

# A Psicologia Positiva e o Trabalho

| **Fernando Denis Assunção Leite**

Secretaria Municipal de Cuiabá - SME  
Universidade Federal de Cuiabá - UFMT

| **Alessandro Vinicius de Paula**

Universidade Federal de Mato Grosso - UFMT

| **Rita Eliana Masaro**

Universidade Federal de Mato Grosso - UFMT

| **Giovana Rodrigues Dall'Apria Scarsi**

Universidade Federal de Mato Grosso - UFMT

# RESUMO

A Psicologia Positiva é uma vertente teórica que estuda fundamentos psicológicos do bem-estar e da felicidade, assim como virtudes humanas, caracterizando-se como um campo de pesquisas em expansão no Brasil. Realizou-se uma pesquisa bibliográfica, a fim de explorar as articulações entre a Psicologia Positiva e o trabalho. Considera-se que a perspectiva trazida pela Psicologia Positiva propõe alcançar uma melhora na qualidade de vida do ser humano por meio da experimentação da positividade no ambiente de trabalho, nas relações do dia a dia e na vida em geral. Sugere-se que traços e instituições positivas podem aumentar a sensação de segurança e incentivar o cuidado com a saúde mental e com o bem-estar de seus trabalhadores.

**Palavras-chave:** Psicologia Positiva, Trabalho, Saúde Mental, Bem-Estar.

## ■ INTRODUÇÃO

A Psicologia Positiva é um movimento inserido na ciência psicológica que visa estudar sobre como o ser humano prospera diante das adversidades da vida. É uma ciência que aprecia as potencialidades das motivações das capacidades humanas e seu direcionamento está em busca do sentimento positivo e do realce de virtudes que tornam a vida digna de ser vivida (SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2014).

A Psicologia Positiva focaliza as qualidades do ser humano, o que ele tem de positivo e o que gera bem-estar, bem como os benefícios que essa forma de perceber pode trazer como reflexão às instituições e seus aspectos comprometedores (SIMMONS, 2014). O real interesse desta teoria está nas forças e vivências humanas voltadas para a felicidade e promoção do bem-estar subjetivo, sendo que, por seu caráter científico, não pode ser confundida com propostas de autoajuda (SELIGMAN; STEEN; PARK; PETERSON, 2005).

O modelo do ser humano positivo traz à tona a concepção de que sentimentos e sensações de esperança, criatividade, espiritualidade, responsabilidade, coragem, perseverança, entre outros, são guias saudáveis e autênticos; e que aspectos como esses podem levar à melhora do bem-estar e provocar efeitos ótimos na vivência do ser humano (SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2014).

A Psicologia Positiva não despreza as patologias mentais nem o sofrimento humano e os problemas ou dificuldades que as pessoas experimentam ao longo da vida, mas focaliza, exclusivamente, as virtudes humanas (PACICO; BASTIANELLO, 2014). Boehs e Silva (2020) ressaltam que não se pode desprezar as fatalidades que ocorrem ao longo da vida, mas que considerar um certo otimismo seria uma forma de encarar os desafios. As experiências dolorosas e sofredoras também fazem parte da investigação da Psicologia Positiva, que tem a proposta de mediar pessoas à caminhos eficazes de um melhor funcionamento interno e bem-estar (SELIGMAN, 2019).

Myers (2000) aponta que as emoções positivas ainda estão muito abaixo das emoções negativas, de maneira que a Psicologia Positiva propõe mudanças nessa “essência tradicional”, oferecendo uma visão que se vincula às forças positivas de enfrentamento que o ser humano tem dentro de si.

O surgimento da teoria é questionado entre os estudiosos da área, que indagam se teria sido de fato criada por Martin E. P. Seligman, a quem se atribui a paternidade da Psicologia Positiva, uma vez que muito antes do século XX já se observava nas teorias de Carl Rogers e Abraham Maslow a tratativa de assuntos semelhantes. Para alguns pesquisadores, a Psicologia Positiva tem suas raízes na vertente humanista, que desde tempos anteriores já incluía em seus escritos lições sobre o amor, a coragem e a felicidade (PACICO; BASTIANELLO, 2014).

