



Instituto Superior de Gestão e Administração de Santarém

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

FLORESCIMENTO NOS COLABORADORES DA GARVAL:

Um Estudo sobre felicidade laboral com o modelo PERMA

Maria da Glória do Couto Caldas

Orientação:

Professora Doutora Patrícia Araújo

Professora Doutora Lígia Nascimento

Unidade Curricular: Dissertação

Santarém

2023

DEDICATÓRIA

Dedico o presente trabalho à minha família, com muito amor, gratidão, carinho e presença, assim como a minha entidade Patronal, Garval pelo apoio ao longo do período da elaboração desta dissertação.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar agradeço à minha entidade patronal pela oportunidade que me deu disponibilizando-me algum tempo para eu poder dedicar-me ao presente Mestrado, assim como autorização para recolher informações internas para o estudo de caso, sem esquecer o apoio financeiro no pagamento dos emolumentos que me proporcionou realizar este sonho e concluir o Mestrado.

De seguida agradeço à minha família, da forma como se dedicaram às tarefas familiares para eu ter disponibilidade para me focar intensamente nos trabalhos propostos pelos meus professores, em especial nesta dissertação.

Obrigada, muito especial ao meu marido, pelo incentivo, após muitos anos de pausa nos estudos, motivar-me a voltar a estudar. Graças a ele que foi possível concluir a minha Licenciatura e Mestrado.

Um agradecimento também aos meus professores e colegas de turma, que de certa forma também contribuíram para o meu sucesso escolar, motivando-me e incentivando-me para conseguir continuar neste projeto.

Um obrigado à minha coorientadora, Professora Doutora Lúcia Nascimento que me ajudou a desenvolver os dados da minha investigação, através do SPSS. Desta forma contribuiu também para o sucesso desta investigação.

Agradeço em particular a todos os meus colegas de trabalho que acreditaram na minha investigação, pela disponibilidade no preenchimento dos questionários e, por terem sido sempre tão receptivos, ficarão sempre no meu coração, por tudo o que me ensinaram e me fizeram crescer.

Não posso deixar de referir também um grande agradecimento aos meus colegas Jaime Santos, Iolanda Marques e Lara Cristóvão, pela companhia, partilha, incentivo e apoio ao longo destes meses, das muitas noites passadas em conjunto a trocar ideias, pois sem eles tudo isto não seria possível.

Por fim, um agradecimento em especial à minha Orientadora, Professora Doutora Patrícia Araújo, que demonstrou um profissionalismo fora de série, com muita paciência e sempre disponível para me ajudar. Sem o seu auxílio, não teria conseguido levar este barco a bom porto.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BES	Bem-Estar Subjetivo
BPI	Banco Português de Investimento
BPF	Banco Português de Fomento
CEMG	Caixa Económica Montepio Geral
CCCAM	Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo
CGD	Caixa Geral de Depósitos
ENI	Empresas em Nome Individual
EWB	<i>Emotional Well-Being</i>
IAPMEI	Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e à Inovação
MBCP	Millennium Banco Comercial Português
NB	Novo Banco
OMS	Organização Mundial de Saúde
PERMA	<i>Positive Emotion; Engagement; Relationship; Meaning e Accomplishment</i>
PME	Pequenas e Médias Empresas
PWB	<i>Psychological Well-Being</i>
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
RH	Recursos Humanos
SGM	Sociedade de Garantia Mútua
SMART	<i>Specific, Measurable, Attainable, Realistic e Time-bound</i>
SPGM	Sociedade Portuguesa de Garantia Mútua
SPSS	<i>Software Platform Offers Advanced Statistical Analysis</i>
SWB	<i>Social WellBeing</i>

RESUMO

Ao longo das últimas décadas o interesse científico sobre bem-estar no trabalho tem aumentado, o que tem levado a um crescimento de preocupações por parte das organizações. Uma organização é constituída por pessoas, pelo que se as pessoas forem felizes, a organização também o será, e assim, as ciências empresariais têm continuamente demonstrado que as empresas serão mais produtivas, mais eficazes e lucrativas, fazendo a diferença competitiva no mundo empresarial e atingindo os objetivos, quer individuais dos colaboradores quer comuns: o sucesso no mundo do trabalho. O presente estudo visa analisar a felicidade no trabalho dos colaboradores da Garval - Sociedade de Garantia Mútua, aplicando o Modelo PERMA (Cujas siglas significam respetivamente as cinco dimensões do modelo *Positive Emotions, Engagement, Relationships, Meaning e Achievement*) para medir os níveis de florescimento dos colaboradores, marco-conceito oriundo da corrente da psicologia positiva, fundado e fundamentado pelo investigador Martin Seligman, como uma medida de felicidade. Usou-se uma abordagem quantitativa, recorrendo ao instrumento já existente do Modelo PERMA geral (composto por 23 itens, numa escala *Likert* e 0 a 10) e adicionando perguntas sociodemográficas e socioprofissionais diversas. Os resultados demonstraram que: (a) Os níveis de florescimento dos colaboradores da Garval situam-se nos 7,79 na dimensão Relacionamentos e 7,75 na dimensão Significado; (b) a medida do Bem-Estar Geral que o modelo fornece (inclui a soma de 15 itens + o item 32) obteve um resultado final de 7,66; (c) não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas quanto às várias variáveis sociodemográficas; (d) encontrou-se diferenças significativas quanto a dimensão Emoções Negativas em que apresentou um valor de 5,18, (e) encontrou-se diferenças estatisticamente significativas na Dimensão Saúde no que diz respeito ao Sexo, sendo são os elementos do sexo masculino os que apresentam um valor menor. Obtendo-se uma média de 6,94, correspondente ao sexo feminino e uma média de 6,19 referente ao sexo masculino. Termina-se esta investigação aplicada, discutindo os resultados, sugerindo estudos futuros, com propostas de intervenção organizacional orientada para melhoria do bem-estar laboral a ser implementadas pela Garval.

Palavras-Chave: Bem-estar laboral; Felicidade Organizacional; Florescimento; PERMA; Recursos Humanos.

ABSTRACT

Over the last few decades, scientific interest in well-being at work has increased, which has led to an increase in concerns on the part of organizations. An organization is made up of people, so if people are happy, the organization will be too, and thus, business sciences have continually shown that companies will be more productive, more effective, and profitable, making the competitive difference in the business world and reaching the objectives, both individual and common: success in the world of work. The present study aims to analyse the happiness at work of the employees of Garval - Sociedade de Garantia Mútua, applying the PERMA Model (whose acronyms mean respectively the five dimensions of the model Positive Emotions, Engagement, Relationships, Meaning and Achievement) to measure the levels of flourishing of collaborators, a landmark concept originating from the current of positive psychology, founded and founded by the researcher Martin Seligman, as a measure of happiness. A quantitative approach was used, resorting to the already existing instrument of the general PERMA Model (composed of 23 items, on a Likert scale from 0 to 10) and adding different socio-demographic and socio-professional questions. The results showed that: (a) The flourishing levels of Garval's employees are situated at 7.79 in the Relationships dimension and 7.75 in the Meaning dimension; (b) the measure of General Well-Being that the model provides (includes the sum of 15 items + item 32) obtained a final result of 7.66; (c) no statistically significant differences were found regarding the various sociodemographic variables; (d) significant differences were found regarding the Negative Emotions dimension, in which it presented a value of 5.18, (e) statistically significant differences were found in the Health Dimension with regard to Gender, with male elements presenting a smaller value. Obtaining an average of 6.94 for females and an average of 6.19 for males. This applied investigation ends, discussing the results, suggesting future studies, with proposals for organizational intervention aimed at improving labour well-being to be implemented by Garval.

Keywords: Flowering; Human Resources; PERMA; Occupational well-being; Organizational Happiness.

ÍNDICE GERAL

INTRODUÇÃO	16
Capítulo I - Revisão da Literatura	18
1.1.Felicidade Organizacional	18
1.2.Felicidade e Bem-Estar no Trabalho.....	22
1.3.Florescimento no trabalho.....	23
1.4.Florescimento: A visão do Modelo PERMA de Seligman	26
Capítulo II – Caracterização da Organização.....	29
2.1.Apresentação da Organização: A Garval	29
2.2.Missão, Visão, Valores e Estrutura.....	30
Capítulo III – Metodologia.....	32
3.1.Objetivo Geral e Proposta de Investimento	32
3.2.Participantes / Caracterização da amostra	32
3.3.Técnica de Recolha de Dados	34
3.4.Procedimento	34
3.5.Técnica de Análise de Dados	35
Capítulo IV – Resultados	36
4.1.Níveis de felicidade para dimensões PERMA	36
4.2. Teste de Normalidade	37
4.3.Consistência interna	38
4.4.Análise descritiva por item	38
4.5.Comparação entre Médias.....	40
4.6.Análise de Correlações	41
Capítulo V – Conclusões e Discussão.....	43
SUGESTÕES DE INVESTIGAÇÃO FUTURA E LIMITAÇÕES DO ESTUDO	46
NOTAS FINAIS DE AUTOR.....	47
REFERÊNCIAS	48
ANEXOS.....	55

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Florescimento no Trabalho	24
Figura 2 Dimensões do Modelo PERMA	27
Figura 3 Organograma Garval.....	31

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 Caracterização da Amostra.....	33
Tabela 2 Médias e desvios-padrão do PERMA.....	36
Tabela 3 Teste de Normalidade.....	37
Tabela 4 Alpha de Cronbach – Dimensões PERMA	38
Tabela 5 Média e Desvio-Padrão por item das várias dimensões PERMA	38
Tabela 6 Significância da diferença entre médias - Variáveis sociodemográficas.....	40
Tabela 7 Correlações de Spearman	41
Tabela 8 Propostas de Intervenção Organizacional	45

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Questionário Florescimento no trabalho nos colaboradores da GARVAL	55
Anexo 2 Envio do link aos colaboradores da Garval	61
Anexo 3 Email de confirmação da Administração.....	62
Anexo 4 Modelo PERMA – Média e desvio de padrão por Item e distribuição percentual pela escala de Likert	63

INTRODUÇÃO

A presente dissertação no âmbito do Mestrado em Gestão de Recursos Humanos, tem como objetivo medir a felicidade dos colaboradores da Garval – Sociedade de Garantia Mútua, no geral. Sendo que para atingir este objetivo optou-se pelo modelo PERMA, o tema em estudo é essencial para o crescimento e desenvolvimento dentro da referida organização.

Neste sentido, o presente estudo pretende dar contributo positivo para a investigação da felicidade organizacional que irá ser medido através do Modelo PERMA, com o objetivo de obter conclusões que permitam a organização em particular, crescer e desenvolver internamente nesta área.

Assim, apresenta-se a presente investigação, da forma que se julga ser a mais correta, tentando sempre maximizar os conhecimentos adquiridos na companhia da orientadora Professora Doutora Patrícia Araújo, e de artigos de relevo. A crítica será sempre visionada e tomada em consideração como meio tendente à perfeição.

Atualmente, na era da globalização, as organizações precisam de enfrentar mudanças contínuas face à concorrência, pelo facto do aumento da internacionalização, da velocidade, das novas tecnologias e também das novas práticas organizacionais, além das necessidades e valores dos colaboradores e clientes estarem em constante mudança (Wesarat *et al.*, 2014).

Segundo (Diener, 2000), para a maioria das pessoas representa um grande peso no seu dia-a-dia, por ser um objetivo altamente valorizado, em geral, pela maioria das sociedades.

Filósofos e investigadores sociais definiram a felicidade de várias formas (Kesebir & Diener, 2008). A maior divisão é entre as visões hedónicas da felicidade que é caracterizada pelos sentimentos agradáveis e suposições favoráveis versus visões eudemónicas da felicidade que envolve fazer o que é virtuoso, moralmente correto, verdadeiro para si próprio, que tem significativo (Ryan & Deci, 2001; Ryff & Singer, 2008). A abordagem hedónica é exemplificada pela investigação sobre o bem-estar subjetivo que é geralmente visto como tendo dois componentes correlacionados: julgamentos de satisfação com a vida e o equilíbrio dos afetos (Diener, Ed, Suh, E.M., Lucas, R. E., Smith, 1999).

Nas ciências sociais, a felicidade é geralmente considerada no sentido de bem-estar, que é visto como um comportamento organizacional positivo (Seligman, 2005). O comportamento organizacional positivo surgiu como resultado da mudança de atenção do estudo dos comportamentos negativos para o estudo dos comportamentos positivos (Seligman, 2005).

A felicidade organizacional é definido como o estudo e a aplicação de pontos fortes e capacidades psicológicas dos recursos humanos orientados positivamente que podem ser medidos, desenvolvidos e

geridos para melhorar o desempenho no local de trabalho atual (Luthans, 2002), e é considerado um benefício para promover os pontos fortes e construir a melhor qualidade de vida. A felicidade organizacional realça a importância de um desenvolvimento teórico e de uma investigação mais direcionados para as características, os estados e os comportamentos positivos dos trabalhadores nas organizações (Bakker & Demerouti, 2008).

Capítulo I - Revisão da Literatura

1.1. Felicidade Organizacional

(Seligman, 2005) acrescenta que antes de haver uma aplicação de programas de desenvolvimento, os colaboradores devem, antes de mais, descobrir os seus pontos fortes e, posteriormente os desenvolver. Como resultado, permite melhorar a felicidade hedónica e eudemónica, e assim os colaboradores dispõem de maior competência e autorrealização através de métricas utilizadas para o desenvolvimento das competências de cada colaborador (Fisher, 2010). Além disso, se a empresa permitir que os colaboradores se expressem e desenvolvam, contribuem simultaneamente para o crescimento organizacional.

Segundo (Kesebir & Diener, 2008), (Fisher, 2010), o conceito Felicidade é um termo há muito explorado de diversas formas através de filósofos e investigadores sociais.

(Gupta *et al.*, 2012) afirmam que Aristóteles usa o termo grego “eudaimonia” para definir a felicidade, ou seja, é derivado de identificar a própria virtude, cultivá-la e exercê-la e viver a vida. Outros autores afirmam que felicidade significa fazer o bem (Di Tella, R., 2006), (Alipour, 2012), (Januwarsono, 2015).

