

**UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS – UNISINOS**  
**MBA EM GESTÃO EMPRESARIAL**

CAROLINE OSÓRIO

**OS SETE PRINCÍPIOS DA FELICIDADE PROPOSTOS POR ARCHOR E A  
PRÁTICA DOS LÍDERES E SUAS EQUIPES**

PORTO ALEGRE  
2016

CAROLINE OSÓRIO

**OS SETE PRINCÍPIOS DA FELICIDADE PROPOSTOS POR ARCHOR E A  
PRÁTICA DOS LÍDERES E SUAS EQUIPES**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Gestão Empresarial, pelo MBA em Gestão Empresarial, da Universidade do Vale do Rio dos Sinos.

Orientadora: Prof. Me. Lidia Mancia.

Porto Alegre

2016

CAROLINE OSÓRIO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Gestão Empresarial, pelo MBA em Gestão Empresarial , da Universidade do Vale do Rio dos Sinos.

Aprovada em \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2016.

BANCA EXAMINADORA

---

Me. Lídia Mancia

---

---

---

---

Porto Alegre

2016

## AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a minha mãe que sempre esteve presente em todos os momentos da minha vida, me dando amor incondicional, servindo como base e referência, acreditando no meu potencial e sempre me incentivando mesmo nas horas mais difíceis da minha vida. Além de proporcionar todas as condições de conforto que tive desde que nasci.

Ao meu pai, que enquanto esteve presente sempre dedicou muito amor e carinho e sei que onde ele estiver estará me protegendo.

A toda a minha família, dindo, tios, tias, primos e primas, em especial aos meus pequenos, Thais, Luana, Gabriel e Amanda que mesmo sem terem noção, por serem pequenas, me dão forças para encarar os momentos mais difíceis deste ano, apenas com um sorriso e um beijo.

As minhas “mentoras”, Fernanda minha *coach* que me indicou a leitura do livro que me inspirou a escrever, a Daniela pelo apoio no momento de transição da minha carreira e principalmente a minha orientadora Lídia Mancia, que conseguiu me entender e ajudar a transformar a minha ideia neste projeto.

E para finalizar agradeço a Deus por me proteger e me guiar sempre.

## RESUMO

O presente trabalho procurou entender de que maneira os Sete Princípios da Felicidade propostos por Achor (2015) são praticados pelos líderes em suas equipes. Trata-se de uma pesquisa exploratória, realizada através de entrevistas semi-estruturadas com líderes de equipes. Verificou-se que a prática dos Sete Princípios é uma realidade na gestão dos líderes entrevistados, mesmo sem conhecer teoricamente os princípios eles são exercitados de forma muito intensa junto as suas equipes e são aplicados no dia-a-dia do trabalho destas lideranças.

**Palavras-chave:** Psicologia Positiva. Felicidade. Princípios da Felicidade.

## **ABSTRACT**

This study has the objective to understand in which ways the Seven Principles of Happiness, by Archor (2015), apply to the actions of leaders towards their work-teams. Aiming the objectives, the data gathering was done by exploratory research, through semi-structured interviews with business team leaders. The results obtained in this study demonstrated that the Seven Principles of Happiness are a reality to the interviewed leaders, even if the doctrine is unknown to them, they use it intensely in the everyday work with their teams.

**Keywords:** Positive Psychology . Happiness. Principles of Happiness.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>7</b>
1.1 DEFINIÇÃO DO TEMA.....	8
1.2 DELIMITAÇÕES DO TRABALHO .....	8
1.3 OBJETIVOS .....	8
<b>1.3.1 Objetivo Geral</b> .....	<b>8</b>
<b>1.3.2 Objetivos Específicos</b> .....	<b>8</b>
1.4 JUSTIFICATIVA .....	8
<b>2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA</b> .....	<b>11</b>
2.1 PRINCIPAIS CONCEITOS DE PSICOLOGIA POSITIVA .....	11
2.2 DESCREVER OS SETE PRINCÍPIOS DA FELICIDADE .....	13
<b>3 MÉTODO</b> .....	<b>26</b>
3.1 QUESTÃO DE PESQUISA.....	26
3.2 DEFINIÇÃO DA PESQUISA.....	26
3.2 SUJEITOS DA PESQUISA.....	27
3.3 INSTRUMENTO E PROCEDIMENTO DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS ...	27
4 ANÁLISE DOS DADOS.....	29
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>35</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>37</b>
<b>APÊNDICE</b> .....	<b>39</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O presente estudo aborda um estudo para compreender e explicar, à luz da abordagem de Achor (2015) de que maneira, os sete princípios da felicidade proposto pelo autor, são praticados pelos líderes em suas equipes.

Através da psicologia positiva utilizada como embasamento para os princípios da felicidade é possível afirmar que, atualmente as organizações identificam que estes princípios possuem extraordinárias aplicações no ambiente de trabalho, considerando os cenários de dificuldades, assim como os de bonança. A felicidade leva o sucesso em praticamente todos os âmbitos, inclusive no trabalho, na saúde, amizade, sociabilidade, criatividade e energia. Saber utilizar os princípios no dia-a-dia possui uma vantagem competitiva. (ACHOR, 2015)

O presente trabalho pretende aprofundar estes conceitos e verificar se são exercidos à realidade de líderes perante a suas equipes. Através da aplicação de entrevistas semi-estruturadas e individuais.

Os entrevistados escolhidos são profissionais do mercado de trabalho que atuam em grandes organizações dos segmentos, de indústria, varejo e comunicação. O perfil de cada um deles foi definido por critérios baseados nos princípios da Felicidade. Os entrevistados apresentam bom relacionamento com a equipe, família e amigos, assim como uma carreira sólida e estruturada.

O presente trabalho no primeiro momento apresentará a parte teórica com os principais conceitos da psicologia que sustentam a felicidade, na sequência um descritivo completo que é o coração deste estudo, os Sete Princípios da Felicidade propostos por Achor (2015). Em segundo momento uma análise das entrevistas identificando de que maneira os princípios são aplicados pelos líderes de suas organizações.

Por fim, são apresentadas as considerações finais que tem como objetivo de demonstrar os resultados obtidos com o projeto, de que maneira os Sete Princípios da Felicidade propostos por Achor (2015) são praticados pelos líderes em suas equipes?

O tema escolhido para o estudo é um tema atual e apresenta um grande impacto social na vida das pessoas, conluo salientando que ele é de extrema relevância para ter uma sociedade saudável emocionalmente.



## 1.1 DEFINIÇÃO DO TEMA

Compreender os Sete Princípios da Felicidade propostos por Achor (2015) e identificar de que maneira são praticados pelos líderes e suas equipes dentro de organizações de diferentes segmentos.

## 1.2 DELIMITAÇÕES DO TRABALHO

De que maneira os Sete Princípios da Felicidade propostos por Achor (2015) são praticados pelos líderes em suas equipes?

## 1.3 OBJETIVOS

### 1.3.1 Objetivo Geral

Compreender e explicar, à luz da abordagem de Archor (2015) de que maneira, os sete princípios da felicidade proposto pelo autor, são praticados pelos líderes em suas equipes.

### 1.3.2 Objetivos Específicos

- a) apresentar os principais conceitos de psicologia positiva que sustentam os princípios da felicidade;
- b) descrever os sete princípios da felicidade;
- c) relacionar estes princípios com o mundo do trabalho;
- d) identificar como líderes utilizam esses princípios na prática com equipes.

## 1.4 JUSTIFICATIVA

Ao delimitar a problemática do presente estudo se pretende identificar de que forma os líderes das organizações praticam os Princípios da Felicidade propostos por Achor (2015). Acredita-se que em diversos cenários os princípios são aplicados

e os mesmos tragam inúmeros benefícios para os indivíduos. Neste contexto o papel dos gestores e líderes das organizações são fundamentais para o incentivo das práticas.

A escolha do tema deste trabalho é uma escolha muito pessoal, pois através dos Sete Princípios apresentados por Achor (2015) um plano foi traçado, com metas claras e objetivos estabelecidos.

Este livro acompanha uma trajetória pessoal de mudança de carreira e posicionamento de forma de encerrar a vida.

O processo de mudança iniciou em maio de 2015, quando identifiquei que não estava me sentindo feliz com a minha carreira, e isso estava afetando também a minha vida pessoal, pois sempre encarei o meu trabalho como uma missão, ou seja, um propósito maior do que apenas trabalhar para ganhar dinheiro. Vejo que quando atuo em projetos que estão de acordo com os meus propósitos de vida me sinto mais feliz.

