



**BEM-ESTAR DOS TRABALHADORES DE ESCOLA DE SAMBA:
REALIDADE OU FANTASIA?**

*WORKERS' WELL-BEING OF SAMBA SCHOOL:
REALITY OR FANTASY?*

**BIENESTAR DE TRABAJADORES DE ESCUELA DE SAMBA:
FANTASIA O REALIDAD?**

Sérgio Henrique Barroca Costa

shbarroca@uol.com.br

UnB

BEM-ESTAR DOS TRABALHADORES DE ESCOLA DE SAMBA: REALIDADE OU FANTASIA?

Resumo

O objetivo deste estudo foi avaliar a existência de bem-estar dos trabalhadores de uma escola de samba do Rio de Janeiro por intermédio de 27 entrevistas semiestruturadas com perguntas abertas relacionadas à trajetória de vida dos trabalhadores e gestores, as quais resultaram na caracterização das atividades de trabalho. O perfil dos entrevistados é formado por maioria do sexo masculino, gestores, lotados na comissão de carnaval, com idade de pouco mais de 43 anos e média de participações em carnavais de cerca de 23 anos. Para tratamento de dados utilizou-se o Alceste, programa de análise de dados textuais, que classificou os discursos em cinco núcleos, transformados em dois eixos temáticos. Os resultados evidenciaram que, apesar das deficiências, os trabalhadores vivenciam bem-estar no contexto de trabalho caracterizado pelo significado da atividade de trabalho, da identificação institucional e do reconhecimento dos trabalhadores.

Palavras-chave

Bem-estar. Trabalhador. Atividade de trabalho. Escola de samba. Entrevistas

Abstract

The aim of this study was to evaluate the existence of well-being of workers in a samba school in Rio de Janeiro (Brazil) through 27 semistructured interviews with open questions related to the trajectory of life for workers and managers, which resulted in the characterization of activities work. The profile of respondents is composed mainly by male, managers, working at the carnival committees, with a mean age a little over 43 years old and about 23 years of carnival participation. For data processing we used the Alceste, program analysis of textual data, which graded the speeches in five centers, transformed into two main themes. The results showed that regardless of disability, workers experience in welfare work context characterized by the meaning of work activity, the institutional identification and recognition of employees.

Keywords

Well-being. Worker. Work activity. Samba school. Interviews.

Resumen

El objetivo de este estudio fue evaluar la existencia de bienestar de los trabajadores en una escuela de samba en Rio de Janeiro (Brasil) a través de 27 entrevistas semi-estructuradas con preguntas abiertas relacionadas a la historia de vida de los trabajadores y directivos, lo que resultó en la caracterización de las actividades de trabajo. El perfil de los encuestados es principalmente de hombres, directivos, trabajando en las comisiones de carnaval, con edad media de 43 años y participación en cerca de 23 años en carnaval. Los datos fueron procesados por Alceste, un programa de análisis de datos textuales, que el puesto los discursos en cinco núcleos, transformados en dos temas principales. Los resultados mostraron que a pesar de la deficiencias, los trabajadores experimentan bienestar en el contexto de trabajo caracterizado por el significado de la actividad laboral, por la identificación institucional y por el reconocimiento te los trabajadores.

Palabras-clave

Bienestar. Trabajador. Actividad de trabajo. Escuela de samba. Entrevistas.

Introdução

Os indicadores de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais nas empresas privadas brasileiras têm aumentado sensivelmente nos últimos anos, segundo dados do Ministério da Previdência Social (2011), o que elevou os custos previdenciários a mais de 14 bilhões de reais ao ano. Um dos fatores que contribuem com o surgimento e o crescimento das inúmeras patologias encontradas no mundo do trabalho é o contexto fortemente influenciado pela ideologia gerencialista, que amplia o poder das corporações no cenário político, econômico, cultural e social. Ela é caracterizada pela propagação de valores capitalistas e por novos modelos gerenciais que alienam, subvertem e dominam os trabalhadores, exigindo, destes, maior produtividade e elevado custo humano.

O fato é que, além dos custos financeiros, existe outro custo relacionado ao trabalho, não quantificável, que afeta diretamente o bem-estar dos trabalhadores. É o custo humano do trabalho, composto pelas dimensões física, cognitiva e afetiva, e compreendido como o dispêndio de energia gasta pelo trabalhador para lidar com as contradições entre o real e o prescrito existentes no contexto de trabalho (FERREIRA; MENDES, 2003). Contradições, estas, impostas pelo gerencialismo e as exigências laborais.

Distinta às práticas existentes nas organizações convencionais – no sentido de processo produtivo e obrigatoriedade do lucro, porém com exigência de resultados – a escola de samba, tipo de organização com características orgânicas, de produção artesanal e aparente carência de profissionais de gestão, sugere uma orientação com foco na eficiência, na eficácia e no bem-estar do trabalhador.

No sentido de compreender esta suposta oposição entre o contexto organizacional convencional e o contexto da escola de samba, tem-se como objetivo avaliar a existência de bem-estar dos trabalhadores de uma escola de samba do Rio de Janeiro por intermédio da caracterização das atividades de trabalho carnavalescas.

Conceitos e pesquisas de bem-estar

As primeiras pesquisas atreladas à concepção de bem-estar foram realizadas e publicadas por Wilson, em 1967, relacionado-o à sensação de felicidade com a vida. Esta linha também foi seguida por diversos autores que desenvolveram estudos onde procuraram caracterizar elementos que motivavam à felicidade (WATERMAN, 1993; VASCONCELOS, 2004; CORBI; MENEZES-FILHO, 2006; SOUTO; REGO, 2007; FERRAZ; TAVARES; ZILBERMAN, 2007).

Anos mais tarde, direcionando-se aos estudos específicos de bem-estar, Diener (1984) publicou um artigo onde efetuou uma extensa avaliação da literatura existente sobre o tema e concluiu que uma das concepções de bem-estar, chamado de bem-estar subjetivo, incluía elementos de afeto positivo, satisfação com a vida e felicidade. Orientados por estas pesquisas, Diener, Suh e Oishi (1997, p. 1) argumentaram que a forma “como as pessoas avaliam suas vidas, incluindo variáveis tais como satisfação e satisfação marital, falta de depressão e ansiedade e humores e emoções positivos”, seria bem-estar subjetivo, dilatando o conceito existente. Estas concepções apresentam a ideia de percepção do indivíduo quanto às situações vivenciadas, adjetivando o conceito e agregando elementos cognitivos e de apreensão de sentidos, como satisfação, humores e emoções.

