DOSSIÊ

VALORES, FELICIDADE E SUSTENTABILIDADE: CONTRIBUIÇÕES PARA A EDUCAÇÃO CORPORATIVA

VALUES, EMOTIONAL STATES, HAPPINESS: CONTRIBUTIONS TO CORPORATE EDUCATION

RIBEIRO, Ivana de Campos[35]
PACHECO, José Pedro Scarpel[1]
SCHWARTZ, Gisele Maria[1]

Submissão: 07/10/2017 **Revisão: 27/11/2017** **Aceite: 27/11/2017**

RESUMO: Este estudo, de natureza qualitativa, teve como objetivo refletir sobre a proposta de desenvolvimento de estratégias envolvendo estados emocionais e a felicidade dos trabalhadores de corporações públicas ou privadas. O estudo explora as bases científicas interdisciplinares sobre felicidade, estados emocionais, valores e suas interfaces com o bem-estar, gerando premissas que levam a considerar a importância da reflexão sobre o autoconhecimento como relevante para promover o comprometimento organizacional**.**
Palavras-chave: Bem-estar, estados emocionais, sustentabilidade, valores, felicidade.

Abstract: This qualitative study aimed to reflect on the development of strategies involving emotional states and happiness of workers at public and privates corporations. The study explores the interdisciplinary scientific basis for happiness, emotional states, values and their interfaces with well-being, generating assumptions to consider the importance of reflections on self-knowledge as relevant to promote the organizational commitment.
Keywords: Well-being, emotional states, sustainability, values, happiness.

[35] LEL - Laboratório de Estudos do Lazer, Departamento de Educação Física do Instituto de Biociências da Universidade Estadual Paulista (UNESP) – Campus de Rio Claro, Brasil.

Introdução

Em todas as esferas da vida humana contemporânea, os apelos ao individualismo e à banalização das emoções têm gerado altos níveis de elementos estressores e, não raro, de comportamentos agressivos, ou mesmo, apáticos. Autores como Gonçalves e Vilarta (2004), demonstram que a compreensão de Qualidade de Vida, em sua forma subjetiva, está diretamente relacionada ao estilo de vida, aos hábitos aprendidos e adotados durante toda a vida e associada às realidades familiar, ambiental, social e com o controle do estresse do indivíduo. Sendo assim, os problemas anteriormente citados, como a individualização e a banalização das emoções, podem ser agravadas pelo *stress* ou por doenças clínicas, tais como a hipertensão arterial e a baixa na defesa imunológica. O âmbito psíquico também pode ser afetado, gerando transtornos como ansiedade, depressão, nervosismo, irritabilidade, entre outras (Aquino, 2005; Couto; Vieira; Lima, 2007). Todos esses aspectos reverberam em complicações e descompassos em relação à saúde e à qualidade de vida, tendo extensões nas relações sociais e no desempenho de funções, tornando-se desafios a serem superados.

Pensando na possibilidade de novas ações significativas, esta reflexão pautou o olhar para a necessidade de implementação de novos e eficazes modelos de educação corporativa, capazes de avaliar e investir na consciência sobre si mesmo, relações sociais e, até mesmo, ambientais. Estes novos olhares demandam uma abertura nas suas bases científicas, criando-se novos espaços para outros olhares e vivências. Sistemas milenares de conhecimento detêm saberes que não podem ser mais contestados, como é o caso da medicina baseada em meridianos, por onde fluxos de energia vital percorrem o corpo. Pode-se tomar como exemplo a Acupuntura, objeto de tantas pesquisas científicas na atualidade, sendo, agora, considerada sua eficácia como tratamento coadjuvante pela Organização Mundial da Saúde (OMS) (Tsai, Hsing, 2013) e, no Brasil, pelo Sistema Único de Saúde (SUS) (Brasil, 2005). Da

mesma forma, os modelos de gestão mais tradicionais começam a ceder espaço à percepção de que certos estados emocionais são fontes promotoras de sentimentos e novas crenças, os quais, por sua vez, têm suas raízes nos valores humanos (Gonçalves; Vilarta, 2004). Estes representam as bases para a consciência acerca da função exercida dentro de um sistema de produção de serviços, neste caso, a saúde coletiva.