Para Christopher, Richardson e Slife (2008), a Psicologia Positiva teria surgido com Martin E. P. Seligman, quando este foi presidente da *American Psychological Association*, e desafiou vários psicólogos a embarcar em um projeto transformador que criasse uma psicologia diferente, uma psicologia das forças e virtudes. Anota-se o fato de que antes da Segunda Guerra Mundial a psicologia teria como foco a cura de doenças mentais, a forma de como tornar a vida das pessoas mais produtiva e a identificação de nutrição do alto talento (SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2000).

Seligman e Csikszentmihalyi (2014) apontam que várias pessoas perderam sua dignidade durante a Guerra, uma vez que se tratava de uma situação emergencial e caótica que ocasionara a perda de empregos, casas e meio social. Mesmo em meio a tal circunstância, observaram que uma certa parcela da sociedade teria mantido sua serenidade – parcela essa que não se referia aos mais afortunados economicamente; o que instigou pesquisadores a se ocuparem mais dessa forma diferente de enxergar a saúde mental e seus determinantes.

Um maior foco sobre os possíveis meios de reparar os danos provocados pela situação de Guerra também passaram a fazer parte do novo escopo. A partir da década de 1960 questionamentos acerca da existência de uma real felicidade duradoura e as formas de encontrá-la passaram a ser encontrados mais amplamente. No início dos anos de 1990 verificou-se a publicação de pelo menos 100 intervenções sobre como encontrar a felicidade duradoura (SELIGMAN; STEEN; PARK; PETERSON, 2005; SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2000).

Dois são as histórias que teriam levado Seligman e Csikszentmihalyi (2014) a acreditar que o movimento da Psicologia Positiva seria necessária ao desenvolvimento positivo do ser humano. A primeira, conforme apresentado por Seligman e Csikszentmihalyi (2014), teria se passado com Seligman, quando ele e sua filha de cinco anos, Nikki, estariam arrancando ervas daninhas de um jardim, e Nikki as jogava para cima e cantava. Não gostando disso, Seligman refere ter gritado com a filha que, após ir embora, retornou ao local e disse:

[...] Papai, quero falar com você. – Sim, Nikki? – Papai, você se lembra de antes do meu quinto aniversário? Desde que eu tinha três anos até cinco, eu era uma chorona. Eu choraminguei todos os dias. Quando fiz cinco anos, decidi não reclamar mais. Essa foi a coisa mais difícil que eu já tinha feito. E se eu posso parar de choramingar, você pode parar de ser tão resmungão [...]  
(SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2014, p. 281).

Seligman refere ter compreendido com essa vivência que criar filhos não era sinônimo de corrigir falhas ou de os fazer choramingar, mas nutri-los daquilo que havia de melhor e enaltecer suas qualidades e virtudes. De acordo com Seligman, Nikki já possuía em sua alma sentimentos puros, bastando que fossem ampliados por meio da alimentação de uma força calçada em sentimentos positivos e colaborativos que apareceriam quando as tempestades da vida surgissem (SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2014). Seligman atribua

à Nikki essa mudança de vida que o levará a enxergar no outro aquilo que há de melhor; o que promove a felicidade.

A segunda história teria se passado com Csikszentmihalyi, que teria vivenciado desacordos com a psicologia tradicional da Europa; na forma como tratava seus pacientes; e viu-se diante da necessidade de buscar por uma psicologia diferente. Assim teria ido aos Estados Unidos da América em busca de uma abordagem do comportamento humano que a auxiliasse a lidar com questões fundamentais da vida. No entanto, teria se deparado com um ceticismo atrelado à noção do fazer científico que ainda relacionava muito fortemente a questão do cuidado psicológico ao tratamento medicamentoso (SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2000).

A ideia de que a Psicologia Positiva é um construto com resultados suficientes para validar pesquisas é defendida por autores que apresentaram resultados de estudos que demonstram sua efetiva contribuição à compreensão dos aspectos positivos do ser humano. Entretanto, a falta de um rigor científico quanto às experimentações realizadas e a carência de aprofundamento nas potencialidades das forças internas do ser humano foram alguns dos elementos questionados quando de sua aplicação (PACICO; BASTIANELLO, 2014).