Uma das ciências que se concentra no estudo da Felicidade é a psicologia positiva. Focando-se em fatores positivos relacionados com a felicidade dos colaboradores. Para (Seligman, 2002) a felicidade autêntica vem de identificar e cultivar forças e aplicá-las todos os dias no trabalho. O amor, o lazer e a paternidade são elementos fundamentais na vida, ou seja, o desenvolvimento de sentimentos e atividades positivas, devem ser explorados e aplicados na sua forma de viver (Gupta *et al.*, 2012; Januwarsono, 2015).

Para (Fredrickson & Losada, 2005), a felicidade, foca-se no crescimento, florescimento favorável para os pontos fortes e crescimento pessoal, estilo de liderança positivo e cultura organizacional.

Para (Miquelon & Vallerand, 2008), afirmaram que o bem-estar eudaimónico está relacionado com a autorrealização. Uma designada vida feliz de acordo com essa abordagem implica fazer o que é moralmente correto e virtuoso, ou seja, crescer, dar sentido à satisfação na vida, tanto globalmente como em áreas específicas, tais como nos relacionamentos, saúde, trabalho e lazer. Desta forma ao afetar o equilíbrio, pretende-se que haja mais sentimentos positivos, do que negativos (Diener, Ed, Suh, E.M., Lucas, R. E., Smith, 1999), (Schimmack, 2008). Além disso, Myers e Diener (1995) reforçam que a felicidade é definida como a experiência de sentimentos ou afetos positivos frequentes, vivendo uma sensação completa de satisfação com a vida como um todo.

Saarie e Judge (2004) e Rodriguez e Sanz (2011) afirmaram que pode haver uma relação consistente entre satisfação no trabalho e satisfação com a vida. Para que exista uma inter-relação, Asiyabi e Mirabi

(2012), sugerem que os funcionários ao estarem felizes no trabalho, portam também essa felicidade para o ambiente pessoal e familiar, e vice-versa (Wesarat *et al.*, 2014). Em outras palavras, o trabalho contribui para bem-estar e felicidade de forma diferente (Fisher, 2010; Warr, 2007).

Segundo Eysenck (2011a) afirma que a felicidade no trabalho é a razão dos colaboradores gostarem das funções que exercem, assim como atuar em situações exigentes e desafiadores. Januwarsono (2015), os colaboradores que estão felizes e gostam do seu trabalho, mesmo nas situações mais complexas do dia a dia, superam as adversidades com mais facilidade, através da implementação de soluções viáveis. Januwarsono (2015), e Chaiprasit (2011b), constam que a felicidade no trabalho reflete-se quando os colaboradores demonstram interesse e dedicação na função que exercem.

Paschoal e Tamayo (2008), definiram felicidade no trabalho como a prevalência de emoções positivas, que incluem afetos, humores, e a percepção dos indivíduos, ou seja, se eles podem expressar, desenvolver as suas habilidades potenciais, e alcançar os seus objetivos de vida, o que consiste na autorrealização. Desta forma, as organizações devem dar oportunidade aos colaboradores de aprimorar e desenvolver os seus talentos, habilidades através de programas de ensinamentos para melhorar a sua felicidade (Grawitch *et al.*, 2006) e (Grawitch *et al.*, 2009).

Segundo vários autores (Bowling *et al.*, 2018; Judge *et al.*, 2010; Vincent & Marmo, 2018) existem diversas razões que levam a que a satisfação no trabalho seja objeto de muita procura, por estar diretamente relacionado com o bem-estar do colaborador. Reforçando, Fisher (2010) Maio (2016) e Amaral (2015), afirmam que o conceito de felicidade organizacional inclui a satisfação no trabalho, no entanto é muito mais abrangente.

A satisfação no trabalho tem sido estudada em várias abordagens há várias décadas, de acordo com Lim *et al.* (2018), pelo facto de estar associada à constante comparação do trabalho atual com o que é o desejável, como evidenciam Vincent e Marmo (2018).

Segundo Illegems e Verbeke (2004) existem duas vertentes que podem induzir a satisfação no trabalho. Uma é a felicidade intrínseca, que está associada aos fatores internos, como a forma de ser e os interesses pessoais de cada colaborador, e a outra é a felicidade extrínseca, associada a fatores externos, como a realização das atividades visando uma recompensa, que na sua maioria é monetária, no entanto já se começa a desmistificar este conceito.

Para Adams e Beehr (1998), a remuneração não é forte acionador de satisfação no trabalho, enquanto que, para Webber e Rogers (2018) e Judge *et al.* (2010), a relação entre o nível de remuneração e a felicidade no trabalho é relevante, e o colaborador relaciona a percepção de recompensa pelo esforço e o serviço prestado.

Por outro lado, Batura, Skordis-Worrall, Thapa, Basnyat e Morrison (2016) afirmam que a satisfação no trabalho está associada ao reconhecimento, à realização, ao clima organizacional, estruturas de gestão e desenvolvimento de carreira. Ryu e Kim (2018), reforçam a ideia de que a satisfação no trabalho é relevante, pois estimula o aumento da motivação, criatividade e capacidade de inovação, mas também em esforços de autodesenvolvimento, que propicia a procura por novos conhecimentos, desafios e melhoria das competências. Fatores estes que contribuem para o desenvolvimento de um melhor profissional, obtendo vantagens, não só para o colaborador, mas também para a organização.

Segundo Vincent e Marmo (2018), constata-se que para as empresas, a importância da satisfação no trabalho também se dá pela retenção dos talentos, o que reduz a rotatividade e consequentemente tempo e custos distribuídos para recrutamento e formação.

Segundo Baker, Greenberg e Hemingway (2006), as emoções e os comportamentos organizacionais são os fatores que definem a felicidade organizacional. Os mesmos autores caracterizam a felicidade numa organização através de um conjunto de pontos fortes. O trabalho em equipa para atingir um objetivo comum é um dos métodos utilizados como estratégia para alcançar novos desafios face ao desenvolvimento de novos produtos ou serviços de qualidade. Além disso, caracterizam organizações felizes, onde colaboradores estão emocionalmente envolvidos com a organização, considerando o trabalho como uma ocupação feliz. Deste modo, numa organização com as presentes características, os colaboradores têm uma atitude positiva, motivação para exercer a sua função diariamente, a organização é apreciada e respeitada pela comunidade que dá o seu contributo para uma melhor qualidade de vida.

Atualmente, na era da globalização, as organizações precisam de enfrentar mudanças contínuas face à concorrência, pelo facto do aumento da internacionalização, da velocidade, das novas tecnologias e também das novas práticas organizacionais, além das necessidades e valores dos colaboradores e clientes estarem em constante mudança (Wesarat *et al.*, 2014). Perante esta situação é essencial o papel dos colaboradores, pois são eles que necessitam de se adaptar rapidamente às mudanças, saber trabalhar com os outros, precisam ser entusiastas e qualificados, ter uma boa atitude e ser responsáveis pela organização, desta forma é importante trabalhar com alegria (Januwarsono, 2015).

Segundo os pioneiros (Kornhauser, 1933; Putnam, 1930; Snow, 1923), pensavam que os recursos humanos eram uma fonte viável e sustentável de vantagem competitiva. Esses primeiros investigadores entenderam claramente o importante papel da felicidade do trabalhador na eficiência individual e na saúde organizacional (Luthans *et al.*, 2004).

No entanto, ao longo dos anos foi-se verificando uma falta de preocupação com aspetos relacionados à felicidade dos colaboradores, por parte de várias organizações (Luthans & Youssef, 2004). Por isso, atualmente inúmeras empresas têm problemas como diminuição de recursos devido a doenças e *stress*

relacionado ao trabalho como licenças médicas, então a rotatividade aumenta o custo para a organização. A preocupação organizacional de hoje sobre a felicidade no trabalho é devido à necessidade da resolução de problemas, tais como o alto desemprego, os elevados custos de saúde de carácter psicológico (Luthans *et al.*, 2013).

Segundo (Fredrickson, 2003), (Santos *et al.*, 2010), afirmam que o objetivo da empresa é alcançar o melhor e o maior potencial da organização e dos seus membros. Portanto, o bem-estar e a saúde dos colaboradores são elementos fulcrais para si. Consequentemente, esta abordagem leva em conta a organização e seus membros, isto significa ganhos mútuos para organizações e colaboradores (Fisher, 2010; Santos *et al.*, 2010). Deste modo, é fundamental que a organização procure proporcionar o bem-estar e a felicidade no trabalho, porque não só beneficia os colaboradores, como também traz vantagens para as organizações, porque a felicidade no local de trabalho melhora a produtividade de qualquer organização.

Outros autores (Chong & Eggleton, 2007); (Hales & Williamson, 2010), constam que geralmente todas as empresas necessitam de colaboradores com alto nível de desempenho e produtividade, com o propósito de poder alcançar os seus objetivos organizacionais, por essa razão é crucial a felicidade no trabalho. Atualmente, muitas organizações utilizam ferramentas internas para aumentar a produtividade como gestão de recursos humanos (Samnani *et al.*, 2014; P. Wesarat *et al.*, 2014; Yu *et al.*, 2010).

Em suma sobre as vantagens que as organizações obtêm, inúmeras pesquisas têm demonstrado que colaboradores felizes tendem a ser mais produtivos e também mais criativos e inovadores, pois geram novas ideias e tentam fazer o mesmo de diferentes maneiras para economizar tempo e melhorar a eficácia (Gupta *et al.*, 2012). Além disso, colaboradores felizes são mais produtivos do que aqueles que estão insatisfeitos, porque podem não se aplicar na totalidade nas tarefas exercidas (Wesarat *et al.*, 2014).

Por fim, um número significativo de pesquisas anteriores mostrou uma estreita relação entre felicidade e sucesso no trabalho (Gupta *et al.*, 2012). Esses estudos afirmam que colaboradores felizes e satisfeitos são relativamente mais bem-sucedidos no seu local de trabalho, porque eles realizam melhor tarefa e tendem a ajudar os outros em comparação com colaboradores infelizes (Boehm & Lyubomirsky, 2008).

Podemos refletir também sobre os determinantes da felicidade no trabalho. Diner *et al.*, (1999) e Januwarsono (2015), afirmam que a personalidade é o principal fator determinante da felicidade, em vez de classe social, dinheiro, relacionamentos, trabalhos, recreação, religião ou outro fator externo. Diversos autores, encontraram resultados consistentes entre a relação de traços de personalidade e felicidade. Um desses resultados é o modelo de felicidade sustentável (Lyubomirsky *et al.*, 2005; Sheldon, 2004). Este modelo, sustenta que o BES é determinado por três fatores, sendo eles a genética, as circunstâncias individuais e as atividades (Susan *et al.*, 2015).

Gavin e Mason (2004) argumentaram que para alcançar a vida feliz as pessoas devem trabalhar em boas organizações. Fisher (2010) estudou os contribuintes ambientais para a felicidade, no nível organizacional, de trabalho e de evento. Os contribuintes ambientais da felicidade no nível organizacional afirmam que é necessário considerar características da cultura e das práticas de RH como determinantes da felicidade dos colaboradores (Fisher, 2010).

De acordo com Pryce-Jones (2010) a felicidade no trabalho depende de 5 fatores “Cs”, sendo eles, (a) a contribuição, ou seja, o esforço que se faz; (b) a convicção, caracterizada pela motivação que se tem; (c) a cultura respeitante a como nos enquadrámos no trabalho; (d) o comprometimento, associado ao compromisso; (e) a confiança relacionada com a convicção do colaborador.

No entanto, Januwarsono (2015) encontrou outros seis principais fatores determinantes da felicidade no trabalho, dos quais, (a) desempenho do colaborador, (b) a cultura organizacional, (c) a confiança organizacional, (d) a satisfação no trabalho, (e) o comportamento de liderança e o (f) comportamento individual.

1.2. Felicidade e Bem-Estar no Trabalho

Perante esta situação é essencial o papel dos colaboradores, pois são eles que necessitam de se adaptar às mudanças, saber trabalhar com os outros, ser entusiastas e qualificados, desta forma é importante trabalhar com alegria (Januwarsono, 2015).

Segundo os pioneiros Snow (1923); Mayo (2011); Putnam (1930); Kornhauser (1933), pensavam que os recursos humanos eram uma fonte viável e sustentável de vantagem competitiva. Esses primeiros investigadores entenderam o importante papel da felicidade do trabalhador na eficiência individual e na saúde organizacional (Luthans *et al.*, 2004).

No entanto, ao longo dos anos foi-se verificando uma falta de preocupação com aspetos relacionados à felicidade dos colaboradores, por parte de várias organizações (Luthans & Youssef, 2004). Por isso, atualmente inúmeras empresas têm problemas como diminuição de recursos devido a doenças e *stress* relacionado ao trabalho como licenças médicas, então a rotatividade aumenta o custo para a organização. Atualmente a preocupação organizacional de hoje relativa à felicidade no trabalho deve-se ao facto de existir uma necessidade de resolução de problemas, tais como o alto desemprego, os elevados custos de saúde de carácter psicológico (Luthans *et al.*, 2013).

Segundo Fredrickson (2003) e Rodríguez *et al.* (2010), o objetivo da empresa é alcançar o melhor e o maior potencial da organização e dos seus colaboradores. Portanto, o bem-estar e a saúde dos colaboradores devem ser elementos fulcrais para as organizações, ainda mais no pós-pandemia covid19, num mundo globalizado e num mercado laboral em constante mutação. Consequentemente, esta

abordagem leva em conta a organização e seus membros, isto significa ganhos mútuos para organizações e colaboradores (Fisher, 2010; Santos *et al.*, 2010). Deste modo, é fundamental que a organização procure proporcionar a felicidade no trabalho, porque não só beneficia os colaboradores, como também traz vantagens para as organizações, porque a felicidade no local de trabalho melhora a produtividade de qualquer organização.

Outros autores Chong e Eggleton (2007) e Hales e Williamson (2010), constataam que geralmente todas as empresas necessitam de colaboradores com alto nível de desempenho e produtividade, com o propósito de poder alcançar os seus objetivos organizacionais, por essa razão é crucial a felicidade no trabalho. Atualmente, muitas organizações utilizam ferramentas internas, tais como flexibilidade no horário de trabalho, implementação do teletrabalho, oferta de benefícios de motivação aos colaboradores (prêmios), entre outras, para aumentar a produtividade como gestão de recursos humanos (Bakker & Demerouti, 2008), (Samnani *et al.*, 2014; P. Wesarat *et al.*, 2014).