A felicidade no meu ponto de vista é essencial na vida, não admito viver de outro jeito, quando não me sinto feliz busco recursos para que consiga identificar o que está acontecendo e tento mudar.

Em maio de 2015 percebi que não estava me sentindo feliz e resolvi retomar o processo de *coach*, acredito que é fundamental na vida o uso de recursos para o desenvolvimento.

Quando recebi a devolutiva de uma das primeiras ferramentas utilizadas para a análise de perfil (PDA), simplesmente senti-me deprimida, pois em nenhuma das situações me identificava com o que eu estava lendo. Então, neste momento realmente afirmei que teria um caminho longo pela frente e que a partir de então os fatos precisavam ser encarados para um processo de mudança.

Durante as sessões do *coach*, recebi a indicação de leitura do livro do ACHOR (2015). A leitura do livro foi iniciada em outubro de 2015 e todos os capítulos passaram a fazer muito sentido na minha vida. Me identifiquei em diversos momentos e resolvi começar a praticar os Sete Benefícios da Felicidade na minha vida.

O comportamento e o desenvolvimento humano me interessa e me desperta muitas curiosidades, e com isso vejo, a importância do desenvolvimento contínuo e o quanto é importante o papel dos líderes nestes processos.

O assunto escolhido neste trabalho é pontual e bem específico, por se tratar de uma bibliografia recente, porém nela são trazidos outros autores como fonte de pesquisa.

Mas realmente o foco deste trabalho é ver de que forma os Princípios citados por Achor 2015, são praticados por líderes de organizações. A narrativa é simples e trás a prática e a teoria de uma forma simples e cotidiana, facilmente de se colocar em prática.

Os líderes escolhidos, são de organizações diferentes que atuam em segmentos distintos e que tem equipes homogêneas na sua estrutura.

Neste período também é importante destacar que o meu processo de mudança evoluiu muito, pedi demissão do trabalho que eu estava, fiz uma avaliação psicológica e descobri que tenho uma leve disfunção, que atualmente trato e para fechar junto com esse processo estou ingressando em uma nova organização que está de acordo com o meu planejamento de carreira.

A felicidade e o otimismo, segundo o autor impulsionam a realização e o desempenho, proporcionando uma importante vantagem competitiva chamada por Achor (2015) de “Benefício da Felicidade”. O estudo apresenta pesquisas nas áreas de psicologia, neurociências e afins comprovam que trabalhadores mais felizes são mais produtivos, mais eficazes em posições de lideranças, recebem melhor avaliação de desempenho, fecham mais vendas e são melhor remunerados.

Neste contexto ainda destaca que, a felicidade melhora a saúde física, o que por sua vez, diminuí o número de absenteísmo, e nos mantém trabalhando mais tempo e com mais rapidez. Isso sem falar nos impactos da felicidade relacionados a criatividade e a capacidade de resolução de problemas. Pessoas felizes aumentam o número de possibilidades que o cérebro processa, o que os tornam mais criativos e abertos às novas ideias. Assim, de acordo com as pesquisas mais rigorosas e de vanguarda em neurociências, o cérebro feliz é mais inovador.

A proposta deste trabalho é baseado nos Sete Princípios propostos por Achor 2015, com o objetivo fazer um estudo de como e se alguns líderes exercem os Princípios descritos, neste contexto é possível identificar que a liderança está na mão de cada individuo, da forma que conduz e se se posiciona perante aos acontecimentos.

## 2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

O presente capítulo, está dividido em dois momentos, primeiramente apresento os principais conceitos da psicologia positiva com os principais autores desta teoria destacando Seligman, e em segundo descrevo os Sete Princípios da Felicidade propostos por Achor (2015).

### 2.1 PRINCIPAIS CONCEITOS DE PSICOLOGIA POSITIVA

De acordo com Seligman (2002) a negligência do estudo dos aspectos positivos e virtuosos dos seres humanos pela Ciência Psicológica, baseou-se no pensamento dominante da Psicologia direcionado ao estudo dos aspectos "anormais". Parece que o fator mais intrigante no estudo do comportamento humano não era representado pela média da população, mas pelo improvável e diferente. Embora tenham surgido psicólogos humanistas como Maslow e Rogers, comprometidos com uma nova visão e perspectiva sobre o comportamento humano, as suas ideias não pareceram ser suficientemente atrativas, e conseqüentemente não produziram dados empíricos suficientes para dar força a uma visão mais positiva do ser humano (PALUDO; KOLLER, 2007).

Inúmeros motivos podem ser apontados para justificar a preferência pelos aspectos negativos, em detrimento aos positivos. Primeiro, existe uma tendência para o estudo dos fatores que afligem a humanidade, e a expressão e experiência de emoções negativas são responsáveis pela maioria desses conflitos. Em contraste, experiências que promovem felicidade, muitas vezes, passam despercebidas (PALUDO; KOLLER, 2007).

Seligman (2002) salienta a II Guerra Mundial como um marco importante para o estudo focado somente nas patologias. Este acontecimento trouxe benefícios importantes para o fortalecimento e o aperfeiçoamento das terapias e tratamentos para as doenças mentais mas, ao mesmo tempo, enfraqueceu as investigações sobre os aspectos virtuosos dos seres humanos.

A psicologia positiva surgiu com os primeiros conceitos no final da década de 1990, alguns cientistas dos maiores centros de estudos em Psicologia da atualidade, tais como os das Universidades de Harvard, Yale, Pennsylvania e Michigan,

reuniram-se com o objetivo de compreender melhor os caminhos que levariam o ser humano à felicidade. Assim nascia a Psicologia Positiva. Comprometida com o estudo científico das potencialidades humanas, a Psicologia Positiva agrega ao clássico papel curativo da psicologia convencional, também um caráter preventivo, essencial quando pensamos em qualidade de vida e no desenvolvimento pleno do potencial humano. (ACHOR, 2015).

Neste contexto, esta nova vertente da Psicologia veio colmatar a falha, referente ao estudo dos aspectos virtuosos da natureza humana e, trazer uma nova visão sobre o ser humano, focada nas qualidades e forças e não nos problemas e patologias como até então. (SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2000)

A Psicologia Positiva tem como base três pilares, o primeiro é o estudo da emoção positiva, segundo é o estudo dos traços positivos elencando as forças e as virtudes e também as “habilidades”, como inteligência e a capacidade atlética e no terceiro pilar é abordado os estudos das intuições positivas, como a democracia, a liberdade a família, que dão o suporte as virtudes e apoiam as emoções positivas. (SELIGMAN, 2002)

Neste sentido, a psicologia positiva possui princípio de investigação científica, situadas nos níveis subjetivos, individual e grupal. No nível subjetivo, o interesse concentra-se nos estudos das experiências subjetivas de valor, como bem-estar subjetivo e satisfação de vida (no passado), esperança e otimismo (no futuro), felicidade e *flow* (no presente). No nível individual, busca-se compreender os traços positivos ligados às características e ao funcionamento de cada pessoa, como capacidade para o amor, talentos, habilidades interpessoais, generosidade, perdão e sabedoria. No nível grupal, são analisadas as virtudes cívicas e as instituições que contribuem para que os indivíduos tornem-se cidadãos melhores, com foco em responsabilidade, altruísmo, tolerância e ética no trabalho (SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2000).

A Psicologia Positiva é baseada em estudos profundos de diversas fontes respeitadas, entre elas filósofos da Grécia antiga, religiosos e escritores e pensadores contemporâneos. Ainda desta forma, alguns conceitos parecerem uma questão apenas de bom senso, “é a ciência atrás dela que faz essas ideias serem inigualáveis e valiosas”. (ACHOR, 2015)

## 2.2 DESCREVER OS SETE PRINCÍPIOS DA FELICIDADE

Neste capítulo será apresentado os Sete Princípios da Felicidade apresentados por Achor (2015). Cada um dos princípios aborda atitudes que impulsionam e sustentam a felicidade e o lado positivo da vida e do comportamento do ser humano.

Os Sete Princípios da Felicidade defendidos pelo autor, são baseados em estudos e pesquisas de suas próprias experiências e também de diversos estudiosos principalmente das áreas da Psicologia Positiva e Neurociência. Com isso, o embasamento teórico dos princípios conta com a contribuição de outros autores, que serão citados neste capítulo.