Danna e Griffin (1999, p. 359), entenderam que o bem-estar deve ser compreendido como as “várias satisfações da vida desfrutadas pelos indivíduos, satisfações relacionadas ao trabalho e saúde geral”. Esta concepção de bem-estar ligada à satisfação e também à saúde forneceu fundamentos, aos mesmos autores, para definir bem-estar afetivo como “conceitualmente similar ao critério médico primário de doença ou não doença” (DANNA; GRIFFIN, 1999, p. 362), corroborado por Ryan e Deci (2001, p. 142) que o conceituaram como “a não ausência de doença mental”. Estes conceitos estão articulados à noção de saúde por meio da percepção dos indivíduos quanto à sensação de sentir-se bem no ambiente onde se inserem que pode ser interno ou externo ao local de trabalho. A acepção apresentada demonstra haver caracteres cognitivos e afetivos, representados pelas dimensões subjetivas e psicológicas.

Galinha e Ribeiro (2005) também delineararam uma concepção de bem-estar vinculada à saúde, adicionando a dimensão cognitiva à dimensão afetiva, complexificando o construto e a apreensão empírica do conceito, relatando que bem-estar subjetivo é uma dimensão positiva da saúde. Assim, o bem-estar integraria as dimensões cognitiva e afetiva e envolveria outros conceitos e domínios como a Qualidade de Vida, o Afeto Positivo e o Afeto Negativo.

Harter, Schmidt e Keyes (2002, p. 1) definem bem-estar como “uma categoria ampla que abrange um grande número de fatores de trabalho [...] e que emprega o engajamento e altas frequências geradas de afeto positivo”, dizendo, ainda, que “os principais aspectos do bem-estar afetivo podem ser explicados por duas dimensões superordenadas: prazer-desprazer e afeto positivo” (HARRIS; DANIELS; BRINER, 2003, p. 402). Apesar do delineamento de fatores não muito esclarecedor, como as “altas frequências de afeto”, a definição é centrada, basicamente, na sensação positiva do indivíduo em relação ao contexto em que vive envolvendo a dimensão afetiva. Com base nestes estudos, observou-se o bem-estar associado a conceitos de afeto positivo, felicidade e satisfação e expressões como “condições de saúde”, “funcionamento social” e “qualidade de vida”, expressões, estas, que têm sido empregadas e confundidas como sinônimos de bem-estar (ALBUQUERQUE; TRÓCCOLI, 2004, p. 153-154).

Van Horn, Taris, Schaufeli e Scheurs (2004, p. 365) veem bem-estar subjetivo como “um estado afetivo primário”, mas também combinado com elementos de comportamento e motivação, componentes que se afastam, de certa maneira, do conceito de percepção individual do ambiente e se aproximam de um estado ou experiência mental passível de observação, mas nem sempre é factível.

Warr, autor que se dedicou academicamente a estudos de bem-estar, sobretudo numa vertente direcionada à felicidade, conceituou bem-estar subjetivo, juntamente com Butcher, Robertson e Callinan (2004, p. 302), como “um construto abrangente que é algumas vezes visto em termos de elementos hedônicos de prazer e desprazer e também de satisfação da vida”. E em seu modelo vitamínico, desenvolvido no final da década de 1980, descrito em seu livro *Work, happiness and unhappiness*, publicado em 2007, Warr relaciona bem-estar psicológico do indivíduo com seu ambiente psicossocial às oportunidades de experiências positivas, percepção e o efetivo aproveitamento destas oportunidades, sendo o primeiro a explicitar a interligação com o ambiente psicossocial.

O mesmo autor, numa abordagem do bem-estar orientada ao trabalho (WARR, 2002, p. 1), afirma que o bem-estar “tem sido [considerado] em termos de satisfação das pessoas com seus trabalhos” e ainda que “o sentimento de prazer e desprazer tenha sido identificado como uma dimensão fundamental da experiência consciente, algumas vezes descrita nas pesquisas acadêmicas como bem-estar psicológico ou bem-estar subjetivo” (WARR, 2007, p. 19). Warr

condensa elementos característicos dos conceitos de bem-estar, descritos por diversos autores, em função da percepção da satisfação do indivíduo com o ambiente. Mas, apesar do autor relacionar bem-estar a felicidade e mencionar o ambiente psicossocial, o autor não aprofunda os processos sociais que afetam e são afetados pelos indivíduos, deixando, de certa forma, uma lacuna no conceito de bem-estar.

Para Meleiro e Siqueira (2005, p. 2), bem-estar é uma experiência interna “nem sempre afetada diretamente pelas condições de saúde, conforto e riqueza” visto que dependem de valores e expectativas do indivíduo atrelados à dimensão cognitiva. E após citarem Ryff, que desenvolveu a aceção de bem-estar psicológico articulando o “modelo multidimensional de bem-estar integrado por seis dimensões distintas do funcionamento psicológico positivo: auto-aceitação, crescimento pessoal, propósito, relação positiva com os outros, domínio sobre o ambiente e autonomia”, aperfeiçoam um modelo bidimensional baseado na satisfação no trabalho e comprometimento organizacional afetivo, os quais denominaram de bem-estar no trabalho. As autoras aplicaram questionários em 200 trabalhadores em ambientes organizacionais públicos e privados e concluíram que o bem-estar no trabalho depende mais do suporte de supervisores do que o estilo de liderança, aumentando a satisfação e o comprometimento organizacional afetivo.

Ferreira e Tamayo (2006, p. 4), após uma vasta revisão de literatura, afirmaram que autores adotam “o bem-estar como sinônimo da qualidade de vida [...] [e que] consiste no produto de uma interação dinâmica entre as condições externas da vida do indivíduo e as percepções internas dessas condições”, mesclando elementos externos e internos à concepção de bem-estar, mas sem aprofundá-los e explicitá-los no construto.

Paschoal e Tamayo (2008, p. 11-12) norteados por uma pesquisa de validação de uma escala com 317 trabalhadores de organizações públicas e privadas, entenderam que o bem-estar pode ser estruturado por meio do afeto e realização/expressividade. Assim, avançaram na concepção afirmando que “bem-estar no trabalho compreende uma dimensão afetiva, emoções e humores no trabalho, e uma dimensão cognitiva, percepção de expressividade e realização pessoal no trabalho”. Salientam, ainda, que “bem-estar subjetivo é conceituado a partir de três dimensões: o afeto positivo, o afeto negativo e a satisfação com a vida” e que bem-estar no trabalho pode ser conceituado como “a prevalência de emoções positivas no trabalho e a percepção do indivíduo de que, no seu trabalho, expressa e desenvolve seus potenciais/habilidades e avança no alcance de suas metas de vida”.

