

# BEM-ESTAR SUBJETIVO, CAPITAL PSICOLÓGICO POSITIVO NO TRABALHO E TRANSTORNO EMOCIONAL COMUM EM TRABALHADORES PÓS-ISOLAMENTO SOCIAL

Nilton Soares Formiga<sup>1</sup>

Ionara Dantas Estevam<sup>2</sup>

Andrea Lucia Gondim de Melo Costa<sup>3</sup>

## RESUMO

Nos últimos anos a relação trabalho-saúde tem preocupado gestores e pesquisadores na área organizacional e do trabalho quanto aos incentivos financeiros, talentos e produtividade, mas, também, em compreender a implementação e manutenção de estratégias de gestão e comportamento organizacional sobre as demandas laborais. Investir na avaliação da sobre a satisfação e bem-estar pessoal e na dinâmica do investimento emocional do trabalhador contribui para o desenvolvendo de habilidades positivas no ambiente de trabalho. Pretendeu avaliar a relação entre o bem-estar subjetivo, capital psicológico positivo no trabalho e transtorno emocional leve em trabalhadores brasileiros. Participaram 202 trabalhadores em diversas especialidades, respondendo o questionário de bem-estar subjetivo, capital psicológico positivo no trabalho, transtorno emocional leve e dado sociodemográfico e profissional. **Resultados:** Observaram-se que as escalas foram consistentes e que houve uma relação positiva da dimensão do bem-estar subjetivo positivo, capital psicológico positivo e estas, negativamente, com a ansiedade, depressão e estresse; na Anova, quanto maior o escore médio no bem-estar positivo, maior no capital psicológico positivo e menor no transtorno emocional. Em termos gerais, ajustar-se emocionalmente depende da busca de propósito da própria pessoa. Pensar um pouco mais em si é condição de melhoria da vida psíquica e física. A saúde do trabalhador não é exclusividade da empresa, é preciso que o trabalhador perceba, avalie e invista nos mecanismos psicológicos de forma a assimilar e desenvolver quanto fator de proteção.

**Palavras-Chaves:** Bem-estar subjetivo, Capital Psicológico Positivo, Transtorno Emocional, Trabalhadores, Pós-isolamento social.

## SUBJECTIVE WELL-BEING, POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL AT WORK, AND COMMON EMOTIONAL DISORDERS IN WORKERS POST-SOCIAL ISOLATION

### ABSTRACT

In recent years, the relationship between work and health has been a concern for managers and researchers in the organizational and labor fields, not only in terms of financial incentives, talent management, and productivity but also in understanding the implementation and maintenance of management strategies and organizational behavior regarding workplace demands. Investing in assessing personal satisfaction and well-being, as well as the emotional dynamics of workers, contributes to the development of positive skills in the workplace. This study aimed to evaluate the relationship between subjective well-being, positive psychological capital at work, and mild emotional disorders among Brazilian workers. The study involved 202 workers from various specialties who completed questionnaires on subjective well-being, positive psychological capital at work, mild emotional disorders, and sociodemographic and professional data. The scales used were found to be consistent. A positive relationship was observed between the dimensions of positive subjective well-being and positive psychological capital, both of which were negatively correlated with anxiety, depression, and stress. In the ANOVA analysis, higher mean scores in positive well-being were associated with higher scores in positive psychological capital and lower scores in emotional disorders. Overall, emotional adjustment depends on an individual's pursuit of purpose. In the context, prioritizing oneself is a key factor for improving both mental and physical health. Worker health is not solely the company's responsibility; it requires workers to recognize, evaluate, and invest in psychological mechanisms to assimilate and develop them as protective factors.

**Keywords:** Subjective Well-Being, Positive Psychological Capital, Emotional Disorders, Workers, Post-Social Isolation.

Recebido em 31 de dezembro de 2024. Aprovado em 03 de fevereiro de 2025

<sup>1</sup> Universidade Potiguar/Ecosistema Ânima, Natal. Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-4907-9736>. E-mail: nsformiga@yahoo.com

<sup>2</sup> Universidade Potiguar/Ecosistema Ânima. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-4123-3244>. E-mail: ionaradantas@gmail.com

<sup>3</sup> Universidade Potiguar/Ecosistema Ânima. Orcid: <https://orcid.org/0009-0001-3841-6250>. E-mail: andlucia71@gmail.com

## INTRODUÇÃO

O ambiente de trabalho contemporâneo é impactado por fatores estruturais organizacionais, avanços tecnológicos, mudanças econômicas e transformações sociais que afetam a qualidade das atividades laborais. Essas mudanças, especialmente durante e após a pandemia de COVID-19, trouxeram novos desafios, exigindo adaptação tanto de trabalhadores quanto de organizações (Vasquez et al., 2019; Araújo & Lua, 2021; Sausen, Baggio, Brizollan & Roveda, 2022; Presti & Mendes, 2023).

A pandemia impulsionou alterações significativas nas dinâmicas laborais, incluindo o trabalho remoto e a reorganização das estruturas organizacionais. Isso exigiu atualização constante de práticas organizacionais para redução de custos, aumento da produtividade e adaptação a novas realidades, como o lar se tornando o principal espaço de trabalho (Pérez-Nebra et al., 2020; Araújo & Lua, 2021; Sausen, Baggio, Brizollan & Roveda, 2022; Alves & Silva, 2023; Carvalho, Lourenção et al., 2023).

Essa reestruturação buscou alinhar competências prioritárias às metas organizacionais, equilibrando produtividade com menor rotatividade (Formiga & Souza, 2019; Dias, 2020). No entanto, essas mudanças também trouxeram riscos à saúde mental, como ansiedade, estresse e depressão, especialmente em períodos de crise (Faro, Baiano et al., 2020; Faustino & Silva, 2020; Franco & Formiga., 2020; Silva et al., 2022).

Investir no bem-estar psicológico dos trabalhadores é essencial para promover um ambiente saudável. O bem-estar psicológico está relacionado à percepção de felicidade, equilíbrio emocional e satisfação com a vida, sendo um indicador crucial de saúde mental (Diener et al., 1999; Maia, 2009; Patias, Machado, Bandeira & Dell'Aglio, 2016; Maia *et al.*, 2016) e, em especial, de saúde laboral (Carneiro & Bastos, 2020; Hirschle & Gondim, 2020)

Neste sentido, desenvolver habilidades positivas, como resiliência, esperança, autoeficácia e otimismo, pode contribuir para a saúde mental e a produtividade no ambiente de trabalho. Esses elementos, definidos como capital psicológico positivo, são fundamentais para lidar com os desafios e minimizar os riscos de transtornos emocionais comuns (Souza, Alves, et al., 2019; Lima, Nassif & Garçon, 2020; Formiga et al. 2021; Silveira, 2022).

A pandemia intensificou os casos de transtornos mentais, como ansiedade e depressão, que se tornaram a segunda principal causa de ausência no trabalho (Vaez et al., 2007; Maia & Dias, 2020; Formiga et al., 2021). Esses transtornos, frequentemente relacionados a dificuldades de enfrentamento, são exacerbados por pressões como insegurança no emprego, relações interpessoais frágeis e demandas excessivas (Dejours, 1992; Estevam et al., 2022; Gomes, Cordeiro Júnior et al., 2024).

Nos últimos anos, o número de afastamentos causados por estresse e depressão registrou um aumento significativo, sendo esses transtornos atualmente a segunda causa mais comum de ausência no trabalho, atrás apenas dos distúrbios osteomusculares (Barbosa, Gomes, Souza & Gomes, 2020; Souza, Ferreira & Lopes, 2022; Santos Feitosa, Santana & Chamon, 2023). Há mais de 20 anos, Murta e Tróccoli (2004), já desatacavam que as doenças ocupacionais apresentavam alta incidência, impactando negativamente a produtividade e resultando em maior número de indenizações e processos judiciais contra os empregadores.

Esta condição ocorre devido ao comportamento frequentemente decorrem de dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores para lidar com problemas diário e que por causa destas dificuldades poderia surgir uma sobrecarga emocional cominando em sintomas de transtornos mentais (cf. Formiga *et al.*, 2021; Ishigami, *et al.*, 2024).

