

FELICIDADE NO TRABALHO FRENTE AOS PARADIGMAS DA SOCIEDADE LIQUIDO-MODERNA

STACHELSKI, Guilherme Santana.¹
HOROSTECKI, Marcelo Fabrício.²

RESUMO

Este artigo consiste em uma pesquisa bibliográfica com base em materiais científicos na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho e da Sociologia, tendo como propósito dissertar a respeito do conceito de felicidade no trabalho frente aos paradigmas contemporâneos, em uma sociedade que sofre constantes transformações, tendo como característica a liquidez-moderna. Para tanto, buscou-se conceituar de que forma a sociedade está estruturada atualmente, relacionando as transformações ocorridas nas relações de trabalho. Serão pontuados fatores acerca da felicidade no trabalho: primeiramente tratando a felicidade como condição de satisfação/motivação no trabalho; engajamento relacionado à função exercida e posteriormente a felicidade como realização frente ao trabalho significativo. Observou-se também, que o conceito de felicidade varia de acordo com a percepção de cada geração inserida no mercado de trabalho. Fatores como globalização, dependência tecnológica e conectividade, são algumas das características da sociedade liquido-moderna, estas também são algumas das preponderâncias das gerações Y e Z, portanto o conceito de felicidade no trabalho na sociedade contemporânea está diretamente ligado aos valores e objetivos dos indivíduos destas gerações. Conclui-se que na dimensão da sociedade moderna para um horizonte de dúvidas e constantes mudanças, sendo que tais implicações também estão presentes nas relações de trabalho dada a importância desta atividade na vida dos indivíduos. Por fim, por se tratar de um tema latente, sugere-se que novas pesquisas sejam realizadas a fim de contribuir para a produção científica relacionada à felicidade no trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Felicidade, Trabalho, Sociedade líquido-moderna.

HAPPINESS AT WORK FACING THE PARADIGMS OF LIQUID-MODERN'S SOCIETY

ABSTRACT

This article consists of a literature based on scientific material in the area of Organizational and Work Psychology and Sociology, with the purpose lecture about happiness concept at work ahead to contemporary paradigms, in a society that undergoes constant transformation, having characterized by the liquidity-modern. Therefore, we sought to conceptualize how the company is currently structured, relating the transformations in labor relations. They will be punctuated factors about happiness at work: first treating happiness as a condition of satisfaction / motivation at work; engagement related to their job function and then happiness as carrying forward the significant work. It was also noted that the concept of happiness varies according to the perception of each generation in the job market. Factors such as globalization, technological dependence and connectivity are some of the characteristics of liquid-modern society, these are also some of a predominance of generations Y and Z, so the concept of happiness at work in contemporary society is directly linked to the values and goals of individuals these generations. It follows that the dimension of modern society hangs a horizon of questions and constant changes, and these implications are also present in labor relations given the importance of this activity in the lives of individuals. Finally, because it is a latent issue, it is suggested that further research be conducted in order to contribute to the scientific production related to happiness at work.

KEY-WORDS: Happiness, Work, Liquid-modern's society.

¹Acadêmico do 10º período do curso de Psicologia da Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR), Campus Toledo. Estagiário de Psicologia no Centro de Atenção Psicossocial – CAPS II – Toledo-PR. E-mail: guilherme.stachelski@hotmail.com.

²Mestre em Análise do Comportamento. Docente e Orientador no Curso de Psicologia da Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR), Campus Toledo. Supervisor de Estágio Profissionalizante em Psicologia Organizacional e do Trabalho. E-mail: marcelo.horostecki@pucpr.br.

1. INTRODUÇÃO

Este artigo tem como objetivo dissertar a respeito do conceito de felicidade no trabalho em uma sociedade que sofre constantes transformações de conceitos, diretrizes, avanços tecnológicos, adaptações e mudanças, caracterizando-se assim, nas palavras do sociólogo Bauman por uma sociedade líquido-moderna. Frente ao anseio dos indivíduos pela felicidade e levando em consideração que a maior parte da vida do sujeito é dedicada a atividade laboral, surge à necessidade de refletir sobre a felicidade no trabalho, logo, este artigo torna-se relevante socialmente à medida que apresenta aspectos teóricos e discussões a respeito. Espera-se que os conteúdos apresentados possibilitem ao leitor refletir sobre sua prática laboral. Objetiva-se também, que este trabalho contribua qualitativamente com a produção científica relacionada ao conceito de felicidade no trabalho, podendo servir como fonte de pesquisa e conhecimento para futuras produções.