Nos estudos de Paris e Omar (2008), com 196 profissionais da saúde, os resultados obtidos indicaram que os estressores que mais afligem os trabalhadores são a sobrecarga de trabalho, a falta de apoio e a percepção de injustiça organizacional. No item satisfação laboral os fatores que mais afetam positivamente o bem-estar são a intenção de permanecer no cargo, a quantidade de horas de trabalho semanal e o apoio do grupo familiar.

Paiva e Borges (2009), após uma pesquisa com 200 bancários, constataram que a maioria dos fatores ambientais afetou positivamente na saúde mental, exceto relações interpessoais, e parte da amostra apresentou indicativos de depressão e insatisfação com a vida, concluindo que o ambiente de trabalho pode exercer forte impacto sobre o bem-estar do trabalhador.

Ferreira e Seidl (2009, p. 247), que formularam um conceito bem-estar no trabalho baseado nas concepções de bem-estar de diversos autores, fizeram um questionamento a 1164 bancários sobre “o que eu gosto menos no meu trabalho” e inferiram que bem-estar no

trabalho, agregado a dimensão trabalho, é “um construto psicológico multidimensional, constituído por três componentes: satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo”.

Nova concepção de bem-estar

Os autores aqui apresentados conceituam, de forma geral, o bem-estar e seus diversos elementos e acepções, sejam eles psicológicos, subjetivos, afetivos, cognitivos, laborais, hedônicos ou não, como um processo cognitivo e afetivo de percepção da satisfação com o estado em que se encontra.

Concordamos até este ponto. Mas, acredita-se existir uma pequena lacuna na construção do termo, pois, **a percepção de bem-estar** é um processo psicológico relacionado às avaliações positivas de situações de convívio social, mas não é, especificamente, **o conceito de bem-estar**, que deveria também levar em consideração também aspectos sociais.

Um indivíduo mantém constante interação com o ambiente em que vive, inserido em grupos sociais e relacionando-se com outros indivíduos. Deste modo, o bem-estar deveria também considerar estas interações e relações. Quando uma pessoa sente bem-estar em seu local de trabalho é devido a uma situação favorável de interação com o ambiente e adequadas relações pessoais. Isto é, estas situações causam-lhe conforto psicológico, reflexo das interações e relações sociais, caso contrário, não se sentiria bem. Portanto, as relações com o ambiente e as relações sociais deveriam ser explicitadas no conceito de bem-estar para ampliar sua compreensão. Além disto, alguns autores (PASCHOAL; TAMAYO, 2008; PARIS; OMAR, 2008; PAIVA; BORGES, 2009; FERREIRA; SEIDL, 2009), explicitam elementos necessários a percepção de bem-estar como satisfação e envolvimento com o trabalho e comprometimento afetivo. Estes elementos estão atrelados a fenômenos de satisfação com as situações, identificação com a instituição, de significado da atividade de trabalho e de reconhecimento do trabalhador (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011).

Assim, agregando à discussão do conceito a dimensão social, que talvez tenha sido suprimida ou subentendida por alguns autores, e os fenômenos de identificação, significado e reconhecimento, conceitua-se bem-estar como uma representação positiva do processo psicossocial baseado nas interações com o contexto que resultam em satisfação, identificação, significado e reconhecimento ao indivíduo. Sendo que as interações, satisfação, identificação, significado e reconhecimento podem ocorrer nas diversas dimensões da vida do indivíduo, seja ela pessoal, familiar, profissional ou social.

Método

Em função do objetivo do estudo utilizou-se uma abordagem qualitativa de pesquisa por meio de entrevistas semiestruturadas com perguntas abertas relacionadas à trajetória de vida dos entrevistados.

A seleção da agremiação pesquisada obedeceu aos seguintes critérios: (1) posicionamento da escola de samba na classificação oficial da Liesa; (2) participação da escola de samba na comunidade e em projetos sociais; e (3) a existência de uma coordenação orientada por equipe na gestão do trabalho.

Das 12 escolas de samba do grupo especial no carnaval do Rio de Janeiro (este número tem se alternado ao longo dos anos), poucas escolas destacaram-se em função dos três critérios estabelecidos. Algumas escolas despontam em um ou outro dos critérios estabelecidos. Entretanto, a escola eleita para a pesquisa tem se destacado pela forma inusitada como emprega a gestão do trabalho, utilizando na coordenação não apenas um carnavalesco, como a maioria das outras escolas, mas uma comissão de carnavalescos composta por cinco carnavalescos, o que distribui as responsabilidades e multiplica as ideias. Além de se destacar, já há alguns anos, no *ranking* das escolas de samba do grupo especial, divulgado pela Liga Independente das Escolas de Samba (Liesa), realiza uma permanente assistência à comunidade, por intermédio de projetos sociais, de onde seleciona a maioria dos trabalhadores para a agremiação.

Participantes

A escola de samba tem, em torno de, 200 trabalhadores formais e informais em seu quadro de pessoal que trabalham diretamente no barracão na Cidade do Samba, conforme informações fornecidas pela Direção, sem computar os trabalhadores que trabalham em ateliês terceirizados e na quadra da escola. Duas pessoas da escola com funções próximas à Direção da escola de samba ajudaram no processo de escolha dos entrevistados, com o pedido de que os trabalhadores escolhidos tivessem representatividade funcional de acordo com o organograma elaborado pelo pesquisador a partir de orientações fornecidas pela Diretoria Administrativa. Deste modo, como os entrevistados foram escolhidos intencionalmente, a amostra pesquisada é considerada não-aleatória ou não-probabilística (MARCONI e LAKATOS, 2001).

Instrumentos

Foram efetuadas 27 entrevistas semiestruturadas com perguntas abertas baseadas na narrativa de trajetória de vida do trabalhador.

Na condução das entrevistas, os entrevistados foram questionados sobre seu primeiro contato com o mundo do carnaval, o início de sua carreira na escola de samba, as atividades de trabalho exercidas atualmente, evoluindo para a forma de gestão utilizada pela escola de samba.

Acredita-se que ao falar sobre a trajetória de vida e as atividades exercidas na escola de samba, o tema bem-estar no trabalho surgiria “naturalmente” sem haver a necessidade de estimular a pergunta de forma específica. Expectativa, esta, que se concretizou, conforme os resultados analisados e apresentados adiante.

Procedimentos de análise de dados

As entrevistas foram realizadas, na sua grande maioria, na sala de reunião da própria agremiação. Porém, em razão da facilidade de transporte e acesso dos entrevistados, bem como a não retirada de trabalhadores do seu posto de trabalho, outras entrevistas foram feitas em ambientes abertos próximos aos locais de trabalho, mas observando-se sempre que possível a qualidade do áudio.

As entrevistas duraram, em média, 50 minutos e foram registradas em um gravador digital, sendo transcritas em programa de textos. Após a digitação, os arquivos foram formatados em padrão txt para utilização e classificação no programa Alceste.