A Organização Mundial da Saúde (OMS), na publicação do CID-10, recomenda o uso do termo "transtorno" em substituição a expressões como "doença" ou "enfermidade", designando a existência de um conjunto de sintomas ou comportamentos

cl clinicamente reconhecíveis, os quais, associados a sofrimento e interferência nas funções pessoais (OMS, 2018; OPAS, 2009; Centenaro *et al.*, 2022), contribuindo para uma prática profissional e manuseio adequado das questões de saúde mental no ambiente de trabalho.

Com isso, as organizações precisam adotar práticas que promovam suporte emocional e físico, equilibrando a produtividade com a saúde dos trabalhadores; estas, quando bem implementado, o suporte organizacional reduz danos relacionados ao trabalho e fortalece o vínculo entre empregado e empresa (Paula *et al.*, 2021; Lipp, Sagradim *et al.*, 2023); bem como, à adoção de práticas de bem-estar emocional no trabalho capaz de afetar as dinâmicas e laborais dos colaboradores (Duarte, Nunes, Cândida Fraga & Andrade, 2023) e até estratégias de *coping* com vistas a promoção de ações educativas para a gestão do estresse e a oferta de suporte social à saúde no contexto organizacional (Muller, Silva, Narbal, & Pesca, 2021; Estevam *et al.*, 2022), em direções teóricas e práticas de positividade laboral.

A perspectiva de tal positividade, já é um tema abordado há mais de dez anos (cf. Ryff, 1989; Yunes, 2003; Chaves, 2012; Leite, Masaro, Di Paula & Scarsi, 2022) dado a sua importância para avaliação do comportamento humano e do trabalho. A psicologia positiva oferece uma abordagem promissora para identificar e inibir fatores de adoecimento no ambiente laboral. Ela propõe que o bem-estar deve ir além do simples estado emocional, incorporando sentimentos positivos duradouros e significativos em relação à vida pessoal e profissional (Vazquez, Pando-Moreno *et al.*, 2017; Compton & Hoffman, 2019).

Por um lado, têm-se o bem-estar laboral associado a concepção de felicidade no trabalho diretamente ligada à produtividade e à rentabilidade. Elementos como reconhecimento, crescimento pessoal, alinhamento com a missão organizacional e boas relações interpessoais são essenciais para criar essa sinergia (Baudelot & Gollac, 2011; Silva, Grzybovski & Mozzato, 2022).

Desde os anos 70 do século XX, estudiosos das áreas social e humana, especialmente aqueles focados no comportamento humano, têm buscado compreender os meios e as formas de avaliar sistematicamente a felicidade, que é compreendida, como bem-estar subjetivo (Giacomoni, 2004; Passareli & Silva, 2007; Woyciekoski, Stenert, & Hutz, 2012; Oliveira, Nunes, Legal, & Noronha, 2016). Em termos gerais, é possível entender a “felicidade” como alegria momentânea, satisfação com a vida, prazer a longo prazo, entre outros, podendo convergir, em certo sentido, para o bem-estar subjetivo (BES) (Diener, 1984; Gomes, Tolentino, Maia, Formiga & Melo, 2016; Camaliente & Bocalandro, 2017; Sewaybricker & Massola, 2022)

Embora o termo BES tenha sido institucionalizado cientificamente nos anos 70 do século XX, foi Warner Wilson em 1960 (cf. Wilson, 1967; Giacomoni, 1998; Giacomoni, Souza & Hutz, 2014; Gomes, Tolentino, Maia, Formiga & Melo, 2016) quem pioneiramente pesquisou sobre o bem-estar subjetivo, mesmo que relacionado à fase da infância. Ele realizou uma revisão significativa sobre o que é e como a felicidade se manifesta nas pessoas mais felizes, destacando que essas pessoas possuem vantagens em suas relações interpessoais. Ele justificou que essas pessoas são jovens, saudáveis, bem remuneradas, otimistas, têm boa autoestima, são casadas, inteligentes, religiosas, entre outros fatores.

Nesse contexto, argumentaram que pessoas com alto BES são aquelas que devem ser comisações de experiência interna, inerentes a esse tipo de pessoa. Por isso, as condições externas objetivas, como saúde, conforto, virtude ou riqueza, não fazem parte das definições do BES, embora possam ser consideradas influências potenciais. Por essa razão, o BES tem sido amplamente utilizado nas áreas de saúde mental, qualidade de vida e gerontologia social (Giacomoni, 1998; Jacques, 2003; Albuquerque & Tróccoli, 2004;

Rodrigues, & Pereira, 2007; Giacomoni, Souza & Hutz, 2014; Gomes *et al.*, 2016; Gomes, Tolentino, Maia, Formiga & Melo, 2016).

De acordo com Kozma, Stones e McNeil (1991), o bem-estar está intimamente relacionado aos interesses individuais, abrangendo tanto o bem-estar psicológico quanto o bem-estar subjetivo, ambos associados à qualidade de vida. Uma pessoa com alto bem-estar subjetivo tende a experimentar satisfação com a vida, contentamento e alegria. Em contraste, baixos níveis de bem-estar subjetivo indicam insatisfação com a vida, acompanhada por emoções negativas mais frequentes, como tristeza e raiva e Afetos positivos geralmente surgem de experiências prazerosas, enquanto afetos negativos estão ligados a vivências desagradáveis (Diener, Suh & Oishi, 1997; Diener et al., 1999).

As respostas individuais às circunstâncias variam, sendo influenciadas por expectativas, valores e experiências pessoais prévias (Diener et al., 1997; Diener & Diener, 1996; Tolentino, 2015). Essa subjetividade impacta significativamente a percepção de bem-estar e os afetos associados a diferentes situações. Das pesquisas que tem explorado o bem-estar subjetivo (Suh, Diener & Fujita, 1996; Diener, 2000; Diener, Oishi & Lucas, 2003; Giacomoni, 2004; Albuquerque & Tróccoli, 2004; Siqueira & Padovam, 2008; Souza, 2009; Thoilliez, 2011; Oliveira & Santos, 2020), este estudo se concentrará na abordagem de Kozma e Stones (1980), adaptada ao contexto brasileiro por Maia et al. (2016) e Formiga, Maia, et al. (2016).

Foi Kozma e Stones (1980) que desenvolveu um modelo teórico denominado *Memorial University of Newfoundland Scale of Happiness (MUNSH)*, com o objetivo de compreender os fatores que influenciam o bem-estar subjetivo. Segundo Kozma et al. (1991), a busca pela felicidade e por altos níveis de bem-estar subjetivo está relacionada à avaliação contínua de aspectos que compõem a qualidade de vida. O ser humano busca vivenciar emoções positivas, como alegria e prazer com maior frequência do que emoções negativas, como raiva e tristeza (Albuquerque, Noriega, Martins & Neves, 2008). Com isso, à avaliação do bem-estar subjetivo reflete os valores, necessidades e sentimentos individuais, independentemente de padrões universais (Siqueira & Padovam, 2008 Das, Jones-Harrell, Fan *et al.* 2020) e que neste contexto, é possível que contribuir para que a pessoa invista mais nas suas potencialidades positivas com vistas a uma melhor organização e equilíbrio emocional, condição que é compreendida como capital psicológico positivo.

Com base nos estudos da psicologia positiva, Seligman (2005) propõe que fatores psicológicos positivos com características semelhantes podem ser agrupados em um construto de capital psicológico. Essa abordagem ampliou o escopo das pesquisas, redirecionando o foco do comportamento organizacional, que anteriormente enfatizava aspectos negativos, para uma perspectiva positiva.

Nesse contexto, Luthans, Youssef-Morgan e Avolio (2007) introduziram o conceito de Capital Psicológico Positivo (CPP), composto por quatro dimensões principais: autoeficácia, otimismo, esperança e resiliência. Essas características representam uma vantagem competitiva para as organizações, sendo fundamentais para a adaptação dos indivíduos ao ambiente corporativo (Luthans & Youssef, 2007). Gojny-Zbierowska (2018) reforça que, apesar das inter-relações entre as dimensões do CPP, elas possuem independência conceitual. A seguir, exploram-se cada uma dessas dimensões essenciais.

