

UNILEÃO
CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

FRANCISCO MARQUES VIEIRA GONÇALVES JÚNIOR

**AS CONTRIBUIÇÕES DA PSICOLOGIA POSITIVA PARA A PROMOÇÃO DE
BEM-ESTAR NAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO: uma revisão narrativa de
literatura**

JUAZEIRO DO NORTE - CE
2024

FRANCISCO MARQUES VIEIRA GONÇALVES JÚNIOR

**AS CONTRIBUIÇÕES DA PSICOLOGIA POSITIVA PARA A PROMOÇÃO DE
BEM-ESTAR NAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO: uma revisão narrativa de
literatura**

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo Científico, apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Psicologia do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio, em cumprimento às exigências para a obtenção do grau de Bacharel em Psicologia.

Orientador: Prof.^a Esp. Larissa Vasconcelos Rodrigues

FRANCISCO MARQUES VIEIRA GONÇALVES JÚNIOR

AS CONTRIBUIÇÕES DA PSICOLOGIA POSITIVA PARA A PROMOÇÃO DE BEM-ESTAR NAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO: uma revisão narrativa de literatura

Este exemplar corresponde à redação final aprovada do Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Psicologia do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio, em cumprimento às exigências para a obtenção do grau de Bacharel em Psicologia.

Data da Apresentação: 04/12/2024

BANCA EXAMINADORA

Orientador (a): Prof.^a Esp. Larissa Vasconcelos Rodrigues

Membro: Prof. Me. Joel Lima Júnior / UNILEÃO

Membro: Prof. Me. Marcos Teles do Nascimento / UNILEÃO

JUAZEIRO DO NORTE - CE
2024

AS CONTRIBUIÇÕES DA PSICOLOGIA POSITIVA PARA A PROMOÇÃO DE BEM-ESTAR NAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO: uma revisão narrativa de literatura

Francisco Marques Vieira Gonçalves Júnior¹
Larissa Vasconcelos Rodrigues²

RESUMO

O trabalho é uma categoria essencial na vida das pessoas, sendo considerado o principal meio pelo qual os indivíduos buscam se realizar na vida pessoal e profissional, além de ser um importante indicador das relações interpessoais, da construção do bem-estar e da autorrealização. O propósito principal deste artigo é debater sobre a perspectiva da promoção do bem-estar nos ambientes de trabalho a partir das intervenções em psicologia positiva. A metodologia utilizada teve como característica a revisão bibliográfica com abordagem qualitativa, onde foram pesquisados artigos nas bases de dados da Scholar Google, SciELO, Biblioteca Virtual em Saúde (BVS) e PubMed, como também em livros relacionados à temática de estudo proposta. De acordo com o que foi analisado, observou-se que os indivíduos buscam a realização em suas vidas não somente através da realização de sonhos e projetos pessoais, mas também nos ambientes laborais, o que pode contribuir para a promoção da saúde e bem-estar quando se dá ênfase aos processos de autonomia e reconhecimento dos trabalhadores, bem como à integração nas organizações de atividades que promovam o sentido e significado pessoais, auxiliando os processos de relacionamento interpessoal e conexão com a comunidade. As intervenções de psicologia positiva para a promoção do bem-estar no trabalho reforçam o compromisso da profissão em assegurar a saúde mental e a dignidade dos trabalhadores.

Palavras-chave: Psicologia positiva; bem-estar; saúde do trabalhador; trabalho; organizações.

¹Discente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: marquesvieira.psi@gmail.com

²Docente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: larissavasconcelos@leaosampaio.edu.br

1 INTRODUÇÃO

A Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) surge como uma área de estudo que se dedica à compreensão das interações entre o indivíduo e o ambiente laboral, buscando otimizar tanto o desempenho organizacional dos processos produtivos quanto o bem-estar dos trabalhadores. Por ser uma área que possui como característica uma atuação diversificada e que envolve processos de ensino, treino e aprendizado humanos, faz-se importante a presença da psicologia, principalmente ao acompanhar as mudanças aceleradas nos mais diversos contextos no mundo do trabalho (Bastos, 2009).

Nesse sentido, a globalização e a rápida evolução tecnológica têm impactado profundamente as estruturas e os processos organizacionais. Os psicólogos que atuam nessa seara do conhecimento devem estar preparados para lidar com questões como: a gestão da diversidade, a adaptação às novas tecnologias e a análise dos efeitos das mudanças do mundo do trabalho e como tais mudanças impactam os indivíduos e os seus grupos de trabalho (Caetano, 2012).

Ainda segundo Caetano (2012), há se de incluir os desafios a um nível macro, ou seja, que ultrapassem os processos mais técnicos e procedimentais e se voltem para a gestão da qualidade de vida no trabalho e a promoção da saúde do bem-estar dos trabalhadores, como também se abarque a dimensão micro, como a motivação, a satisfação e o desenvolvimento pessoal e de carreira desses profissionais.

Como se sabe, o trabalho pode ser uma fonte de satisfação e realização, mas também pode gerar exaustão e problemas graves que impactam a saúde física e mental do trabalhador. Conforme posicionado por Seligmann-Silva *et al.* (2010), o foco do trabalho com as questões que envolvem a saúde do trabalhador se dá através da busca pelo desenvolvimento de estratégias de prevenção e intervenção para trabalhar com essas problemáticas, o psicólogo passa a desempenhar um papel de fundamental importância na promoção da saúde e no bem-estar dos trabalhadores, impactando também o funcionamento dos ambientes de trabalho em que essas pessoas estão inseridas.

Vive-se um cenário de grandes mudanças no mundo do trabalho, desde as alterações das funções de trabalho até às exigências por produtividade serem cada vez mais intensas nas organizações dos mais diversos segmentos, que pode afetar ao nível de produtividade, como também no próprio bem-estar das pessoas em que estão inseridas nesses espaços (Bentivi *et al.*, 2021).

Assim, em um cenário repleto de mudanças e incertezas, cabe a pergunta: qual o lugar que o bem-estar ocupa nas organizações de trabalho?

Nesse contexto, a Psicologia Positiva (PP) surge como uma abordagem que traz um novo paradigma para a ciência psicológica, pois, conforme apontado por Paludo e Koller (2007), a psicologia positiva enfoca tanto as questões do adoecimento humano quanto os processos que promovem o desenvolvimento pleno, como bem-estar, resiliência e felicidade.

A corrente teórica em questão traz importantes contribuições para os processos de prevenção, pois, conforme apontado por Paludo e Koller (2007), por muito tempo, focamos em modelos de doenças e processos de adoecimento, mas investimos pouco em estratégias reais para a prevenção, tanto ao nível macro quanto micro, na vida individual e na vivência coletiva.

Dessa forma, cabe ao profissional que segue por tal linha de intervenção observar os papéis que os sujeitos desempenham e se os referidos lugares que ocupam têm acrescido ou retirado suas condições de saúde e bem-estar, cabendo também por buscar formas de prevenir que essas situações ocorram com tanta frequência e contorná-las quando necessário, como também colaborar para que todos possam encontrar formas de se desenvolver (Paludo; Koller, 2007; Silva; Boehs, 2017).

A relevância dessa temática é crucial para a criação de estratégias atuais de bem-estar no trabalho, além de permitir a formulação de pesquisas e intervenções futuras que beneficiem organizações comprometidas com práticas éticas e consistentes.

A busca por um conhecimento e investigação mais aprofundados do tema é fruto de um interesse pessoal e profissional, uma vez que é de suma importância a atuação do psicólogo na promoção da saúde mental e do bem-estar nas organizações.

