



doi: <http://dx.doi.org/10.7213/psicolargum.39.107.A015>

Felicidade no trabalho no Brasil: uma revisão sistemática da literatura.

Happiness at work in Brazil: a systematic literature review.

Poliana Gonçalves Ferreira
Universidade Católica de Brasília
Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-0296-2073>
polianagfpsi@gmail.com

Cláudia Cristina Fukuda
Universidade Católica de Brasília
Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-3677-6017>

Resumo

A Felicidade é importante no contexto do trabalho porque propicia bem-estar físico e psicossocial. Este artigo tem como propósito apresentar os resultados encontrados numa revisão de literatura sobre Felicidade no trabalho nos últimos cinco anos. Foram realizadas buscas nas bases de dados BVS, Scielo e Pepsic acessadas por meio do Portal de Periódicos da Capes a partir dos descritores: “Felicidade no trabalho” e “Felicidade” e “trabalho”, totalizando nove artigos. Além dos dados bibliométricos foram analisados o delineamento de pesquisa, participantes, instrumentos, resultados e conclusão, como também o conceito de Felicidade no trabalho utilizado. Ao propor uma perspectiva que procura integrar e convergir o conhecimento existente, o presente artigo

oferece um quadro de análise para o desenvolvimento futuro deste tema. Esse aspecto, no entanto, possibilita o emprego de perspectivas mais abrangentes em novos estudos, podendo também facilitar a identificação de lacunas da literatura e novos caminhos de pesquisa.

Palavras-chave: Felicidade; Felicidade no trabalho; Psicologia Positiva.

Abstract

Happiness is important in the context of work because it provides physical and psychosocial well-being. This article aims to present the results found in a literature review on Happiness at work in the last five years. Searches were carried out in the BVS, Scielo and Pepsic databases accessed through the Capes Periodical Portal using the descriptors: "Happiness at work" and "Happiness" and "work", totaling nine articles. In addition to the bibliometric data, the research design, participants, instruments, results and conclusion were analyzed, as well as the concept of Happiness in the work used. By proposing a perspective that seeks to integrate and converge existing knowledge, this article offers an analysis framework for the future development of this theme. This aspect, however, allows the use of more comprehensive perspectives in new studies, and may also facilitate the identification of gaps in the literature and new research paths.

Keywords: Happiness; Happiness at work; Positive Psychology.

Resumen

La felicidad es importante en el contexto del trabajo porque proporciona bienestar físico y psicosocial. Este artículo tiene como objetivo presentar los resultados encontrados en una revisión de la literatura sobre la felicidad en el trabajo en los últimos cinco años. Se realizaron búsquedas en las bases de datos de la BVS, Scielo y Pepsic a las que se accedió a través del Portal Periódico de Capes utilizando los descriptores: "Felicidad en el trabajo" y "Felicidad" y "trabajo", con un total de nueve artículos. Además de los datos bibliométricos, se analizaron el diseño de la investigación, los participantes, los instrumentos, los resultados y la conclusión, así como el concepto de felicidad en el trabajo utilizado. Al proponer una perspectiva que busca integrar y converger el conocimiento existente, este artículo ofrece un marco de análisis para el desarrollo futuro de este tema. Este aspecto, sin embargo, permite el uso de perspectivas más completas en nuevos estudios, y también puede facilitar la identificación de lagunas en la literatura y nuevas vías de investigación.

Palabras-clave: Felicidad; La felicidad en el trabajo ;Psicología Positiva.

Introdução

Nos últimos anos, a Psicologia têm se interessado pelo estudo da Felicidade. Isso representa uma mudança de perspectiva, já que ao longo de praticamente todo o século XX o foco dos estudos em Psicologia manteve-se fixo nos estados afetivos patológicos do ser humano. A Felicidade é uma condição que difere qualitativamente da ausência de infelicidade, sendo um termo complexo de ser determinado, possibilitando evidenciar múltiplas definições para o termo, o que resulta em uma falta de consenso por grande

parte dos autores. Além disso, a abordagem dentro de campos variados do conhecimento, por exemplo, a Psicologia, a Economia e a Filosofia dificultam ainda mais a sua episteme (Ribeiro & Silva, 2018).

Os estudos sobre Felicidade foram impulsionados com o advento da Psicologia Positiva, cujo objetivo é promover a saúde e os aspectos positivos de pessoas e grupos. Assim, a Psicologia Positiva, busca compreender o fenômeno da Felicidade com o rigor científico necessário o que acontece notoriamente a partir da década de 1990 até os dias atuais (Hirschle & Gondim, 2020; Scorsolini-Comin & Santos, 2010; Von et al., 2017).

O trabalho se configura como categoria sociológica central na sociedade em que vivemos. Os seres humanos passam boa parte do tempo de sua vida trabalhando, por isso o trabalho pode ser visto como elemento vital para a construção da identidade, influenciando diretamente na forma como as pessoas se veem e como são reconhecidas (Enriquez, 2019; Farsen et al., 2018).

Os conceitos de Felicidade e Trabalho estão interligados, visto que os significados que damos ao nosso trabalho são cruciais para o desenvolvimento de sentimentos positivos, principalmente a Felicidade. É trabalhando em algo que se gosta e com prazer que o ofício passa a ser um elemento de transformação pessoal e de dignificação na vida (Silva et al., 2015; Zanelli et al., 2009).

O pesquisador que decide estudar o tema felicidade no trabalho depara-se com questionamentos que ainda não se tem respostas conclusivas na ciência, pois na literatura não há uma definição clara e objetiva do conceito desse construto, como também há poucas evidências sobre seu efeito no dia a dia do trabalhador, nem sobre o papel das organizações para o desenvolvimento nos trabalhadores (Albuquerque & Tróccoli, 2004; Saks & Gruman, 2014; Spicer & Cederström, 2015).

Para Paschoal e Tamayo (2008) e Paschoal, Torres e Porto (2010) o fenômeno Felicidade no trabalho pode ser entendido como a prevalência de afeto positivo no trabalho e a percepção do indivíduo de que expressa e desenvolve seus potenciais e avança no alcance de suas metas de vida a partir do seu trabalho, por sua vez, compreendem também o bem-estar como sinônimo de Felicidade, seguindo a linha de alguns autores da literatura internacional (Warr, 2007; Waterman et al., 2008).

Nesta conceituação, são incluídas tanto emoções e humores (dimensão afetiva) quanto percepções de realização e desenvolvimento pessoal do trabalhador (dimensão cognitiva). Essa definição aproxima-se daquela defendida por Warr (2007), de que o bem-estar ou Felicidade no trabalho está composto por duas dimensões distintas: afeto e realização pessoal (autovalidação).

Na literatura científica é difícil encontrar explicitamente a expressão Felicidade no trabalho, usualmente são mais utilizados termos como: *Job Satisfaction*, *Job Involvement*, *Organizational Commitment*, *Employee engagement*, *Flow state*, *Work motivation e Wellbeing*, considerados mais objetivos e acadêmicos (Bendassoli, 2007; Paschoal et al., 2010). Como também o surgimento de recentes conceitos como *Thriving*, *Vigor e Flourishing* (Fisher, 2010).