### **Autoeficácia**

A autoeficácia refere-se à confiança do profissional em suas habilidades para mobilizar motivação, recursos cognitivos e ações necessárias para cumprir uma tarefa específica em determinado contexto (Luthans, Avolio, et al., 2007).

## **Esperança**

A esperança reflete a energia investida em alcançar objetivos e os caminhos percorridos para atingi-los, sendo influenciada pelo grau de autodeterminação (Nunes, 2017; Fidelis, Formiga & Fernandes, 2022). Indivíduos esperançosos tendem a encontrar soluções para os problemas de forma independente e planejar rotas alternativas para superar obstáculos, o que contribui para a satisfação, desempenho e engajamento (Kim, Kim, et al., 2019).

## **Otimismo**

O otimismo envolve a tendência de interpretar eventos positivos como internos e permanentes, enquanto eventos negativos são atribuídos a fatores temporários e externos. Essa perspectiva impulsiona o sucesso individual, beneficiando a saúde física, psicológica e organizacional. No entanto, o otimismo excessivo pode ser prejudicial, desviando o foco das adversidades potenciais (Luthans & Youssef, 2004; Demo, Oliveira & Costa, 2017).

## **Resiliência**

A resiliência é a capacidade de se adaptar e alcançar resultados positivos diante de adversidades. Indivíduos resilientes aprendem com experiências difíceis, tornando-se mais preparados para lidar com desafios futuros (Luthans et al., 2007; Demo, Oliveira & Costa, 2017).

As dimensões de esperança, autoeficácia, otimismo e resiliência compartilham características comuns, como promover esforços motivados e avaliações positivas das circunstâncias. Por exemplo, indivíduos otimistas veem altas chances de sucesso (otimismo), escolhem metas desafiadoras e se dedicam a alcançá-las (autoeficácia), buscam caminhos alternativos para atingir seus objetivos (esperança) e se recuperam de dificuldades (resiliência) (Luthans & Youssef-Morgan, 2017).

Indivíduos com alto capital psicológico apresentam confiança para assumir desafios, otimismo em relação ao sucesso, perseverança para alcançar metas e habilidade para superar adversidades. Em contraste, baixos níveis de capital psicológico estão associados a atitudes negativas, como cinismo, estresse e alta rotatividade no trabalho (Luthans, Youssef & Avolio, 2007).

O capital psicológico é dinâmico e pode ser desenvolvido por meio de práticas de treinamento simples, como a elaboração de planos de ação para metas específicas e planos de contingência para superar obstáculos. Essas intervenções promovem um modelo de pensamento positivo, capacitando os indivíduos a substituírem crenças limitantes (Luthans & Youssef-Morgan, 2017). O fortalecimento do capital psicológico agrega valor à competitividade das organizações, aumentando a confiança, a regulação emocional e a qualidade de vida no trabalho (Schneck, Cabral & Vaccaro, 2019).

Além disso, um ambiente organizacional baseado na confiança e no respeito mútuo incentiva valores positivos, comprometimento, criatividade e desempenho dos trabalhadores (Ahmad & Zafar, 2018). O presente estudo tem como objetivo central avaliar a relação entre bem-estar subjetivo, capital psicológico positivo e transtornos emocionais comuns em trabalhadores de organizações públicas e privadas.

## **MÉTODO**

### Tipo de pesquisa e amostra

Trata-se de um estudo descritivo, exploratório e correlacional, o qual, contempla uma abordagem quantitativa envolvendo profissionais da área da saúde no Estado do Rio Grande do Norte durante a pandemia da COVID-19.

Em relação à amostra da pesquisa, foi utilizado o pacote estatístico GPower 3.1 enfatizando tanto o 'n' necessário para a pesquisa, quanto o tipo de cálculo a ser realizado (Faul, Erdfelder, Lang, & Buchner, 2007).

Para a coleta dos dados do estudo considerou-se uma probabilidade de 95% ( $p < 0,05$ ), magnitude do efeito amostral ( $r \geq 0,50$ ) e um padrão de poder hipotético ( $\pi \geq 0,80$ ). Com isso, observou-se que um 'n' 205 respondentes foi suficiente, tendo como indicadores de comprovação:  $t \geq 1,98$ ;  $\pi = 0,98$ ;  $p < 0,05$ . Considerou-se quanto critério de inclusão, aqueles que estivessem em exercício ativo das funções laborais durante o período da coleta dos dados e atuassem há pelo menos 06 (seis) meses na instituição em que trabalhavam, não estivessem afastados por motivos de licença, doença ou férias e respondessem o questionário por inteiro.

Com isso, os profissionais participaram da pesquisa por meio eletrônico através do *Google forms* e de forma individual, os quais, estavam atuantes na área da saúde em hospitais públicos e/ou privados durante a pandemia do novo coronavírus COVID-19 participaram da pesquisa.

Para que os profissionais participem da pesquisa, eles deveriam individualmente, assinar e/ou marcar no espaço concedido no formulário eletrônico o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), este, estabelecido na Resolução 466/12 para as pesquisas com seres humanos e tendo sido submetido ao conselho de ética na Plataforma Brasil, foi aprovado sob o CAAE: 48983621.8.0000.5296.

Foram-lhes apresentadas questões relativas aos benefícios da pesquisa (por exemplo, qualidade de vida no trabalho, melhor funcionamento da organização etc.), bem como, os possíveis riscos envolvidos na participação da pesquisa, os quais, mesmo, mínimos (sentir-se envergonhado, inibido ou desconfiado etc.) poderiam desistir da pesquisa a qualquer momento (seja ao responder eletronicamente, seja fisicamente) sem nenhum prejuízo ou insistência da pesquisadora. O questionário foi disponibilizado durante dois meses na sua versão eletrônica, tendo um tempo de, aproximadamente, cinco minutos para que concluíssem o preenchimento dele por completo.

### Instrumentos

Os participantes responder aos seguintes instrumentos:

**Escala de Capital Psicológico Positivo no Trabalho (ECP)** – Elaborado por Luthans, Youssef e Avolio (2007) contendo 24 itens, porém, na presente pesquisa utilizou-se a forma reduzida para 12 itens, desenvolvida por Viseu, Jesus, Rus, Nunes, Lobo e Cara-Linda (2012) para o contexto português. Esta medida é composta por itens que relatam um estado psicológico positivo com o objetivo para enfrentar e empregar o esforço necessário para alcançar sucesso em tarefas desafiadoras; ela apresenta uma distribuição fatorial organizada em quatro fatores, a saber: autoeficácia, esperança, resiliência e otimismo. O sujeito deve responder numa escala tipo Likert, de seis pontos, o grau de concordância com cada item, variando de 1 = Discordo fortemente a 6 – Concordo fortemente (cf. Formiga, Viseu, & Jesus, 2014; Pereira, 2018).

**O Questionário de Bem-estar Subjetivo (Memorial University of Newfoundland Scale of Happiness - MUNSH)**: Desenvolvido por Kozma e Stones (1980) e adaptação por Maia (2009; Formiga et al., 2014), o instrumento avalia, na área de saúde mental ou bem-estar subjetivo, os aspectos de bem-estar a curto e a longo prazo. Trata-se de um instrumento que contém 24 questões, respondidas em uma escala do tipo Likert, variando por um *continuum* de cinco pontos (1 = desacordo totalmente a 5 = concordo plenamente). Consiste em 10 afetos (5 afetos positivos e 5 afetos negativos) e 14 experiências (7 experiências positivas e 7 experiências negativas), dividida em fatores: afetos positivos - AP (5 questões), afetos negativos - AN (5 questões), experiências positivas - EP (7

questões), experiências negativas - EN (7 questões), podendo encontrar uma pontuação total de bem-estar.

**Escala de Ansiedade, depressão e estresse** (em inglês, DASS-21): Foi desenvolvido Lovibond e Lovibond (1995), constituído por um conjunto de três subescalas, respondida na escala tipo Likert, de 4 pontos, variando de 0 = não se aplica totalmente a 4 = aplica-se totalmente. Os respondentes indicam o grau com que vivenciaram cada um dos sintomas descritos nos itens durante a última semana (isto é, a semana anterior) e indicar em seguida a sua resposta.

