



# HUMOR NAS ORGANIZAÇÕES

A CONTRIBUIÇÃO DO RISO E DA  
ALEGRIA NAS EMPRESAS

| POR NILDO VIANA

**A**s organizações são marcadas por tensões, conflitos, competições, burocratismo, entre outros fenômenos que nem sempre agradam seus colaboradores. Isso faz com que, muitas vezes, as relações sociais dentro da empresa se tornem pouco amistosas e os problemas internos cresçam, dificultando a realização de metas e diminuindo o rendimento e a eficácia institucional. É nesse contexto que o humor pode contribuir: o riso e a alegria podem ser mecanismos de reativação do prazer e interesse pelo trabalho.

## O INCENTIVO AO HUMOR NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL PROMOVE UM ESPAÇO DE MAIOR ESPONTANEIDADE E LIBERDADE, GERANDO QUEBRA NA TENSÃO COTIDIANA

Obviamente, o humor não é uma panaceia que resolve todos os problemas organizacionais, mas é um elemento profilático que pode gerar efeitos paliativos e benéficos em muitas instituições. Entretanto, a relação entre humor e organização é complexa, e existe a possibilidade de ser vista de forma indesejada. Nesse caso, manifestações realizadas de forma inadequada podem indicar ineficiência ou inexistência de outros canais de comunicação, e o caráter repressivo sobre elas muitas vezes torna-se fonte de insatisfação e conflitos.

O incentivo ao humor nas instituições promove um espaço de maior espontaneidade e liberdade, gerando quebra na tensão cotidiana. Ele também pode exercer uma função pedagógica, no sentido de contribuir para a reflexão dos objetivos, problemas e demais processos no trabalho. Esse incentivo pode ser promovido tanto pelos dirigentes quanto por quaisquer integrantes da instituição. Por exemplo: quando um diretor coloca no mural da empresa uma tira de Dilbert, que satiriza a incompetência/descompromisso, ou um funcionário cita o papel do café na organização (situação presente em várias passagens desse personagem).

O uso pedagógico do humor não só reforça o seu papel relaxante como também serve para humanizar as relações sociais impessoais no ambiente institucional, além de abrir reflexões e trazer alternativas para as interações cotidianas e conflituosas. O excesso de burocracia — ao exceder nas regras, normas e impessoalidade — inibe ações, gera insatisfações e sobrecarga de trabalho, criando uma situação de ansiedade que alimenta

o mau humor. Isso pode afastar as pessoas, diminuir a capacidade colaborativa e aumentar a rivalidade entre os diversos integrantes da hierarquia, principalmente daqueles que estão na escala mais baixa. O humor, nesse caso, reduz a tensão, possibilita a aproximação entre colegas e abre espaço para a simpatia e relações mais amistosas, com provável ampliação do potencial colaborativo dentro da organização.

Esse processo pode produzir resultados ainda mais proveitosos se o humor for uma política organizacional, pois contribui para melhorar as relações internas e ajuda a alcançar os objetivos estabelecidos. No entanto, nesse caso ele não é totalmente espontâneo; é mais do que o chefe contar uma piada em uma reunião enfadonha. É algo planejado e voltado para as metas da instituição. Requer reflexão, programação, continuidade e coerência com os objetivos de sua implantação.

Sendo assim, a conclusão é que o humor é benéfico para a organização e deve ser incentivado, podendo-se tornar até mesmo uma política institucional. Obviamente, não resolve todos os problemas, e se não for utilizado da forma adequada, tem a capacidade de gerar adversidades. É um produto social, por isso é possível que reproduza conflitos e competição no interior da organização, já que manifesta os interesses e valores de quem o produz ou reproduz. Ele é capaz de gerar tanto harmonia, aproximação

e simpatia quanto intrigas, afastamento e antipatia. O humor agressivo, crítico e corrosivo pode causar o efeito contrário ao desejado pela instituição. Assim, tem o poder tanto de criar uma unidade como de reproduzir conflitos.

Ao aproximar as pessoas, o humor pode romper com formalismos, hierarquias e produzir novas formas de lidar com situações antes norteadas somente pelo burocratismo e autoritarismo. Quando é aplicado de forma crítica, pode promover questionamentos e reflexões com capacidade de ser incorporados ou não pela organização, dependendo de seus interesses, valores, objetivos e da forma como ele é apresentado. É evidente que o humor nas organizações pode ser uma faca de dois gumes, pois se manifesta e tem possibilidades distintas de acordo com o lugar. Esse processo se torna compreensível ao analisar a sociedade em seu conjunto e a especificidade de cada instituição.

Por fim, não é difícil perceber a importância do humor nas organizações. Ainda mais importante é o desafio de praticá-lo, já que seu resultado tende a ser favorável à realização dos objetivos da instituição. Até mesmo os conflitos gerados por ele podem ser positivos, pois alertam sobre problemas existentes, tendo um papel de revelador de sintomas, e esses permitem avançar nas soluções organizacionais. ●

NILDO VIANA > Professor da Faculdade de Ciências Sociais na UFG (Universidade Federal de Goiás) > [nildoviana@gmail.com](mailto:nildoviana@gmail.com)