Em suma sobre os benefícios que as organizações disponibilizam aos seus colaboradores, inúmeras pesquisas têm demonstrado que colaboradores felizes tendem a ser mais produtivos e também mais criativos e inovadores, pois geram novas ideias e tentam fazer o mesmo de diferentes maneiras para economizar tempo e melhorar a eficácia (Gupta *et al.*, 2012). Além disso, colaboradores felizes são mais produtivos do que aqueles que estão insatisfeitos, porque podem não se aplicar na totalidade nas tarefas exercidas (Wesarat *et al.*, 2014).

Por fim, um número significativo de pesquisas anteriores mostrou uma estreita relação entre felicidade e sucesso no trabalho (Gupta *et al.*, 2012). Esses estudos afirmam que colaboradores felizes e satisfeitos são relativamente mais bem-sucedidos no seu local de trabalho, porque eles realizam melhor tarefa e tendem a ajudar os outros em comparação com colaboradores infelizes (Boehm & Lyubomirsky, 2008).

1.3. Florescimento no trabalho

O florescimento no trabalho refere-se ao estado de bem-estar desejado por um colaborador, obtido por meio de experiências positivas e da gestão eficiente dos fatores relacionados ao trabalho (Rautenbach *et al.*, 2015).

Apesar das contínuas inconsistências com relação a quais fatores devem ser incorporados em uma teoria de bem-estar válida e mensurável (Diener *et al.*, 2003), a natureza diversa do bem-estar não pode ser desconsiderada no desenvolvimento de novas medidas (Gasper, 2004).

Com base no modelo de florescimento no trabalho de Rothmann (2013), onde foi testado antecedentes do florescimento no local de trabalho. Rautenbach (2015), estabeleceu propriedades psicométricas aceitáveis, confirmando a estrutura de três fatores do florescimento no local de trabalho conforme se verifica na Figura 1 (EWB; PWB e SWB).

Figura 1

Florescimento no Trabalho

Dimensão	Subdimensão
EWB	Satisfação no trabalho
Emotional Well-Being	Afeto positivo
	Autonomia
	Competência
	Parentesco
PWB	Significado
	Propósito
Psychological Well-Being	Engajamento cognitivo
	Engajamento emocional
	Engajamento físico
	Aprendendo
SWB	Aceitação social
	atualização social
Social Welfare	Coerência social
	Contribuição social
	Integração Social

Nota: Adaptado de (Rautenbach *et al.*, 2015). EWB: bem-estar emocional; PWB: bem-estar psicológico; SWB: bem-estar social.

O bem-estar emocional incorpora três dimensões dos colaboradores, sendo elas, satisfação no trabalho, emoções positivas e emoções negativas. A satisfação no trabalho reflete a quantidade de congruência entre as percepções e os padrões dos colaboradores (Weiss & Cropanzano, 1996). O afeto positivo é a chave para a capacidade de um indivíduo florescer. Refere-se a reações agradáveis no trabalho, como por exemplo, alegria, interesse e gratidão, enquanto por outro lado o afeto negativo engloba reações desagradáveis, tais como, tristeza, tédio e ansiedade. Embora tanto a satisfação no trabalho como o afeto interferem nas emoções dos colaboradores, o foco dos construtos difere ligeiramente, tornando-os componentes valiosos e florescentes. A satisfação no trabalho revela a percepção dos colaboradores de que os seus objetivos são atingidos, enquanto o afeto está relacionado às percepções dos colaboradores de que as suas necessidades são satisfeitas (Rojas & Veenhoven, 2013).

Segundo o modelo de Ryff e Singer (1998), o bem-estar psicológico no trabalho inclui seis dimensões, designadas de autonomia, crescimento pessoal, domínio, significado, propósito e relações positivas. As dimensões, referem-se a três necessidades psicológicas, tais como, a autonomia (satisfação da autonomia

– experimentar independência e escolha na execução de tarefas relacionadas ao trabalho), o domínio (satisfação da competência – sentir-se eficaz na interação do ambiente de trabalho) e relações positivas (satisfação com o relacionamento – experimentar uma sensação de conexão com os outros no local de trabalho).

Barrick, Mount, e Li (2013), afirma que o “significado” reflete as experiências de trabalho dos colaboradores, enquanto (Spreitzer *et al.*, 2010) o “propósito” refere-se a possuir um senso dos resultados preferidos relacionados ao comportamento relacionado ao trabalho. A aprendizagem (semelhante ao crescimento pessoal no modelo de Ryff e Singer (1998) é definida como a aquisição e aplicação de conhecimento e experiência ao trabalho (Spreitzer *et al.*, 2010). Por fim, o compromisso no trabalho compreende três componentes, a saber, um componente físico (envolvimento e exibição de vitalidade), um componente cognitivo (absorção e envolvimento) e um componente afetivo (conexão com o trabalho e dedicação) (Kahn & Heaphy, 2013).

O bem-estar social inclui cinco dimensões, sendo elas, a aceitação social (a aceitação da diversidade dos colegas), a atualização (a crença na própria organização, equipa e potencial dos colegas), a coerência (a crença de que a organização e as relações sociais no trabalho são significativas e compreensíveis), a contribuição (a crença de que as tarefas diárias de trabalho agregam valor à equipa, departamento e organização), a integração (a crença de que se experimenta um sentimento de conexão e pertencimento comunal) e o *continuum* de saúde mental (Keyes, 2005). O elemento social do trabalho desempenha um papel fundamental no florescimento (Grant, 2008), pois os colaboradores estão inseridos em estruturas organizacionais sociais, enfrentando infinitas tarefas e desafios sociais diários (Keyes, 2005).

Tradicionalmente, se a conformidade for alcançada entre o colaborador e o ambiente de trabalho, resultados positivos ocorrerão. A teoria do ajustamento ao trabalho, segundo TWA, Dawis e Lofquist (1984) e a teoria da inserção no trabalho (Mitchell *et al.*, 2001), sugerem quando a congruência é alcançada entre os colaboradores e o seu ambiente de trabalho, e quando estes estabelecem relacionamentos significativos no local de trabalho, eles sentirão uma maior satisfação, o que posteriormente afetará suas decisões de rotatividade.

Portanto, quando os colaboradores experimentam um equilíbrio favorável entre as suas características pessoais (valores, habilidades e necessidades) e ambientais (valores, demandas e suprimentos), estabelecem-se as bases para um ambiente de trabalho positivo. Nesse ambiente, os colaboradores podem experimentar uma sensação de aceitação, satisfação, integração, “significado” e relacionamento, entre outros (Janse van Rensburg *et al.*, 2017). Posteriormente, os colaboradores devem sentir pouco ou nenhuma vontade de deixar o seu ambiente de trabalho (Janse van Rensburg *et al.*, 2017). A intenção de

sair é definida como o estado de espírito consciente e intencional de um colaborador para se separar de sua organização (Tett & Meyer, 1993).

Wahl e Newmar (2009), constataam uma possível confusão conceitual em relação ao termo florescimento. Apreciado como florescimento interpessoal e descrito com o mesmo conceito que o autor Ryff (1989) utiliza para bem-estar psicológico, também conhecido como eudemónico, definido como a procura de um sentido, propósito de vida, dimensionado para enfrentar os desafios da vida.

Avaliando todos os conceitos referidos nos estudos analisados e relacionando à psicologia positiva, pode-se dizer que o florescimento no trabalho é um estado de saúde mental positivo, em que os afetos positivos excedem a quantidade de afetos negativos e geram um ajuste emocional positivo nas pessoas (Keyes, 2002; Oliveira-Silva & Moura, 2019; Siqueira *et al.*, 2014). Pode considerar-se que o florescimento no trabalho se baseia em um conjunto de funções, sendo elas: emoções positivas, comprometimento, relacionamento, significado e realização, conhecido como PERMA (Seligman, 2011). Considerando os resultados encontrados nos estudos analisados, é possível considerar que o florescimento no contexto de trabalho está relacionado a resultados positivos, como, o bem-estar, comprometimento, planeamento de carreira, melhor relacionamento interpessoal e sentimento de proteção diante do que nos provoca stress no dia a dia. Ainda, alguns resultados dos estudos avaliados trazem situações que fazem o nível de florescimento decair, como, por exemplo, atribuir funções inadequadas aos colaboradores.

Os conceitos de florescimento no trabalho mais citados nos estudos analisados foram os dos autores Keyes (2002) e Seligman (2011). Para Keyes (2002), o florescimento no trabalho ocorre quando os colaboradores atingem alto nível de bem-estar emocional, psicológico e social. Eles funcionam melhor quando enfrentam as adversidades, conseguindo assim obter melhores resultados. Para Seligman (2011), fundador da psicologia positiva, a definição de florescimento no trabalho seria um conjunto de atividades que contribuem para o desenvolvimento do bem-estar, abrangendo: emoções positivas, compromisso, relacionamento, significado e realização, conhecido como PERMA.

1.4. Florescimento: A visão do Modelo PERMA de Seligman

Segundo Martin Seligman (2011), o pai da psicologia positiva, o modelo PERMA é reconhecido pela identificação das características dos indivíduos que florescem. O mesmo autor reconhece cinco aspetos que devem ser trabalhados para que cada um venha a desenvolver e deste modo, baixar a ansiedade, o stress e a depressão através das emoções positivas, envolvimento, relações, significado e realização.

Tendo em conta que estas cinco dimensões são independentes e são medidas individualmente, cada indivíduo é autónomo de se dedicar mais a uma dimensão do que a outra, seguindo os seus ideais e crenças.

Posto isto, é fulcral ter em conta que, em muitos casos, as cinco áreas tendem a estar interligadas umas às outras, influenciando e colaborando para a felicidade, não só individualmente, como do grupo.

Martin Seligman, determinou cinco pilares fundamentais para a criação do modelo PERMA, sendo eles: as Emoções Positivas, o Envolvimento, os Relacionamentos, o Significado e a Realização, tal como podemos observar na Figura 2.

Figura 2

Dimensões do Modelo PERMA

P	E	R	M	A
Emoções Positivas	Envolvimento	Relacionamentos	Significado	Realização
Corresponde á alegria, esperança, amor, entre outras. Desta forma são capazes de reconhecer, desfrutar e integrar estas emoções nas vidas dos indivíduos para melhorar a atitude e reforçar a resiliência.	Esta dimensão diz respeito á necessidade de aumentar o tempo aplicado a todas as atividades que envolvem os colaboradores ao nível de se sentirem numa "bola de neve" em que o espaço e o tempo parecem estar parados	Face aos seres Humanos serem animais sociais existe a necessidade de se conectarem uns com os outros. A criação e a sustentação de relações fortes e positivas fazem-nos mais felizes, fortes e aumenta o sentido de pertença e proteção.	A dimensão Significado refere-se á participação da organização num evento ou desenvolvimento de uma nova competência para atingir um objetivo específico.	Retrata o orgulho em se ter atingido um objetivo, fazendo-nos sentir mais fortes e confiantes.

O florescimento individual, segundo o modelo PERMA pode ser utilizado dentro das organizações, sendo que após fornecidas bases pelo departamento de RH, tais como implementação de formações internas e externas, entre outras, é possível que os colaboradores, individualmente, possam desenvolver as suas competências de forma a aprimorá-las, contribuindo para um ambiente de trabalho positivo, promovendo assim o bem-estar geral e a resiliência de cada um.

Desta forma, algumas sugestões, permitem existir uma maior compreensão, integração e cooperação de todos os indivíduos. Trabalhar num ambiente favorável às emoções positivas, cultivar o talento pessoal e atingir objetivos e valores, são alguns dos exemplos que podem motivar o ambiente positivo dentro da organização.

Desta forma, embora possa parecer um pouco subjetivo, as organizações têm de facto o poder de estimular as emoções positivas. Efetivamente, se os seus colaboradores desfrutarem do tempo que passam no trabalho e beneficiarem de um ambiente de trabalho positivo, serão capazes de enfrentar as dificuldades com maior otimismo e resiliência. Isto poderá ser alcançado através do encorajamento da troca de

feedback positivo e do apreço entre colegas, promovendo um bom equilíbrio entre a vida pessoal e profissional e criando oportunidades de lazer para recarregar baterias.

Outro aspeto a trabalhar, foca-se em cultivar o talento pessoal. Para que os seus colaboradores desfrutem plenamente do seu trabalho e se sintam envolvidos naquilo que fazem, é importante que lhes seja dada liberdade para seguir as suas próprias inclinações e desenvolverem os seus talentos. A oportunidade de crescer e construir uma carreira alinhada com as suas expectativas, desenvolverá colaboradores mais felizes, entusiasmados e empenhados. A celebração dos êxitos dos seus colegas, aumentará a sua autoconfiança e fidelização à organização. Manter relações positivas e laços sociais fortes contribuem para a saúde física e mental. Na esfera profissional, construir relações interpessoais positivas é importante para criar um sentimento de pertença, melhorar a gestão do stress e aumentar a produtividade. Deste modo um dos focos do departamento de RH, deverá centrar-se em facilitar as interações entre colegas e promover uma cultura saudável. Sendo importante gerar oportunidades de socialização fora da esfera estritamente profissional, com atividades de *team building*, envolvendo toda a empresa ou grupos individuais.

Por fim, atingir objetivos promove a felicidade, no entanto, para manter colaboradores felizes durante todo o processo, estes devem acreditar no trabalho que desenvolvem e sentir que realmente fazem a diferença. É função dos gestores e responsáveis de RH reconhecer e valorizar o potencial dos colaboradores, e desenvolver percursos de carreira alinhados com os seus valores e aspirações.

Um estudo recente em Portugal, realizado com 471 portugueses, analisou a relação entre a felicidade, bem-estar e sentido de vida e a idade, onde se concluiu que a idade está correlacionada com a felicidade de uma forma positiva e significativa, constatando-se que quanto maior for a idade, maiores são os níveis de felicidade e bem-estar. Por outro lado, os autores verificaram que existe uma correlação forte positiva entre a idade e as dimensões do modelo de sentido de vida usado (QSV – Questionário de Sentido de Vida), de Steger, Frazier, Oishi, e Kaler (2006), uma vez que com o avançar da idade as pessoas sentem-se mais satisfeitas com a vida que têm.

