

**UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS - UNISINOS  
UNIDADE ACADÊMICA DE EDUCAÇÃO CONTINUADA  
MBA EM GESTÃO ESTRATÉGICA EM NEGÓCIOS**

**FABIANE LADVIG JUNG**

**A FELICIDADE NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL :  
Um estudo de caso da Fröhlich S.A.**

**SÃO LEOPOLDO**

**2017**

Fabiane Ladvig Jung

A FELICIDADE NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL:

Estudo de caso da Fröhlich S.A.

Artigo apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Especialista em Gestão Estratégica em Negócios, pelo Curso MBA Gestão Estratégica em Negócios da Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> MS.Cátia Venturella

São Leopoldo

2017

## A FELICIDADE NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL: ESTUDO DE CASO DA FRÖHLICH S.A

Fabiane Ladvig Jung\*  
Prof.<sup>a</sup> MS.Cátia Venturella \*\*

**Resumo:** Este artigo teve como objetivo analisar as características que influenciam na felicidade dos funcionários da Fröhlich S.A. Para tanto realizou-se uma pesquisa quantitativa, com a coleta de dados realizada através de um questionário impresso que obteve 201 retornos. Os resultados mostraram, de um modo geral, que os índices de afeto positivo e satisfação com a vida são altos e muito superiores aos índices de afeto negativo e insatisfação com a vida. Ao mesmo tempo verifica-se a necessidade de contínuo investimento em planos de ação para captar e reter bons profissionais, alinhados às políticas organizacionais, que contribuam para o diferencial competitivo da citada empresa neste mercado de constantes transformações.

**Palavras-chave:** Eudaimonismo. Hedonismo. Felicidade. Bem estar no trabalho.

### 1 INTRODUÇÃO

Estamos vivendo na era da informação, da velocidade e do imediatismo. Isso significa um mercado cada vez mais competitivo em que a briga pelo consumidor se dá um a um. Falamos de uma era em que não existe mais cliente fidelizado, que as pessoas têm voz e que podem ser facilmente ouvidas através das mídias sociais, o que acaba afetando diretamente na imagem das organizações.

Mas como se tornar competitivo? Como despertar e manter o olhar positivo do seu cliente? E aqui não falamos sobre competitividade em termos de preço, mas de valor. Dessa forma, é possível perceber que nos últimos anos as organizações estão se voltando cada vez mais para seu ativo mais intangível: o capital humano.

Houve uma época em que se chegou a acreditar que as máquinas substituiriam o homem, mas no período atual é possível afirmar que as pessoas nunca foram tão importantes dentro de uma organização, além de serem fontes valiosas de vantagem competitiva (OLIVEIRA E LIMONGI- FRANÇA, 2005).

---

\* Bacharela em Relações Públicas pela Universidade Feevale. E-mail: fabiane.l.jung@gmail.com

\*\* Psicóloga, com especialização em Administração e Mestrado em Educação, títulos obtidos pela Unisinos/RS. Professora na Graduação e pós graduação na Unisinos. E-mail: cventurella@unisinos.br

Outra mudança significativa se dá na relação empregado/empregador. Antigamente a relação era baseada apenas na prestação de serviço *versus* remuneração e o poder estava apenas nas mãos das organizações.

Hoje em dia encontrar e reter profissionais qualificados está cada vez mais difícil, por isso não basta apenas oferecer um trabalho, a organização precisa manter um ambiente saudável e investir em seus funcionários.

Conforme nos aponta Tamayo (2004), grande parte de nossa vida é dedicada ao trabalho, e tem importante papel na construção e desenvolvimento do bem estar pessoal e da felicidade. Afinal, além do tempo investido para uma formação profissional, o modelo atual com uma jornada de 6 à 9 horas diárias, quando não mais, durante no mínimo 30 anos, acrescido o tempo gasto em trajeto, representa uma oportunidade de tornar esse período bom tanto para o funcionário quanto para a organização.

Conforme nos sugerem Gavin e Mason (2004 apud Estivalet et al. 2016) o trabalho por si só não faz uma pessoa feliz, mas também ninguém consegue ser feliz se seu trabalho lhe trazer infelicidade.

Dessa forma, é possível verificar tanto no meio acadêmico quanto organizacional uma crescente preocupação com esse tempo dedicado ao trabalho, pois um funcionário feliz é mais produtivo e, isso acaba impactando em várias outras frentes da vida do indivíduo, assim como da organização.

Assim, este artigo teve como objetivo geral o estudo da felicidade aplicado aos funcionários da Fröhlich S.A. com sede na cidade de Ivoti, onde se observa que mais de 25% dos funcionários possuem mais de 10 anos de empresa. Os objetivos específicos constituíram-se em caracterizar a felicidade, apresentar e contextualizar a organização e verificar como os colaboradores se sentem através de aplicação de uma pesquisa em forma de escala.

Deste modo, o presente artigo pretende contribuir o campo de pesquisa acerca da felicidade, apresentando os principais conceitos e servindo de base para futuros estudos que explorem a busca da felicidade e bem estar no ambiente organizacional.

Na seção seguinte apresenta-se o referencial teórico da pesquisa, ou seja, Felicidade e Felicidade e Bem Estar no Trabalho. Na sequência, serão apresentadas a metodologia, apresentação e análise dos dados e por fim as considerações finais da pesquisadora.

## 2 FELICIDADE

Os estudos científicos acerca da felicidade ganharam força a partir da década de 1990 com o movimento da Psicologia Positiva, que trouxe outro enfoque a essa área do conhecimento. Se antes a psicologia focava essencialmente no estudo e tratamento de distúrbios, essa nova visão buscou focar não somente nos problemas, mas começou a estudar emoções positivas, como a felicidade.

De acordo Siqueira e Padovam (2008, pg. 201)

Embora o estilo de vida moderno não estimule as pessoas a avaliar seus momentos de felicidade ou de completa realização pessoal, elas são diariamente incitadas a planejar o seu dia-a-dia para vencer os desafios da vida moderna como, por exemplo, conseguir e manter um emprego, proteger suas vidas da violência urbana, equilibrar as finanças, esquivar-se de hábitos ou estilos de vida que comprometem a sua saúde e, ao mesmo tempo, praticar ações que promovem a sua integridade física, emocional e social.

Muitos pesquisadores do meio do comportamento organizacional, tratam o campo felicidade através do termo bem estar, que neste estudo segue como sinônimo. Mas Warr (2007 apud PASCHOAL; TORRES; PORTO, 2010) nos aponta algumas vantagens ao usar o termo felicidade, entre eles a possibilidade de levantar elementos filosóficos como eudaimonia e hedonismo, termos que nas pesquisas de bem estar acabam excluídos. Outra vantagem apontada pelo autor, é que o termo bem estar é associado essencialmente a fenômenos positivos, o que pode comprometer o resultado final da pesquisa.

Seguindo o conceito felicidade e utilizando elementos filosóficos, Warr (2007 apud PASCHOAL; TORRES; PORTO, 2010) aponta dois tipos de felicidade: a felicidade hedônica, que pode ser associada ao afeto positivo, negativo e satisfação com a vida, também nominada BES (bem estar subjetivo), e a felicidade eudaimônica, associada a realização, à felicidade como objetivo da vida humana, também nominada BEP (bem estar psicológico).

De acordo com Ryan e Deci (2001 apud PASCHOAL E TAMAYO 2008) apesar dos embates acerca dessas duas teorias, existe uma preocupação no estudo conjunto das duas correntes hedônicas e eudaimônicas, visto a importância prática e teórica com que cada uma delas aborda o termo felicidade, os quais veremos a seguir.