Vale ressaltar que o estudo foi realizado a partir do objetivo primário de debater sobre a perspectiva da promoção do bem-estar nos ambientes de trabalho a partir das intervenções em PP. Como objetivos específicos dessa pesquisa, buscou-se inicialmente entender a PP enquanto novo campo do saber na psicologia e a sua aplicabilidade no contexto das organizações de trabalho. Em seguida, foram apresentados a análise de como as práticas de bem-estar podem impactar a saúde do trabalhador e as perspectivas e os desafios para a promoção do bem-estar nas organizações de trabalho. Por fim, foi abordado como ocorre a utilização da PP para a promoção do bem-estar nos ambientes de trabalho.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 METODOLOGIA

No presente trabalho, foi adotado o método bibliográfico, que consiste na abordagem de pesquisa, onde é coletado o material já publicado sobre o tema em questão. Consoante ao costume de pesquisa, esta modalidade inclui materiais impressos, como livros, artigos, teses de doutorado e dissertações de mestrado (Gil, 2017), o que não torna necessário buscar esses dados de forma empírica.

Para a realização desta pesquisa, foram realizadas revisões narrativas de literatura, baseadas em artigos científicos e livros sobre Psicologia Organizacional e do Trabalho, Psicologia Positiva e Bem-Estar no Trabalho. Sendo assim, trata-se de uma pesquisa de cunho qualitativo e de natureza básica, onde foi realizada a análise textual a partir da revisão bibliográfica, não pretendendo esgotar as fontes de informações.

A aplicação do método bibliográfico para o referente estudo consiste na busca, seleção e análise textual e crítica das fontes de bibliografia que possuem ligação com o tema em questão. Para que essas fontes pudessem ser encontradas, utilizou-se das seguintes palavras-chave: “psicologia positiva; bem-estar; saúde do trabalhador; trabalho; organizações”. Com relação às bases de dados utilizadas para a realização da pesquisa, foram utilizadas as seguintes: *Scholar Google*, SciELO, Biblioteca Virtual em Saúde (BVS) e PubMed. Os critérios de exclusão utilizados para as pesquisas foram de fontes textuais que não fizessem correlação com a psicologia organizacional e do trabalho, psicologia positiva e promoção de bem-estar.

2.2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.2.1 Psicologia Positiva: história e episteme de uma teoria contemporânea.

A psicologia positiva (PP), uma nova área da psicologia, surge como uma reação à ênfase tradicional na doença e nos déficits humanos, buscando equilibrar a abordagem com um enfoque mais amplo nos pontos fortes e potencialidades humanas. Conforme destacado por Snyder e Lopez (2009), a PP emergiu como um campo dinâmico dentro da psicologia ao longo da década de 1990, com o intuito de deslocar a ênfase tradicional da psicologia clínica que frequentemente se centrava no déficit e na patologia humana. Propondo um novo enfoque que privilegiava o estudo das condições que promovem uma vida significativa e satisfatória.

Tal movimento representou uma mudança de paradigma que contribuiu para a ampliação e diversificação dos objetivos da psicologia, além de oferecer novas direções para a pesquisa e a prática, entre os principais teóricos que fomentarão o desenvolvimento da PP,

destaca-se Martin E. P. Seligman, cuja obra tem sido fundamental na formulação de conceitos e práticas que sustentam esse campo (Snyder; Lopez, 2009).

Seligman introduziu conceitos inovadores como os "Cinco Elementos do Bem-Estar" (PERMA), que incluem P (emoções positivas), E (envolvimento), R (relações), M (significado) e A (realização). Sua investigação metódica e suas publicações ampliaram a compreensão do que constitui uma vida plena e feliz, além de proporcionar ferramentas práticas para a promoção do bem-estar individual e coletivo (Snyder; Lopez, 2009; Seligman, 2011).

A PP é entendida como o estudo científico dos processos e características que influenciam positivamente o bem-estar e a felicidade humana. Esta definição enfatiza a relevância de compreender os fatores que influenciam a qualidade de vida e o bem-estar, ao invés de se concentrar apenas nos problemas e déficits das pessoas, promovendo, dessa forma, um maior autoconhecimento e aperfeiçoamento das habilidades internas do ser humano (Snyder; Lopez, 2009; Silva; Costa; Budde, 2018).

Vale salientar que, apesar da PP ser um campo novo na ciência psicológica, ela tem uma grande variedade de influências, desde as escolas de pensamento da filosofia e da sociologia, até as diversas teorias e abordagens psicológicas, como as teorias humanistas de Carl R. Rogers e Abraham Maslow, que focam no desenvolvimento pessoal, na autorrealização dos sujeitos e no seu direcionamento natural pela busca de condições que os permitam se desenvolver plenamente (Snyder; Lopez, 2009; Vieira; Freire, 2006; Bueno, 2002).

A PP, de acordo com Snyder e Lopez (2009), também é influenciada por perspectivas culturais, desde a filosofia ocidental, com as contribuições de pensadores modernos e contemporâneos da filosofia e psicologia, até a filosofia budista, que destaca os processos de aceitação e de impermanência como meios para atingir a felicidade e o bem-estar.

O que aproxima todas essas perspectivas é a grande relevância dada aos processos de autoconsciência e da autorreflexão para atingir o bem-estar (Snyder; Lopez, 2009). Além disso, ambas as abordagens reconhecem a importância da relação entre o indivíduo e o ambiente, o que permite observar as mudanças que ocorram no âmbito da individualidade e da coletividade, como também nos espaços de convívio humano.

Segundo Tozzi Reppold *et al.* (2019), cada teoria tem suas próprias características e a PP não foge à regra, sendo composta no decorrer do seu desenvolvimento por ondas, ou seja, fases que compõem o seu desenvolvimento como uma teoria.

Dessa maneira, a PP compôs em seu primeiro momento um foco maior nas emoções positivas, a partir das contribuições de Martin E. P. Seligman; a segunda em entender como as pessoas se engajam e em suas forças e virtudes, a partir dos estudos de Mihaly Csikszentmihalyi

e, por último, a terceira, focada em como as pessoas se relacionam com umas com as outras e com a comunidade, indo ao encontro de estudos interdisciplinares e com a busca pelo bem-estar coletivo, com contribuições dos teóricos citados anteriormente, junto da pesquisadora e psicóloga, Babara Fredrickson (Seligman, 2011).

A PP estuda aspectos que influenciam a saúde e o bem-estar humano, enfatizando relacionamentos sociais e o contexto histórico e social das pessoas, avaliando como isso contribui para o bem-estar e para a formação de comunidades baseadas em apoio mútuo, altruísmo e conexões interpessoais significativas. (Tozzi Reppold *et al.*, 2019; Marujo; Neto; De Falé Balancho, 2013).

O estudo da PP abrange várias áreas, faixas etárias e contextos, focando nos pontos fortes e potências humanas, na prevenção de processos adoecedores e na promoção do bem-estar, com uma abordagem científica sustentada pelo empirismo. (Silva; Costa; Budde, 2018; Silva; Boehs, 2017).

Assim, torna-se evidente que as intervenções baseadas na PP visam aprimorar os pontos fortes das pessoas, abrangendo não somente o âmbito individual, mas também ambientes de convivência entre indivíduos, ou seja, espaços que envolvem a coletividade.

2.2.2 A compreensão de saúde mental e bem-estar a partir da Psicologia Positiva.

A psicologia positiva (PP) aprimorou a compreensão da saúde mental e do bem-estar subjetivo, propondo que a saúde mental envolve emoções positivas, engajamento, relações significativas e um propósito na vida, não se restringindo à ausência de transtornos. (Passareli; Silva, 2007).

Para Maia (2017), a PP promove o desenvolvimento de aspectos saudáveis da vida, enfatizando a resiliência, atitudes altruístas e gratidão. Suas intervenções valorizam as forças pessoais e fortalecem relacionamentos, criando um ambiente favorável ao bem-estar.

