

Graças a deus é segunda feira: a felicidade a caminho do trabalho

Thank god, it's Monday: happiness on the way to work

Recebido: 12/07/2022 | Aceito: 15/10/2022 | Publicado: 18/10/2022

Poliana Gonçalves Ferreira¹

 <https://orcid.org/0000-0002-0296-2073>

 <http://lattes.cnpq.br/8704016293247324>

Universidade Católica de Brasília, UCB, DF, Brasil

E-mail: polianagfpsi@gmail.com

Cláudia Cristina Fukuda²

 <https://orcid.org/0000-0002-3677-6017>

 <http://lattes.cnpq.br/2118959463557236>

Universidade Católica de Brasília, UCB, DF, Brasil

E-mail: fukuda@hotmail.com

Resumo

A felicidade no trabalho tem sido relacionada a resultados positivos associados à saúde mental e à produtividade. Os estudos acerca do tema ainda estão em expansão. Contudo, necessitam de mais confluência e concordância. Nessa pesquisa exploramos as percepções sobre vivências de felicidade no trabalho de servidores públicos de uma instituição de ensino superior pública. A pesquisa qualitativa utilizou a entrevista semiestruturada que foi aplicada em doze servidores. A análise de dados foi realizada pelo *Software Iramuteq*, por meio da Classificação Hierárquica Descendente e Análise Fatorial por Correspondência. Os resultados identificaram que os participantes perceberam a felicidade no trabalho através de quatro pilares principais: condições físicas e de segurança no ambiente de trabalho, relacionamento interpessoal no trabalho, relevância atribuída à natureza do trabalho, e identidade profissional. Concluiu-se que os significados conferidos ao trabalho por parte de quem o realiza são decisivos para o desenvolvimento de sentimentos recorrentes de felicidade no trabalho.

Palavras-chave: Psicologia. Psicologia positiva. Felicidade. Bem-estar. Felicidade no trabalho.

¹ Possui graduação em Psicologia pela Universidade da Amazônia (2009). Especialização em Psicopatologia e Psicodiagnóstico pela Universidade Católica de Brasília (UCB) concluído em 2010 e MBA em Gestão de Recursos Humanos pela Escola de Administração e Negócios (ESAD) concluído em 2010. Mestrado em Psicologia da Universidade Católica de Brasília (UCB) com Bolsa Capes. Doutoranda em Psicologia pelo Programa *Stricto Sensu* de Pós-Graduação da Universidade Católica de Brasília (UCB) com Bolsa Capes.

² Doutora em Psicologia pela Universidade de Brasília (2003). Tem graduação em Psicologia (1992), especialização em Psicometria (1995), mestrado em Psicologia Social e do Trabalho (1997) pela Universidade de Brasília e pós-doutorado em Psicologia Social pela Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto, Portugal (2018). É professora do curso de Graduação em Psicologia e do Programa de Pós-graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade Católica de Brasília, linhas de Pesquisa Desenvolvimento Humano em Sistemas Familiares e Educacionais e Cultura Contemporânea e Relações Humanas. Temas de maior interesse são fundamentos e medidas em Psicologia, Psicologia Positiva, desenvolvimento humano e inclusão social.

Abstract

Happiness at work has been linked to positive outcomes associated with mental health and productivity. Studies on the subject are still expanding. However, they need more confluence and agreement. In this research, we explore the perceptions about experiences of happiness in the work of public servants of a public higher education institution. The qualitative research used the semi-structured interview that was applied to twelve servers. Data analysis was performed using Iramuteq Software, through Descending Hierarchical Classification and Correspondence Factor Analysis. The results identified that the participants perceived happiness at work through four main pillars: physical and safety conditions in the work environment, interpersonal relationships at work, relevance attributed to the nature of work, and professional identity. It was concluded that the meanings given to work by those who perform it are decisive for the development of recurring feelings of happiness at work.

Keywords: *Psychology. Positive psychology. Happiness. Welfare. Happiness at work.*

Comumente, ouve-se o uso de expressões como “segunda-feira brava” ou “finalmente, sexta-feira!”. Ou mesmo pensamentos: “amanhã já é segunda-feira, dia de acordar cedo, pegar trânsito e retomar a rotina”, “primeiro vem à obrigação, depois a diversão”. Frases populares que representam o fim do descanso e o início de mais uma semana útil de trabalho e a divergência do trabalho com o sentimento de felicidade. Quando o trabalho é visto apenas como uma fonte de renda para gerar oportunidades de prazer em outras situações, pode sugerir que as pessoas não podem ser felizes no trabalho. Porém, consideramos que é necessário ser feliz no trabalho para alcançar uma vida plena e para que a felicidade possa ser impulsionada no trabalho é preciso conhecer como ela é percebida pelos trabalhadores, assim buscamos compreender as vivências de trabalhadores de uma instituição de ensino superior pública em relação à felicidade no trabalho.

A felicidade no trabalho pode ser conceituada como a prevalência de emoções positivas e a percepção do sujeito de que, no seu trabalho, expressa e desenvolve seus potenciais e avança no alcance de suas metas de vida. Desta forma pode ser concebida em torno de três elementos: afeto positivo, afeto negativo e realização pessoal, agregando assim tanto aspectos afetivos, como emoções e humores numa perspectiva *hedônica*, quanto cognitivos, de percepção de realização da perspectiva *eudaimônica* (Sant’anna, Paschoal, & Gosendo, 2012).

Os estudos acerca da felicidade no trabalho estão ainda em expansão. Contudo, o conhecimento gerado pela literatura necessita de confluência e concordância. De acordo com Saks e Gruman (2014) “o frenesi de pesquisas” sobre a felicidade no trabalho deixou várias perguntas importantes sem respostas claras e sem anuência. Em primeiro lugar, não há um consenso acerca do conceito da felicidade em si, existindo uma série de diferentes construtos ligados ao tema. No que diz respeito aos antecedentes, essa integração também é deficiente. Os elementos que atuam como antecedentes da felicidade no trabalho, por exemplo, são muitas vezes considerados de forma isolada ou em pequenos grupos (Santos & Ceballos, 2013).

Segundo Corbi e Menezes Filho (2006), a felicidade mais tem sido estimada a partir de dois tipos de indicadores: objetivos e a subjetivos. De forma objetiva, a felicidade pode ser medida por indicadores sociais, de saúde, criminalidade, entre outros. Já, de forma subjetiva, os indicadores expressão à experiência interna de cada indivíduo, isto é, tudo aquilo que passa em sua mente de forma espontânea, que ele

sente e pensa sobre a sua vida. Assim, tanto as condições objetivas e subjetivas podem ser consideradas como indicadores de felicidade no trabalho.