## 2.1 Felicidade Eudaimônica

A felicidade eudaimônica é associada ao filósofo Aristóteles e tem como norteadores as experiências de desenvolvimento pessoal, autorealização e sentido de vida. A eudaimonia se apoia não somente na felicidade hedônica, mas principalmente no potencial humano de auto realização, na expressividade pessoal, na satisfação com a vida num todo.

Para a corrente eudaimônica, a felicidade está associada ao pleno funcionamento das potencialidades do indivíduo, a capacidade de raciocínio e bom senso.

Alguns autores também a denominam de bem estar psicológico (BEP). De acordo com Ryff (1989 apud PASCHOAL E TAMAYO 2008) o bem estar psicológico é composto por seis dimensões:

- Autoaceitação: aceitar todos os aspectos sobre si mesmo, seja do passado ou do presente, sem querer modificar o que já aconteceu. A autora diz que se você se aceita como é, terá uma visão mais positiva em relação a si mesmo;
- Relação positiva com os outros: essa dimensão trata-se da empatia, de criar vínculos saudáveis que geram relações com alta qualidade emocional, de confiar, se abrir e manter relações saudáveis com outros indivíduos;
- Autonomia: trata-se da capacidade de tomar as próprias decisões com confiança, sem se deixar levar pela pressão de outras pessoas, mantendo independência pessoal;
- Controle do ambiente: se refere a resiliência, sobre a capacidade do indivíduo se adaptar mesmo em um ambiente difícil, de superar as dificuldades do dia a dia;
- Propósito de vida: essa dimensão trata da busca de um sentido para a vida, com metas e objetivos realistas;
- Crescimento pessoal: capacidade de aprendizado próprio, expressão como pessoa, novas experiências. Quando não há perspectiva de crescimento pessoal, pode-se desenvolver o sentimento de estar preso, tédio, desmotivação.

Dessa forma, o bem estar psicológico não está alicerçado apenas em situações positivas ou negativas, visto que são momentos passageiros, mas principalmente ao modo como vemos e julgamos as diversas faces de nossas vidas. Dito isto, é possível concluir que o sentimento de felicidade está intimamente ligado com as experiências pessoais de cada um e a forma como as encara.

### **2.3 Felicidade Hedônica**

A felicidade hedônica, também compreendida por alguns autores como bem estar subjetivo (BES) se apoia nas dimensões do afeto positivo, afeto negativo e satisfação com a vida.

A dimensão afeto positivo é como um tônus energético a impulsionar o indivíduo, colorindo as matizes variáveis que norteiam sua vida, estimulando a forma de se relacionar com o todo a sua volta. É contentamento, otimismo, satisfação.

Já a dimensão de afeto negativo é composta por sentimentos transitórios, como ansiedade, pessimismo, aborrecimentos que levam ao sentimento de baixo bem estar.

A satisfação com a vida é a forma como o indivíduo vê sua própria vida, seus pensamentos, sua conduta. É a qualidade vivencial, como as lentes de um óculos que determinam uma imagem mais límpida ou não, e que faz o indivíduo perceber os fatos de maneira positiva ou negativa dependendo da circunstância.

Dessa forma, a base hedônica é fortemente alicerçada na busca pelo acúmulo de experiências positivas, felicidade para o maior número de pessoas, alto bem estar, combinação de prazer e excitação.

Essa corrente é bem focada no indivíduo em si, em sua busca própria de felicidade. É considerada subjetiva pois cada indivíduo avalia sua vida de acordo com suas concepções acerca das experiências vividas, seus valores, suas expectativas e as respostas emocionais a determinados eventos.

Portanto, de acordo com Paschoal e Tamayo (2008 p. 12) “o bem-estar subjetivo é a ocorrência de freqüentes afetos positivos, rara experiência emocional negativa e a satisfação com a vida como um todo”.

Passareli e Silva (2007) destacam que estudos sobre infelicidade são abundantes na literatura, porém estudos sobre os aspectos positivos do potencial humano ainda são deixados de lado.

Assim, destaca-se a importância de estudar a felicidade no meio acadêmico, especialmente adequado a realidade brasileira.

## **2 FELICIDADE E BEM ESTAR NO TRABALHO**

De acordo com Estramiana (1992 apud PASCHOAL, TORRES E PORTO, 2010), muito além de ser um meio de subsistência financeira, o trabalho confere identidade, status social, e ajuda na construção das redes sociais enquanto forma de relacionamento horizontal.

Considerando o tempo dedicado ao trabalho, este mostra-se um componente fundamental para a construção da felicidade. Para Paschoal, Torres e Porto (2010, p. 1056) “a premissa de que a felicidade pessoal pode ser alcançada por meio do trabalho estimula os gestores de pessoas e os estudiosos do comportamento organizacional a identificarem estratégias eficazes na promoção do bem-estar no ambiente laboral.”

As condições do trabalho, do ambiente e do suporte que a organização oferece são apontadas por alguns autores como fatores fundamentais na construção do bem estar no ambiente de trabalho. Somado a isso, vem a percepção do próprio indivíduo, que como dito anteriormente, interfere diretamente no sentimento de felicidade.

Seligman (2004 apud PASSARELI E SILVA, 2007) destaca que pessoas felizes tem uma facilidade maior no relacionamento com suas redes sociais, como amigos colegas de trabalho, família, e são mais participativas, o que favorece o bem estar subjetivo.

Já o aumento da renda produziria pouco benefício adicional de acordo com alguns estudos, sugerindo assim pouca relação entre indicadores econômicos e a satisfação com a vida num todo (PASSARELI E SILVA, 2007).

Dessa forma, ainda que o trabalhador seja exposto a situações estressantes, estas são amenizadas pela percepção de apoio que recebe. Por isso, um ambiente saudável, onde há bom relacionamento entre colegas e chefia, tende a influenciar positivamente o constructo de felicidade.

De acordo com Oliveira-Castro, Borges-Andrade e Pilati (1999) essas percepções de apoio são baseadas na frequência, intensidade e sinceridade que a



organização se manifesta com seus funcionários, seja em forma de elogio, retribuição financeira ou reconhecimento profissional.

Dito isso, o ambiente de trabalho se apresenta como um ambiente rico em oportunidades para construção da felicidade, que certamente terão importante papel na vida pessoal desses trabalhadores.

Assim, é possível dividir o bem estar no trabalho em elementos hedônicos, como afeto positivo e afeto negativo, e elementos eudaimônicos, como realização pessoal no trabalho, conforme nos aponta Paschoal e Tamayo (2008).

Em relação aos afetos positivos desenvolvidos no meio organizacional, podemos destacar um dos sentimentos destacados por Paz (2004 apud SOBRINHO E PORTO, 2012) nominado gratificação. Segundo a autora, a gratificação está ligada aos seguintes elementos:

- Valorização do trabalho: que parte inicialmente do próprio indivíduo, de reconhecer que seu trabalho não se limita ao ato em si, mas que impacta direta ou indiretamente seus colegas, a organização, a sociedade;
- Reconhecimento pessoal: ser visto, ser importante no papel que desempenha, ser amado, ser respeitado por suas competências;
- Autonomia: liberdade para executar o trabalho e espaço para mostrar que a atuação pode ser mais eficiente com autonomia;
- Expectativa de crescimento: possibilidade de desenvolver carreira pessoal e profissional, que leva o trabalhador a se dedicar ainda mais a suas atividades, contribuindo também para o crescimento da organização;
- Suporte ambiental: a percepção de um ambiente seguro, com estrutura adequada, apoio tecnológico e social, recursos materiais e financeiros para executar as tarefas de forma eficaz;
- Recursos financeiros: a relação justa entre o trabalho realizado e o salário recebido;
- Orgulho de pertencer a organização: que vai além do salário e benefícios recebidos, do tamanho da organização, ou do tempo de serviço prestado.