A exemplo da Teoria de Sistemas (Bertalanffy, 1975), a assimilação do conceito de responsabilidade individual e social pode colaborar para a saúde de um sistema, quando norteado por estados de equilíbrio (dinâmico) e, consequentemente, um nível ótimo de desempenho profissional, onde todas as partes são beneficiadas. Desta perspectiva é que advém o aumento das pesquisas científicas sobre a temática da felicidade, qualidade de vida e bem-estar subjetivo a exemplo da pesquisa realizada por Seligman (2012) e, em especial, sobre o modelo butanês de gestão, enfatizado por Verma (2017) e Brooks (2013), como detentor de especificidades que podem contribuir para a filosofia de gestão no campo da saúde coletiva, inclusive no Brasil, dinamizando novas reflexões e contribuindo para a elaboração de possíveis estratégias, que possam imprimir melhor qualidade nas relações envolvidas na área da saúde coletiva (Gonçalves, 2001).

Aspectos filosóficos da felicidade e bem-estar coletivo

O ser humano, desde os primórdios, sempre procurou a felicidade, considerando-a como sinônimo de satisfação e bem-estar, fosse vencendo a luta por um pedaço de carne saciando sua fome, ou escapando ileso de predadores. Assim, o ser humano evoluiu das satisfações e emoções relativas à sobrevivência, à capacidade de divagar sobre tal satisfação, em que a felicidade se transformou em objeto da filosofia e da religião. Desde a antiguidade grega, até o nascimento do budismo, doutrina religiosa criada por volta do século VI a.C., na Índia, por Sidarta Gautama - o Buda, a felicidade tem sido o fio

condutor da humanidade. Já a ciência, considerando-se como seu marco de nascimento o Discurso do Método (DESCARTES, 1973), tem se dedicado mais profundamente a este tema há pouco mais de meio século.

A felicidade pode ser considerada como qualidade ou estado de uma consciência plenamente satisfeita, contentamento, bem-estar, sorte, sucesso ou bem-aventurança, podendo, ainda, ser compreendida, tanto como um estado durável de plenitude, com traços de satisfação e equilíbrio biopsíquico, ou, ainda, de paz interior e bem-estar espiritual (Houaiss, 2001). Estes últimos, a paz interior e o bem-estar espiritual, são exemplos de temas considerados por diferentes abordagens de estudos relativos à felicidade, como os desenvolvidos nas áreas de psicologia e filosofias religiosas, como o budismo, sendo um tema avaliado, inclusive, na perspectiva de qualidade de vida, pelo WHOQOL-1008 (World Health Organization, 1995), no Domínio VI - Aspectos espirituais/Religião/Crenças pessoais, ou, ainda, no WHOQOL SRPB9 (Skevington et al., 2013), especialmente dedicado ao tema e cujas questões, além das relacionadas à religião e à fé, envolvem sentido na vida, admiração, totalidade e integração, paz interior, esperança e otimismo, questionamentos de ordem existencial, os quais podem conduzir a mudanças de valores e atitudes e, por conseguinte, à felicidade interna, intrínseca.

Conforme evidencia Carson (2006), para o filósofo grego Aristóteles (384-322 a.C.), a palavra que resumia esse tema era eudaimonia, palavra grega que significa felicidade, derivada de eudaímön – de destino feliz ou, como lembra Carson (2006), essa palavra é composta pelo prefixo eu – bem, e pelo substantivo daimon - espírito, ou como alternativa, as expressões viver bem, ou florescimento. Para Aristóteles, a felicidade eudaimônica seria uma decorrência do exercício da virtude, algo que não depende de um elemento externo ou fugaz para que conduza à felicidade. Veenhoven (2009) lembra que, para a filosofia moral, uma vida virtuosa quase sempre está relacionada à verdadeira felicidade. Para Carson (2006), a felicidade eudaimônica, é uma disposição efetiva da alma,

sendo que o autor lembra que esta disposição afetiva deriva do afeto ou, no sentido literal, daquilo que afeta, sendo reativa a algo externo, enquanto que a disposição efetiva vem de dentro para fora, o que remete ao conceito de Felicidade Interna (FI) ou intrínseca, pois é o que mais se aproxima do real e a distância do transitório (afetivo, emocional).

Tais conceitos aristotélicos guardam grande proximidade com os conceitos budistas de felicidade, em mais de um sentido. Os estudiosos de Buda (Smith; Novak, 2004; Armstrong, 2004; Lee, Poloma, Post, 2013), salientam que este ensinava que, qualquer felicidade decorrente da satisfação exterior, dará lugar, em algum momento, ao sofrimento e à perda. Os autores ainda evidenciam que, assim como Aristóteles, Buda proclamava que a felicidade maior, além do mero gozo, só é alcançada a partir do exercício da virtude ou da disposição efetiva, Buda afirmava que a virtude está no "caminho do meio", ou no ponto de equilíbrio.