Cada subescala é composta por 7 itens, destinados a avaliar os estados emocionais de depressão, ansiedade e estresse. A sua construção tomou-se como referência o modelo tripartido, o qual, propõem uma estrutura fatorial com base no conceito e medida dos sintomas de ansiedade e depressão (cf. Patias, Machado, Bandeira, & Dell’Aglia, 2016). No Brasil, a DASS21 foi adaptada e validada por Machado e Bandeira (2013) e Vignola e Tucci (2014), tendo apresentado evidências de validade com indicadores psicométricos acima de 0,70. Formiga, Franco, et al. (2021), administraram essa medida em 2019 trabalhadores nas cidades de e João Pessoa-PB e Natal-RN de organizações públicas e privadas e através de uma análise confirmatória, corroboraram o modelo trifatorial oblíquo com melhores indicadores psicométricos e sensibilidade diagnóstica.

**Questionário Sociodemográfico.** Constitui em obter informações sobre os participantes, relativos ao vínculo profissional do respondente, sexo, idade, qualificação profissional, tempo de serviço etc.

#### Administração do instrumento e conduta ética da pesquisa

O estudo foi desenvolvido por meio eletrônico através do *Google forms* e individualmente aos profissionais em atuação no mercado de trabalho no Rio Grande do Norte; aqueles que desejassem contribuir com a sua participação, acessavam o formulário eletrônico enviado por meio das redes sociais e/ou e-mails cadastrados que estiveram no contato do responsável/coordenador da pesquisa, informando-lhes que a participação era voluntária e anônima.

Além disso, apresentaram-se as principais informações acerca do objetivo da pesquisa e instruções para entendimento das questões, como forma de incentivo e esclarecimento para as dúvidas que, porventura, vieram surgir no momento da aplicação. O responsável pelo estudo esteve disponível por e-mail e/ou telefone celular para sanar as possíveis dúvidas.

Buscou administrar uma participação voluntária dos sujeitos, informando o necessário, especificamente, quanto a identificação, a desassistência da pesquisa quando quiserem, o não prejuízo moral, comportamental e emocional para eles. O questionário foi disponibilizado após à aprovação no CONEP e terá um tempo de, aproximadamente, 5 (cinco) minutos, para que seja concluído o seu preenchimento.

#### Análise de dados

Quanto a análise dos dados, utilizou-se o pacote estatístico SPSSWIN versão 25.0, para tabular os dados e realizar as análises estatísticas descritivas (média e desvio padrão, mediana), correlação de Pearson, teste de *t* de *Student*, alfa de Cronbach e Análise de Variância (ANOVA) (Dancey & Reidy, 2006).

## **RESULTADOS**

O estudo foi composta por, 202 profissionais em distintas áreas de trabalho, no Estado do Rio Grande do Norte, com 91% residindo na cidade de Natal e os demais, residentes em outros Estados brasileiros (Brasília, Ceará, Minas Gerais, Maranhão, entre outros); tomou-se a decisão em não apresentar o percentual destes estados, pois, não atingiram 5% da amostra. Em relação a idade, esta variou de 26 a 84 anos (Média = 46,13, d.p. = 9,65), 69% da amostra era de mulheres, 62% tinham uma renda econômica de 3 a 5 salários-mínimos.

Em relação a formação profissional, 37% eram da área da saúde (por exemplo: Enfermeiros, Fisioterapeutas, Psicólogos, Médicos, Odontólogos, técnicos em enfermagem e radiologia, etc.), as demais profissões (Advogados, Militares, etc.) não apresentar o percentual acima de 5% da amostra, decidindo com isso, não destaca-lo nos resultados; no que se refere ao tempo de serviço, este variou de variando de 1 a 47 anos, tendo o maior percentual sido observado para aqueles entre cinco e dez anos de serviços (34%), 64% trabalham no período diurno e 65% são de instituição pública.

A partir das características sociodemográficas dos respondentes, foram realizadas as análises referentes a multicolineariedade entre as variáveis, a qual, revelou correlações dentro dos parâmetros definidos por Tabachnick e Fidell (2001) [ $r \geq 0,90$ , variando de 0,16 a 0,59] e os *outliers* multivariados na amostra, com base no teste de normalidade de Kolmogorov-Smirnov (KS) apresentou uma normalidade amostral ( $KS = 1,47$ ) da amostra a um  $p < 0,36$ .

Optou por realizar a análise de consistência fatorial das escalas utilizadas, tomando como axioma de análise da distribuição fatorial, os resultados propostos por Formiga, Viseu e Jesus (2014) com o CPP, Lima *et al.* (2022) com o Bem-estar subjetivo e Formiga *et al.* (2021) com DASS-21. A partir dos achados desses autores sobre a qualidade psicométrica das medidas, gerou o cálculo de alfa de Cronbach, tendo todas as medidas revelado alfas acima de 0,70. Revelando com isso, uma homogeneidade dos itens que mensuram o construto, pois, foi capaz de produzir a mesma variância, caracterizando uma segurança para a medida do fenômeno avaliado (Pasquali, 2011). Além desse indicador, buscando oferecer maior garantia psicométrica desses alfas, utilizou-se também, a correlação intraclasses (ICC), observando que os alfas para as medidas psicológicas utilizadas são consistentes e garante à avaliação dos construtos para estes profissionais (ver tabela 1).

Tabela 1: Escores dos alfas de Cronbach ( $\alpha$ ) das escalas administradas.

Construtos/ Variáveis	Alfa de Cronbach			ICC (IC 95%)
	$\alpha_{\text{geral}}$	V $\alpha_{\text{Item excluído}}$	F Friedman	
CPPT	0,87*	0,84-0,89	23,56*	0,87* (0,85-0,89)
AE	0,81*	0,80-0,85	29,78*	0,81* (0,79-0,85)
ESPER	0,85*	0,83-0,87	36,53*	0,85* (0,83-0,88)
RESIL	0,77*	0,75-0,81	18,64*	0,77* (0,76-0,82)
OTIM	0,89	0,85-0,91	39,23*	0,89* (0,88-0,91)
Bem-estar subjetivo	0,84*	0,80-0,86	30,13*	0,84* (0,81-0,87)
Bem-estar positivo	0,81*	0,80-0,84	20,32*	0,81* (0,83-0,85)
Experiência positiva do Bem-estar	0,81*	0,79-0,85	24,69*	0,81 (0,80-0,85)
Afeto positivo do Bem-estar	0,85*	0,81-0,87	29,78*	0,85* (0,80-0,88)
Bem-estar negativo	0,82*	0,80-0,85	19,26*	0,82* (0,81-0,85)

Experiência negativa do Bem-estar Afeto negativo do Bem-estar	0,86*	0,80-0,89	26,63*	0,86* (0,80-0,91)
DASS-21	0,95*	0,93-0,98	29,31*	0,95* (0,94-0,97)
ANSIE	0,89*	0,87-0,91	24,63*	0,89* (0,88-0,92)
DEPRES	0,91*	0,90-0,93	21,35*	0,91* (0,90-0,93)
STRES	0,87*	0,86-0,90	19,64*	0,87* (0,86-0,90)

Notas: CPPT = Capital Psicológico Positivo no Trabalho, AE = Auto-Eficácia, ESPER = Esperança, RESIL = Resiliência, OTIM = Otimismo. DASS-21 = *Depression, Anxiety e Stress Scale*, ANSIE = Ansiedade, DEPRES = Depressão, STRES = Estresse  $V\alpha$  = Variação alfa quando o item for excluído; F = Teste de Friedman; ICC = Correlação intraclasse. \*  $p < 0,001$ .