### **Princípio 1: o benefício da felicidade. Como a felicidade proporciona uma vantagem competitiva ao seu cérebro e à sua organização.**

O Benefício da Felicidade para Achor (2015) é o princípio que apresenta o conceito no qual o cérebro positivo possui uma vantagem biológica em relação ao cérebro neutro ou negativo. Ainda neste contexto afirma que, retrainar o cérebro para capitalizar a atitude positiva aumenta a capacidade de produtividade e desempenho.

Durante um longo período fomos levados a acreditar que a felicidade girava em torno do sucesso. Atualmente, descobertas inovadoras no campo emergente da Psicologia Positiva e Neurociência apresentam o oposto disto. Quando estamos felizes, quando a nossa atitude e estado de espírito são positivos, ficamos mais inteligentes, mais motivados e, em consequência, temos mais sucesso. A felicidade é considerada o centro e o sucesso gira em torno dela. (ACHOR, 2015).

O autor ainda defende que não existe uma única definição para felicidade ela depende do modo que cada indivíduo a vivencia. Neste contexto, afirma que diversos cientistas referem à felicidade em termos de “bem-estar *subjetivo*”, pois depende do que cada pessoa sente em relação à própria vida. Ou seja, cada um que pode saber até que ponto é feliz.

Neste contexto, a felicidade pode ser interpretada como a experiência de emoções positivas, prazer combinado com um senso mais profundo de sentido e

propósito. A felicidade implica um estado de espírito positivo no presente e uma perspectiva positiva para o futuro. (ACHOR, 2015).

Fedrickson (2009), descreve as dez emoções positivas comuns; alegria, gratidão, serenidade, interesse, esperança, orgulho, divertimento, inspiração, maravilhamento e amor.

Para Seligman (2002), a felicidade é segmentada em três componentes mensuráveis: prazer, envolvimento e senso de propósito. O autor afirma que as pessoas que vivenciam estes três caminhos têm a vida mais plena.

Na perspectiva deste cenário a felicidade é muito mais que apenas uma sensação boa, ela também constitui um ingrediente indispensável para o sucesso. Análises de pesquisas realizadas ao longo de sua trajetória concluiu que os *CEO's* felizes são mais propensos a liderar equipes ao mesmo tempo felizes e saudáveis e também criar um ambiente de trabalho propício ao alto desempenho. Afirma que a lista de benefícios da felicidade no trabalho é praticamente interminável. (ACHOR, 2015)

Fedrickson (2009), afirma em relação às emoções que, em vez de restringirmos as nossas ações e lutar ou fugir como fazem as emoções negativas, as positivas expandem o número de possibilidades que processamos, fazendo sermos mais ponderados, criativos, e aberto a novas ideias, o que ela denominou Teoria da Expansão e Construção.

As emoções positivas transbordam o cérebro com as substâncias químicas dopamina e serotonina, que não somente nos faz sentir bem, mas também sintonizam os centros de aprendizado do cérebro em um patamar mais elevado. Essas substâncias ajudam a organizar as informações novas, mantêm essas informações por mais tempo no cérebro e as acessam com rapidez no futuro. E ainda neste contexto, permite criar e sustentar as conexões neutrais, o que, por sua vez possibilita pensar com mais rapidez e criatividade, desenvolve habilidades com as análises complexas e na solução de problemas além de enxergar e inventar novas maneiras de fazer as coisas.

Achor (2015), afirma que a felicidade está relacionada não apenas a status e nem a um estado de espírito ela requer prática, empenho e hábito de fortalecer as emoções positivas. Abaixo um quadro com uma lista de atividades propostas pelo autor que proporcionam uma descarga de emoções positivas, que melhora o desempenho e o foco.

Quadro 1 – Atividades e benefícios

Atividades	Benefícios
Meditar	A meditação requer prática, mas é uma das invenções mais poderosas para atingir a felicidade. Estudos demonstram que, nos minutos que se seguem à meditação o indivíduo vivencia sentimentos de calma e contentamento, bem como uma maior conscientização e empatia. Estas pesquisas demonstram que meditar regularmente pode reconfigurar permanentemente o cérebro e elevar os níveis de felicidade, reduzir o estresse e até melhor o sistema imunológico.
Encontre algo pelo qual aguardar com expectativa	Antecipar recompensas futuras pode acionar os centros de prazer do cérebro, tanto quanto a própria recompensa. Este estímulo libera a endorfina, que dá o sentimento de prazer. Ou seja, exercitar a ideia e lembrar de algo que goste muito de fazer como por exemplo tirar férias, mesmo que em um período distante se concretizar provoca descarga de felicidade.
Adote gestos conscientes de bondade	Estudos relevam que pessoas que demonstram o ato de altruísmo, gestos de bondade, generosidade tanto para amigos como para pessoas estranhas se sentem mais felizes. A proposta é escolher um dia da semana e realizar os atos, importante salientar que eles devem ser conscientes.
Injete positividade no seu ambiente	O ambiente físico pode ter grande impacto sobre o estado de espírito e o sentimento de bem estar. Olhar imagens afetivas, andar ao ar livre em um dia de sol, tem efeitos positivos, assim como evitar elementos que estimulam o negativo. Pensar positivo e manter a mente com foco que desperta emoções positivas.
Exercite-se	O exercício físico além de liberar a endorfina, pode melhorar o humor, desempenho no trabalho, aumenta a motivação e intensifica o sentimento de controle, reduzindo o estresse e a ansiedade.
Gaste dinheiro (mas não com as “coisas”)	A experiência vivencial trás um sentimento de prazer mais duradouro que compras materiais. A proposta é investir em viagens, jantares, experiências culturais, gastronômicas.
Exercite um dos seus pontos fortes	Descubra e escolha um ponto forte, algo que faça e bem exercite fazer todos os dias. Esse ato despertará um sentimento de felicidade e positividade no cotidiano.

Fonte: O Jeito Harvard de ser Feliz (p. 62-64).

Com isso, o Benefício da Felicidade não pode ser visto como um fator distante das pessoas, ou seja, não requer um esforço inestimável para a realização, ele é desenvolvido em pequenos e diversos atos do dia-a-dia.



**Princípio 2: o ponto de apoio e a alavanca. melhorar o desempenho mudando a atitude.**

O autor aponta uma citação de Arquimedes para exemplificar o princípio 2: “Dê-me uma alavanca longa o suficiente e um ponto de apoio, que moverei o mundo”.

A realidade não é possível mudar somente pela força de vontade, o uso do cérebro é determinante, pois é responsável por mudar o modo que cada pessoa processa os acontecimentos do mundo, o que por sua vez, muda o modo de reagir em relação a ele. A felicidade não é uma questão de omitir a negatividade, mas sim ajustar o cérebro para enxergar maneiras de elevar a percepção positiva de cada circunstancia.

A proposta de Achor (2015), para maximizar e potencializar o aproveitamento do cérebro são dois pontos importantes: (1) o comprimento da nossa alavanca – quanto poder e potencial cada pessoa acredita ter e (2) a posição do ponto de apoio – a atitude com a qual é possível gerar o poder de mudança. A proposta é mover o ponto de apoio para uma atitude mental positiva e o poder da alavanca será intensificado.

Neste contexto, o autor reforça que a atitude mental correta aumenta o alcance de ditar a realidade, e por sua vez, os resultados das ações positivas aumentam consideravelmente.

Para contribuir neste cenário, Achor (2015) cita a “Teoria das Expectativas”, como é chamada por psicólogos, a qual defende que o cérebro humano é organizado para agir de acordo com o que cada pessoa prevê que acontecerá.

Para o neurocientista, Kinsbourner (1998), as expectativas são responsáveis por criar padrões cerebrais que podem ser tão reais quanto os criados pelos eventos do mundo real.

Com isso, quer dizer que a expectativa de um evento acionado ao mesmo conjunto complexo de neurônios como se o evento estivesse acontecendo realmente, levando a um efeito dominó de eventos do sistema nervoso que leva a toda uma série de consequências concretas no mundo físico. (ACHOR, 2015)

Sendo assim, a importância da construção mental positivas nas atividades diárias, mais do que a atividades em si, é essa construção, que define a realidade da

perspectiva. A proposta é pegar uma oportunidade, definir objetivos específicos, de forma que, esses benefícios sejam aplicados a uma realidade proveitosa.

O estudo apresentado por Dweck (2006), afirma que o fato de alguém acreditar ou não que é possível desenvolver a inteligência afeta diretamente o seu nível de realização.