Como reflexos do novo paradigma epistemológico instaurado pela Psicologia Positiva, estudos sobre a força humana, a resiliência, o otimismo, as habilidades interpessoais, a ética de trabalho, a esperança, a coragem, a honestidade e a perseverança entraram em expansão (SELIGMAN, 2019; SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2014).

Em suma, a Psicologia Positiva entende que o ser humano pode ter recursos psicológicos para o enfrentamento de adversidades encontradas ao longo da vida, e que os atributos como a esperança, a sabedoria, a criatividade, o otimismo e coragem podem nutrir sua vida com mais autenticidade e alegria.

## ■ CONTRIBUIÇÕES DA PSICOLOGIA POSITIVA ÀS ORGANIZAÇÕES E AO TRABALHO

A década de 1990 pode ser considerada um marco histórico no interesse das ciências humanas e sociais pelo estado positivo da vida organizacional, refletindo em estudos sobre bem-estar laboral, satisfação no trabalho, experiências positivas e afetivas no mundo do trabalho (RIBEIRO; SILVA, 2018).

A Psicologia Positiva, ao apresentar uma nova forma de observar o mundo descentralizando a doença do ser humano, enfrenta a tarefa de encarar o cenário mundial globalizado em que a economia e os empregos incertos fomentam a competitividade entre as pessoas e tolhem-lhes, constantemente, a possibilidade de aprofundarem-se em suas próprias subjetividades (GOMES; TOLENTINO; MAIA; FORMIGA; MELO, 2016; PACICO; BASTIANELLO, 2014; BARROS; MARTÍN; CABRAL PINTO, 2010; SNYDER; LOPEZ, 2009).

“Este novo milênio” caracterizado pelo desespero que o capitalismo provoca, levou o ser humano ao sentimento de caos, de perda de princípios éticos e de secundarização de valores positivos e otimistas. Como consequência, uma projeção do egoísmo e da indiferença passou a ser encontrada entre as pessoas e nas comunidades (SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2014).

A perspectiva trazida pela Psicologia Positiva propõe alcançar uma melhora na qualidade de vida do ser humano por meio da experimentação da positividade no ambiente de trabalho, nas relações do dia a dia e na vida em geral; sugerindo que traços e instituições positivas podem aumentar a sensação de segurança e incentivar o cuidado com a saúde mental e com o bem-estar (PÉREZ-NEBRA; QUEIROGA; OLIVEIRA, 2020; SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2014).

Ao dirigir seus estudos aos fatores positivos relacionados ao desenvolvimento humano de forma saudável e feliz, a Psicologia Positiva apresenta contribuições às análises dos ambientes organizacionais e às formas como as relações psicológicas, cognitivas e emocionais dos profissionais se estruturam nessas instituições (MENDONÇA; FERREIRA, 2018; MARTINS; COSTA; SIQUEIRA, 2014).

Por meio da investigação sobre o que é felicidade, a Psicologia Positiva acena que as pessoas esperam ser reconhecidas pelas funções que exercem no trabalho, gerando sentimentos de pertença e de fatores efetivos que levam ao seu reconhecimento no âmbito social (TOULABI; RAOUFI; ALLAHPOURASHRAF, 2013).

As emoções positivas vivenciadas no âmbito do trabalho referem-se a afetos positivos, à energia que se emprega no trabalho, ao engajamento e ao entusiasmo que se tem nas relações. Por outro lado, os negativos dizem respeito à presença de fatores negativistas que envolvem emoções negativas, situações entediantes, falta de interesse, estresse e hostilidade. Por essa razão, a Psicologia Positiva frisa a importância de o trabalhador sentir-se engajado, motivado e desafiado positivamente nas circunstâncias cotidianas (OLIVEIRA; NUNES; LEGAL; NORONHA, 2016).

O engajamento seria um recurso da Psicologia Positiva para incluir nesse contexto de competitividades uma perspectiva em que o ser humano se sentiria mais ativo em relação a suas conquistas, vigorando com energia e buscando superar as adversidades. Por meio de constructos como o engajamento, o sujeito tenderia a sentir-se mais motivado e dedicado ao trabalho, ao invés de vivenciar uma sensação de desgaste (VAZQUEZ; HUTZ, 2021; WARR; INCEOGLU, 2012).