No entanto, a utilização do termo felicidade no trabalho, tem a sua importância na construção do conhecimento científico, pois envolve elementos filosóficos e conceituais que normalmente não são considerados nos estudos sobre o tema, trazendo uma conotação positiva e mais ampla englobando os demais construtos e conceitos apresentados (Fisher, 2010; Paschoal et al., 2010; Sousa & Porto, 2015).

A felicidade no trabalho é dessa forma, resultado de elementos que propiciam bem-estar físico e psicossocial, que levam as pessoas a se sentir em paz, voltar-se aos outros e a contribuir para a melhoria das condições de vida no ambiente de trabalho (Silva & Tolfo, 2012; Siqueira & Padovam, 2008).

Silva et al (2017) apontam a importância de se desenvolver estudos para encontrar e compreender o que leva as pessoas a serem felizes no trabalho, uma vez que as pesquisas e os modelos teóricos e empíricos sobre esse fenômeno, até este momento, são limitados. Cabe aos pesquisadores aprender como a Felicidade interpõe e floresce no espaço do trabalho.

Objetivos

Este artigo teve como objetivo fazer um levantamento bibliográfico a respeito da abordagem científico-acadêmico do termo felicidade no trabalho, identificar como os estudos brasileiros têm caracterizado esse termo, avaliar as características das pesquisas sobre o tema e sintetizar os principais achados brasileiros sobre felicidade no trabalho.

Método

A revisão sistemática da literatura é um dos tipos de revisão da literatura que tem como finalidade resumir as informações existentes sobre um fenômeno de maneira imparcial e completa. Isso significa que se deve seguir o plano definido no protocolo da revisão que, dentre outras coisas, estabelece uma sequência bem definida de passos. Devido a essa meticulosidade, uma das vantagens da revisão sistemática da literatura é permitir que outros pesquisadores façam futuras atualizações da revisão, caso sigam o mesmo conjunto de passos estabelecidos no protocolo (Brizola & Fantin, 2017; Gonçalves, 2019). Sendo uma configuração de pesquisa que emprega como fonte de dados a literatura sobre determinado tema, no caso deste estudo foi abordado o tema felicidade no trabalho.

Adequadas revisões sistemáticas são uma excelente ferramenta ante o crescimento acelerado da informação científica na atualidade. Esses estudos ajudam a concentrar a evidência disponível na literatura sobre um tema, podendo auxiliar profissionais e pesquisadores no seu dia-a-dia de trabalho (Galvão & Ricarte, 2019). Entende-se que essa metodologia possibilita abranger a combinação de um vasto leque de propósitos com perspectivas teóricas, o que gera a possibilidade de olhar o fenômeno da felicidade no trabalho de diferentes perspectivas (Faria, 2019).

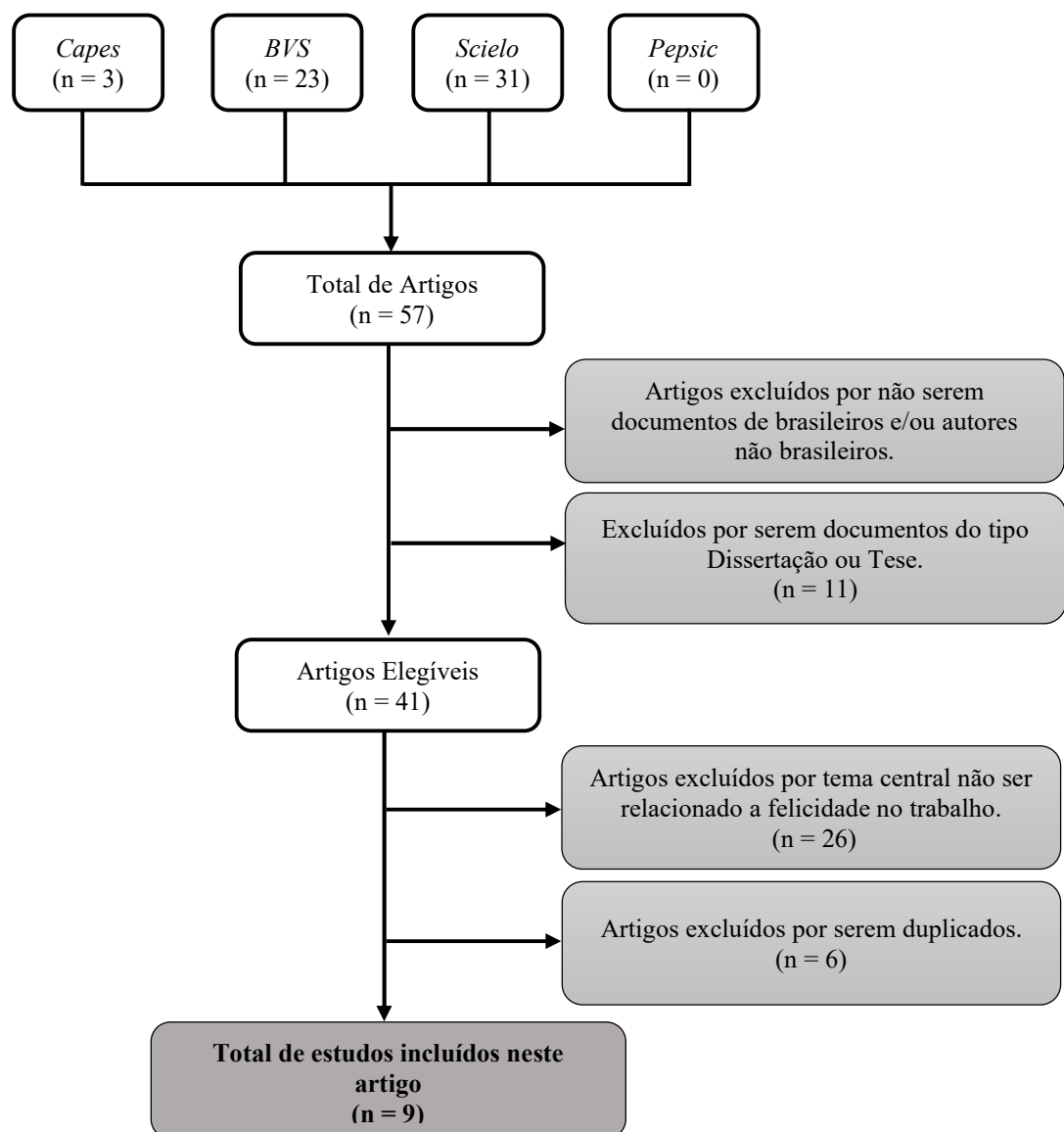
Na presente revisão realizou-se um levantamento de artigos científicos publicados e indexados nas bases de dados *BVS*, *Scielo* e *Pepsi*, e acessados por meio do Portal de Periódicos da *Capes*, utilizando como descritores os termos “felicidade no trabalho” e/ou “felicidade e “trabalho”. O critério de escolha destas fontes ocorreu por serem consideradas as mais abrangentes para artigos nacionais entre as disponíveis até o momento e por agregarem fontes consistentes de dados científicos. Definiu-se, como critérios de inclusão, que o estudo abordasse felicidade no trabalho, envolvendo todas as publicações que se encontrem datadas de janeiro de 2016 até fevereiro de 2020.

