

Felicidade no Trabalho - Um estudo realizado com os profissionais do Sul do Brasil

Autores: Adriane Inês Jantsch Bosco - Fabiane Favretto - Sandrielle Britzius Albrecht

RESUMO

Atualmente existem diversos conceitos sobre felicidade no trabalho, uma vez que esta é importante para o progresso de uma organização e assim também para a vida individual de cada colaborador. Neste contexto, o objetivo geral deste estudo foi identificar quais são os fatores que despertam a felicidade no trabalho dos profissionais que atuam no Sul do Brasil. A fim de elucidar o objetivo desta pesquisa de abordagem descritiva e quantitativa, adotou-se para a coleta de dados a técnica *survey* e como instrumento de coleta foi utilizado um questionário de escala *likert* 5 pontos, tendo como total 319 respondentes. Quanto ao perfil dos respondentes, a maioria é do gênero feminino e possuem de 1 a 5 anos de empresas. Os demais resultados, demonstram que os entrevistados têm envolvimento e preocupação com a organização e seu local de trabalho.

Palavras-chaves: Felicidade Interna Bruta (FBI); Felicidade no Trabalho; Satisfação; Qualidade de Vida.

INTRODUÇÃO

Na era da Globalização, a concorrência crescente no mundo dos negócios, cria-se novos olhares por parte das organizações na gestão dos seus ativos e intangíveis. Como grande diferencial competitivo, as organizações têm se preocupado em criar condições que favoreçam o bom desempenho das atividades, bem como, a valorização e a satisfação de seus colaboradores. A ideia de que a satisfação pessoal pode ser alcançada através do trabalho passa a instigar muitos líderes a criarem estratégias de estímulo do comportamento organizacional, frente à percepção dos empregados na promoção do bem-estar no ambiente de trabalho.

Conforme Bendanssolli (FGV), a felicidade dentro da sua subjetividade, vem estimulando o interesse de inúmeras pesquisas, multiplicadas ao redor do mundo gerando uma vasta gama de informações sobre a felicidade. Corroborando com o autor, Medeiros et. al., (2014) destaca que estudos em torno da Felicidade vêm ganhando notoriedade no ambiente corporativo e contribuindo para uma nova forma de olhar o ser humano.

Dessa forma, o presente estudo tem por objetivo apresentar uma nova métrica acerca das relações de trabalho, através de medidas inteligentes que demandam um novo olhar sobre índices de desenvolvimento econômico, sustentabilidade e a felicidade interna bruta, e induz a reflexão sobre o equilíbrio das pessoas em seus ambientes de trabalho.

A própria Fundação Alexandre Gusmão, em sua obra ‘Brasil e ONU’, passa a reconhecer a felicidade como uma busca humana, e a ONU (Organização das Nações Unidas) passou a utilizar o FIB (Felicidade Interna Bruta) como referência de medida do desenvolvimento de uma nação, que analisa o bem-estar humano, esgotamento dos recursos naturais, cuidados familiares e a utilização do tempo de forma equilibrada.

Partindo desta premissa, será desenvolvida uma pesquisa teórico-empírica, que pretende demonstrar e entender, através de estudos já realizados e baseados na coleta de informações advindas de outras pesquisas, a relação de Felicidade no Trabalho, dos empregados no Sul do

Brasil. Este modelo apresenta sete constructos para explicar a relação entre a Felicidade Interna Bruta (FIB).

Sendo assim, o presente estudo teve como objetivo identificar quais são os fatores que despertam a felicidade no trabalho dos profissionais que atuam no Sul do Brasil. Dado ao exposto até o momento, este estudo parte da seguinte questão: Quais são os fatores determinantes para que a Felicidade no Trabalho seja um ponto positivo, e de que modo ela interfere e se torna uma vantagem pessoal e profissional no ambiente de trabalho?

Sendo assim, esta pesquisa buscará ainda, caracterizar o perfil dos respondentes, identificar os sentimentos de expressividade e autorrealização, explorar as experiências de afetos vivenciados no ambiente de trabalho e ainda apontar o envolvimento com o trabalho, comprometimento e os níveis de satisfação.

Justificamos a importância deste estudo, uma vez que, a Felicidade no Trabalho tem como princípios e delineamento nos construtos da Felicidade Interna Bruta, e apresenta os fatores que os indivíduos possuem, ao considerar a felicidade em sua vida pessoal e profissional, podendo ser positivo ou negativo, evidenciando os aspectos que levam o ser humano a realização. Por basear-se na busca da felicidade no trabalho, é preciso considerar que o bem-estar no trabalho está focado no psicológico positivo, bem como, os níveis de bem-estar e satisfação vivenciados e relatados pelos trabalhadores, que geram o envolvimento no trabalho e o compromisso afetivo com a organização (ARAÚJO; OLIVEIRA, 2008).

Dessa forma, esse trabalho é relevante para o meio acadêmico e para a sociedade, pois serve como base de informações capaz de demonstrar que a felicidade é um caminho que pode trazer grandes transformações para toda sociedade. É um ganho positivo em todos os meios sociais, econômicos, políticos, pois as suas análises estão relacionadas ao ser humano, não somente no lado econômico. Percebe-se que muitos estudos voltados apenas ao contexto econômico podem não cooperar de forma positiva no equilíbrio da vida pessoal e profissional.

De forma individual, indiferente das relações organizacionais e sociais, este estudo é congruente, pois parte da premissa que todos buscam a felicidade, avaliando a coerência entre o que faz feliz em relação ao que realmente faço (desenvolvo), para obter o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Este capítulo contempla a pesquisa bibliográfica realizada para a fundamentação teórica deste trabalho. O primeiro tópico aborda sobre os principais conceitos de felicidade interna bruta – FIB, que vem demonstrar um pouco o surgimento do FIB, no tópico seguinte Estudos sobre felicidade: Bem-estar no Trabalho referente ao estado de se sentir bem no trabalho, o terceiro tópico refere-se à Satisfação no Trabalho, e a seguir apresentam-se: Envolvimento no Trabalho, Comprometimento Organizacional Afetivo, Felicidade Autêntica, Equilíbrio Vida Pessoal x Trabalho.

2.1 CONCEITOS DE FELICIDADE INTERNA BRUTA – FIB

Ao falar de Felicidade Interna Bruta (FIB), é fundamental reportar a história de um jovem nascido no Butão, que era governado por um rei com grande preocupação em relação ao bem-estar do seu povo, sua intenção era proporcionar a felicidade. Dessa forma, ele instituiu, na constituição do reino, que o Estado e Governo deveriam ter o desejo de proporcionar a felicidade do povo, com o intuito de que as políticas públicas e ações do governo seriam estabelecidas e desenvolvidas de modo que a felicidade daquele povo fosse alcançada (CARVALHO, 2010).