Na esfera organizacional, Pérez-Nebra, Queiroga e Oliveira (2020) destacam que a prevenção e a potencialização das habilidades positivas do trabalhador, assim como as

intervenções no ambiente de trabalho, podem contribuir para melhoras da saúde no sistema organizacional.

A autopercepção do trabalhador quanto aos desacordos vivenciados entre sua dinâmica laboral e vida subjetiva pode contribuir com a decisão de refletir, (re) estabelecer e (re) planejar sua carreira profissional durante o processo de trabalho. Para a Psicologia Positiva, o trabalhador é capaz de desenvolver habilidades que influenciam positivamente na ascensão profissional e na nutrição de experiências pessoais que o levam a altos níveis positivos (PÉREZ-NEBRA; QUEIROGA; OLIVEIRA, 2020).

Destaca-se que as abordagens científicas do bem-estar humano definem dois aspectos: o estado subjetivo/de percepção subjetiva de prazer ou felicidade e as potencialidades sustentadas na dinâmica de confronto às adversidades da vida. Ao primeiro aspecto, interno, dá-se o nome de bem-estar hedônico; e ao segundo, externo, eudaimônico (PÉREZ-NEBRA; QUEIROGA; OLIVEIRA, 2020).

O bem-estar hedônico é acometido por dimensões afetivas e cognitivas, nas quais o ser humano julga sua satisfação com a vida, em que três elementos primários são encontrados: a satisfação com a vida global, os afetos positivos e os baixos níveis de afetos negativos. O bem-estar eudaimônico diz respeito ao desenvolvimento humano e a sua capacidade de enfrentamento aos desafios da vida (CORDEIRO; GAMBOA; PAIXÃO, 2018; SIQUEIRA; PADOVAM, 2008).

A tais conceitos atrela-se um viés multidimensional com aplicação significativa ao campo do trabalho, uma vez que emoções positivas no trabalho podem desencadear fatores positivos acerca da compreensão do próprio indivíduo diante das habilidades que considera primordiais no trabalho; e conseqüentemente ao alcance das metas de vida (SILVA; ROAZZI; SOUSA; SILVA; FRADE, 2020; SIQUEIRA; PADOVAM, 2008).

Na perspectiva em que a positividade é encarada como pressuposto para se levar a uma vida com mais entusiasmo, vigor e motivação, estudos destacam a importância da liderança em contextos organizacionais, focalizando sua execução bem-sucedida, bem como sua influência sobre a motivação da equipe e nas tomadas de decisão (BENDASSOLLI; MAGALHÃES; MALVEZZI, 2014).

De forma geral, a Psicologia Positiva preconiza que um trabalhador satisfeito gera sentimentos de pertencimento, exercendo com positividade sua função. A qualidade de vida no trabalho e a satisfação laboral podem gerar felicidade e disposição acentuada, colaborando para que os indivíduos coloquem seus recursos internos de enfrentamento à frente das demandas no trabalho.

## ■ CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Psicologia Positiva é uma teoria que busca estudar os aspectos ótimos do ser humano; uma forma enriquecedora de ver a vida pelos olhos da gratidão e resiliência; já o engajamento traz consigo a motivação, o envolvimento com o trabalho, o sentimento de pertença que são emergidos pelos aspectos positivos que o colaborador apresenta neste ambiente.

As experiências que o ser humano vivencia durante a vida são de extrema importância para o crescimento emocional e profissional, uma vez que enfrenta diversos fatores situacionais na sociedade, sejam eles positivos e/ou negativos. Nessas diferentes situações, sob a perspectiva positiva, os recursos de enfrentamento que são utilizados é que capacitam os seres humanos a superarem as adversidades que surgirem no caminho, ou seja, a resiliência.

Os aspectos positivos essenciais ao funcionamento ótimo dos sentimentos humanos, como: emoção positiva, engajamento, sentimento de pertença, realização positiva, felicidade, resiliência e otimismo, fazem parte do arsenal de sensações que contribuem para o desenvolvimento que o ser humano tem de melhor, das forças que desempenha para que a felicidade, ainda que subjetiva, seja sentida por quem a pratica.