Com as medidas sendo confirmadas, elas poderiam ser considerando capaz de avaliar os construtos propostos (Bem-estar subjetivo, capital psicológico positivo e transtorno emocional) numa amostra de trabalhadores; com isso, atendeu ao objetivo principal do estudo (verificar a relação entre Bem-estar subjetivo, capital psicológico positivo e transtorno emocional em trabalhadores) efetuando o cálculo de correlação de Pearson entre as variáveis; considerou-se, inicialmente, a pontuação total dos construtos observando os seguintes resultados (ver tabela 2): o CPPT (Capital psicológico positivo relacionou-se, positivamente, com o bem-estar positivo e, negativamente, com o bem-estar negativo e DASS-21 (pontuação total do transtorno emocional leve), com estas duas últimas variáveis, se relacionando positivamente entre si; destaca-se que todas foram significativas a um  $p < 0,01$  e com escores correlacionais acima de 0,30.

Tabela 2: Escores correlacionais entre o bem-estar subjetivo, capital psicológico positivo e transtorno emocional leve em trabalhadores

Variáveis	CPPT	BESPOSITIVO	BESNEGATIVO	DASS-21
CPPT	---			
BESPOSITIVO	0,59*	---		
BESNEGATIVO	-0,48*	-0,63*	---	
DASS-21	-0,49*	-0,46*	0,65*	---

Notas: CPPT = Capital Psicológico Positivo no Trabalho; DASS-21 = *Depression, Anxiety e Stress Scale*, \*  $p < 0,001$ .

Na tabela 3, são apresentadas as relações positivas entre o afeto e experiência do bem-estar positivo com o CPPT e negativamente, com ansiedade, depressão e estresse. Por outro lado, observou-se uma relação inversa, isto é, negativa, entre o afeto e experiência do bem-estar negativo com o CPPT, mas, houve uma relação positiva com ansiedade, depressão e estresse. Na mesma tabela, é destaque, especificamente, as relações positivas das dimensões do bem-estar positivo e das dimensões do bem-estar negativo, mas, foram inversamente proporcionais, na relação negativa entre bem-estar positivo bem-estar negativo.

Tabela 3: Correlação de Pearson (r) entre as dimensões do bem-estar subjetivo, capital psicológico positivo e ansiedade, depressão e estresse em trabalhadores brasileiros.

Variáveis/construto	<b>Afeto positivo</b> do Bem-estar subjetivo	<b>Experiência positiva</b> do Bem-estar subjetivo	<b>Afeto negativo</b> do Bem-estar subjetivo	<b>Experiência negativa</b> do Bem-estar subjetivo	Capital psicológico positivo (CPP)	Ansiedade	Depressão	Estresse
<b>Afeto positivo</b> do Bem-estar subjetivo	---							
<b>Experiência positiva</b> do Bem-estar subjetivo	0,68*	---						
<b>Afeto negativo</b> do Bem-estar subjetivo	-0,58*	-0,51*	---					
<b>Experiência negativa</b> do Bem-estar subjetivo	-0,59*	-0,53*	0,74*	---				
Capital psicológico positivo (CPP)	0,58*	0,53*	-0,47*	-0,43*	---			
Ansiedade	-0,41*	-0,35*	0,49*	0,46*	-0,48*	---		
Depressão	-0,57*	-0,43*	0,70*	0,67*	-0,56*	0,66*	---	
Estresse	-0,38*	-0,37*	0,55*	0,48*	-0,32*	0,75*	0,73*	---

Nota: \*  $p < 0,01$ ; CPPT = Capital Psicológico Positivo no Trabalho, CPPT = Capital Psicológico Positivo no Trabalho, DASS-21 = *Depression, Anxiety e Stress Scale*.

A partir desses resultados é possível salientar que não somente as escalas administradas são confiáveis e fidedignas, corroborando as perspectivas teóricas e empíricas dos autores supracitados. Bem como, as correlações entre as variáveis convergiram para que era teoricamente esperado, seja relacionada a correlação interna de cada construto e suas referidas dimensões, seja entre os próprios construtos.

Por fim, realizou-se uma MANOVA destinada à avaliação da pontuação média das respostas dos sujeitos nas dimensões do Bem-estar positivo e negativo e do CPPT em função da variável do transtorno emocional (DASS-21), quanto pontuação total. Na tabela 4, destaca-se tal resultado, observando que em função do DASS-21 (o transtorno emocional leve), mais baixo foi associado ao nível de BESPOS e do CPPT ( $F_{(4,192)} = 6,31, p < 0.01$ ). Nestes resultados é desta a importância do bem-estar positivo e o capital psicológico positivo, pois, no que se refere ao transtorno emocional leve dos trabalhadores, provavelmente, esse baixo nível do bem-estar e capital psicológico, poderá contribuir para existência de um transtorno emocional, pois, não podendo desenvolver este nível de bem-estar, também, não conseguiria desenvolver o capital psicológico positivo.

Tabela 4: Escores médios da comparação entre as variáveis do BESPOS e CPPT em função do DASS-21 em trabalhadores

BESPOS	CPPT	Média	d.p.	95% CI	
				BAIXO	ALTO
<b>Baixo</b>	<b>Baixo</b>	<b>2,649</b>	0,119	2,413	2,884
	Moderado	2,150	0,162	1,830	2,470
	Alto	2,000	0,257	1,494	2,506
Moderado	Baixo	2,150	0,162	1,830	2,470
	Moderado	1,955	0,155	1,649	2,260
	Alto	1,733	0,187	1,364	2,103
Alto	Baixo	2,250	0,257	1,744	2,756
	Moderado	1,812	0,181	1,455	2,170
	Alto	1,574	0,106	1,366	1,783

Na tabela 5, são apresentados os resultados entre a Bem-estar negativo, CPPT e DASS-21; observou-se que, em função do DASS-21, mais alto foi o nível de BESNEG e baixo o nível de CPPT ( $F_{(4,193)} = 5,87, p < 0.01$ ). Neste contexto de resultados, quando muito maior o bem-estar negativo, menor será o capital psicológico positivo, podendo influenciar no transtorno emocional leve dos trabalhadores.

**Tabela 6:** Escores médios da comparação entre as variáveis do BESNEG e CPPT em função do DASS-21 em trabalhadores

BESNEG	CPPT	Média	d.p.	95% CI	
				BAIXO	ALTO
Baixo	Baixo	1,917	0,186	1,550	2,283
	Moderado	1,556	0,152	1,256	1,855
	Alto	1,324	0,106	1,115	1,533
Moderado	Baixo	2,000	0,152	1,700	2,300
	Moderado	2,000	0,148	1,708	2,292
	Alto	1,800	0,144	1,516	2,084
<b>Alto</b>	<b>Baixo</b>	<b>2,763</b>	0,104	2,557	2,969
	Moderado	2,333	0,141	2,056	2,611
	Alto	2,364	0,194	1,980	2,747

De maneira geral, observa-se que o desenvolvimento de um bem-estar negativo pode impactar de forma desfavorável o capital psicológico positivo (CPPT) e, ao mesmo tempo, contribuir para o aumento de transtornos emocionais leves. Isso ocorre porque, ao enfrentar dificuldades na organização e estruturação de suas experiências laborais e pessoais, o trabalhador tende a comprometer a dinâmica de desenvolvimento e manutenção de um investimento emocional saudável (CPPT), o que também dificulta a inibição de traços de transtornos emocionais (Estevam et al., 2022; Formiga, Silva et al., 2020). Por outro lado, o oposto também é válido: um bem-estar positivo favorece o desenvolvimento do CPPT e reduz a prevalência de transtornos emocionais.

## DISCUSSÃO

A presente pesquisa se insere no campo da psicologia positiva e da saúde do trabalhador, com o objetivo não apenas de avaliar a relação entre os construtos, mas também refletir sobre possibilidades de implementação de práticas organizacionais com vistas a melhor do ambiente laboral.

Tais achados são, especialmente, relevantes, considerando que alguns instrumentos, como a escala de bem-estar subjetivo (cf. Formiga, Maia, et al., 2014), têm mais de cinco anos de aplicação e ainda não haviam sido testados com trabalhadores. Bem como, verificar se as escalas DASS-21 e o CPPT apresentam critérios de validade em uma amostra de trabalhadores no contexto pós-pandemia. Estudos prévios com essas medidas, realizados antes e durante a pandemia (Franco & Formiga, 2022; Estevam, Formiga & Gibson, 2024), demonstraram tanto a qualidade da estrutura fatorial quanto sua eficácia na avaliação dos construtos em diferentes períodos.