Com a finalidade de proporcionar a felicidade de seu povo, o jovem rei convidou os sábios do seu reino e circunvizinhos para juntos desvendarem o mistério do sentido que proporciona a felicidade das pessoas. Os sábios se reuniram para chegar a essa conclusão e saber o que faz um ser humano ser feliz. Após discutirem, chegaram à conclusão de que nenhuma pessoa poderia julgar se outra pessoa era feliz ou não. Pois ao fazer isso estaria julgando com seus propósitos o modo de viver e pensar considerando apenas seus valores, princípios, preferências.

Essa métrica não poderia servir de parâmetro avaliativo dos reais motivos de felicidade da população, com a ciência de que cada pessoa é um ser único. Mas saber que as pessoas eram felizes não era o suficiente, era preciso identificar o que as faziam felizes, para que assim, pudessem alcançar o objetivo de fazer seu povo feliz, para encontrar um caminho rumo à felicidade, e com essas informações então, poder implementar políticas públicas necessárias para que o propósito fosse alcançado (CARVALHO, 2010).

A Felicidade Interna Bruta (FIB) é um indicador sistêmico que avalia índices pelo modo de olhar a felicidade do povo e não pela riqueza que o povo produz. O FIB é baseado em um objetivo voltado para a sociedade e não para o crescimento financeiro do país. Esse modo de avaliação reproduz uma série de questionamentos internos, despertando uma análise dos motivos pelos quais não posso ser feliz com o que tenho, ou melhor, por que não consigo perceber tudo o que tenho a minha volta para ser feliz (LUSTOSA; MELO, 2010).

O FIB apresenta nove dimensões. Essas dimensões ajudam na percepção do índice de felicidade. Seguem abaixo as nove dimensões da Felicidade Interna Bruta (FIB) utilizadas nos estudos de Lustosa e Melo (2010).

- 1) **Bem-Estar Psicológico:** Essa dimensão tem a capacidade de avaliar os graus da satisfação de uma pessoa otimista que cada ser humano possui em sua própria vivência. Nesse indicado leva em consideração a prevalência de taxa da emoção sendo ela positiva ou negativa, e avaliando a autoestima do indivíduo e suas competências, seu nível de estresse e suas atividades espirituais.
- 2) **Saúde:** Com essa dimensão da saúde pode-se medir a eficácia das atividades e políticas de saúde, como um critério de autoavaliação da saúde e a invalidez e também o padrão de comportamento perigoso, a prática dos exercícios físicos, o sono e a alimentação dos indivíduos.
- 3) **Uso do Tempo:** Um dos fatores mais significativos para a qualidade de vida é o uso do tempo, em especial para os momentos de lazer e as socializações entrem amigos e com os familiares. Nessa dimensão, é avaliada a gestão do equilíbrio do tempo que o indivíduo utiliza no trânsito e suas atividades educacionais.
- 4) **Vitalidade Comunitária:** Essa dimensão busca mostrar o nível de confiança, e o sentimento de pertencer, e viabilizar a vitalidade dos relacionamentos afetivos, e com segurança na própria casa e na comunidade. Essa dimensão tem uma focalização nos relacionamentos e as interações nas comunidades no qual um indivíduo pode estar inserido.
- 5) **Educação:** Tem o objetivo de levar em conta os fatores: a participação da educação formal e informal e o envolvimento na educação dos filhos e os valores que a educação ambiental possui.
- 6) **Cultura:** Buscar avaliar as tradições locais de cada lugar, os festivais que são realizados, valores nucleares, que têm a tendência de desenvolver as capacidades artísticas no

indivíduo ou no local e dar as oportunidades para essa área artística, e a sua discriminação de religião e a raça e o gênero.

- 7) **Meio Ambiente:** Essa dimensão vem a medir a percepção dos indivíduos sobre sua consciência da importância da qualidade dos recursos naturais que o meio ambiente oferece: solo, ar, água, e também da biodiversidade. Observando a disponibilidade de acesso ao saneamento básico, a área verde e o sistema de coleta de lixo.
- 8) **Governança:** Por meio dessa dimensão avalia-se como a população tem visto o governo através da mídia visando o judiciário, a transparência, honestidade, termos da responsabilidade, a segurança pública, e o modo do sistema eleitoral. Isso também mede a cidadania e qual é o envolvimento de cada cidadão com a decisão e no processo político, tendo como principal a construção da política pública.
- 9) **Padrão de Vida:** tem como critério avaliar a renda familiar, a segurança financeira e os níveis de dívidas, a renda individual e também a qualidade das habilitações.

No entanto, o trabalho tem a constituição de um fenômeno psicossocial que é fundamental para a contribuição da existência humana com as organizações, diante de sua particularidade humana e individual que são explicadas com o fato de que cada um é medido com os seus esforços físicos e psíquicos e com as relações com o todo que o rodeia, na convivência com os indivíduos com os quais se relaciona. Diante disso, pode-se dizer que o trabalho é parte central da vida humana, e que vem passando por transformações (SILVA; TOLFO 2012).

De acordo com Silvério (2008), a partir da hipótese levantada pela filosofia e a psicologia, que se inspiram na busca na compreensão acerca dos estudos da felicidade e do bem-estar, amplia-se por diversos caminhos com o sentido de promover e identificar a felicidade nos seres humanos.

2.2 FELICIDADE: BEM-ESTAR NO TRABALHO (BET)

Em meados de 1950 realizou-se uma investigação mais aprofundada no ramo do bem-estar-subjetivo (BES) com a finalidade de viabilizar indicadores que fossem úteis para se ter a qualidade de vida e a mudança social, além da melhoria na política social (ARAÚJO; OLIVEIRA, 2008).

Sendo assim, os conceitos de bem-estar no trabalho são parte formadora de três componentes, nos quais há um vínculo positivo na relação do trabalho. De acordo com Araújo e Oliveira (2008), definiram os conceitos componentes de bem-estar no trabalho;

- **Satisfação no trabalho:** Se denomina como um estado emocional com indícios de positividade e de prazer, pelo resultado de um trabalho realizado, ou na sua experiência no trabalho.
- **Envolvimento com trabalho:** Se identifica como o grau de um desempenho por uma pessoa no trabalho de como isso afeta a sua autoestima.
- **Comprometimento organizacional afetivo:** É o estado no qual o indivíduo se identifica com a organização na qual está inserido e os objetivos do mesmo, desejando se manter ligado com a organização com a intenção de realizar esses objetivos.