Neste estudo a autora relata que, as pessoas podem ser divididas em duas categorias: aquelas com uma “atitude mental estanque” são as que acreditam que as suas competências já estão determinadas, ao oposto daqueles com uma “atitude mental em desenvolvimento” que acreditam que podem melhorar suas qualidades básicas por meio de empenho. Em suas pesquisas identifica que as pessoas com “atitudes mentais estanques” deixam passar oportunidades de melhoria e apresentem um desempenho em geral inferior daquelas pessoas com “atitudes mentais em desenvolvimento” que estão sempre ampliando as suas habilidades.

Desta forma, defende que acreditar que o empenho é fundamental para um resultado positivo. Com esta perspectiva considera que a crenças resulta no fato e nos esforços das nossas ações. As “atitudes mentais em desenvolvimento” levam as pessoas a maximizar seu potencial, enquanto as “atitudes mentais estanques” as restringem. (DWECK, 2006).

Neste contexto, LYUOBOMIRSKY (2008) afirma que prefere a expressão “criação ou construção da felicidade” do que à expressão mais utilizada popularmente “busca da felicidade”.

A realidade depende da atitude mental em relação a ela, estudos revelam que as circunstâncias exteriores representam apenas 10% da felicidade total de cada indivíduo, ou seja, depende de cada um criar a própria felicidade. No âmbito profissional a atitude mental também se aplica ao sucesso e aos resultados positivos, ao mudar a forma de perceber o trabalho, é possível melhorar acentuadamente os resultados.

No contexto do âmbito, de que maneira as pessoas encaram a vida profissional, Wrzesniewsky (1997), aponta três perspectivas de ver o trabalho que são elas; Emprego, Carreira ou Missão.

As pessoas que encaram o trabalho como um “emprego” o veem como um fardo e o salário como uma recompensa. Já pessoas que veem o trabalho como “carreira” trabalham para progredir e também ter sucesso, elas se envolvem e querem ser bem sucedidas. E a terceira perspectiva é o trabalho visto como missão,

estas pessoas encaram o trabalho como um propósito maior por si só, ou seja, o trabalho não devido a recompensas externas, mas por sentir que contribuirão para um bem maior, aplicado aos seus pontos fortes pessoais, com senso de objetivo. (WRZESNIEWSKY, 1997).

A autora afirma ainda que é habitual as pessoas com a orientação do trabalho visto como “missão” não apenas consideram o seu trabalho mais gratificante como também dedicam mais tempo a ele e em consequência dessa atitude estas as pessoas que em geral têm mais chance de se sentirem felizes e terem sucesso.

Achor (2015) salienta a importância de alinhar as tarefas cotidianas no trabalho à vida pessoal o que torna fundamental encarar o trabalho como uma missão, pois o resultado neste cenário é a reação de mais emoções positivas.

### **Princípio 3: o efeito Tetris. Como treinar o cérebro para capitalizar as possibilidades**

O Efeito Tetris, termo que vem do jogo Tetris. Estudos feitos em cima dos jogadores revelam que, o jogo ininterrupto cria novos caminhos neurais, novas conexões que distorcem o modo que esses indivíduos veem situações da vida real.

Achor (2015), afirma que o cérebro quando treinado cria facilmente padrões e são esses padrões que determinam a forma que cada pessoa olha o mundo. Ou seja, é possível treinar o cérebro para capitalizar o negativo e o positivo. Neste contexto, pesquisas apontam que pessoas com o hábito de captar o negativo afetam a criatividade, elevam o nível estresse, reduzem a motivação e a capacidade de atingir metas. A proposta é treinar o cérebro a identificar o positivo, procurar as coisas boas da vida, enxergar mais possibilidades e assim capitalizar o Benefício da Felicidade.

O autor cita que estudos relevam que o ser humano lembra apenas de uma a cada cem informações que recebe, já as demais são filtradas e arquivadas no *spam* cérebro. Com isso, é possível registrar e enxergar o que é necessário procurar, o fato de não perceber algumas situações que ocorrem no entorno, é chamado por psicólogos de “cegueira não intencional”. Ou seja, ver e identificar o que o cérebro está treinado a selecionar.

A definição para o Efeito Tetris Positivo é treinar o cérebro a criar padrões cognitivos positivos, ver possibilidades no mundo de oportunidades e ideias que multipliquem as chances de acertos. O autor ainda afirma que quando o cérebro está constantemente procurando e se concentrando no positivo, o benefício são três componentes: felicidade, gratidão e otimismo. (ACHOR, 2015)

Neste contexto, Emmons (2009), especialista no benefício da gratidão, acredita que em geral as pessoas mais gratas são mais energizadas, emocionalmente inteligentes, tolerantes e menos propensas à depressão, ansiedade ou solidão. Afirma também que as pessoas mais gratas tendem a ser mais felizes, mais conectadas socialmente e mais otimistas.

O otimismo é um fator importante no trabalho, quando o cérebro está treinado a capitalizar o positivo, o indivíduo terá mais capacidade de lidar com situações de estresse, mais capacidade de determinar metas e mais capaz de manter o sentimento de bem-estar em momentos de adversidade. Essas habilidades são fundamentais para o alto desempenho e em ambiente de trabalho.

A proposta do Efeito Tetris Positivo é maximizar o lado positivo, e não impedir a percepção do negativo, mas sim, cultivar um senso de otimismo razoável, realista e saudável.

#### **Princípio 4: encontre oportunidades na adversidade. Capitalizar as quedas para ganhar impulso para subir.**

O cérebro humano faz ajustes e cria os mapas mentais para que consigamos nos adaptar a realidade e as constantes mudanças proporcionadas pelo entorno. Esses ajustes são necessários para sobrevivência por natureza e também vitais para sucesso no mundo dos negócios.

Achor (2015) afirma que, todas as decisões humanas envolvem um tipo de mapeamento mental, elas começam com um ponto de A, e a partir do qual opções de caminhos são analisadas. A quantidade de alternativas que o cérebro desenvolve depende da complexidade do “problema”. Neste contexto, que as melhores decisões são tomadas quando pensadas com clareza e criatividade, reconhecendo todas as alternativas disponíveis e prevendo quais são as mais assertivas para o resultado final.

Collins (2013), apresenta análises que apontam que o indivíduo que encara o fracasso como uma oportunidade de crescimento tem mais chances de sucesso, ao contrário de quem encara o fracasso como uma coisa terrível. O mapa mental busca oportunidades positivas, então neste contexto se o cérebro identifica que o fracasso foi encarado como uma oportunidade registrará uma emoção positiva.

Os autores, Tedeschi e Calhoun (2012) abordam a teoria do crescimento pós-traumático, e afirmam a máxima “o que não nos mata nos fortalece”. A possibilidade de algo positivo surgir das dificuldades passou a ser o foco de uma iniciativa sistemática de teorização e investigação empírica. Os autores afirmam que em muitos casos, sem a presença de emoções negativas, o crescimento pós-traumático não acontece. Complementam que o intenso sofrimento ou trauma pode de fato levar a uma mudança significativa.

Achor (2015), neste contexto afirma que as pessoas após um trauma tendem a ter mais força pessoal, autoconfiança, valorização e mais intimidade nos relacionamentos sociais. A orientação é ver a adversidade não como um obstáculo, mas sim como um trampolim para a excelência e capitalizar os pontos fortes.

O foco deste princípio é encontrar oportunidades na diversidade, exercitar a resiliência e extrair resultados positivos para o desenvolvimento e crescimento profissional e pessoal. Ampliar a capacidade de resolução de problemas e habilidades que aparecem neste cenário.

#### **Princípio 5: o ciclo do Zorro. Restringir foco a metas pequenas e exequíveis pode expandir a esfera do poder.**

Este princípio, tem como objetivo apresentar as técnicas de foco e meta para alcançar objetivos e aproveitar ao máximo as capacidades, ampliando conforme o desenvolvimento a área de atuação. Para exemplificar este princípio o Achor (2015), faz uma metáfora com a história do Zorro.

De acordo com a lenda, quando Zorro iniciou os seus treinamentos, poucas habilidades eram desenvolvidas, então o seu mestre fez um círculo no chão e estabeleceu que a partir de então o seu mundo era aquele espaço, o primeiro passo era lutar e superar todos os obstáculos dentro daquele círculo. Quando o Zorro

assume o controle do espaço estabelecido, o mestre permite que ele vá aumentando a área e os desafios. Por isso, este princípio é o Ciclo de Zorro.