A priori, as entrevistas foram agrupadas em arquivo único para uma leitura flutuante e depois separadas em dois arquivos: um sobre gestão e outro sobre atividades de trabalho. Neste artigo, somente a dimensão atividade de trabalho foi analisada para analisar a existência de bem-estar no contexto da escola de samba.

O arquivo com as entrevistas individuais foi submetido ao programa Alceste, versão 4.7, que produz uma análise quantitativa de dados textuais por meio de uma avaliação do corpus do texto (junção dos discursos dos entrevistados). O programa verifica e classifica as palavras que apresentam o maior qui-quadrado em relação à classe, nomeada pelo pesquisador, para assim formar as unidades de contexto elementar e, em seguida, o pesquisador transformá-los em núcleos temáticos estruturadores do discurso, chamados simplesmente de núcleos.

O coeficiente qui-quadrado é um valor de dispersão para duas variáveis de escala nominal, ou seja, revela em que medida os valores observados (qui-quadrado das palavras) se desviam do valor esperado (a classe). Isto é, espera-se que a relação entre a variável avaliada e a variável padrão seja igual a 1 ou o mais próximo possível. Quanto maior o qui-quadrado, mais significativa é a palavra em relação à classe. Desta forma, o programa lista as palavras e frases, do maior qui-quadrado para o menor, separadas por núcleos temáticos.

Após a obtenção do relatório fornecido pelo programa, realizou-se uma análise de conteúdo categorial temática elaborando-se tabelas mescladas pelas informações do relatório do programa e da análise de conteúdo agrupando-os em núcleos temáticos estruturadores do discurso. Além destas informações, as tabelas contêm as descrições das categorias, os temas surgidos por intermédio da análise dos discursos dos entrevistados, finalizando com um exemplo de discurso de cada tema emergido. Ressaltando que as falas dos entrevistados foram reproduzidas fielmente de acordo com o proferido, não excluindo eventuais gírias ou erros de pronúncia ou gramática e que foram selecionadas em função dos sujeitos mais representativos do núcleo indicados pelo programa.

Perfil dos entrevistados

Das 27 entrevistas individuais realizadas, 81% do total de participantes são do sexo masculino, o que corresponde a 22 trabalhadores ou gestores. E 19% dos entrevistados são do sexo feminino, correspondente a cinco participantes.

Quanto à função dos entrevistados utilizou-se um critério relativamente simples de classificação, apesar de que na prática, todos os trabalhadores, sejam eles gestores ou operacionais, realizam procedimentos técnicos operacionais, o que é comumente chamado de “botar a mão na massa”. Desta forma, se o entrevistado exerce a função de gestor ou de chefe de equipe, além de suas tarefas operacionais, este foi classificado como gestor. Se a pessoa realiza apenas procedimentos técnicos operacionais este foi classificado simplesmente como trabalhador.

Os trabalhadores entrevistados nesta pesquisa foram indicados por pessoas com conhecimento efetivo da escola de samba escolhida e que indicou trabalhadores com cargos e funções representativas da escola de samba e não se exercia função de gestor ou trabalhador.

Por este motivo, aleatoriamente, existe um percentual maior de gestores entrevistados, 59% do total, o que equivale a 16 gestores. E 41% dos entrevistados são trabalhadores operacionais, o que corresponde a 11 trabalhadores.

Em relação às unidades organizacionais onde os trabalhadores e gestores realizam suas atividades, devido à inexistência de um organograma oficial, optou-se por formar três conjuntos de equipes utilizando o critério de proximidade funcional. Estes agrupamentos foram então classificados em três unidades específicas: comissão de carnaval, unidade responsável pela produção do desfile da escola de samba; alas, unidades responsáveis pela formação do desfile da escola de samba; e administrativo, unidade responsável pelo gerenciamento, finanças e manutenção da escola de samba e seu patrimônio.

A distribuição quantitativa de trabalhadores e gestores entrevistados em cada uma das três unidades organizacionais foi a mais equitativa e equilibrada entre todas as variáveis. Pois, a maioria do contingente de trabalhadores está lotada na comissão de carnaval, seguido das alas da escola de samba e um pequeno quantitativo de trabalhadores na área administrativa. Desta forma, nas entrevistas individuais, 52% dos entrevistados estão lotados na comissão de carnaval, perfazendo 14 trabalhadores e gestores, 41% dos entrevistados fazem parte das alas da escola de samba, com 11 trabalhadores e gestores e, por fim, 7% estão lotados na área administrativa, com apenas dois entrevistados.

Nas duas últimas variáveis coletadas – idade e número de participações em carnavais dos entrevistados – fez-se uma relação entre as duas variáveis com o intuito de saber se havia afinidade entre elas. Isto é, se quanto maior a idade do trabalhador, maior seria a participação em carnavais, oferecendo indícios quanto à satisfação dos trabalhadores e gestores com a atividade exercida e ao engajamento na escola de samba. Desta forma, seria um indício que os trabalhadores e gestores sentem prazer no trabalho, sinal da existência de bem-estar dos trabalhadores no ambiente de trabalho.

Assim, encontrou-se que conforme a idade do trabalhador e do gestor avança, o número de participações em carnavais acompanha a evolução, demonstrando uma tendência dos indivíduos a permanecerem na instituição com o passar dos anos. Esta tendência ao envolvimento e ao comprometimento pode apresentar diversos aspectos que vai desde a falta de emprego no mercado fazendo com que aceitem qualquer colocação, até a possibilidade de reconhecimento do trabalho realizado, identidade com a atividade de trabalho e bem-estar no ambiente de trabalho.

A idade média dos entrevistados é de 43,19 anos, com desvio padrão de 12,97, confirmando a tendência dos trabalhadores permanecerem na instituição. A média do número de participações em carnavais é de 23,22 anos, com desvio padrão de 12,46, mostrando uma heterogeneidade dos entrevistados quanto ao número de participações em carnavais, variando de poucas participações, cinco ou seis, até mais de 50 participações.

Assim, o perfil dos entrevistados é formado globalmente por trabalhadores operacionais e gestores, com uma frequência maior do sexo masculino, lotados nas unidades comissão de carnaval, seguido pelas alas da escola, com idade média de 43,19 anos e 23,22 anos de participações em carnavais.

Resultados e discussão

Na dimensão Atividade de Trabalho, o programa Alceste encontrou 1383 uce's. Deste total, somente 968 foram utilizadas para explicar os núcleos encontrados, o que equivale a 69,99%, apesar de 100% ter sido considerada na análise, classificando, em seguida, em cinco núcleos temáticos estruturadores do discurso.