As virtudes humanas

As virtudes correspondem aos valores humanos, os quais têm extrema relação com as emoções e sentimentos (Graxi; Graxi, 1995; Damasio, 2010). O psiquiatra Howard C. Cutler, ao estudar os valores budistas (Cluter; Lama, 2011), percebeu que o cultivo da felicidade se dá por intermédio da transformação interior, concentrada nos estados mentais positivos (compaixão, amor, bondade, tolerância, paciência, perdão, etc.) e do questionamento sobre os estados mentais (ou emocionais) negativos (raiva, ódio, apego, etc.). Para esses estudiosos do tema, isto só é possível a partir da estrutura e função do cérebro, capacitados geneticamente com certos padrões de comportamentos instintivos. Ainda de acordo com esses autores, o ser humano reage física,

mental e emocionalmente a ambientes com atitudes que permitam a sobrevivência e, muitas vezes, não são baseados em virtudes.

A atenção aos estados emocionais positivos está em consonância com as bases da Psicologia Positiva, e está intimamente relacionada à Felicidade Interna Bruta (FIB) (Pennock; Ura, 2007), e fomentam indiscutivelmente as reflexões acerca das emoções e percepção de felicidade, as quais podem reverberar no comprometimento organizacional. Neste sentido, a qualidade das relações sociais e socioambientais, bem como o comportamento ético, não pode ser desvinculada dos valores e condutas que sustentam tais relações.

Neste sentido, faz-se necessário viabilizar reflexões que possam incidir sobre as emoções e os sentimentos, dentro dos contextos evolutivo, social, cognitivo, cultural e fisiológico, no sentido de colaborar para a compreensão e busca da felicidade interna. Novas formas de pensar a educação de valores, representam bases indispensáveis à construção de programas de intervenção no âmbito da saúde coletiva, uma vez que o que alimenta a felicidade interna ou intrínseca são valores que conduzem à ética, ao respeito e ao cuidado.

Com respeito ao cuidado, Damásio (2010) traz contribuições às dimensões tradicionalmente usadas nos estudos do cérebro (pessoal, comportamental e neurológico). Damásio (2010), ao fazer a ponte entre a biologia e a cultura, aponta que o principal objetivo da consciência é gerir e proteger a vida humana, numa ânsia irresistível pela sobrevivência, a qual marca o processo evolutivo humano até os dias de hoje. Neste sentido, também as emoções primárias estão intimamente ligadas à sobrevivência (Jung, 1938) e esta, a capacidade de cuidar.

Existem marcadores somáticos que se baseiam nas experiências emocionais passadas – diante de uma experiência negativa, há uma propensão para evitá-la (Jung, 1938). Segundo Jung (1938), a natureza sombria foi legada à Humanidade pelos estágios mais primitivos da existência, ao longo da jornada evolutiva empreendida pelo ser humano. Jung define este lado sombrio como

aquilo que uma pessoa não tem desejo de ser, ou seja, o lado negativo da personalidade, onde residem as qualidades desagradáveis e primitivas da natureza humana, o que tornava Jung consciente da realidade mal qualificada ou não virtuosa do ser humano (Zweig; Abrams, 2002).

Objetivo

O estudo visou implementar um programa de intervenção no âmbito do atendimento em saúde, inserindo atividades diversificadas e reflexões baseadas nos valores e atitudes dos servidores da saúde, a fim de investigar se estas podem exercer influencias na melhoria da qualidade de vida do servidor e consequentemente, na qualidade de atendimento ao usuário.

Método

Natureza da Pesquisa

Este estudo de natureza qualitativa, atentando-se para as exigências teóricas e práticas, no sentido de equacionar problemas relevantes dentro da situação social que se apresenta, onde pesquisadores e participantes estiveram envolvidos de modo cooperativo e participativo diante dos desafios advindos (Thiollent, 2002). Para alcançar o objetivo proposto, o estudo foi desenvolvido por meio de pesquisa exploratória, sendo que, fizeram parte deste estudo uma amostra intencional composta por 10 trabalhadores da área da saúde (SUS). Como critério de inclusão foi adotado a representatividade por categoria, com participantes de ambos os sexos, escolaridade heterogênea, incluindo representantes de diversos setores do SUS do Município de Araras, SP.

O treinamento oferecido aconteceu entre os meses de abril e maio de 2014, totalizando nove encontros de uma hora de duração. Os temas trabalhados focalizaram pesquisas científicas sobre a temática envolvendo a felicidade, especialmente apontadas pela Psicologia Positiva e Neurociências, avançando sobre a questão do autoconhecimento e sua relação com os valores

humanos, sobretudo, aqueles exigidos no trato com o usuário. A descrição do conteúdo dos encontros é apresentada a seguir:

1° Encontro - Apresentação do projeto para os participantes e o convite para integrar e participar do grupo, explicando o objetivo do estudo e os procedimentos do instrumento de pesquisa, sendo que, aos que aceitaram participar da amostra, foi aplicado o questionário pré-vivências, após a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

2° Encontro - Foi trabalhada a respiração, por meio de exercícios apropriados para esta finalidade, além da proposta de reflexões sobre *stress* e autoconhecimento, com base em análise de vídeos e leitura de textos.