Na literatura científica não é usual encontrar explicitamente a expressão felicidade no trabalho, habitualmente são mais utilizados termos como: *Job Satisfaction*, *Job Involvement*, *Organizational Commitment*, *Employee engagement*, *Flow state*, *Work motivation* e *Well-being*, considerados mais objetivos e acadêmicos (Bendassolli, 2007; Paschoal et al., 2010), como também o surgimento de recentes conceitos como *Thriving*, *Vigor* e *Flourishing* (Fisher, 2010). Porém, a utilização do termo felicidade no trabalho é importante e necessária, pois envolve elementos filosóficos e conceituais que normalmente não são considerados nos estudos sobre outros temas correlatos, além de ser um termo mais amplo, por englobar os demais construtos (Fisher, 2010; Sousa & Porto, 2015).

A literatura científica aponta que, para além da produtividade, identificam-se outros impactos positivos da felicidade no trabalho para as organizações como: a redução de *turnover*, absentismo, diminuição do adoecimento físico e mental (Staw et al., 1986; Weiss & Cropanzano, 1996; Wright & Huang, 2012), como também o aumento na satisfação dos clientes, através de melhor atendimento pelos funcionários (Fisher, 2003; Spicer & Cederström, 2015). No Brasil, as pesquisas apontaram que pessoas felizes trabalham e vivem de uma forma melhor e que a felicidade no local de trabalho aumenta o potencial de sucesso, a satisfação, o engajamento, ao mesmo tempo em que reduz o stress e o adoecimento (Luthans & Youssef, 2007; Oswald et al., 2015; N. Silva & Tolfo, 2012).

Sender e Fleck (2017) apontam dois tipos de estudo que vão se diferenciar enquanto foco de origem da felicidade, em um deles está no indivíduo, cujas características podem influenciar seu grau de felicidade no trabalho e no outro o enfoque está na organização cujas iniciativas podem tornar o indivíduo mais feliz.

Estudos com foco no indivíduo apontam que a influência biológica, genética, hereditariedade e os eventos do dia-a-dia possuem pouco efeito na manutenção da felicidade, pois os indivíduos se adaptam facilmente a eles, retornando a um nível estável ou neutro de felicidade (Arvey et al., 1989; Lykken & Tellegen, 1996; Schnittker, 2008; Sosis, 2014). Já as características psicológicas, como traços de personalidade (Handa & Gulati, 2014; Ilies & Judge, 2003; Staw & Ross, 1985), aptidão (Bellah et al., 1985; Wrzesniewski et al., 1997) e inteligência (Ganzach, 1998) impactam consideravelmente na felicidade no trabalho. O significado do trabalho como forma de inserção das pessoas na sociedade e criação de identidade influencia como o indivíduo se relaciona com o trabalho, assim características sociodemográficas como idade e sexo, também foram relevantes para a percepção do indivíduo sobre ser feliz no trabalho (Dolan et al., 2008; Lok & Crawford, 2004; Sender & Fleck, 2017).

No ponto de vista organizacional, várias pesquisas foram desenvolvidas sobre a qualidade de vida no trabalho e de suporte organizacional percebido, afim de aumentar a produtividade através da melhoria das condições de trabalho (Walton, 1973). Outros estudos apontaram a importância das políticas normalmente definidas pela área de recursos humanos e a cultura organizacional (Eisenberger et al., 1986). Quanto à função, elementos ligados tanto ao desenho quanto à execução e as relações positivas com outros trabalhadores também são descritos como fonte de felicidade no trabalho (Fisher, 2010).

Kahneman e Riis (2005) propuseram a existência de duas vivências de felicidade: a experimentada e a avaliada. A primeira fala da forma como o indivíduo experimenta o seu trabalho, a forma como ele experimenta as suas tarefas diárias é

importante, visto que ele passa a maior parte do seu tempo trabalhando. A segunda aborda o contexto na forma de como o indivíduo avalia o seu trabalho. Esta dimensão considera características como a localização do trabalho, a remuneração, o ambiente social, o horário, o status da empresa e da função que executa entre outros.

Macey e Schneider (2008), referente aos impactos da felicidade no trabalho, destacaram que o indivíduo que gosta do que faz no seu trabalho e se sente bem nesse local, pode ser considerado feliz, ocasionando assim comportamentos positivos que atingem também a organização de modo que aumenta a proatividade, adaptabilidade e criatividade, além da capacidade de se relacionar em grupos e autoconfiança. Já o indivíduo que não gosta do que faz e não está bem onde está, tende a ter menos energia, tomar decisões sem qualidade, apresentar produtividade baixa, absenteísmo adocimento e *turnover* (Danna & Griffin, 1999; Lok & Crawford, 2004; Warr, 2007a; Zelenski et al., 2008).

Coleta e Coleta (2007) em uma pesquisa com professores universitários encontraram níveis superiores de sentimentos de felicidade, satisfação com a vida e com outros aspectos positivos, como sentimentos de gratidão e florescimento. O estudo ainda apontou que os professores com maiores níveis de titulação e de renda pessoal e familiar mostravam-se mais felizes. Por outro lado, Sant'anna et al. (2012) indicaram que os trabalhadores do ramo de vendas apresentaram moderadas experiências positivas no trabalho, dentre elas a felicidade e que o suporte organizacional para a progressão na carreira, promoção e salários estavam relacionadas à percepção de felicidade. Tais resultados divergem dos encontrados por Paschoal et al. (2010) em uma amostra de funcionários públicos, nos quais o suporte para ascensão, promoção e salários apresentaram baixa correlação com os fatores de felicidade no trabalho. Essa divergência pode ter ocorrido devido às características do trabalho, pois as organizações públicas há maior estabilidade e previsibilidade quanto a aspectos de manutenção do emprego, ascensão e promoção na carreira e remuneração, reforçando que as características do trabalho influenciam a percepção de felicidade no trabalho.

Kaliterna et al (2014) encontraram uma interação entre as características do trabalho e do trabalhador. Em uma pesquisa com trabalhadores em turnos diferentes mostrou que a idade emergiu como co-variável significativa. Entre os trabalhadores noturnos, os trabalhadores mais jovens tinham menos qualidade de vida total, eram menos felizes e menos satisfeitos que os trabalhadores mais velhos. Já em trabalhadores do turno diurno, os trabalhadores mais jovens relataram níveis mais altos de qualidade de vida total, felicidade e satisfação.

Visto que a literatura aponta que a percepção de felicidade no trabalho pode variar tanto em função das características dos trabalhadores, do trabalho, da organização e da interação entre esses elementos, consideramos que tais aspectos devem ser analisados em sua integralidade e que para apreender sua complexidade é necessário explorar as percepções de trabalhadores. Assim, optamos pela pesquisa qualitativa para analisar a totalidade do fenômeno afim de proporcionar um olhar para os aspectos mais subjetivos da felicidade no trabalho.