Ou seja, um trabalhador que tem o sentimento de gratificação, certamente se sentirá mais motivado a executar suas tarefas com empenho, na certeza que seus esforços são vistos pela organização.

Ainda de acordo com Paz (2004 apud ROCHA-SOBRINHO E PORTO 2012, p. 257), outro sentimento que pode ser experienciado pelo trabalhador é o desgosto, um sentimento que pode ocorrer por diversas situações como

desvalorização do seu trabalho, medo de não atender às exigências da organização, falta de habilidade para conseguir imprimir o seu estilo pessoal na execução de suas tarefas, falta de condições adequadas de trabalho para o alcance do desempenho esperado, percepção de injustiça salarial, e sentimento de frustração por pertencer à organização.

Esses sentimento acumulados geram perda na produtividade e conseqüentemente perda para a organização. O trabalhador pode perder o foco no trabalho a ser realizado, perdendo também seus objetivos e resultando possivelmente em uma demissão.

Em relação aos aspecto eudaimônicos (ou bem estar psicológico) no ambiente de trabalho, a realização pessoal é um dos principais aspectos levantados por Paschoal e Tamayo (2008).

Se a organização oportuniza e estimula o crescimentos de seus funcionários, cria um ambiente propício para diálogo, participação, metas, então tem-se um ambiente favorável para alto bem estar dos trabalhadores.

Outro fator a ser considerado é que muito além do trabalhador, há um ser humano, com expectativas, sonhos, desejos, e que não pode ser separado um do outro. Desta forma, criar um ambiente que estimule o bem estar do trabalhador impacta na vida profissional, pessoal e social.

Conforme conclui Paz (2004 apud PASCHOAL E TAMAYO, 2008) o bem estar pode ser conceituado como a prevalência de emoções positivas e principalmente a percepção do indivíduo de que o trabalho que desempenha contribui para o alcance de suas metas pessoais.

Assim, como forma de contribuir ao meio acadêmico, a seguir são apresentados os procedimentos metodológicos, o objeto de estudo e análise.

### 3 METODOLOGIA

De acordo com Andrade (2009, p. 119) “metodologia é um conjunto de métodos e caminhos que serão percorridos na busca do conhecimento”. Assim, Saccol et al.(2012) nos apontam três elementos que devem ser considerados para a construção de uma pesquisa: o paradigma, a classificação e o método.

Em relação ao método, a primeira parte desta pesquisa se classifica como bibliográfica, visto que foi elaborada a partir de materiais já publicados a fim de conceituar a felicidade em suas várias faces.

Para a segunda parte, o método escolhido é o estudo de caso, que de acordo com Yin (2010 apud SACCOL et al. 2012, p.39) “investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto de vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos”. Dessa forma, além de contextualizar a empresa, foi utilizada a Escala de Bem Estar Subjetivo desenvolvida por Albuquerque e Tróccoli (2004) para validar este estudo.

Quanto ao paradigma, essa pesquisa se classifica como quantitativa em vista à aplicação de uma pesquisa em forma de escala para a coleta de dados a ser aplicada com os funcionários da empresa Fröhlich S.A. Os questionários serão impressos e entregues pessoalmente aos respondentes, pois grande parte deles não possui endereço eletrônico.

Quanto ao tipo, essa pesquisa se classifica como descritiva, pois pretende traçar informações sobre um determinado assunto bem como descrever as características de um grupo de pesquisa previamente selecionado para análise.

#### 3.2 Empresa-caso do Estudo

Para análise da felicidade e o ambiente organizacional foi selecionado como objeto de estudo a Fröhlich S.A. Indústria e Comércio de Alimentos com sede na cidade de Ivoti - RS.

A Fröhlich S.A. é uma empresa familiar de porte médio, 100% gaúcha que está no mercado há mais de 60 anos. Além de deter as marcas próprias Fritz & Frida no segmento alimentação humana, Frily alimentação animal e Frilar higiene e limpeza, também atua no segmento atacadista distribuidor. Atualmente atende cerca de 14 mil

clientes no estado do Rio Grande dos Sul, movimentando uma média de 600 toneladas diárias de mercadoria entre expedição e recebimento.

Conta com 492 funcionários diretos, mais em torno de 100 representantes comerciais, além de agências terceirizadas de promotoria de vendas. Dos funcionários diretos, 12% são do sexo feminino e 88% do sexo masculino. Um dos possíveis fatores para a predominância de colaboradores do sexo masculino pode ser decorrente do ramo de atividade da organização, em que os setores operacionais contam com um número maior funcionários e são, tradicionalmente ocupados por homens.

Destaca-se que apesar de serem apenas 61 mulheres no quadro de funcionários, 18 destas atuam em cargos de liderança. Além disso, o quadro funcional conta com 120 pessoas acima dos 45 anos e 11 funcionários com alguma necessidade especial. Além disso, salienta-se que 25,4 % dos funcionários possui mais de 10 de empresa.

A Fröhlich S.A. possui em seu portfólio mais de 1900 produtos, sendo em torno de 330 itens nas marcas próprias e mais de 1500 produtos de outras marcas no segmento atacado. Sua frota conta com 84 caminhões refrigerados e monitorados 24h por dia.

Dentre as principais conquistas, destacam-se:

- Certificação ISO 9001:2015;
- Melhor Atacadista Distribuir do RS ABAD (Associação Brasileira De Atacadista Distribuidor) 2001, 2002, 2003, 2006, 2013, 2014 e 2016;
- Vencedora do prêmio AGAD (Associação Gaúcha de Atacadista Distribuidor) Melhor Atacadista do RS em 2009, 2013 e 2014;
- Troféu Carrinho AGAS (Associação Gaúcha de Supermercados) em 2003 e 2015, e anunciante do ano AGAS em 2014 e 2015;
- Listada pela Revista Amanhã como uma das 500 Maiores do Sul;
- Destaque no livro "100 Marcas do Rio Grande" produzido pelo Instituto Amanhã em parceria com ESPM;

A seguir descreve-se procedimento de coleta de dados.

### 3.3 A coleta dos dados

Para compreender a dimensão do bem estar subjetivo, delimitou-se como universo de pesquisa a organização em que a pesquisadora trabalha, por ser um ambiente com acesso facilitado. Após permissão da Diretoria, os gestores de cada área receberam um e-mail explicando a proposta e o objetivo da pesquisa, bem como a data em que seria aplicado.

Embora o universo de funcionários conte com 492 indivíduos, aproximadamente 160 atuam em regiões afastadas e não possuem contato diário com a organização, ou não estavam trabalhando por motivos diversos. Assim, foram impressos e distribuídos 330 questionários entre os turnos do dia e da noite, com prazo de devolução de 3 dias, retornando 201 questionários preenchidos, pouco mais de 60% do universo almejado.

O prazo curto de retorno se deve a experiência da pesquisadora com o ambiente organizacional citado, de que prazos longos reduzem os retornos de pesquisa.

A seguir, apresentam-se os dados e análise dos resultados obtidos.

## 4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Para análise do objeto apresentado, optou-se por utilizar a Escala de Bem Estar Subjetivo (EBES) conforme anexo 1, desenvolvida por Albuquerque e Trócoli (2004), que compõe-se de 62 itens divididos em duas escalas. A primeira escala vai do número 1 a 47 e descrevem afetos positivos e negativos, em que o respondente escreve ao lado de cada sentimento e emoção listada como se sente, utilizando uma escala de resposta de 5 pontos (1= nem um pouco, 2= um pouco, 3= moderadamente, 4= bastante, 5= extremamente).

A segunda escala vai do número 48 a 62 e descreve julgamentos relativos à avaliação de satisfação ou insatisfação com a vida e utiliza a mesma escala de respostas de 5 pontos, conforme mencionado anteriormente.