3°, 4°, 5° e 6° Encontro - Foram trabalhadas, de forma complementar, atividades que promovessem autopercepção sobre valores e sobre a felicidade.

6° Encontro - Foram trabalhadas as relações interpessoais, saber reconhecer e dominar o ego, a fim de promover maior conhecimento interno, estimulando a felicidade nas relações pessoais e no âmbito profissional.

7° Encontro - Foi trabalhado a relação do ser humano com a sociedade e a natureza. Estas atividades foram desenvolvidas por meio de danças e práticas sobre vibrações e energia, evidenciando assim, as possíveis causas de temores e precauções, auxiliando a procurar o equilíbrio das mesmas e a efetivação da felicidade interna sustentável.

8° Encontro - Foi realizada uma recapitulação dos encontros anteriores e trabalhado os aspectos relativos à terapia do riso, na intenção de promover bom humor e descontração, Nesse encontro, também foi aplicado o questionário pós-vivências.

9° Encontro - O grupo que tomou parte das vivências participou de uma despedida, onde foram ressaltadas as potencialidades de cada um, no sentido de conseguir propor mudanças internas duradouras e nos ambientes profissional e pessoal.

Essa série de vivências aplicadas aos Servidores Públicos atuantes no âmbito da Educação teve como objetivo ampliar o autoconhecimento, as formas de relacionamento interpessoal, a comunicação, a utilização da comunicação assertiva e a inteligência emocional. Sendo assim, as vivências abordaram aspectos como por exemplo, a resiliência dos participantes, com a intenção de obter melhores resultados em suas vidas pessoal e profissional.

Instrumentos utilizados na investigação

Um dos instrumentos utilizados no estudo foi baseado na EICCO - Escala de Intenções Comportamentais de Comprometimento Organizacional, a qual se configura como uma medida desenvolvida para avaliar os descritores comportamentais associados a posturas que demonstrem comprometimento organizacional e a intensidade do vínculo do indivíduo. Trata-se de um modelo teórico desenvolvido a partir dos trabalhos de Randall, Fedor e Longenecker (1990) e Meyer e Herscovitch (2003), validado por Menezes (2006), o qual tem se mostrado um instrumento eficaz para este tipo de abordagem.

A EICCO apresenta um padrão de avaliação distinto das escalas atitudinais e comportamentais, assumindo que o conjunto de crenças, afetos e valores dos indivíduos aumenta a probabilidade futura de ocorrência de ações comprometidas, a partir do momento em que se refletem em intenções favoráveis de comportamento. Porém, neste instrumento, eram inúmeras as questões relacionadas à possibilidade de investigação dos sistemas privados, daí a necessidade de adequação para o setor público, a qual deu origem à ECO-SP, instrumento utilizado nesta investigação.

O ECO-SP, portanto, é um instrumento de sondagem, destinado à avaliação dos valores organizacionais e pessoais de trabalhadores do setor público, apresentado como questionário, utilizando-se escalonamento do tipo Likert de cinco pontos, constituído de 38 questões divididas em duas categorias, Comprometimento Afetivo e Comprometimento Avaliativo. A primeira

categoria deu origem a quatro subcategorias as quais avaliavam: emprenho extra, participação, defesa da organização e permanência de ordem afetiva. A segunda categoria, da mesma forma, dividiu-se em outras quatro subcategorias: realização, competência, ajustamento e permanência de ordem racional.

Coleta e Avaliação de dados

A coleta de dados aconteceu de forma bifásica, antes do início das atividades de intervenção e após sua conclusão. Os dados foram analisados a partir de média aritmética realizada, primeiramente, por afirmativa (por exemplo, somatória e média todas as respostas da afirmativa 1) e, posteriormente, a partir da somatória e média das subcategorias, considerados os períodos pré e pós intervenção, apresentadas nas figuras a seguir.