Na vida cotidiana, cada ser humano expresso em sua individualidade, ideologia, sentimento e seus sentidos bem como as suas capacidades intelectuais e habilidades; enfim expressa sua subjetividade, conferindo sentido às experiências no trabalho. O indivíduo começa a ter um vínculo na sociedade por meio do trabalho e por meio das experiências de vida ativa na qual constrói a sua identidade e personalidade (OLIVEIRA; 2013).

De acordo com Mussak (2015), cada indivíduo, antes de fazer mudanças em seu trabalho

e

querer ter uma nova carreira profissional, deve saber que é importante ter um diferimento das diferenças que tem entre não gostar do que está realizando no trabalho com a parte de não estar gostando do local do trabalho. Esses dois lados são bem diferentes, pois há uma parte que provoca mudanças mais acentuadas na vida profissional podendo mudar o rumo de carreira profissional, já a outra pode provocar uma mudança no local de trabalho e até mesmo uma mudança de empresa.

Na construção de aprimoramento dos conceitos para a satisfação no trabalho se buscou aperfeiçoar e aprofundar o tema, definindo satisfação de trabalho como um conjunto de reações específicas tendo o envolvimento das avaliações prazerosas no contexto organizacional referente aos cinco domínios específicos que esse tende a demonstrar no indivíduo em diferentes graus de satisfação no trabalho que são o de: Trabalho, Chefia, Colega, Salário, Equipe (SIQUEIRA; GOMIDE JR, 2004).

Correlacionado a isso temos o envolvimento no trabalho, que na concepção de Siqueira e Gomide Jr. (2004), o envolvimento no trabalho direcionado para as pessoas tem mais importância para algumas características de ocorrência de fatores pessoais como autoestima e a necessidade de crescimento. Com isso, é necessário apontar as particularidades da chefia e delegar funções, tratando com respeito o trabalhador, melhorando a comunicação com os subordinados bem como o entendimento dos colaboradores de sua autonomia do papel desempenhado em suas tarefas, identificando as especificações do cargo e fazendo de forma clara, sem que haja conflitos de cargo.

Ainda relacionado ao bem-estar no trabalho temos a relação de comprometimento dos colaboradores com a empresa. Desta forma podemos citar os estudos de Simon e Coltre (2012), onde destaca-se como um aspecto do comportamento afetivo na relação do indivíduo com trabalho e organização, tudo indica a felicidade do trabalhador em dedicar maior parte de sua vida como profissional em uma organização. Com a percepção dos problemas organizacionais o indivíduo demonstra como se fosse de sua responsabilidade, com um forte senso de ligação com a organização, e também estando vinculado emocionalmente com a organização, tendo assim, um imenso significado interpessoal que a organização pode proporcionar ao seu colaborador, para que este haja de forma espontânea e colaborativa.

Almeida (2009) pondera que, quando o indivíduo não percebe como satisfatórios as recompensas pelos seus esforços na organização, permite que o laço afetivo organizacional se diminua e assim age da mesma forma com o comprometimento organizacional. Do mesmo modo que o indivíduo pode perceber uma forma não satisfatória, responderá a isso negativamente no seu processo profissional.

De acordo com Saldanha (2011), acredita-se que todos os seres humanos estão em busca da felicidade onde essa torna-se tônica constante, tornando todas nossas ações pelo desejo desta realização e, em alguns casos, aquelas que são voltadas para a espiritualidade, pois é o bem-estar e o conforto que sobrevêm da fé que torna cada vez mais forte o indivíduo.

Para Constantino (2011), os prazeres são momentâneos e que estão relacionados aos órgãos do sentido de bom cheiro, som, visual, e ou sentimento de que é o mais elaborado como o de alegria, êxtase, relaxamento. Entretanto, a gratificação é mais duradoura e está ligada àquilo que o ser humano gosta de realizar, tendo a dependência e estando ligado diretamente ao uso das forças pessoais, chamada de felicidade.

2.3 EQUILÍBRIO, VIDA PESSOAL X TRABALHO

Para o ser humano, existe uma incompatibilidade na relação entre vida profissional e a vida pessoal, pois geralmente os dois termos de relação não entram em acordo com os objetivos

destes, sendo que acaba gerando um conflito entre família e trabalho, ocorrendo quando as demandas por tempo de um papel tornam difícil ou então impossível de participar integralmente do lado pessoal ou do lado profissional. Quando isso interferir entre um e outro, o indivíduo pode apresentar problemas psicológicos como ansiedade, fadiga, e aborrecimentos ocorridos pela demanda de um dos papéis, ou seja, quando um invade o outro ou então não havendo ligações entres os mesmos e assim tornando difícil a execução da responsabilidade. (PARASURAMAN; GREENHAUS, 1997).

Entretanto, a interferência excessiva do trabalho na vida pessoal pode ter diversos conflitos nestas relações. Vale destacar também que o contrário também ocorre: a família pode interferir no trabalho e suas responsabilidades. Dessa forma, alguém sai prejudicado em seu meio de trabalho e com o seu progresso na carreira profissional, reduzindo a satisfação com a vida profissional (QUENTAL, 2003).

Portanto, faz-se necessária a ideia que é preciso amor pelo trabalho que é realizado para ter o sucesso, pois os indivíduos precisam encontrar o que amam, afinal a forma mais eficiente para exercer um desempenho excelente no trabalho: amar o que faz (RODRIGUES, 2014; p: 54). De acordo com Gonçalves (2012), o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal não é apenas alcançada por atitudes individuais, também depende de implementações de políticas por partes das organizações, e é necessário que essas informações cheguem a cada trabalhador para que o mesmo possa se sentir incentivado para usufruir dessas políticas capazes de dar uma melhora na vida profissional e pessoal.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este capítulo apresenta os procedimentos metodológicos utilizados para obter respostas aos objetivos que orientam este estudo. Será exposto o modelo de pesquisa proposto, baseados nos construto em BEP, BES, BET, como também as ações operacionais para a condução da pesquisa.

A pesquisa empírica caracteriza-se por sua abordagem quantitativa e descritiva, sendo operacionalizada por meio de uma *survey*.

A seguir, serão apresentados os procedimentos da pesquisa empírica, seleção da população e amostra e os procedimentos de coleta de dados, ou seja, os aspectos metodológicos que compõem este estudo.