Os acessos às bases de dados ocorreram no dia 05 de março 2020. Na primeira busca foram identificados 57 artigos: do Portal *Capes* (n=3), *BVS* (n=23), *Scielo* (n=31) e no *Pepsic* (n=0). Em mãos da amostra total de artigos, estes foram analisados em duas etapas. Inicialmente realizou-se a leitura dos resumos e posteriormente a leitura de todo

o artigo na intenção de obter maior subsídio sobre a temática da felicidade no trabalho e determinar sua elegibilidade para o estudo.

Para a seleção dos estudos que seriam analisados nesta revisão, os critérios de exclusão adotados foram: a) tema central da publicação não ser relacionado à felicidade no trabalho b) estudos em repetição em outra base, c) documentos de autores, amostra ou instituições não brasileiras c) se caracterizam como teses ou dissertações. A Figura 1 mostra o fluxograma com as etapas realizadas na revisão sistemática.

Figura 1. Fluxograma com as etapas realizadas na revisão sistemática.



Em observância aos critérios de exclusão, apresentados na Figura 1, onze estudos, foram eliminados por não serem de autores, amostras ou não serem de instituições brasileiras. Após a análise dos títulos e resumos, cinco estudos foram excluídos por se caracterizarem como teses ou dissertações. Dos 41 artigos elegíveis lidos integralmente, 26 foram excluídos pelo fato de a felicidade no trabalho não se configurar como tema central do estudo, sendo também cinco excluídos por duplicidade. Como minudenciado na Figura 1 a amostra final foi composta por nove artigos.

Para tabular e sintetizar as informações obtidas, uma planilha foi criada no aplicativo de criação de planilhas *Excel* e nela foram apontadas categorias para identificar a colaboração entre as diferentes áreas e instituições, atentas quanto às homogeneidades e às heterogeneidades encontradas. Estes dados foram sintetizados na intenção de posteriormente realizar comparações durante o estudo. Para o levantamento e a organização dos dados, construiu-se um protocolo com onze categorias de análise. Essas classes são descritas a seguir:

1. Ano de publicação e quantidade de artigos;
2. Região geográfica: região brasileira na qual a universidade do autor está localizada, sendo (norte, sul, nordeste, sudeste e centro-oeste);
3. Categoria da Instituição de Ensino Superior – IES: tipo de IES à qual o autor está vinculado na publicação, podendo ser pública ou privada;
4. Tipo de artigo: Empírico, Teórico ou Revisão de Literatura;
5. Participantes: número e características dos participantes descritos no documento analisado;
6. Área de conhecimento do artigo e revista de publicação;
7. Instrumentos utilizados;
8. Definição de felicidade no trabalho;
9. Objetivos declarados pelos autores;
10. Análise dos resultados dos artigos;
11. Análise das conclusões dos artigos.

Resultados e discussão

O período das publicações considerado para a revisão da literatura foi de 2016 até fevereiro de 2020. Identificou-se que o ano de 2018 foi o que teve o maior número de estudos, contando com cinco artigos. Em 2017, dois artigos e nos anos de 2016, 2019 e 2020 foram registrados apenas um artigo. Estes dados corroboram o que havia sido constatado anteriormente na literatura, no que se refere ao um crescente interesse de estudiosos pelo construto (Cavalcante et al., 2014; Gomide et al., 2015; Santos & Ceballos, 2013).

Foi observada uma alta concentração de trabalhos na região no Sul do país com seis publicações, em seguida Sudeste com três e o Nordeste com apenas um artigo, nenhuma publicação proveniente das regiões Norte e Centro-Oeste foi identificado. Constatou-se também que a maioria dos artigos foram publicados por autores com vínculos em universidades públicas federais ou estaduais (n=9) e apenas um era originário de universidade particular. Há no país, uma polarização do estudo de Psicologia Positiva na região Sul do país, que pode ser atribuída à existência de laboratórios de estudo da Psicologia Positiva como *Núcleo de Estudos em Psicologia Positiva da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (NEPP)* e o *Laboratório de Psicologia Positiva da Universidade Federal de São Carlos (LAPPOT)*.

Os artigos encontrados foram categorizados em: Empírico, Teórico e Revisão de Literatura. Entende-se como empírica a pesquisa que apresenta alguma forma de interlocução com atores sociais e observação de campo (Minayo, 2017). O teórico tem como finalidade construir um panorama sobre o assunto, fornecendo base para estudos futuros, que busquem o aprimoramento dos conceitos disponíveis (Soares et al., 2018). Já a revisão sistemática é um método de investigação científica com um processo rigoroso e explícito para identificar, selecionar, coletar dados, analisar e descrever as contribuições relevantes à pesquisa (Galvão & Ricarte, 2019).

Dos artigos selecionados para a revisão, os teóricos totalizaram dois e como revisão sistemática de literatura dois artigos. Dos cinco ensaios empíricos, as amostras foram diversas: dois eram com profissionais de saúde, um com docentes, um com trabalhadores da iniciativa privada e um com servidores públicos municipais. Apesar do grupo profissionais da área da saúde ser geralmente o mais estudado, foi possível observar

uma variedade de trabalhadores investigados, o que vem ao encontro da singularidade do trabalho humano, pois estudar a felicidade no trabalho nos leva a subjetividade e as particularidades das vivências do trabalhador ou de uma categoria profissional.

Vale ressaltar a necessidade de se estudar mais o setor privado, o qual concentra a maioria das empresas em operação no Brasil, podendo revelar resultados importantes no estudo de felicidade no trabalho. Similarmente, é premente investigar o terceiro setor, que vem crescendo substancialmente na economia brasileira e que, por suas especificidades e peculiaridades, poderia apresentar resultados diferentes quanto a Felicidade de seus trabalhadores. Nesse contexto de pesquisa bibliográfica, observou-se que as investigações acerca dos trabalhadores rurais são escassas se comparadas aos trabalhadores urbanos, o que pode ser explicado pela dificuldade de acesso a estes profissionais, aspecto já ratificado pela literatura (Schlindwein, 2010).

A publicação nacional dos artigos sobre felicidade no trabalho tem maior incidência nos periódicos de Psicologia, onde foram encontrados cinco artigos, seguidos por uma publicação em cada um dos periódicos nas áreas de Odontologia, Medicina, Administração, Economia e Enfermagem.

Sobre a revista com o maior número de artigos veiculados foi a *Psicologia desde el Caribe* com duas publicações, que atua em estudos diversificados na área de Psicologia, e as demais publicações estiveram em outras oito revistas, cada uma com uma publicação, são elas: *Revista Psicologia: Organizações e trabalho*, *Revista da Faculdade de Odontologia – UPF*, *Revista de Enfermagem UFPE*, *Revista de Administração Contemporânea – Anpad*, *Interação em Psicologia*, *Revista de Administração Mackenzie*, *Revista Portuguesa de Medicina Geral e Familiar* e *Revista Brasileira de Gestão Urbana*.