Os achados correlacionais sustentam que o bem-estar subjetivo (em especial, os afetos e experiências positivas) influencia diretamente na proteção emocional e a saúde mental dos trabalhadores. Conforme esperado, o bem-estar positivo mostrou-se positivamente associado ao capital psicológico positivo e negativamente associado à ansiedade, depressão e estresse. Por outro lado, o bem-estar subjetivo negativo apresentou relações inversas, sendo negativamente associado ao capital psicológico positivo e positivamente relacionado a transtornos emocionais, como ansiedade, depressão e estresse.

Neste sentido, corrobora os estudo teórico de Siqueira e Padovan (2011), referente a perspectiva teórica abordada nesta pesquisa; para estes autores, a proposta das teorias sobre bem-estar propõe uma mudança de foco na psicologia, priorizando o funcionamento psicológico positivo em vez do sofrimento. Também, converge com a direção da psicologia positiva, já previamente defendida por Ryff (1989), Seligman e Csikszentmihalyi (2000) e Passareli e Silva (2007) com vistas ao entendimento das

experiências, características individuais e instituições que possam promover qualidade de vida e prevenir patologias.

Essas relações destacam que o bem-estar, seja positivo ou negativo, exerce um impacto significativo na saúde mental e emocional dos trabalhadores, influenciando também seu desempenho e qualidade de vida no ambiente laboral. Como apontado por Kozma e Stones (1980), Diener et al. (1999), e outros, as experiências vividas fora do trabalho não podem ser dissociadas do contexto laboral, sendo capazes de afetar positiva ou negativamente o investimento emocional que o trabalhador realiza no ambiente profissional. No estudo de Giacomoni (2004) também apoia estas reflexões; para o autor, o bem-estar subjetivo contribui para os processos de adaptação ou habituação em condições contínuas e a forma como as pessoas lidam com as situações estressantes (*coping*) são apresentados como componentes centrais nas modernas teorias de bem-estar subjetivo. O processo de adaptação pressupõe um ajuste do organismo às situações (p. 46).

A pesquisa de Santos (2023) sobre experiência de trabalho, gestão de recursos humanos e bem-estar global do empregado apresenta resultados alinhados ao estudo atual. Embora tenha utilizado uma escala de bem-estar diferente, o autor desenvolveu um modelo conceitual que relaciona bem-estar no trabalho, social e psicológico, sugerindo que a gestão de recursos humanos deve focar menos em técnicas voltadas apenas à produtividade e mais em intervenções que promovam benefícios sociais e psicológicos. Isso favorece um comportamento organizacional mais equilibrado e sustentável. O estudo ressalta a importância de a gestão de RH criar mecanismos que aproximem a organização das necessidades individuais dos trabalhadores. Assim como um fornecedor adapta um produto às demandas do cliente, a organização deve compreender as expectativas pessoais e profissionais de seus colaboradores para melhor ajustá-las às práticas e serviços oferecidos.

Um estudo desenvolvido por Dorta e Baptista (2022), os quais, avaliaram apenas o bem-estar subjetivo (satisfação de vida, afetos positivos e afetos negativos) em relação ao transtorno mental (focando exclusivamente, na sintomatologia depressiva dos participantes), observaram uma relação negativa entre os afetos positivos e depressão e positiva entre afetos negativos e depressão. Quanto maior foi a satisfação com a vida, menores foram os sintomas depressivos e os afetos negativos e maiores os afetos positivos.

O estudo de Santos (2023) sobre flow no trabalho e bem-estar psicológico com gestores, também, contribui em direção dos resultados desta pesquisa; a autora observou evidencia que, um estado de flow no trabalho, especificamente, na dimensão prazer no trabalho e que no bem-estar psicológico, referente ao crescimento pessoal, foram as dimensões que apresentaram maiores escores médios. Também é destaque as relações positivas entre o flow no trabalho e o bem-estar psicológico. Em termos gerais, para a autora, as pessoas que se autoavaliam ser felizes são mais produtivas e engajadas.

Souza Silva e Roazzi (2023), desenvolveram um estudo com 176 professores pertencentes às instituições de ensino superior públicas (IES) das áreas de Ciências Sociais, Exatas, Humanas e da Saúde e avaliaram o quanto o Bem-estar subjetivo influencia na Saúde Mental deles. Os resultados mostram que a satisfação geral com a vida dos professores está relacionada tanto com a saúde quanto com a vitalidade e os afetos positivos.

A pesquisa conduzida por Almeida Dias e Franco D'Anjour (2024) com policiais militares alocados no serviço de guarda pela Companhia Independente de Policiamento de Guardas (CIPGD), da Polícia Militar do Estado do Rio Grande do Norte (PMRN), abordou o tema do bem-estar no trabalho. O estudo revelou que a escala utilizada para

medir esse fenômeno demonstrou confiabilidade, sendo estruturada nas dimensões de satisfação no trabalho, comprometimento organizacional e envolvimento com o trabalho, com escores médios elevados. Embora a medida utilizada tenha se mostrado eficaz para avaliar o bem-estar dos policiais, o estudo identificou que, apesar de o serviço de guarda atualmente desempenhado pelos policiais ser percebido por eles como um desvio de finalidade, essa percepção não tem impactado significativamente o nível de bem-estar no trabalho. De acordo com os autores, esses resultados podem servir como subsídio para os gestores, tanto da unidade quanto da corporação como um todo, na formulação de políticas, ações e programas destinados à manutenção e fortalecimento do bem-estar no efetivo. Além disso, os achados indicam a importância de realizar estudos mais abrangentes, que permitam avaliar esse construto em toda a Polícia Militar do Rio Grande do Norte (PMRN).

Os achados das pesquisas supracitadas, corroboram o que foi observado neste estudo; na tabela 3, pode-se destacar a relação similar entre variáveis BES positivo e depressão. Mesmo que as escalas utilizadas pelos autores supracitados sejam distintas daquelas administradas neste estudo, teoricamente, a direção empírica explica condições bastantes convergentes no que diz respeito a influência fundamental do estado de felicidade (isto é, o bem-estar subjetivo positivo) para tanto uma organização e estrutura da saúde mental em trabalhadores.

Nas tabelas 4 e 5 reforçam a força e direção empírica dos escores correlacionais entre as variáveis; nestas tabelas, os escores médios mais altos de bem-estar subjetivo positivo se associaram ao maior escore no capital psicológico positivo no trabalho e menor prevalência de transtornos emocionais. Em contrapartida, escores elevados de bem-estar subjetivo negativo estão relacionados a menor capital psicológico e maior propensão a ansiedade, depressão e estresse. Esses achados corroboram estudos anteriores (Franco & Formiga, 2022; Fidelis, Formiga & Fernandes, 2022) que enfatizam a importância do capital psicológico positivo na vida dos trabalhadores, tanto em termos de desenvolvimento emocional quanto de qualidade de vida.

Quanto ao capital psicológico positivo no trabalho (CPPT), o qual, é compreendido como um estado psicológico caracterizado por confiança (autoeficácia), otimismo, esperança e resiliência (Luthans, 2002; Viseu et al., 2012; Lima, Nassif & Garçon, 2020), não se trata apenas de um construto teórico, mas um elemento essencial na vida laboral e pessoal dos trabalhadores. Ele possibilita que as pessoas enfrentem desafios com maior confiança e otimismo, ajustem esforços para alcançar seus objetivos e superem dificuldades com resiliência, contribuindo para maior satisfação e produtividade no trabalho. É destaque na tabela 3, que o CPPT tanto é capaz de inibir o transtorno emocional leve (ansiedade, depressão e estresse), quanto o estado de felicidade negativa (experiência e afeto do bem-estar negativo).

Tais relações são também, indicadas no estudo Nunes (2015) com trabalhadores portugueses; trata-se de uma pesquisa com mais de dez anos, mas que seus resultados contribuem para corroborar os achados aqui apresentados. O autor observou que, tanto a pontuação total do CPPT foi positivamente relacionada com o envolvimento no trabalho e comprometimento organizacional afetivo, quanto as variações do CPPT (por exemplo, otimismo, autoeficácia e esperança) se correlacionaram positivamente com o Bem-estar no trabalho.