Método

Esta pesquisa é exploratório-qualitativa que permite, entre outros, situar aspectos de determinado fenômeno a partir da perspectiva analítica do real, pois expande a percepção sobre o objeto de estudo captando as suas nuances com fim de ampliar a compreensão da vivência pelos respondentes e aprofundar a questão de como as pessoas percebem os fenômenos estudados (Câmara, 2013).

Contexto

Esta pesquisa foi realizada em uma universidade pública federal, localizada no norte do país. A escolha desse campo ocorreu devido à instituição ser nova, com apenas cinco anos de fundação que ocorreu a partir do desmembramento do campus ao qual era vinculada anteriormente. Dessa forma tornou-se um contexto privilegiado para a pesquisa em Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), uma vez que se trata de uma instituição cujos processos de funcionamento, organização do trabalho, cultura organizacional dentre outros, estão sendo desenvolvidos em um modelo de gestão recente. Além disso, a maior parte dos servidores foi convocada recentemente e era oriunda de outras regiões do país ou de outros países.

Além disso, a coleta dos dados ocorreu durante o início do isolamento social imposto pela pandemia de Covid -19 em 2020. Nesse contexto, os trabalhadores entrevistados estavam afastados do trabalho presencial e se adaptando ao trabalho remoto. Assim, vivenciavam uma condição de mudança em um trabalho relativamente novo, além das incertezas frente à pandemia.

Participantes

Participaram do estudo 12 servidores divididos da seguinte forma: técnicos, sendo quatro técnicos de nível superior e quatro técnicos de nível médio. Esse conjunto é subdividido em gênero, masculino e feminino para cada nível de escolaridade do cargo, sendo dois representantes, para cada gênero, com menos de três anos em estágio probatório e outro já efetivado com no mínimo três anos de instituição. Docentes, sendo dois docentes do sexo feminino e dois docentes do sexo masculino, constituindo um representante em estágio probatório e um com no mínimo três anos de instituição.

Entre os técnicos, a idade variou de 25 a 41 anos. Em relação ao estado civil metade dos participantes declarou solteiro/a (4), a outra metade afirmou ser casado/a (2) ou com união estável (2). Dez dos servidores técnicos declararam ter alguma religião. A carga horária de trabalho média informada foi de 41,3 horas semanais. Sete técnicos ocupavam algum cargo de chefia. Por fim, oito servidores técnicos informaram serem de um Estado diferente daquele da instituição.

O grupo de docentes era mais velho que o de técnicos, com idades variando entre 39 a 42 anos. Da mesma forma que os técnicos, metade dos docentes era solteira (2) e a outra metade era casada (1) ou em união estável (1). Sobre a carga horária de trabalho, os docentes apontaram o exercício de muitas horas extras com uma média de horas semanais de 54,8 horas. No momento da entrevista, três docentes não exerciam cargo de chefia. Sobre a origem, cada entrevistado teve sua procedência de um estado diferente: (Pará, Minas Gerais, Distrito Federal e um estrangeiro). Sobre possuir religião, dois docentes declararam possuir religião e dois não possuir. Sobre a formação acadêmica teve-se uma totalidade da área de exatas, entre engenheiros (2) e químicos (2).

Instrumentos

Para caracterização dos entrevistados, foi utilizado um questionário por onde foram solicitadas informações sociodemográficas e de trabalho. Também utilizamos um roteiro de entrevista semiestruturada cujas perguntas versaram sobre a trajetória profissional, a percepção sobre a felicidade no trabalho e de como a felicidade pode ser estimulada dentro do seu local de trabalho.

Procedimentos e Cuidados éticos

Primeiramente, foi obtida a autorização formal do responsável pela instituição para a coleta de dados. Os participantes da pesquisa foram contatados, esclarecidos acerca dos objetivos e das consequências da participação no estudo e solicitados a assinar eletronicamente o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

As entrevistas foram realizadas em formato remoto por videoconferência e gravadas. Todas as entrevistas foram transcritas na íntegra e devolvidas aos participantes para eventuais correções. O estudo obedeceu às todas as disposições legais e foi aprovado pelo Comitê de Ética da instituição onde a pesquisa foi desenvolvida.

Análise de Dados

Neste trabalho foi utilizada a técnica de análise de conteúdo como auxílio do *Software Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires - Iramuteq (Ratinaud, 2009)*. Trata-se de um programa informático gratuito, que se ancora no *Software R* e permite diferentes formas de análises estatísticas sobre *corpus* textuais e sobre tabelas por palavras. Foram utilizadas duas análises do *software*: a Análise de Classificação Hierárquica Descendente (CHD) e a Análise Fatorial de Correspondência (AFC).

Na CHD os segmentos de texto e vocabulário são correlacionados formando um esquema hierárquico de classes, visa obter classes de segmentos de texto que, ao mesmo tempo, apresentam vocabulário semelhante entre si, e vocabulário diferente dos segmentos de texto das outras classes (Camargo & Justo, 2015). Já a AFC, se torna possível após análise de CHD, pois método da AFC procura simular graficamente as relações entre classes em um plano fatorial de duas dimensões, cujos resultados são úteis para demonstrar oposições que estruturam o conteúdo analisado (Lima & Ramos, 2017; Moraes & Galiuzzi, 2006).

As transcrições das entrevistas geraram o *corpus* textual que nesse trabalho foi dividido em duas partes: *corpus A* e *corpus B*. O *corpus A* (n = 8) foi composto pelas entrevistas dos servidores de cargos técnico nível médio e superior e o *corpus B* (n = 4) pelas entrevistas dos docentes.

Resultados

O *corpus A* foi constituído por 8 (oito) textos, separados em 1.011 segmentos de texto (ST), com aproveitamento de 802 ST (79,33%). Emergiram 36.327 ocorrências (palavras, formas ou vocábulos), sendo 2.442 palavras distintas e 1.017 com uma única ocorrência. Na análise de CHD foi gerado um Dendograma com o conteúdo analisado resultando em três classes: classe 1, com 293 ST (36,53%); classe 2, com 226 ST (28,18%); e classe 3, com 283 ST (35,29%), representas na Figura 1. As três classes se encontraram divididas em duas ramificações (α e β) do *corpus* total em análise. O *subcorpus* α , que se refere a classe 1 “Ser servidor” e a classe 3 “Felicidade e trabalho” e o *subcorpus* β , referente à classe 2 “Contexto de trabalho”.