Achor (2015), afirma que, sob uma situação de estresse o sentimento de controle é o primeiro a ser perdido. O conceito inicial é reduzir o escopo dos esforços até ter o domínio do contexto, com o objetivo de acumular recursos, conhecimentos e principalmente a confiança, ou seja, expandir o “circulo” e aos poucos aumentando a área de domínio. O controle dos objetivos profissionais e de vida é um dos maiores propulsores do bem-estar e do desempenho. Ou seja, Uma pessoa mais organizada tende a ter mais apropriação de si mesma.

O autor ainda afirma que pessoas com mais controle sob as suas atividades profissionais também apresentam um índices mais baixos de estresse, menos conflitos familiares e menos rotatividade no emprego.

Neste contexto, psicólogos afirmam que esse controle, de fato na maioria das vezes é uma perspectiva do indivíduo, chamado de “locus de controle interno”, pessoas com esse percepção, sob as suas atividades acreditam que as ações tem efeito direto sob os resultados, já o oposto acontece com os indivíduos com a característica do “locus externo” que a crença é que os eventos são ditados por forças externas.

Acreditar no controle das ações apresentam benefícios como melhor desempenho acadêmico, maiores realizações na carreira, e felicidade no trabalho. Além de apontar que as pessoas com essa característica tendem a ter relacionamentos mais sólidos, facilidade de comunicação, resolução de problemas e habilidade de atingir metas mútuas. Outras características apontadas são atenção, saber ouvir, facilidade de interação social. (ACHOR, 2015)

O cérebro humano tem dois componentes que são importantes para o fator controle, são eles o sistema emocional automático (Impulsivo) e o sistema cognitivo racional (Pensador). O Pensador, localizado na parte do córtex frontal, é a parte mais desenvolvida do cérebro. É este sistema que faz pensar a longo prazo, de forma lógica, tirar conclusões em cima de informações e planejar o futuro. De maneira mais sucinta: “*pense e depois reaja*”. Já o Impulsivo, localizado do córtex pré-frontal, é o componente mais primitivo que durante a evolução humana teve um papel fundamental para a preservação da espécie. Em resumo, age por impulso, sem pensar nas consequências, reage na maior parte das situações de pressão. (ACHOR, 2015)

Achor (2015), afirma que as pessoas mais resilientes são mais controladas e o sistema cognitivo racional é mais presente nas ações. Baseado nisso, o primeiro passo para o sistema Pensador atuar nas ações é a autoconsciência, que facilita o entendimento e identificação das emoções, com essa atitude o segundo passo é entender e prever o que se pode controlar e o que é fora do alcance de domínio.

O objetivo é entender os pontos de estresse e identificar os fatores que se pode controlar e focar a energia nestas ações. O lócus de controle interno capacita à pessoa ter maior confiança e possibilita a expansão das ações e do foco.

Outro ponto importante abordado neste princípio é a expectativa, metas aparentes simples devem ser alcançadas em um primeiro momento para que o segundo passo seja dado, assim se desenvolve mais confiança, eficiência e um progresso contínuo. “Pequenos sucessos podem se transformar em grandiosas realizações”. (ACHOR, 2015)

### **Princípio 6: a regra dos 20 segundos. Como transformar maus hábitos em bons hábitos reduzindo os obstáculos para a mudança.**

De que forma o nosso cérebro transforma os maus hábitos em hábitos positivos?

O princípio, nomeado a Regra dos 20 Segundos, usa como base os estudos que abordam o comportamento dos indivíduos em relação aos hábitos. James (1984), que defende que os seres humanos são biologicamente propensos ao hábito, neste contexto, afirma que realizamos diversas atividades diárias como escovar os dentes o cérebro não faz esforço algum, visto que essa atividade é um hábito na vida na grande parte da população.

A mudança comportamental está ligada diretamente ao hábito, ou seja, uma tendência natural de realizar determinada ação. Para isso é necessário usar o sistema nervoso como aliado, assim é possível gerar uma mudança duradoura. O investimento inicial é mais árduo, mas as recompensas em longo prazo são satisfatórias. (ACHOR, 2015)

Neste princípio é pontuado à questão do “caminho da menor resistência”, estudos comprovam que os *hobbies*, atividades físicas e esportes coletivos têm efeitos como sensação de bem estar e deixam as pessoas mais energizadas e

felizes. Em contra ponto, ficar assistindo televisão em casa, em sábado de sol é a opção mais fácil. O ser humano, por natureza escolhe o caminho de menor resistência, o desafio é despertar o que motiva e impulsiona para dar o primeiro passo e catalisar as reações tanto físicas quanto mentais.

A chamada regra dos 20 segundos, trazidas por Achor (2015), é simples: a proposta é facilitar uma ação, para um tempo menor que 20 segundos, com o objetivo de não procrastinar. A alteração no como fazer é uma estratégia para reduzir o esforço que motiva e impulsiona, com isso, o aumento da capacidade de dar início a mudança positiva. Baumeister (1998) afirma que o autocontrole é um recurso limitado e que com o tempo de uso ele termina, em diversos momentos escolhas aparentemente simples esgotam a energia, que dificulta manter um novo hábito positivo.

Planejamento, organização e um descritivo claro de atividades são ações importantes para a redução de escolhas imediatas, com isso, é economizada a energia e aumenta as chances de criar novos hábitos. (ACHOR, 2015)

O autor afirma ainda que a estratégia dos “20 segundo” é uma prática que gera a mudança positiva e permanente, a partir do momento que a atividade for repetida com frequência o cérebro passa a identificar a situação e reduz o esforço inicial, assim se tornará uma ação química neutra no cérebro de forma que vire um hábito. Ou seja, quanto menos energia necessária para dar início a uma ação, mais chances dessa ação virar um hábito. A proposta é condicionar as algumas atividades para criar o hábito.

### **Princípio 7: investimento social. Por que a rede social é o seu maior ativo.**

O princípio 7 do Benefício da Felicidade é a afirmação da importância de manter uma rede social de relacionamentos ativo, principalmente em situações de grande estresse. O relacionamento com família, amigos e colegas de trabalho fortalece e enaltece o sentimento de bem estar e favorece o Benefício da Felicidade.

Através de estudos e pesquisas as características pessoais diferenciam pessoas com uma vida mais feliz e mais plena das menos bem-sucedidas, o Valillant (2009) afirma que é possível resumir o indicador em apenas uma palavra “amor”.



Ainda afirma que os relacionamentos com as pessoas que estão no nosso entorno é mais importante que qualquer outro pilar.

O fator amor e relacionamento saudável são capazes de multiplicar os recursos emocionais, intelectuais e físicos, neste mesmo contexto contribui para a felicidade.

A criação de vínculos sociais positivos libera no organismo a oxitocina, hormônio introdutor do prazer, essa substância na corrente sanguínea reduz a ansiedade e potencializa a concentração e o foco.

Neste mesmo contexto afirma que, além do sentimento de bem estar e felicidade o apoio social é um fator determinante na para a resiliência, e recuperação em casos sérios de doenças como o câncer.

A interação positiva no ambiente de trabalho durante um dia de trabalho ajuda o sistema cardiovascular a voltar ao nível de repouso, através de estudos pesquisadores afirmam que cada conexão positiva reduz os níveis de cortisona, hormônio relacionado ao estresse. O investimento nas conexões sociais além de contribuem para a redução do estresse aumentam a facilidade de interpretar a adversidade. A longo prazo o individuo estará mais preparado para se recuperar e enfrentar os efeitos negativos. (CARLSON E PERREWE, 1999).

Neste contexto, a habilidade de lidar com as situações de estresse tanto psicológico quanto físico atribuem para uma importante vantagem competitiva. Para as empresas é importante manter esses atributos em desenvolvimento, visto que os colaboradores que apresentem essas características trabalham por mais tempo, com mais foco mesmo e até em situações de dificuldade.

Achor (2015) expõe que, os vínculos e relacionamentos saudáveis proporcionam um efeito positivo na vida pessoal e profissional, esses atributos contribuem à capitalização dos pontos positivos, de forma protetora contra os efeitos do estresse.

As conexões sociais, além de protegerem contra o estresse são importantes no desenvolvimento e aprendizado dos indivíduos, estudos apresentam casos que essas conexões são motivadores para o desenvolvimento e fortalecimento de habilidades do aprendizado individual. Nesta situação proporcionando resultados efetivos para as organizações.

A importância da qualidade dos relacionamentos é outro fator apontado a maneira que a interação destes relacionamentos é feita, contribuí para fortalecer os

vínculos positivos. Reagir de forma interessada e preocupada com os outros indivíduos são atributos fundamentais para aumentar a felicidade.

