



## Qual a relação entre Felicidade e Eficiência Profissional?

Edenilson Edison Marinho<sup>1</sup>

### RESUMO

A busca constante pela felicidade leva o indivíduo a investir em ações que venham a corroborar para a obtenção de uma performance apropriada para atingir este objetivo – ser feliz. Como os atletas olímpicos, profissionais comprometidos empenham-se para obter a melhor forma possível com a finalidade de garantir seu lugar na companhia, alcançar bons salários e, por fim, obter a felicidade.

**Palavras chave:** Felicidade. Profissão. Carreira. Treinamento. Desenvolvimento. Eficiência.

O psicólogo americano Martin Seligman, concluiu que a felicidade é na verdade a soma de três coisas diferentes: prazer, engajamento e significado.

### INTRODUÇÃO

O pressuposto de que a felicidade existe e que ela não se limita a um espaço físico ou momento único na vida faz com que o ser humano busque, de maneira incansável, e a todo tempo, ser feliz. Sugestões, as mais variadas, formariam um compêndio volumoso, se escrito fosse, com regras, dicas, maneiras e técnicas para conquistar a tão sonhada felicidade.

Como atletas olímpicos que treinam exaustivamente para apresentarem a melhor

---

<sup>1</sup> Professor do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos das Faculdades Integradas Santa Cruz de Curitiba, Administrador, Especialista em Gestão Estratégica de Pessoas, Master Coach, Consultor de Empresas, Palestrante Comportamental.

performance quando de sua apresentação oficial, profissionais que se destacam em suas carreiras e alcançam o pódio corporativo, via de regra, são os que melhor se preparam. Ao estarem preparados para o exercício de suas atividades profissionais, alcançam posições estratégicas e, teoricamente, atingem a felicidade. É isto mesmo? Sucesso profissional, treinamento corporativo e felicidade caminham na mesma direção?

## DESENVOLVIMENTO

Estabelecendo uma linha do tempo que descreva a carreira profissional, pode-se afirmar que há uma relação direta entre a felicidade e a eficiência profissional, ou vice-versa. Partindo do pressuposto de que pessoas treinadas são mais seguras no que fazem na empresa; que pessoas que executam com segurança suas atividades são mais produtivas; que pessoas produtivas aumentam sua visibilidade e empregabilidade na corporação e no mercado de trabalho; que pessoas que são bem vistas pelos seus superiores, além de garantir seus postos de trabalho também são alvo de promoções e conseqüentemente de melhores salários, então, pode-se inferir que tais pessoas são mais felizes. O treinamento e o desenvolvimento levam uma pessoa para mais perto da realização de seus sonhos!

Via de regra as empresas demitem os empregados menos produtivos por apresentarem insegurança laboral e baixo comprometimento com a organização.

A eficiência profissional está diretamente ligada à carreira escolhida. Sendo a busca da eficiência uma ação contínua do indivíduo, não da empresa, ele está sempre mantendo ativo o processo de automotivação. Ao buscar o autoconhecimento consegue manter sua carreira em avanço permanente e, dessa forma, não só na empresa onde mantém vínculo, mas também no mercado de trabalho, que poderá sinalizar com novas oportunidades, torna-se um candidato em potencial para novos desafios.

Segundo Seligman, considerado o pai da Psicologia Positiva, conhecendo o modo como sentimos (passado), pensamos (futuro) e vivemos (presente), podemos redefinir nossas emoções direcionando-as de maneira mais positiva. Isto está contido no enunciado da *fórmula da felicidade* proposta pelo autor, na qual, cinco fatores são congruentes para que o indivíduo desfrute de uma vida mais feliz, que são:

1. Emoções positivas como paz, gratidão, inspiração e prazer.
2. Compromisso e engajamento com situações, atividades e tarefas.
3. Relacionamentos positivos com aqueles que nos rodeiam.
4. Significado ou propósito, ao ir em busca de algo que é maior do que nós mesmos.
5. Realização ou conquista de um objetivo.

Para Sonja, pesquisadora do tema e da psicologia positiva, a felicidade depende 50% de tendências genéticas, 10% de circunstâncias da vida e 40% de atividades intencionais. Ao mesmo tempo em que, a princípio, possa parecer ruim que metade de nossa felicidade está ligada a *fatores genéticos*, isto representa proteção nos momentos críticos da vida, pois, faz



com que a pessoa retorne à realidade e seja conduzida à condição normal de felicidade. Quanto aos *fatores circunstanciais da vida*, conhecidos como fatores externos, como origem, clima, idade, casamento, emoção negativa, estes influenciam nossa felicidade minimamente. Finalmente, *as ações que dependem de nós*. Aquelas que realizamos voluntariamente e que produzem momentos de prazer. Este terceiro elemento, reúne dentre tantos outros componentes a tomada de decisões, iniciativa, determinação, engajamento com o projeto, vontade própria, planejamento, para citar alguns.