Portanto, a felicidade é entendida como um construto fundamental para a compreensão do bem-estar humano, uma vez que abrange não apenas a experiência de prazer momentâneo, mas também uma avaliação global da vida, que integra elementos como satisfação e realização (Camaliente; Boccalandro, 2017).

E por buscarem tornar a experiência de viver mais saudável e funcional, que os estudos em PP indicam que o ser humano precisa de experiências perpetuem a promoção de experiências que induzem alegria, gratidão e contentamento é essencial não apenas para o aumento do bem-estar subjetivo, mas também para a construção de uma afetividade que permita

aos indivíduos estabelecer conexões significativas com os outros. Esse tipo de afetividade não só proporciona conforto e segurança emocional, mas também é fundamental para a formação de uma rede de suporte social, essencial para enfrentar desafios e adversidades (Snyder; Lopez, 2009; Sousa; Melo, 2022).

O trabalho com experiências humanas e o desenvolvimento de habilidades para a vida, como inteligência emocional e seletividade socioemocional, são essenciais para a promoção da saúde mental. Pois, conforme apontado por Snyder e Lopez (2009), a inteligência emocional é a habilidade de reconhecer e gerenciar as próprias emoções e as dos outros, melhorando as relações interpessoais e a resiliência. Já a seletividade socioemocional envolve priorizar interações sociais que promovem o bem-estar e um sentido positivo na vida.

Além disso, Seligman (2019a), argumenta que a realização pessoal está intrinsecamente ligada à capacidade de traçar e perseguir objetivos que ressoem no interior do indivíduo. A liberdade para explorar interesses e paixões é um aspecto crucial para a promoção do bem-estar. Nesse sentido, a PP oferece ferramentas práticas para o desenvolvimento de habilidades que capacitariam os indivíduos a superar adversidades, colaborando para o fortalecimento da rede de relacionamentos sociais e a busca de significado nas interações humanas também são elementos essenciais para o desenvolvimento de uma vida satisfatória e equilibrada.

Para tanto, vislumbra-se um potencial transformador nos paradigmas da saúde mental contemporânea. O trabalho a partir da PP não apenas desafia as visões tradicionalmente patológicas da psicologia, mas também nos convoca a refletir sobre as práticas que podem levar os indivíduos a um bem-estar sustentado. Diante de um cenário global que demanda cada vez mais resiliência e adaptabilidade, a aplicação dos princípios da PP emerge como uma estratégia eficaz para promover a saúde mental e a realização plena ao longo da vida (Snyder; Lopez, 2009; Seligman, 2019b).

2.2.3 A Psicologia Positiva e a sua contribuição para o mundo do trabalho.

A psicologia positiva (PP) é uma abordagem da psicologia que se concentra no estudo e promoção de aspectos positivos da experiência humana, indo na contramão de focar apenas em aspectos negativos e até mesmo adoecidos da personalidade ou quaisquer outras características que compõem esse imenso campo de estudo, o qual é a subjetividade humana. O objetivo é auxiliar as pessoas a se desenvolverem, alcançarem os seus potenciais e viverem suas vidas plenamente e com significado (Vazquez; Ferreira; Mendonça, 2019).

No contexto do trabalho, a PP tem em vista aplicar esses princípios para melhorar o bem-estar e a satisfação dos trabalhadores, bem como o seu desempenho organizacional. Para Vazquez, Pereira e Mendonça (2019), todas essas características em que são consideradas positivas envolvem aspectos como satisfação no trabalho, qualidade de vida, equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, felicidade e vitalidade.

Nesse sentido, características como essas citadas acima podem constituir uma organização saudável, pois, conforme pontuado por Silva, Boehs e Cugnier (2017), tais atributos precisam não apenas serem considerados importantes na observação do profissional da psicologia, mas também notadas como necessárias para as organizações conseguirem ter um bom desenvolvimento, não apenas financeiro e produtivo, mas também nas relações com os trabalhadores e nas comunidades em que estão inseridas.

Para Vazquez *et al.* (2018), a observação da situação organizacional e a resolução dos problemas precisam se concentrar na relação entre os fatores psicossociais e o bem-estar dos trabalhadores. Já que no mundo do trabalho, as pessoas são expostas diariamente a condições de trabalho desfavoráveis e, por esse motivo, podem enfrentar situações estressoras com maior frequência, bem como a potencialização para o desencadeamento de transtornos de ansiedade, depressão e burnout. Portanto, a avaliação dos fatores psicossociais é essencial para prevenir esses problemas e promover um ambiente de trabalho saudável.

A PP tem em vista identificar e cultivar os pontos fortes e qualidades positivas das pessoas, em contraste com as abordagens mais tradicionais que acabam por focar muito mais em pontos fracos e nos problemas. E isso se dá justamente pelo seu caráter de buscar enriquecer as habilidades já desenvolvidas nos sujeitos e aperfeiçoar aquelas que os mesmos veem necessidade, principalmente em contextos como o do trabalho, onde é esperado um apanhado de habilidades que muitas vezes não é possível para o trabalhador em desenvolvê-las (Silva *et al.*, 2017).

Dessa maneira, conforme apontado por Silva *et al.* (2017), a PP quando aplicada aos contextos de trabalho, visa desenvolver nos sujeitos as habilidades necessárias a cada um, para serem produtivos, mas também visando para o trabalho ser fonte de sentido e saúde para todos que ali estejam imersos, buscando garantir que enxerguem as suas forças e virtudes e as integre no seu dia a dia de trabalho.

2.2.4 Perspectivas e desafios na promoção do bem-estar nas organizações.

As demandas atuais no mundo do trabalho, como já citado anteriormente, colabora para que se perceba que o bem-estar no trabalho é um fator crucial para que as pessoas inseridas em contextos organizacionais sejam produtivas e se encontrem satisfeitas. Para Oliveira *et al.* (2020), uma das bases para o bem-estar é a existência de um ambiente de trabalho saudável, no qual os indivíduos se sintam seguros e confiantes para expressar suas opiniões, compartilhar ideias e tomar decisões.

Ainda segundo os mesmos autores, o fator confiança é um elemento essencial para a construção desse ambiente de trabalho saudável. Tal elemento é baseado na crença de que os colegas de trabalho e a organização são confiáveis, ou seja, que eles irão agir de maneira justa, honesta e respeitosa (Oliveira *et al.*, 2020). O bem-estar é relevante para o trabalho, mas precisa de um contexto que o antecede, ou seja, uma organização disposta a investir em políticas laborais que favoreçam o desenvolvimento das pessoas de forma ampla e justa.

Gomide Júnior *et al.* (2015), argumentam que as satisfações com os suportes organizacionais têm influência significativa no bem-estar dos trabalhadores. Quando os colaboradores se sentem apoiados e valorizados pela empresa, isso contribui para sua satisfação no trabalho e também para seu bem-estar geral, ou seja, sua satisfação com a vida e com a carreira que tem escolhido trilhar e o trabalho que decide ocupar.

Por outro lado, a falta de suporte organizacional pode levar a níveis mais baixos de satisfação e bem-estar e contextos de resiliência, que em situações específicas buscam muito mais proteger da ausência de suporte organizacional. Já o contrário disso estimula maior segurança nos trabalhadores e a resiliência seria resultado de situações que o prepararam, mas tendo como o resultado o apoio e o suporte das organizações em que estão inseridos (Gomide Júnior *et al.*, 2015).

Nesse cenário de investimento no suporte e apoio organizacional, há um fator de grande importância para a incorporação do bem-estar que é a cultura da organização, que quando bem definida e buscando ter ações voltadas para o bem-estar das equipes de trabalho, colabora para a formação de um ambiente não apenas produtivo, mas também de uma organização de trabalho mais saudável e funcional.