Através das teorias apresentadas neste capítulo ficou claramente evidente que os Sete Princípios da Felicidade propostos por Achor (2015) foram baseados nos estudos, nos pilares e nas áreas de investigação da Psicologia Positiva, assim como nas experiências e estudos sobre neurociência.

### 3 MÉTODO

O presente capítulo descreve o método de pesquisa implementado para o desenvolvimento e para o atendimento dos objetivos estabelecidos. O capítulo será dividido em quatro sessões: questão de pesquisa, definição do campo de pesquisa e dos sujeitos de pesquisa, técnica de coleta de dados e técnica de análise de dados.

#### 3.1 QUESTÃO DE PESQUISA

Os sete princípios da felicidade proposto por Achor (2015) são aplicados por lideranças em suas equipes?

#### 3.2 DEFINIÇÃO DA PESQUISA

O método utilizado para este trabalho é o Método Qualitativo de natureza exploratória, pois o assunto abordado é um campo de estudo ainda recente, com poucas referências bibliográfica. A pesquisa se propõe a entender e explicar como os Sete Princípios da Felicidade, propostos por Achor (2015) são aplicados por lideranças e suas equipes e utiliza, para tanto, técnicas de análise de dados (GIL, 1999).

Neste sentido, esta pesquisa possui um caráter descritivo-exploratório, uma vez que reúne características e métodos de ambas as classificações. Gil (1999) argumenta que uma pesquisa descritiva tem como objetivo a descrição das características de determinado fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis, o que é relevante para este estudo

Acredita-se ser a metodologia mais adequada para a condução da pesquisa, pois permite uma investigação empírica dos elementos que façam entender de que maneira os Sete Princípios da Felicidade proposto por Achor (2015) são exercido por alguns líderes.

Este modelo permite entender se os Princípios são aplicados à questão-problema entre os profissionais entrevistados, obtendo assim uma visão das práticas exercidas por esses líderes. Se entende que a pesquisa exploratória oferece acesso

a diferentes visões e formas de entender de que maneira os Sete Princípios da Felicidade, são aplicados no dia a dia pelos líderes com as equipes.

### 3.2 SUJEITOS DA PESQUISA

O campo de pesquisa da presente trabalho compreende uma entrevista com líderes de organizações e segmentos diferentes, indústria, varejo e grupo de comunicação e agência de publicidade ambos com sede em Porto Alegre.

Para realização desta pesquisa, foram definidos como sujeitos, profissionais que estivessem em cargo de liderança de equipes, independente do tempo de experiência, da senioridade ou da empresa em que atuam.

A escolha destes sujeito foi realizada por facilidade de acesso e disponibilidade de colaborarem com o estudo.

Foram entrevistadas três lideranças conforme abaixo:

#### **Sujeitos de Pesquisa entrevistados**

- 1) Sujeito A: gerente de negócios Zero Hora. 16 anos no Grupo.
- 2) Sujeito B: gerente regional Kimberly Clarck. 16 anos de mercado, sendo 10 anos na Johnson e Johnson e 06 anos na Kimberly Clarck.
- 3) Sujeito C: gerente de loja Pompéia. 14 anos na empresa.

### 3.3 INSTRUMENTO E PROCEDIMENTO DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS

Para coletar os dados necessários ao desenvolvimento deste trabalho, utilizou-se a coleta de dados através de entrevistas semi-estruturadas.

Para Malhotra, o conceito de entrevista estruturada equivale a “entrevista não estruturada, direta, pessoal, em que um único respondente é testado por um entrevistador altamente treinado, para descobrir motivações, crenças, atitudes e sensações subjacentes sobre um tópico” (MALHOTRA, 2001, p. 163). Isto em si, torna-se coerente com o que se pretende da pesquisa.

As entrevistas foram baseadas num roteiro prévio sustentadas pela teoria, realizadas o mês de junho 2016 em sessões únicas, individuais e pessoais e permitiram obter diferentes visões acerca da problemática proposta.

As percepções obtidas nas entrevistas foram relacionadas à prática dos Sete Princípios da Felicidade propostos por Achor 2015, permitindo descrever, analisar o tema em questão, e apresentar os principais conceitos teóricos envolvidos como embasamento.

## 4 ANÁLISE DOS DADOS

Neste capítulo será abordados a análise dos dados coletados nas entrevistas realizadas com os líderes. Os Sete Princípios da Felicidade, propostos por Achor (2015), foram apresentados e em cima de cada um deles um relato sobre as experiências e vivências de carreira e como gestores de equipes em suas organizações.

O Princípio 1 refere-se ao Benefício da Felicidade, de forma sucinta Achor (2015), defende que quando estamos felizes, quando a atitude e o estado de espírito são positivos, o indivíduo fica mais inteligente, mais motivado e, em consequência o disso, terá o sucesso. Ou seja, a felicidade é considerada o centro e o sucesso gira em torno dela. Em resumo a atitude deste princípio é capitalizar o sucesso.

Para o sujeito A, ajudar as pessoas de sua equipe a encontrar a felicidade e identificar o que as fazem felizes é um dos papéis do gestor, acreditando que pessoas mais felizes produzem mais. Reconhece cada membro de sua equipe como indivíduos únicos e que para cada um deles é necessário um plano de desenvolvimento e desafios. Acredita que um bom líder precisa cuidar dos seus talentos de forma plena.

Nas experiências trazidas pelo sujeito B, aborda que o caminho é o mais importante do processo de desenvolvimento, com isso afirma que acredita e exerce fortemente este princípio. Relata que sente prazer em passar mensagens positivas para as suas equipes e conseqüentemente se alimenta quando os mesmo compartilham também as suas emoções. Aposta em uma equipe híbrida para a conquista de resultados satisfatórios para a companhia.

O sujeito C, afirma que a sua meta diária é identificar em cada um dos 49 funcionários, que lida diariamente, o que os move e os proporciona felicidade, identificando isso em cada membro de sua equipe busca formas de motiva-los e torna-los mais felizes e também a atingir as metas.

Os entrevistados afirmaram exercem com as suas equipes este princípio e que o mesmo tem uma relevância no dia-a-dia do trabalho. Ambas as empresas dos líderes entrevistados incentivam e dão autonomia para que os mesmos desenvolverem as pessoas de suas equipes. Saliento que a empresa do sujeito B já foi diversas vezes como uma das melhores empresas para se trabalhar no mundo.

O Princípio 2: o Ponto de Apoio e a Alavanca. A felicidade não é uma questão de omitir a negatividade, mas sim ajustar o cérebro para enxergar maneiras de elevar a percepção positiva de cada circunstância. Visões sobre o trabalho: emprego, carreira ou missão. Palavra utilizada para resumir, propósito.

Sujeito A, afirma que conectar as pessoas ao propósito da organização é um grande desafio e não pode ser pontual. Ainda, neste contexto, salienta que utiliza as suas experiências na organização para motivar as suas equipes. Ressalta que diversas vezes recebeu oportunidade de novos trabalhos, mas que o que a manteve na empresa atual foi a conexão com o propósito da organização. Aponta que existem falhas na transmissão total da missão, identificou como um problema de comunicação.

Essencial para uma vida melhor, desta forma o sujeito B se identificou com o princípio 2. Aposta que construir um legado está ligado diretamente a um propósito maior. Relata que os propósitos da organização estão conectados que as pessoas voltam para a empresa depois de outras experiências e afirmam que tem o desejo de levar o conforto para as pessoas, pois essa é uma das missões da organização.

Na visão do sujeito C, ter pessoas na sua equipe que identificam o trabalho como uma visão de missão é fundamental, pois acredita que desta forma a equipe fica mais conectada com as metas e com os objetivos da empresa. Busca trazer para a equipe de forma clara e objetiva, qual a missão da empresa e de que forma isso funciona no dia a dia de cada um. Afirma que os funcionários que encaram o trabalho como missão entregam mais resultados de vendas e com isso se destacam mais. Utiliza esse balizador para alavancar treinamentos e também desenvolver as pessoas.

Este princípio está presente no cotidiano dos líderes entrevistados, e de forma explícita deixaram claro que quando identificado que, alguém da sua equipe não está conectado, a missão da empresa e mesmo não possui interesse em se desenvolver neste ponto a organização também passa a ver de forma diferente o plano de carreira.

O princípio 3: O Efeito Tetris A proposta deste princípio é treinar o cérebro a identificar o positivo, procurar as coisas boas da vida, enxergar mais possibilidades e assim capitalizar o Benefício da Felicidade. Palavra é treinar.