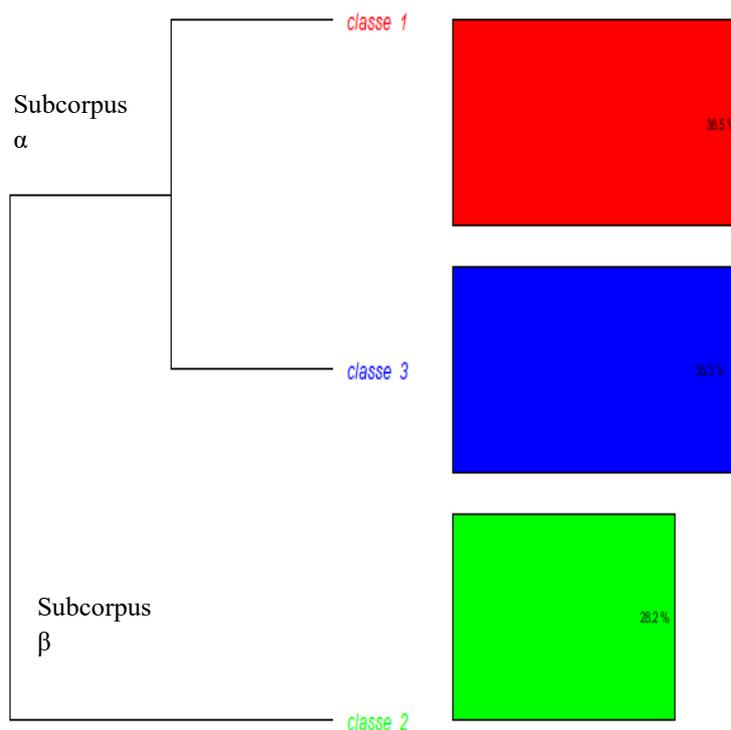


Figura 1. Dendrograma da Classificação Hierárquica Descendente do Corpus A

O *corpus B* foi constituído por 4 (quatro) textos, separados em 528 segmentos de texto (ST), com aproveitamento de 470 ST (89,02%). Emergiram 18.297 ocorrências (palavras, formas ou vocábulos), sendo 2593 palavras distintas e 827 com uma única ocorrência. Na análise de CHD foi gerado um dendrograma com o conteúdo analisado e foi categorizado em quatro classes: classe 1, com 172 ST (36,6%); classe 2, com 135 ST (28,72%); classe 3 com 60 ST (12,77%) e classe 4 com 103 ST (21,91%).

A Figura 2 demonstra que as quatro classes se encontram divididas em duas ramificações (α e β) do *corpus* total em análise. O *subcorpus* α , que se refere à classe 2 “Identidade profissional” e a classe 3 “Ser docente”. O *subcorpus* β , referente à classe “Relações no trabalho” e a classe 4 “Felicidade e trabalho”.

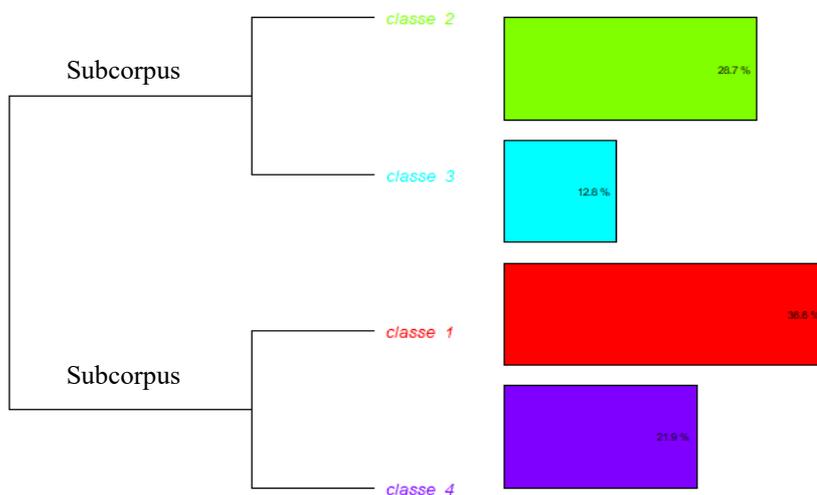


Figura 2. Dendrograma da Classificação Hierárquica Descendente do Corpus B

O grupo de técnicos definiu como determinantes da felicidade no trabalho: Ser servidor, Contexto de trabalho e Felicidade e trabalho. No caso dos docentes, destacam-se as estruturas das representações palavras da felicidade no trabalho através das classes denominadas: Relações no Trabalho, Identidade Profissional, Ser Docente e Felicidade e trabalho.

Os resultados aqui encontrados estão em consonância com a literatura sobre o assunto. Apontando quatro principais pilares que também foram presentes nessa pesquisa, entre eles: condições físicas e de segurança no ambiente de trabalho (Asfora & Dias, 2006; Considine & Callus, 2002; Leite Filho & Almeida, 2005; Pizzoli, 2005); relacionamento interpessoal entre colegas de trabalho e alunos (Asfora & Dias, 2006; Brea, 2009; Considine & Callus, 2002; Fisher, 2010; Leite Filho & Almeida, 2005; Paschoal et al., 2010); a natureza do trabalho (Warr, 1987; Wilson, Dejoy, Vandenberg, Richardson, & Mcgrath, 2004) e a relevância, significância e identidade (Morgeson & Humphrey, 2006; Oldham, Hackman, & Pearce, 1976).

Análise Fatorial de Correspondência (AFC)

A representação fatorial de correspondência, fornecida pelo *software Iramuteq* na AFC, confirmou a interligação das classes apresentada na CHD. Essa análise permitiu a recuperação do contexto em que as palavras foram associadas com significância estatística. Na Figura 3 apresenta-se os dados referentes às palavras de cada classe.

