

HAPPY HOURS E SEU IMPACTO NA DINÂMICA CULTURAL DAS ORGANIZAÇÕES A INTERSEÇÃO ENTRE HAPPY HOURS E CULTURA ORGANIZACIONAL: ANÁLISE DE BENEFÍCIOS E DESAFIOS

FONTANA, Gabrielly
PAPOTI, Livia Molin
RAYCIK, Laís

RESUMO

As horas de lazer têm se popularizado em várias empresas como parte das táticas para fomentar o engajamento, a integração e o bem-estar dos funcionários. Este texto explora o efeito dessa atividade na cultura da empresa, debatendo como as happy hours podem auxiliar na consolidação do ambiente de trabalho, aprimorar a comunicação entre os integrantes do time e estimular o estabelecimento de relações interpessoais mais íntimas. Por meio de uma revisão bibliográfica e exemplos práticos, esta pesquisa procura examinar as vantagens ligadas a essa prática, como o incremento do envolvimento e contentamento dos funcionários, além dos obstáculos, como a possibilidade de exclusão de certos participantes e o perigo de comportamentos impróprios devido ao consumo de álcool. O estudo também discute como a informalidade afeta a formalidade e esse tipo de evento pode diminuir obstáculos hierárquicos e fomentar uma cultura corporativa mais receptiva e inclusiva. Contudo, é essencial levar em conta elementos como diversidade e inclusão, além de assegurar que essas ações estejam em consonância com os princípios da organização, para que seu efeito seja positivo e durável a longo prazo. Conclui-se que, se adequadamente aplicados, os happy hours podem se transformar em um recurso eficaz para a formação de uma cultura organizacional saudável, colaborativa e que preza pelo bem-estar dos funcionários..

PALAVRAS-CHAVE: cultura organizacional, engajamento, integração, comunicação interpessoal, happy hour.

1. INTRODUÇÃO

A cultura organizacional é formada por valores, convicções e atitudes que direcionam as interações e ações dentro de uma organização (SCHEIN, 2010). Essas qualidades afetam diretamente o ambiente de trabalho, o envolvimento dos funcionários e a manutenção de talentos, sendo um elemento vital para o êxito da organização. Em um cenário de rápidas transformações no mercado, uma cultura empresarial robusta pode ser um fator competitivo determinante para a habilidade de adaptação e inovação de uma organização.

Os happy hours são uma das práticas que auxiliam na construção e consolidação da cultura organizacional. Essas reuniões casuais incentivam a interação social entre os funcionários, além do local de trabalho, incentivando a comunicação franca e o estreitamento de vínculos interpessoais (SANTOS et al., 2020). A informalidade dessas reuniões promove a quebra de barreiras

hierárquicas, estimulando a partilha de pensamentos e a cooperação, o que pode resultar em um incremento da criatividade e do sentimento de pertença entre os colaboradores.

Ademais, os happy hours podem servir como um ambiente para o reconhecimento informal de vitórias, elevando a motivação dos funcionários e intensificando o comprometimento com as metas da organização. Contudo, mesmo com suas vantagens, os happy hours trazem desafios, tais como a inclusão de todos os colaboradores e a exigência de prevenir atitudes impróprias (BERKOWITZ, 2009). É crucial que as organizações estejam vigilantes em relação a temas de diversidade e inclusão, assegurando que esses eventos sejam acessíveis e prazerosos para todos.

Este artigo visa examinar o efeito dos happy hours na cultura organizacional, debatendo seus benefícios e as medidas necessárias para assegurar que tais atividades fomentem um ambiente inclusivo e produtivo. Assim, discutiremos os aspectos psicológicos da interação social, as práticas sugeridas para a organização de eventos e a relevância de uma comunicação transparente sobre as expectativas e atitudes desejadas durante esses encontros. No final, o objetivo é oferecer percepções que auxiliem as empresas a potencializar as vantagens dos happy hours, contribuindo dessa forma para uma cultura organizacional mais unificada e participativa.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A cultura organizacional determina a maneira como os indivíduos se relacionam, fazem escolhas e compartilham informações. De acordo com Schein (2010), essa cultura representa o conjunto de regras e princípios que direcionam a conduta dos integrantes de uma organização, afetando não só o ambiente interno, mas também o rendimento e a eficácia do time. A cultura de uma organização pode ser segmentada em três níveis: artefatos, valores e pressupostos básicos. Os elementos, como a estrutura física do ambiente e as políticas organizacionais, são facilmente perceptíveis, contudo, frequentemente não espelham a verdadeira natureza da cultura. Por outro lado, os valores e pressupostos são mais complexos de reconhecer e podem ser influenciados por práticas informais, como as happy hours, que contribuem para a formação de um ambiente de trabalho mais cooperativo e inclusivo.