Os núcleos 1 e 2 apresentaram forte relação entre si, em torno de 0,74, aproximando-se na representação do núcleo. Estes dois primeiros núcleos têm um pequeno relacionamento com o núcleo 5, próximo a 0,43, o que, na prática, demonstra certa independência deste com aqueles. Os núcleos 3 e 4 também apresentam certo relacionamento, próximo a 0,56, mas, numa análise mais aprofundada, não podem ser considerados como únicos. Assim, resumidamente, têm-se, a priori, quatro núcleos formados pelo núcleo 1 em conjunto com o 2, seguidos pelos núcleos 5, 3 e 4.

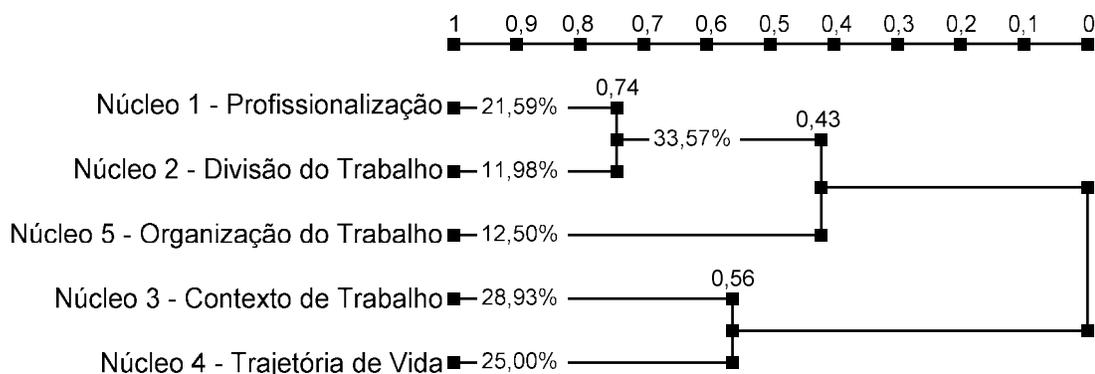


Gráfico 1 - Dendrograma dos Núcleos Temáticos da Dimensão Atividades de Trabalho

Fonte - Dados da pesquisa.

Após um refinamento dos núcleos apresentados no dendrograma acima (Gráfico 1), segregou-se a dimensão Atividades de Trabalho em dois grandes eixos temáticos: o primeiro formado pelos núcleos Profissionalização, Divisão do Trabalho e Organização do Trabalho, chamado de Estrutura Organizacional, e o segundo formado pelo Contexto de Trabalho e Trajetória de Vida, chamado de

O primeiro agrupamento apresenta nítidas características organizacionais, mostrando que a agremiação foi estruturada em função da necessidade das atividades serem realizadas de modo efetivo e o segundo agrupamento refere-se, essencialmente, a elementos contextuais, onde os trabalhadores estão inseridos no carnaval, no samba, na escola de samba e na comunidade. Este segundo eixo temático tem como traço principal os laços de afetividade, com elementos relacionados à identidade com o trabalho, escola e comunidade, o reconhecimento individual e coletivo e o orgulho do resultado de seu trabalho. Estes trabalhadores têm em suas trajetórias de vida, tipicamente humildes e pobres, uma profunda honra de ter conseguido emprego, reputação e *status* social vinculados ao contexto do carnaval.

Núcleo 1 – Profissionalização	
Descrição	
Os trabalhadores carnavalescos têm uma formação profissional obtida pela experiência prática do trabalho individual e coletivo, enfrentando os problemas com prevenção e organização e apresentando uma forte identificação com as atividades de trabalho.	
Falas Características dos Temas	
Profissionalização Tácita	“Aprendi trabalhando. Olhando a ferragem trabalhando, pegando, vendo a estrutura de tubo, de parede de tubo, de vara de vergalhão, tudo isso você tem que ter um pouco de conhecimento e quando a gente vem pra cá tem que aprender um pouquinho de cada coisa.”
Formação Profissional	“Até todo mundo trabalhar aqui, todo mundo é profissional, carpintaria, ferragem, pintura, escultura tudo é perfeito, adereço também é.”
Identificação Laboral	“A fibra, eu não tenho medo de fibra, o que for em fibra eu faço. O que for em fibra tendo uma peça mãe. Pra mim é tudo. Pra mim faz parte da minha vida agora.”
Trabalho Coletivo	“Além disso, de passar, de ter esse conhecimento de barracão, eu junto com alguns carnavalescos a gente passa as ideias que a gente tem, da vivência de carnaval.”
Estrutura Organizacional	“(…) acho que no mundo não tem escola igual a ela. (...) No meu trabalho lá, os caras: que trabalho é esse, meu irmão! Muito melhor. Estou falando que a escola é modelo também.”
Atividades de Prevenção	“Daí vê esses carros todos que você vê aí, nesse trabalho todo que você vê aí de cuidar dos funcionários. Desde o porteiro, desde o pessoal de faxina até quase até o ultimo escalão.”

Quadro 1 - Núcleo Profissionalização

Fonte - Dados da pesquisa.

No núcleo Profissionalização emergiram seis temas específicos que podem ser agrupados em dois eixos temáticos distintos: um ligado ao desenvolvimento e realização profissional dos trabalhadores na escola de samba e outro atrelado à organização do trabalho das atividades laborais.

O primeiro eixo é caracterizado pela demonstração de orgulho do trabalhador por sua qualificação e a satisfação e a identificação com a atividade de trabalho, corroborando os estudos apresentados por Paschoal e Tamayo (2008) sobre o bem-estar ligado ao afeto e a realização/expressividade no ambiente de trabalho. Isto é especialmente visualizado quando o entrevistado diz sobre sua atividade de trabalho: “Pra mim é tudo. Pra mim faz parte da minha vida agora”. Isto mostra a satisfação com a atividade de trabalho, elemento do bem-estar encontrado em pesquisas de diversos autores (DIENER, 1984; WARR, 2002; HARTEK; SCHMIDT; KEYES, 2002; HARRIS; DANIELS; BRINER, 2003; VAN HORN; TORIS; SCHAUFELI; SCHEURS, 2004; SOUTO; REGO, 2007).

O outro eixo é vinculado à organização do trabalho marcado pelo planejamento e execução das atividades de forma participativa, característica do modo de trabalhar da escola de samba que oferece suporte organizacional aos trabalhadores, refletindo na satisfação e no comprometimento afetivo, conforme estudos de Meleiro e Siqueira (2005).

Neste primeiro núcleo, percebe-se, por meio das falas dos entrevistados, além das características estruturais da organização, a presença da afetividade vinculada à satisfação

com a atividade de trabalho e à identificação com os colegas e agremiação, fator preponderante nas vivências de bem-estar.