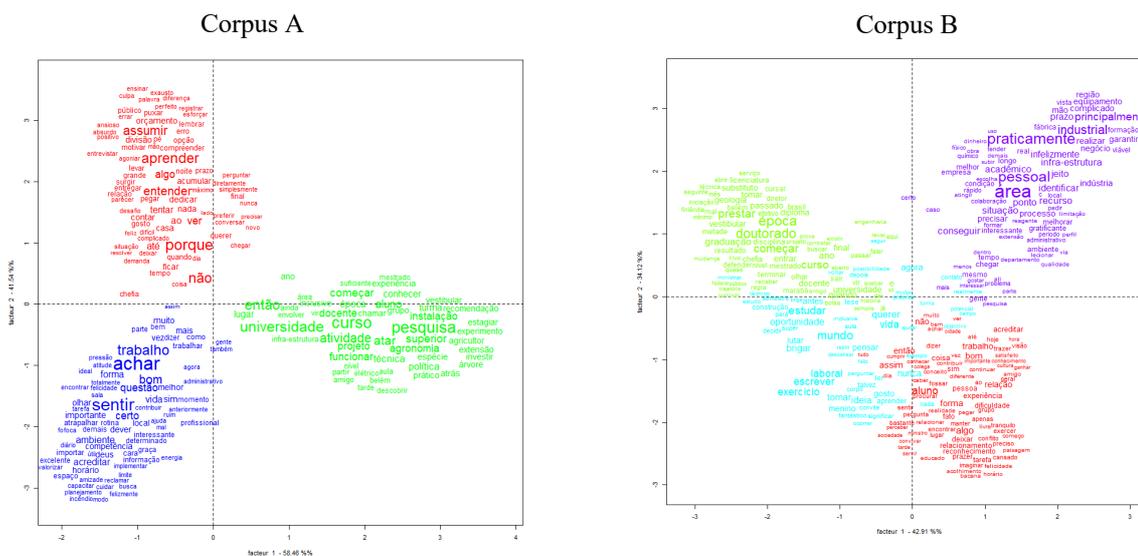


Figura 3. Análise Fatorial de Correspondência do Corpus A e B

Na análise AFC, pôde-se observar que as três classes estão em quadrantes opostos, ou seja, cada classe abrange contextos semânticos específicos, que se refere à raiz semântica da palavra que interferiu mais na classe e permite entender a ação das variáveis de atributo e das três classes observadas. As palavras de todas as classes se apresentam num segmento centralizado que se expande para pontos periféricos. Contudo, há poucas palavras que ultrapassam os outros quadrantes, apresentando separação significativa das classes.

Pôde-se constatar, por meio da observação da representação fatorial, que a classe 3, “Felicidade e trabalho”, e a classe 1, “Ser servidor”, aparecem mais próximas, o que evidencia a relação, entre o fato de ser servidor público com os decorrentes e determinantes da felicidade no trabalho. Bendassolli (2007, p.60) confirma esta

ligação quando afirma que “o mais importante, para a felicidade no trabalho, é a atividade em si, e não o modo como ela se institucionaliza.” Desde modo o trabalho e a felicidade acabam construindo uma íntima relação interdependente entre elas.

Em suma, a análise apontou o desejo íntimo dos participantes em se tornarem servidores públicos e a dinâmica que esse tipo de trabalho exerce no dia-a-dia, como fatores influenciadores para o desenvolvimento da sua felicidade no ambiente laboral. Existe uma parcela de variáveis causadoras de felicidade no trabalho que podem ser potencializadas por meio do ambiente de trabalho, interligando as classes 1 e 3 a com a classe 2 “Contexto de trabalho”, que vem descrever o que é necessário para gerar e sustentar esse sentimento de felicidade no trabalho, individualizando a percepção dos participantes sobre o que é necessário para ser feliz no trabalho.

A partir da AFC, foi possível realizar associação do texto entre as palavras, considerando a frequência de incidência de palavras e as classes, representando-as em um plano cartesiano na Figura 3. Nessa imagem podemos observar que as quatro classes estão em quadrantes opostos, ou seja, cada classe abrange contextos semânticos específicos, que se refere à raiz semântica da palavra que interferiu mais na classe e permite entender a ação das variáveis de atributo e das três classes observadas.

Observou-se também na análise AFC que as palavras de todas as classes se apresentarão num segmento centralizado que se expande para pontos periféricos. Com muitas palavras que ultrapassam os outros quadrantes, apontando uma interligação significativa das classes que pode ser vista na Figura 3.

Com destaque, na classe 1 encontramos as palavras “aluno, trabalho, bom, relacionamento” reforçando o tema da classe que é “Relações no trabalho”. A classe dois destaca-se as palavras “doutorado, época, prestar, começar, curso”, o que está congruente ao título da mesma que é “Identidade profissional”. A classe 3 encontra-se “mundo, querer, vida, laboral, escrever, exercício” demonstrando o papel desempenhado pelo docente “ser docente”. E por último a classe 4 com palavras “praticamente, pessoal, área, infraestrutura, conseguir” demonstrando a percepção do que é necessário para a obtenção do sentimento na relação entre “Felicidade e trabalho” que nomeia a classe.

Pôde-se constatar, por meio da observação da representação fatorial na Figura 3, que a classe 1, “Relações no trabalho”, e a classe 3, “Ser docente”, aparecem mais próximas, o que evidencia a relação, entre o fato da importância dos relacionamentos positivos no dia-a-dia do trabalho do docente, sejam as relações entre pares ou até mesmo com os próprios alunos.

A classe 2 “Identidade profissional”, que vem descrever a formação e construção da identidade do sujeito em trabalhador, se interliga com a classe 3 “ser docente” apontando a ligação existente entre toda a formação acadêmica desse profissional, da prestação do concurso público até chegar ao cargo de docente de uma universidade pública. Como também se interliga com a classe 1 “Relações no trabalho”, visto que tal identidade é definida pelo equilíbrio, entre as características pessoais e profissionais e estabelecida nas relações com os alunos, famílias, instituições educativas e todos os demais envolvidos no processo formativo (Grillo, Freitas, & Gessinger, 2008).

A classe 4 “Felicidade e trabalho” expõe uma interligação com todas as outras classes. Concebendo que a interferência entre elas está ligada no fato de que as emoções positivas direcionadas ao trabalho sofrem a influência direta do contexto laboral, sendo influenciados pelas oportunidades de uso e desenvolvimento das

próprias competências, da identidade profissional, do propósito, do relacionamento e comunicação no ambiente de trabalho.

Ao longo de todo esse trabalho, tivemos tópicos que possibilitaram a discussão das vivências de trabalhadores de uma instituição de ensino superior público em relação à felicidade no trabalho, mas de forma compartilhada, os dois grupos de entrevistados, apresentaram uma classe denominada como “Felicidade e trabalho”. Essas classes, em específico, surgem para caracterizar a percepção dos participantes sobre o que é necessário para ser feliz no trabalho. Dentre os aspectos mais presenciados nas entrevistas, o propósito é o mais exímio. Esse indicador esteve presente ao longo de todas as entrevistas, o que nos remete a uma felicidade ancorada na perspectiva eudaimônica, onde o indivíduo desenvolve as suas potencialidades e confere propósito à sua vida, visando à coletividade, à política, à sociedade, ao bem geral.

Esses profissionais buscam muito mais que um salário: eles querem um trabalho com propósito e significado. A geração de entrevistados exibe jovens trabalhadores que cada vez mais valorizam trabalhos com um significado, que trazem algo mais intrínseco. Esse fator esteve firmemente presente nas entrevistas, talvez influenciado pelo campo de pesquisa que é uma universidade pública, que possui entre seus pressupostos a partir de diferentes perspectivas teóricas e ideológicas a função de servir a sociedade, concebendo a prestação de serviços como decorrência da pesquisa e do ensino e como envolvimento ativo que busca solução para os problemas da sociedade e para a emancipação dos cidadãos.