Entre os artigos empíricos, dois usaram questionários próprios, e outros três utilizaram escalas como: Escala de bem-estar no trabalho (Paschoal & Tamayo, 2008). Escala de Percepção de Políticas de Gestão de Pessoas – EPPGP (Demo et al., 2011), Inventário de Confiança do Empregado na Organização (Ianaguivara, 2011). *Oxford Happiness Questionnaire* (OHQ), *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES), que avaliam bem-estar psicológico e o engajamento no trabalho, respetivamente, Escala de Faces de Andrews, Índice de Bem-estar (WHO-5) e Escala de Bem-estar Psicológico

(EBEP). A variedade de tipos de instrumentos pode se referir à dificuldade de definir o conceito.

Acerca das definições de felicidade no trabalho adotado nos artigos analisados, uma confusão conceitual aparece claramente: alguns autores se referem a bem-estar no trabalho, satisfação no trabalho e florescimento no trabalho com a mesma definição dada à felicidade no trabalho. Apesar de crescente preocupação com o estudo científico da Felicidade, as pesquisas sobre felicidade no trabalho ainda são divergentes. Nesse campo de pesquisa em construção, a confusão e a falta de clareza acerca das definições é um ponto que se destaca.

A Tabela 1 traz dados dos artigos analisados na presente revisão onde é possível constatar esta divergência, pois a maioria das conceituações utilizadas pelos autores indica que o construto está ligado a fatores positivos relacionados à felicidade no trabalho.

Tabela 1
Demonstrativo das definições de Felicidade no trabalho utilizadas nos estudos incluídos nesse artigo.

Artigo	Definição de Felicidade no trabalho	Autores utilizados
<p>Florescimento no trabalho: Revisão integrativa da literatura (Bedin & Zamarchi, 2019).</p>	<p>No contexto de trabalho, o florescimento está relacionado a uma condição de prosperidade, Felicidade, engajamento, automotivação, satisfação e bem-estar, surgindo no momento em que afetos positivos superam o número de afetos negativos, promovendo um ajuste emocional positivo. O florescimento ocorre quando as pessoas vivenciam um alto grau de otimismo, bom relacionamento interpessoal com colegas, competências profissionais, satisfação consigo próprio e boa perspectiva profissional.</p>	<p>(L. C. S. Oliveira & Silva, 2015; Paludo & Koller, 2007; Siqueira, 2014)</p>
<p>A satisfação profissional de cirurgiões-dentistas da atenção básica em um município no sul do Brasil com diretrizes municipais de saúde bucal (Alves et al., 2018).</p>	<p>A satisfação profissional está relacionada ao “ estado emocional positivo resultante do prazer que se tem com as experiências do trabalho” . Isso significa que vivências prazerosas no ambiente laboral resultam na satisfação do profissional.</p>	<p>(Nicolielo & Bastos, 2002)</p>
<p>Bem-Estar E Saúde De Docentes Em Instituição Pública De Ensino (Silveira et al., 2017).</p>	<p>O bem-estar no trabalho é a junção de três elementos fundamentais: satisfação, envolvimento e comprometimento organizacional. A satisfação é denominada como um estado de prazer perante as experiências das atividades realizadas; já envolvimento se refere ao grau em que o desenvolvimento do trabalho afeta a autoestima do indivíduo e, por último, o comprometimento afetivo organizacional se trata do estado em que há identificação na junção dos seus objetivos com a organização de trabalho. O bem-estar no trabalho é o levantamento de características positivas, onde as horas trabalhadas são gratificantes, fazendo-o sentir-se produtivo com a organização que o emprega.</p>	<p>(Chiuzi, 2006)</p>
<p>As Organizações e a Felicidade no Trabalho: Uma Perspectiva Integrada (Sender & Fleck, 2017).</p>	<p>Este artigo considera a Felicidade no trabalho como um estado psicológico positivo do indivíduo, que influencia seu comportamento e que pode levar a consequências positivas para as organizações. Tal perspectiva é baseada no Modelo de Características da Função que tem o estado psicológico como núcleo causal – o indivíduo experimenta, através desse estado, um afeto positivo, que serve de incentivo para que ele tenha um bom desempenho, gerando o que os autores chamam de “ ciclo de autopropetuação da motivação positiva do trabalho alimentado por recompensas autogeradas” (Hackman & Oldham, 1976, p. 256). As consequências do estado psicológico da Felicidade no trabalho são apresentadas na próxima seção.</p>	<p>(Macey & Schneider, 2008; Oldham et al., 1976)</p>

Continua

Artigo	Definição de Felicidade no trabalho	Autores utilizados
Qualidade de vida, Bem-estar e Felicidade no Trabalho: sinônimos ou conceitos que se diferenciam (Farsen et al., 2018).	Entendimento de que a Felicidade é constituída por experiências recorrentes e duradouras de prazer imediato (presente), aliadas à construção de propósito (sentido genuíno e gratificante), ao longo do tempo.	(Kahneman & Dolan, 2015; Ribeiro & Silva, 2018)
Significados de Felicidade orientados pela Psicologia Positiva em Organizações e no Trabalho (Ribeiro & Silva, 2018).	A concepção adotada neste estudo é a de que, embora relacionados, conforme preconizam os conceitos não são sinônimos, pois apresentam características distintas. Em essência, o que parece diferenciar os conceitos de Felicidade e de bem-estar, é que, embora em ambos ocorra preponderância da percepção de sentimentos positivos, em relação aos que não são, na Felicidade, ao contrário do bem-estar, os sentimentos construídos socialmente são predominantemente positivos, recorrentes e perenes, ao longo do tempo e no espaço social.	(Malvezzi, 2015; Silva & Toffo, 2012)
Antecedentes De Bem-Estar No Trabalho: Confiança E Políticas De Gestão De Pessoas (Á. F. Oliveira et al., 2020).	Bem-estar no trabalho, concebido como a “ prevalência de emoções positivas no trabalho e a percepção do indivíduo de que no seu trabalho expressa e desenvolve seus potenciais/habilidades e avança no alcance de suas metas de vida” .	(Paschoal & Tamayo, 2008, p. 23)
A Felicidade e o <i>engagement</i> no trabalho nos cuidados de saúde primários (Cumha et al., 2018).	Felicidade e bem-estar psicológico (BEP) são termos que se misturam frequentemente na literatura científica e que geralmente são considerados sinônimos, sendo que o último conceito engloba três subdomínios: satisfação com a vida, presença de experiências emocionais positivas e ausência de experiências emocionais negativas.	(Wright Cropanzano, 2004)
A Felicidade da população trabalhadora de Cascavel/PR segundo a métrica do índice de Felicidade Interna Bruta (Del Bianco et al., 2016).	Pensando individualmente, cada pessoa tem sua própria composição genética, que, ao interagir com o ambiente em que vive, determina as suas principais características, seja externa ou pessoal. Dos fatores externos, os principais determinantes da Felicidade são: renda, trabalho, comunidade, governo, valores e religião. Dentre as características pessoais, os determinantes-chave incluem: saúde mental, saúde física, experiência familiar, educação, sexo e idade. Logo, o indicador da Felicidade é formado por nove dimensões.	(Helliwell et al., 2013)

Apesar desta falta de consenso, vem sendo identificada uma crescente convergência dos estudos internacionais na direção de elementos comuns, tendo como

ponto fulcral a ausência de afetos negativos (Schulte & Vainio, 2010). Como o estudo científico do construto específico da felicidade no trabalho é contemporâneo, ainda encontramos na literatura científica conceituações diversas, fundamentadas nas mais diversas bases como o estresse e a saúde mental. Tornando a definição única e a sistematização de antecedentes uma tarefa desafiadora (Paschoal et al., 2010).

