no que respeita à motivação no trabalho, Maximiano, citado por Andrade (2011) afirma que esta “é uma expressão que aponta um estado psicológico de disposição ou vontade de perseguir uma meta ou realizar uma tarefa. Uma pessoa motivada para o trabalho é uma pessoa com disposição favorável para perseguir a meta ou realizar a tarefa”.

A motivação envolve sentimentos de realização e de reconhecimento profissional, que se manifestam através do exercício de tarefas e atividades que oferecem suficiente desafio e significado para o trabalho. Um dos maiores desafios para um líder é saber motivar os seus colaboradores, torná-los confiantes, decididos e comprometidos com os objetivos do trabalho e da organização (Andrade, 2011).

O *team building* apresenta-se como uma estratégia positiva de promoção da motivação dos colaboradores. Definido por Nunes (2009) como “uma vasta lista de atividades realizadas, geralmente em formato *outdoor*, com o objetivo de fomentar o espírito de equipa e, por essa via, melhorar o desempenho das equipas de trabalho”, inclui atividades que “podem ir de simples exercícios até simulações mais complexas ou até mesmo a retiros realizados por vários dias nos quais são realizados diversos jogos de dinâmicas de grupo”.

As atividades de *team building* surgem, assim, com o objetivo de melhorar relacionamentos, apresentando-se como uma ferramenta eficaz para consolidar e alargar o conhecimento e conexão entre os membros da organização. Podemos, ainda, identificar como funções do *team building* (Andrade, 2011): melhorar a performance e os resultados; fazer um melhor uso das forças individuais e coletivas (e não só as fraquezas); resolver problemas que são da competência da equipa.

Projeto de intervenção: *Smiling Team – Ser feliz no trabalho*

O projeto *Smiling Team – Ser Feliz no Trabalho* é um projeto de promoção da felicidade no trabalho e de motivação de equipas de um Centro Social – Pôr do Sol. A instituição desenvolve as respostas sociais de Estrutura Residencial para Pessoas Idosas e Centro de Dia, contando com um total de 35 colaboradores. De uma forma global, este projeto visa o aumento do espírito de equipa, o aumento da felicidade dos colaboradores no trabalho e, conseqüentemente, a melhoria da qualidade dos serviços prestados na instituição. Para atingir estes objetivos gerais, serão desenvolvidas várias atividades e estratégias de atuação variadas com os colaboradores, ao longo do ano (Quadro 1). De forma a avaliar a eficácia do projeto, serão aplicadas escalas de avaliação dos graus de felicidade e de motivação aos colaboradores, antes e depois da implementação do mesmo. Serão também aplicados, antes e depois da intervenção, questionários/entrevistas aos utentes/responsáveis de forma a avaliar a satisfação destes em relação aos serviços prestados pelos colaboradores.

Quadro 1. Plano de Atividades

Atividade	Objetivos	Descrição
<i>Diálogos em equipa</i>	Promover o fluxo comunicacional interno; Discutir casos; Levantar necessidades; Partilhar opiniões.	Reuniões de equipa: diretora técnica e restantes colaboradores; Serão realizadas uma vez por mês, com a duração aproximada de 1 hora, em grupos de acordo com os serviços; Parceria com supermercado para fornecimento de chá/sumo e bolachas para o lanche.
<i>O saber não ocupa lugar</i>	Aumentar o conhecimento técnico; Melhorar técnicas e competências profissionais.	Workshops sobre temáticas pertinentes para o melhoramento das competências técnicas e profissionais; Serão realizados uma vez por mês, com a duração aproximada de 1 hora; As temáticas serão adequadas a cada grupo, consoante o seu serviço; Os workshops serão dinamizados pela equipa técnica e, sempre que possível e que se considere pertinente, por especialistas convidados.
<i>Mente sã</i>	Aumentar a atenção-concentração; Potenciar o bem-estar mental e o relaxamento; Desenvolver o reconhecimento e auto-regulação emocionais.	Sessões de Mindfulness e relaxamento; Serão realizadas de quinze em quinze dias, com a duração aproximada de 45 minutos, em grupos (atividade voluntária, mediante inscrição prévia); Dinamizadas por facilitadora de Mindfulness (técnica da equipa).
<i>Corpo sã</i>	Potenciar o bem-estar físico; Desenvolver capacidade, resistência e robustez físicas; Promover o bem-estar psicológico.	Aulas de atividade física variada (zumba, localizada, etc.); Serão realizadas de quinze em quinze dias, com a duração aproximada de 45 minutos, em grupos. (atividade voluntária, mediante inscrição prévia); Dinamizadas por técnicos de educação física do município, através de protocolo com a Câmara Municipal.