Goleman (2006) também ressalta a relevância das interações interpessoais no local de trabalho, que podem ser intensificadas por eventos informais, como as horas de lazer. O conceito central da obra de Goleman é a inteligência emocional, que destaca a capacidade de identificar e administrar emoções próprias e alheias. Eventos sociais informais possibilitam uma conexão mais íntima entre os funcionários, promovendo a comunicação e a empatia, elementos cruciais para o trabalho em grupo e a solução de conflitos.

A implementação de happy hours na rotina da empresa pode ser interpretada como uma tática para a formação de uma cultura mais robusta. De acordo com O'Reilly e Tushman (2013), a inovação e a capacidade de adaptação nas empresas estão diretamente associadas à qualidade das interações sociais. As horas de lazer oferecem um ambiente propício para o brainstorming e a partilha de ideias em um contexto menos formal, incentivando a criatividade e a inovação.

Contudo, é crucial levar em conta que nem todos os funcionários podem se sentir confortáveis em contextos sociais que envolvem o consumo de álcool, o que pode estabelecer obstáculos à inclusão. De acordo com o estudo de Lickel et al. (2000), as diferenças individuais nas preferências sociais podem influenciar a dinâmica do grupo, ressaltando a importância de desenvolver alternativas que abranjam todos os funcionários. Realizar atividades variadas durante esses encontros pode garantir que todos se sintam à vontade e envolvidos, auxiliando assim no fortalecimento da cultura organizacional de maneira inclusiva.

Em última análise, práticas informais como os happy hours não só simplificam as interações sociais, como também espelham e formam a cultura da organização ao fomentar valores como cooperação, respeito e inclusão. A habilidade de uma empresa em criar um ambiente onde os funcionários se sintam apreciados e envolvidos é crucial para o êxito a longo prazo.

2.1 Cultura Organizacional

A cultura organizacional é uma noção relacionada ao conjunto de valores, convicções, regras e condutas compartilhadas em uma organização (SCHEIN, 2010). Este conjunto de componentes não só estabelece o ambiente de trabalho, mas também forma a identidade da empresa e a maneira como os funcionários se relacionam uns com os outros e com os interessados. Uma cultura robusta e claramente estabelecida pode resultar em diversos benefícios, como maior

envolvimento e manutenção de talentos, alinhamento estratégico e um ambiente organizacional favorável (ROBINSON & JUDGE, 2013). Portanto, a cultura organizacional é percebida como um dos alicerces que garantem a operação e o êxito de qualquer organização.

Segundo Cameron e Quinn (2011), as principais categorias de cultura organizacional são: cultura de clã, cultura adhocrática, cultura de mercado e cultura hierárquica. Cada uma dessas culturas tem características únicas que afetam a maneira como a empresa funciona e como os funcionários se sentem no local de trabalho. Por exemplo, uma cultura de clã é marcada por um ambiente cooperativo e acolhedor, com foco nas interações interpessoais e na comunicação franca. Por outro lado, uma cultura de mercado destaca resultados e competitividade, dando importância à performance e ao alcance de objetivos.

Ademais, a cultura organizacional exerce uma influência considerável nas práticas gerenciais e na tomada de decisões. Schein (2010) propõe uma teoria da cultura organizacional que inclui três níveis: artefatos, valores e pressupostos fundamentais. Os artefatos são visíveis, como a disposição do escritório e as políticas de recursos humanos; os valores simbolizam os princípios que a organização defende; e os pressupostos básicos são crenças intrínsecas que, frequentemente, funcionam de maneira inconsciente, mas que exercem uma profunda influência no comportamento dos funcionários.