Para apresentação dos resultados obtidos, essa escala foi dividida em afeto positivo, afeto negativo e satisfação *versus* insatisfação com a vida. Ressalta-se que

apesar de ter 201 retornos, alguns respondentes se abstiveram de algumas questões, deixando-as em branco.

#### 4.1 Afeto positivo

De acordo com Albuquerque e Trócoli (2004, pg. 154)

Afeto positivo é um contentamento hedônico puro experimentado em um determinado momento como um estado de alerta, de entusiasmo e de atividade. É um sentimento transitório de prazer ativo; mais uma descrição de um estado emocional do que um julgamento cognitivo.

Dessa forma, a dimensão afeto positivo da Escala de Bem Estar Subjetivo é composta por 21 sentimentos ou emoções que buscam medir esse estado emocional. O primeiro sentimento positivo listado é amável, que obteve 199 respostas, sendo que 5 dos respondentes se consideram nem pouco, 21 um pouco, 75 moderadamente, 84 bastante e 14 extremamente amáveis.

A emoção ativo obteve 100% das respostas, totalizando 201 respondentes, dentre os quais 2 se sentem nem um pouco, 8 um pouco, 32 moderadamente, 120 bastante ativos e 39 se consideram extremamente ativos.

Quando o sentimento descrito foi agradável, apenas 1 respondente se absteve totalizando 200 respostas, das quais 3 se sentem nem um pouco agradável, 17 um pouco, 64 moderadamente, 92 bastante e 24 se consideram extremamente agradáveis.

As dimensões alegre, disposto, contente e interessado receberam 100% de retornos, sendo que 5 nem um pouco, 8 um pouco, 40 moderadamente, 104 bastante e 44 respondentes se sentem extremamente alegres. Quanto à disposição, 6 pessoas se sentem nem um pouco dispostos, 9 um pouco, 24 moderadamente, 114 bastante e 48 se consideram extremamente dispostos.

Quando a questão abordada foi contentamento, 5 pessoas responderam que não se sentem nem um pouco contentes, 7 um pouco, 41 moderadamente, 104 bastante e 44 extremamente contentes. Dos interessados, 8 nem um pouco interessado, 12 um pouco, 29 moderadamente, 99 bastante e 53 extremamente.

Quando descrito a emoção atento, duas pessoas se abstiveram da resposta. Entre os retornos, 12 nem um pouco atento, 8 um pouco, 26 moderadamente, 115 bastante e 38 se consideram extremamente atentos.

Dos que se consideram animados, 5 nem um pouco, 11 um pouco, 46 moderadamente, 94 bastante, 45 extremamente animado, somando 201 retornos. Já em relação a determinação, 7 se consideram nem um pouco determinado, 5 um pouco, 24 moderadamente, 93 bastante e 71 respondentes se consideram extremamente determinados, totalizando 200 respostas.

Quando questionados sobre decisão, 5 se consideram nem um pouco, 13 um pouco, 44 moderadamente, 104 bastante e 35 se considera extremamente decidido, totalizando 201 retornos.

Quanto ao sentimento de segurança apenas 1 respondente se absteve. Entre os demais, 6 se sentem nem um pouco seguro, 12 um pouco, 47 moderadamente, 99 bastante e 36 se considera extremamente seguro.

Quando o sentimento descrito foi dinâmico, a pontuação obtida foi 9 nem um pouco, 22 um pouco, 57 moderadamente, 86 bastante e 25 extremamente dinâmico , totalizando 199 respostas. Já em relação a engajamento, apenas 196 responderam, dentre os quais 16 se sentem nem um pouco engajados, 27 um pouco, 42 moderadamente, 85 bastante e 26 se consideram extremamente engajados.

O item produtividade obteve 200 retornos, sendo que 7 se consideram nem um pouco produtivos, 8 um pouco, 29 moderadamente, 113 bastante e 43 se consideram extremamente produtivos.

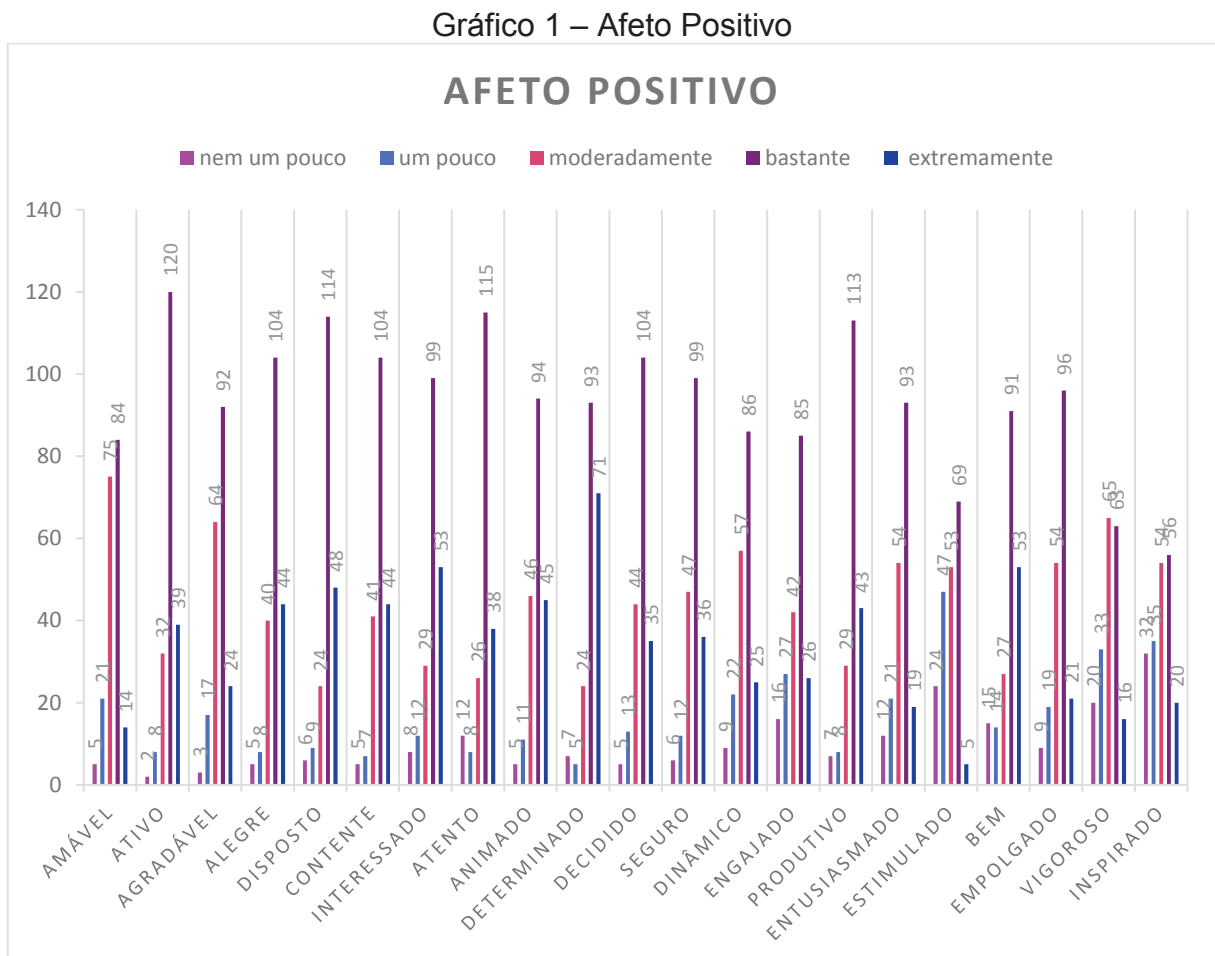
Em relação ao entusiasmo, 12 nem um pouco produtivos, 21 um pouco, 54 moderadamente, 93 bastante e 19 se consideram extremamente entusiasmados, totalizando 199 retornos. Dos que se consideram estimulados, 24 nem um pouco, 47 um pouco, 53 moderadamente, 69 bastante e 5 responderam que se consideram extremamente estimulados, totalizando 198 respostas.