A Psicologia Positiva é uma ciência que busca revolucionar a Psicologia tradicional. Ela não caminha por dirimir o sentimento de luto, por exemplo, do ser humano, nem as suas fragilidades de encarar os desafios. Busca o bem-estar e o fortalecimento emocional das pessoas por meio das habilidades e características que apresentam, ou seja, do que elas têm de melhor. As virtudes, os valores e os sentimentos positivos das pessoas são fatores de amplificação do sentimento de bem-estar.

## ■ REFERÊNCIAS

1. BARROS, Rita Manuela de Almeida; MARTÍN, José Ignacio Guinaldo; CABRAL PINTO, José Fernando Vasconcelos. Investigação e prática em Psicologia positiva. **Revista Psicologia, Ciência e Profissão** [online]., v. 30, n. 02, p. 318-327, 2010. Doi: <https://doi.org/10.1590/S1414-98932010000200008>
2. BENDASSOLLI, Pedro F.; MAGALHÃES, Mauro de Oliveira; MALVEZZI, Sigmar. Liderança nas organizações. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**, v. 2, p. 413- 449, 2014.
3. BOEHS, Samantha de Toledo Martins; SILVA, Narbal. **Psicologia Positiva nas organizações e no trabalho: conceitos fundamentais e sentidos aplicados**. São Paulo: Vetor Editora, 2017.
4. CAMALIONTE, Letícia George; BOCCALANDRO, Marina Pereira Rojas. Felicidade e bem-estar na visão da psicologia positiva. **Boletim Academia Paulista de Psicologia**, v. 37, n. 93, p. 206-227, 2017. Disponível em [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1415-711X2017000200004&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-711X2017000200004&lng=pt&nrm=iso). Acesso: em 23 jan. 2022.

5. CHRISTOPHER, John Chambers; RICHARDSON, Frank C.; SLIFE, Brent D. Thinking through positive psychology. **Theory & Psychology**, v. 18, n. 05, 2008. Doi: <https://doi.org/10.1177/0959354308093395>
6. CORDEIRO, Carla; GAMBOA, Vítor; PAIXÃO, Olímpio. A importância dos valores pessoais e da motivação para a atividade letiva no bem-estar psicológico dos professores. **Revista Portuguesa de Pedagogia**, n. 52, n. 01, p. 43-62, 2018. Doi: [https://doi.org/10.14195/1647-8614\\_52-1\\_3](https://doi.org/10.14195/1647-8614_52-1_3)
7. GOMES, Maria Christina Soares; TOLENTINO, Thatiana Maia; MAIA, Maria de Fatima de Matos; FORMIGA, Nilton Soares; MELO, Gislane. Verificação de um modelo teórico entre bem-estar subjetivo e autoestima em idosos brasileiros. **Revista Brasileira de Ciência e Movimento**, v. 24, n. 02, p. 35-44, 2016. Doi: <https://doi.org/10.18511/rbcm.v24i2.5261>
8. MARTINS, Vanessa; COSTA, Luciano Venelli; SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. O impacto do comprometimento afetivo e do engajamento no trabalho sobre os comportamentos de cidadania organizacional. **Revista de Administração, Contabilidade e Economia da Fundace**. v. 06, n. 02, p. 01-13, 2015. Doi: <http://dx.doi.org/10.13059/racef.v6i2.327>
9. MENDONÇA, Helenides; FERREIRA, Maria Cristina. Florescimento no trabalho (Flourishing): Novo conceito, velho fenômeno. In: VAZQUEZ, Ana Claudia Souza; HUTZ, Claudio Simon. **Aplicações da psicologia positiva: trabalho e organizações**. São Paulo: Hogrefe, 2018, p. 187-200.
10. MYERS, David. The funds, friends, and faith of happy people. **American Psychologist**, v. 55, n. 01, p. 56-67, 2000. DOI: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.56>
11. OLIVEIRA, Catiane; NUNES, Maiana Farias Oliveira; LEGAL, Eduardo José; NORONHA, Ana Paula Porto. Bem-Estar Subjetivo: estudo de correlação com as Forças de Caráter. **Avaliação Psicológica**, v. 15, n. 02, p. 177-185, 2016. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1677-04712016000200007](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712016000200007). Acesso em: 11 set. 2019.
12. PACICO, Juliana Cerentini; BASTIANELLO, Micheline Roat. As origens da Psicologia Positiva e os primeiros estudos brasileiros. In: HUTZ, Claudio Simon. **Avaliação em Psicologia Positiva**. Porto Alegre: Artmed. 2014, pp. 13-21.
13. PÉREZ-NEBRA, Amalia R.; QUEIROGA, Fabiana; OLIVEIRA, Thiago A. Presenteísmo de professores regentes: bem-estar como estado psicológico crítico na mediação de características do trabalho. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 21, n. 01, p. 01-26, 2020. Doi: <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMD200123>
14. RIBEIRO, Andresa Darosci Silva; SILVA, Narbal. Significados de Felicidade orientados pela Psicologia Positiva em Organizações e no Trabalho. *Revista Psicología desde el Caribe*, v. 35, n.01, p. 60-80, 2018. Disponível em: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-417X2018000100060&script=sci\\_abstract&lng=pt](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-417X2018000100060&script=sci_abstract&lng=pt). Acesso em: 05 ago. 2020.
15. SELIGMAN, Martin Elias Pete, STEEN, Tracy A., PARK, Nansook, PETERSON, Christopher. **Positive psychology progress: empirical validation of interventions**. *American psychologist*, v. 60, n. 5, p. 410, 2005. Doi: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.60.5.410>
16. SELIGMAN, Martin Elias Pete. **Felicidade autêntica (Nova edição): Use a psicologia positiva para alcançar todo seu potencial**. Objetiva, 2019.