Logo, o primeiro fator que influencia a felicidade no trabalho para esses trabalhadores é a sensação de que ele vale a pena e impacta diretamente outra pessoa ou até mesmo a organização. Isso fica evidente nas falas dos docentes e técnicos ao evidenciarem a realização ao ver o aprendizado de um aluno, ou ele conseguindo algum mérito profissional, ou aos técnicos quando ajudam algum outro servidor ou membro da universidade.

O trabalho interessante e significativo é um fator importante para os entrevistados, pois fornece uma visão compartilhada, que os ajudam a manter o foco em seus objetivos. Quando eles entendem o propósito em que estão envolvidos, sentem orgulho de fazer parte e conseguem ir além das descrições do seu cargo. Ter um senso de significado e propósito, ou de que se sentem conectados a algo maior e além de si mesmos, está intimamente relacionado a se sentir feliz. Nesse caso, o trabalho é compreendido como gratificante para quem o realiza, sendo associado a significados pessoais e sociais positivos.

Portanto, ao levarmos em conta a importância atribuída ao trabalho, sobretudo no que diz respeito às amplas probabilidades deste prover ou não felicidade às pessoas na sociedade atual, identificar a concepção de felicidade no trabalho no que se refere à vivência dos trabalhadores se torna algo complexo e subjetivo, devido aos múltiplos significados conferidos ao trabalho e às metamorfoses pelas quais este tem passado na sociedade contemporânea, como também de uma série de fatores que compreendem a história de vida, habilidades, valores, aspirações, entre outros.

De forma geral, pelos resultados encontrados na pesquisa, na junção dos dois *corpus* (A e B), a felicidade no trabalho pode ser encontrada em condições boas de trabalho como instalações de qualidade e planejamento, relacionamentos positivos, trajetória profissional: incluindo desde a formação até questões próprias do cargo público que estão executando e o propósito. Ao considerar as relações de mútua influência entre tais variáveis, não dá para afirmar que o caminho para a construção da felicidade humana tem como um fator exclusivo.

O trabalho ocupa posição central na vida da maioria das pessoas além de ser importante para a autoestima, identidade e autorrealização. Como resultado do instrumento de coleta de dados, observou-se que existe a crença, por parte dos trabalhadores da universidade pesquisada, de que é possível ser feliz no trabalho. Percebido durante as falas, a necessidade essencial de se ter uma atitude positiva para encarar um dia de trabalho, já que complicações irão surgir e a pressão sempre existirá e que para compreender as relações entre a felicidade e significado atribuído ao trabalho é apontar a centralidade e relevância que o trabalho ocupa no dia a dia na vida das pessoas.

Assim, apesar do consenso entre todos os trabalhadores que participaram da pesquisa de que é possível ser feliz no trabalho, as percepções acerca da própria felicidade variaram. Os entrevistados apontaram que para alcançar a felicidade no trabalho é atuar naquela área que gosta, é preciso seguir sua vocação que vai desde a escolha do curso no vestibular até o doutorado para os docentes, além da constante atualização e capacitação.

Nesta ótica, com os resultados identificados, compreendemos que a felicidade é um fenômeno de ordem superior constituído por um conjunto de sentimentos, com prevalência positiva, de natureza psicossocial, que pode ser aprendido e construído socialmente, além de duradouros e com características de estabilidade.

De acordo com as entrevistas, todos os servidores já se sentiram felizes no atual trabalho e conseguem identificar fatores promotores dessa felicidade. Para os partícipes as relações positivas no local de trabalho e a qualidade do ambiente de trabalho, emocionalmente saudável são imprescindíveis.

Discussão

A segunda-feira representa a volta à rotina semanal. Afinal, é a retomada do contato com colegas de trabalho e chefes, o enfrentar de demandas que devem ser solucionadas. Usualmente as pessoas não gostam da segunda-feira, passam o final de semana todo preocupadas e tensas com a sua proximidade, e sobrevivem a semana inteira torcendo pela chegada do final de semana. No entanto, é possível transformar esse contexto inconstante em um momento de reflexão, a respeito do trabalho e sobre a felicidade no trabalho.

O presente estudo buscou descrever as vivências de trabalhadores de uma instituição de ensino superior pública em relação à felicidade no trabalho. Ao identificar as trajetórias profissionais dos participantes foi possível analisar a concepção de felicidade no trabalho, caracterizando a percepção sobre as condições que promovem felicidade no trabalho para esses servidores. Os principais objetivos desse estudo, anteriormente referidos foram descritos e contemplados, permitindo uma reflexão, outrora não realizada, desses servidores públicos se perguntarem sobre o que lhes fazem felizes no trabalho.

Para isso, utilizamos a perspectiva da Psicologia Positiva, para compreender a temática da felicidade no trabalho e as suas articulações entre concepções *hedônicas* e *eudaimônicas*, realizado e escrito no corpo teórico nos capítulos iniciais deste trabalho. Nessa jornada, presenciamos a complexidade que envolve o estudo da felicidade, com os diversos termos ligados a ela e a ausência da definição do conceito de forma consensual.

As etapas da pesquisa requereram seriedade e conhecimento, o que perpassa pela escolha da abordagem de pesquisa qualitativa e pela qualidade do instrumento para analisar a entrevista de coleta dos dados, para que, a confecção do *corpus* possibilite um melhor processamento e apresentação das classes. Neste

sentido foram utilizadas duas análises do *Software Iramuteq* (CDH e AFC), o qual possibilitou a interpretação dos resultados já processados com rigor científico.

De qualquer modo, o que parece certo é a existência de uma relação entre o trabalho e a felicidade, sendo importante especificar e conhecer de forma mais aprofundada os contornos dessa relação. A construção do fenômeno felicidade no trabalho, desta forma representa um enorme desafio para os psicólogos interessados na compreensão do que significa ser feliz no trabalho. Observou-se que a relação entre trabalho e felicidade não foi constante sendo exemplo disso a diferença observada entre europeus e americanos, e a forma como cada um encara o trabalho que é possível se definir o que é felicidade no trabalho.

Devido à grande importância do trabalho na vida das pessoas, há a necessidade de reflexão a respeito de condições físicas e emocionais indispensáveis para a propagação de experiências de felicidade no trabalho, consideramos que a felicidade é um misto de experiências *hedônicas* e *eudaimônica* (Delle Fave, Brdar, Freire, Vella-Brodick, & Wissing, 2011).