A literatura também indica que a cultura organizacional é um elemento crucial em períodos de transformação. Companhias com uma cultura de adaptação tendem a se adaptar mais rapidamente às mudanças do mercado e às novas necessidades dos consumidores (KOTTER, 2012). Por exemplo, a implementação de happy hours e outras atividades sociais descontraídas pode ser uma tática eficiente para consolidar a cultura da empresa, fomentando a interação e a colaboração entre os funcionários, além de favorecer a inovação.

Finalmente, é crucial enfatizar que a cultura organizacional não é imutável; ela se transforma com o passar do tempo e pode ser afetada por elementos internos e externos, tais como alterações na liderança, crises econômicas e avanços tecnológicos. Assim, a administração proativa da cultura empresarial é crucial para assegurar que ela permaneça em sintonia com as metas estratégicas da companhia e as demandas de seus funcionários.

2.2 Atividades Sociais e Happy Hours

As ações sociais nas empresas, como os happy hours, surgem como práticas estratégicas essenciais para o reforço da cultura organizacional. Essas conversas informais não só proporcionam um ambiente de relaxamento, como também são fundamentais para a construção de relações interpessoais saudáveis entre os funcionários. Em um local de trabalho que geralmente prioriza a produtividade e eficiência, a abertura para interações informais pode levar a um ambiente mais cooperativo e menos hierarquizado.

Santos et al. (2020) defendem que a informalidade dessas reuniões favorece a interação entre os funcionários, fomentando a confiança e a unidade do grupo. Quando os funcionários se encontram fora do ambiente formal de trabalho, têm a chance de se conhecerem mais profundamente, o que pode levar a um crescimento expressivo na empatia e compreensão recíproca. Este tipo de interação social, frequentemente negligenciado no ambiente de trabalho, é crucial para o estreitamento das relações interpessoais.

Pesquisas indicam que locais de trabalho que incentivam a interação social costumam ter maior satisfação entre os funcionários e, conseqüentemente, uma maior retenção de talentos. Segundo um estudo conduzido por Gallup (2021), companhias que promovem a interação social entre seus colaboradores relatam um crescimento de até 20% na produtividade, além de uma diminuição significativa nas taxas de rotatividade.

Em grande medida, a cultura organizacional é formada pelas interações que acontecem dentro dela. Aprimorar as relações interpessoais por meio de atividades sociais pode, assim, auxiliar na construção de uma cultura mais inclusiva e cooperativa. Essas práticas auxiliam na quebra de obstáculos hierárquicos, facilitando a disseminação de ideias e inovações de maneira mais fluida.

O estudo de Hofstede (1980) ressalta que a cultura de uma entidade é moldada por atitudes e princípios compartilhados. Ao fomentar eventos sociais, as empresas estão, na realidade, investindo em um ambiente onde esses princípios possam ser debatidos e fortalecidos, formando uma identidade empresarial mais unificada.

2.3 Inteligência Emocional e Relações Interpessoais

A habilidade emocional é crucial para o êxito nas interações interpessoais no local de trabalho. Goleman (2006) ressalta que a habilidade de estabelecer e preservar relações saudáveis está intrinsecamente ligada à inteligência emocional, entendida como a capacidade de identificar e administrar as próprias emoções e as emoções alheias.

Atividades sociais, tais como as happy hours, proporcionam um ambiente relaxado que estimula o aprimoramento dessas habilidades emocionais. Nesses instantes, os funcionários podem interagir livremente, o que pode promover a empatia e a comunicação franca. Esta prática não apenas favorece um ambiente de trabalho mais equilibrado, como também eleva o contentamento no emprego. Quando os funcionários se sentem emocionalmente envolvidos, têm maior tendência a colaborar, solucionar conflitos e trabalhar em equipe de maneira eficaz, promovendo um ambiente de trabalho mais produtivo.

2.4 Desafios e Limitações dos Happy Hours

Apesar dos happy hours proporcionarem várias vantagens para a cultura organizacional, sua implementação também traz desafios que devem ser levados em conta. Por exemplo, a adição de bebidas alcoólicas pode resultar em comportamentos impróprios que prejudicam a reputação da empresa e o clima laboral (Berkowitz, 2009). Esses comportamentos podem gerar circunstâncias humilhantes e até afetar a dinâmica do grupo.