Segundo Paz *et al.* (2020), a cultura organizacional exerce um papel mediador nessa relação entre bem-estar pessoal e qualidade de vida organizacional. A cultura organizacional refere-se às crenças, valores, normas e comportamentos compartilhados pelos membros da organização. Ela influencia as práticas de gestão, os estilos de liderança, a comunicação interna e o clima organizacional.

A cultura organizacional pode tanto facilitar como dificultar a promoção do bem-estar pessoal e da qualidade de vida no trabalho. Caso ela valoriza a flexibilidade, equilíbrio entre vida profissional e pessoal e o cuidado com a saúde dos funcionários, a probabilidade de promover o bem-estar e a qualidade de vida organizacional serão maiores, o contrário disso, será mais difícil garantir o bem-estar pessoal e a qualidade de vida no ambiente de trabalho (Paz *et al.*, 2020).

Vale lembrar que, quando as métricas organizacionais são sérias e seguras, elas auxiliam os trabalhadores a se sentirem mais saudáveis e impactam a saúde geral dos trabalhadores. Segundo Carneiro e Bastos (2020), um ambiente de trabalho saudável pode reduzir os níveis de estresse, ansiedade e depressão, promovendo assim o bem-estar emocional dos trabalhadores.

É importante considerar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional para o bem-estar dos funcionários. Ao proporcionar um ambiente de trabalho saudável e oferecer suporte aos funcionários, as empresas e instituições podem aumentar a produtividade, diminuir o absenteísmo e a rotatividade, além de melhorar a imagem da organização perante o mercado e se firmar como uma organização que prioriza as pessoas que fazem (Carneiro; Bastos, 2020).

Muitos são os desafios encontrados por profissionais da psicologia do trabalho nos ambientes em que estão inseridos, indo desde a resistência por parte dos gestores e equipes diretoras, no reconhecimento da importância de se tratar as questões de saúde mental nos ambientes organizacionais até a resistência à mudança e estratégias pensadas para as equipes de trabalho.

Nesse sentido, Sato e Bernardo (2005) corroboram no sentido de que há uma grande importância no reconhecimento dos problemas de saúde mental no ambiente de trabalho. Eles destacam que, muitas vezes, os sintomas são minimizados ou mesmo ignorados, o que pode levar a uma piora no quadro clínico e no desempenho profissional.

Sendo assim, é crucial que os gestores e as organizações criem uma cultura de acolhimento e compreendam a importância de oferecer apoio e recursos para os funcionários que estão enfrentando dificuldades emocionais. Sendo considerada de importante necessidade a formulação de políticas voltadas para a saúde mental no trabalho, promovendo ações como a criação de programas de prevenção, capacitação de gestores e demais trabalhadores, e a implementação de medidas que incentivem um balanço saudável entre a vida profissional e pessoal (Sato; Bernardo, 2005).

Vale salientar o que Vasconcelos e Faria (2008) trazem, que um dos outros desafios presentes e fortemente encontrados nas organizações é a existência de políticas de promoção da saúde mental no trabalho que são muitas vezes contraditórias com as demandas e pressões

impostas pelo próprio ambiente de trabalho. Tais contradições surgem quando as empresas oferecem programas de bem-estar aos funcionários, mas, ao mesmo tempo, exigem metas inatingíveis e mantêm um ambiente de trabalho estressante e competitivo.

Vasconcelos e Faria (2007) afirmam que essa contradição entre as políticas organizacionais e as demandas reais do trabalho pode levar a um aumento da ansiedade, estresse e outros problemas de saúde mental. Um problema importante para políticas de bem-estar e saúde mental nas empresas é como elas se organizam em uma cultura organizacional. Isso é muito importante para o crescimento econômico e social das pessoas que trabalham nelas.

Conforme pontuado por Vasconcelos e Faria (2007), as empresas têm uma cultura que valoriza o trabalho em detrimento do bem-estar dos funcionários, criando um ambiente onde o estresse e a exaustão são vistos como sinais de comprometimento e dedicação. Essa cultura pode levar à negação dos problemas de saúde mental no trabalho, além da estigmatização das pessoas que sofrem com esses problemas.

2.2.5 As práticas de bem-estar e os impactos na saúde do trabalhador.

2.2.5.1 Transformações no mundo do trabalho e impactos na saúde do trabalhador.

O trabalho é um aspecto fundamental da vida humana, influenciando diretamente a saúde mental e o bem-estar dos indivíduos. No entanto, o contexto contemporâneo de trabalho está marcado por mudanças significativas nas relações de trabalho, tecnologia e organização do trabalho. Segundo Lima (2011), essas transformações têm implicações profundas na saúde mental dos trabalhadores.

A globalização, a flexibilização e a precarização do trabalho contribuem para o aumento do estresse, ansiedade e depressão entre os trabalhadores. Além disso, a intensificação do trabalho, a falta de controle sobre o trabalho e a falta de apoio social são fatores que comprometem a saúde mental dos trabalhadores (Lima, 2011; Silva, 2011). Para Wünsch e Mendes (2011), a precarização do trabalho tem implicações profundas na saúde mental dos trabalhadores. A instabilidade e a incerteza do trabalho podem levar a estresse, ansiedade e depressão, comprometendo a qualidade de vida dos trabalhadores.

Nesse contexto, Lima (2011) enfatiza a importância de considerar as perspectivas subjetivas dos trabalhadores sobre seu trabalho e saúde mental. Isso inclui entender como os trabalhadores percebem seu trabalho, como lidam com o estresse e como desenvolvem estratégias de coping.

Dessa maneira, deve-se buscar uma compreensão da saúde mental no trabalho a partir de um olhar holístico, considerando os aspectos psicológicos, sociais e organizacionais. Sendo fundamental envolver os trabalhadores no processo de desenvolvimento de políticas e práticas de saúde mental, que priorizem a proteção social e a saúde do trabalhador. Isso inclui a regulamentação do trabalho temporário, a garantia de benefícios sociais e a criação de programas de saúde ocupacional (Lima, 2011; Wunsch; Mendes, 2011).

Dessa maneira, Rossi *et al.* (2020) sugerem que as organizações devem priorizar a criação de ambientes de trabalho saudáveis, que promovam o bem-estar dos funcionários. Isso inclui a implementação de políticas de saúde ocupacional, treinamento e desenvolvimento de habilidades técnicas e interpessoais, além da promoção de uma cultura organizacional positiva. Além disso, vale destacar que é de suma importância a avaliação e o monitoramento contínuo do bem-estar no trabalho. O que permite identificar áreas de melhoria e desenvolver estratégias eficazes para promover o bem-estar dos funcionários (Rossi *et al.*, 2020; Silva, 2011).

Em síntese, o bem-estar no trabalho é um conceito complexo que envolve o bem-estar subjetivo, psicológico e no trabalho. Como destacam Rossi *et al.* (2020), é fundamental considerar esses componentes dentro de uma abordagem integrada, priorizando a criação de ambientes de trabalho saudáveis e promovendo o bem-estar de todos que compõem a instituição de trabalho.

2.2.5.2 As ações para a promoção do bem-estar no ambiente de trabalho.

Pode-se perceber que o mundo do trabalho provoca mudanças internas nos sujeitos, o que pode colaborar ou não para uma vida e carreira mais saudáveis e adaptativas. Carneiro e Bastos (2020) evidenciam que a relevância da temática de bem-estar está relacionada ao trabalho que as organizações têm demandado dos profissionais de psicologia e o impacto positivo que tais ações fornecem para as instituições.

