

Ultrapassado o pico da crise económica e financeira internacional, a maior preocupação das organizações com a felicidade dos seus colaboradores, a recuperação de procura e a mudança cultural na forma como os portugueses encaram a vida profissional elevaram as empresas portuguesas a um estado de “quase felicidade.” À “montanha-russa” das perceções dos colaboradores, verificada nos anos da crise (2012 a 2014), sucedeu-se uma escalada de recuperação na perceção por parte dos trabalhadores da sua satisfação com o emprego. Mas, apesar dessas transformações, de há quatro anos para cá, segundo o estudo *Happiness Works*, a felicidade na área empresarial mantém-se invariavelmente no mesmo patamar: uma pontuação de 3,8 numa escala de 1 a 5.

Por que razão, volvidos estes anos, ainda não conseguimos subir o degrau deste estado de semifelicidade? Georg Dutschke aponta uma explicação relac-

onada com a “realidade organizacional” das empresas. As medidas para melhorar o bem-estar e a satisfação dos colaboradores continuam a ser mais táticas do que estratégicas. E é, por isso, preciso acrescentar às iniciativas habitualmente indicadas para melhorar a experiência no trabalho (como espaços de lazer, oferta de fruta, ginásio, atividades outdoor, momentos de celebração) uma cultura de felicidade organizacional. “Enquanto este passo não for dado, dificilmente o nível

As medidas para melhorar o bem-estar e a satisfação dos colaboradores continuam a ser mais táticas do que estratégicas

de felicidade organizacional total poderá crescer”, argumenta aquele que é um dos responsáveis pelo estudo que mede o nível de felicidade dos colaboradores, na função e na organização, e que vai, este ano, na sua oitava edição anual consecutiva.

Uma das formas de vencer esta – por assim dizer – “estagnação” poderá passar por concentrar competências num interlocutor único e especializado, como o chief happiness officer. Algumas empresas já o têm no seu quadro organizacional. O problema é que, ainda assim, muitas funções se ficam pela rama. “Já não basta assegurar um pacote de condições e de benefícios atrativo. (...) Mas criar de facto uma maior consciência nas organizações para uma cultura da felicidade”, alerta por seu lado Guilhermina Vaz Monteiro, managing partner da consultora Lukkap, dedicada à transformação de pessoas e organizações. Isso obriga não só a converter o diretor de Recursos Humanos num verdadeiro “diretor de pessoas”, que promova a felicidade delas, como também a



A união pela excelência

SELMATRON
INTEGRATED AUTOMATION