Núcleo 2 – Divisão do Trabalho	
Descrição	
As atividades laborais realizadas na escola de samba apresentam uma divisão do trabalho que proporcionam ascensão profissional, especialização e exercício do ofício.	
Falas Características dos Temas	
Divisão do Trabalho	“A escolha do enredo é feita pela comissão de carnaval, pela presidência e pela diretoria. (...) A partir disso eu começo a trabalhar tanto a parte de levantamento de informações históricas, regionais, dependendo do tema escolhido.”
Ascensão Profissional	“Depois eu retornei de novo, aí fui indo, entrei na faxina, aí fui indo, na parte da ferragem também, depois fui para a costura, depois passei por vários setores, mas o que eu gosto mesmo é escultura, que é a parte artística, a escultura.”
Especialização	“Eu fiz faculdade de Ciências Sociais. E algumas disciplinas de Antropologia me levaram a estudar cultura popular brasileira. E aí eu comecei a estudar, dentre os módulos existentes, carnaval, festas regionais e festas populares.”
Prazer no Trabalho	“A gratificação é muito grande de pegar uma ideia, e transformar aquela ideia. (...) Então, na verdade, eu sou considerada uma pessoa privilegiada, porque eu recebo pra aprender, eu recebo pra estudar. (...) Eu tenho a sorte de, de ganhar, trabalhar com o que eu gosto e de ganhar pra aprender. Então, isso, é uma coisa que não, hoje não tem preço pra mim... É muito bom!”
Carga de Trabalho	“Aí tem que fazer aquela escultura com urgência, dar preferência pra fazer aquela peça que vai ser reproduzida pra poder multiplicar essas peças em outras quantidades, pra poder colocar no carro, depois ainda tem o processo de enlatar e pintar, então por isso o ritmo tem que ser acelerado de trabalho.”
Atividade Contingencial	“Porque seguir passo a passo, é uma parte ainda bagunçada do carnaval. (...) Então, não tem como seguir uma rotina.”

Quadro 2 - Núcleo Divisão do Trabalho

Fonte - Dados da pesquisa.

O núcleo Divisão do Trabalho apresenta seis temas ligados ao delineamento das atividades de trabalho, da profissionalização dos trabalhadores e das intempéries organizacionais. Além disto, há, explicitamente, um tema ligado ao prazer no trabalho em função das atividades realizadas, próximo à definição de bem-estar de Butcher, Robertson e Callinan (2004) que contém elementos de hedonismo e satisfação, sobretudo quando o entrevistado diz que “Eu tenho a sorte de, de ganhar, trabalhar com o que eu gosto e de ganhar pra aprender”.

Entretanto, surgiram obstáculos à realização da atividade de trabalho marcados pelo excesso de trabalho e atividades não planejadas, que faz com que trabalhadores estabeleçam estratégias de mediação individuais e coletivas para dar conta do trabalho, a exemplo da fala “Então, não tem como seguir uma rotina”. Isto é, como não há rotina definida, eles têm de saber lidar com situações contingenciais estabelecendo, assim, estratégias operatórias. E caso não consigam equalizar as situações, instala-se o mal-estar no ambiente de trabalho (FERREIRA; MENDES, 2003).

A Divisão do Trabalho, forma comum de atribuição de atividades, se mostra, então, com uma dupla perspectiva laboral: a possibilidade de reconhecimento por meio da ascensão profissional levando ao bem-estar, assinalado na fala do entrevistado quando disse que “Depois eu retornei de novo, aí fui indo, entrei na faxina, aí fui indo, na parte da ferragem também, depois fui para a costura, depois passei por vários setores, mas o que eu gosto mesmo é escultura, que é a parte artística, a escultura”; e a possibilidade da vivência de mal-estar em função da carga de trabalho e limitações contextuais que dificultam a execução das atividades de trabalho.

Núcleo 3 – Organização do Trabalho	
Descrição	
A escola de samba não apresenta uma forma gestão tradicional, porém seus gestores definem a programação das atividades até o dia do carnaval, com processos de trabalho e decisório marcados pela participação dos trabalhadores e o aumento do custo humano do trabalho próximo ao desfile.	
Falas Características dos Temas	
Programação de Atividades	“Todo final de ano ou início de cada ano nós fazemos nossa agenda que é colocado e repassado pra todos os compositores. Aquilo que a ala pretende fazer durante o ano, com datas, com shows, com tudo isso já agendado pro ano inteiro.”
Custo Humano do Trabalho	“É um trabalho cansativo, é um trabalho no meu caso de cobranças. Tudo que vale quesito, vale ponto, vale nota, a cobrança é maior, não tem jeito, entendeu.”
Processo de Trabalho	“A primeira fase é montar a escola toda. Chegamos na concentração. Começamos a montar a estrutura, pras alas não entrarem em lugar errado. Porque eles mandam um cronograma e entregam aos jurados.”
Participação	“Então, hoje em dia abrimos para todo mundo (...) outros compositores de outras escolas podem vir participar, sem discriminação.”
Processo Decisório	“O Diretor Geral de Harmonia e seus diretores para exercer o que ficar decidido, mas nada ela toma... Quase nada... Algumas coisas são decididas em reuniões com a gente, escutando a gente. As outras coisas não têm jeito, é a Direção de Carnaval que decide, quando é enredo, as pesquisas são eles.”

Quadro 3 - Núcleo Organização do Trabalho

Fonte - Dados da pesquisa.

A Organização do Trabalho apesar de possuir cinco temas distintos, o eixo temático central está pautado nos processos de estruturação das atividades de trabalho, demonstrando que a escola de samba apresenta uma forma consolidada de suporte ao trabalho, facilitando a execução das atividades e oferecendo oportunidades de desenvolvimento e participação aos trabalhadores (MELEIRO; SIQUEIRA, 2005; WARR, 2007; FERREIRA; SEIDL, 2009).

Este núcleo é formado, basicamente, por elementos de uma organização burocrática convencional, como a formalização dos processos de trabalho e decisório representado pela fala “A primeira fase é montar a escola toda. Chegamos na concentração. Começamos a montar a estrutura, pras alas não entrarem em lugar errado. Porque eles mandam um cronograma e entregam aos jurados”. Porém, há uma característica de gestão contemporânea, a possibilidade maior de participação das pessoas, elemento que compõe o conceito de bem-estar estabelecido neste artigo.