Atividade	Objetivos	Descrição
<i>Fazer o bem, não importa a quem</i>	Promover a auto-estima e o auto-conceito; Valorizar as boas práticas profissionais e pessoais em contexto de trabalho.	Identificação de boas práticas profissionais e pessoais dos colaboradores em contexto de trabalho, por parte de colegas, utentes, familiares, direção técnica ou órgão de direção; Registo em boletins próprios colocados na caixa disponibilizada para o efeito (ou enviado por email); No final de cada mês, serão publicadas as práticas identificadas ao longo do mês, em quadro afixado na entrada da instituição.
<i>RIR – reconhecer, importar, recompensar</i>	Valorizar as competências e práticas profissionais mais adequadas; Promover a auto-estima e o auto-conceito; Estimular melhorias nas práticas profissionais.	Implementação de um programa efetivo de avaliação de desempenho; Atribuição de prémios distintos aos colaboradores que obtenham classificação de bom e muito bom.
<i>Relax</i>	Potenciar o relaxamento; Promover o bem-estar físico e psicológico.	Sessão de massagem de relaxamento para todos os colaboradores; Parceria com clínica de fisioterapia com redução de preço das massagens em 50%.
<i>Pelos caminhos do Pôr-do-Sol</i>	Promover o bem-estar físico e psicológico; Potenciar o hetero-conhecimento.	Caminhada por percursos pedestres da zona; Realizado com 2 grupos diferentes (um em cada dia); Parceria com restaurante para fornecimento de pequeno lanche no final da caminhada com redução de metade do preço, mediante divulgação do mesmo nas redes sociais e site da instituição.
<i>Saber em equipa</i>	Promover o conhecimento sobre a instituição e a atividade profissional; Desenvolver espírito de equipa.	<i>Peddy-papper</i> pela vila, em equipas; Percurso realizado por indicação de mapa, com postos onde os colaboradores terão de responder a questões sobre a instituição e realizar atividades em equipa; Parceria com mercearia para doação de garrafas de água.
<i>Quando brilha o sol naquela praia</i>	Promover o bem-estar físico e psicológico; Potenciar o hetero-conhecimento.	Passeio à Praia da Consolação, com almoço incluído; Realizado com 2 grupos diferentes, um em cada dia; Parceria com Junta de Freguesia para emprestar uma carrinha em cada uma das viagens, assumindo as despesas de combustível e desgaste.
<i>Equipas coloridas</i>	Desenvolver espírito de equipa; Promover o bem-estar físico e psicológico.	Atividades de paintball em equipa; Realizado com 2 grupos diferentes, um em cada dia.
<i>Got Talent Pôr-do-Sol</i>	Desenvolver espírito de equipa; Potenciar o auto e hetero-conhecimento.	Apresentação de talentos desenvolvidos em equipa; Os colaboradores serão distribuídos por equipa; Cada equipa tem de preparar um talento para apresentar no “ <i>Got Talent Pôr-do-Sol</i> ”, que terá como público os utentes da instituição.
<i>Amizade oculta</i>	Potenciar o hetero-conhecimento; Promover o bem-estar físico e psicológico.	Atribuição aleatória e secreta de um amigo secreto a cada colaborador; Ao longo do período definido, cada colaborador vai deixando mensagens, dicas, ofertas para o seu amigo secreto.
<i>Manjar em equipa</i>	Desenvolver o espírito de equipa; Promover o bem-estar psicológico.	Jantar de colaboradores em restaurante; Durante o período do jantar, o funcionamento da instituição será assegurado por um grupo de voluntários.
<i>Todos seguros</i>	Promover a saúde; Diminuir o absentismo;	Adesão a um seguro de saúde; Cada funcionário contribui com 2€ por mês para o pagamento do seguro, ficando o restante montante a cargo da instituição.

A organização das atividades ficará a cargo da equipa técnica da instituição.

Para além das parcerias e protocolos estabelecidos para cada uma das atividades descritas, serão solicitados às empresas da região patrocínios monetários, ou eventualmente em géneros quando seja aplicável, para o presente projeto. Os mesmos serão compensados com publicidade nas redes sociais e no site institucional. Estes patrocínios reduzirão o valor do orçamento a suportar pela Instituição.