3.1 CARACTERIZAÇÃO E ABORDAGEM DA PESQUISA

O processo de realização desta pesquisa a campo compõe-se de uma abordagem descritiva e quantitativa. Portanto, quanto aos objetivos, a pesquisa poderá ser enquadrada como descritiva. De acordo com Gil (2010) as pesquisas descritivas possuem como objetivo a definição das características de uma população, fenômeno ou de uma experiência.

Para Moresi (2003), pesquisa quantitativa é aquela em que é feito um levantamento, onde se faz uma interrogação direta de pessoas sobre algum assunto, por meio de um questionário. No que tange a sua operacionalização, as pesquisadoras optaram por realizar uma *survey*. Utiliza-se o método *survey* para compreender os comportamentos dos respondentes, empregando-se a análise e descrição de uma população baseada em uma amostra (BAKER, 2001).

Um dos entraves que se apresentam ao escolher a aplicação de um questionário é o baixo retorno, que segundo Marconi e Lakatos (2002), normalmente chega a no máximo 25%. Ao ter consciência desta problemática, as pesquisadoras buscaram incentivar, por meio de compartilhamento constante do link nas redes sociais e/ou por e-mails, os participantes a

responderem a pesquisa. Compreende-se que embora já existam estudos sobre a temática, estes ainda podem ser considerados incipientes, na região que será estudada.

3.2 SELEÇÃO DOS PARTICIPANTES

Definem-se como universo desta pesquisa todas as pessoas que estão atuando no mercado de trabalho, na região Sul do Brasil. A região é composta pelos Estados do Paraná (11.081.692), Santa Catarina (6.727.148) e do Rio Grande do Sul (11.207.274) (IBGE, 2014).

Como não é possível mensurar o tamanho da população, a amostra do estudo seguirá as recomendações de Hair Jr. et al. (2005) no que tange ao número mínimo de respondentes por variável observável do estudo (ao menos cinco questionários por variável), sob a perspectiva de possibilitar análises estatísticas univariadas e multivariadas.

Esta amostra, contudo, não pode ser considerada como probabilística, haja vista que a probabilidade de inclusão de cada membro da população na amostra não é conhecida e nem equivalente. Desta forma, o presente estudo foi composto por 319 questionários retornados e validados, sendo esta, a amostra deste estudo.

3.3 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS

Hair Jr. et al. (2005) explicam que uma *survey* exige um questionário adequado aos objetivos da pesquisa. A partir dos objetivos do estudo e da fundamentação teórica, será adotado o modelo conceitual originalmente proposto por Oliveira (2013). Esse modelo foi adaptado pelos pesquisadores, de acordo com os objetivos dos mesmos.

As questões do roteiro de pesquisa foram compostas por uma escala intervalar do tipo Likert de cinco pontos (1-5), variando de “nada / discordo totalmente / totalmente insatisfeito (1) a extremamente / concordo totalmente /totalmente satisfeito (5)”. A coleta dos dados foi realizada da seguinte forma: envio de um convite para a amostra da pesquisa por meio das mídias digitais e contatos pessoais, contendo um link para preenchimento da pesquisa na ferramenta ‘Google docs’.

Neste link, além das questões, terá um o roteiro de pesquisa composto pela identificação e uma declaração de concordância em responder o questionário. A pesquisa foi realizada entre os meses de julho a setembro de 2015.

3.4 PROCEDIMENTOS PARA A ANÁLISE E A INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

Os dados coletados na etapa quantitativa serão tabulados e analisados com o auxílio dos softwares Microsoft Excel e *PASW Statistics 21*, por meio da adoção de modelos de análise univariados, conforme procedimentos destacados a seguir: somente com análise descritiva com a porcentagem de respondente. Com base no método do estudo apresentado, objetiva-se responder aos objetivos propostos neste estudo.

4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo serão apresentados os principais resultados da pesquisa realizada sobre a FELICIDADE NO TRABALHO, com a utilização do método de pesquisa através do Google Drive adquirindo para análises desses dados com o auxílio dos softwares Microsoft Excel e *PASW Statistics 21*.

4.1 IDENTIFICAÇÃO DO PERFIL DOS RESPONDENTES

Inicialmente buscou identificar o perfil dos respondentes, sendo eles, o gênero, faixa etária, estado civil, escolaridade, tempo de trabalho na empresa e tempo neste mesmo cargo.

Tabela 1 – Características dos entrevistados

Variável	Característica	Total	%
----------	----------------	-------	---

Gênero	Feminino	216	67,7
	Masculino	101	31,7
	Outros	2	0,6
Faixa Etária	Até 20 anos	24	7,5
	De 21 a 30 anos	156	48,9
	De 31 a 40 anos	83	26,0
	De 41 a 50 anos	36	11,3
	De 51 a 60 anos	17	5,3
	Acima de 61 anos	2	0,6
Estado Civil	Casado	134	42,0
	Desquitado/divorciado	10	3,1
	Separado	9	2,8
	Solteiro	142	44,5
	Viúvo	1	0,3
	Outro	23	7,2
Escolaridade	Ensino fundamental	6	1,9
	Ensino médio	86	27,0
	Ensino superior	133	42,3
	Especialização/MBA	71	22,3
	Mestrado/Doutorado	18	5,6
	Outro	3	0,9
Tempo de trabalho na Empresa	Até 11 meses	51	16,0
	De 1 a 5 anos	149	46,7
	De 6 a 10 anos	50	15,7
	De 11 a 15 anos	34	10,7
	De 16 a 20 anos	18	5,6
	Acima de 20 anos	17	5,3
Tempo de empresa no cargo	Até 11 meses	62	19,4
	De 1 a 5 anos	157	49,2
	De 6 a 10 anos	51	16,0
	De 11 a 15 anos	18	5,6
	De 16 a 20 anos	14	4,4
	Acima de 20 anos	17	5,3

Fonte: Dados da pesquisa

Percebeu-se que a maior parte dos respondentes são do gênero feminino com 216 respondentes atribuindo uma porcentagem total de 67,7%. Na identificação da faixa etária dos respondentes identifica-se que 156 responderam ter a idade de 21 a 30 anos, representando 48,9% dos respondentes. Quanto ao estado de relacionamento civil dos respondentes, demonstra que 142 respondentes disseram ser solteiros representando 44,5% dos respondentes. Em relação à escolaridade dos respondentes notou-se que 133 respondentes, correspondentes a 42,3% afirmaram ter ensino superior e 22,3% afirmaram ter feito uma Especialização/MBA. Isso tem demonstrado que mais de 50% dos respondentes buscaram formação acadêmica e especialização no âmbito do seu profissionalismo.