Carneiro e Bastos (2020) salientam que o bem-estar no ambiente de trabalho transcende a mera ausência de estresse e o conforto físico, envolvendo um conjunto complexo de fatores emocionais, psicológicos e sociais. É um conceito multifacetado que abrange a satisfação, motivação e engajamento dos funcionários. Sua avaliação considera indicadores quantitativos e qualitativos que refletem a experiência do trabalhador, englobando desde aspectos relacionados à produção até as interações com colegas e a satisfação dos indivíduos com suas organizações (Ocasal; Martínez; Santos, 2024).

Oliveira-Silva e Porto (2021) dizem que a realização profissional está ligada ao bem-estar pessoal, que é quando as pessoas se sentem bem consigo mesmas e satisfeitos com o trabalho, sendo assim, para a promoção do bem-estar no trabalho, é fundamental que as organizações implementem políticas que valorizem o desenvolvimento profissional e o autocuidado dos colaboradores.

É essencial criar um clima organizacional que promova a comunicação aberta, o apoio interpessoal e o reconhecimento das conquistas individuais, além de incentivar o autodesenvolvimento. Essas estratégias são eficazes para aumentar a satisfação e o sentido no trabalho, contribuindo para uma rotina mais saudável e, conseqüentemente, para o bem-estar subjetivo dos trabalhadores. (Carneiro; Bastos, 2020; Oliveira-Silva; Porto, 2021; Ocasal; Martínez; Santos, 2024).

Nogueira e Oliveira (2022) enfatizam a relevância do suporte organizacional, que se manifesta por meio de políticas e práticas que promovem um ambiente de trabalho favorável e acolhedor. A percepção de suporte organizacional influencia o bem-estar no trabalho, pois colaboradores apoiados tendem a ter maior motivação e comprometimento.

O bem-estar no trabalho resulta da interação entre percepções de suporte organizacional, capital psicológico e confiança nas políticas de gestão. O que reforça o que é posto por Oliveira, Gomide Júnior e Poli (2020) e Nogueira e Oliveira (2022), que afirma que para otimizar esse bem-estar, as organizações devem desenvolver estratégias que promovam políticas de suporte eficazes, um ambiente de confiança e um capital psicológico forte entre os colaboradores.

2.2.6 As ações de promoção de bem-estar nas organizações de trabalho a partir da Psicologia Positiva.

2.2.6.1 A Psicologia Positiva aplicada às organizações de trabalho: novos olhares para antigas questões.

Compreende-se o mundo do trabalho como um campo onde habitam múltiplas possibilidades e mudanças, sendo estas influenciadas por transformações sociais, tecnológicas e econômicas, resultando em desafios como a incerteza profissional e a saúde mental dos trabalhadores. Dessa forma, a Psicologia Positiva (PP), ao focar no bem-estar e nas qualidades humanas, propõe abordagens para enfrentar esses desafios e promover um ambiente de trabalho produtivo que garanta crescimento e segurança aos trabalhadores (Bentivi *et al.*, 2021; Bastos; Carneiro, 2021).

Como apontado por Amazarray e Vazquez (2022), processos de insegurança no ambiente organizacional podem ser impulsionados por fatores como instabilidade econômica, mudanças rápidas nas tecnologias e demanda crescente por adaptabilidade. Esses elementos, quando não geridos adequadamente, podem levar a um aumento do estresse, burnout e outras questões relacionadas à saúde mental.

Culturas organizacionais que não ensejam a saúde podem mitigar os impactos negativos sobre a saúde dos trabalhadores e também fomentar uma maior produtividade e engajamento. Estudos demonstram que ambientes de trabalho que promovem o bem-estar psicológico não apenas beneficiam os colaboradores, mas também incrementam o desempenho organizacional, reduzindo taxas de absenteísmo e turnover (Gumbau; Martinez; Soria, 2017).

A PP, aplicada nos contextos organizacionais, enfatiza a identificação e promoção das forças e virtudes individuais, oferecendo ferramentas práticas para a construção de um ambiente de trabalho que valorize o desenvolvimento humano. Intervenções que incorporam práticas de gratidão, reconhecimento e um foco nas competências dos trabalhadores são exemplos de como essa abordagem pode ser implementada. Ao favorecer um clima organizacional positivo, as empresas conseguem não apenas melhorar a satisfação dos funcionários, mas também aumentar as suas possibilidades de enfrentamento durante as dificuldades (Silva; Boehs; Cugnier, 2017).

Gumbau, Martinez e Soria (2017) afirmam que a construção de organizações saudáveis que buscam o desenvolvimento integral de todos os seus membros, incluindo a equipe gestora, lideranças e demais colaboradores, é uma meta crucial no contexto contemporâneo. A integração da PP nestas dinâmicas acaba por construir um modelo de gestão centrado no ser humano, que prioriza o desenvolvimento de habilidades emocionais e sociais, promovendo um ambiente de cooperação e respeito mútuo.

Pois, conforme apontado também por Silva, Boehs e Cugnier (2017), a abordagem não apenas enriquece a experiência de trabalho dos colaboradores, mas também incentiva a inovação e a criatividade, elementos essenciais para a competitividade no mercado atual. Dessa maneira, ao enfrentar as novas configurações do mundo do trabalho por meio da lente da PP, é possível identificar uma gama de soluções que promovem a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores.

Essas intervenções, ao promoverem um ambiente de apoio e crescimento, não só contribuem para a melhoria da qualidade de vida no trabalho, mas também estabelecem uma base sólida para o desenvolvimento organizacional sustentável e competitivo. A criação de ambientes de trabalho saudáveis, que incorporem as melhores práticas da PP, é não apenas

aprazível, mas fundamental para o futuro do trabalho (Silva; Boehs; Cugnier, 2017; Gumbau; Martinez; Soria, 2017).

Todas essas questões trazidas pelos autores direcionam a compreensão de que um ambiente de apoio e desenvolvimento não apenas aprimora a qualidade de vida no trabalho, mas também cria uma base sólida para o crescimento organizacional sustentável e competitivo. Dessa forma, a criação de ambientes de trabalho que adotem as melhores práticas da PP é considerada indispensável para o futuro do trabalho.

2.2.6.2 O processo de construção do bem-estar nas organizações de trabalho a partir das intervenções em Psicologia Positiva.

É sabido que a psicologia positiva (PP) muito tem a contribuir com a construção do que é chamado de “qualidades humanas” e, por esse motivo, os espaços de trabalho se tornam um excelente ambiente para tal teoria ser colocada em prática. Ou seja, um ambiente de trabalho que promova não apenas a satisfação profissional, mas também a autorrealização dos indivíduos e o desenvolvimento pleno das organizações (Snyder; Lopez, 2009).

Por esse motivo as ações desenvolvidas nos ambientes de trabalho precisam promover o reconhecimento dos papéis profissionais e contemplar a vida pessoal dos sujeitos, pois, dessa maneira, é possível vivenciar um trabalho que permita o sentido e realização de objetivos pessoais e coletivos (Siqueira; Padovam, 2008).

Ainda segundo Snyder e Lopez (2009), a construção de atividades de trabalho satisfatórias, que promovam relações saudáveis e a execução de funções de maneira consciente e focada, são, portanto, pilares essenciais para fomentar a esperança, a harmonia e a conexão no cotidiano profissional.

São muitas as práticas que podem ser implementadas nas organizações de trabalho de modo que possam contribuir significativamente para a felicidade e a qualidade de vida das pessoas, sendo elas: ambiente de trabalho que preze pela dignidade das pessoas, promoção da autonomia, fornecimento de *feedback* e reconhecimento das pessoas, processos de treinamento, desenvolvimento e educação (TD&E), programas para a promoção de bem-estar e atividades voltadas para a comunidade em que a organização está inserida.