O autor supracitado, confirmou que as capacidades positivas do Capital Psicológico (PsyCap) estão positivamente relacionadas ao bem-estar no ambiente de trabalho, de acordo com o que propôs Newman, Ucbasaran, Zhu e Hirst (2014), já bem antes deste estudo; este autor destaca que o capital humano é um dos recursos mais valiosos dentro de uma organização, sendo considerado raro, insubstituível e inimitável.

Nesse contexto, é essencial investir nesse recurso como uma fonte de vantagem competitiva para as empresas, implementando políticas que desenvolvam capacidades positivas como otimismo, resiliência, autoeficácia e esperança. Essas ações podem melhorar o desempenho organizacional (Luthans, 2002) e promover atitudes desejáveis entre os trabalhadores (Avey et al., 2011).

Em resumo, esta pesquisa contribuiu para o avanço dos estudos sobre o Capital Psicológico e sua aplicação no contexto organizacional, além de demonstrar sua influência em variáveis que favorecem o bem-estar dos trabalhadores e a inibição do transtorno emocional leve em trabalhadores.

Ao investir no desenvolvimento do capital psicológico positivo, os trabalhadores não apenas aprimoram seu desempenho profissional, mas também fortalecem sua saúde mental, alcançando um equilíbrio emocional que reflete diretamente em sua qualidade de vida e felicidade. Esses elementos são cruciais para promover um ambiente de trabalho mais saudável, produtivo e satisfatório, beneficiando tanto o indivíduo quanto a organização como um todo.

### **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Com base nos achados apresentados, o objetivo principal deste estudo foi alcançado, tanto no que diz respeito à qualidade psicométrica das medidas utilizadas quanto às correlações entre as variáveis analisadas. O foco principal foi avaliar, sob uma perspectiva psicológica, o papel fundamental da pessoa e da gestão emocional em relação à felicidade, bem como os impactos que isso pode ter na vida laboral. Ajustar-se emocionalmente, conforme proposto, não depende de fatores externos, como eventos ou outras pessoas, mas da busca de propósito e do autoconhecimento.

Nesse contexto, a reflexão sobre si mesmo é considerada uma condição essencial para a melhoria da saúde psíquica e física. De acordo com Franco e Formiga (2022), a saúde do trabalhador não é responsabilidade exclusiva da empresa, mesmo que esta invista na valorização e no desenvolvimento de seus recursos humanos. É fundamental que o trabalhador reconheça a importância de avaliar e investir em mecanismos psicológicos que possam funcionar como fatores de proteção e promover seu desenvolvimento.

Tanto em relação à qualidade das escalas de medida quanto às correlações entre as variáveis, o estudo contribuiu significativamente para a psicologia positiva, ao buscar ferramentas psicológicas que promovam uma base psíquica saudável para os trabalhadores. Esse objetivo visa não apenas atender às demandas econômicas e laborais, mas também transformar a realidade social e organizacional por meio da elaboração de estratégias que promovam o bem-estar e a funcionalidade no ambiente de trabalho.

Apesar dos resultados promissores, com sólida fundamentação estatística e teórica que confirmam a hipótese do estudo, há possibilidades interessantes para pesquisas futuras. Entre elas, destacam-se: Análise de variáveis entre diferentes grupos de trabalhadores: Investigar profissionais com e sem histórico de transtornos psíquicos, comparando aqueles que se afastaram do trabalho com aqueles que permaneceram, utilizando metodologias baseadas em estudos clínicos; Estudos comparativos em diferentes áreas profissionais: Realizar comparações entre trabalhadores de setores distintos, como saúde e educação, o que poderia contribuir para intervenções organizacionais mais direcionadas; Proposta de modelo teórico: Desenvolver estudos teóricos para criar e avaliar modelos que integrem a ansiedade, depressão e estresse com variáveis da psicologia positiva, como bem-estar subjetivo, suporte organizacional, gestão do conhecimento, capital psicológico e qualidade de vida; Estudos interculturais e

transculturais: Investigar como os contextos sociopolíticos variados influenciam a relação entre saúde mental, gestão emocional e trabalho.

## REFERENCIAS

- Ahmad, I., & Zafar, MA (2018). Impacto do cumprimento do contrato psicológico no comportamento de cidadania organizacional: papel mediador do suporte organizacional percebido. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30 (2), 1001–1015. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-12-2016-0659>
- 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>
- Albuquerque, Francisco José Batista de, Vera Noriega, José Angel, Martins, Cíntia Ribeiro, & Neves, Maria Tereza de Souza. (2008). Locus de controle e bem-estar subjetivo em estudantes universitários da Paraíba. *Psicologia para América Latina*, (13) Recuperado em 30 de dezembro de 2024, de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-350X2008000200011&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2008000200011&lng=pt&tlng=pt).
- Almeida Dias, A. E., & Franco D'anjour, M. (2024). Bem-estar no Trabalho: Análise da Percepção dos Policiais Militares da Companhia Independente de Policiamento de Guardas da PMRN. *Revista Brasileira De Segurança Pública*, 18(2), 122–143. <https://doi.org/10.31060/rbsp.2024.v18.n2.1875>
- Alves, T. V. E. S. & Silva, M. F. (2023). Impacto da Pandemia do COVID-19 no Bem-Estar e Engajamento dos Trabalhadores: Uma Análise das Transformações na Motivação e Qualidade de Vida no Contexto Global. *Revista controladoria e gestão – RCG*, 1007–1031. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8047441>
- Araújo, T. M., & Lua, I. (2021). O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. *Revista Brasileira De Saúde Ocupacional*, 46, e27. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000030720>
- Avey, J. B, Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22, 127-152.
- Barbosa, D. J., Gomes, M. P., Souza, F. B. & Gomes, A. M. T. (2020). Fatores de estresse nos profissionais de enfermagem no combate à pandemia da COVID-19: Síntese de evidências. *Comunicação em Ciências Saúde*, 31 (1), 31-47. <https://doi.org/10.51723/ccs.v31iSuppl%201.651>
- Baudelot, C., & Gollac, M. (2011). *¿Trabajar para ser feliz? La felicidad y el trabajo en Francia*. Buenos Aires: CEIL & CONICET.
- Camalione, Letícia George, & Bocalandro, Marina Pereira Rojas. (2017). Felicidade e bem-estar na visão da psicologia positiva. *Boletim - Academia Paulista de Psicologia*, 37 (93), 206-227. [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1415-711X2017000200004&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-711X2017000200004&lng=pt&tlng=pt).
- Carneiro, L. L. & Bastos, A. V. B. (2020). Bem-estar relacionado ao trabalho: análise de conceitos e medidas. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 72(2), 121-140. <https://doi.org/10.36482/1809-5267.arbp2020v72i1p.121-140>
- Carvalho, T. M., Lourenção, L. G., Pinto, M. H., Viana, R. A. P. P., Moreira, A. M. B. S. G., Mello, L. P., Medeiros, G. G. & Gomes, A. M. F.. (2023). Qualidade de vida e

engajamento no trabalho em profissionais de enfermagem no início da pandemia de COVID-19. *Ciência & Saúde Coletiva*, 28(10), 2903–2913. <https://doi.org/10.1590/1413-812320232810.09982023>

Centenaro, A. P. F. C., Andrade, A., Franco, G. P., Cardoso, L. S., Spagnolo, L. M. L., & Silva, R. M. (2022). Common mental disorders and associated factors in nursing workers in COVID-19 units. *Revista da escola de enfermagem da USP*, 56, e20220059. <https://doi.org/10.1590/1980-220X-REEUSP-2022-0059en>

Chaves, J. C. (2012). A relação entre a positividade do trabalho e a submissão do indivíduo à realidade: elementos para a reflexão da Psicologia. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 15(1), 33-48. [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1516-37172012000100004&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172012000100004&lng=pt&tlng=pt).

Compton, W. C. & Hoffman, E. (2019). *Positive psychology. The science of happiness and flourishing* (3rd ed.). Sage.