Outra hipótese para as limitações e confusões na conceituação do construto pode estar refletida na ausência de consenso quanto ao instrumento de pesquisa. No entanto, a evolução do conhecimento de um fenômeno requer o desenvolvimento de construtos associados a instrumentos de medição válidos e confiáveis, ou seja, a mensuração da Felicidade é um ponto crucial no avanço da sua compreensão e definição mais objetiva. Desta forma, observa-se que foram desenvolvidos vários construtos, com diferentes denominações, que permitem operacionalizar a noção de felicidade no trabalho (Kahneman & Dolan, 2015; Paschoal & Tamayo, 2008; Santos & Ceballos, 2013).

Encontram-se inúmeros questionamentos que até então a ciência não tem respostas conclusivas. Ainda não está bem definido na literatura o que é a felicidade no trabalho e como esta pode ser mensurada fidedignamente. Também não se conhece seu real efeito nos resultados nas organizações nem se sabe ao certo o que a causa e nem qual é o papel das ações das organizações na sua construção por parte dos trabalhadores (Saks & Gruman, 2014; Spicer & Cederström, 2015).

Posteriormente, a análise dos objetivos principais dos estudos está ancorada em três bases classificatórias: 1º Definição e separação do conceito de Felicidade de outros termos, 2º mensuração de construtos em trabalhadores e 3º Revisão de produção literária acadêmica sobre o tema. Mostrou-se que as categorias teóricas mais investigadas são a felicidade no trabalho, as vivências de prazer dos trabalhadores, além dos fatores da organização do trabalho que propiciam a felicidade no trabalho. Os artigos de forma geral buscam realizar reflexões para compreender as similaridades e diferenciações entre os constructos que são confundidos na literatura. A Tabela 2 traz o demonstrativo das características analisadas pelos estudos incluídos nesse artigo. Observa-se então que a investigação destas temáticas podem tornar os estudos mais complexos e abrangentes, além de auxiliar no avanço da construção de uma teoria mais sólida da felicidade do trabalho no Brasil.

Tabela 2
Demonstrativo das características analisadas pelos estudos incluídos nesse artigo.

Artigo	Tipo	Participan	Objetivo	Conclusão
Florescimento no trabalho: Revisão integrativa da ..	Revisão de literatura	Não se aplica	Realizar uma revisão integrativa da literatura de estudos relacionados ao florescimento no trabalho, dos ..	Ainda há poucos estudos sobre o tema, e buscou-se compreender o conceito de florescimento no trabalho e suas implicações para este contexto.
A satisfação de cirurgiões-dentistas da atenção básica em um município no sul do Brasil com	Empírico	Profissionais e saúde	Identificar a satisfação profissional de cirurgiões-dentistas atuantes na atenção básica do Sistema Único de Saúde em um município do sul do Brasil, que foi pioneiro na implantação de diretrizes municipais de saúde bucal.	Este estudo sugere que estabelecer diretrizes no processo de trabalho pode ter um impacto positivo na prática e na satisfação dos profissionais, e essas estratégias podem ser utilizadas como amparo para planejamento em gestão de saúde bucal de forma sistematizada.
Bem-estar de docentes em instituição	Empírico	Docentes	Identificar o bem-estar no trabalho e as alterações de saúde dos docentes de uma instituição de ensino superior	O bem-estar, bom relacionamento interpessoal e sua estreita relação com o crescimento pessoal e objetivos de vida são fundamentais para a promoção da saúde no trabalho dos docentes
As Organizações e a Felicidade no Trabalho: Uma Perspectiva Integrada.	Revisão de Literatura	Não se aplica	Propor uma perspectiva que engloba o conhecimento desenvolvido sobre o assunto até o momento.	Neste contexto de falta de respostas concretas acerca do papel da felicidade no trabalho e de seus efeitos nas organizações, a evolução do conhecimento científico é fundamental para apoiar as empresas na tomada de decisões acerca da gestão de recursos humanos, muitas das quais impactam os custos. Portanto, o tópico felicidade no ..
Qualidade de vida, Bem-estar e Felicidade no Trabalho: sinônimos ou conceitos que se diferenciam?	Teórico	Não se aplica	Realizar reflexões para compreender as similaridades e diferenças entre os constructos qualidade de vida no trabalho, bem-estar e felicidade no trabalho.	A análise do material permitiu apontar que apesar da falta de consenso teórico e da utilização dos termos como sinônimos, especialmente entre “ qualidade de vida e bem-estar” e “ bem-estar e felicidade” , verificou-se que são constructos diferentes, entretanto, complementares. Enquanto a qualidade de vida está mais voltada a saúde física e as questões objetivas que envolvem os seres humanos, a promoção de bem-estar e da felicidade suprem as lacunas relacionadas as emoções

Continua

Conclusão

Artigo	Tipo	Participantes	Objetivo	Conclusão
Significados de Felicidade orientados pela Psicologia Positiva em Organizações e no Trabalho. Revisão de Literatura.	Revisão de Literatura	Não se aplica	Apresentar o estado da arte a respeito de felicidade no trabalho, em especial, os significados que são conferidos ao constructo na subárea de conhecimento da Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho (PPO/T).	Pereceu-se que o interesse sobre o tema é recente na academia e isso representa a oportunidade para novos estudos. A construção do fenômeno Felicidade no Trabalho representa um desafio para psicólogos interessados na compreensão do que significa ser feliz no trabalho. Tal escassez representa uma oportunidade para o desenvolvimento de novos estudos e pesquisas, com o intuito de descobrir, novas e positivas perspectivas de vida, para todos os interessados na via organizacional.
Antecedentes de bem-estar no trabalho: confiança e políticas de gestão de pessoas.	Empírico	Trabalhador privado	Investigar o impacto de políticas de gestão de pessoas e da confiança organizacional sobre o bem-estar no trabalho, definido aqui como a prevalência de emoções positivas no trabalho acrescida da percepção do indivíduo de que, no seu trabalho, desenvolve seus potenciais e avança no alcance de suas metas de vida.	Desse modo, é imprescindível realizar estudos em contextos específicos e verificar aspectos que poderiam impactar a vivência do bem-estar no trabalho por parte dos empregados.
A felicidade e o <i>engagement</i> no trabalho nos cuidados de saúde primários.	Empírico	Profissionais de saúde	Testar a associação entre o bem-estar psicológico (BEP) e o <i>engagement</i> no trabalho dos profissionais de saúde.	A associação encontrada entre BEP e <i>engagement</i> vai de encontro ao debatido na literatura. Maior idade e maior tempo de serviço associam-se a maior <i>engagement</i> , como verificado noutros estudos, mas a menor BEP. Este trabalho aborda uma temática fundamental no contexto organizativo dos cuidados de saúde primários, incentivando a implementação de estratégias que promovam o desenvolvimento pessoal
A felicidade da população trabalhadora de Cascavel/PR segundo a métrica do índice de Felicidade Interna Bruta.	Empírico	Servidores Públicos	Identificar quais as variáveis que mais influenciam na felicidade dos trabalhadores do município de Cascavel, no Estado do Paraná.	Dos resultados, ser otimista, praticar exercícios físicos e participar de algum grupo social foram fatores que afetavam positivamente a felicidade dos indivíduos. E, ainda, como resposta à pergunta sobre o que os deixavam mais felizes, identificou-se a preferência por fatores não materiais, despontando especialmente aqueles associados à família, aos bons sentimentos, às boas práticas em sociedade, à saúde, à solidariedade e à espiritualidade.