No contexto organizacional atual as mudanças são uma realidade, passar para a equipe sempre o olhar positivo sob as situações é o papel do gestor, para o

sujeito A neste contexto o líder tem como obrigação filtrar as informações e passar as mensagens de forma mais positiva para pessoas.

Sujeito B, neste cenário afirma que a oportunidade sempre é maior do que é apresentada e desta forma estimula a sua equipe a treinar o olhar positivo sob as situações. Acredita que o exercício de olhar o mercado e olhar para dentro da organização é fundamental neste processo. Aposta nas pessoas que identifica que é papel do líder estimular as equipes.

No cenário que está inserido o sujeito C busca olhar para as pessoas de sua equipe e identificar quem não está com o pensamento positivo, quando isso acontece estabelece um plano de treinamento individual para o desenvolvimento dessa capacidade. Defende que atitude sem atitude nada acontece e que tudo na vida tem um ensinamento por trás, basta estarmos dispostos a ver.

Analisando é possível perceber que as colocações das experiências relatadas referente ao princípio 3, é possível perceber que o estímulo e o estilo de liderança compromete a equipe a praticar ou não este princípio, vejo este como o mais influente conforme o estilo de liderança. Os entrevistados deixaram claro que treinar o olhar e visualizar oportunidades o positivo é o papel do líder.

O princípio 4 é encontrar oportunidades na diversidade, exercitar a resiliência e extrair resultados positivos para o desenvolvimento e crescimento profissional e pessoal. Ampliar a capacidade de resolução de problemas e habilidades que aparecem neste cenário. A palavra utilizada para definir foi resiliência.

No contexto vivenciado pelo sujeito A, a resiliência a oportunizou passar por diversas mudanças significativas de modelos de negócios da organização que atua de forma mais tranquila e segura. Aposta que as mudanças são de fato essenciais para a sobrevivência das empresas e que as pessoas precisam exercer a resiliência para lidar com isso. Desta forma o papel do líder é passar segurança e mostrar as diversas oportunidades que os cenários apresentam.

O sujeito B, afirma que, a dificuldade trás e apresenta novos desafios, o papel do líder é ajudar as equipes a identificar e as oportunidades e estimular o exercício da resiliência. Usou uma analogia com o *surf*, disse que quando se está no mar a onda virá de qualquer forma, a decisão e tentar “surfear” ou “tomar uma vaca” é de cada um, pois a onda é um fato.

Para o sujeito C, o líder tem como papel fundamental conhecer e identificar o perfil de cada pessoa de sua equipe e auxiliar para que encare as adversidades da



melhor forma possível, ou seja, mostrar ao lado positivo, digerir e passar a mensagem para a equipe de forma positiva. Além disso, identifica que entender o cenário e a atuação para ser um facilitador da adaptação.

A globalização e as mudanças são de fato uma realidade do mundo moderno e na realidade das organizações. A resiliência, é uma habilidade que oportuniza o desenvolvimento contínuo de cada indivíduo, percebi que o princípio 4, é conseguir encontrar oportunidades na diversidade, é fato um diferencial dos líderes entrevistados que afirmaram que ao longo de suas carreiras muitas mudanças foram encaradas baseadas neste princípio que hoje estão em posições estratégicas das empresas, por exercerem este princípio.

O princípio 5 é O Ciclo de Zorro, trata-se de exercer o foco e meta para alcançar objetivos e aproveitar ao máximo as capacidades, ampliando conforme o desenvolvimento a área de atuação.

Na descrição deste princípio o sujeito A se identificou com a história, e afirma que a sua carreira foi desenvolvida em cima dele, aposta e passa para a sua equipe o exercício do foco e das metas de forma que conforme o desenvolvimento vai ocorrendo aumenta as responsabilidades e o grau de desafio. Afirma ainda que, este princípio possibilita a segurança para assumir novas responsabilidades.

O sujeito B, afirmou exercer esse princípio em um projeto claro e objetivo com cada um de sua equipe, este projeto é estabelecido e acordado no início do ano no final é feito uma avaliação do desenvolvimento e definição de próximos passos. Na sua vida considera esse princípio muito ativo. Comenta que trata da regional que atua como se fosse o presidente deste “país”.

No contexto do sujeito C, este princípio, foi norteador para o desenvolvimento de sua carreira, citou que em duas ocasiões negou a promoção por não se sentir preparado para assumir o desafio naquele momento. Salaria que o papel do líder está em identificar e estimular as pessoas de sua equipe a exercerem o foco, e que este precisa ser claro e objetivo. Destaca ainda que o exemplo é essencial.

O foco e alinhamento das expectativas conforme o desenvolvimento é uma realidade citada por todos os entrevistados, ambos afirmam que engajamento das equipes e o crescimento profissional tem esse princípio como base. Acredito que trabalhar e se desenvolver conforme o domínio de cada assunto é o que sustenta um crescimento sustentável e sólido.

O princípio 6 é a regra dos “20 segundos” a qual A proposta é facilitar uma ação, para um tempo menor que 20 segundos, o objetivo é não procrastinar. A alteração no como fazer é uma estratégia para reduzir a “energia de ativação”, com isso, o aumento da capacidade de dar início a mudança positiva. A palavra utilizada foi o hábito.

O sujeito A, aborda que este é o princípio mais difícil de disseminar para a equipe e acompanhar, para isso é necessário o uso de algumas ferramentas que ainda não tem disponível. Mas defende a importância da prática e afirma que ela utiliza esse princípio na vida pessoal e profissional e ainda argumenta que se não utilizasse este princípio não estaria onde está e não teria desenvolvido diversos projetos na sua vida.

O sujeito B acredita que, o hábito é fundamental na vida contemporânea, defende que é com este princípio é possível transformar problemas diários em situações simples de se resolver. Estimula a suas equipes a exercerem através de suas atitudes e com materiais e leituras que falam sobre o tema.

No cenário de atuação do sujeito C, esse princípio é essencial para dar conta de todas as atividades e rotinas que compõe o seu dia. O planejamento é muito utilizado e seguido de forma rigorosa. Aposta que a atitude em relação aos seus hábitos é um espelho para a equipe, defende que o exemplo é o caminho para essa gestão. Afirma que treina a sua equipe para exercer esse princípio.

O princípio 6 é baseado no hábito, conforme os relatos dos entrevistados, percebi que este princípio é mais difícil de exercer e ter gestão sob as pessoas, analisando as respostas identifiquei que os líderes exercem este princípio nas suas vidas, mas que não tem gestão plena dele sob equipes. O sujeito C é o que consegue exercer de forma mais explícita, pois entre os entrevistados é o que tem gestão direta e diária com todas as pessoas de sua equipe.

No meu ponto de vista com quantidade de atividades e informações que recebidas diariamente, este princípio se torna essencial para a administração da vida de forma geral.

O princípio 7 é o investimento social, o que sustenta esse princípio são os vínculos e relacionamentos saudáveis proporcionam um efeito positivo na vida pessoal e profissional, esses atributos contribuem para à capitalização dos pontos positivos, de forma protetora contra os efeitos do estresse. Palavras utilizadas relacionamento e amor.

O sujeito A acredita que o líder tem como atribuição prover o sentimento de bem-estar das pessoas de sua equipe, ele também é responsável por incentivar um ambiente positivo de trabalho. Confirma que esse é o princípio básico em sua vida e em seus relacionamentos, afirma ainda que, o relacionamento é construído diariamente e em cima de confiança e transparência.

Na percepção do sujeito B, a família é o alicerce, passa para a sua equipe que o relacionamento estabelecido é de amor e coração e ainda deixa claro que está sempre de “portas abertas” para receber a todos. Aposta que disseminar a estratégia com carinho faz a diferença e ainda afirma que, um legado só é construído e perpetuado quando existe amor.

Para o sujeito C a família também é a base do amor, acredita que a equipe funciona como uma corrente e que os relacionamentos devem estar interligados. Defende que as relações são construídas com respeito, transparência e confiança e que o alinhamento das expectativas é fundamental para um relacionamento saudável. Acredita que é importante ser referência para sua equipe.

O princípio 7, afirma que o investimento nos relacionamentos sociais são fundamentais para as emoções positivas. Todos os líderes confirmaram que o amor, a família, os amigos e um relacionamento de respeito entre as pessoas são essenciais dentro das organizações. Afirmam que estimulam as equipes a desenvolverem esse princípio, principalmente reforçando as atitudes com exemplos. Vejo que as relações são a base para construir uma vida feliz, penso que o amor e os relacionamentos são capazes de “mover montanhas”.