Resultados

Figura 1 - Comprometimento Afetivo

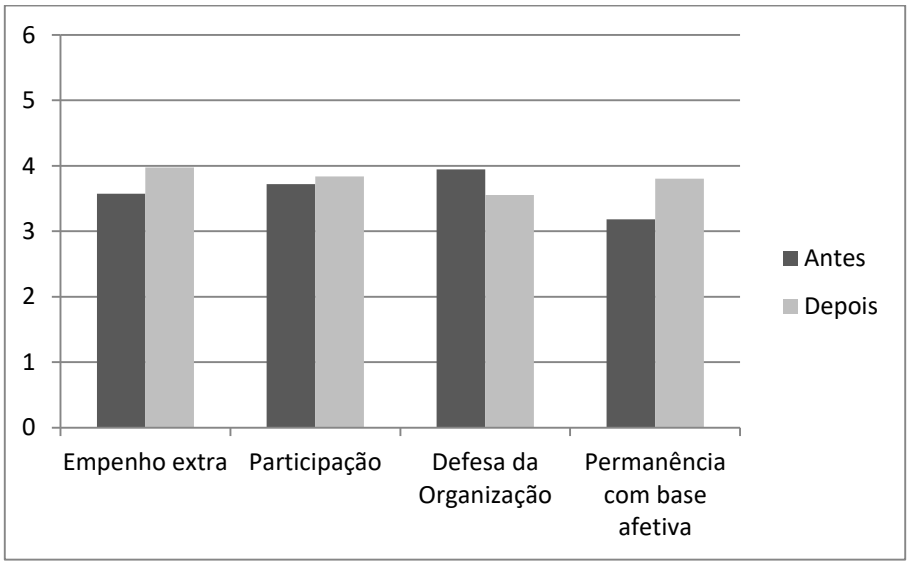
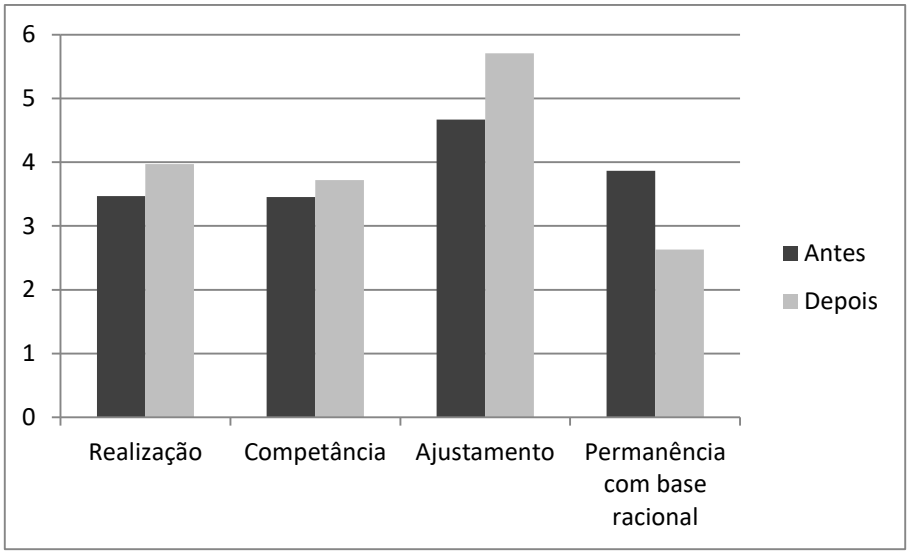


Figura 2 - Comprometimento Avaliativo



Discussão

No tocante à categoria comprometimento afetivo, pode-se observar aumento de 0,39 pontos na escala, no índice referente à subcategoria emprenho extra, em 0,115 para a participação e de 0,62 no índice de permanência de base afetiva. Percebe-se que, considerando o ponto médio da escala referente ao valor de 2,5 pontos, mesmo antes da intervenção, os valores organizacionais e pessoais já estavam acima da média. A intervenção projetou positivamente este índice, ficando a subcategoria permanência de base afetiva com o maior índice de modificação. Nota-se que a metodologia utilizada, especialmente com relação aos valores (que por sua vez tem teor afetivo), se mostrou eficiente, uma vez que o objetivo era, em última instância, a melhoria no atendimento ao usuário. Permanecer numa organização pública tendo como motivação a afetividade pode revelar uma melhoria na relação entre a atividade exercida, o usuário e a instituição. Considerando-se que o início de um trabalho sobre autoconsciência e autoconhecimento e suas implicações sobre percepções, sentimentos, valores e atitudes, pode-se perceber que as mudanças podem representar um ponto de partida para a criação de laços afetivos que envolvem estas relações. Esse processo pelo qual o indivíduo começa a refletir sobre suas

relações de trabalho, neste caso, podem responder a diminuição no índice de defesa da organização (-0,389 pontos).