Este artigo trata-se de uma revisão bibliográfica acerca do tema da felicidade no trabalho frente aos paradigmas da sociedade líquido-moderna. Foram utilizadas como referências: obras, dissertações, teses, resultados de estudos e análises que tratam da felicidade no trabalho, bem como os paradigmas da sociedade líquido-moderna, buscaram-se materiais no campo da Psicologia, Sociologia, e Filosofia, com ênfase nos autores da Psicologia Organizacional e do Trabalho, bem como nos Sociólogos Pós-modernos, especificamente Zygmunt Bauman o qual introduz o conceito de Sociedade Líquido-Moderna.

Será proposto apresentar o conceito de sociedade líquido-moderna apresentado por Zygmunt Bauman, elencando suas características, bem como relacionar estes paradigmas com as relações de trabalho. Será pontuada também a relação entre as gerações dos trabalhadores e as características da sociedade líquido-moderna, gerando a indagação da relação entre o conceito de felicidade para as novas gerações que estão ingressando no ambiente de trabalho. Outro conteúdo a ser tratado neste artigo refere-se aos fatores que contribuem para a felicidade do indivíduo no ambiente de trabalho, levando em consideração a promoção de saúde mental ao trabalhador, fatores motivacionais e de satisfação bem como a atribuição de significado ao trabalho podendo contribuir para realização profissional e pessoal. Frente a esses apontamentos surge um questionamento pertinente: é possível ser feliz e produtivo contemplando as necessidades do colaborador e da organização?

2. SOCIEDADE LIQUIDO-MODERNA E O TRABALHO

A sociedade liquido-moderna caracteriza-se pela mobilidade, flexibilidade e fluidez com relação à compreensão do tempo e espaço. Observa-se que as informações e o conhecimento são compartilhados instantaneamente entre os indivíduos de diferentes localizações, tal fenômeno perpassa pela inclusão em redes, definindo a sociedade como globalizada onde a comunicação é dinâmica entre os indivíduos e comunidades. (BAUMAN, 1999, p. 21). Uma segunda característica refere-se ao caráter indeterminado, indisciplinado e autopropulsivo dos assuntos mundiais. A terceira característica perpassa pelo campo do trabalho, sendo ela a separação entre poder e política, com a conseqüente crise do Estado-nação, ou seja, as grandes empresas estão assumindo a condução de processos políticos e sociais, logo, o discurso de mercado está sendo incorporado nos debates civilizatórios (BAUMAN, 2008, p. 87).

A quarta característica é uma das marcas da sociedade capitalista contemporânea, a constituição da sociedade de consumo, tendo como ideologia a satisfação dos desejos de forma instantânea (BAUMAN, 1999, p. 88-89). Observa-se que esta é uma das características das gerações Y e Z, a primeira refere-se a indivíduos nascidos entre 1981 a 2000 têm como característica o imprevisto, inovação, adeptos a tecnologia, desejo por ascensão rápida no trabalho. A Geração Z refere-se aos indivíduos nascidos entre 2001 até os dias atuais – indivíduos dinâmicos e inovadores são imediatistas, tendência a serem profissionais mais exigentes versáteis e flexíveis. Sendo assim o imediatismo e a busca por satisfação e reconhecimento são recorrentes nos indivíduos destas gerações. Ao se tratar do campo de trabalho, observa-se que para estes indivíduos o conceito de felicidade e bem-estar também está ligado à realização e a satisfação (ALMEIDA, 2014).

Por fim, a quinta característica segundo o mesmo autor é causa e consequência das demais, refere-se à insegurança dos indivíduos, perdeu-se a garantia de valores duradouros, de forma geral, busca-se transparência, flexibilidade, plasticidade, maleabilidade, ao invés de segurança e certeza. Tal característica quebra a autoconfiança dos indivíduos, afetando principalmente a Geração X, indivíduos nascidos entre 1961 a 1981 - caracterizada pela resistência a inovação, além de apresentar insegurança em relação ao cargo ocupado, sujeitos estimulados a viver em zona de conforto. Da mesma forma a Geração Baby Boomers, a qual surgiu logo após o fim da Segunda Guerra Mundial, no trabalho seus valores estão fortemente embasados no tempo de serviço, esta geração tem como característica a estabilidade e resistência a mudança (ALMEIDA, 2014).