No que diz respeito à forma como estas perspectivas se correlacionam com a felicidade no trabalho, os resultados obtidos sugerem a existência de correlações positivas entre as perspectivas *hedônica* com a *eudaimônica*. Estes dados são fortemente corroborados pela literatura (Diener, 1984; Ryan & Deci, 2001; Waterman, 2008).

Este ensaio demonstrou que para os entrevistados a completa satisfação das necessidades biológicas, boas condições de trabalho, relações saudáveis com os colegas de trabalho, reconhecimento por parte dos superiores e oportunidades de crescimento são de grande valia para a produção de sentimentos positivos dentro do trabalho.

Para os grupos entrevistados a felicidade no trabalho existe e possui uma forte relação com a existência de ambientes saudáveis com meios de trabalho favoráveis, recursos físicos, atividades com significado, oportunidade de desenvolvimento e de utilização e aplicação de suas competências, além de equilíbrio entre vida pessoal e trabalho.

A partir dessas experiências individuais e subjetivas, foi possível se aproximar do real conceito de felicidade no trabalho, através da vivência desses trabalhadores. O grupo de técnicos definiu como determinantes da felicidade no trabalho: Ser servidor, Contexto de trabalho e Felicidade e trabalho. No caso dos docentes, destacam-se as estruturas das representações palavras da felicidade no trabalho através das classes denominadas: Relações no Trabalho, Identidade Profissional, Ser Docente e Felicidade e trabalho.

De forma semelhante, observa-se que os dois grupos tiveram uma classe específica que dialoga sobre a relação preexistente entre o sentimento felicidade e o trabalho em si denominada “Felicidade e trabalho”. Os resultados aqui encontrados estão de acordo com que está presente na literatura sobre o assunto. As pesquisas destinadas a investigar o poder gerador da felicidade no trabalho em alguns de seus indicadores ainda são incipientes, mas apontam que quatro principais pilares que também estão presentes nessa pesquisa entre eles: condições físicas e de segurança no ambiente de trabalho (Asfora & Dias, 2006; Considine & Callus, 2002; Leite Filho & Almeida, 2005; Pizzoli, 2005); relacionamento interpessoal entre colegas de trabalho e alunos (Aristóteles, 2017; Asfora & Dias, 2006; Considine & Callus, 2002; Fisher, 2010; Leite Filho & Almeida, 2005; Paschoal et al., 2010); a natureza do trabalho (Warr, 1987; Wilson et al., 2004) e a relevância, significância e identidade (Morgeson & Humphrey, 2006; Oldham et al., 1976).

Desta forma concluiu-se que para os participantes a felicidade no trabalho ocorria quando vivenciavam no trabalho: otimismo, um bom relacionamento interpessoal com colegas e alunos, desenvolviam suas competências profissionais, possuíam satisfação consigo próprio e uma boa perspectiva profissional. Conseqüentemente os significados conferidos ao trabalho por parte de quem o realiza são decisivos para o desenvolvimento de sentimentos recorrentes de felicidade no trabalho.

Por meio deste estudo se pretende contribuir, pela sua natureza exploratória na população de servidores públicos de uma universidade pública, tendo permitido o acesso aos vários componentes emergentes da conceituação da felicidade e significado dos servidores, podendo ser compreendidos à luz das teorias vigentes sobre felicidade.

Apresentamos a pertinência e a discussão que se iniciou no desejo de descobrir se há realmente a felicidade no trabalho, e com o caminhar dos estudos, este foi nos convocando a encontrar as problemáticas intrínsecas ao estudo da felicidade. Por exemplo: É possível relacionar trabalho e felicidade? O que é a felicidade no trabalho? O que tem que acontecer para eu ser no trabalho?

Ainda que as extensões aqui adotadas tenham contribuído para a compreensão da felicidade no trabalho, pesquisas futuras podem preencher essas limitações sendo conduzidas em outras cidades e regiões do país, em diversos ramos do mercado de trabalho e verificando diferenças entre universidades públicas e privadas. Como contribuição desse trabalho para as futuras possibilidades de estudos sobre o fenômeno em questão, sugere-se a realização de pesquisas qualitativas corroborando os pressupostos teóricos e epistemológicos com base na Psicologia Positiva.

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>

Aristóteles. (2017). *Ética a Nicómaco* (2nd ed.). São Paulo: Editora Forense.

Asfora, S. C., & Dias, S. M. R. C. (2006). Modelo de qualidade de vida no trabalho para Polícia Militar de Pernambuco. *REAd-Revista Eletrônica de Administração*, 12(1), 89–114. <https://www.redalyc.org/pdf/4011/401137450006.pdf>

Bendassolli, P. F. (2007). Felicidade e trabalho. *Gv Executivo*, 6(4), 57–61. <https://doi.org/10.12660/gvexec.v6n4.2007.34637>

Brea, G. (2009). Amizade e comunicação: aproximações entre Karl Jaspers e Aristóteles. *Archai*, 3, 69–79. https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/8148/1/ARTIGO_AmizadeComunicacao.pdf

Câmara, R. H. (2013). Análise de conteúdo: da teoria à prática em pesquisas sociais aplicadas às organizações. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 6(2), 179–191. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-82202013000200003.

Camargo, B. V., & Justo, A. M. (2015). Tutorial para uso do software de análise textual Iramuteq. Florianópolis.
<http://www.iramuteq.org/documentation/fichiers/tutoriel-en-portugais>.

Carvalho, C. S. (2010). O consumo e a representação da felicidade em 40 anos de propaganda brasileira (Universidade Federal de Goiás). Universidade Federal de Goiás, Goiânia. [https://repositorio.bc.ufg.br/tede/bitstream/tede/1396/1/Dissert Camila da S Carvalho.pdf](https://repositorio.bc.ufg.br/tede/bitstream/tede/1396/1/Dissert%20Camila%20da%20S%20Carvalho.pdf).

Carvalho, M. B., Gonçalves, C. A., & Pardini, D. J. (2010). A felicidade em foco—mensurando conceito metafísico para estratégia governamental e recomendações organizacionais. *Revista de Administração Da Universidade Federal de Santa Maria*, 3(2), 269–287. <https://www.redalyc.org/pdf/2734/273420396009.pdf>.

Considine, G., & Callus, R. (2002). The Quality of Work Life of Australian Employees—the development of an index (No. 73). Sidney: Australian Centre for Industrial Relations Research and Teaching. <http://hdl.handle.net/2123/13404>

Contreras, F., & Esguerra, G. (2006). Psicología positiva: una nueva perspectiva en psicología. *Diversitas*, 2(2), 311–319. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2006.0002.10>.