2.2.6.2.1 Ambiente de trabalho que preze pela dignidade das pessoas.

A importância de prezar por ambientes de trabalho que entreguem o que é de direito do trabalhador e busquem preservar sua dignidade não pode ser subestimada. Ambientes saudáveis e respeitosos não apenas promovem o bem-estar dos colaboradores, mas também impactam diretamente na produtividade e na qualidade do trabalho realizado. Pois, conforme apontado por Carlotto *et al.* (2017), quando os direitos trabalhistas, como salários justos, condições seguras e horários adequados, são respeitados, os funcionários se sentem valorizados e motivados a contribuir com seu melhor.

2.2.6.2.2 Promoção da autonomia, fornecimento de *feedback* e reconhecimento das pessoas.

Para Paschoal, Torres e Porto (2010), a promoção da autonomia nos ambientes de trabalho é fundamental para o desenvolvimento profissional e pessoal das pessoas em uma organização. Quando os trabalhadores têm a liberdade para tomar decisões e gerenciar suas tarefas, sentem-se mais engajados e motivados, o que, por sua vez, pode refletir em aumento de produtividade e inovação, como também uma maior relação com os seus níveis de bem-estar e realização em seu planejamento de carreira.

No entanto, é crucial que essa autonomia venha acompanhada de um suporte efetivo dos líderes, exercendo todas as funções que lhe cabem, desde o processo de gerenciamento, promoção de *feedback* e o reconhecimento das pessoas, tanto pela função que exercem, como também pelo que são (Bendassolli, 2012; Ullmann; Fumagalli, 2018).

A presença de um acompanhamento consistente garante que os colaboradores não se sintam desamparados diante dos desafios que possam surgir. Líderes que oferecem orientação, *feedback* construtivo e reconhecimento são essenciais para criar um ambiente de confiança e colaboração (Brandão; Borges-Andrade; Guimarães, 2012). Dessa forma, a relação entre autonomia e apoio torna-se um fator-chave para o sucesso das equipes, promovendo um ciclo virtuoso que beneficia tanto os trabalhadores quanto a organização na totalidade.

2.2.6.2.3 Processos de treinamento, desenvolvimento e educação (TD & E).

Conforme apontado por Lacerda e Abbad (2003), os processos de treinamento e desenvolvimento são essenciais para o sucesso das organizações. Programas eficazes aprimoram as habilidades dos colaboradores e otimizam a produtividade e a qualidade dos serviços. Diante da evolução do mercado e das demandas por inovação, o investimento na formação contínua é crucial para a adaptação às mudanças econômicas.

A intersecção entre treinamento, desenvolvimento e saúde mental dos colaboradores destaca a importância de estratégias que integrem capacitação técnica e desenvolvimento integral (Gondim; Morais; Brantes, 2014; Gomes *et al.*, 2021). Isso significa dizer que organizações que adotam uma abordagem holística, ou seja, de maneira integral, ao formar seu capital humano, garantem sustentabilidade e promovem um ambiente que prioriza o bem-estar e o crescimento pessoal.

2.2.6.2.4 Programas para a promoção do bem-estar.

Conforme apontado por Paz *et al.* (2020), a construção de programas de bem-estar nas organizações de trabalho é uma estratégia essencial para enfrentar os desafios do estresse ocupacional, especialmente em um contexto marcado pela pressão por resultados e alta competitividade, dado o motivo de que o estresse no ambiente laboral impacta negativamente a saúde mental dos colaboradores, a produtividade e a qualidade dos serviços. A implementação desses programas permite que as empresas identifiquem e tratem fatores de estresse antes que se tornem crônicos, promovendo iniciativas que melhorem a qualidade de vida no trabalho e criem um ambiente de valorização, motivação e equilíbrio.

Investir no bem-estar dos colaboradores está diretamente relacionado ao engajamento, satisfação no trabalho, retenção de talentos e redução do absenteísmo. Um ambiente que prioriza o desenvolvimento integral do profissional também contribui para a resiliência das equipes diante das adversidades (Alves, 2011; Paz *et al.*, 2020).

Assim, adotar uma abordagem focada nas questões de estresse e qualidade de vida deve ser uma prioridade estratégica para as organizações, dado o motivo que fortalece a cultura organizacional e impulsiona o desempenho em um cenário cada vez mais desafiador no mundo do trabalho.

2.2.6.2.5 Atividades voltadas para a comunidade em que a organização está inserida.

As organizações de trabalho contemporâneas têm sido desafiadas a ampliar suas perspectivas para além da mera busca por lucro, engajando-se em áreas que envolvem a economia, as finanças, a dignidade no trabalho e a integração com a sociedade. Essa abordagem abrangente reflete uma mudança paradigmática na qual as empresas são vistas como atores sociais, cujas atividades podem impactar diretamente a qualidade de vida dos indivíduos e das comunidades nas quais estão inseridas. Ao reconhecer esse papel, as organizações podem

desenvolver práticas que promovem o bem-estar não apenas de seus colaboradores, mas também dos diversos “*stakeholders*” (“partes interessadas”) envolvidos (Kirschner, 2006).

A psicologia pode ser utilizada como um instrumento para identificar as necessidades dos colaboradores e facilitar a criação de um espaço organizacional que não apenas respeite a individualidade, mas também promova a cidadania (Costa; Mendes; Pinto, 2023). À medida que as organizações promovem o engajamento comunitário, elas também alimentam redes de apoio social fundamentais para a construção de um sentido de pertencimento. Esse sentido é crucial para a promoção de um estado psicológico positivo e, portanto, para a melhoria da qualidade de vida de todos os envolvidos.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através deste estudo, pode-se perceber os possíveis impactos causados pelas ações de bem-estar nas organizações de trabalho. O dia a dia de uma organização pode contribuir para o processo de adoecimento dos trabalhadores ou o contrário disso, ou seja, promover bem-estar e autorrealização a partir da rotina presente no cotidiano de uma ou mais instituições.

E, ao tomar por base os fundamentos teóricos e práticos da psicologia positiva (PP), teoria essa que busca por desenvolver qualidades e forças nas pessoas em quaisquer contextos, pode-se dessa maneira encontrar um arsenal de ferramentas que contribuam para uma maior sensação de bem-estar e construção de significados e sentidos no mundo do trabalho.

Vale ressaltar que as atividades desenvolvidas a partir da PP não visam apenas aperfeiçoar as pessoas para as mesmas serem mais produtivas e contribuam para os objetivos da organização, mas contribuir com ações que sejam efetivas para a construção não só de organizações produtivas, como também de pessoas produtivas e que trabalham com sentido e propósito.

Dessa maneira, as ações em PP passam a ser efetivas nos processos de desenvolvimento das relações interpessoais com os colegas de trabalho, na percepção que os trabalhadores têm sobre si e no desenvolvimento de competências, sejam essas competências para as funções que desempenham no ambiente de trabalho ou até mesmo competências da ordem do interesse pessoal.

A presente pesquisa, leva-nos às considerações, de que as ações voltadas para o bem-estar não ficam presas apenas no melhoramento das funções exercidas no ambiente de trabalho, uma melhor produtividade e até mesmo o exercício de gratidão com os colegas de trabalho e as equipes de gestão; mas que permita ir ao encontro de um trabalho que preze, primariamente,

por condições dignas e que busque por conectividade social e comunitária, como também pela busca do desenvolvimento das pessoas em sua integralidade, não apenas focando nas funções de trabalho e/ou planos relativos à carreira ligados apenas à organização.

REFERÊNCIAS

ALVES, E. F. Programas e ações em qualidade de vida no trabalho: possibilidades e limites das organizações. **Revista Eletrônica Fafit/Facic**, 2011. Disponível em: <https://research.ulusofona.pt/en/publications/programas-e-a%C3%A7%C3%B5es-em-qualidade-de-vida-no-trabalho-possibilidades-7>. Acesso em: 04 nov 2024.