Núcleo 4 – Contexto de Trabalho	
Descrição	
Na escola de samba, os trabalhadores demonstram sentir satisfação no trabalho, geralmente, vinculado à identificação profissional, à atividade de trabalho e à identidade cultural, esta relacionada ao carnaval que manifesta a evolução e o reflexo do contexto sócio-econômico.	
Falas Características dos Temas	
Satisfação no Trabalho	“Eu amava vir pra cá, porque assim, aqui é a extensão da minha casa. Então é o que eu tô te falando, é maravilhoso trabalhar aqui.”
Identificação Profissional	“Estar na galeria de uma das portas-bandeiras que realmente lutam, batalham, sonham, não desiste dos seus sonhos, investem no seu trabalho que é, ensaiando, se aprimorando, cuidando da alimentação, cuidando do corpo. Então é isso, essa parte aí é muito legal da história.”
Identidade Cultural	“O carnaval me deu... Vamos começar pela parte interior, me deu maturidade, me deu caminhos, amizades, respeito, conhecimento, como você aprende ouvindo um samba enredo. Lembra-me uma sinopse. O carnaval me deu meu lar. Vamos dizer assim, não foi a escola de samba que pagou o meu lar, me deu caminhos pra eu trabalhar.”
Identidade Institucional	“Eu estou falando do que é nosso, o que é da nossa performance, do nosso perfil, e eu estou muito feliz aqui, alguns títulos. (...) Eu acho que é o sonho de muitos sambistas... Não só pelo trabalho, pela performance da escola no desfile, né. Mas pelo histórico da escola no ano inteiro.”
Contexto Sócio-Econômico	“É uma escola que funciona o ano inteiro, claro, tem problemas como qualquer outra empresa, o carnaval são empresas, tem conflitos internos, mas eu acho que mínimo, mínimo, mínimo. É uma escola que no geral é organizada, é uma escola que tem uma visão, assim, grandiosa do futuro dos seus integrantes, é uma escola que visa muito o social.”

Quadro 4 - Núcleo Contexto de trabalho

Fonte - Dados da pesquisa.

O núcleo Contexto de Trabalho é formado por cinco temas, com quatro deles fortemente relacionados ao bem-estar no trabalho. Três descrevem a identificação do trabalhador com a instituição, com a cultura do carnaval e com a atividade laboral e outra descreve o contentamento ao trabalhar, gerando satisfação e envolvimento no trabalho e comprometimento afetivo, especialmente caracterizado pela fala “Eu amava vir pra cá, porque assim, aqui é a extensão da minha casa. Então é o que eu tô te falando, é maravilhoso trabalhar aqui”. Estes resultados são compatíveis com as pesquisas realizadas por Warr (2002, 2004, 2007), Meleiro e Siqueira (2005), Paschoal e Tamayo (2008) e Ferreira e Seidl (2009), além de confirmar a nova concepção, aqui desenvolvida, considerando os processos psicossociais na percepção do bem-estar.

O tom destoante do núcleo é o poder do contexto sócio-econômico que constrange os trabalhadores quanto à necessidade de emprego e remuneração, demonstrando, assim, a influência do ambiente no bem-estar do trabalhador (DIENER, 1984; PAIVA e BORGES, 2009), e reiterando a nova concepção de bem-estar.

Núcleo 5 – Trajetória de Vida	
Descrição	
Os trabalhadores e componentes da escola de samba relatam sobre sua trajetória de vida delineando seu percurso profissional e a história das escolas de samba.	
Falas Características dos Temas	
Trajetória Pessoal	“Então eu comecei isso aí, desfilar em escola de samba, em 1972 no Império de Samba Quem São Eles. Então quando foi, desfilei em Quem São Eles, quando foi em 77, início de 77 eu vim para o Rio de Janeiro.”
História das Escolas de Samba	“Desbancou Portela, Império, Salgueiro e Mangueira, que são as quatro que ganhavam os carnavais. Só as quatro. Não tinham outras.”
Identidade Cultural	“Carnaval pra mim é tudo. É uma paz de espírito pra mim, tudo.”

Quadro 5 - Núcleo Trajetória de Vida

Fonte - Dados da pesquisa.

Na Trajetória de Vida e seus três núcleos temáticos, percebe-se nitidamente a presença do orgulho de fazer parte do contexto cultural brasileiro, de possuir uma trajetória pessoal entrelaçada à própria história do carnaval e das escolas de samba. Isto lhe traz satisfação, reconhecimento interno e externo, envolvimento com o trabalho e comprometimento afetivo, destacados, de forma peculiar, pela fala “Carnaval pra mim é tudo. É uma paz de espírito pra mim, tudo”.

Este núcleo, em especial, confirma e legitima as pesquisas sobre bem-estar referentes à influência do ambiente, satisfação, afeto, realização, envolvimento e comprometimento (WARR, 2002; 2007; MELEIRO; SIQUEIRA, 2005; SOUTO; REGO, 2007; PASCHOAL; TAMAYO, 2008; PAIVA; BORGES, 2009; FERREIRA; SEIDL, 2009), delineando o bem-estar como um processo psicossocial que abrange a percepção positiva das situações vivenciadas por meio das interações sociais, gerando satisfação, identificação, significado e reconhecimento ao indivíduo.

Desta forma, as atividades de trabalho realizadas pelos trabalhadores carnavalescos, encontradas nos dois eixos temáticos apresentados, facilitam as vivências de bem-estar no contexto da escola de samba. Mesmo as características de organização convencional, como Profissionalização, Divisão do Trabalho e Organização do Trabalho, apresentam diversos elementos de bem-estar, a exemplo da identificação laboral, satisfação no trabalho e reconhecimento por meio da ascensão profissional.

Estes elementos de bem-estar também foram circunscritos, com maior intensidade, no núcleo temático formado pelo Contexto de Trabalho e Trajetória de Vida, de caráter eminentemente afetivo. Os trabalhadores desenvolvem laços afetivos com a escola de samba criando uma via de mão dupla: os trabalhadores têm reconhecimento, identificação, satisfação e significado do trabalho e em troca apresentam engajamento e comprometimento afetivo com a organização, elementos, estes, que compõem os conceitos de bem-estar no trabalho elaborado por Ferreira e Seidl (2009) e a definição desenvolvida neste artigo.

A atividade de trabalho carnavalesca é caracterizada por inúmeros elementos organizacionais convencionais formalmente constituídos, como a formação profissional, organização, atividades de prevenção, divisão do trabalho, atividades contingenciais, processo decisório e carga de trabalho. Apesar da formalidade, do controle dos trabalhadores e da rotina

organizacional, não diminui a importância do bem-estar percebido e vivenciado pelos trabalhadores carnavalescos, como observado nas falas dos trabalhadores.

Obviamente, não se tem a ingênua intenção de romantizar o ambiente de trabalho de uma escola de samba, pois se sabe que apesar de suas características díspares às organizações convencionais, as escolas de samba são organizações com problemas, carências e deficiências semelhantes às empresas tradicionais, a exemplo dos temas surgidos em alguns núcleos como a carga de trabalho, a atividade contingencial e o contexto sócio-econômico.