Um desafio significativo adicional é a questão da inclusão. Certos funcionários podem se sentir desconfortáveis para comparecer a esses eventos, seja por razões pessoais, culturais ou de saúde. Essa ausência de inclusão pode provocar sentimentos de exclusão e desconforto nos colaboradores que optam por não se envolver. Oliveira (2021) propõe que as organizações adotem uma estratégia cuidadosa ao colocar essas práticas em prática, garantindo que todos os funcionários se sintam valorizados e acolhidos. Portanto, é crucial levar em conta opções que favoreçam a socialização sem a demanda por álcool, como atividades de lazer ou eventos sem a presença de bebidas alcoólicas.

2.5 Planejamento e Inclusão

É crucial que os happy hours sejam planejados considerando a diversidade da equipe e as preferências individuais dos funcionários. Um planejamento meticuloso deve levar em conta diversas necessidades, incluindo alternativas de alimentos e bebidas que cumpram restrições alimentares, bem como opções que não contenham álcool (Mor Barak, 2016).

O êxito dessas atividades está ligado ao equilíbrio entre a diversão e a consideração pelo ambiente de trabalho. Portanto, é essencial promover um ambiente seguro e inclusivo para potencializar as vantagens das happy hours. Isso não só aumenta o envolvimento e contentamento dos funcionários, como também reforça a unidade do grupo. Incorporar atividades que promovam a participação de todos, como jogos ou atividades em grupo, pode contribuir para a formação de um ambiente onde todos se sintam acolhidos e apreciados (Kahn, 1990; Holbeche & Johansen, 2015).

3. METODOLOGIA

Esta pesquisa empregou um método qualitativo para investigar o efeito dos happy hours na cultura organizacional. Uma extensa revisão da literatura foi conduzida, fundamentada em pesquisas e artigos recentes sobre a cultura organizacional e eventos sociais no contexto empresarial. Adicionalmente, examinaram-se exemplos concretos de empresas que aplicam regularmente happy hours como componente de suas estratégias de envolvimento dos funcionários. As fontes de informação abrangem entrevistas com administradores de recursos humanos e questionários aplicados a funcionários de variados níveis de hierarquia.

4. ANÁLISES E DISCUSSÕES

Os achados sugerem que as happy hours desempenham um papel importante no fortalecimento das relações interpessoais e na formação de um ambiente mais descontraído e cooperativo. Este estudo confirma a pesquisa de Goleman (2006) sobre inteligência social, pois os participantes relataram sentir-se mais ligados aos seus colegas após esses acontecimentos. Contudo, surgiram também obstáculos ligados à inclusão, já que alguns funcionários podem não se sentir confortáveis ou não se envolver por motivos pessoais, como convicções religiosas ou familiares.

Ademais, a adição de bebidas alcoólicas foi mencionada como um elemento que pode provocar comportamentos indesejados, como abordado por Berkowitz (2009).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Atividades sociais, tais como as happy hours, são essenciais para a formação e consolidação da cultura organizacional. Elas não só oferecem um local para o lazer e a interação entre os funcionários, como também incentivam a inteligência emocional, contribuindo para a formação de vínculos interpessoais cruciais para um ambiente de trabalho saudável e produtivo. Fomentar relações saudáveis está em consonância com as conclusões de Goleman (2006), que destaca a relevância da inteligência emocional nas dinâmicas de grupo.

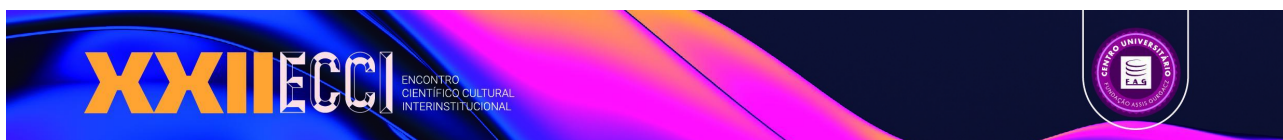
Contudo, é fundamental que as organizações levem em conta os obstáculos e restrições ligados a essas atividades. Conforme sugerido por Oliveira (2021), a inclusão deve ser uma prioridade para assegurar que todos os funcionários se sintam respeitados e apreciados. A ausência de inclusão pode resultar em um ambiente de trabalho fragmentado, no qual certos funcionários se sentem excluídos, comprometendo a unidade e o moral do grupo (Kahn, 1990).