O artigo teórico não apresenta resultados por sua natureza. Portanto, aqui serão apresentados os principais resultados dos dois artigos de revisão de literatura e dos cinco artigos empíricos.

Na revisão desenvolvida por Bedin & Zamarch (2019), foram identificados oito artigos no período dos últimos dez anos (Colbert et al., 2016; Diedericks & Rothmann, 2013; Leite et al., 2016; L. C. S. Oliveira & Silva, 2015; Stelzner & Schutte, 2016; Van Rensburg et al., 2017; Veltman, 2015; Wahl & Newmark, 2009). Este artigo teve como objetivo realizar uma revisão integrativa da literatura de estudos relacionados ao florescimento no trabalho, dos últimos dez anos. O artigo aponta que ainda há poucos estudos sobre o tema e busca compreender o conceito de florescimento no trabalho e suas implicações para este contexto.

Sender & Fleck (2017), tomando por base uma revisão de literatura abrangente, propõe uma perspectiva que engloba o conhecimento desenvolvido sobre o assunto até o momento. Ao propor uma perspectiva que procura integrar e convergir o conhecimento existente, o presente artigo oferece um quadro de análise para o desenvolvimento futuro deste tema partindo de três questões: como se define felicidade no trabalho; o efeito da felicidade no trabalho nos resultados das empresas; e o que torna os indivíduos felizes no trabalho.

Para apresentar o estado da arte a respeito de felicidade no trabalho, em especial, os significados que são conferidos ao constructo na subárea de conhecimento da Psicologia Positiva nas organizações e no trabalho, Ribeiro & Silva (2018) realizaram uma revisão integrativa, por meio de 24 artigos em publicações entre 2004 a 2014. Por meio desse estudo percebe-se que o interesse sobre o tema é recente na academia e isso representa a oportunidade, assim como um desafio para psicólogos interessados na compreensão do que significa ser feliz no trabalho.

Nos artigos empíricos, Alves et al. (2018), com objetivo de identificar a satisfação profissional de cirurgiões-dentistas atuantes na atenção básica do Sistema Único de Saúde em um município do sul do Brasil teve uma amostra de 46 profissionais de saúde, sendo que 82,5% estavam satisfeitos em seu trabalho, e, desses, o reconhecimento dos usuários do serviço foi o fator que mais associaram à felicidade. Concluindo que o trabalho pode ter um impacto positivo na prática e na satisfação dos profissionais, e essas estratégias

podem ser utilizadas como amparo para planejamento em gestão de forma sistematizada.

Silveira *et al.* (2017), com uma amostra de 82 docentes, objetivaram identificar o bem-estar no trabalho e as alterações de saúde dos docentes de uma instituição de ensino superior. Concluindo que o bem-estar, bom relacionamento interpessoal e sua estreita relação com o crescimento pessoal e objetivos de vida são fundamentais para a promoção da saúde no trabalho dos docentes.

Em uma amostra composta por 212 trabalhadores de diversas organizações que responderam a instrumentos com evidência de validade e fidedignidade A. F. Oliveira *et al.* (2020), investigaram o impacto de políticas de gestão de pessoas e da confiança organizacional sobre o bem-estar no trabalho. Os resultados apontaram que o ajustamento do modelo é apenas razoável, embora, em função dos índices de ajustamento, possa ser aceito.

Cunha *et al.* (2018), testaram a associação entre o bem-estar psicológico (BEP) e o *engagement* no trabalho de 279 profissionais de saúde. A associação encontrada entre BEP e *engagement* vai de encontro ao debatido na literatura. Maior idade e maior tempo de serviço associam-se a maior *engagement*, como verificado noutros estudos. Este trabalho aborda uma temática fundamental no contexto organizativo dos cuidados de saúde primários, incentivando a implementação de estratégias que promovam o desenvolvimento pessoal e das equipes.

Visando identificar quais as variáveis que mais influenciam na felicidade dos trabalhadores do município de Cascavel, no Estado do Paraná. Del Bianco *et al.* (2016) aplicaram a estatística descritiva sobre dados coletados a partir da aplicação de um questionário em 112 trabalhadores, elaborado com base na metodologia adaptada do índice de Felicidade Interna Bruta (FIB). Dos resultados, ser otimista, praticar exercícios físicos e participar de algum grupo social foram fatores que afetavam positivamente a felicidade dos indivíduos.

Por fim, as conclusões dos artigos aduzem na Tabela 2 que até o presente, há poucos estudos sobre o tema, isso pode ser devido ao recente surgimento da Psicologia Positiva, datada de 1990 e a sua chegada ao Brasil, como também a oportunidade para

novos estudos dentro da academia. A construção do fenômeno felicidade no trabalho representa um desafio para psicólogos interessados na compreensão do que significa ser feliz no trabalho.

Os artigos utilizados nesse estudo igualmente apontam como observado na Tabela 1, à falta de consenso teórico e da utilização dos termos como sinônimos, especialmente entre qualidade de vida, bem-estar e florescimento. Como também instigam que o estudo possibilita esclarecimentos sobre os constructos apresentados, dando-lhes maior visibilidade e favorecendo seu uso adequado na literatura relacionada à saúde do trabalhador. Respostas concretas acerca do papel da felicidade no trabalho e de seus efeitos nas organizações irão propiciar a evolução do conhecimento científico e a possibilidade das empresas tomarem decisões positivas acerca da gestão de recursos humanos. Desse modo, todos os artigos concordam que é imprescindível realizar mais estudos em contextos específicos e verificar aspectos que poderiam impactar a vivência no trabalho por parte dos trabalhadores.

Considerações finais

Através de uma revisão sistemática da produção científica brasileira no período de sobre felicidade no trabalho, foi possível verificar o constante interesse dos pesquisadores brasileiros no tema, visto o quantitativo de estudos publicados no período de 2018 a 2020 e a predileção por estudos empíricos e por publicações em diversas áreas do conhecimento.

Essa revisão evidencia que a Felicidade tem sido abordada por diversos prismas, configurando modelos teóricos que se complementam. Ainda, ficou evidente a preocupação com a investigação do relacionamento da felicidade no trabalho com outros construtos, buscando identificar variáveis antecedentes e consequentes do mesmo.

Aponta ainda a necessidade da separação do conceito de felicidade no trabalho de outros conceitos próximos, além de salientar a importância do desenvolvimento de novas pesquisas com o intuito de discutir e clarificar o conceito de felicidade no trabalho, tornando mais próximo um consenso definitório.