Conclusão

Partindo da crença de que trabalhadores felizes trazem um maior retorno às instituições, a felicidade no trabalho é, sem dúvida, uma das áreas em que as organizações sociais devem apostar. Deve fazer parte dos seus objetivos principais promover o bem-estar dos colaboradores, tanto a nível individual como coletivo, uma vez que se os trabalhadores se sentirem bem e envolvidos no seu local de trabalho, desenvolverão as suas funções com maior agrado, confiança e qualidade, o que se torna numa mais-valia para todos, nomeadamente para a instituição que poderá melhorar a qualidade dos seus serviços. Promover a felicidade no trabalho passará por desenvolver um conjunto de recompensas dentro da organização, sendo que estas recompensas não se concretizam, exclusivamente ou maioritariamente, em prémios financeiros. Existe uma variedade de práticas, algumas sem qualquer custo para a instituição, que poderão fazer a diferença nos colaboradores, como por exemplo, garantir um bom ambiente de trabalho, desenvolver atividades de *team building*, permitir conciliar a vida profissional com a vida pessoal, dar oportunidade de progredir na carreira, ouvir, de forma efetiva, a opinião dos colaboradores.

Todavia, considera-se que este não é um percurso unilateral, ou seja, que parta apenas da parte das chefias. Antes pelo contrário, para que a felicidade no trabalho seja concretizada de forma real e com todos os benefícios, também é importante que o trabalhador esteja envolvido neste processo, mantendo algumas práticas individuais, como fazer reflexões constantes sobre o seu desempenho e relação com os outros, procurar sempre aprender mais, ter confiança em si, nos colegas, no trabalho e na organização.

Aliada à implementação do Projeto *Smiling Team- Ser Feliz no Trabalho*, surge a convicção de que o investimento no bem-estar dos colaboradores trará um incremento nas relações pessoais e laborais e, conseqüentemente, uma melhoria da qualidade dos serviços prestados pela instituição. Tal permitirá que o Centro Social Pôr-do-Sol continue a ser uma referência na comunidade, promovendo, ainda mais, uma imagem institucional positiva, ou seja, apesar de este projeto implicar algum investimento por parte da organização, considera-se que o retorno positivo compensará claramente o investimento realizado.

Referências

- Andrade, E. (2011). *Team Building em Portugal e sua importância na motivação de equipas* (Dissertação de Mestrado não editada, Mestrado em Gestão). Instituto Universitário de Lisboa, Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da empresa.
- Baker, D., Greenberg, C. & Hemngway, C. (2006). *What Happy Companies Know*. Nova Jérquia, USA: Pearson Education.
- Drucker, P. (2005). *Manage Yourself and Then Your Company: Set an Example*. Consultado em maio de 2021. Disponível em: <https://www.iedc.si/docs/default-source/Publications/iedc-book-of-the-year-2005.pdf?sfvrsn=0>.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, Vol. 12, pp. 384-412. Consultado em maio de 2021. DOI: 10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x.
- Hosie, P. & Sevastos, P. (2009). Does the Happy-Productive Worker Thesis Apply to Managers?. *International Journal of Workplace Management*, 2(2), 131-160.
- Limongi-França, A. C. & Zaima, G. (2002). Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho – GQVT. In Boog, G. e Boog, M. (2002). *Manual de Gestão de Pessoas e Equipes: Estratégias e Tendências, Vol. 1*, 403-419. Gente.
- Maior, T. L. (2016). *A Felicidade no Trabalho: O impacto na gestão das organizações* (Dissertação de Mestrado não editada, Mestrado em Gestão). Instituto Superior de Gestão.

Martin, R. (2005). The Power of Happiness. *Rotman Magazine, Spring-Summer*, 4-9. Consultado em maio de 2021. Disponível em <http://www-2.rotman.utoronto.ca/rogermartin/PowerofHappiness.pdf>.

Nunes, P. (2016). *Conceito de team building*. Consultado em maio de 2021. Disponível em <https://know.net/cienceconempr/gestao/team-building/>.

Wright, T. A. & Cropanzano, R. (2004). The Role of Psychological Well-being in Job Performance: A Fresh Look at na Age-old Quest. *Organizational Dynamics*, 33(4), 338-351. Consultado em maio de 2021. doi:10.1016/j.orgdyn.2004.09.002.

Declaração de conflito de interesse

O(s) autor(es) declara(m) que não há conflito de interesse.