Levando em consideração as características de cada geração, observa-se uma mudança significativa de conceitos e valores, especificamente ligados ao ambiente e as relações de trabalho, neste sentido, em conjunto as transformações sociais observa-se uma transição de concepções. Ao tratar deste assunto, Carmo (2007, p. 171) pontua que “Se na sociedade tradicional a identidade é “recebida” da tradição, na modernidade ela é “construída”. É preciso que o indivíduo moderno deixe de sonhar com o que é fixo estável e permanente, já que a modernidade implica lançar-se a mudança”.

Frente ao exposto, cabe relacionar as características da sociedade contemporânea como o campo do trabalho, neste sentido Moraes & Fadel (2007) pontuam que, a ciência, a industrialização e a tecnologia da informação vêm fazendo com que estejamos em um processo de constante mudança e para isso é cobrado de colaboradores aptidões para que consigam se adaptar e se reinventar juntamente com as organizações e suas culturas. Na era da informação, a partir de 1990, as estruturas organizacionais passaram a serem ágeis e flexíveis, descentralizadas, enfatizando em equipes multifuncionais, na mudança e na inovação, valorizando o conhecimento e a criatividade já que o ambiente organizacional tende a ser mutável e imprevisível. Portanto, as transformações sociais e laborais são inerentes e estão acontecendo, cabe questionar qual sua relação com o conceito de felicidade no trabalho.

3. FELICIDADE E ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO

Os indivíduos, de forma geral, aspiram a felicidade como um objetivo de vida, logo o ambiente de trabalho deve contribuir para tal, este espaço deve propiciar saúde ao trabalhador, se espera que o sujeito possa obter prazer, satisfação e realização a partir de sua atividade laboral. O tempo dedicado ao trabalho representa uma parte significativa na vida dos indivíduos, logo este é um componente fundamental para o bem-estar e a felicidade do sujeito (TAMAYO, 2004, p. 11).

A felicidade dos colaboradores manifesta-se em três aspectos: satisfação no emprego, o engajamento e o comprometimento organizacional (FISCHER, 2010 apud Fidelis et al, 2015). A satisfação está relacionada a forma com que o indivíduo percebe a organização e as relações de trabalho, esta pode ser medida por meio da aplicação de uma Pesquisa de Clima Organizacional, a qual irá mensurar o grau de satisfação dos colaboradores e apontar possíveis pontos de melhoria, a partir da concepção dos indivíduos em relação aos aspectos físicos, cognitivos e organizacionais da empresa (CHIAVENATO, 2003).

Ao se tratar do engajamento, Parodi (2015, snp.), pontua que este seria uma,

[...] ligação afetiva, de valores e de objetivos do negócio, congruentes entre o funcionário e a organização. Engajar é promover a sustentabilidade dos resultados e isso se consegue em função do alto índice de energia, comprometimento, resiliência, entusiasmo e busca por desafios. Adicionalmente, grau de autonomia, oportunidade de aprender e ser reconhecido por meio de feedback construtivo. O conjunto destes elementos leva o profissional a sentir-se realizado e, conseqüentemente, feliz.

Parodi (2015, snp.), pontua que “engajar é um dos grandes desafios das organizações no que se refere à gestão de pessoas e à obtenção de resultados superiores. Existe um mundo novo, trazendo obstáculos também nunca vistos”. Levando em consideração as constantes transformações que definem a sociedade líquido-moderna, este trabalho de engajamento por parte da gestão organizacional é de fato importante.

De forma geral, pontua-se que a felicidade no trabalho também está ligada a cultura organizacional peculiar a cada instituição, Schein (1982) pontua que a cultura organizacional pode ser definida como: o conjunto de pressupostos básicos criados e desenvolvidos pelos membros de uma organização. Zanelli, Borges-Andrade & Bastos (2014, p. 501) pontuam que “[...] a cultura pode ser compreendida como um sistema de significados coletivamente aceito em um dado momento histórico da existência de um grupo específico [...] tais significados impõem padrões de ordem e consistência”. Levando em consideração que o indivíduo absorve valores e ideais da empresa, a felicidade no trabalho, bem como a saúde mental do trabalhador perpassa por estes conceitos, sendo que a adaptação ou não do indivíduo a uma dada cultura organizacional reflete na sua realização e satisfação profissional, estando diretamente ligado a felicidade no trabalho.