Considerando os resultados apresentados, o levantamento e análise bibliográfica desenvolvida neste documento, contribui para proporcionar uma caracterização atualizada das pesquisas brasileiras sobre a felicidade no trabalho. Este trabalho auxilia no melhor entendimento sobre o que vem sendo estudados no Brasil acerca da felicidade no trabalho nos últimos cinco anos.

Por fim, procurou-se ainda, abrir os horizontes para novas pesquisas que possam vir a fundamentar empírica e teoricamente o construto de felicidade no trabalho com mais consistência, bem como a investigação de variáveis que o motivam e que podem ser influenciadas por ele.

Referências

- Albuquerque, A. S., & Tróccoli, B. T. (2004). Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 20(2), 153–164. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722004000200008>
- Alves, J. G., Romero, V. H. D., Boeira, P. O., Bighetti, T. I., & Castilhos, E. D. (2018). A satisfação profissional de cirurgiões-dentistas da atenção básica em um município no sul do Brasil com diretrizes municipais de saúde bucal. *Revista Da Faculdade de Odontologia-UPF*, 23(2). <https://doi.org/10.5335/rfo.v23i2.8083>
- Bedin, L. M., & Zamarchi, M. (2019). Florescimento no trabalho: revisão integrativa da literatura. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(1), 549–554. <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.1.15093>
- Bendassoli, P. F. (2007). O mal-estar na sociedade de gestão—E a tentativa de gestão do mal-estar. In GAULLEJAC, Vincent de. *Gestão como Doença Social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. Tradução de Ivo Storniolo*. Ideias & Letras.
- Brizola, J., & Fantin, N. (2017). Revisão da literatura e revisão sistemática da literatura. *Revista de Educação Do Vale Do Arinos-RELVA*, 3(2). <https://periodicos.unemat.br/index.php/relva/article/view/1738>

- Cavalcante, M. M., Siqueira, M. M. M., & Kuniyoshi, M. S. (2014). Engajamento, bem-estar no trabalho e capital psicológico: um estudo com profissionais da área de gestão de pessoas. *Pensamento & Realidade*, 29(4), 23.
- Chiuzi, R. M. (2006). *As dimensões da organização positiva e seus impactos sobre o bem estar dos trabalhadores*.
- Colbert, A. E., Bono, J. E., & Purvanova, R. K. (2016). Flourishing via workplace relationships: Moving beyond instrumental support. *Academy of Management Journal*, 59(4), 1199–1223. <https://doi.org/10.5465/amj.2014.0506>
- Cunha, S., Gama, C., Fevereiro, M., Vasconcelos, A., Sousa, S., Neves, A. C., Casanova, J., Teixeira, M. J., Rodrigues, S., & Ribeira, S. (2018). A felicidade e o engagement no trabalho nos cuidados de saúde primários. *Revista Portuguesa de Medicina Geral e Familiar*, 34(1), 26–32. http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?pid=S2182-51732018000100004&script=sci_arttext&tlng=es
- Del Bianco, T. S., Souza, E. L. C., Oliveira, N. S. M. N., & Shikida, P. F. A. (2016). A felicidade da população trabalhadora de Cascavel/PR segundo a métrica do índice de Felicidade Interna Bruta. *Urbe. Revista Brasileira de Gestão Urbana*, 8(3), 390–406. <https://doi.org/10.1590/2175-3369.008.003.AO08>
- Demo, G., Nunes, I., Ferreira, L. A., Melo, B. B., & Oliveira, K. R. (2011). Escala de Percepção de Políticas de Gestão de Pessoas (EPPGP): Validação fatorial exploratória. *Anais Do Encontro Nacional de Engenharia de Produção*, 31.
- Diedericks, E., & Rothmann, S. (2013). Flourishing of information technology professionals: The role of work engagement and job satisfaction. *Journal of Psychology in Africa*, 23(2), 225–233. <https://doi.org/10.1080/14330237.2013.10820618>
- Enriquez, E. (2019). Perda do trabalho, perda da identidade. *Cadernos Da Escola Do Legislativo*, 5(9), 53–73.
- Faria, P. M. (2019). *Revisão sistemática da Literatura: contributo para um novo*

paradigma investigativo (2nd ed.). Whitebooksr.

- Farsen, T. C., Boehs, S. T. M., Ribeiro, A. D. S., Biavati, V. P., & Silva, N. (2018). Qualidade de vida, Bem-estar e Felicidade no Trabalho: sinônimos ou conceitos que se diferenciam? *Interação Em Psicologia*, 22(1), 31–41.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412.
- Galvão, M. C. B., & Ricarte, I. L. M. (2019). Revisão sistemática da literatura: conceituação, produção e publicação. *Logeion: Filosofia Da Informação*, 6(1), 57–73.
- Gomide, J. S., Silvestrin, L. H. B., & Oliveira, A. F. (2015). Bem-estar no trabalho: o impacto das satisfações com os suportes organizacionais e o papel mediador da resiliência no trabalho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 15(1), 19–29. <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2015.1.349>
- Gonçalves, J. R. (2019). Como fazer um projeto de pesquisa de um artigo de revisão de literatura. *Revista JRG De Estudos Acadêmicos*, 2(5), 2–28. <http://www.revistajrg.com/index.php/jrg/article/view/62>
- Helliwell, J. F., Layard, R., & Sachs, J. (2013). *World happiness report* [Columbia University]. <https://doi.org/10.14288/1.0053622>
- Hirschle, A. L. T., & Gondim, S. M. G. (2020). Estresse e bem-estar no trabalho: Uma revisão de literatura. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25, 2721–2736. <https://www.scielo.org/article/csc/2020.v25n7/2721-2736/>
- Ianaguivara, C. M. G. A. (2011). *Confiança do empregado na organização: revalidação de instrumento de medida* [Universidade Federal de Uberlândia]. <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/17138>
- Kahneman, D., & Dolan, P. (2015). *Felicidade construída: Como encontrar prazer e propósito no dia a dia*. Objetiva.

- Leite, A. M. A. A., Braga, C. S. C., Júnior, C. C., Lima, T. C. B., & Rebouças, S. M. D. P. (2016). Florescimento: saúde e bem-estar de jovens aprendizes da indústria cearense. *Gestão & Regionalidade*, 32(95), 90–107. <https://doi.org/10.13037/gr.vol32n95.2884>
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3–30.
- Malvezzi, S. (2015). Felicidade no Trabalho. In P. F. Bendassolli & J. E. Borges-Andrade (Eds.), *Dicionário de psicologia do trabalho e das organizações* (pp. 349–355). Casa do Psicólogo.
- Minayo, M. C. S. (2017). Amostragem e saturação em pesquisa qualitativa: consensos e controvérsias. *Revista Pesquisa Qualitativa*, 5(7), 1–12. <https://editora.sepq.org.br/rpq/article/view/82>
- Nicolielo, J., & Bastos, J. R. . M. (2002). Satisfação profissional do cirurgião dentista conforme tempo de formado. *Rev Fac Odontol Bauru*, 10(2), 69–74. <http://sddinforma.fob.usp.br/wp-content/uploads/sites/350/2010/07/2002202.pdf>
- Oldham, G. R., Hackman, J. R., & Pearce, J. L. (1976). Conditions under which employees respond positively to enriched work. *Journal of Applied Psychology*, 61(4), 395. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.61.4.395>
- Oliveira, Á. F., Júnior, S. G., & Poli, B. V. S. (2020). Antecedentes De Bem-Estar No Trabalho: Confiança E Políticas De Gestão De Pessoas. *Revista de Administração Mackenzie*, 21(1). <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eramd200105>
- Oliveira, L. C. S., & Silva, A. P. S. S. (2015). Florescimento no trabalho: interfaces com comportamentos de carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(2), 197–205. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eramd200105>
- Paludo, S. S., & Koller, S. H. (2007). Psicologia Positiva: uma nova abordagem para antigas questões. *Paidéia*, 17(36), 9–20. <https://doi.org/10.1590/S0103-863X2007000100002>

- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008). Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação Psicológica*, 7(1), 11–22. <https://www.redalyc.org/pdf/3350/335027183004.pdf>
- Paschoal, T., Torres, C. V., & Porto, J. B. (2010). Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social. *Revista de Administração Contemporânea*, 14(6), 1054–1072. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552010000700005>
- Ribeiro, D. S. A., & Silva, N. (2018). Significados de Felicidade orientados pela Psicologia Positiva em Organizações e no Trabalho. *Psicología Desde El Caribe*, 35(1), 60–80. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-417X2018000100060&script=sci_abstract&tlng=en
- Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2014). What do we really know about employee engagement? *Human Resource Development Quarterly*, 25(2), 155–182.
- Santos, G. B., & Ceballos, A. G. C. (2013). Bem-estar no trabalho: estudo de revisão. *Psicologia Em Estudo*, 18(2), 247–255. <https://doi.org/10.1590/S1413-73722013000200006>
- Schlundwein, V. L. D. C. (2010). Dor e sofrimento oculto: a desproteção social dos trabalhadores do fumo. *Barbarói*, 32, 82–97. <http://dx.doi.org/10.17058/barbaroi.v0i0.1135>
- Schulte, P., & Vainio, H. (2010). Well-being at work overview and perspective. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 36(5), 422–429. <https://www.jstor.org/stable/40967878>
- Scorsolini-Comin, F., & Santos, M. A. (2010). Avaliação do bem-estar subjetivo (BES): Aspectos conceituais e metodológicos. *Interamerican Journal of Psychology*, 44(3), 442–448. <https://www.redalyc.org/pdf/284/28420658005.pdf>
- Sender, G., & Fleck, D. (2017). Organizações e a Felicidade no Trabalho: Uma Perspectiva Integrada. *Revista de Administração Contemporânea*, 21(6), 764–787. <http://dx.doi.org/10.1590/1982-7849rac2017160284%0A>

- Silva, N., Boehs, S. T. M., & Cugnier, J. S. (2017). Psicologia positiva aplicada às organizações e ao trabalho : Conceitos fundamentais e sentidos aplicados. In S. T. M. Boehs & N. Silva (Eds.), *Psicologia positiva nas organizações e no trabalho*. (1st ed., pp. 42–61). Vetor.
- Silva, N., Tolfo, S. da R., López, A. S., & Cedenõ, A. G. (2015). Psicologia Positiva nas Organizações, no Trabalho e em outros espaços de vida. In L. Godoy & E. Ansoleaga (Eds.), *Um Campo em Tensión o Tensión entre campos: psicologia de lãs organizaciones y del trabajo em Iberoamérica* (1st ed., pp. 389–401). Rill Editores.
- Silva, N., & Tolfo, S. R. (2012). Trabalho significativo e felicidade humana: explorando aproximações. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 12(3), 341–354. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572012000300008
- Silveira, R. C. P., Ribeiro, I. K. S., Teixeira, L. N., Teixeira, G. S., Melo, J. M. A., & Dia, S. F. (2017). Bem-estar e saúde de docentes em instituição pública de ensino. *Rev. Enferm. UFPE on Line*, 11, 1481–1488. <https://doi.org/10.5205/reuol.10263-91568-1-RV.1103sup201721>
- Siqueira, M. M. M. (2014). *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Artmed Editora.
- Siqueira, M. M. M., & Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24(2), 201–209. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722008000200010>
- Soares, S. V., Picolli, I. R. A., & Casagrande, J. L. (2018). Pesquisa bibliográfica, pesquisa bibliométrica, artigo de revisão e ensaio teórico em administração e contabilidade. *Administração: Ensino e Pesquisa*, 19(2), 1–19. <https://search.proquest.com/docview/2059598491?pq-origsite=gscholar&fromopenview=true>
- Sousa, J. M., & Porto, J. B. (2015). Happiness at work: Organizational values and person-organization fit impact. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 25(61), 211–220.

<https://doi.org/10.1590/1982-43272561201509>

- Spicer, A., & Cederström, C. (2015). *The research we've ignored about happiness at work*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2015/07/the-research-weve-ignored-about-happiness-at-work>.
- Stelzner, S. G. E., & Schutte, C. S. L. (2016). Employee flourishing strategic framework. *South African Journal of Industrial Engineering*, 27(3), 92–109. <http://dx.doi.org/10.7166/27-3-1629>
- Van Rensburg, J. C., Rothmann, S. S., & Diedericks, E. (2017). Person-environment fit, flourishing and intention to leave in universities of technology in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 43(1), 1–10. <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v43i0.1422>
- Veltman, A. (2015). Is meaningful work available to all people? *Philosophy & Social Criticism*, 41(7), 725–747. <https://doi.org/10.1177/0191453714556692>
- Von, Z. C., Tartarotti, P. P., & Fuentes-Rojas, M. (2017). A produção científica sobre felicidade em periódicos brasileiros. *Revista Ensaios Pioneiros*, 1(1), 86–101. <https://revistaensaiospioneiros.usf.edu.br/ensaios/article/view/19>
- Wahl, S., & Newmark, R. (2009). The self-perceived quality of life of staff caring for adults with intellectual disabilities. *Tydskrif Vir Geesteswetenskappe*, 49(2), 289–306. http://www.scielo.org.za/scielo.php?pid=S0041-47512009000200007&script=sci_arttext&tlng=af
- Warr, P. (2007). Searching for happiness at work. *Psychologist - Leicester*, 20(12), 726–729. <https://psycnet.apa.org/record/2008-00442-001>
- Waterman, A. S., Schwartz, S. J., & Conti, R. (2008). The implications of two conceptions of happiness (hedonic enjoyment and eudaimonia) for the understanding of intrinsic motivation. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 41–79. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10902-006-9020-7>
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2004). The role of psychological well-being in job

performance: a fresh look at an age-old quest. *Organizational Dynamics*, 33(4), 338–351.

https://www.researchgate.net/profile/Russell_Cropanzano/publication/232586470_The_Role_of_Psychological_Well-Being_in_Job_Performance_A_Fresh_Look_at_an_Age-Old_Quest/links/59e13577a6fdcc7154d36b59/The-Role-of-Psychological-Well-Being-in-Job-Performance-A

Zanelli, J. C., Silva, N., & Soares, D. H. P. (2009). *Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho: construção de projetos para o pós-carreira*. Artmed Editora.