Uma investigação recente em Portugal utilizou o modelo PERMA também numa empresa portuguesa. Segundo Baptista (2019), “o valor registado com a média mais alta encontra-se patente na dimensão “*Relationships*” e o valor mais baixo encontra-se na dimensão de “*Accomplishments*”. Desta forma é possível referir que o modelo PERMA na sua globalidade apresenta uma média alta de 7,299. Conclui-se que os colaboradores se encontrem numa média “saudável” relativamente ao seu bem-estar no trabalho.”, o que face à Garval, apresentou também o valor de média mais elevado na dimensão Relacionamentos, com 7,79, e o valor mais baixo na dimensão Emoções Positivas, com 7,38 de média, que embora seja um valor positivo, foi o mais baixo entre todas as dimensões.

Capítulo II – Caracterização da Organização

2.1. Apresentação da Organização: A Garval

A Garval, é uma Sociedade inserida no SGM, que em 2023 abriu as instalações em Santarém, a sede, e em 2005 abriu a sua primeira agência em Leiria. Em 2009, expandiu-se para a Região Autónoma dos Açores. Em 2010 abriu uma agência em Coimbra. Em 2012, foi um ano histórico, marcado pela comemoração do seu 10º aniversário. Em 2014, a Garval, deslocou a sua agência de Santarém, que até então estava localizada dentro da sede, para umas instalações próprias. Devido ao elevado volume de negócio nos Açores e da sua importância da proximidade dos seus *stakeholders*, a Garval sentiu necessidade de abrir um espaço físico, inaugurado, em 2016, no centro da cidade de Ponta Delgada, nos Açores. Deu-se abertura de um novo espaço, a quinta agência, situada em Castelo Branco, em 2019. Em 2022 a Garval comemorou mais um marco na sua história, o 20º aniversário, com perspetiva constante de expansão.

Para além da Garval, existem outras três Sociedades, tais como a Norgarante, Agrogarante e Lisgarante, que embora pertençam a um grupo todas são autónomas, mantendo a sua gestão independente. A antiga SPGM, atualmente designada de Banco Português Fomento, doravante BPF, tal como o IAPMEI e o Turismo de Portugal, são os principais e maiores acionistas, para além dos Grupos Bancários Nacionais, nomeadamente, o BPI, Novo Banco, Millennium BCP, CGD, Montepio e CCCAM, que são considerados os principais acionistas bancários. A Garval atua a nível nacional, com maior foco nas PME's Portuguesas, através da prestação de garantias que apoiam o acesso ao financiamento para o desenvolvimento das atividades das empresas apoiadas.

Relativamente ao foco de atuação, a Garval, tem maior incidência nas Empresas consideradas PME, que corresponde a grupos de empresas que empregam mais de 250 colaboradores (incluindo ENI), nos termos da legislação comunitárias, que tenham sede em território nacional, tais como em destinatários com contabilidade organizada e com situação regular junto do Fisco e da Segurança Social, e sem incidentes não justificados junto do Banco de Portugal.

Para um aumento da satisfação e bem-estar dos colaboradores, a Garval adotou novas medidas de forma a proporcionar melhores condições de trabalho, nomeadamente a remodelação das suas instalações, tanto na sede como nas agências, aumentando o espaço e multiplicando divisões específicas destinada a várias áreas. Adicionalmente implementou-se o horário híbrido, permitindo aos colaboradores ficar o teletrabalho (dois dias por semana), reduzindo deste modo os custos com as deslocações, assim como proporcionar uma melhor gestão do tempo com as suas famílias.

Tendo em conta a progressão constante da SGM, os Recursos Humanos da Garval têm desenvolvido internamente, políticas associadas à motivação, bem-estar e felicidade para os seus colaboradores.

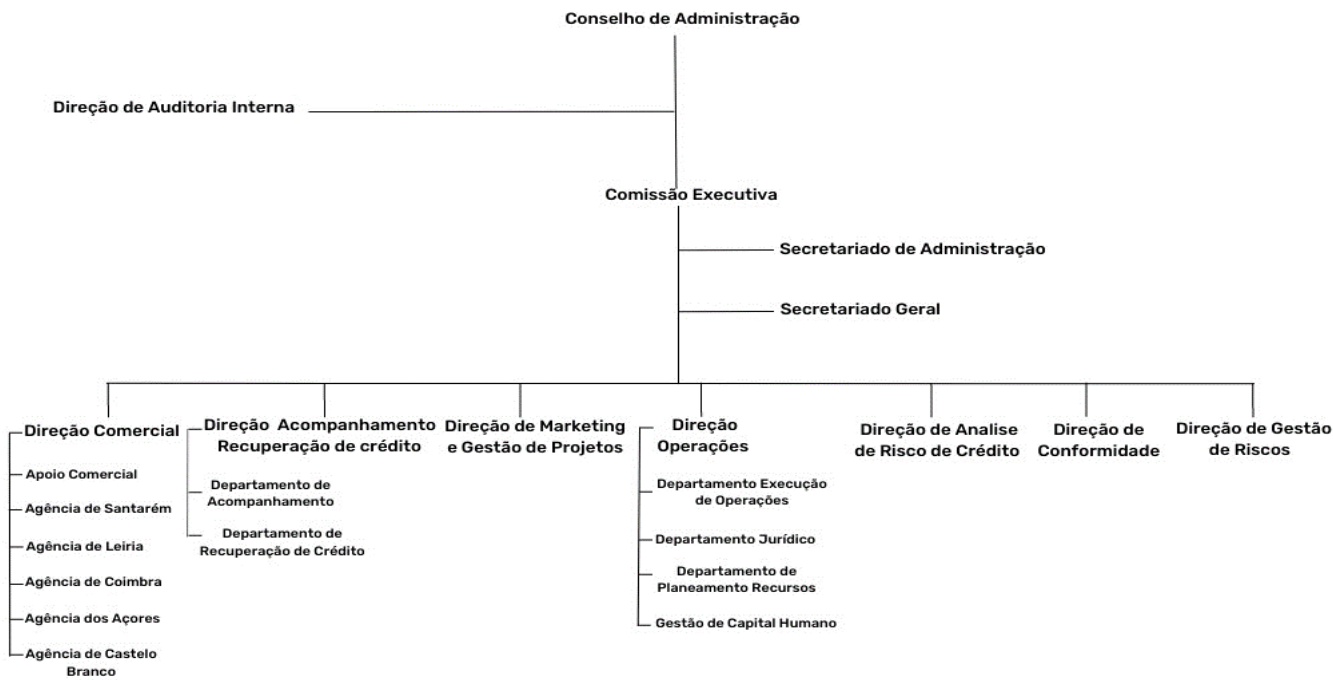
2.2. Missão, Visão, Valores e Estrutura

Segundo a observação da figura 1, que representa o organograma da Garval, a mesma é constituída por Conselho de Administração, que é representado por o Presidente do Conselho de Administração e 14 Vogais, sendo 3 Administradores Executivos, onde inclui o Presidente da Comissão Executiva e 11 Administradores não Executivos. Seguidamente em linha dispõe de 7 Direções, sendo elas a Direção Comercial, a Direção de Análise de Risco e Crédito, a Direção de Acompanhamento e Recuperação de Crédito, a Direção de Operações, a Direção de Auditoria Interna, a Direção de Conformidade e a Direção de Gestão de Risco. Para um conhecimento detalhado, é apresentado abaixo o Organograma da Sociedade.

A Garval, tal como as outras três SGMs, no que diz respeito à sua Missão, Visão e Valores. No sentido, em que aposta no desenvolvimento constante de Portugal, na perspetiva de proporcionar uma melhor qualidade de vida à humanidade e ao ambiente, investindo na sustentabilidade e igualdade de oportunidades. Desta forma, a presente Sociedade, apoia as micro, pequenas e médias empresas, na obtenção a prestações de garantias financeiras, o que permite às empresas a criação de ofertas de emprego qualificadas e justas, criando um ambiente social mais responsável.

Os seguintes conjuntos de valores, servem como suporte para estruturação, análise e exemplo dos comportamentos, atitudes e decisões tomadas. O rigor, a credibilidade, o compromisso, a confiança, a excelência, a eficácia, a flexibilidade e inovação e a humanidade e ecologia, são o que torna a SGM *sui generis*.

Figura 3
Organograma Garval



Capítulo III – Metodologia

A multidimensionalidade do florescimento no local de trabalho é ilustrada na figura 1. Estudos sugerem que o uso de instrumentos de medição mais curtos é desejável, pois alivia a carga imposta aos participantes (Netemeyer *et al.*, 1996; Stephens & Sommer, 1996).

A investigação apresenta uma revisão da literatura, o que nos concede a análise, o reconhecimento e a seleção de estudos com base na investigação bibliográfica. A escolha e desenvolvimento deste trabalho evidencia dados para compreender qual a orientação a seguir, no sentido de avaliar os dados extraídos pelo SPSS. Desta forma, a investigação terá como base um estudo quantitativo que visa através da plataforma *Google Forms*, dirigido aos colaboradores da Garval.

Relativamente aos objetivos, o presente estudo é de caráter descritivo, sendo que será analisado um estudo de caso em que os elementos de avaliação e conclusões serão resultado das respostas dos participantes, aos questionários enviados aos colaboradores da empresa Garval - Sociedade de Garantia Mútua.

3.1. Objetivo Geral e Proposta de Investimento

O principal objetivo é medir os níveis de florescimento dos colaboradores e a felicidade dos colaboradores da Garval – Sociedade de Garantia Mútua, no geral. Sendo que o questionário tem por base analisar e conceber de que modo a felicidade no trabalho poderá influenciar o desempenho dos colaboradores, para que dessa forma, a partir da análise consigamos responder à pergunta de partida.

Os objetivos específicos são:

- a) Compreender o bem-estar e a felicidade no trabalho dos colaboradores relativamente às 5 dimensões do modelo PERMA;
- b) Perceber como se relacionam as dimensões PERMA com os dados sociodemográficos e socioprofissionais;
- c) Analisar a relação entre o modelo PERMA e a satisfação com o trabalho.

3.2. Participantes / Caracterização da amostra

O presente questionário foi divulgado a uma amostra específica e exclusiva, sendo ela os 83 colaboradores da Garval. Obtiveram-se 76 respostas, o que corresponde a uma taxa de resposta de 91,6%.

Tabela 1

Caracterização da Amostra

Dados Sociodemográficos				
	Média	Desvio-padrão	Mín	Máx
Idade	37.17	6.973	24	59
Antiguidade	8.05	5.778	1	21
Tempo de Deslocações casa- trabalho (ida e volta, total em minutos)	35.88	30.805	3	160
Sexo	n		%	
Feminino	58		76.3	
Masculino	18		23.7	
Total	76		100	
Estado Civil				
Casado(a)/União de facto	55		72.4	
Solteiro(a)/Divorciado(a)/Viúvo(a)	21		27.6	
Total	76		100	
Número de filhos				
0	25		32.9	
1	22		28.9	
2	26		34.2	
3	1		1.3	
4	2		2.6	
Total	76		100	
Função/Cargos que executa				
Administrativo(a)/Técnico(a)	54		71.1	
Cargo de Chefia	22		28.9	
Total	76		100	
Local de trabalho				
Sede	44		57.9	
Agências	32		42.1	
Total	76		100	
Modalidade trabalho (preferência)				
Presencial	23		30.3	
Híbrido	48		63.2	
Teletrabalho	5		6.6	
Total	76		100	

Verificou-se uma grande diversidade de idades, compreendidas entre os 24 e 59 anos, existindo uma maior concentração entre os 30-40 anos.

No que diz respeito ao sexo, conclui-se que existe um destaque no público feminino face ao masculino, representados respetivamente por 76,3% e 23,7%.

Quanto ao local de trabalho, existe equilíbrio entre Sede e Agências. Assim, 44 inquiridos apresentam-se a trabalhar na Sede, o que equivale a 57,9% do total e os restantes 32 inquiridos situam-se a trabalhar na Agência, o que corresponde a 42,1%.

No que concerne ao Tempo de Deslocações entre casa e trabalho (ida e volta, total em minutos), a amostra apresentou um tempo médio de 35,88 minutos, embora com grande dispersão. Foram 18 os

colaboradores da Garval que demoram 30 minutos nas deslocações diárias para trabalhar (23,7%). Além disso, verificou-se que um colaborador demora 160 minutos a fazer este trajeto (1,3%).

Relativamente à preferência associada à modalidade de trabalho, verificou-se uma incidência sobre o trabalho híbrido (63,2%). Apenas 5 inquiridos escolheram o teletrabalho (6,6%).

3.3. Técnica de Recolha de Dados

O questionário utilizado foi composto por quatro secções, sendo elas (a) instrução (informações adicionais sobre o questionário); (b) dados sociodemográficos e profissionais; (c) modelo PERMA (composto por 23 itens); (d) agradecimento. Foi introduzido aos participantes com uma breve introdução, que incluía instruções e informações sobre a duração do mesmo, garantia de confidencialidade, e para que efeitos servia. Em sequência os dados foram divididos em duas partes, ou seja, um conjunto de perguntas sociodemográficas, e outro conjunto de perguntas relevantes sobre o tema abordado.

O modelo PERMA de Seligman (2011) está dividido em cinco dimensões, com três itens cada de acordo com o seguinte: (1) Emoções Positivas – itens 14,19 e 31; (2) Envolvimento - itens 12,20 e 30; (3) Relacionamentos – itens 15,24 e 28; (4) Significado - itens 10,18 e 26; e (5) Realização - itens 11,17 e 25. Foi utilizada uma escala *Likert* de 11 pontos, em que 0 = “De modo nenhum” ou “Nunca” e 10 = “Completamente” ou “Sempre”, dependendo das questões. O Modelo PERMA prevê ainda a análise da Solidão através do item 21, e avalia adicionalmente a Saúde (itens 13, 22 e 27), e as Emoções Negativas (itens 16,23, 29).

Para recolher os dados sociodemográficos utilizaram-se nove secções: (i) Idade (anos); (ii) Sexo; (iii) Estado Civil; (iv) Número de Filhos; (v) Função/Cargos que executa; (vi) Antiguidade/Anos de Trabalho; (vii) Local de Trabalho; (viii) Tempo de Deslocações entre casa e trabalho – ida e volta, total em minutos e (ix) Modalidade de Trabalho (preferencial).

3.4. Procedimento

Realizou-se pré-testes com diversos colegas do Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e com uma das Orientadoras, dando origem a ligeiros ajustamentos. Criou-se o questionário *online* através da ferramenta *Google Forms*, pelo principal facto de ser intuitivo e de fácil acesso a todos os colaboradores. Manteve-se sempre o foco na confidencialidade do tratamento de dados, para obter respostas sinceras.