Além da cultura organizacional, o prazer no trabalho é outro fator ligado a saúde do indivíduo, por conseguinte a felicidade no trabalho, segundo Tamayo (2004, p. 67)

[...] o prazer no trabalho é um dos caminhos para a saúde porque cria identidade social e pessoal. O ser não é dissociado do fazer. O trabalho não se reduz a tarefa em si, ou ao emprego, é algo que transcende o concreto e se instala numa subjetividade, na qual o sujeito da ação é parte integrante e integrada do fazer, o que resulta na realização de si mesmo. Ao produzir algo, o trabalhador sente-se estruturado como pessoa em decorrência de ser valorizado e reconhecido pelo que faz. O trabalho, então, atende a necessidades que variam da sobrevivência a auto-realização (TAMAYO, 2004, p.67).

Portanto, o prazer no trabalho está ligado a condições de interação com os demais colaboradores, processo de socialização, bem como com a construção da identidade pessoal. Um fato a ser pontuado refere-se à problemática de que nas principais correntes de gestão de pessoas da

atualidade, não se encontra explicitamente, a palavra felicidade, mas sim uma tradução objetiva dela: satisfação ou motivação. Um dos meios para medir o grau de satisfação dos membros de uma organização seria por meio da Pesquisa de Clima Organizacional, a qual consiste em um instrumento para medir a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional percebida pelos colaboradores. Busca mensurar o grau de satisfação dos colaboradores e apontar possíveis pontos de melhoria à instituição em relação aos aspectos físicos, cognitivos e organizacionais da empresa. A aplicação da Pesquisa de Clima Organizacional pode acarretar em benefícios para a empresa, bem como aumento de sua produtividade e qualidade dos processos realizados pela mesma (CHIAVENATO, 2003).

Para relacionar os fatores de motivação e satisfação com a felicidade no trabalho apresenta-se a Teoria de Motivação-Higiene de Herzberg. Com relação às teorias da motivação, Bendassolli (2007, p. 61) pontua que estas são originadas por volta da década de 1930, enfatizam a causa do comportamento e consideravam que os indivíduos agem com objetivo de satisfazer algumas necessidades ou evitar sanções provenientes do ambiente. Logo, observa-se que a ausência ou presença de certos fatores geram motivação ou satisfação, os quais são explicados conforme a tabela abaixo.

Tabela 1: Teoria de Motivação-Higiene de Herzberg.

Fatores Higiênicos	Fatores Motivacionais
Extrínsecos: Quando ausentes geram forte insatisfação, mas quando estão presentes não geram grande motivação.	Intrínsecos: quando presentes geram forte motivação, mas quando estão ausentes não geram grande insatisfação.
Salário	Realização
Segurança no trabalho	Reconhecimento
Status	Responsabilidade
Métodos empresariais	Progresso
Qualidade de supervisão	O próprio trabalho
Relações interpessoais	Possibilidade de crescimento

Fonte: Adaptado de PILATTI (2008, p. 55).

Neste sentido observa-se que a presença de fatores higiênicos gera satisfação enquanto que a presença de fatores motivacionais, geram motivação, logo a felicidade no trabalho está ligada a ambas, sendo que o colaborador espera que fatores básicos como salário e segurança por exemplo, sejam satisfatórios, por outro lado também desejam estar motivados, para tal está envolvido a realização, reconhecimento, crescimento profissional, entre outros. Neste sentido, ao se tratar da felicidade como atribuição de significado ao trabalho cabe o questionamento: é possível ser feliz

realizando um trabalho ao qual se atribui pouco significado? Outra questão refere-se ao paradoxo do grau de sentido e prazer que um trabalho deve ter para gerar felicidade.