Nas afirmativas que avaliavam o comprometimento avaliativo, os resultados apontam que, da mesma forma que os índices das subcategorias relacionadas, houve um aumento significativo para Realização com 0,5 pontos, Competência com 0,22 pontos e Ajustamento com 0,38. Curiosamente, o índice de Permanência com base racional apresentou um decréscimo de 1,235. Se comparado ao índice de Permanência com base afetiva, o qual teve seu índice elevado, pode-se sugerir que a metodologia utilizada no treinamento desencadeou um processo de reflexão acerca dos valores com relação a sua missão no trabalho e com relação ao outro, como ser humano, o qual se sobrepõe aos preceitos de ordem racional.

Estando esta pesquisa associada à Felicidade Interna e de acordo com as bases teóricas que a sustentam, em que o autoconhecimento é o ponto de partida e os valores representam um conjunto de virtudes do ser humano, pode-se concluir que a elevação dos índices e mesmo os que apresentaram diminuição, podem representar uma mudança de postura, uma mudança de consciência provocada, especialmente, pelas reflexões. De acordo com Frank (2012), a consciência pressupõe autoconsciência, não havendo como alguém estar consciente de alguma coisa sem estar consciente de estar consciente dessa coisa. O autor considera a autoconsciência como pré-reflexiva, ou seja, ela é anterior à reflexão, onde a autoconsciência e consciência, apesar de serem logicamente distintas, são faces de uma mesma moeda, funcionando de forma unitária.

No caso desta pesquisa, onde se buscou levar o trabalhador ao autoconhecimento (Carson, 2006), pode-se considerar que este pode ser responsável por mudanças comportamentais que levam às virtudes essenciais ao bom desempenho de suas funções, neste caso, o atendimento ao usuário. Estas mudanças representam as bases para o atendimento humanizado e

indicam a eficácia dessa estratégia de treinamento. As estratégias adotadas reiteram o papel fundamental do outro e das relações sociais, no caminho do desenvolvimento humano, no sentido da formação das virtudes ou valores humanos (Silveira, 2013; Biaggio, 2014; Ribeiro; Schwartz, 2017).

Vale lembrar que, o trabalho em equipe, deve ser visto como essencial à boa execução de tarefas. Isto denota um aumento da afetividade, consequência da maior consciência acerca, não apenas da importância da sua função dentro do sistema, mas, sobretudo, de um conjunto de percepções e reflexões, as quais podem ter se iniciado a partir da metodologia adotada.

A satisfação com o trabalho também denota maior responsabilidade. Esta responsabilidade não se baseia apenas na consciência provocada por fatores racionais, mas, sobretudo, por fatores afetivos, representando um conjunto responsável por mudanças de valores afetivos, como salienta o sociobiólogo Wilson (1998), corroborado por Viana (2010), Hendrick e Hendrick (2002).

Trazer luz à consciência é o primeiro passo para a cura da sombra, ou das memórias distorcidas baseadas na raiva e no medo (Waller, 2010), as quais abrem novas perspectivas comportamentais. Estes comportamentos são movidos por valores cada vez mais condizentes com perfis necessários, não apenas ao bom atendimento ao usuário, caso deste estudo, mas à própria evolução humana.

Na perspectiva da Psicologia Positiva, os estudos de Friedman (2014), também apontam a importância da mudança de valores no desempenho de missões de trabalhadores. Vale lembrar que o bem-estar psicológico, uma vez que é a base para todas as mudanças comportamentais.

Pode-se creditar o aumento nos índices já indicados a uma ampliação da consciência, provocada, em parte, pelos conteúdos abordados durante as

vivências, os quais refletem em uma percepção de melhoria na qualidade de vida (Silveira, 2013; Biaggio, 2014; Ribeiro; Schwartz, 2017).

Considerações finais

Incentivar a redescoberta dos potenciais de gerenciamento de estados emocionais dos servidores, minimizando aqueles não compatíveis com a Felicidade (interna), representa a base motivacional necessária à participação e identificação com o trabalho, reduzindo conflitos, queixas e o estresse diário. Para o neurobiólogo Humberto Maturana (1998), estudioso das emoções como componente fundamental da natureza humana, o amor é uma questão inerente à biologia da espécie humana, estando na base do comportamento ético. Maturana destacava que, apenas por intermédio do amor, é que o outro teria presença, afirmando que a biologia seria mais forte que a ética. Para esse autor:

> [...] O amor não é uma coisa especial, é cotidiano, e vocês notarão que em todas as situações de crise humana, de crise nas comunidades, de terremotos, de incêndios, de situações extremas, as pessoas se encontram num nível básico humano onde a solidariedade está presente e nem sequer é preciso recomendá-la, ela aparece sozinha. Por quê? Porque o amor nos pertence como característica biológica que constituem o humano (1998, p. 85)

Em outras palavras, o amor, também estudado na Psicologia Positiva, especialmente por Bárbara Fredrickison (2013), é considerado como uma emoção positiva, afirmando que esta pode mudar a mente, expandindo a consciência sobre o entorno, tornando as fronteiras entre o ser (eu) e o outro mais permeáveis, colaborando para que sejam vistas menos distorções no indivíduo e no outro, dando a sensação de unidade e conexão, ou uma transcendência, a qual faz o indivíduo sentir algo maior que ele mesmo. Estes apontamentos foram semelhantemente apontados por Thomas Lewis, Fari Amini e Richard Lannon (2007), em uma obra baseada nas ciências sociais, para

a história natural, com apoio das neurociências e neuroquímica, apontando perspectivas otimistas sobre o futuro da humanidade.