Em relação ao tempo de trabalho na empresa, a maioria dos respondentes representando 149 disseram estar trabalhando na empresa entre 1 ano a 5 anos representando 46,7%. Em relação ao tempo de empresa no cargo, 157 dos entrevistados, representando 49,2%. Afirmaram que já trabalham no cargo entre 1 ano e 5 anos. Baseados nesses dados pode-se pensar na possibilidade de que o trabalhador começa na empresa e se estabiliza no cargo da mesma forma que iniciou.

4.2 A EMPRESA ONDE TRABALHO

Em relação à segunda etapa da pesquisa instigando a amostra responder como cada um se sente na empresa que trabalha com as respectivas perguntas.

Tabela 2: A empresa onde trabalho me faz sentir:

	Porcentagem %				
	1	2	3	4	5
Orgulhoso dela.	0,3	7,2	15,4	61,8	15,4
Contente com ela.	0,9	6,9	17,6	61,8	12,9
Entusiasmado com ela.	1,9	9,7	21,3	57,7	9,4
Interessado por ela.	0,6	7,8	12,5	62,4	16,6
Animado com ela.	0,9	8,2	20,7	57,4	12,9

Fonte: Dados da pesquisa

Como se pode observar, 61,8% dos respondentes dizem sentir orgulho de trabalhar na empresa, como representado na escala 4. Com a mesma porcentagem os entrevistados afirmam estar contentes com ela. Afirmaram estar entusiasmado, 57,4% dos respondentes. Interessado por ela obteve 62,4% representado na escala 4, animado com ela 57,4% também representado na escala 4. Nestas respectivas de repostas tendo em vista que cada um dos requisitos por si só se chegou a ultrapassar mais de 50% demonstrando que o trabalhador, na sua maioria, tem se sentido muito bem na empresa que trabalha.

Com base nos autores Simon e Coltre (2012) que vem ao encontro dos resultados obtidos demonstra uma relação das dimensões afetiva e comprometimento organizacional do colaborador que vem a assumir uma forma de posturas positivas e operante em relação ao seu trabalho. Portanto, se estima que o comportamento afetivo na organização cria uma ligação e vem despertar um bem querer de contribuir nas atividades da organização e tudo aquilo que está interligado ao colaborador e em sua vida diária (SIMON; COLTRE, 2012).

4.3 MEU TRABALHO TEM ME DEIXADO:

Nessa terceira etapa da pesquisa foi questionado em relação de como o trabalho que está sendo desenvolvido tem marcado cada trabalhador, no sentido de autorrealização, nos últimos seis meses.

Tabela 3: Nos últimos seis meses, meu trabalho tem me deixado...

	Porcentagem %				
	1	2	3	4	5
12. Alegre.	2,2	8,2	24,1	54,9	10,7
13. Preocupado.	5,0	30,1	26,6	35,5	4,4
14. Disposto.	1,6	8,8	20,4	59,9	9,4
15. Contente.	1,6	12,2	20,1	55,8	9,7
16. Irritado.	16,6	49,5	19,4	12,9	1,6
17. Deprimido.	45,8	32,6	15,7	4,7	1,3

18. Entediado.	39,5	38,9	12,9	7,2	1,6
19. Animado.	2,5	12,2	24,1	53,3	0,8
20. Chateado.	30,7	44,2	17,6	6,6	0,9
21. Impaciente.	25,4	47,0	14,7	11,3	1,6
22. Entusiasmado.	2,8	16,0	26,6	48,9	5,6
23. Ansioso.	11,3	37,6	22,6	26,0	2,5
24. Feliz.	1,9	12,2	20,4	53,9	11,6
25. Frustrado.	41,1	34,2	13,8	9,7	1,3
26. Incomodado.	32,9	39,5	16,3	8,2	1,6
27. Empolgado.	4,4	13,2	23,5	51,1	7,8
28. Tenso.	21,9	45,5	16,3	13,2	3,1
29. Orgulhoso.	3,1	11,3	19,4	55,5	10,7
30. Com raiva.	50,8	32,0	9,4	6,6	0,9
31. Tranquilo	5,6	15,4	47,3	20,1	11,6

Fonte: Dados de pesquisa

Pode-se perceber que, em seus trabalhos, os indivíduos estão com os sentimentos positivos dos seguintes aspectos: alegre 54,9%, disposto correspondendo a 59,9%, contente representado 55,8%, animado correspondendo a 53,3%, entusiasmados correspondendo a 48,9%, todos até então, pertencentes a escala 4; ansioso 37,6% representando na escala 2; feliz 53,9% representando na escala 4; empolgado 51,1% representando na escala 4; orgulhoso 55,5% representando na escala 4. Nesses primeiros aspectos já se pode perceber que os trabalhadores demonstram que estão se autorrealizando em seu local de trabalho e tem demonstrado uma pequena porcentagem de preocupação, representando 35,5%, um resultado que possivelmente se reflete na crise que se encontra o país, para a estabilidade financeira, tanto dos trabalhadores como do país.

Referentes aos estados de sentimentos negativos perante o trabalho, se demonstrou de uma forma positiva indicando que os trabalhadores não demonstram insatisfação com seu trabalho, assim pode-se observar perante a pesquisa realizada entre os respondentes que pontuaram que o trabalho não os deixavam irritados 49,5% representando na escala 2; deprimido correspondendo 45,8% representando na escala 1; entediado 39,5% representando na escala 1; chateado 44,2% representando na escala 2; impaciente 47% representando na escala 2; frustrados 34,2% representando na escala 2; tenso 45,5% representando na escala 2; com raiva 50,8% representando na escala 1.

Portanto, pode-se compreender, conforme Oliveira (2013), que o BES está relacionado com aspecto do sentimento positivo e negativo e da satisfação com a vida em confronto correlacionada no âmbito do trabalho. Revela um construto psicológico multidimensional que é composto pelo construto da satisfação no trabalho e envolvimento no trabalho e comportamento organizacional afetivo. No entanto, quanto maior o sentimento de realização e de expressividade, maior será a vivência de afeto do trabalhador em relação ao bem-estar no trabalho, tendo a tendência de que seja do sentimento positivo, pois quanto maior a vivência de sentimentos positivos menor será o sentimento negativo.

Ainda nesse aspecto constata-se que, de acordo com Siqueira e Padovam (2008), não se trata de identificar a presença contínua de sensação positiva em todo percurso da caminhada da vida, mas se destaca que em sua grande maioria são mais relatadas as experiências vivenciadas de

forma positivas do que as negativas, sendo que os indivíduos têm a tendência de lembrar muito mais as emoções prazerosas do que os de sofrimento.