Posteriormente, recolheu-se a aprovação do questionário pela Administração da Garval. Após todas as condições reunidas, e com autorização da Administração, o *link* de acesso foi enviado através do *email* interno da empresa no dia 28/02/2023, fechando-se a recolha dia 18/03/2023.

Foi criado um *email* exclusivo para este estudo (felicidade.garval@gmail.com), para o caso de os colaboradores terem alguma questão ou pedirem acesso aos resultados do estudo.

3.5. Técnica de Análise de Dados

Para tratamento dos dados, recorreu-se ao programa SPSS (*Statistical Package for Social Science*), versão 25 para o *Windows*. Com o intuito de compreender o nível de consistência interna, utilizou-se o Alfa de Cronbach, fórmula apresentada por Lee J. Cronbach (1951) com o propósito de compreender a confiabilidade de um questionário. Adotaram-se os seguintes limites: para um α 0,6 - inadmissível, entre 0,6 e 0,7 - fraca, entre 0,7 e 0,8 - razoável, entre 0,8 e 0,9 - boa e, por último, quando $\alpha > 0,9$ - muito boa (Pestana & Gageiro, 2014).

Os pressupostos de normalidade foram verificados através do teste de Kolmogorov-Smirnov, uma vez que a amostra tinha mais de 30 observações.

Para analisar a existência de diferenças significativas entre médias dos grupos das variáveis sociodemográficas qualitativas face aos resultados das dimensões do modelo PERMA, utilizaram-se testes paramétricos, em concreto os testes *t-Student* para amostras independentes e ANOVA *one way* (ou unifatorial). De acordo com Marôco (2021), os métodos paramétricos são robustos à violação do pressuposto da normalidade desde que as distribuições não sejam extremamente enviesadas ou achatadas e que as dimensões das amostras não sejam extremamente pequenas (uma consequência direta do teorema do limite central) pelo que, de uma forma geral, as estatísticas de teste paramétricas são robustas ao erro de tipo I mesmo quando as distribuições sob estudo apresentam assimetria e ou achatamento consideráveis (Marôco, 2021). No caso do teste *t-Student*, realizou-se antecipadamente o teste de Levene para verificar a homogeneidade das variâncias. No teste da ANOVA *one way*, sempre que os coeficientes obtidos fossem significativos, aplicou-se como teste *post-hoc* o teste de Turkey. Recorreu-se ainda à análise de correlações no caso das variáveis independentes quantitativas (de Pearson ou de Spearman, consoante a variável independente seguisse, ou não, uma distribuição normal).

Adotou-se o nível de significância $p < 0,05$, habitualmente utilizado em estudos do âmbito das ciências sociais.

Capítulo IV – Resultados

Os resultados aferidos respondem às três grandes perguntas de investigação (PI) que foram: (a) Compreender o bem-estar e a felicidade no trabalho dos colaboradores relativamente às cinco dimensões do modelo PERMA; (b) Perceber como se relacionam as dimensões PERMA com os dados sociodemográficos e socioprofissionais e (c) Analisar a relação entre o modelo PERMA e satisfação com o trabalho.

Nesse sentido apresenta-se de seguida três subsecções em que se vai apresentar primeiro os níveis gerais de florescimento dos colaboradores da Garval, de seguida as análises por dimensão e por variáveis sociodemográficas medidas e, por fim, as correlações e outros testes estatísticos para verificar relações entre as várias variáveis previstas no estudo

4.1. Níveis de felicidade para dimensões PERMA

Começamos por apresentar dados de estatística descritiva. Relativamente às médias e desvios-padrão das dimensões do modelo PERMA, segundo a tabela 2, verificou-se que no geral, se destacam positivamente com valores próximos de 8, o que corresponde à opção 8 do questionário na escala de *Likert*, ou seja, próximo da extremidade 10. Excetua-se as dimensões Saúde e Emoções Negativas.

Tabela 2

Médias e desvios-padrão do PERMA

Dimensões	Média	Desvio-Padrão
Emoções Positivas	7.38	1.34
Envolvimento	7.54	1.15
Relacionamentos	7.79	1.43
Significado	7.75	1.36
Realização	7.57	0.95
Bem Estar Geral (15 + item 32)	7.66	1.01
Saúde	6.76	1.26
Emoções Negativas	5.18	1.61

Através da tabela 2, podemos concluir que os colaboradores da Garval se evidenciaram a dimensão Relacionamentos, que exhibe o resultado mais elevado, com 7,79 de média. Por outro lado, as Emoções Negativas sobressaíram com um resultado perto do centro, com 5,18 de média, o que significa que em certos momentos do dia a dia, os colaboradores presenciam emoções negativas. Relativamente às médias

e desvio de padrão das dimensões do modelo PERMA, verificou-se que na dimensão Bem-Estar Geral, onde são incluídos os 15 itens com o acréscimo do item 32, em que foi apresentado um valor de 7,66, o que corresponde a um nível elevado de bem-estar geral dos colaboradores da Garval.

4.2. Teste de Normalidade

Os resultados do teste de normalidade constam da tabela 3.

Tabela 3

Teste de Normalidade

Dimensões	Estatística do Teste	<i>p</i>
Emoções Positivas	0.11	0.02
Envolvimento	0.75	0.20
Relacionamentos	0.17	0.00
Significado	0.15	0.00
Realização	0.77	0.20
Bem Estar Geral	0.07	0.20
Saúde	0.09	0.20
Emoções Negativas	0.08	0.20

Verifica-se a presença de uma distribuição normal nas dimensões Envolvimento, Realização, Bem-Estar Geral, Saúde e Emoções Negativas, tendo em conta que os resultados obtidos apresentaram todos valores de *p* acima de 0,05. Já no que se refere às dimensões Emoções Positivas, Relações e Significado, a distribuição não se apresentou normal.

4.3. Consistência interna

Os resultados do teste Alpha de Cronbach encontram-se na tabela 4.

Tabela 4

Alpha de Cronbach – Dimensões PERMA

Dimensões	Itens	Alpha de Cronbach
Emoções Positivas	14,19,31	0.88
Envolvimento	12,20,30	0.43
Relacionamentos	15,24,28	0.78
Significado	10,18,26	0.85
Realização	11,17,25	0.58
Bem Estar Geral	As 15 anteriores + item 32	0.92
Saúde	13,22,27	0.72
Emoções Negativas	16,23,29	0.71

As várias dimensões obtiveram níveis de consistência interna que variaram entre Muito Boa e Razoável, com exceção de Envolvimento e Realização que, com 0,43 e 0,58 respetivamente, não cumpriram os critérios mínimos de aceitação pelo que, na nossa amostra, ambas as dimensões não medem consistentemente uma característica única.

De acordo com Streiner (2003), o coeficiente alfa de Cronbach é uma propriedade inerente do padrão de resposta da população estudada, não uma característica da escala por si só, ou seja, o valor de alfa sofre mudanças segundo a população na qual se aplica a escala. Como tal sucedeu na amostra obtida da organização estudada, optou-se por realizar a subsequente análise de dados apenas das restantes dimensões.

4.4. Análise descritiva por item

Uma vez que se trata de um estudo de caso, considerou-se pertinente analisar os resultados item a item, com o objetivo de permitir a posterior conceção de intervenções organizacionais mais focadas. A tabela 5 apresenta as médias e desvios-padrão de cada item, estando apresentados em negrito os valores com mais impacto.

Tabela 5

Média e Desvio-Padrão por item das várias dimensões PERMA

Dimensão/Itens	Média	Desvio-Padrão
Emoções Positivas		
Em geral, com que frequência se sente alegre/animado?	7.34	1.55
Em geral, com que frequência se sente positivo?	7.55	1.45
Em geral, em que medida se sente contente/satisfeito?	7.25	1.49
Envolvimento		
Com que frequência fica absorvido no que está a fazer?	7.75	1.48
No geral, em que medida se sente entusiasmado e interessado em algo?	7.66	1.25
Com que frequência perde noção do tempo enquanto faz algo de que gosta?	7.2	2.18
Relacionamento		
Com que frequência recebe ajuda e apoio por parte de outras pessoas quando precisa?	7.71	1.63
Em que medida se tem sentido amado?	7.76	1.78
Quão satisfeito se sente com os seus relacionamentos pessoais?	7.91	1.73
Significado		
Em geral, em que medida leva uma vida com propósito e sentido?	8.08	1.52
Em geral, em que medida acha que o que faz na sua vida é valioso e vale a pena?	7.55	1.5
Em que medida sente que tem um rumo na sua vida?	7.63	1.66
Realização		
Quanto tempo do seu dia a dia sente que está a progredir no sentido de cumprir os seus objetivos?	7.17	1.5
Com que frequência alcança as metas importantes que estabeleceu para si?	7.18	1.24
Com que frequência consegue lidar com as suas responsabilidades?	8.37	1.04
Solidão		
Quão solitário/sozinho se sente na sua vida diária?	3.3	2.5
Emoções negativas		
Em geral, com que frequência se sente ansioso?	6.17	2.06
Em geral, com que frequência se sente chateado/irritado?	4.93	1.93
Em geral, com que frequência se sente triste?	4.42	2.08
Saúde		
Em geral, como diria que está a sua saúde?	7.41	1.33
Quão satisfeito está relativamente à sua condição física atual?	5.59	1.9
Comparando com outras pessoas da mesma idade e género, como classificaria a sua saúde?	7.28	1.44
Bem-estar geral		
Tendo tudo isto em conta, quão feliz diria que é?	7.57	1.28

Com médias superiores a 8, destacam-se os itens “Em geral, em que medida leva uma vida com propósito e sentido?”, com 8,08 (da dimensão Significado) e “Com que frequência consegue lidar com as suas responsabilidades?”, com 8,37 (da dimensão Realização).

Por outro lado, no que diz respeito a “Quão solitário/sozinho se sente na sua vida diária?”, o valor médio foi 3,3, sendo que como a pergunta é invertida (em que “0” significa pouca solidão e 10 muita solidão), permite pressupor que os colaboradores da Garval, na sua vida em geral, não se sentem sozinhos.

Dois dos itens da dimensão Emoções Negativas, “Em geral, com que frequência se sente chateado/irritado?” e “Em geral, com que frequência se sente triste?” obtiveram médias de 4,93 e 4,42, respetivamente, o que, considerando a escala de resposta (0=nunca; 10=sempre) parece indiciar que os colaboradores da Garval presenciam algumas emoções negativas na sua vida em geral.

4.5. Comparação entre Médias

O teste *t-Student* para amostras independentes foi aplicado quando a variável sociodemográfica possuía dois grupos e realizou-se o teste ANOVA *one way* no caso de a variável ter três ou mais grupos (caso da “Modalidade de trabalho”).

Apresentamos de seguida os resultados obtidos (tabela 6), encontrando-se a negrito os valores mais relevantes.

Tabela 6

Significância da diferença entre médias - Variáveis sociodemográficas

Dimensões	Sexo		Estado Civil		Função/Carg o		Local de trabalho		Modalidade de trabalho	
	T	p	T	p	T	p	T	p	Z	p
Emoções Positivas	0.575	0.567	0.638	0.526	0.136	0.892	0.960	0.697	0.951	0.391
Envolvimento	1.249	0.215	-0.689	0.493	-0.196	0.845	0.765	0.447	0.834	0.439
Relacionamentos	1.194	0.236	0.658	0.513	0.671	0.504	-0.421	0.675	0.055	0.947
Significado	0.179	0.858	1.036	0.304	-0.877	0.383	0.306	0.761	1.700	0.190
Realização	0.570	0.571	0.377	0.707	-0.007	0.994	0.829	0.41	0.188	0.829
Bem Estar Geral	1.020	0.311	0.491	0.625	-0.079	0.937	0.391	0.697	0.355	0.702
Saúde	2.270	0.026	0.121	0.904	1.488	0.141	1.035	0.304	1.325	0.272
Emoções Negativas	-0.251	0.803	-1.005	0.318	-0.752	0.455	-1.914	0.06	0.130	0.878

Nota: T – estatística do teste *t-Student*; Z – estatística do teste ANOVA; p – nível de significância

Existem diferenças significativas entre médias no que respeita ao Sexo quando analisamos os resultados da dimensão Saúde ($p=0,026$), sendo que são os elementos do sexo masculino os que apresentam valor menor. Foi obtida uma média de 6,937, correspondente ao Sexo Feminino e uma média de 6,185, referente ao Sexo Masculino. Relativamente às Emoções Negativas, é possível estabelecer uma relação com o local de trabalho, pelo facto de $p=0,06$. Apesar de p exceder o limite de 0,05, poderemos

considerar que se trata de um resultado marginalmente significativo, visto encontrar-se entre 0,05 e 0,1 (Marôco, 2021). Deste modo, a Agência apresenta um maior nível de emoções negativas, com uma média de 5,583, comparativamente com a média de 4,879 correspondente à Sede.

4.6. Análise de Correlações

Conforme anteriormente referido, para analisar a associação entre as variáveis sociodemográficas quantitativas e as diferentes dimensões do PERMA, recorreu-se à análise correlações. Optou-se pelas correlações de Spearman, uma medida não paramétrica, uma vez que tinham surgido alguns problemas com a normalidade da distribuição.

O coeficiente deve estar compreendido entre -1 e 1, sendo que à medida que os valores se aproximam das extremidades, maior será a sua importância. Quanto mais próximo de 0, menor o seu impacto. Os resultados constam da tabela 7.