Quando questionados se sentiam bem, 15 responderam nem um pouco bem, 14 um pouco, 27 moderadamente, 91 bastante e 53 responderam que extremamente bem, totalizando 200 retornos.

Empolgado obteve 199 respostas, sendo que 9 nem um pouco, 19 um pouco, 54 moderadamente, 96 bastante empolgado e 21 dos respondentes se sentem extremamente empolgados.

Nas dimensões vigoroso e inspirado , 4 pessoas se abstiveram de responder, totalizando 197 respondentes para cada. Quanto ao vigor, 20 se sentem nem um pouco vigorosos, 33 um pouco, 65 moderadamente, 63 bastante e 16 se consideram extremamente. Em relação a inspiração, 32 nem um pouco inspirado, 35 um pouco,

54 moderadamente, 56 bastante e 20 extremamente inspirados, conforme se observa no gráfico abaixo:



Fonte: Elaborado pela autora

O item *inspirado* obteve o maior resultado *nem um pouco* com 32 respostas, seguido de *estimulado* com 24 respostas *nem um pouco*. Na visão da pesquisadora esses dois itens são essenciais no contexto organizacional e estão intrinsecamente ligados.

A inspiração faz parte do processo criativo e o cotidiano é essencial para gerar ideias. Como maior parte de nosso dia é dedicado ao trabalho, se sentir estimulado ajuda no processo criativo, que consequentemente ajuda no crescimento organizacional, afinal ninguém sabe mais sobre o trabalho do que o próprio funcionário que o executa. Assim, um ambiente saudável que estimule a criatividade pode gerar ótimas ideias e contribuir para soluções de problemas cotidianos da organização, bem como contribuir para seu crescimento.

Já os itens com maior pontuação foram *determinado* com 71 pontos para *extremamente*, seguido de *interessado* e *bem* com 53 pontos cada, o que na visão da



pesquisadora contribui para o alto índice de funcionários com mais de 10 anos de empresa.

Conforme nos aponta Pachcoal e Tamayo (2008, p.20)“o contexto do trabalho apresenta-se como um lugar privilegiado de emoções e, fundamentalmente, de realização e de construção da felicidade pessoal”. Então sentir-se bem contribui para uma pessoa se sentir interessada e determinada, assim como o inverso também é verdadeiro. Os sentimentos positivos se entrelaçam e contribuem uns com os outros.

## **4.2 Afeto negativo**

De acordo com Albuquerque e Trócoli (2004, pg. 154)

Afeto negativo refere-se a um estado de distração e engajamento desprazível que também é transitório, mas, que inclui emoções desagradáveis como ansiedade, depressão, agitação, aborrecimento, pessimismo e outros sintomas psicológicos aflitivos e angustiantes

Assim, a dimensão afeto negativo é composta por 26 sentimentos ou emoções que buscam investigar esse estado. O primeiro sentimento negativo abordado na EBES é de aflição, que obteve 198 retornos, dos quais 96 respondentes se consideram nem um pouco aflito, 73 um pouco, 19 moderadamente, 7 bastante e 3 extremamente.

Quando questionados o quanto se sentem alarmados, apenas 197 responderam, dos quais 126 nem um pouco, 49 um pouco, 15 moderadamente, 6 bastante e 1 extremamente.

Em relação a angústia, 72 sentem nem um pouco, 89 um pouco, 23 moderadamente, 11 bastante e 6 extremamente, totalizando 201 retornos. Para apreensão, 3 pessoas se abstiveram de resposta, e entre as demais, 48 se consideram nem um pouco apreensivos, 87 um pouco, 38 moderadamente, 19 bastante e 6 extremamente.

Cada uma das dimensões preocupado e irritado recebeu 201 respostas. Em relação a preocupação, 33 se diz nem um pouco preocupado, 74 um pouco, 49 moderadamente, 32 bastante e 13 pessoas se dizem extremamente preocupadas. Em relação a irritação, 77 se sentem nem um pouco irritados, 80 um pouco, 22 moderadamente, 16 bastante e 6 extremamente irritados.

O sentimento deprimido foi o que menos obteve respostas, com 20 abstenções, ou seja, quase 10% dos respondentes. Dentre os que responderam, 134 se consideram nem um pouco deprimido, 20 um pouco, 20 moderadamente, 5 bastante e 2 extremamente.

Na descrição do sentimento tédio, 70 se consideram nem um pouco entediados, 77 um pouco, 34 moderadamente, 11 bastante e 6 extremamente entediados, totalizando 198 respostas.

Entre os 200 respondentes da emoção transtornado, 156 se consideram nem um pouco, 26 um pouco, 9 moderadamente, 6 bastante e 3 extremamente. Entre os que se sentem chateados, 85 afirma que nem um pouco, 69 um pouco, 26 moderadamente, 18 bastante e 3 extremamente, totalizando 201 respostas.

Quando descrito assustado, 116 dos respondentes se consideram nem um pouco assustado, 51 um pouco, 19 moderadamente assustado, 9 bastante e 5 extremamente, totalizando 200 respostas. Em relação à impaciência, 3 pessoas se abstiveram de resposta. Dentre os respondentes, 46 se sente nem um pouco impaciente, 86 um pouco, 30 moderadamente, 26 bastante e 10 extremamente impaciente num total de 198 respostas.

Entre os receosos, 65 se diz nem um pouco, 66 um pouco, 46 moderadamente, 12 bastante e 9 extremamente, totalizando 198 retornos.

As dimensões desanimado, ansioso e indeciso obtiveram 199 retornos cada. Em relação ao desânimo, 110 se dizem nem um pouco desanimados, 62 um pouco, 17 moderadamente, 7 bastante e 3 extremamente desanimado. Entre os ansiosos, 38 se sente nem um pouco ansioso, 87 um pouco, 22 moderadamente, 38 bastante e 14 extremamente. Sobre indecisão, 74 afirma-se nem um pouco indeciso, 73 um pouco, 29 moderadamente, 18 bastante e 5 extremamente.

Abatido, amedrontado, aborrecido, agressivo e incomodado receberam 200 retornos cada. Para abatido a pontuação nem um pouco foi 134, 50 sentem-se um pouco abatidos, 5 moderadamente, 8 bastante e 3 extremamente. Em relação ao medo, 136 se dizem nem um pouco amedrontados, 42 um pouco, 13 moderadamente, 7 bastante e 2 extremamente.