Tratando desta temática, Comazzetto, et al (2016), realizaram um estudo abrangendo as gerações: Baby Boomers, X e Y concluindo que,

[...] os principais sentidos referenciados ao trabalho pelas três gerações relacionam-se com questões como a identificação e autorrealização por meio do trabalho, a aspectos como autonomia, desafios e conciliação entre vida pessoal e profissional e, ainda, à busca pela qualificação profissional. Quanto aos elementos que os sujeitos das gerações baby boomers, X e Y esperam e/ou buscam das organizações, foram destacados aspectos como oportunidade de crescimento, confiança, relacionamento interpessoal e imagem/valores organizacionais (COMAZZETTO, et al, 2016, p. 155).

Portanto, segundo o estudo realizado alguns aspectos almejados das organizações pelos indivíduos de diferentes gerações se assemelham. Corroborando com os resultados obtidos, Morin & Aubé (2009), pontuam que alguns dos fatores que motivam os indivíduos a continuar trabalhando seria se relacionar com os colegas de trabalho, não perder o sentimento de fazer parte de algo, sentir-se útil, evitar o vazio existencial e ter um objetivo ou causa considerada válida na vida. Neste sentido pontua-se que o sentido do trabalho se apresenta como um produto da atividade humana, logo se deve pensar e questionar a maneira como o sujeito o concebe. É preciso refletir sobre os valores que estão ligados a atividade laboral, sobre o quanto o trabalho é importante e/ou coerente para o colaborador.

4. METODOLOGIA

Este artigo trata-se de uma revisão bibliográfica acerca do tema da felicidade no trabalho frente aos paradigmas da sociedade líquido-moderna. Segundo Gil (2012, p. 29), “A pesquisa bibliográfica é elaborada com base no material já publicado [...] inclui material impresso, como livros, revistas, jornais, teses, dissertações e anais de eventos científicos”. Porém segundo o mesmo autor, devido a temática ser nova, bem como em virtude da disseminação de novos formatos de informação, a pesquisa incluiu outros tipos de fontes, como vídeos materiais disponibilizados na Internet. Sendo assim, foram utilizadas como referências: obras, dissertações, teses, resultados de estudos, análises, vídeos, entre outros, referentes ao tema da felicidade no trabalho, bem como os paradigmas da sociedade líquido-moderna, buscaram-se materiais no campo da Psicologia, Sociologia, e Filosofia, com ênfase nos autores da Psicologia Organizacional e do Trabalho, bem

como nos Sociólogos Pós-modernos, especificamente Zygmunt Bauman o qual introduz o conceito de Sociedade Líquido-Moderna.

5. ANÁLISES E DISCUSSÕES

Frente ao exposto observou-se que as características da sociedade líquido-moderna bem como as metamorfoses e flexibilização das relações de trabalho, promoveram alterações também nas atribuições de significados e sentidos ao trabalho pelos sujeitos, impactando nas vivências de felicidade e bem-estar relacionadas ao seu fazer. Cabe destacar que uma das características presentes na sociedade atual é o individualismo, neste sentido Bauman (2008, p. 68), pontua que “Na sociedade líquido-moderna dos consumidores, cada membro individual é instruído, treinado e preparado para buscar a felicidade individual por meios e esforços individuais”. Logo, observa-se que a competição é algo presente nas organizações de trabalho, o foco por alcance de metas contribui para tal questão, principalmente em organizações onde a produtividade e a lucratividade são fatores de destaque na empresa.

Observa-se que a felicidade no trabalho perpassa por questões como: satisfação e motivação no trabalho; engajamento dos colaboradores junto à empresa e a função desempenhada; bem como, atribuição de sentido e significado ao trabalho. Neste sentido a felicidade no trabalho é um tema complexo, tendo um viés subjetivo, pois fatores que proporcionam felicidade a um indivíduo podem não ser significativos para outros. Tal divergência é observada quando se analisa as diferentes gerações de colaboradores em uma organização, levando em consideração que os valores e características de cada uma delas diferem logo os gestores das empresas, bem como psicólogos organizacionais e do trabalho e profissionais ligados a área de recursos humanos precisam adaptar as políticas e práticas tanto para promoção de saúde psíquica aos colaboradores quanto ao planejamento de estratégias motivacionais as quais estão relacionadas com a satisfação do trabalhador, logo com a felicidade no trabalho.