Tabela 7

Correlações de Spearman

		Idade	Número de filhos	Antiguidade	Tempo de Deslocações entre casa e trabalho (ida e volta, total em minutos)	Emoções Positivas	Envolvimento	Relacionamentos	Significado	Realização	Bem-estar Geral	Saúde	Emoções negativas
Idade	Coeficiente de Correlação ρ	1,000	,567** 0,000	,549** 0,000	-0,087 0,457	-0,003 0,980	-0,030 0,799	0,100 0,392	0,160 0,167	0,015 0,897	0,064 0,584	-0,061 0,599	0,093 0,425
Número de filhos	Coeficiente de Correlação ρ		1,000	,518** 0,000	-0,086 0,460	0,057 0,626	-0,011 0,926	-0,012 0,915	0,149 0,199	0,074 0,524	0,052 0,658	0,045 0,702	0,098 0,400
Antiguidade	Coeficiente de Correlação ρ			1,000	-0,103 0,374	0,020 0,864	-0,074 0,523	0,054 0,640	0,173 0,136	0,045 0,700	0,051 0,664	0,086 0,459	0,143 0,217
Tempo de Deslocações entre casa e trabalho (ida e volta, total em minutos)	Coeficiente de Correlação ρ				1,000	0,047 0,686	0,091 0,435	0,102 0,378	-0,038 0,744	0,038 0,746	0,071 0,543	-0,033 0,775	0,079 0,498
Emoções Positivas	Coeficiente de Correlação ρ					1,000	,522** 0,000	,617** 0,000	,648** 0,000	,680** 0,000	,774** 0,000	,621** 0,000	-,512** 0,000
Envolvimento	Coeficiente de Correlação ρ						1,000	,377** 0,001	,549** 0,000	,591** 0,000	,717** 0,000	,282* 0,013	-0,127 0,275
Relacionamentos	Coeficiente de Correlação ρ							1,000	,527** 0,000	,542** 0,000	,768** 0,000	,396** 0,000	-0,209 0,070
Significado	Coeficiente de Correlação ρ								1,000	,767** 0,000	,852** 0,000	,497** 0,000	-,293* 0,010

Realização	Coefficiente de Correlação <i>p</i>	1,000	,871** 0,000	,469** 0,000	-,254* 0,027
Bem-estar Geral	Coefficiente de Correlação <i>p</i>		1,000	,523** 0,000	-,277* 0,016
Saúde	Coefficiente de Correlação <i>p</i>			1,000	-,238* 0,038
Emoções Negativas	Coefficiente de Correlação <i>p</i>				1,000

Notas: ** A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades); * A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

Não foram encontradas correlações significativas entre qualquer das dimensões e as diferentes variáveis sociodemográficas.

Capítulo V – Conclusões e Discussão

Os principais objetivos desta investigação aplicada consistiam em medir os níveis de florescimento dos colaboradores da Garval e analisar relações desses resultados com variáveis sociodemográficas. As principais conclusões foram então: A dimensão que obteve menor resultado foi a Emoção Positiva; Na dimensão Emoções Negativas, os colaboradores das Agências obtiveram resultados mais elevados do que os colaboradores da Sede e existiram diferenças significativas entre médias no que respeita ao Sexo quando analisamos os resultados da dimensão Saúde, sendo que são os elementos do sexo masculino os que apresentam um valor menor.

É possível realizar uma comparação relativa à dimensão Emoções Negativas, através de uma investigação realizada no decorrer de um relatório de estágio, em que o tema abordado foi a “Aplicabilidade do Modelo PERMA e a Satisfação com o Trabalho – Estudo de Caso na Ambar”, em que numa amostra de 80 colaboradores obteve uma média de 4,94, o que face à amostra do presente estudo, correspondente a 76 colaboradores, extraiu-se uma média de 5,18 relativo às Emoções Negativas, o que podemos afirmar que relativamente a esta dimensão a Garval apresenta uma maior dificuldade face à Ambar, sendo esta dimensão avaliada na negativa. Desta forma, conseguimos perceber que os colaboradores da Garval vivenciam durante o seu dia a dia mais períodos negativos.

Permite-nos concluir que no que diz respeito à dimensão Emoções Positivas, nesta mesma investigação demonstrou face às restantes dimensões o valor mais baixo, sendo que o mesmo se verifica na Garval, embora apresente um valor mais alto. Nesta sequência relativa à dimensão Saúde, em comparação com este estudo é possível afirmar que os colaboradores da Garval, face aos colaboradores da Ambar apresentam um valor superior, o que sendo esta uma dimensão avaliada na forma negativa, na Garval os colaboradores apresentam melhores níveis de saúde.

Curiosamente, estudos na literatura indicavam que colaboradores que gastam mais tempo em deslocações apresentam menores níveis de bem-estar e até satisfação com a vida, porém, nos colaboradores da Garval, tal não aconteceu, não se tendo encontrado diferenças significativas ou correlações com nenhum resultado. Apesar disso, os colaboradores da Garval gastam em média 35 minutos a deslocar-se de e para o trabalho, mas isso mostrou não influir nos seus níveis de florescimento geral.

No entanto, verificou-se uma minoria que não se sentem envolvidos pelas suas tarefas, o que a Garval poderá tentar analisar posteriormente, através de outros recursos, de modo a ajudar esses colaboradores.

Acredita-se que esses colaboradores possam estar associados a cargos de chefias, o que se resulta num trabalho muito específico, o que leva a que poucos colaboradores os consigam auxiliar, ou então pelo

simples facto de terem uma personalidade mais introvertida, o que se reflete na dificuldade em solicitar apoio. O que de uma forma geral, conclui-se que dentro da organização existe união e interajuda.

Os colaboradores da Garval sentem-se envolvidos e motivados com as suas tarefas, de forma a conseguirem cumprir os seus objetivos.

No entanto verificou-se uma percentagem de 27,6% dos inquiridos que optou por demonstrar uma posição neutra. Neste último caso acredita-se que pode haver influência na determinação dos objetivos, relembrando que a criação de objetivos SMART é a melhor forma de os conseguir atingir.

Embora muitas vezes esquecido, o fator condição física é também fundamental na vida de cada indivíduo, contribuindo assim não só para a sua autoestima, como também para a sua saúde, o que se irá refletir posteriormente no seu desempenho. Face a tempos incertos, com o aparecimento da pandemia COVID-19 em 2020, provocou um impacto neste fator, pelo simples facto de a população ser condicionada a espaços restritos. Acredita-se que futuramente irá haver uma melhoria na condição física dos colaboradores, sendo que a Garval, tendo isso em conta, decidiu agir, mantendo parcerias com ginásios entre outros, de forma a presentear os seus colaboradores e motivar a melhorarem estes resultados. Com esta questão, houve o principal intuito de causar impacto e motivar os colaboradores da Garval a quererem cada vez mais, cuidar de todas as envolventes que estão direta ou indiretamente associadas à sua condição física.

Atualmente a necessidade de abordar o conceito de florescimento nas organizações torna-se fulcral, o que tem motivado cada vez mais as organizações a direcionarem os Departamentos de Recursos Humanos a adotarem políticas em prol da saúde dos colaboradores, motivando-os e tornando-os mais produtivos e felizes. Desta forma, sendo o capital humano, a maior fonte de crescimento e criação de valor de qualquer organização, a Garval cumpre com os seus princípios, analisando e atuando conforme assim se justifique, com o principal intuito de cuidar dos colaboradores. Assim sendo, posteriormente terá pessoas mais ativas, o que se refletirá numa competitividade no mundo organizacional.

Os resultados do presente estudo através de um cruzamento da revisão bibliográfica com as respostas do questionário implementado à cerca da felicidade no trabalho, com base no modelo PERMA, permitiu à Garval, dissecar toda a informação, de modo a chegar a algumas conclusões.

Assim sendo, face à recolha e tratamento dos dados é possível concluir que claramente existe uma tendência a nível da característica sociodemográfica “Sexo”, em que 76,3% do total corresponde ao Sexo Feminino, o mesmo verifica-se pelo facto de na eventual abertura de ofertas de emprego, o maior público que concorre é o feminino, o que posteriormente se reflete nestes dados. Desta forma, a discrepância a nível de sexos, poderá influenciar a tendência do presente estudo, visto que o público feminino apresenta

características similares, no sentido de ser mais sensível face a certas questões, nomeadamente do foro pessoal.

Em suma, face à presente investigação, optou-se por listar algumas potenciais iniciativas e propostas de intervenção organizacional na Garval, quer fundamentadas em *Benchmarking* de boas praticas de outras empresas, quer com origem na literatura científica, para cada um dos principais resultados encontrados.

Tabela 8

Propostas de Intervenção Organizacional

	Resultados	Propostas de intervenção organizacional
I	Resultado 1: A dimensão que obteve menor resultado foi a Emoção Positiva.	(i) Realizar um estudo qualitativo interno junto dos colaboradores com o intuito de diagnóstico específico para desenhar mais iniciativas hedónicas para o dia a dia dos colaboradores, devendo ser eles a indicarem o que melhoraria as suas emoções positivas ao longo do dia (ex.: mensagens, protocolos com ginásios, pausas num <i>lounge</i> , atividades lúdicas, etc.)
II	Resultado 2: Na dimensão Emoções Negativas, os colaboradores das Agências obtiveram resultados mais elevados do que os colaboradores da sede.	(i) O departamento de recursos humanos poderá agora explorar mais detalhadamente de onde poderão estar a emergir as diferenças entre a sede e as agências, usando entrevistas, ou aproveitando momentos de gestão de desempenho ou de formação contínua, para explorar que diferenças poderão estar a aumentar as emoções negativas nestes colaboradores; (ii) As propostas sugeridas no ponto I desta tabela aplicar-se-iam também aqui; (iii) Realização de mais atividades de <i>Team Building</i> ; (iv) Realização de formação contínua profissional, de cariz comportamental, na área científica da inteligência emocional e até da felicidade laboral.
III	Resultado 3: Houve diferenças quanto ao Sexo vs. Saúde, sendo que são os elementos do sexo masculino os que apresentam menor valor.	Não será ético propor intervenções diferenciadas por sexo, até porque atualmente a visão de divisão do ser humano em dois sexos é redutora, sendo a visão dos múltiplos géneros mais atual e consensual. O resultado da dimensão Saúde foi 6,76, o que não é baixo, mas é um dos mais baixos e, merece uma proposta de intervenção. (i) Protocolos com ginásios; (ii) Organização pelo departamento de Recursos Humanos de rastreios regulares, em articulação com associações de cariz médico (ex.: Associação de luta contra o cancro, diabetes, coração, etc.) (iii) Sessões de <i>life-coaching</i> ; (iv) Consultas de acompanhamento psicológico; (v) Formação em ergonomia e ginástica laboral; (vi) Análise ergonómica detalhada do local de trabalho (cadeiras, ratos, secretárias, iluminação, temperatura, nível de ruído, etc.)

SUGESTÕES DE INVESTIGAÇÃO FUTURA E LIMITAÇÕES DO ESTUDO

A investigação deu resposta às perguntas de investigação e aos objetivos propostos, contudo, podemos refletir que poderíamos ter aplicado a versão do PERMA Laboral, que já existe validada para a população portuguesa e, possivelmente, existiria muitos mais variáveis socioprofissionais que poderiam ser cruzadas com os resultados.

Por outro lado, poderíamos ter complementado a abordagem quantitativa com a qualitativa, e realizado entrevistas ou *focus-group* já de seguida, tornando-se esta investigação de metodologia mista, o que permitiria marcar agora uma sessão pública de apresentação destes resultados na GARVAL (o que se tenciona fazer) e recolher *feedback* e reflexões dos colaboradores, ajudando então a desenhar as intervenções futuras hipotetizadas na tabela 5.

Por fim, futuramente, seria fulcral replicar este estudo nas restantes sociedades do Sistema de Garantia Mútua, para caracterizar os restantes colaboradores do sistema e realizar reflexões comparativas ao nível de florescimento no trabalho entre as várias Sociedades, para de futuro, desenhar intervenções de gestão de pessoas e promoção do bem-estar laboral consistentes, coerentes e unificadas dentro do Sistema de Garantia Mútua.

NOTAS FINAIS DE AUTOR

Quando decidi entrar neste desafio, no Mestrado de GRH foi com o objetivo de fazer a minha investigação dentro da empresa para a qual eu trabalho há quase doze anos.

Não obstante ser uma empresa, cujo, um dos seus principais objetivos é a motivação e o bem-estar dos seus colaboradores, e assim tem trabalhado para dar melhores condições às suas pessoas, tanto a nível físico, como mental, ainda existe algum trabalho para melhorar e esta investigação vem ajudar nesse sentido.

Como responsável de Recursos Humanos da Sociedade, em primeiro lugar queria perceber como é que os nossos colaboradores estão no seu geral quais as necessidades de melhorias e como é que podíamos atuar e como.

A ideia inicial era proceder a uma investigação apenas sobre felicidade e bem-estar no trabalho, mas em reunião com o nosso presidente, decidiu-se avançar com a investigação a nível geral e não só no trabalho, devido a algumas limitações internas.

Foi neste sentido que elaborei este estudo de um modo geral, tanto a nível pessoal como profissional, cujos resultados foram muito satisfatórios, contudo, existe ainda alguns parâmetros que precisamos trabalhar de modo a melhor ainda mais o estado das nossas pessoas, motivação, bem-estar, melhores condições físicas entre outras.