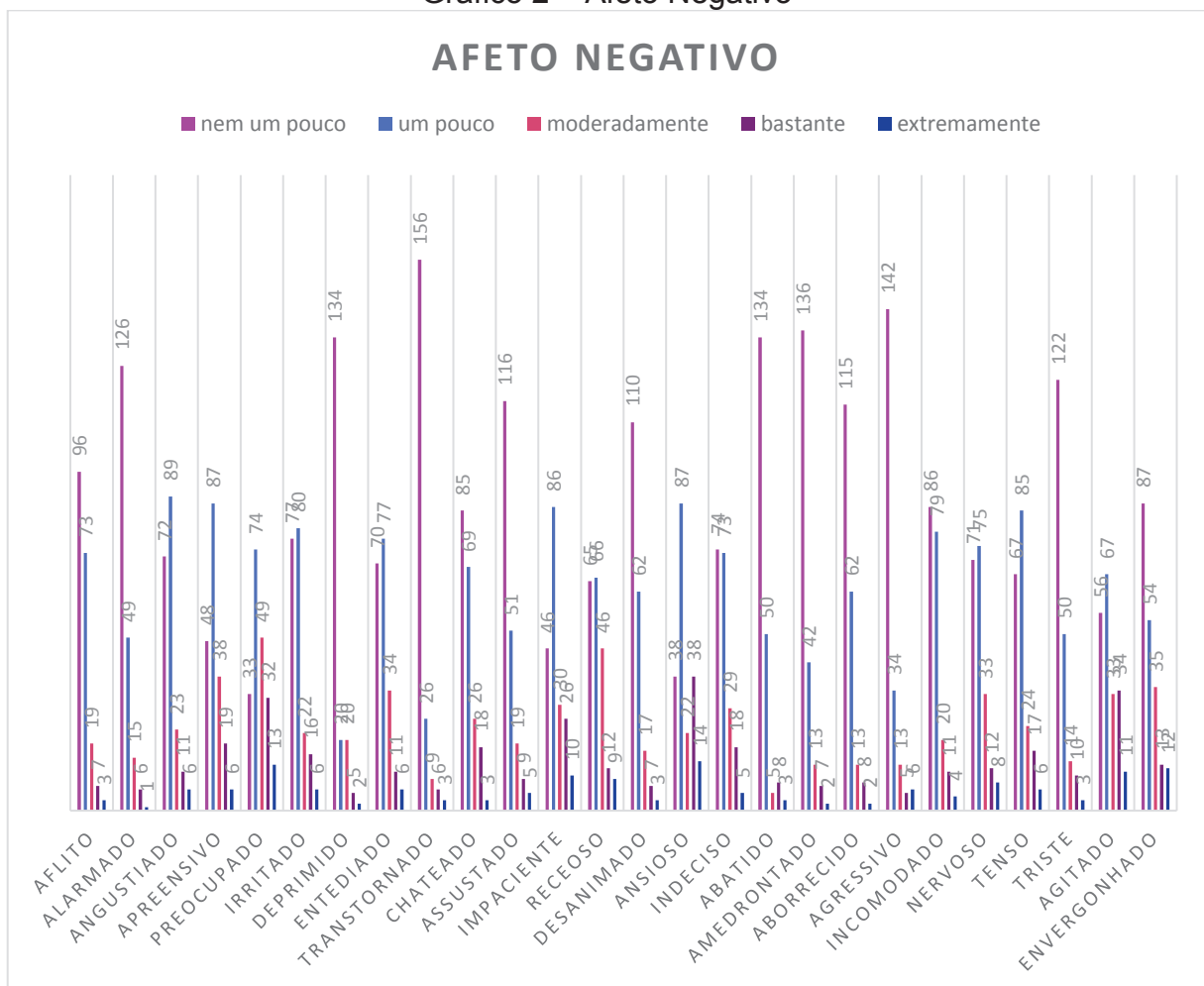
Entre os aborrecidos, 115 se declaram nem um pouco, 62 um pouco, 13 moderadamente, 8 bastante e 2 extremamente. Quanto à agressão, 142 se sentem nem um pouco agressivos, 34 um pouco, 13 moderadamente, 5 bastante e 6

extremamente. Entre os incomodados, 86 se declara nem um pouco, 79 um pouco, 20 moderadamente, 11 bastante e 4 extremamente.

Nervoso, tenso e triste obtiveram 199 retornos. Setenta e um respondentes se revelam nem um pouco nervosos, 75 um pouco, 33 moderadamente, 12 bastante e 8 extremamente. Quando o sentimento apresentado foi tensão, 67 diz sentir-se nem um pouco tenso, 85 um pouco, 24 moderadamente, 17 bastante e 6 extremamente. A tristeza obteve 122 respondentes que dizem nem um pouco triste, 50 um pouco, 14 moderadamente, 10 bastante e 3 extremamente.

Os sentimentos agitado e envergonhado tiveram 100% dos retornos, nos quais 56 respondentes se sentem nem um pouco agitado, 67 um pouco, 33 moderadamente, 34 bastante e 11 extremamente agitado. Quando o sentimento descrito foi vergonha, 87 se declara nem um pouco, 54 um pouco, 35 moderadamente, 13 bastante e 12 extremamente envergonhados, conforme gráfico abaixo:

Gráfico 2 – Afeto Negativo



Fonte: Elaborado pela autora

*Transtornado* obteve maior pontuação *nem um pouco* com 156 respostas para esse item, seguido de *agressivo* com 142 pontos. Para extremamente, a maior pontuação foi no item *ansioso*, com 14 respostas, seguido de *preocupado* com 13 pontos.

A ansiedade já vem sendo considerada o mal do século e pode ser sentido em diferentes períodos da vida. A sobrecarga de atividades diária, as responsabilidades e inclusive as mídias sociais contribuem cada vez mais para indivíduos ansiosos e conseqüentemente preocupados. O inverso também é verdadeiro, afinal indivíduos preocupados acabam se sentindo ansiosos, inquietos e com dificuldade de concentração.

### **4.3 Satisfação com a vida versus insatisfação com a vida**

De acordo com Siqueira e Padovam (2008, p. 204) a “satisfação com a vida é o julgamento que o indivíduo faz sobre sua vida e que reflete o quanto esse indivíduo se percebe distante ou próximo a suas aspirações”.

Albuquerque e Trócoli (2004, pg. 154) complementam esse pensamento dizendo que a dimensão satisfação com a vida também “depende de uma comparação entre as circunstâncias de vida do indivíduo e um padrão por ele escolhido”.

Observando as respostas obtidas nessa segunda parte da escala, é interessante observar que das 15 questões apresentadas, apenas 3 tiveram 100% de participação, indo ao encontro dos resultados apresentados por Albuquerque e Trócoli (2004) em que os itens de afeto negativo são extremamente difíceis ou difíceis de responder. Nas demais questões, um ou outro respondente se absteve de participar.

A primeira questão *Estou satisfeito com minha vida* 3 respondentes se declaram *nem um pouco* satisfeitos, 8 *um pouco*, 39 *moderadamente*, 104 *bastante* e 42 *extremamente* satisfeitos, totalizando 196 retornos.

*Tenho aproveitado as oportunidades da vida* obteve 197 retornos sendo a única questão entre as 62 da escala que marcou a opção *nem um pouco* igual a zero. Entre os que acreditam aproveitar *um pouco* das oportunidades então 19 pessoas, 57 *moderadamente*, 102 *bastante* e 20 *extremamente*.

Três pessoas declaram *nem um pouco* quando o assunto é *Avalio minha vida de forma positiva*, 9 *um pouco*, 25 *moderadamente*, 118 *bastante* e 42 *extremamente*, totalizando 197 respondentes para essa questão.

Quando a questão apresentada tratou sobre ideal de vida através da afirmação *Sob quase todos os aspectos minha vida está longe do meu ideal de vida*, 51 declaram nem um pouco, 75 um pouco, 38 moderadamente, 19 bastante e 10 extremamente longe de seu ideal, com apenas 193 respostas.

Em relação a *Mudaria meu passado se eu pudesse* 5 pessoas se abstiveram de responder a questão. Entre as que responderam, 55 não mudaria nem um pouco seu passado, 75 mudaria um pouco, 25 moderadamente, 19 bastante e 22 pessoas mudariam seu passado se possível.

*Tenho conseguido tudo o que eu esperava da vida* obteve 100% de participação, dentre os quais 9 não concordam nem um pouco com essa afirmação, 36 concordam um pouco, 68 moderadamente, 72 bastante e 16 extremamente.