AMAZARRAY, R. M.; VAZQUEZ, A. C. S. (In)segurança no trabalho e bem-estar laboral: reflexões em tempos de pandemia e pós-pandemia. *In: Vazquez, A. C. S.; Hutz, C. S. (org.). Psicologia positiva organizacional e do trabalho na prática*. São Paulo: Hogrefe, 2022, p. 11-30. v. 2.

ROSSI, V. A. *et al.* Reflexões sobre bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. **Revista Organizações em Contexto**, v. 16, n. 31, 2020. Disponível em: https://openurl.ebsco.com/EPDB%3Aagcd%3A11%3A29314555/detailv2?sid=ebsco%3Aplink%3Ascholar&id=ebsco%3Aagcd%3A147303528&crl=c&link_origin=scholar.google.com.br Acesso em: 23 set 2024.

BASTOS, E. A. M. O que fazemos quando fazemos psicologia do trabalho? **Psicólogo Informação**, v. 13, n. 13, p. 99-125, 2009. Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1415-88092009000100007&script=sci_arttext Acesso em: 22 ago 2024.

BENDASSOLLI, P. F. Reconhecimento no trabalho: perspectivas e questões contemporâneas. **Psicologia em Estudo**, v. 17, p. 37-46, 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pe/a/yPXV5GCcFNTfX7sMRNTMBXh/?format=html> Acesso em: 04 nov 2024.

BENTIVI, D. R. C. *et al.* Novas configurações no mundo do trabalho sob o olhar da psicologia positiva. *In: Vazquez, A. C. S.; HUTZ, C. S. (org.). Psicologia positiva organizacional e do trabalho na prática*. São Paulo: Hogrefe, 2021, p. 71-104.

BRANDÃO, H. P.; BORGES-ANDRADE, J. E.; GUIMARÃES T. A. de. Desempenho organizacional e suas relações com competências gerenciais, suporte organizacional e treinamento. **Revista de Administração**, v. 47, n. 4, p. 523-539, 2012. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0080210716302461> Acesso em: 04 nov 2024.

BUENO, M. As teorias de motivação humana e sua contribuição para a empresa humanizada: um tributo a Abraham Maslow. **Revista do Centro de Ensino Superior de Catalão**, v. 6, 2002. Disponível em: <http://surl.li/zontrc> Acesso em: 18 out 2024.

CAETANO, A. Psicologia organizacional e do trabalho: macro e nanodesafios atuais na pesquisa e na prática profissional. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, n. 1, p. 85-

96, 2012. Disponível em:

https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1984-66572012000100008

Acesso em: 12 ago 2024.

CAMALIONTE, L. G.; BOCCALANDRO, M. P. R. Felicidade e bem-estar na visão da psicologia positiva. **Boletim Academia Paulista de Psicologia**, v. 37, n. 93, p. 206-227, 2017. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/946/94654179004.pdf> Acesso em: 19 out 2024.

CARLOTTO, M. S. *et al.* Psicologia da saúde ocupacional: uma revisão integrativa. **Aletheia**, v. 50, n. 1 e 2, 2017. Disponível em:

<http://www.periodicos.ulbra.br/index.php/aletheia/article/view/4171> Acesso em: 04 nov 2024.

CARNEIRO, L. L.; BASTOS, A. V. B. Bem-estar relacionado ao trabalho: análise de conceitos e medidas. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, v. 72, n. 2, p. 121-140, 2020.

Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1809-52672020000200009&script=sci_arttext Acesso em: 16 set 2024.

COSTA, P. H. A. DA; MENDES, K. T.; PINTO, M. de A. Psicologia e Compromisso Social: junção importante, problematização necessária e atual. **Psicologia USP**, v. 34, p. e190117, 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psup/a/YxMYjdSYtvRq64s5fCqR6CL/?lang=pt> Acesso em: 04 nov 2024.

MAIA, M. de M. de. *et al.* Psicologia positiva e o bem estar: estudo dos aspectos saudáveis do viver. **RENEF**, v. 7, n. 9, p. 2-30, 2017. Disponível em:

<https://www.periodicos.unimontes.br/index.php/renef/article/view/620> Acesso em: 19 out 2024.

SOUSA, A. B. de; MELO, W. N. S. O. A felicidade como construto para Bem-Estar do ser humano na Psicologia Positiva. *In: Psicologia e Saúde: pesquisa, aplicações e estudos interdisciplinares - Volume 2*. Editora Científica Digital, 2022. p. 11-30. Disponível em: <http://surl.li/tpxvbm> Acesso em: 19 out 2024.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2017.

GOMES, E. C. F. *et al.* **De mãos dadas com a saúde mental**: como o treinamento & desenvolvimento pode auxiliar na prevenção de problemas relacionados a saúde mental dentro das empresas. 2021. TCC (Tecnólogo) – Curso Técnico em Recursos Humanos, Centro Estadual de Educação Tecnológica “Paula Souza”, Monte Mor, São Paulo, 2021. Disponível em: <https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/7262> Acesso em: 04 nov 2024.

GOMIDE JÚNIOR, S.; SILVESTRIN, L. H. B.; OLIVEIRA, A. de F. 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**, v. 15, n. 1, p. 19-29, 2015.

Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1984-66572015000100003&script=sci_arttext Acesso em: 16 set 2024.

GONDIM, S. M. G.; MORAIS, F. A. DE; BRANTES, C. dos A. A. Competências socioemocionais: fator-chave no desenvolvimento de competências para o trabalho. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 14, n. 4, p. 394-406, 2014. Disponível em:

https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1984-66572014000400006&script=sci_arttext
Acesso em: 04 nov 2024.

GUMBAU, S. L.; MARTINEZ, I. M.; SORIA, M. S. Organizações saudáveis e resilientes. *In:* Boehs, S. de T. M.; Silva, N. **Psicologia positiva nas organizações e no trabalho: conceitos fundamentais e sentidos aplicados**. São Paulo: Vetor, 2017, p. 63-76.

KIRSCHNER, A. M. A sociologia da empresa e responsabilidade social das empresas. **Revista Nueva Sociedad**, n. 202, 2006. Disponível em:
https://static.nuso.org/media/articles/downloads/3343_2.pdf Acesso em: 04 nov 2024.

LACERDA, E. R. M.; ABBAD, G. Impacto do treinamento no trabalho: investigando variáveis motivacionais e organizacionais como suas preditoras. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 7, p. 77-96, 2003. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/rac/a/KxWtphwCn6VshWLqQjp8DSN/> Acesso em: 04 nov 2024.

LIMA, M. E. A. *et al.* Trabalho e saúde mental no contexto contemporâneo de trabalho: possibilidades e limites de ação. **Trabalho e Saúde: a precarização do trabalho e a saúde no século XXI**. São Paulo: LTR, v. 1, p. 161-172, 2011. Disponível em:
https://www.researchgate.net/profile/Andre-Luis-Vizzaccaro-Amaral/publication/349396734_Trabalho_e_saude_A_precarizacao_do_trabalho_e_a_saude_do_trabalhador_no_seculo_XXI/links/611e822f0c2bfa282a58750a/Trabalho-e-saude-A-precariacao-do-trabalho-e-a-saude-do-trabalhador-no-seculo-XXI.pdf#page=161 Acesso em: 23 set 2024.

MARUJO, H.; NETO, L. M.; BALANCHO, L. S. Emergência, desenvolvimento e desafios da psicologia positiva: Da experiência subjetiva à mudança social. **ECOS - Estudos Contemporâneos da Subjetividade**, v. 3, n. 2, p. 179-201, 2013. Disponível em:
<https://periodicoshumanas.uff.br/ecos/article/view/1269> Acesso em: 18 out 2024.