REFERÊNCIAS

- Adams, G. A., & Beehr, T. A. (1998). Turnover and retirement_a comparison of their similarities and differences. *Personnel Psychology*, 51(3), 643–665. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1998.tb00255.x>
- Alipour, M. (2012). The effect of intellectual capital on firm performance: An investigation of Iran insurance companies. *Measuring Business Excellence*, 16(1), 53–66. <https://doi.org/10.1108/13683041211204671>
- Amaral, M. J. F. S. do. (2015). *Felicidade, Bem-Estar E Satisfação Profissional*. 1–66.
- Asiyabi, M. (2012). *Investigation of Contributing Factors in Employees Desertion in Power Engineering Consultants (Moshanir) Company*. 1(11), 1183–1200. <http://beta.garj.org/garjmbs/pdf/2012/December/Asiyabi and Mirabi.pdf>
- Baker, D., Greenberg, C., & Hemingway, C. (2006). *What happy companies know*. <https://doi.org/doi.org/10.2307/2341621>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Baptista, C. . S. M. (2019). *O modelo perma e a satisfação com o trabalho: um estudo de caso na Ambar*. <http://hdl.handle.net/10400.26/29806>
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Li, N. (2013). The Theory of Purposeful Work Behavior: The Role of Personality, Higher-Order Goals, and Job Characteristics. *Academy of Management Review*, 38(1), 132–153. <https://doi.org/10.5465/amr.2010.0479>
- Batura, N., Skordis-Worrall, J., Thapa, R., Basnyat, R., & Morrison, J. (2016). Is the Job Satisfaction Survey a good tool to measure job satisfaction amongst health workers in Nepal? Results of a validation analysis. *BMC Health Services Research*, 16(1), 308. <https://doi.org/10.1186/s12913-016-1558-4>
- Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2008). Does Happiness Promote Career Success? *Journal of Career Assessment*, 16(1), 101–116. <https://doi.org/10.1177/1069072707308140>
- Bowling, N. A., Wagner, S. H., & Beehr, T. A. (2018). The Facet Satisfaction Scale: an Effective Affective Measure of Job Satisfaction Facets. *Journal of Business and Psychology*, 33(3), 383–403. <https://doi.org/10.1007/s10869-017-9499-4>
- Bruce, K., & Nyland, C. (2011). Elton mayo and the deification of human relations. *Organization Studies*, 32(3), 383–405. <https://doi.org/10.1177/0170840610397478>
- Chaiprasit, K., & Santidhiraku, O. (2011a). Happiness at Work of Employees in Small and Medium-sized Enterprises, Thailand. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 25(June 2013), 189–200. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.10.540>
- Chaiprasit, K., & Santidhiraku, O. (2011b). Happiness at Work of Employees in Small and Medium-sized Enterprises, Thailand. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 25, 189–200. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.10.540>

- Chong, V. K., & Eggleton, I. R. C. (2007). The impact of reliance on incentive-based compensation schemes, information asymmetry and organisational commitment on managerial performance. *Management Accounting Research*, 18(3), 312–342. <https://doi.org/10.1016/j.mar.2007.04.002>
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297–334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>
- Di Tella, R., M. (2006). Some uses of happiness data in economics. *Journal of Economic Literature*, 20(1), 25–46. <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/089533006776526111>
- Diener, Ed, Suh, E.M., Lucas, R. E., Smith, H. L. (1999). *Subjective well-being: Three decades of progress*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34–43. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, Culture, and Subjective Well-Being: Emotional and Cognitive Evaluations of Life. *Annual Review of Psychology*, 54(1), 403–425. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.54.101601.145056>
- Diner, D. J., Asner, G. P., Davies, R., Knyazikhin, Y., Muller, J.-P., Nolin, A. W., Pinty, B., Schaaf, C. B., & Stroeve, J. (1999). New Directions in Earth Observing: Scientific Applications of Multiangle Remote Sensing. *Bulletin of the American Meteorological Society*, 80(11), 2209–2228. [https://doi.org/10.1175/1520-0477\(1999\)080<2209:NDIEOS>2.0.CO;2](https://doi.org/10.1175/1520-0477(1999)080<2209:NDIEOS>2.0.CO;2)
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Fredrickson, B. L. (2003). *The value of positive emotions*. <https://www.jstor.org/stable/27858244>
- Fredrickson, B. L., & Losada, M. F. (2005). Positive Affect and the Complex Dynamics of Human Flourishing. *American Psychologist*, 60(7), 678–686. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.60.7.678>
- Gasper, K. (2004). Do you see what I see? Affect and visual information processing. *Cognition & Emotion*, 18(3), 405–421. <https://doi.org/10.1080/02699930341000068>
- Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004). The Virtuous Organization: *Organizational Dynamics*, 33(4), 379–392. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.09.005>
- Grant, A. M. (2008). The significance of task significance: Job performance effects, relational mechanisms, and boundary conditions. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 108–124. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.108>
- Grawitch, M. J., Gottschalk, M., & Munz, D. C. (2006). The path to a healthy workplace: A critical review linking healthy workplace practices, employee well-being, and organizational improvements. *Consulting Psychology Journal*, 58(3), 129–147. <https://doi.org/10.1037/1065-9293.58.3.129>
- Grawitch, M. J., Ledford, G. E., Ballard, D. W., & Barber, L. K. (2009). Leading the healthy workforce: The integral role of employee involvement. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 61(2), 122–135. <https://doi.org/10.1037/a0015288>

- Gupta, R., Ratan, A., Rajesh, C., Chen, R., Kim, H. L., Burhans, R., Miller, W., Santhosh, S., Davuluri, R. V., Butte, A. J., Schuster, S. C., Seshagiri, S., & Thomas, G. (2012). Sequencing and analysis of a South Asian-Indian personal genome. *BMC Genomics*, 13(1), 440. <https://doi.org/10.1186/1471-2164-13-440>
- Hales, J., & Williamson, M. G. (2010). Implicit Employment Contracts: The Limits of Management Reputation for Promoting Firm Productivity. *Journal of Accounting Research*, 48(1), 51–80. <https://doi.org/10.1111/j.1475-679X.2009.00352.x>
- Illegems, V., & Verbeke, A. (2004). Telework: What Does it Mean for Management? *Long Range Planning*, 37(4), 319–334. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2004.03.004>
- Janse van Rensburg, C., Rothmann, S., & Diedericks, E. (2017). Supervisor support, flourishing, and intention to leave in a higher education setting. *Journal of Psychology in Africa*, 27(5), 412–419. <https://doi.org/10.1080/14330237.2017.1379661>
- Januwarsono, S. (2015). Analytical of factors determinants of happiness at work case study on PT. PLN (Persero) Region Suluttenggo, Sulawesi, Indonesia. *European Journal of Business and Management*, 7(8), 9–17. <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=4ccbf4aa8ac18b0aad59b3496d40cc1f23876d2>
- Judge, T. A., Piccolo, R. F., Podsakoff, N. P., Shaw, J. C., & Rich, B. L. (2010). The relationship between pay and job satisfaction: A meta-analysis of the literature. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 157–167. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.002>
- Kahn, W. A., & Heaphy, E. D. (2013). *Employee engagement in multinational organizations*. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9780203076965-6/relational-contexts-personal-engagement-work-william-kahn-emily-heaphy>
- Kesebir, P., & Diener, E. (2008). In Pursuit of Happiness: Empirical Answers to Philosophical Questions. *Perspectives on Psychological Science*, 3(2), 117–125. <https://doi.org/10.1111/j.1745-6916.2008.00069.x>
- Keyes, C. L. M. (2002). The Mental Health Continuum: From Languishing to Flourishing in Life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43(2), 207. <https://doi.org/10.2307/3090197>
- Keyes, C. L. M. (2005). Mental Illness and/or Mental Health? Investigating Axioms of the Complete State Model of Health. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 73(3), 539–548. <https://doi.org/10.1037/0022-006X.73.3.539>
- Kornhauser, A. W. (1933). Review of Industrial Psychology. *Psychological Bulletin*, 30(10), 803–807. <https://doi.org/10.1037/h0068030>
- Lim, J., Ryu, S., Kim, J. W., & Kim, W. Y. (2018). Molecular generative model based on conditional variational autoencoder for de novo molecular design. *Journal of Cheminformatics*, 10(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s13321-018-0286-7>
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organization behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695–706. <https://psycnet.apa.org/record/2002-17938-001>
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45–50. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2003.11.007>

- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143–160. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>
- Luthans, F., Youssef, C. M., Sweetman, D. S., & Harms, P. D. (2013). Meeting the Leadership Challenge of Employee Well-Being Through Relationship PsyCap and Health PsyCap. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(1), 118–133. <https://doi.org/10.1177/1548051812465893>
- Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M., & Schkade, D. (2005). Pursuing Happiness: The Architecture of Sustainable Change. *Review of General Psychology*, 9(2), 111–131. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.9.2.111>
- Maio, T. L. (2016). A FELICIDADE NO TRABALHO: O impacto na gestão das organizações. *Isg*, 82. <http://hdl.handle.net/10400.26/15221>
- Marôco, J. (2021). *Análise Estatística com o SPSS Statistics*.
- Miquelon, P., & Vallerand, R. J. (2008). Goal motives, well-being, and physical health: An integrative model. *Canadian Psychology*, 49(3), 241–249. <https://doi.org/10.1037/a0012759>
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why People Stay: Using Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102–1121. <https://doi.org/10.5465/3069391>
- Myers, D. G., & Diener, E. (1995). Who Is Happy? *Psychological Science*, 6(1), 10–19. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.1995.tb00298.x>
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Oliveira-Silva, A., & Moura, A. O. R. (2019). Work centrality, goals and professional fulfillment: intersections between work and career. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 20(1), 1–27. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eramg190087>
- Paschoal, Tatiane; Tamayo, A. (2008). Construção e validação da Escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação Psicológica*, 7(1), 11–22. <https://www.redalyc.org/pdf/3350/335027183004.pdf>
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at Work, Maximizing your Psychological Capital for Success* (Oxford, UK, Wiley, 2010). 275–276. file:///C:/Users/Glória Caldas/Downloads/129-Article Text-257-1-10-20120616 (2).pdf
- Putnam, M. L. (1930). *Improving employee relations*. <https://psycnet.apa.org/record/1930-01276-001>
- Rautenbach, V., Bevis, Y., Coetzee, S., & Combrinck, C. (2015). Evaluating procedural modelling for 3D models of informal settlements in urban design activities. *South African Journal of Science*, 111(11/12), 10. <https://doi.org/10.17159/sajs.2015/20150100>
- Rodríguez, M. A., & Sanz, V. A. I. (2011). La felicidad y el bienestar en el trabajo. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*. <http://www.cop.es/infocop/pdf/2345.pdf>
- Rojas, M., & Veenhoven, R. (2013). Contentment and Affect in the Estimation of Happiness. *Social Indicators Research*, 110(2), 415–431. <https://doi.org/10.1007/s11205-011-9952-0>

- Rothann, S., & Welsh, C. (2013). *Employee engagement: the role of psychological conditions*. <https://www.proquest.com/openview/6b12780ea336a9032ae96ca904b9c407/1?pq-origsite=gscholar&cbl=28942>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141–166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Ryff, C. D., & Singer, B. (1998). Psychological inquiry : an international journal for the advancement of psychological theory. The Contours of Positive Human Health. *Psychological Inquiry*, 9(1), 1–28.
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13–39. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9019-0>
- Saari, L. M., & Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management*, 43(4), 395–407. <https://doi.org/10.1002/hrm.20032>
- Samnani, A. K., Salamon, S. D., & Singh, P. (2014). Negative Affect and Counterproductive Workplace Behavior: The Moderating Role of Moral Disengagement and Gender. *Journal of Business Ethics*, 119(2), 235–244. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1635-0>
- Santos, M. S., Hino, A. A. F., Reis, R. S., & Rodriguez-Añez, C. R. (2010). Prevalência de barreiras para a prática de atividade física em adolescentes. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, 13(1), 94–104. <https://doi.org/10.1590/S1415-790X2010000100009>
- Schimmack, U. (2008). *The structure of subjective well-being*. <https://books.google.com.br/books?hl=pt-PT&lr=&id=uoD1Ly9CeRAC&oi=fnd&pg=PA97&dq=schimmack+2008&ots=COeucHDg1h&sig=TM3uSOzZ156ruOTUx4rH3Ajvuy8#v=onepage&q=schimmack+2008&f=false>
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic Happiness*. https://books.google.pt/books?hl=pt-PT&lr=&id=3L0BCCoFMRgC&oi=fnd&pg=PR11&ots=_1CQg7IDk3&sig=RFyV-jLrDbyqwx60sQB4o6h2Q1k&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Seligman, M. E. P. (2005). Positive Social Science. *Journal of Positive Behavior Interventions*, 1(3), 181–182. <https://doi.org/10.1177/109830079900100306>
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press. <https://psycnet.apa.org/record/2010-25554-000>
- Sheldon, K. M. (2004). Achieving Sustainable New Happiness: Prospects, Practices, and Prescriptions. In P. A. Linley & S. Joseph (Eds.), *Positive Psychology in Practice*. Wiley. <https://doi.org/10.1002/9780470939338>
- Siqueira, R. L. de, Cotta, R. M. M., Ribeiro, R. de C. L., Sperandio, N., & Priore, S. E. (2014). Análise da incorporação da perspectiva do direito humano à alimentação adequada no desenho institucional do programa nacional de alimentação escolar. *Ciência & Saúde Coletiva*, 19(1), 301–310. <https://doi.org/10.1590/1413-81232014191.2114>

- Snow, E. C. (1923). Trade Forecasting and Prices. *Journal of the Royal Statistical Society*, 86(3), 332. <https://doi.org/10.2307/2341621>
- Spreitzer, G. M., Lam, C. F., & Fritz, C. (2010). *Engagement and human thriving: Complementary perspectives on energy and connections to work*. [https://books.google.com.br/books?hl=pt-PT&lr=&id=kV54AgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT267&dq=Engagement+and+human+thriving:+Complementary+perspectives+on+energy+and+connections+to+work&ots=J0JugcUmDd&sig=s9oWHs0fpDbAr2aO-RGcA0NL8d8#v=onepage&q=Engagement and human t](https://books.google.com.br/books?hl=pt-PT&lr=&id=kV54AgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT267&dq=Engagement+and+human+thriving:+Complementary+perspectives+on+energy+and+connections+to+work&ots=J0JugcUmDd&sig=s9oWHs0fpDbAr2aO-RGcA0NL8d8#v=onepage&q=Engagement+and+human+t)
- Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S., & Kaler, M. (2006). The meaning in life questionnaire: Assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of Counseling Psychology*, 53(1), 80–93. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.53.1.80>
- Stephens, G. K., & Sommer, S. M. (1996). The Measurement of Work to Family Conflict. *Educational and Psychological Measurement*, 56(3), 475–486. <https://doi.org/10.1177/0013164496056003009>
- Streiner, D. L. (2003). Starting at the beginning: An introduction to coefficient alpha and internal consistency. *Journal of Personality Assessment*, 80(1), 99–103.
- Susan, A. D., Boniwell, I., & Ayeres, A. (2015). Susan A. David, Ilona Boniwell and Amanda Conley Ayers (Eds), The Oxford Handbook of Happiness. *Psychology Learning & Teaching*, 14(2), 189–191. <https://doi.org/10.1177/1475725715574667>
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>
- TWA, & Dawis & Lofquist. (1984). *Person-environment-correspondence theory*.
- Vincent, D., & Marmo, S. (2018). Commitment to Social Justice and its Influence on Job Satisfaction and Retention of Nonprofit Middle Managers. *Human Service Organizations Management, Leadership and Governance*, 42(5), 457–473. <https://doi.org/10.1080/23303131.2018.1532370>
- Wahl, S., & Newmark, R. (2009). *Die self-waargenome lewensgehalte van versorgingspersoneel by 'n fasiliteit vir volwasse nes met intellektuele gestremdheid*. <https://journals.co.za/doi/abs/10.10520/EJC20137>
- Warr, P. (2007). *Work, Happiness, and Unhappiness* (1st ed.). <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9780203936856/work-happiness-unhappiness-peter-warr>
- Webber, K. L., & Rogers, S. M. (2018). Gender Differences in Faculty Member Job Satisfaction: Equity Forestalled? *Research in Higher Education*, 59(8), 1105–1132. <https://doi.org/10.1007/s11162-018-9494-2>
- Weiss, H., & Cropanzano, R. (1996). AffectiveEventsTheory_WeissCropanzano.pdf. In *Organizational Behavior* (Vol. 18, pp. 1–74). https://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Affect/AffectiveEventsTheory_WeissCropanzano.pdf
- Wesarat, P. O., Yazam Sharif, M., & Halim Abdul Majid, A. (2014). A Conceptual Framework of Happiness at the Workplace. *Asian Social Science*, 11(2), 78–88. <https://doi.org/10.5539/ass.v11n2p78>

- Wesarat, P., Sharif, M. Y., & Majid, A. H. A. (2014). A Review of Organizational and Individual Career Management: A Dual Perspective. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(1), 101. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v4i1.5331>
- Yu, J., Williams, E., Ju, M., & Yang, Y. (2010). Forecasting Global Generation of Obsolete Personal Computers. *Environmental Science & Technology*, 44(9), 3232–3237. <https://doi.org/10.1021/es903350q>

ANEXOS

Anexo 1

Questionário Florescimento no trabalho nos colaboradores da GARVAL



Secção 1 de 4

Felicidade no Trabalho

No âmbito do Mestrado em Gestão de Recursos Humanos (ISLA - Santarém), este estudo visa compreender a felicidade/bem estar dos colaboradores da Garval.