Portanto, para a emergência de novos paradigmas no âmbito da educação corporativa, a incorporação de aspectos relacionados à felicidade e ao bem-estar, podem se tornar ferramentas para a construção de sociedades sustentáveis, a partir dos anseios (mesmo que inconscientes) de harmonia, os quais correspondem à Felicidade Interna, onde predominam emoções e sentimentos, valores e atitudes. Dessa forma, conclui-se que, no âmbito dos estudos relacionados aos estados emocionais e sua relação com os valores, atitudes e ações positivas, a metodologia proposta, envolvendo atividades diversificadas e reflexões baseadas nos valores e atitudes de trabalhadores, potencializa transformações internas, as quais podem colaborar, de forma significativa, para a melhoria na qualidade de vida e bem-estar e felicidade interna de trabalhadores, reverberando em ações mais humanizadas.

Referências

AQUINO, J. M. **Estressores no trabalho das enfermeiras em um centro cirúrgico: consequências profissionais e pessoais.** 2005. 154 f. Tese (Doutorado) – Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2005.

ARMSTRONG, K. **Buddha.** Londres: Paperback, 2004

BERTALANFFY, L. V. **Teoria Geral dos Sistemas.** Rio de Janeiro: Editora Vozes, 1975.

BELL, W. **Foundations of Futures Studies:** Values, Objectivity, and the Good Society. New Jersey: Transaction Publishers, 2004.

BELL, Wendell. **Foundations of Futures Studies:** Human science for a new era. 1 ed. Transaction publishers, 2004.

BIAGGIO, A. Desenvolvimento moral: análise psicológica. **Arquivos Brasileiros de Psicologia Aplicada**, São Paulo, v. 24, n. 1, p. 7-40, 2014.

BRASIL. **Política Nacional de Medicina Natural e Práticas Complementares PMNPC**. Ministério da Saúde: Brasília, 2005. Disponível em: <http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/ResumoExecutivoMedNatPratCompl1402052.pdf>.Acesso em: 19 set 2017.

BROOKS, J. S. Avoiding the Limits to Growth: Gross National Happiness in Bhutan as a Model for Sustainable Development. **Sustainability**, Ontario, v. 5, n. 9, p. 3640-3664, 2013

CARSON, S. **Eudaimonia:** An entry from Gale's. Encyclopedia of Philosophy. Toronto: Gale, 2006.

COUTO, H. A.; VIEIRA, F. L. H.; LIMA, E. G. Estresse ocupacional e hipertensão arterial sistêmica. **Revista Brasileira de Hipertensão**, Ribeirão Preto, v. 14, n. 2, p. 112 – 115, 2007. Disponível em: <http://departamentos.cardiol.br/dha/revista/14- 2/11-ocupacional.pdf> Acesso em: 20 set. 2017.

CLUTER, H.; LAMA, D. **A Arte da felicidade em um mundo conturbado**. São Paulo: Martins Fontes, 2011.

DAMASIO A. **O livro da consciência:** a construção do cérebro consciente. Lisboa: Círculo de Leitores, 2010.

DESCARTES, René. **Discurso del método:** dióptrica. meteoros. geometría. São Paulo: Alfaguara, 1981.

FRANK, T. **To the precinct station**. The Baffler, New York, v. 1, n.21, 2012.

FREDRICKSON, B. **Love 2.0:** How our supreme emotion affects everything we think, do, feel, and become. New York: Hudson Street Press, 2013.

FRIEDMAN, E. S. **Family, Business and Positive Psychology:** New planning strategies for the 21th century. Rochester: Paperback, 2014.

GONÇALVES, M. A. S. **Sentir, Pensar, Agir:** Corporeidade e Educação. 5. ed. - São Paulo: Papirus, 2001.

GONÇALVES, A.; VILARTA, R. **Qualidade de vida e atividade física.** Barueri: Manole, 2004.

GRAXI, A.; GRAXI, S. **Os valores humanos:** uma viagem do "eu" para o "nós". São Paulo: Mecca, 1999.