Porém, não obstante aos problemas peculiares dos processos de trabalho existentes nas organizações convencionais e também nas agremiações carnavalescas, pode-se afirmar, por meio dos discursos proferidos pelos entrevistados, que os trabalhadores das escolas de samba vivenciam o bem-estar no contexto de trabalho, primordialmente, em função de elementos afetivos e cognitivos relacionados à satisfação com o trabalho, ao reconhecimento interno e externo e à identidade profissional, cultural e institucional.

Por fim, este estudo fornece subsídios para que novas pesquisas sobre o assunto sejam realizadas para a validação dos resultados aqui apresentados, bem como os conceitos delineados e elaborados neste artigo.

Referências

- ALBUQUERQUE, A. S.; TRÓCCOLI, B. T. Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 20, n. 2, p. 153-164, maio/ago. 2004.
- BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. (Org.). **Clínicas do trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade**. São Paulo: Atlas, 2011.
- CORBI, R. B.; MENEZES-FILHO, N. A. Os determinantes empíricos da felicidade no Brasil. **Revista de Economia Política**, São Paulo, v. 26, n. 4, p. 518-536, out./dez. 2006.
- DANNA, K.; GRIFFIN, R. W. Health and well-being in the workplace: a review and synthesis of the literature. **Journal of Management**, Oxford, v. 25, n. 3, p. 357-384, 1999.
- DIENER, E. Subjective well-being. **Psychological Bulletin**, Washington, v. 95, n. 3, p. 542-575, May 1984.
- DIENER, E.; SUH, E.; OISHI, S. Recent findings on subjective well-being. **Indian Journal of Clinical Psychology**, Karnataka, v. 21, n. 1, p.25-41, Mar. 1997.
- FERRAZ, R. B.; TAVARES, H.; ZILBERMAN, M. L. Felicidade: uma revisão. **Revista de Psiquiatria Clínica**, São Paulo, v. 34, n. 5, p. 234-242, 2007.
- FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. **Trabalho e riscos de adoecimento: o caso dos auditores-fiscais da Previdência Social brasileira**. Brasília: Ler, Pensar, Agir, 2003.
- FERREIRA, M. C.; SEIDL, J. Mal-estar no trabalho: análise da cultura organizacional de um contexto bancário brasileiro. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 25, n. 2, p. 245-254, abr./jun. 2009.

FERREIRA, M. C.; TAMAYO, M. R. **Saúde, bem-estar e qualidade de vida no trabalho: elaboração e operacionalização de um modelo de medida.** In: SIMPÓSIO DE PESQUISA E INTERCÂMBIO CIENTÍFICO DA ANPEPP, XI, 2006, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis: ANPEPP, 2006.

GALINHA, I.; RIBEIRO, J. L. Pais. História e evolução do conceito de bem-estar subjectivo. **Psicologia, Saúde e Doenças**, Lisboa, v. VI, n. 2, p. 203-214, nov. 2005.

HARRIS, C.; DANIELS, K.; BRINER, R. B. A daily diary study of goals and affective well-being at work. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, Oxford, v. 76, n. 3, p. 401-410, Sep. 2003.

HARTER, J. K., SCHMIDT, F. L.; KEYES, C. L. M. Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: a review of the gallup studies. In: KEYES, C. L.; HAIDT, J. (Ed.). **Flourishing: the positive person and the good life.** Washington: The Gallup Organization, 2002.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia do trabalho científico.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MELEIRO, A. R.; SIQUEIRA, M. M. M. **Os impactos do suporte do supervisor e de estilos de liderança sobre o bem-estar no trabalho.** In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, XXIX, 2005, Brasília. **Anais...** Brasília: ANPAD, 2005.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. **Avaliação Psicológica**, Porto Alegre, v. 7, n. 1, p. 11-22, abr. 2008.

PARIS, L.; OMAR, A. Predictores de satisfacción laboral en médicos y enfermeros. **Estudios de Psicología**, Natal, v. 13, n. 3, p. 233-244, set./dez. 2008.

PAIVA, C. S. D. L.; BORGES, L. O. O ambiente de trabalho no setor bancário e o bem-estar. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 14, n. 1, p. 57-66, jan./mar. 2009.

PREVIDÊNCIA SOCIAL. Estatísticas da Previdência Social. Disponível em: <http://www.previdenciasocial.gov.br/conteudoDinamico.php?id=423>. Acesso em 10 nov. 2011

RYAN, R. M.; DECI, E. L. On happiness and human potentials: a review of research in hedonic and eudaimonic well-being. **Annual Review of Psychology**, Palo Alto, v. 52, p. 141-166, 2001.

SOUTO, S. O.; REGO, J. A. Como as percepções de espírito de camaradagem explicam a felicidade dos colaboradores: o papel moderador da necessidade de pertença. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, XXXI, 2007, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2007.

VAN HORN, J. E.; TARIS, T. W.; SCHAUFELI, W. B.; SCHEURS, P. J. G. The structure of occupational well-being: a study among Dutch teachers. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, Oxford, v. 77, n. 3, p. 365-375, Sep. 2004.

VASCONCELOS, A. F. Felicidade no ambiente de trabalho: exame e proposição de algumas variáveis críticas. **Revista Eletrônica de Administração**, Porto Alegre, v. 10, n. 1, p. 1-18, jan./fev. 2004.

WARR, P. The study of well-being, behaviour and attitudes. In: WARR, P. (Org.). **Psychology at work**. 5. ed. London: Penguin Books, 2002.

WARR, P. **Work, happiness and unhappiness**. London: Lawrence Erlbaum Associates, 2007.

WARR, P.; BUTCHER, V.; ROBERTSON, I.; CALLINAN, M. Older people's well-being as a function of employment, retirement, environmental characteristics and role preference. **British Journal of Psychology**, Oxford, v. 95, n. 3, p. 297-324, Aug. 2004.

WATERMAN, A. S. Two conceptions of happiness: contrasts of expressiveness personal (eudaimonia) and hedonic enjoyment. **Journal of Personality and Social Psychology**, Washington, v. 65, n. 4, p. 678-691, Oct. 1993.

WILSON, W. Correlates of avowed happiness. **Psychological Bulletin**, Washington, v. 67, n. 4, p. 294-306, Apr. 1967.

Sérgio Henrique Barroca Costa

Doutorando em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações pela Universidade de Brasília. Professor da Faculdade Fortium. Endereço: Universidade de Brasília, Instituto de Psicologia, Departamento de Psicologia Social e do Trabalho. Campus Darcy Ribeiro, ICC Sul, Asa Norte, Brasília – DF. CEP: 70910-900. E-mail: shbarroca@uol.com.br.