Este questionário não pode ser interrompido e retomado mais tarde, pelo que pedimos que o complete de uma só vez. O tempo de preenchimento previsto é de **5/7 minutos**.

As respostas estão salvaguardadas pela confidencialidade e os resultados serão usados apenas para fins académicos e estatísticos.

Este questionário estará ativo até 18/03/2023.

Caso tenha alguma dúvida ou queira ter acesso aos resultados do estudo, por favor entre em contacto através do seguinte email: felicidade.garval@gmail.com.

Agradecemos desde já a sua participação.

Após a secção 1 Continuar para a secção seguinte

Secção 2 de 4

Secção I - Dados sociodemográficos e profissionais

Descrição (opcional)

1. Idade(anos) *

Texto de resposta curta

2. Sexo *

☐ Masculino

☐ Feminino

☐ Prefiro não responder

3. Estado Civil *

☐ Casado(a)/União de facto

☐ Solteiro(a)/Divorciado(a)/Viúvo(a)

4. Nº Filhos *

Texto de resposta curta

5. Função/Cargos que executa *

☐ Administrativo(a)/Técnico(a)

☐ Cargo de Chefia

6. Antiguidade/Anos de trabalho na Garval *

Nota: Caso esteja há menos de 1 ano, preencha "1" ano.

Texto de resposta curta

7. Local de trabalho *

☐ Sede

☐ Agências

8. Tempo de Deslocações entre casa e trabalho (ida e volta, total em minutos) *

Texto de resposta curta

9. Modalidade trabalho (preferência) *

☐ Presencial

☐ Híbrido

☐ Teletrabalho

Após a secção 2

Continuar para a secção seguinte

Secção 3 de 4

Secção II - Questionário

×

⋮

Nesta secção, pedimos que responda de forma sincera usando a escala associada a cada pergunta (0 a 10). Note que não há respostas certas nem erradas e todas são confidenciais e anónimas, e serão usadas apenas para fins estatísticos. Obrigada

10. Em geral, em que medida leva uma vida com propósito e sentido? *

0

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

De modo nenhum

☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐

Completamente

11. Quanto tempo do seu dia a dia sente que está a progredir no sentido de cumprir os seus objetivos? *

[illegible]

12.Com que frequência fica absorvido no que está a fazer? *

[illegible]

13. Em geral, como diria que está a sua saúde? *

[illegible]

14. Em geral, com que frequência se sente alegre/animado? *

[illegible]

15. Com que frequência recebe ajuda e apoio por parte de outras pessoas quando precisa? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

De modo nenhum ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Completamente

16. Em geral, com que frequência se sente ansioso? *

Nunca ○ 0 ○ 1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5 ○ 6 ○ 7 ○ 8 ○ 9 ○ 10 Sempre

17. Com que frequência alcança as metas importantes que estabeleceu para si? *

Nunca ○ 0 ○ 1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5 ○ 6 ○ 7 ○ 8 ○ 9 ○ 10 Sempre

18. Em geral, em que medida acha que o que faz na sua vida é valioso e vale a pena? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

De modo nenhum ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Completamente

19. Em geral, com que frequência se sente positivo? *

[illegible]

20. No geral, em que medida se sente entusiasmado e interessado em algo? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

De modo nenhum ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Completamente

21. Quão solitário/sozinho se sente na sua vida diária? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

De modo nenhum ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Completamente

22. Quão satisfeito está relativamente à sua condição física atual? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

De modo nenhum ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Completamente

23. Em geral, com que frequência se sente chateado/irritado? *

Nunca ○ 0 ○ 1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5 ○ 6 ○ 7 ○ 8 ○ 9 ○ 10 Sempre

24. Em que medida se tem sentido amado? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

De modo nenhum ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Completamente

25. Com que frequência consegue lidar com as suas responsabilidades? *

Nunca ○ 0 ○ 1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5 ○ 6 ○ 7 ○ 8 ○ 9 ○ 10 Sempre

26. Em que medida sente que tem um rumo na sua vida? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

De modo nenhum ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Completamente

27. Comparando com outras pessoas da mesma idade e género, como classificaria a sua saúde? *

[illegible]

28. Quão satisfeito se sente com os seus relacionamentos pessoais? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

De modo nenhum ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Completamente

29. Em geral, com que frequência se sente triste? *

Nunca ○ 0 ○ 1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5 ○ 6 ○ 7 ○ 8 ○ 9 ○ 10 Sempre

30. Com que frequência perde a noção do tempo enquanto faz algo de que gosta? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Nunca ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sempre

31. Em geral, em que medida se sente contente/satisfeito? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
De modo nenhum ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Completamente

32. Tendo tudo isto em conta, quão feliz diria que é? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
De modo nenhum ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Completamente

Após a secção 3 Continuar para a secção seguinte

Secção 4 de 4

Secção III - Agradecimentos

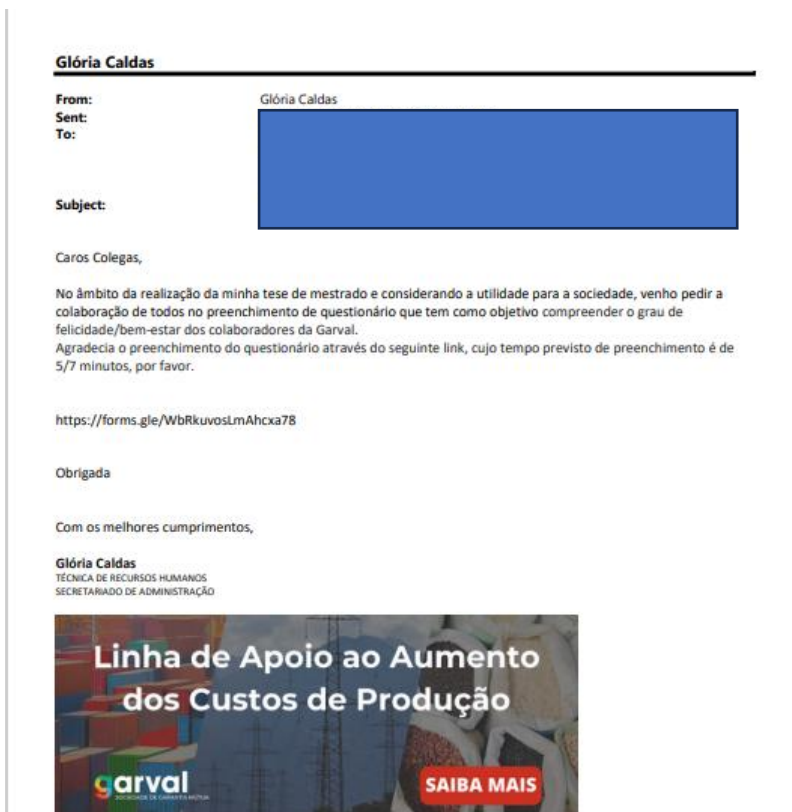


Agradecemos muito a sua colaboração.

Reiteramos que, caso tenha alguma dúvida ou queira ter acesso aos resultados do estudo, poderá contactar através do seguinte email: felicidade.garval@gmail.com

Anexo 2

Envio do *link* aos colaboradores da Garval



Anexo 3

Email de confirmação da Administração

Glória Caldas

From: [Redacted]
Sent: [Redacted]
To: [Redacted]
Subject: RE: Questionário - Tese MGRH GC

Bom dia Glória,

Por mim pode avançar.

Obrigado,

Com os meus melhores cumprimentos,

[Redacted]
 PRESIDENTE DA COMISSÃO EXECUTIVA | GARVAL
 ADMINISTRADOR EXECUTIVO | LISGARANTE



AVISO DE CONFIDENCIALIDADE: Esta mensagem, assim como os ficheiros eventualmente anexos, é confidencial e reservado apenas ao conhecimento da (s) pessoa (s) nela indicada (s) como destinatária (s). Se não é o seu destinatário, alertamos que não faça qualquer uso do respetivo conteúdo e proceda à sua destruição, notificando o remetente. LIMITAÇÃO DE RESPONSABILIDADE: A segurança da transmissão de informação por via eletrónica não pode ser garantida pelo remetente, o qual, em consequência, não se responsabiliza por qualquer facto associado de alteração à sua integridade. CONFIDENTIALITY NOTICE: This message, as well as existing attached files, is confidential and intended exclusively for the individual(s) named as addressee(s). If you are not the intended recipient, you are kindly requested not to make any use whatsoever of its contents and to proceed to the destruction of the message, thereby notifying the sender. DISCLAIMER: The sender of this message cannot ensure the security of its electronically transmission and consequently does not accept liability for any fact which may interfere with the integrity of its content.

From: [Redacted]
Sent: [Redacted]
To: M [Redacted]
<edu
Subje

Boa tarde Dr. Marco,

No seguimento do seu email, reenvio link com as alterações sugeridas.

<https://forms.gle/jvNd8m7DuvAW4UhJA>

Neste seguimento questiono se posso avançar no envio aos colaboradores para recolha de dados?

Obrigada

Com os melhores cumprimentos,

Anexo 4

Modelo PERMA – Média e desvio de padrão por Item e distribuição percentual pela escala de Likert

Dimensão/Itens	Média	Desvio-Padrão	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Emoções Positivas													
Em geral, com que frequência se sente alegre/animado?	7,34	1,55			1,3	1,3		11,8	9,2	22,4	32,9	17,1	3,9
Em geral, com que frequência se sente positivo?	7,55	1,45			1,3		1,3	3,9	14,5	23,7	26,3	25,0	3,9
Em geral, em que medida se sente contente/satisfeito?	7,25	1,49		1,3			2,6	6,6	14,5	26,3	31,6	14,5	2,6
Envolvimento													
Com que frequência fica absorvido no que está a fazer?	7,75	1,48				2,6	1,3	2,6	9,2	19,7	31,6	26,3	6,6
No geral, em que medida se sente entusiasmado e interessado em algo?	7,66	1,25					1,3	3,9	9,2	30,3	28,9	21,1	5,3
Com que frequência perde noção do tempo enquanto faz algo de que gosta?	7,20	2,18		3,9	1,3	2,6		9,2	15,8	15,8	19,7	19,7	11,8
Relações													
Com que frequência recebe ajuda e apoio por parte de outras pessoas quando precisa?	7,71	1,63				2,6	2,6	3,9	10,5	17,1	30,3	21,1	11,8
Em que medida se tem sentido amado?	7,76	1,78			2,6	1,3		7,9	6,6	14,5	30,3	23,7	13,2
Quão satisfeito se sente com os seus relacionamentos pessoais?	7,91	1,73			1,3	2,6	1,3	3,9	3,9	21,1	23,7	26,3	15,8
Significado													
Em geral, em que medida leva uma vida com propósito e sentido?	8,08	1,52				1,3		3,9	11,8	11,8	28,9	22,4	19,7
Em geral, em que medida acha que o que faz na sua vida é valioso e vale a pena?	7,55	1,50			1,3		1,3	5,3	13,2	25,0	25,0	22,4	6,6
Em que medida sente que tem um rumo na sua vida?	7,63	1,66		1,3		1,3		6,6	11,8	18,4	30,3	19,7	10,5
Realização													
Quanto tempo do seu dia a dia sente que está a progredir no sentido de cumprir os seus objetivos?	7,17	1,5				1,3	3,9	7,9	19,7	19,7	28,9	14,5	3,9
Com que frequência alcança as metas importantes que estabeleceu para si?	7,18	1,24			1,3			9,2	9,2	39,5	28,9	11,8	
Com que frequência consegue lidar com as suas responsabilidades?	8,37	1,04							5,3	11,8	38,2	30,3	14,5
Solidão													
Quão solitário/sozinho se sente na sua vida diária?	3,3	2,5	14,5	11,8	18,4	18,4	5,3	7,9	6,6	10,5	6,6		
Emoções negativas													
Em geral, com que frequência se sente ansioso?	6,17	2,06			3,9	10,5	5,3	19,7	14,5	10,5	23,7	10,5	1,3
Em geral, com que frequência se sente chateado/irritado?	4,93	1,93		2,6	10,5	13,2	14,5	17,1	18,4	13,2	10,5		
Em geral, com que frequência se sente triste?	4,42	2,08		5,3	15,8	17,1	14,5	19,7	7,9	10,5	6,6	2,6	
Saúde													
Em geral, como diria que está a sua saúde?	7,41	1,33				1,3		9,2	7,9	31,6	32,9	11,8	5,3
Quão satisfeito está relativamente à sua condição física atual?	5,59	1,90		1,3	6,6	6,6	10,5	23,7	17,1	14,5	17,1	2,6	
Comparando com outras pessoas da mesma idade e género, como classificaria a sua saúde?	7,28	1,44			1,3			11,8	9,2	34,2	25,8	13,2	5,3
Bem-estar geral													
Tendo tudo isto em conta, quão feliz diria que é?	7,57	1,28				1,3	1,3	3,9	6,6	31,6	34,2	17,1	3,9