4.4 NO TRABALHO:

Nessa quarta etapa da pesquisa foi questionado aos respondentes referente a autoavaliação com o trabalho desenvolvido e se os mesmos estavam atingindo os seus ideais.

Tabela 4: Neste trabalho:

	Porcentagem %				
	1	2	3	4	5
32. Desenvolvo habilidades que considero importantes.	0,6	0,6	5,0	59,9	33,9
33. Realizo atividades que expressam minhas capacidades.	0,6	3,4	11,0	55,5	29,5
34. Consigo recompensas importantes para mim.	3,1	7,8	23,5	49,2	16,3
35. Supero desafios.	0,3	2,2	7,2	64,3	26,0
36. Atinjo resultados que valorizo.	1,3	0,3	10,7	64,3	23,5
37. Avanço nas metas que estabeleci para minha vida.	1,3	5,6	15,0	58,3	19,7
38. Faço o que realmente gosto de fazer	0,9	7,8	17,2	48,0	26,0
39. Expresso o que há de melhor em mim.	0,9	6,3	16,4	52,4	23,8
40. As maiores satisfações de minha vida vêm do meu trabalho.	2,2	15,0	35,7	37,9	9,1
41. As horas em que estou trabalhando são as melhores horas do meu dia.	3,8	12,9	51,1	28,5	3,8
42. As coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem meu trabalho.	3,4	16,9	43,3	29,8	6,6
43. Eu estou pessoalmente muito ligado ao meu trabalho	1,6	7,2	21,0	52,0	18,2

Fonte: Dados de pesquisa

Observa-se que os seguintes dados são: desenvolvo habilidades que considero importantes 59,9%, representando pela escala 4; realizo atividades que expressam minhas capacidades 55,5% representando pela escala 4; consigo recompensas importantes para mim 49,2% representando a escala 4; supero desafios 64,3% representado pela escala 4; atinjo resultados que valorizo 64,3% representado pela escala 4; avanço nas metas que estabeleci para minha vida 58,3% representado pela escala 4; faço o que realmente gosto de fazer 48% representado pela escala 4; expresso o que há de melhor em mim, 52,4% representado pela escala 4; as maiores satisfações de minha vida vêm do meu trabalho 37,9% representado pela escala 4; as horas em que estou trabalhando são as melhores horas do meu dia 51,1% representado pela escala 3; as coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem meu trabalho, representado pela escala 3; eu estou pessoalmente muito ligado ao meu trabalho 52% representado pela escala 4. Dessa forma, obteve-se um dado muito instigante para a nossa análise de dados.

De acordo com os resultados obtidos na escala 4, de acordo Filho (2011), relaciona-se que envolvimento no trabalho se destaca por ter em vista que o indivíduo vivenciou um experimento de sensações que foram agradáveis e assim se tem um resultado relevante no envolvimento no trabalho mantendo-se a realização da tarefa. Com uma importância especial se refere ao indivíduo quando os desafios são alcançados pelas suas habilidades especiais, por meio de uma transmissão clara nas metas mencionadas e um retorno do feedback rápido, integrada a própria atividade realizada. E assim as atividades misturam-se com as tarefas que resulta em um fluxo, ressaltando-se no indivíduo um envolvimento no trabalho e se transformando as tarefas em atividade agradável, desenvolvendo sensações assemelhadas as de vivência da realização de algo que se sente prazer em realizar.

Os respondentes demonstraram em um aspecto muito elevado de um ótimo desenvolvimento em relação ao trabalho, mas se identifica uma neutralidade com os aspectos da questão de que as horas em que estou trabalhando são as melhores horas do meu dia 51,1% representado pela escala 3; as coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem meu trabalho representado pela escala 3; assim dessa forma compreende-se que os seus valores pessoais demonstram grande relevância, interferindo na percepção dos respondentes quando questionados sobre os acontecimentos mais importantes vividos no decorrer de um dia de trabalho.

Portanto, de acordo com Gonçalves (2012), o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal não é apenas alcançada por atitudes individuais, assim como isso depende de implementações de políticas por partes das organizações. Contudo, é necessário que essas informações cheguem a cada trabalhador para que o mesmo possa se sentir incentivado para usufruir dessa política capaz de dar uma melhoria na vida profissional e pessoal. Percebe-se que nesses resultados a neutralidade indicando que há um equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, pois teve como resultado a neutralidade dos respondentes, demonstrando que não é só a vida profissional o mais importante e crucial para a vida de uma forma geral para o trabalhador.

4. 5 CONCEPÇÃO DE COMO ME SINTO NO MEU TRABALHO

Nessa ultima etapa da pesquisa referente à Felicidade no Trabalho com base nos dados obtido através de um questionário, nessa etapa estimula-se que o respondente demonstre suas percepções de sentimento relacionados de como se sente no trabalho. **Tabela 5:** Como me sinto no meu trabalho:

Porcentagem %				
1	2	3	4	5

44. Em relação ao espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.	1,9	11,6	13,5	64,9	8,2
45. Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa.	4,1	15,7	24,8	46,1	9,4
46. Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.	0,6	2,2	11,0	72,7	13,5
47. Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.	0,6	4,1	6,3	77,1	11,9
48. Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional.	6,0	33,5	10,3	44,2	6,0
49. Com o meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.	8,2	32,3	11,9	41,7	6,0
50. Com o tratamento recebido pelo meu chefe.	4,4	8,5	11,0	62,7	13,5
51. Com a confiança que eu possa ter em meus colegas de trabalho.	1,9	11,9	12,5	64,9	8,8

Fonte: Dados de pesquisa

Tendo como questionamento de como os respondentes têm se sentido no trabalho, obteve-se as seguintes informações: em relação ao espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho 64,9%; com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa 46,1%; com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim 72,7%; com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam 77,1%; com o meu salário comparado à minha capacidade profissional 41,2%; com o meu salário comparado aos meus esforços no trabalho 41,7%; com o tratamento recebido pelo meu chefe 62,7%; com a confiança que eu possa ter em meus colegas de trabalho 64,9%; observando que todos estão na escala 4, demonstrando-se muito positivos com a organização.