17. SELIGMAN, Martin Elias Pete.; CSIKSZENTMIHALYI, Mihaly. Happiness, excellence, and optimal human functioning [Special issue]. **American Psychologist**, v. 55, n. 1, p. 5-183, 2000. Doi: <https://doi.org/10.1080/17439760.2014.943801>
18. SELIGMAN, Martin Elias Pete; CSIKSZENTMIHALYI, Mihaly. Positive psychology: an introduction. In: SPRINGER, Dordrecht. **Flow and the foundations of positive psychology**. 2014. p. 279-298. Disponível em: [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-94-017-9088-8\\_18](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-94-017-9088-8_18). Acesso em: 30 mai. 2022.
20. SILVA, Mary Dayane Souza; ROAZZI, Antonio; SOUSA, Francisca Rozângela Lopes de; SILVA, Geymeesson Brito da; FRADE, Cinthia Moura. Percepção docente sobre inveja, bem-estar subjetivo e saúde mental: um estudo exploratório em instituições de ensino superior públicas. **Revista Brasileira de Administração Científica**, v. 11, n. 02, p. 66-80, 2020. Doi: <https://doi.org/10.6008/CBPC2179-684X.2020.002.0005>
21. SIMMONS, Bret L. Organizational characteristics of happy organizations. **Wellbeing: A Complete Reference Guide**, p. 01-18, 2014. Doi: <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell023>
22. SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. **Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed Editora, 2014.
23. SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias; PADOVAM, Valquiria Aparecida Rossi. Bases teóricas de Bem-Estar Subjetivo, Bem-Estar Psicológico e Bem-Estar no Trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 24, n. 02, p. 201-209, 2008. Doi: <https://doi.org/10.1590/S0102-37722008000200010>
24. SNYDER, Charles Richard; LOPEZ, Shane J. **Psicologia positiva: uma abordagem científica e prática das qualidades humanas**. Porto Alegre: Artmed. 2009.
25. TOULABI, Zeinab; RAOUFI, Maryam; ALLAHPOURASHRAF, Yasan. The relationship between teachers' happiness and quality of working life. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, v. 84, n. 09, p. 691-695, 2013. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.628>
26. VAZQUEZ, Ana Claudia Souza; HUTZ, Claudio Simon. **Psicologia Positiva Organizacional e do Trabalho na prática**. 1ed. São Paulo: Hogrefe, 2021.
27. WARR, Peter; INCEOGLU, Ilke. Job engagement, job satisfaction, and contrasting associations with person–job fit. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 17, n. 02, p. 129-138, 2012. Doi: <https://doi.org/10.1037/a0026859>