NOGUEIRA, A. P. S.; OLIVEIRA, A. de F. Impacto da Percepção de suporte organizacional e capital psicológico no Bem-estar no trabalho. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 42, p. e238418, 2022. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/pcp/a/BJJGhD3gTgMC3mtMxrnnqvr/?lang=pt> Acesso em: 23 set 2024.

OCASAL, D. L. M.; MARTÍNEZ, M. A. G.; SANTOS, N. Q. Bem-estar subjetivo e produtividade no trabalho: Uma perspectiva global e organizacional. **Revista de Administração de Empresas**, v. 64, p. e2023-0367, 2024. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/rae/a/xHbtGcWq6Xfyb45vjwWDXHm/?lang=pt> Acesso em: 23 set 2024.

OLIVEIRA, A. DE F.; GOMIDE JÚNIOR, S.; POLI, B. Antecedentes de bem-estar no trabalho: confiança e políticas de gestão de pessoas. **RAM: Revista de Administração Mackenzie**, v. 21, 2020. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/ram/a/j9cCnWcq3V6cvX366NMnKrh/?lang=pt> Acesso em: 16 set 2024.

OLIVEIRA-SILVA, L. C.; PORTO, J. B. Bem-estar subjetivo e florescimento no trabalho: o impacto da realização profissional. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 22, p.

eRAMG210117, 2021. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/ram/a/bYryXsGX97sVdxhVZgQ7qGg/?lang=pt&format=html> Acesso em: 23 set 2024.

PALUDO, S. DOS S.; KOLLER, S. H. Psicologia positiva: uma nova abordagem para antigas questões. **Paidéia (Ribeirão Preto)**, v. 17, p. 9-20, 2007. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/paideia/a/mPnRBjz6RrFFy9LPwSmFppz/?lang> Acesso em: 22 ago 2024.

PASCHOAL, T.; TORRES, C. V.; PORTO, J. B. Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 14, p. 1054-1072, 2010. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rac/a/LTYcnrsX4NFGBBLvkwwQphb/?format=html&lang=pt> Acesso em: 04 nov 2024.

PASSARELI, P. M.; SILVA, J. A. da. Psicologia positiva e o estudo do bem-estar subjetivo. **Estudos de Psicologia (Campinas)**, v. 24, p. 513-517, 2007. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/estpsi/a/zVyJ4Q3dH97nzTtpfbvCB8J/?lang=pt> Acesso em: 19 out 2024.

PAZ, M. GT. *et al.* Bem-estar pessoal nas organizações e qualidade de vida organizacional: o papel mediador da cultura organizacional. **RAM: Revista de Administração Mackenzie**, v. 21, p. Eramd200122, 2020. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/ram/a/qGgRg6HzK36ZdvDGqHrkJGy/?format=html&lang=pt> Acesso em: 16 set 2024.

SATO, L.; BERNARDO, M. H. Saúde mental e trabalho: os problemas que persistem.

Ciência & Saúde Coletiva, v. 10, p. 869-878, 2005. Disponível em:

<https://www.scielosp.org/pdf/csc/2005.v10n4/869-878/pt> Acesso em: 16 set 2024.

SELIGMAN, M. E. P. **Aprenda a ser otimista**: como mudar sua mente e sua vida. 1. ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2019a.

SELIGMAN, M. E. P. **Felicidade autêntica**: use a PSICOLOGIA POSITIVA para alcançar todo seu potencial. 2. ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2019b.

SELIGMAN, M. E. P. **Florescer**: uma nova compreensão da felicidade e do bem-estar. 1. ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2011.

SELIGMANN-SILVA, E. *et al.* O mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 35, p. 187-191, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/WLqRPd87NwyFw5sq83tS6nM/> Acesso em: 22 ago 2024.

SILVA, M. C. Trabalho, globalização e saúde do trabalhador: promoção da saúde e da qualidade de vida. **Trabalho e Saúde: a precarização do trabalho**, p. 21, 2011. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/viewFile/3019/2189#page=21> Acesso em: 23 set 2024.

SILVA, N.; BOEHS, S. de T. M. Psicologia positiva: historicidade, episteme, ontologia, natureza humana e método. *In*: Boehs, S. de T. M.; Silva, N. **Psicologia positiva nas**

organizações e no trabalho: conceitos fundamentais e sentidos aplicados. São Paulo: Vetor, 2017, p. 23-41.

SILVA, N.; BOEHS, S. DE T. M.; CUGNIER, J. S. Psicologia positiva aplicada às organizações e ao trabalho. In: Boehs, S. de T. M.; Silva, N. (org.). **Psicologia positiva nas organizações e no trabalho: conceitos fundamentais e sentidos aplicados.** São Paulo: Vetor, 2017, p. 43-60.

SILVA, N.; COSTA, A. B.; BUDDE, C. As bases conceituais e epistemológicas da Psicologia Positiva. In: Silva, N.; Farsen, T. C. **Qualidades psicológicas positivas nas organizações: desenvolvimento, mensuração e gestão.** São Paulo: Vetor, 2018, p. 19-36.

SIQUEIRA, M. M. M.; PADOVAM, V. A. R. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 24, p. 201-209, 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/ZkX7Q4gd9mLQXnH7xbMgbpM/> Acesso em: 04 nov 2024.

SNYDER, C. R.; LOPEZ, S. J. **Psicologia Positiva: uma abordagem científica e prática das qualidades humanas.** Porto Alegre: Artmed, 2009.

TOZZI REPPOLD, C. *et al.* Felicidade como Produto: um olhar crítico sobre a ciência da psicologia positiva. **Avaliação Psicológica**, v. 18, n. 4, 2019. Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712019000400002 Acesso em: 18 out 2024.

ULLMANN, J. I.; FUMAGALLI, L. A. W. O *feedback* como processo de aprendizagem organizacional. **Revista da FAE**, v. 21, n. 1, p. 137-155, 2018. Disponível em: <https://revistafae.fae.emnuvens.com.br/revistafae/article/view/308> Acesso em: 04 nov 2024.

VASCONCELOS, A. de; FARIA, J. H. de. Saúde mental no trabalho: contradições e limites. **Psicologia & Sociedade**, v. 20, p. 453-464, 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/6X46nvFMKpMcLKv7HnYx76R/?format=html&lang=pt> Acesso em: 16 set 2024.

VAZQUEZ, A. C.; FERREIRA, M. C.; Mendonça, H. Avanços na psicologia positiva: bem-estar, engajamento e redesenho do trabalho. **Avaliação Psicológica: Interamerican Journal of Psychological Assessment**, v. 18, n. 14, p. 343-351, 2019. Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712019000400003 Acesso em: 16 set 2024.

VAZQUEZ, A. C.; PIANEZOLLA, M.; HUTZ, C. S. Avaliação de fatores psicossociais no trabalho: uma revisão sistemática. **Estudos de Psicologia (Campinas)**, v. 35, p. 5-13, 2018. Disponível em: <https://periodicos.puc-campinas.edu.br/estpsi/article/view/7435> Acesso em: 16 set 2024.

VIEIRA, E. M.; FREIRE, J. C. Alteridade e psicologia humanista: uma leitura ética da abordagem centrada na pessoa. **Estudos de psicologia (Campinas)**, v. 23, p. 425-432, 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/estpsi/a/sHyjbmR44zZd7sWNNxhdwWR/abstract/?lang=pt> Acesso em: 18 out 2024.

WÜNSCH, D. S.; MENDES, J. M. R. Saúde do trabalhador e proteção social: as repercussões da precarização do trabalho no capitalismo contemporâneo. **Estudos do Trabalho**, v. 5, n. 9, p. 163-175, 2011. Disponível em:
<http://www.criticadocapital.org/RRET%209/10revistaRET9.pdf> Acesso em: 23 set 2024.