A afirmação *A minha vida está de acordo com o que desejo para mim* teve 3 abstenções. Entre os que responderam a questão, 8 não concordam nem um pouco, 34 concorda um pouco, 74 moderadamente, 69 bastante e 13 concordam extremamente com a afirmação.

*Gosto da minha vida* obteve 100% participação, sendo que 2 não gostam nem um pouco, 8 gostam um pouco, 22 moderadamente, 83 bastante e 86 extremamente. Quando a afirmação apresentada foi *Minha vida está ruim*, 7 pessoas se abstiveram de suas resposta. Entre os que responderam, 148 não concordam nem um pouco, 29 concordam um pouco, 8 moderadamente, 5 bastante e 4 avaliam sua vida como extremamente ruim.

Em relação a insatisfação com sua vida, 145 não concordam nem um pouco com a afirmação *Estou insatisfeito com minha vida*, 28 concordam um pouco, 12 moderadamente, 7 bastante e outros 7 extremamente insatisfeitos, totalizando 199 respostas.

*Minha vida poderia estar melhor* obteve 197 resultados, entre os quais 25 não concordam nem um pouco com a afirmação, 86 concorda um pouco, 46 moderadamente, 26 bastante e 14 extremamente.

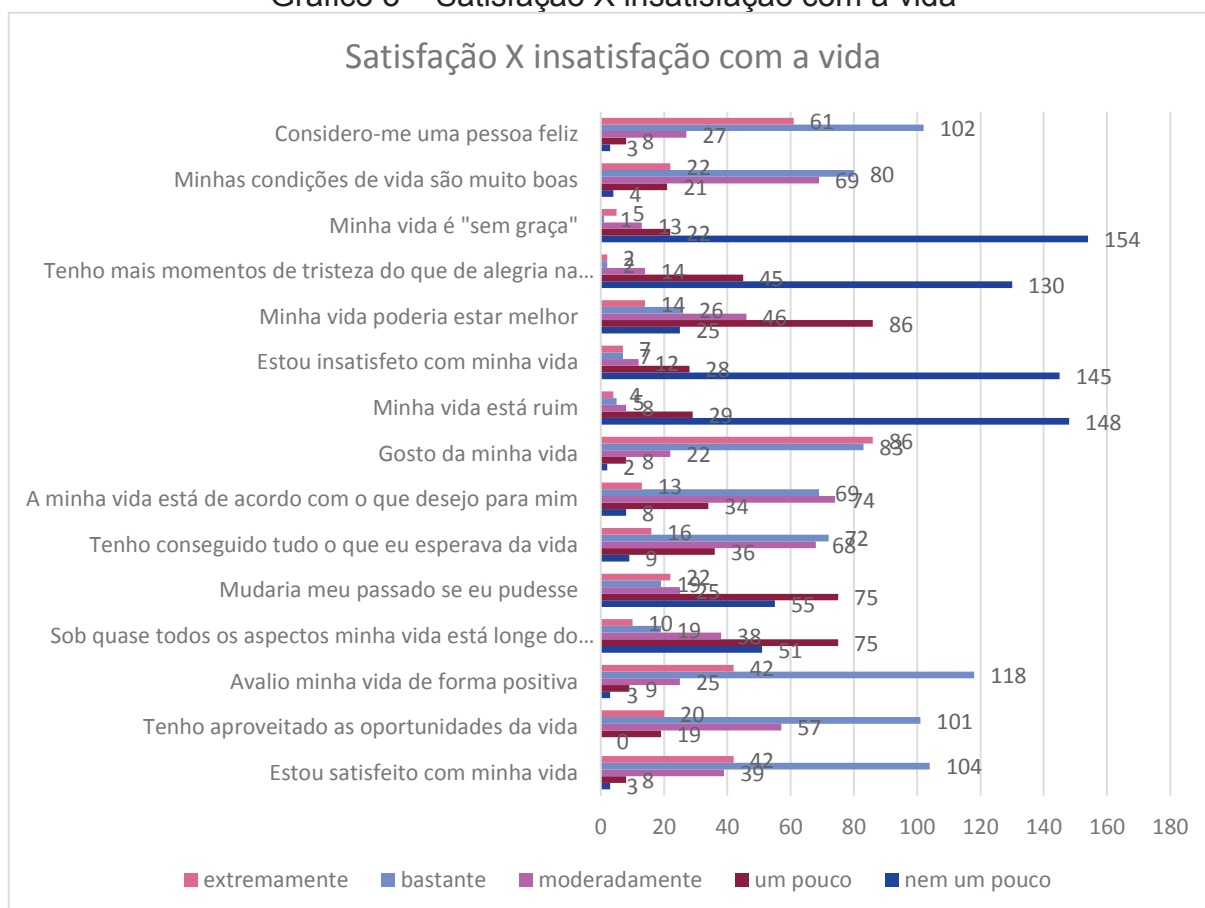
A afirmação *Tenho mais momentos de tristeza do que de alegria na minha vida* teve 8 abstenções. Entre os que responderam, 130 não concordam nem um pouco, 45 concordam um pouco, 14 moderadamente, 2 bastante e 2 concordam extremamente com essa afirmação.

Para *Minha vida é “sem graça”* 154 respondentes não concordam nem um pouco, 22 concordam um pouco, 13 concordam moderadamente, 4 bastante e 5 pessoas concordam extremamente, totalizando 195 respostas.

Quando a afirmação apresentada foi *Minhas condições de vida são muito boas* 196 pessoas responderam, entre as quais 4 não concordam nem um pouco, 21 concordam um pouco, 69 concordam moderadamente, 80 bastante e 22 extremamente.

*Considero-me uma pessoa feliz* obteve 100% de retornos, entre os quais 3 não se consideram nem um pouco felizes, 8 se considera um pouco, 27 moderadamente, 102 bastante e 61 extremamente, conforme se observa no gráfico abaixo:

Gráfico 3 – Satisfação X insatisfação com a vida



Fonte: Elaborado pela autora

Avaliando os resultados apresentados é possível verificar um índice grande de pessoas que concordam bastante e extremamente com afirmações como *Avalio minha vida de forma positiva* ou *Estou satisfeito com minha vida*, chegando a quase 35% das respostas, contra menos de 5% dos respondentes que concordam *bastante*

e *extremamente* com afirmações como *Minha vida poderia estar melhor* ou *Sob quase todos os aspectos minha vida está longe do meu ideal de vida*.

Neste aspecto, Albuquerque e Tróccoli apontam uma certa influência cultural, em que é mais fácil dizer sim a um afeto positivo do que sim para um afeto negativo. Assim, mesmo em um estudo anônimo, as pessoas parecem não se sentir confortáveis para externar sentimentos negativos.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo teve como objetivo analisar a felicidade dos funcionários da Fröhlich S.A. Para atender ao objetivo geral, inicialmente foram pesquisados os assuntos pertinentes à felicidade e felicidade no contexto organizacional, para posterior aplicação da Escala do Bem Estar Subjetivo com os funcionários da citada empresa.

No momento de recolher os questionários, a pesquisadora ouviu relatos de alguns colegas de que as perguntas levaram a profundos questionamentos sobre a direção que sua vida está tomando, sugerindo assim a falta de momentos de reflexão individual, a tal ponto de ser necessário um estudo para propiciar esta reflexão.

O tema felicidade ainda é pouco explorado, mas percebe-se uma preocupação cada vez mais crescente tanto no meio acadêmico, quanto organizacional e governamental.

Recentemente a Revista National Geographic junto ao Instituto Gallup publicou um estudo para medir as cidades mais felizes dos Estados Unidos da América. Esse estudo inclusive foi transformado no livro *The Blue Zones of Happiness* e serviu como base para identificar o que os indivíduos podem fazer para serem mais felizes, assim como o que o governo pode fazer para tornar seus cidadãos mais felizes.