Com base nessa concepção de Siqueira e Gomide Jr. (2004) e Siqueira (2008) ficam evidentes os resultados obtidos da pesquisa Felicidade no Trabalho, haja vista que as percepções destas autoras correlacionados nas características da qual os respondentes foram questionados demonstraram positivamente uma satisfação em todas as perguntas realizadas para os respondentes, vindo a confirmar os aspetos relatados pelas autoras.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste capítulo serão apresentadas as considerações finais, realizadas com base no contexto do estudo realizado por esta pesquisa. Na sequência, serão correlatadas as limitações da pesquisa e também as possíveis recomendações para futuros estudos e abordagem no âmbito desse tema abordado. Esta pesquisa foi realizada com intuito de analisar o perfil dos respondentes e as concepções que o mesmo tem com o seu trabalho e empresa, a fim de identificar os seus sentimentos positivos e negativos no meio de trabalho e empresa, e assim tornando primordial para a identificação com a aplicação de questionário através da ferramenta de aplicação o Google Drive, usada para aplicação do questionário e dessa forma obter dados que podem constatar identificação dos respondentes no âmbito do seu trabalho.

Com o propósito de constatar no que é exposto como objetivo geral e específico, esta pesquisa teve como proposta uma abordagem quantitativa e descritiva, por meio disso, possibilitando a identificação e comprovação das teorias apresentadas e no intuito de atingir os objetivos expostos nesta pesquisa no âmbito do tema Felicidade no Trabalho.

Nesse primeiro momento de aplicação do questionário, de acordo com os respondentes, já é possível perceber, conforme os autores Moraes (2005), Siqueira (2009), Filho (2011), que os trabalhadores tendem a ter um ligamento maior perante o trabalho muito mais pela forma de afeto com a empresa, trabalho e colegas, no que tange aos aspectos de sentimentos positivos e assim tendo um maior envolvimento no trabalho e organização perante as suas satisfações particulares e, a partir disso, tendo uma contribuição cada vez maior com o meio organizacional.

Perante o objetivo geral exposto nesta pesquisa, que é de identificar quais são os fatores que despertam a felicidade no trabalho dos profissionais que atuam no Sul do Brasil, foi possível a identificação de que os respondentes foram levados ao questionamento de suas percepções de sentimentos positivos e negativos no seu âmbito profissional e organizacional. Essa questão teve um resultado muito animador, pois a identificação do que os sentimentos positivos tiveram um destaque muito elevado. Dessa forma, vem sendo demonstrado que os sentimentos de afetos positivos se desenvolvem de acordo como cada um se relaciona consigo mesmo e a contribuição de satisfação perante os pontos considerados importantes para os respondentes, dentro das suas peculiaridades, elevando o grau de satisfação, pois suas necessidades consideradas importantes são atendidas no processo profissional e organizacional.

Na busca pela definição dos sentimentos de expressividade e autorrealização dos trabalhadores que se situam no sul do Brasil, com os resultados obtidos pelo questionário na qual identificou-se nas tabelas 2 e 3. Isso demonstra que a pesquisa apresenta resultados positivos no sentimento que são questionados e assim tendo um resultado relevante nos aspectos de sentimento afetivo no trabalho realizado, bem como, diante da organização que atua. De acordo com o que é demonstrado na tabela 2 e 3 na qual se refere ao sentimento de afeto positivo na abordagem de BES se obteve uma parcialidade de 50% que relataram vivenciar mais os afetos positivos, gerando nos trabalhadores o sentimento de bem-estar com a vida e assim, relativamente, se autorrealizando com o que faz.

No que tange ao terceiro objetivo de explorar as experiências de afetos vivenciados no ambiente de trabalho, com tabela 4, é possível verificar que se atinge esse objetivo, pois demonstra os principais pontos do bem-estar no trabalho (BET). Isso significa que estão bem incluídos o aspecto afetivo com as emoções e humores bem como as percepções de realização na qual engloba os pontos centrais do bem-estar. Dessa forma, pode-se contribuir para um impacto positivo com o vínculo de sentimentos afetivos com o trabalho que realiza, e dessa forma, o trabalhador tem o maior envolvimento com a organização (OLIVEIRA, 2013).

Quanto ao envolvimento com o trabalho, comprometimento e os níveis de satisfação, destaca-se que a tabela 5 vem a contribuir para que esse objetivo fosse alcançado e assim demonstrando que foi atingido mais que a parcialidade dos respondentes. Com isso, demonstrou-se um alto envolvimento no trabalho e na organização envolvendo os trabalhadores e impulsionando os mesmos para o aprimoramento de suas habilidades. Tendo em vista que um indivíduo demonstra um elevado comprometimento com a organização, é possível que o mesmo vá buscar aprimoramento de sua habilidade para melhoramento de realização das atividades realizadas e isso indica motivação e satisfação no que se faz e alteração no seu âmbito profissional e organizacional (OLIVEIRA, 2013).

Portanto, os resultados obtidos nesta pesquisa demonstram que a teoria existente na área de trabalho identifica lacunas importantes que confirmam as teorias com a prática, haja vista que esse estudo está voltado ao ser humano com base no comportamento em relação a ações desempenhadas no âmbito do trabalho, cujos dados poderão servir de base para estudos posteriores. Em observância com os sentimentos de autorrealização e expressividade, tendo os afetos positivos como preliminares da felicidade no trabalho, demonstra-se que há uma relação importante entre a vida pessoal e a vida profissional com o aspecto de um espaço perante os afetos e emoções nas organizações (OLIVEIRA, 2013).

Numa comparação desta pesquisa com outros estudos já realizados, podemos inicialmente citar os estudos realizados por BRASILIO, 2005; CHIUZI, 2006; SILVÉRIO, 2008; OLIVEIRA, 2013. Todos estes trabalhos tiveram resultados semelhantes entre a amostra obtida e também em alguns aspectos específicos, seguindo na construção das dimensões do Bem-estar no Trabalho (BET), Bem-estar Subjetivo (BES). Destacaram-se o envolvimento com o trabalho, comprometimento organizacional afetivo, e a satisfação com a chefia, promoção, trabalho e com salário. Com a efetivação desse trabalho, demonstram-se aspectos semelhantes de outras pesquisas em relação ao que está sendo apresentado, com um alto grau de resultados positivos em quase todos os aspectos já correlatados acima.

Como limitações deste estudo, podemos citar inicialmente, pelo método de coleta de dados, uma vez que os respondentes podem não ter tido lealdade com sua concepção com sua emoção na hora de responder o questionário e assim, vindo a responder de forma imergente com a pesquisa desenvolvida. Uma hipótese a se levantada é a identificação da funcionalidade destes trabalhadores, pois isso pode variar em muito no resultado final da pesquisa.

Sendo assim, como estudos futuros, recomenda-se sua continuidade, desta vez envolvendo o tema com mais enfoque nas percepções dos respondentes e tendo em vista a identificação da funcionalidade profissional perante a organização na qual efetua sua atividade profissional, com uma pesquisa grupal, pois existe uma possibilidade de lealdade maior e percepção do pesquisador na aquisição das respostas obtidas.