Os Sete Princípios da Felicidade, proposto por Achor (2015), são de fato exercidos pelos líderes entrevistados e concluo que os princípios estão totalmente interligados, pois durante as entrevistas em diversos momentos os entrevistados, citavam algum princípio mesmo sem eu ter apresentado.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através do estudo realizado nesse projeto, na busca pelo objetivo, foi possível compreender e explicar, à luz da abordagem de Achor (2015) de que maneira, Os Sete Princípios da Felicidade proposto pelo autor, são praticados pelos líderes em suas equipes, e oportunizou ter mais conhecimento de um tema atual comparando com a realidade da vida cotidiana e o mercado de trabalho.

A psicologia positiva como embasamento teórico, referente ao comportamento humano, oportunizou o entendimento e a melhor compreensão do descritivo dos Sete Princípios da Felicidade. Os três pilares base da psicologia positiva, apresentados por Seligman (2002), a emoção positiva, o estudo dos traços positivos elencando as forças e as virtudes e também as habilidades como a inteligência e a capacidade atlética e o terceiro pilar, o estudo das intuições positivas que dão o suporte as virtudes e apoiam as emoções positivas, estão presente nos princípios propostos por Achor (2015). Complementando o embasamento dos princípios cito também as três áreas de investigação científica, nos níveis subjetivos individual e grupal.

Os Sete Princípios da Felicidade, propostos por Achor (2015), conforme mencionados ao longo do trabalho possuem uma relação atual e está presente na vida dos líderes entrevistados, estes considerados pessoas que prezam a felicidade, o desenvolvimento pessoal, e afirmam que, através deste comportamento alcançam resultados para as organizações e contribuem para o crescimento das pessoas de suas equipes.

Acredito que os Sete Princípios da Felicidade, propostos por Achor (2015) são de fato um conjunto de ações e maneiras de lidar com situações da vida real e cotidiana. Estes princípios estão interligados e podem em alguns momentos serem condicionantes um do outro, o que quero dizer é que, por exemplo, quando o princípio 1 - O Benefício da Felicidade, é entendido e exercitado, logo se compreende que as relações geram emoções positivas, o que provoca mais sentimento de felicidade. Já as relações são citadas no princípio 7 – Investimento Social, que é o quão é importante manter as relações positivas e que o do amor faz a diferença.

De uma forma geral, a apresentação desse projeto demonstrou, que os Sete Princípios da Felicidade apresentados por Achor (2015) são conceitos modernos e

atuais, e ainda merece ser mais explorado e disseminado na vida das pessoas e das organizações. Com o principal objetivo de melhorar a vida das pessoas, fazer com que cada indivíduo entenda a sua história e que multiplique as suas emoções positivas, levando assim o nível de felicidade e entendendo a importância deste benefício para todos os âmbitos da vida.

Por fim, foram atingidos os objetivos desse estudo, que visou compreender e explicar, à luz da abordagem de Archor (2015) de que maneira, os Sete Princípios da Felicidade proposto pelo autor, são praticados pelos líderes em suas equipes. Conseguindo aliar a teoria com a prática. Concluiu que de fato os princípios, mesmo que totalmente desconhecido dos entrevistados são praticados, nem todas de forma integral com as suas equipes, mas todos em suas vidas.

Acredita-se que esse projeto não seja o final desse estudo, visto que o assunto citado é moderno e atual, e que o envolvimento dos líderes com as suas equipes é um desafio constante, e como os efeitos dos benefícios dos princípios propostos são imensuráveis.

## REFERÊNCIAS

ACHOR, Shawn; WOODCOCK, Neil. **O Jeito HARVARD de ser Feliz**. 7.ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

BLAKESLEE, S. Placebos prove so powerfull even experts are surprised. **New York Times**.13 out. 1998 - acesso em: 20 jun. 2016

CARLSON, D.S.; PERREWE, P.L. The role of social support in the stressor-strain relationship: na examination of work- family conflit. **Journal of Manegement**, , v. 25, n. 4, 1999, p. 513-540

COHEN, Willian. **A liderança segundo Petter Drucker**. São Paulo: Elsevier Editora, 2010.

COLLINS, Jim. **Empresas feitas para Vencer**. São Paulo: HSM Editora, 2013.

DWECK, Carol. **A atitude Mental para o Sucesso**. Portugal: Voigas Portugal, 2014.

EMMONS, Robert . **Agradeça e Seja Feliz: Como a ciência da gratidão pode mudar a sua vida**. Rio de Janeiro: Best Seller, 2009.

FREDRICKSON, Bárbara L. **Positividade: Descubra a força das emoções**. Rio de Janeiro: Rocco, 2009

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999

HUNTZ, Claudio. **Avaliação em psicologia positiva**. Porto Alegre: Artmed, 2014

KOTLER, Philip. **Administração de marketing**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1998.

LOPEZ, Shane; SNYDER, C.R. **Psicologia Positiva**. 7.ed, São Paulo: Artmed,2007

LYUOBOMIRSKY, Sonja. **A ciência da felecidade**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

MALHOTRA, Naresh. **Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada**. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MORAES, Roque. Análise de conteúdo. **Revista Educação**, Porto Alegre, 1999.

SELIGMAN, M. ; CSIKSZENTMIHALYI, M. **Positive psychology**. 2000

SELIGMAN, Martin E. P. **Felicidade Autêntica: Usando a nova Psicologia Positiva para a realização permanente.** Rio de Janeiro: Objetiva, 2002

TEDESCHINI, R; CALHOUN, L. G. **Posttraumatic Growth In Clinical Practice.** Canadá: Routledge, 2012.

VALLIANT, G. Yes, I stand by my words, Happiness equals love -full stop. **Positive Psychology News Daily, 2009.** Disponível em: <<http://www.positivepsychologynews.com/news/george-valient/200907163163>>.

WRZESNIEWSKI, A., MCCAULEY, C. R., ROZIN, P.; SCHWARTZ, B. Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. **Journal of Research in Personality, 1997, v. 31, p. 21-33.** Disponível em: <<http://faculty.som.yale.edu/amywrzesniewski/papers.html>>. Acesso em: 20 jun. 2016.

## APÊNDICE

### PRINCÍPIO 1: O BENEFÍCIO DA FELICIDADE

Quando estamos felizes, quando a nossa atitude e estado de espírito são positivos, ficamos mais inteligentes, mais motivados e, em consequência, temos mais sucesso. A felicidade é considerada o centro e o sucesso gira em torno dela.

#### CAPTALIZAR A FELICIDADE

### PRINCIPIO 2: O PONTO DE APOIO E A ALAVANCA

A felicidade não é uma questão de omitir a negatividade, mas sim ajustar o cérebro para enxergar maneiras de elevar a percepção positiva de cada circunstancia.

Visões sobre o trabalho:

- 1) Emprego
- 2) Carreira
- 3) Missão

#### PROPÓSITO



### PRINCIPIO 3: O EFEITO TETRIS

A proposta é treinar o cérebro a identificar o positivo, procurar as coisas boas da vida, enxergar mais possibilidades e assim capitalizar o Benefício da Felicidade.

#### TREINAR

### PRINCIPIO 4: ENCONTRE OPORTUNIDADES NA ADVERSIDADE

Encontrar oportunidades na diversidade, exercitar a resiliência e extrair resultados positivos para o desenvolvimento e crescimento profissional e pessoal. Ampliar a capacidade de resolução de problemas e habilidades que aparecem neste cenário.

#### RESILIENCIA

## PRINCIPIO 5: O CLICLO DO ZORRO

Foco e meta para alcançar objetivos e aproveitar ao máximo as capacidades, ampliando conforme o desenvolvimento a área de atuação.

### FOCO

## PRINCIPIO 6: A REGRA DOS 20 SEGUNDOS

A proposta é facilitar uma ação, para um tempo menor que 20 segundos, o objetivo é não procrastinar. A alteração no como fazer é uma estratégia para reduzir a “energia de ativação”, com isso, o aumento da capacidade de dar início a mudança positiva.

### HÁBITO

## PRINCIPIO 7: INVESTIMENTO SOCIAL

Os vínculos e relacionamentos saudáveis proporcionam um efeito positivo na vida pessoal e profissional, esses atributos contribuem à capitalização dos pontos positivos, de forma protetora contra os efeitos do estresse.

RELACIONAMENTO | AMOR