HENDRICK, S.; HENDRICK, C. Love. In: C. R. SNYDER; S. LOPEZ. **Handbook of Positive Psychology**. New York: Oxford University Press, 2002, p. 472-484.

HOUAISS, A. **Dicionário Houaiss de Língua Portuguesa.** Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

JUNG, C.G. **Psychology and Religion:** West and East. Bollingen Series, Princeton: Princeton University Press, 1938.

LEE, M. T.; POLOMA, M. M.; POST, S. G. **The heart of religion:** Spiritual empowerment, benevolence, and the experience of God's love. Oxford: Oxford University Press, 2013.

LEWIS, T.; AMINI, F.; LANNON, R. **A general theory of love**. London: Random House LLC, 2007.

MATURANA, H. R. **Emoções e linguagem na educação e na política**. Belo Horizonte: UFMG, 1998.

MENEZES, I. G. **Escala de intenções comportamentais de comprometimento organizacional (Eicco): concepção, desenvolvimento, validação e padronização.** Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2006.

MEYER, J. P.; HERSCOVITCH, L. **Commitment in the workplace**: Toward a general model. Human Resource Management Review, Michigan, v. 11, p. 299- 326, 2003.

NIEMIEC, R. M.; WEDDING, D. **Positive psychology at the movies:** Using films to build virtues and character strengths. Cambridge: Hogrefe Verlag, 2013.

NIEMIEC, R. M.; WEDDING, D. **Positive psychology at the movies 2**: Using films to build character strengths and well-being. Cambridge: Hogrefe Verlag, 2014.

RANDALL, D. M., FEDOR, D. B.; LONGENECKER, C.O. The behavioral expression of organizational commitment. **Journal of Vocational Behavior**, München, v. 36, p. 210-224, 1990.

RIBEIRO, I. C. Atividades Recreativas e Educação Ambiental: Uma parceria Imbatível. In: SCHWARTZ, G. M. (Org). **Educação Física no ensino superior:** Atividades Recreativas, 1ed, Rio de Janeiro: Guanabara-Koogan, p. 29-45, 2004.

RIBEIRO, I.C.; SCHWARTZ, G. M. **Valores em Transformação:** Por uma Felicidade Sustentável. Juiz de Fora: Garcia Ediciones, 2017.

SELIGMAN, M. A. **Vida que Floresce:** Um Novo Conceito Visionário da Felicidade e do Bem-Estar. Rio de Janeiro: Objetiva, 2012.

SILVEIRA, R. E.; SANTOS, A.S. ; SOUZA, M.C. ; MONTEIRO, T.S.A. Expenses related to hospital admissions for the elderly in Brazil: perspectives of a decade. **Einstein,** São Paulo, v. 11, n. 4, p. 514-520, 2013.

SKEVINGTON, S.; GUNSON, K. ; O'CONNELL, K. Introducing the WHOQOL-SRPB BREF: Developing a short-form instrument for assessing spiritual, religious and personal beliefs within quality of life. **Quality of Life Research**, New York, v. 22, n. 5, 1073-1083, 2013.

The WHOQOL Group. The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): position paper from the World Health Organization. **Social Science and Medicine**, Philadelphia, v. 41, n. 10, p. 1403-10, 1995.

THIOLLENT, M. **Metodologia de Pesquisa-Ação**. São Paulo: Cortez, 2007.

TSI, A.W.; HSING, W.T. Acupuntura na Faculdade de Medicina da USP. **Revista de Medicina**, São Paulo, v. 92, n. 3, p. i, 2013.

WALLER, J. E. Our ancestral shadow: Hate and human nature in evolutionary psychology. **Journal of Hate Studies**, Washongton, v. 3, n.1, p. 121, de 2010.

WILSON, E. O. **Biodiversidade.** Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1998.

VEENHOVEN, R. Medidas de la Felicidad Nacional Bruta. Measures of Gross National Happiness. **Intervención Psicosocial**, Madrid, v.18 n.3 2009. Disponível em <http://www.copmadrid.org/web/articulos/20100205150314687001/revista/>. Acesso em: 19 set 2017.

VERMA, R. Gross National Happiness: meaning, measure and degrowth in a living development alternative. **Journal of Political Ecology**, Tucson, v. 24, p. 425-666, 2017.

VIANA, R. M.; OLIVEIRA, S. F. **O amor: fundamento da educação transdisciplinar**. Disponível em: <www.revistas.ufg.br/index.php/teri/article/download/14388/15314>. Acesso em 20 set. 2017.

ZWEIG, C.; ABRAMS, J. **Ao encontro da Sombra.** São Paulo: Cultrix, 1994.