Recomenda-se este estudo com base na satisfação do envolvimento profissional e organizacional, para o melhoramento perante a organização com seus colaboradores e identificação de ponto positivo e negativo.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Gustavo de Oliveira. **O Impacto da Justiça Organizacional no Sentimento de Ineficácia Profissional, Comprometimento Afetivo e Percepção de Saúde Geral.** XXXIII Encontro da ANPAD. São Paulo/SP Anais – 19 a 23 de setembro de 2009.
- ARAÚJO. Polyana Martins. OLIVEIRA Áurea De Fátima. **Bem-Estar no Trabalho: impacto das percepções dos valores organizacionais e da confiança do empregado na**

- organização.** Programa Institucional de Apoio à Iniciação Científica – Universidade Federal de Uberlândia, 2008. Disponível em:
<<http://www.seer.ufu.br/index.php/horizontecientifico/article/viewFile/3965/2953>>.
Acesso em: 19 mar. 2015.
- CARVALHO, Marcos Bacellar de. **A Felicidade na agenda da administração e suas relações com conceitos organizacionais.** 2010. 163f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Fumec; Faculdade de Ciências Empresariais, Belo Horizonte, 2010.
- CHIUZI, R.M. **As dimensões da organização e seus impactos sobre o bem estar dos trabalhadores.** 64p. Dissertação (mestrado). UMESP. São Bernardo do Campo, 2006. 64 p.
- CONSTANTINO; Daniel. **Psicologia positiva e psicoterapia.** IV Congresso de Psicologia da UNIFIL, I Congresso Nacional da Psicologia, Encontros na Psicologia-Anais, 25 a 30 de Abril de 2011.
- FILHO, Ângelo Polizzi. **O Impacto de Bem-Estar no Trabalho e de capital psicológico sobre intenção de rotatividade:** um estudo com professores. 2011. 113 p. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade metodista de São Paulo Faculdade de Administração e Economia. São Bernardo do Campo, SP. 2011.
- GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projeto de pesquisa.** Ed: 5ª, São Paulo, Atlas, 2010.
- GONÇALVES, Valter F. P. **Conciliação da vida privada com a vida profissional dos enfermeiros portuguesas.** Faculdade de economia; Universidade de Coimbra. Coimbra. 2012.
- HAIR JR, Joseph. et al. **Análise multivariada de dados.** Ed: 6ª. Porto Alegre: Bokmam, 2005.
- IBGE. **Rio Grande do Sul.** Disponível em:
<<http://www.ibge.gov.br/estadosat/perfil.php?sigla=rs>>. Acesso em: 10 maio de 2015.
- LUSTOSA, Alberto Elias; MELO, Lucelena Fátima de. **Felicidade Interna Bruta (FIB) – Índice de Desenvolvimento Sustentável.** Disponível em:
<<http://www.seplan.gov.br/sepin/pub/conj/conj14/artigo05.pdf>>. Acesso em: 12 maio 2015.
- MARCONI, Marina de Andrade. Lakatos, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica.** - 5. ed. - São Paulo : Atlas 2002.
- MORAES, Fabiola Meazza Menghini de. **Comprometimento organizacional e motivação dos professores de uma instituição de ensino superior.** Universidade do Vale do Itajaí, Biguaçu, 2005.
- MORESI, Eduardo. **Metodologia da Pesquisa.** Programa de pós-graduação stricto sensu em gestão do conhecimento e tecnologia da informação. universidade católica de Brasília – UCB. DF. 2003.
- MUSSAK, Eugênio. **Trabalho sem paixão.** Abril, Você S/A, ed:204, p:90, jun, 2015.
- OLIVEIRA, Elizângela de Jesus. **Felicidade no Trabalho: um estudo de caso na empresa Cervantes em Montes Claros, Minas Gerais.** Fundação Pedro Leopoldo estrado Profissional em Administração. Pedro Leopoldo, 2013.
- PARASURAMAN, S.; GREENHAUS, J.H. **Integrating Work and Family:** challenges and choices for a changing world. Connecticut: Praeger publishers, 1997.
- QUENTAL, Camilla Muglia. **Equilíbrio entre vida profissional e vida pessoal:** A experiência de mulheres empreendedoras no Rio de Janeiro. Universidade Federal do Rio de Janeiro. RJ, 2003.
- RODRIGUES, Anna Carolina. **Trabalho Precisa de Amor?** Abril, Você S/A, 195, p:54-57, Agos, 2014
- RODRIGUES, Anna Carolina. **O professor da alegria.** Abril, Você S/A, ed:197. p:46-47, Nov, 2014.

- SALDANHA, Vera. **Felicidade Autêntica: Evoluir Para Ser Feliz... Ou Ser Feliz Para Evoluir?** 2011. Disponível em:
<http://www.alubrat.org.br/img/File/Felicidade_Autentica_por_Vera_Saldanha.pdf>. Acesso em 15 maio 2015.
- SIMON, Juliana; COLTRE, Sandra Maria. **O COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL AFETIVO, INSTRUMENTAL E NORMATIVO: estudo de caso de uma empresa familiar. Qualit@s Revista Eletrônica** ISSN 1677 4280 Vol.13. No 1. 2012
- SILVÉRIO, W.D. **Experiências afetivas no contexto organizacional e seu impacto sobre o bem-estar no trabalho.** 2008. 81 p. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Saúde) – UMESSP. São Bernardo do Campo, 2008.
- SIQUEIRA, M. M. M.. Comprometimento organizacional afetivo, calculativo e normativo: evidências acerca da validade discriminante de três medidas brasileiras. In: Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD-Anais) (Org). **Anais do XXV Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD)** (pp. 1-14). Rio de Janeiro: RJ. 2001.
- SIQUEIRA, M. M.; GOMIDE JUNIOR, S. **Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização.** In: ZANELLI, J.; BORGES ANDRADE, J.; BASTOS, A. V.B. (Org.). Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. Porto Alegre: Artmed, 2004. Disponível em:< [phttps://pt.scribd.com/doc/168536791/Vinculos-do-Individuo-com-o-Trabalho-e-com-aOrganizacao-1](https://pt.scribd.com/doc/168536791/Vinculos-do-Individuo-com-o-Trabalho-e-com-aOrganizacao-1)> Acessado em: 16 de maio 2015.
- SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias: PADOVAM, Valquiria Aparecida Rossi. **Bases Teóricas de Bem-Estar Subjetivo, Bem-Estar Psicológico e Bem-Estar no Trabalho.** Universidade Metodista de São Paulo. 2008.