Dentro desta perspectiva de felicidade, tanto Seligan quanto Sonja corroboram com seus estudos para um entendimento de que a felicidade e a eficiência profissional mantêm uma relação muito próxima. Quando mencionam que 'compromisso e engajamento com situações, atividades e tarefas' e 'atividades intencionais' são importantes para a felicidade humana, então, pode-se inferir, com base nos estudos destes dois cientistas reconhecidos mundialmente, que o profissional que participa de treinamentos, desenvolvimentos e capacitações promovidos pela empresa ou que busca conhecimentos por meio do autodesenvolvimento estão contribuindo de forma efetiva para sua própria felicidade.

Roberto Shinyashiki afirma que “a felicidade profissional é como o vento: não existe vento bom ou ruim, as pessoas é que buscam desculpas para o fracasso”. Quando há foco no objetivo traçado, essa busca constante faz com que cada meta atingida se torne um motivo de celebração, momentos de contentamento, sentimento de realização.

Os autores Idalberto Chiavenato e Augusto Cury, após abordarem o aspecto motivacional do trabalhador, afirmam que o “dinheiro não é motivador” e não traz felicidade. “O dinheiro não promove a felicidade, mas a ausência dele pode trazer a infelicidade”. Ao analisar assim a carreira profissional como um meio de obtenção de riquezas, tendo o trabalhador competências desenvolvidas por meio de treinamentos ao longo de sua vida na corporação, pode ser que ele acumule bens e valores, mas, isto não é situação *sine qua non* para afirmar que este indivíduo atingiu a tão sonhada felicidade.

O filósofo e professor universitário Mário Sérgio Cortella empresta para este momento de reflexão uma frase no mínimo genial “Não perca a oportunidade de aprender e de se preparar para fazer melhor”. Aquele que deseja atingir o sucesso profissional e também ser feliz, segundo o autor, deve sentir a necessidade de aprender, precisa ter o desejo de se preparar.

Somente com um ciclo constante de aprendizado, uma dose bem generosa de entusiasmo para estar em constante mudança, preparando-se continuamente para a carreira a pessoa poderá olhar ao redor e exclamar: eu sou feliz!

O autodesenvolvimento torna o caminhar, daquele que está na jornada corporativa, mais divertida e promissora. É quando o profissional busca o domínio de novas competências e começa a mostrar melhor qualificação para o exercício de suas atividades que ele começa a perceber que as oportunidades estão batendo à sua porta. Reclamar deixa o indivíduo ainda mais preso à situação que detesta, mas, a busca de novas formas de fazer, a prática do aprender a aprender deixa-o com a visibilidade aumentada e a empregabilidade mais solidificada.

No que tange o ambiente corporativo, segundo Goleman, revela que esse fator extrínseco possui muita relevância para a manutenção do clima no espaço organizacional, e, ao mesmo tempo, a pessoa que cultiva as boas práticas de convivência no trabalho, retroalimenta o seu espírito com substâncias que o tornarão mais feliz. A esta altura o tema ganha o campo dos relacionamentos interpessoais. Aqui entendida como uma das habilidades que são preconizadas por Goleman dentre os vários tipos de competências que formam a inteligência emocional. O indivíduo que agrega em seu currículo a habilidade de relacionar-se bem com seus pares, detém um diferencial significativo para a obtenção da felicidade no ambiente de trabalho e, como não há dissociação entre felicidade dentro da empresa e fora dela, então está com mais um fator favorável na obtenção de um estado emocional feliz.

## **CONCLUSÃO**

Até quando o ser humano vai correr atrás da felicidade é previsível – sempre. Quantos vão buscar mecanismos para alavancar suas carreira e, então, alcançar postos de trabalho mais desafiadores e motivadores – nem todos. Para que o profissional realize com mais efetividade suas funções, é necessário, isto é de senso comum, que o treinamento e desenvolvimento formam ferramentas indispensáveis.

Caminhando para as palavras finais desta que pretende ser o início, não o fim, de uma reflexão, ainda cabe uma interrogação: como atingir a felicidade real e duradoura e, ainda, ser avaliado como um eficiente profissional? Caminhando pela estrada da aprendizagem, com o nome relacionado no rol dos que participam de treinamentos, que buscam o autodesenvolvimento e chegam a excelência de suas atividades profissionais é possível ser este um caminho promissor para aquele que deseja, antes de tudo, viver, construir um legado e conquistar a FELICIDADE.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

SELIGMAN, Martin. **Felicidade Autêntica**. São Paulo: Objetiva, 2004

LYUBOMIRSKY, Sonja. **A Ciência da Felicidade**. São Paulo: Elsevier Brasil, 2008

SHINYASHIKI, Roberto. **A Nova Lógica do Sucesso**: São Paulo: Gente, 2015

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos - O Capital Humano das Organizações**. São Paulo: Atlas, 2004

CURY, Augusto. **Gestão da Emoção**. São Paulo: Benvirá, 2015