É essencial um planejamento meticuloso das atividades sociais para potencializar as vantagens das happy hours. Isso envolve considerar a diversidade da equipe e estabelecer um ambiente seguro que honre as preferências individuais de cada funcionário (Mor Barak, 2016). Quando corretamente implementados, esses eventos não só elevam a satisfação e o envolvimento dos colaboradores, como também consolidam a cultura da empresa como um todo (McKinsey & Company, 2020).

Assim, ao apoiar ações sociais que fomentem a inclusão e o respeito, as organizações têm a capacidade de estabelecer um ambiente de trabalho mais equilibrado e eficiente. A harmonia entre descontração e seriedade é crucial para assegurar que happy hours e outras atividades sociais sejam vantajosas tanto para os funcionários quanto para a empresa. Portanto, os happy hours podem ser considerados uma tática eficiente para promover uma cultura organizacional robusta, que preza pelo bem-estar e pela cooperação.

REFERÊNCIAS

- BAKKER, Arnold B.; ALBRECHT, Simon L.; LEITER, Michael P. Questões-chave sobre o engajamento no trabalho. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, v. 20, n. 1, p. 4-28, 2011.
- BERKOWITZ, Leonard. A psicologia social do álcool. In: SUTKER, Patricia B.; ALLEN, Henry A. *Manual de abordagens para o tratamento do alcoolismo: alternativas eficazes*. 3. ed. Nova York: Academic Press, 2009. p. 321-351.
- BERKOWITZ, S. D. *Cultura Organizacional: Uma Abordagem Prática*. Nova York: Business Expert Press, 2009.
- GOLEMAN, Daniel. *Inteligência social: a nova ciência das relações humanas*. 1. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2006.
- GOLEMAN, D. *Inteligência Emocional: A Nova Ciência do Sucesso*. Rio de Janeiro: Editora Objetiva, 2006.
- HOFSTEDE, G. *Consequências da Cultura: Diferenças Internacionais em Valores Relacionados ao Trabalho*. Beverly Hills, CA: Sage Publications, 1980.
- KAHN, W. A. Condições Psicológicas de Engajamento e Desengajamento Pessoal no Trabalho. *Academy of Management Journal*, v. 33, n. 4, p. 692-724, 1990. doi:10.2307/256287.
- LICKEL, B.; HAMILTON, D. L.; SHERMAN, S. J.; STILL, K.; KESSLER, T. Grupos como Fonte de Informação: O Papel da Identificação em Grupo no Comportamento Individual. *Journal of Personality and Social Psychology*, v. 78, n. 4, p. 792-803, 2000.
- McKINSEY & COMPANY. Diversidade ganha: como a inclusão importa. Recuperado de [link para o relatório], 2020.
- MOR BARAK, M. E. *Gerenciando a Diversidade: Rumo a um Ambiente de Trabalho Globalmente Inclusivo*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2016.
- O'REILLY, C. A.; TUSHMAN, M. L. Cultura Organizacional e Inovação. In: TEECE, D. A. *O Manual de Inovação e Gestão*. Nova York: Oxford University Press, 2013. p. 206-223.
- OLIVEIRA, R. Inclusão e Diversidade em Eventos Corporativos. *Revista de Administração e Negócios*, v. 15, n. 2, p. 123-136, 2021.
- ROBINSON, Stephen P.; JUDGE, Timothy A. *Comportamento Organizacional*. 14. ed. São Paulo: Pearson, 2013.
- SANTOS, F. C.; LIMA, D. D.; ALMEIDA, R. A. Happy hours: uma ferramenta para fortalecer a cultura organizacional. *Journal of Business Research*, v. 113, p. 168-177, 2020.



SANTOS, J. A.; LIMA, R. S.; OLIVEIRA, T. C. Interações e relações interpessoais no ambiente de trabalho: O papel dos happy hours. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 24, n. 4, p. 529-545, 2020.

SCHEIN, E. H. *Cultura Organizacional e Liderança*. 4. ed. São Francisco: Jossey-Bass, 2010.