No entanto, Felipe & Santos (2004, p. 64) criticam a sociedade líquido-moderna pontuando que as,

[...] modificações do mundo contemporâneo que possibilitaram, por um lado, a flexibilização e o avanço tecnológico e, por outro, a precarização das relações de trabalho, sucateamento das políticas públicas, fragilização dos vínculos, ausência de espaços de pertencimento, agudização de processos de exclusão e alienação (próprios da sociedade de consumo) (FELIPPE & SANTOS, 2004, p. 64).

Neste sentido, observa-se primeiramente uma dualidade frente às características da sociedade atual, bem como uma complexidade na função principalmente destinada aos profissionais da área de Recurso Humanos, bem como dos psicólogos organizacionais e do trabalho em mediar interesses das organizações e dos colaboradores. Ao analisar a temática da felicidade no trabalho é fundamental compreender e atuar nas diferentes etapas do processo de trabalho, utilizar múltiplas competências (conhecimentos, habilidades e atitudes), desenvolver processos de autonomia e tomadas de decisões nos colaboradores, trabalhar feedbacks pontuais, corretivos e positivos. Desenvolver práticas de reconhecimento sendo fundamental para promoção do bem-estar e saúde-mental dos colaboradores.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se que a transição da modernidade sólida para a modernidade líquida, traz consigo uma mudança de concepção em relação à sociedade e o trabalho, sendo que a certeza e estabilidade foram substituídas por um horizonte de dúvidas e constantes transformações. Sendo assim, o conceito de felicidade, especificamente no trabalho, varia de acordo com as gerações, ao se tratar da geração Y (indivíduos nascidos entre 1981 a 2000), observa-se que estes indivíduos são imediatistas, acompanham e valorizam os avanços tecnológicos e são mais flexíveis a mudanças. Logo para promover políticas de gestão de pessoas, bem como estratégias organizacionais deve-se analisar o perfil dos colaboradores, pois determinadas práticas podem ser satisfatórias para indivíduos de determinada geração, porém quando os colaboradores não possuem aquelas características estas se tornam inválidas ou pouco eficientes.

A relação do homem com o trabalho é essencial para sua vida em sociedade, ser produtivo implica em assumir o papel de profissional dentro de uma organização. Neste sentido os indivíduos são condicionados a balancear as demandas do trabalho com as demandas pessoais (família, lazer, realização de exercícios físicos, entre outros). No entanto esta relação quando desproporcional pode gerar desgastes físicos e emocionais, portanto é de grande importância saber mediar os aspectos destes dois polos que se inter-relacionam constantemente. O conceito de felicidade no trabalho está relacionado a este exercício de mediação entre as questões pessoais e laborais, na medida em que fenômenos de ambas as partes implicam em consequências idem.

Observa-se que a percepção de auto-realização por meio do trabalho, salários e remunerações, bem como bom ambiente de trabalho, colaboração e relacionamento saudável com a

chefia, são fatores que estão diretamente ligados a felicidade no trabalho. Sendo assim, a promoção de práticas voltadas à melhoria do clima organizacional por parte da gestão das empresas é essencial para a satisfação dos colaboradores o que conseqüentemente, segundo as teorias estudadas irá refletir na felicidade no trabalho. Com relação à percepção de auto-realização observa-se sua ligação com a visão da atividade laboral como algo significativo, que atribua sentido a vida do sujeito.

Uma das limitações para o alcance da felicidade no trabalho diz respeito ao paradoxo entre felicidade e produtividade, referente as necessidades do colaborador e da organização. Destaca-se que a felicidade no trabalho está relacionada diretamente com o desenvolvimento da empresa, melhorias na dinâmica de trabalho e do relacionamento interpessoal, sendo que indivíduos mais realizados no trabalho, ou mais satisfeitos tendem a estar mais comprometidos com sua função laboral, possibilitando aumento da produtividade e lucratividade para a organização.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, G. T. de **O sentido do consumo para membros das gerações X, Y e Z.** / Gustavo Tomaz de Almeida. – 2014. Disponível em: <http://www.mestradoemadm.com.br/wp-content/uploads/2014/09/Gustavo-Tomaz-de-Almeida.pdf>. Acesso em 26 set. 2016.

BAUMAN, Z. **Globalização: as conseqüências humanas.** Tradução de Marcus Penchel. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1999.

_____. **Modernidade Líquida.** Tradução de Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2001.

_____. **Vida para consumo: a transformação das pessoas em mercadoria.** Tradução de Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2008.