Corbi, R. B., & Menezes Filho, N. A. (2006). Os determinantes empíricos da felicidade no Brasil. *Revista de Economia Política*, 26(4), 518–536.
<https://centrodeeconomiapolitica.org.br/repojs/index.php/journal/article/view/613>.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains. *Canadian Psychology Psychologie Canadienne*, 49(1), 14–23. <https://doi.org/10.1037/0708-5591.49.3.262>.

Delle Fave, A., Brdar, I., Freire, T., Vella-Brodrick, D., & Wissing, M. P. (2011). The eudaimonic and hedonic components of happiness: Qualitative and quantitative findings. *Social Indicators Research*, 100(2), 185–207.
[zhttps://link.springer.com/article/10.1007/s11205-010-9632-5](https://link.springer.com/article/10.1007/s11205-010-9632-5).

Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575.
<https://doi.org/10.1007/978-90-481-2350-62>.

Diener, E. (1995). A value based index for measuring national quality of life. *Social Indicators Research*, 36(2), 107–127.
<https://link.springer.com/article/10.1007/BF0107972>.

Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34–43.
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>

Farsen, T. C., Boehs, S. T., Ribeiro, A. D., 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.

<https://doi.org/10.5380/psi.v22i1.48288>.

Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>

Grillo, M. C., Freitas, A. L., & Gessinger, R. M. (2008). *A gestão da aula universitária na PUCRS* (1st ed.; V. M. R. Lima, Ed.). Porto Alegre: EdiPUCRS.

Leite Filho, C. A., & Almeida, S. T. (2005). Qualidade de vida no trabalho: Uma análise da percepção dos servidores da FUNASA/PB. *Anais Do XII Simpósio de Engenharia de Produção*. Bauru: Unesp.
https://simpep.feb.unesp.br/anais_simpep_aux.php?e=12

Lima, V. M. R., & Ramos, M. G. (2017). Percepções de interdisciplinaridade de professores de Ciências e Matemática: um exercício de Análise Textual Discursiva. *Revista Lusófona de Educação*, 36 (36), 163–177.
<https://revistas.ulusofona.pt/index.php/rleducacao/article/view/5997>

Luthans, F., & Jensen, S. M. (2002). Hope: A new positive strength for human resource development. *Human Resource Development Review*, 1(3), 304–322.
<https://doi.org/10.1177/1534484302013003>.

Lyubomirsky, S. (2001). Why are some people happier than others? The role of cognitive and motivational processes in well-being. *American Psychologist*, 56(3), 239–249. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.239>.

Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>.

Lyubomirsky, S., & Ross, L. (1997). Hedonic consequences of social comparison: a contrast of happy and unhappy people. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(6), 1141–1157. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.73.6.1141>.

Marujo, H. Á., Miguel, L., N., Caetano, A., & Rivero, C. (2007). Revolução positiva: Psicologia positiva e práticas apreciativas em contextos organizacionais. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 13(1), 115–136.
http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?pid=S0872-96622007000100007&script=sci_arttext&lng=es

Matos, F. G. (2001). *Empresa com alma*. São Paulo: Makron.

Mendes, A. M. (2006). Escuta e ressignificação do sofrimento: o uso de entrevista e análise categorial nas pesquisas em clínica do trabalho. *II Congresso de Psicologia Organizacional e Do Trabalho*, 9–22. Brasília.

Moraes, R., & Galiuzzi, M. C. (2006). Análise textual discursiva: processo reconstrutivo de múltiplas faces. *Ciência & Educação*, 12(1), 117–128.
https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1516-73132006000100009&script=sci_arttext

Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, *91*(6), 1321. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1321>.

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>.

Omais, S. (2018). *Manual de psicologia positiva: tudo o que você precisa saber sobre o movimento que vem mudando a forma de olhar o ser humano, despertando o melhor das pessoas e unindo: ciência, felicidade e bem-estar* (1st ed.). Rio de Janeiro: Qualitymark.

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>.

Pizzoli, L. M. L. (2005). Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso das enfermeiras do Hospital Heliópolis. *Ciência & Saúde Coletiva*, *10*, 1055–1062. <https://www.scielo.org/article/csc/2005.v10n4/1055-1062/>.

Rosa, F. H., & Hutz, C. S. (2008). Psicologia positiva em ambientes militares: bem-estar subjetivo entre cadetes do Exército Brasileiro. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, *60*(2), 158–171. <https://www.redalyc.org/pdf/2290/229017549014.pdf>

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, *52*(1), 141–166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>

Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2014). What do we really know about employee engagement? *Human Resource Development Quarterly*, *25*(2), 155–182. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21187>.

Sant'anna, L. L., Paschoal, T., & Gosendo, E. E. M. (2012). Bem-estar no trabalho: relações com estilos de liderança e suporte para ascensão, promoção e salários. *Revista de Administração Contemporânea*, *16*(5), 744–764. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552012000500007>.

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>.

Seligman, M. E. P. (2019). *Felicidade autêntica* (2nd ed.). Rio de Janeiro: Editora Objetiva.

Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: empirical validation of interventions. *American Psychologist*, *60*(5), 410–421. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.60.5.410>

Silva, N., Boehs, S. T. M., & Cugnier, J. S. (2017). Psicologia positiva: aplicada às organizações e ao trabalho. In *Psicologia Positiva nas organizações de trabalho: conceitos fundamentais e sentidos aplicados* (pp. 42–60). São Paulo: Vetor Editora.

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

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>

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>

Traldi, M. T. F., & Demo, G. (2012). Comprometimento, bem-estar e satisfação dos professores de administração de uma universidade federal. *Revista Eletrônica de Administração. Revista Eletrônica de Administração*, *18*(2), 290–316. <https://doi.org/10.1590/S1413-23112012000200001>

Warr, P. B. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. Oxford: Oxford University Press.

Warr, P. B. (2007a). Searching for happiness at work. *Psychologist - Leicester*, *20*(12), 726–729. https://www.researchgate.net/publication/283915827_Searching_for_happiness_at_work.

Warr, P. B. (2007b). *Work, happiness and unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Waterman, A. S. (2008). Reconsidering happiness: A eudaimonist's perspective. *The Journal of Positive Psychology*, *3*(4), 234–252. <https://doi.org/10.1080/17439760802303002>.

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://doi.org/10.1007/s10902-006-9020-7>.

Wilson, M. G., Dejoy, D. M., Vandenberg, R. J., Richardson, H. A., & Mcgrath, A. L. (2004). Work characteristics and employee health and well-being: Test of a model of

healthy work organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(4), 565–588. <https://doi.org/10.1348/0963179042596522>.

Youssef-Morgan, C. M., & Luthans, F. (2015). Psychological capital and well-being. *Stress and Health*, 31(3), 180–188. <https://doi.org/10.1002/smi.2623>.