Da mesma forma, a pesquisadora acredita que estudar a felicidade seja essencial para a construção de uma sociedade mais saudável, assim como de organizações mais rentáveis. Afinal, indivíduos felizes são mais produtivos, entusiastas e contribuem para a manutenção de ambiente saudáveis como um todo.

A pesquisadora acredita que embora os índices de afeto positivo e satisfação com a vida sejam altos e afetos negativos sejam baixos entre os funcionários da Fröhlich S.A., a organização deve investir em um plano de ação para melhorar ainda mais seu ambiente corporativo. Afinal, encontrar e reter profissionais que estejam alinhados com as políticas da organização tem se mostrado cada vez mais difícil.

Além disso, investir no funcionário é lucrativo. Pessoas felizes executam seu trabalho de forma mais correta reduzindo os custos, seja através do cuidado com o desperdício ou até mesmo em encargos trabalhistas com contratação ou demissão. Um ambiente de trabalho agradável contribui para diminuir a rotatividade da empresa, para fortalecer a união do grupo, para manter a qualidade alta e qualificada na produção e conseqüentemente contribuir para uma organização mais competitiva no mercado.

Assim, a pesquisadora acredita que além da contribuição para o meio acadêmico, também proporcionou ao grupo pesquisado um tempo para refletir sobre sua vida e o que podem fazer para serem mais felizes, assim como para a organização estudada, como base para futuros projetos de investimento.

Acredita ainda que contribuiu para que em pesquisas futuras com esse grupo, questões como *Estou satisfeito com minha vida* ou *A minha vida está de acordo com o que desejo para mim* obtenham pontuações superiores.



## 6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBUQUERQUE, A.S.; TRÓCCOLI, B.T. *Desenvolvimento de Uma Escala de Bem-Estar Subjetivo*. Psicologia: Teoria e Pesquisa vol. 20 n.2., Brasília 2004.

ESTIVALETE, V. et al. *Suporte Social e Suporte Organizacional como antecedentes do Bem-Estar no Trabalho: a Perspetiva de Trabalhadores de uma Empresa de Logística Ferroviária*. Revista de Administração da UNIMEP vol. 14 n.2, 2016.

OLIVEIRA-CASTRO, G.; PILATI, R.; BORGES-ANDRADE, J. *Percepção de Suporte Organizacional: Desenvolvimento e Validação de um Questionário*. Curitiba: Revista Administração Contemporânea vol.3 n. 2, 1999.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. *Construção e Validação da Escala de Bem-Estar no Trabalho*. Ribeirão Preto: Avaliação Psicológica vol.7 n.1, 2008.

PASCHOAL, T.; TORRES, C.; PORTO, J. *Felicidade no Trabalho: Relações com Suporte Organizacional*. Curitiba: RAC vol. 14 n. 6, 2010.

PASSARELI, P.; SILVA, J.A. *Psicologia Positiva e o Estudo do Bem-Estar Subjetivo*. Campinas: Estudos de Psicologia vol. 24, 2007.

SACCOL, A.(org.) et al. *Metodologia de Pesquisa em Administração*. São Leopoldo: Editora Unisinos, 2012.

SIQUEIRA, M.; PADOVAM, V. *Bases Teóricas de Bem-Estar Subjetivo, Bem-Estar Psicológico e Bem-Estar no Trabalho*. Brasília: Psicologia: Teoria e Pesquisa vol. 24 n.2., 2008.

SOBRINHO, F.; PORTO, J. *Bem-Estar no Trabalho: um Estudo sobre as suas Relações com Clima Social, Coping e Variáveis Demográficas*. Rio de Janeiro: RAC vol. 16 n. 2, 2012.

### ANEXO 1 – Escala de Bem Estar Subjetivo (EBES)

Prezado colega, essa pesquisa está sendo aplicada para fins acadêmicos e tem como objetivo saber como você tem se sentido ultimamente. Conto com sua colaboração! Não há resposta certa ou errada, o importante é você ser o mais sincero possível. Abaixo descreve-se alguns sentimentos e emoções e você precisa escrever ao lado qual número expressa sua resposta, de acordo com a seguinte escala:

| 1            | 2        | 3             | 4        | 5            |
|--------------|----------|---------------|----------|--------------|
| Nem um pouco | Um pouco | Moderadamente | Bastante | Extremamente |

|    |              |  |
|----|--------------|--|
| 1  | Aflito       |  |
| 2  | Alarmado     |  |
| 3  | Amável       |  |
| 4  | Ativo        |  |
| 5  | Angustiado   |  |
| 6  | Agradável    |  |
| 7  | Alegre       |  |
| 8  | Apreensivo   |  |
| 9  | Preocupado   |  |
| 10 | Disposto     |  |
| 11 | Contente     |  |
| 12 | Irritado     |  |
| 13 | Deprimido    |  |
| 14 | Interessado  |  |
| 15 | Entediado    |  |
| 16 | Atento       |  |
| 17 | Transtornado |  |
| 18 | Animado      |  |
| 19 | Determinado  |  |
| 20 | Chateado     |  |
| 21 | Decidido     |  |
| 22 | Seguro       |  |
| 23 | Assustado    |  |
| 24 | Dinâmico     |  |

|    |              |  |
|----|--------------|--|
| 25 | Engajado     |  |
| 26 | Produtivo    |  |
| 27 | Impaciente   |  |
| 28 | Receoso      |  |
| 29 | Entusiasmado |  |
| 30 | Desanimado   |  |
| 31 | Ansioso      |  |
| 32 | Indeciso     |  |
| 33 | Abatido      |  |
| 34 | Amedrontado  |  |
| 35 | Aborrecido   |  |
| 36 | Agressivo    |  |
| 37 | Estimulado   |  |
| 38 | Incomodado   |  |
| 39 | Bem          |  |
| 40 | Nervoso      |  |
| 41 | Empolgado    |  |
| 42 | Vigoroso     |  |
| 43 | Inspirado    |  |
| 44 | Tenso        |  |
| 45 | Triste       |  |
| 46 | Agitado      |  |
| 47 | Envergonhado |  |
|    |              |  |

Agora você encontrará algumas frases que podem identificar opiniões que você tem sobre sua própria vida neste momento. Ao lado de cada afirmação, marque com um X o número que expressa mais fielmente sua opinião.

Lembrando que não há resposta certa ou errada, o importante é você ser o mais sincero possível.

| 1            | 2        | 3             | 4        | 5            |
|--------------|----------|---------------|----------|--------------|
| Nem um pouco | Um pouco | Moderadamente | Bastante | Extremamente |

|    |  |  |
|----|--|--|
| 48 | Estou satisfeito com minha vida  |  |
| 49 | Tenho aproveitado as oportunidades da vida                             |  |
| 50 | Avalio minha vida de forma positiva                                    |  |
| 51 | Sob quase todos os aspectos minha vida está longe do meu ideal de vida |  |
| 52 | Mudaria meu passado se eu pudesse                                      |  |
| 53 | Tenho conseguido tudo o que eu esperava da vida                        |  |
| 54 | A minha vida está de acordo com o que desejo para mim                  |  |
| 55 | Gosto da minha vida  |  |
| 56 | Minha vida está ruim   |  |
| 57 | Estou insatisfeito com minha vida                                      |  |
| 58 | Minha vida poderia estar melhor  |  |
| 59 | Tenho mais momentos de tristeza do que de alegria na minha vida        |  |
| 60 | Minha vida é "sem graça"   |  |
| 61 | Minhas condições de vida são muito boas                                |  |
| 62 | Considero-me uma pessoa feliz  |  |