BENDASSOLLI, P. F. **Fator Humano: Felicidade e Trabalho.** GV executivo. Vol.6. Nº4. jul./ago. 2007. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/gvexecutivo/article/viewFile/34637/33439>. Acesso em: 18 jul. 2016.

CARMO, P. S. do. **Sociologia e sociedade pós-industrial: Uma introdução** / Paulo Sérgio do Carmo. São Paulo: Paulus, 2007.

CHIAVANETO, I. **Introdução à Teoria Geral da Administração.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

COMAZZETTO, L. R. et al. A Geração Y no Mercado de Trabalho: um Estudo Comparativo entre Gerações. **Psicol. cienc. prof.** Brasília, v. 36, n. 1, p. 145-157, mar. 2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932016000100145&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 19 jul. 2016.

CORRÊA, D; CORRÊA, T. D. O paradigma líquido-moderno e seus reflexos sobre as relações de trabalho. **Direito em Debate – Revista do Departamento de Ciências Jurídicas e Sociais da Unijuí.** Ano XX nº 35, jan. – jun. 2011 / nº 36, jul. – dez. 2011. Disponível em: <https://revistas.unijui.edu.br/index.php/revistadireitoemdebate/article/viewFile/603/334>. Acesso em 18 jul. 2016.

COUTINHO, M. R. de C. P. **A felicidade no trabalho: implicações no valor da empresa e no indivíduo.** Lisboa, dezembro 2014. Disponível em:

<https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/9413/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20Mestrado%20-%20Miguel%20Coutinho.pdf>. Acesso em: 18 jul. 2016.

ELSTER, J. Auto realização no trabalho e na política: a concepção Marxista da boa vida. **Lua Nova**, São Paulo, n. 25, p. 61-101, abr. 1992. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-64451992000100004&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 18 jul. 2016.

FELIPPE, L. M. F. SANTOS, A. M. dos. **Novas demandas profissionais: obesidade em foco**. Porto Alegre, n.º. 5, p. 63-70, dez. 2004. Disponível em: <http://www.adppucrs.com.br/informativo/obesidade.pdf>. Acesso em 29 jun. 2016.

FIDELIS, A. C. et al. **A Relação entre Felicidade e Trabalho: Um Estudo Exploratório com Profissionais Ativos e Aposentados**. Disponível em: <http://www.ucs.br/etc/conferencias/index.php/mostraucspgga/xvmostrappga/paper/viewFile/4258/1413>. Acesso em 03 set. 2016.

GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2012.

HERZBERG, Frederick I. 1968. “One more time: how do you motivate employees?” **Harvard Business Review**, Boston, v. 46, n. 1, p. 53-62, jan. /fev. 1968. Disponível em: <http://synchronit.com/downloads/freebooks/herzberg.pdf>. Acesso em: 18 jul. 2016.

MORAES, C. R. B.; FADEL, B. Cultura organizacional em cenários de mudança. **Revista de Ciência da Informação**. Artigo 4, v.8, n.1. Fev. 2007. Disponível em: <http://www.dgz.org.br/fev07/Art_04.htm>. Acesso em: 03 mar. 2013.

MORIN, E. M.; AUBÉ, C. **Psicologia e gestão**. São Paulo, SP: Atlas, 2009.

SILVA, N; TOLFO, S. da R. **Trabalho Significativo e Felicidade Humana: Explorando Aproximações**. Rev. Psicol. Organ. Trab., set-dez 2012, vol. 12 num. 3, pp. 341-354. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v12n3/v12n3a08.pdf>. Acesso em 18 jul. 2016.

PILATTI, L. A. **Qualidade de Vida no Trabalho e a Teoria dos Dois Fatores de Herzberg: Possibilidades-Limite das Organizações / 2008**. Disponível em: http://www.fef.unicamp.br/fef/sites/uploads/deafa/qvaf/ambiente_cap6.pdf. Acesso em: 18 jul. 2016.

SCHEIN, E. H. **Psicologia organizacional**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Prentice Hall, 1982.

TAMAYO, A. **Cultura e saúde nas organizações** / organizado por Álvaro Tamayo. Porto Alegre: Artmed, 2004.

ZANELLI, J. C; BORGES-ANDRADE, J. E. B; BASTOS, A. V. B. (Org.). **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.