Dancey C. P., & Reidy J. (2006). *Estatística sem matemática para psicologia: usando SPSS para Windows*. Porto Alegre: Artmed.

Das, K. V., Jones-Harrell, C., Fan, Y. *et al.* (2020). Compreendendo o bem-estar subjetivo: perspectivas da psicologia e da saúde pública. *Public Health Reviews*, 41, 25. <https://doi.org/10.1186/s40985-020-00142-5>

Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez-Oboré.

Demo, G., Oliveira, Á. F., & Costa, A. C. (2017). Resiliência no trabalho: revisão bibliométrica sistemática no contexto brasileiro e itinerários da produção nacional. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 17(3), 180-189. <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2017.3.12973>

Dias, C. F. G. (2020). *Qualidade de vida no trabalho [manuscrito]: a percepção dos trabalhadores bancários sobre os fatores relacionados à satisfação no trabalho em uma agência bancária*. Universidade Federal de Minas Gerais, Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração.

Diener, E. & Diener, C. (1996). Most people are happy. *Psychological Science*, 7, 181-185.

Diener, E. (1984). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.

Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43.

Diener, E., Oishi, S. & Lucas, R. E. (2003). Personality, culture and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*, 54, 403-425. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.54.101601.145056>

Diener, E., Suh, E. e Oishi, S. (1997). Recent findings on subjective well-being. *Indian Journal of Clinical Psychology*. 24 (1): 25-41.

Diener, E., Suh, E., Lucas, R. e Smith, H. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*. 125, 276-302.

Dorta, M. A. O., & Baptista, M. N. (2022). Relação entre depressão e bem-estar subjetivo em pessoas com e sem diagnóstico de transtornos mentais. *Psicologia Argumento*, 40(111). <https://doi.org/10.7213/psicolargum.40.111.AO02>

Duarte, D., Nunes, L., Cândida Fraga, M., & Andrade, T. (2023). Adoção de práticas de bem-estar emocional no trabalho os efeitos que isso traz para os resultados da empresa e dos colaboradores. *Revista Tópicos*, 1(4). <https://doi.org/10.5281/zenodo.10360202>

Estevam, I. D., Formiga, N. S., Franco, J. B. M., Bonifácio, Élide D. N. C., Ferreira, S. V., Costa, E. L. da, Ferreira, M. C., & Pereira, J. F. (2022). A predictive study about Organizational Support and Psychological Capital at work regarding emotional disorder during Covid-19 isolation period. *Research, Society and Development*, 11(7), e38911729883. <https://doi.org/10.33448/rsd-v11i7.29883>

Estevam, I., Formiga, N., & Gibson, M. (2024). Replicação do modelo mediacional entre suporte organizacional, capital psicológico e saúde geral em profissionais da saúde durante a pandemia da covid-19 no Rio Grande do Norte. *Revista Brasileira de Previdência*, 14(1), 254 - 282. doi:<http://dx.doi.org/10.21902/rbp.v14i1.7214>

Faro, A., Bahiano, M. A., Nakano, T. C., Reis, C., Silva, B. F. P. & Vitti, L. S.. (2020). COVID-19 e saúde mental: a emergência do cuidado. *Estudos De Psicologia (campinas)*, 37, e200074. <https://doi.org/10.1590/1982-0275202037e200074>

Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A. G., & Buchner, A. (2007). G\* Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior research methods*, 39(2), 175-191.

Faustino, L. S. S. & Silva, T. F. R. S. (2020). Educadores frente à pandemia: dilemas e intervenções alternativas para coordenadores e docentes. *Boletim De Conjuntura (BOCA)*, 3(7), 53–64. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3907086>

Fidelis, A. C. F., Formiga, N. S., & Fernandes, A. J. (2022). Valores métricos e invariância fatorial da medida de capital psicológico positivo em trabalhadores hospitalares brasileiros e portugueses. *Pesquisa, Sociedade e Desenvolvimento*, 11 (4), e45511427713. <https://doi.org/10.33448/rsd-v11i4.27713>

Formiga, N. S. & Souza, I. M. (2019). A saúde laboral em trabalhadores administradores: Uma explicação interacional entre variáveis macro, meso e micro-organizacional no Rio Grande do Norte. 1. ed. Beau-Bassin: Novas Edições Acadêmicas.

Formiga, N. S., Franco, J. B. M., Oliveira, H. C. C., Prochazka, G. L., Beserra, T. K. P., Valin, C. G. P., Grangeiro, S. R. A., & Nascimento, R. L. (2021). Factorial invariance, sensitivity and differences of the measure of Anxiety, stress and depression in Brazilian workers. *Research, Society and Development*, 10(7), e26910715572. <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i7.15572>

Formiga, N. S., Franco, J. B. M., Oliveira, H. C. C., Prochazka, G. L., Beserra, T. K. P., Valin, C. G. P., Grangeiro, S. R. A., & Nascimento, R. L. (2021). Invariância fatorial, sensibilidade e diferenças da medida de ansiedade, estresse e depressão (DASS-21) em trabalhadores brasileiros. *Research, Society and Development*, 10(7), e26910715572. <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i7.15572>

Formiga, N. S., Maia, M. de F. M., Melo, G. F., Tolentino, T. M., & Soares Gomes, M. C. (2016). A medida do bem-estar subjetivo em jovens fisicamente ativos e não ativos. *Salud & Sociedad*, 5 (1), 54-64. <https://doi.org/10.22199/S07187475.2014.0001.00003>

Formiga, N. S., Silva, A. G. F. da., Silva, J. D. da., Firmino, T. T., Santos, S. X. dos., Azevedo, F. L. B. de., & Martins, J. G. F. (2020). Transtorno emocional leve em trabalhadores: Verificação de um modelo teórico a partir do suporte organizacional,

gestão do conhecimento e capital psicológico positivo. *Research, Society and Development*, 9(9), e580997597. <https://doi.org/10.33448/rsd-v9i9.7597>

Formiga, N. S., Viseu, J., & Jesus, S. N. de. (2014). Verificação empírica de uma medida de Capital Psicológico Positivo em trabalhadores brasileiros. *Eureka*, 11(2), 284-300.

Formiga, Nilton S., Maia, María De Fátima M., Melo, Gislane F., Tolentino, Thatiana M., & Gomes, María Christina Soares. (2014). A medida do bem-estar subjetivo em jovens Fisicamente ativos e não ativos. *Salud & Sociedad: investigaciones en psicología de la salud y psicología social*, 5(1), 54-64. Recuperado em 27 de dezembro de 2024, de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-74752014000100004&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-74752014000100004&lng=pt&tlng=pt).

Franco, J. B. M. & Formiga, N. S. (2022). Cultura organizacional, capital psicológico positivo e transtorno emocional em trabalhadores de organizações públicas e privadas nas cidades de Natal-RN e João Pessoa-PB. *Boletim - Academia Paulista de Psicologia*, 42 (102), 82-95. [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1415-711X2022000100009&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-711X2022000100009&lng=pt&tlng=pt).

Giacomoni, C. H. (1998). Desempenho acadêmico, controle percebido e eventos de vida como preditores de bem-estar subjetivo em crianças (Dissertação de mestrado, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil)

Giacomoni, C. H. (2004). Bem-estar subjetivo: em busca da qualidade de vida. *Temas em Psicologia*, 12(1), 43-50. Recuperado em 25 de dezembro de 2024, de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-389X2004000100005&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2004000100005&lng=pt&tlng=pt).

Giacomoni, C. H., Souza, L. K. de, & Hutz, C. S. (2014). O conceito de felicidade em crianças. *Psico-USF*, 19(1), 143-153. doi:10.1590/S1413- 82712014000100014

Gojny-Zbierowska, M. (2018). Relationship between leaders'and followers'psychological capital and the mediating role of pos and authentic leadership. *Journal of Positive Management*, 9(2), 89-104.

Gomes, L. B. R., Cordeiro Júnior, C. W. L., Sousa, L., Érisa, L., Carvalho, L. M. S., Carvalho, J. H. B., Amorim, V. C., Caldas, R. D., & Santos, A. O. (2024). Efeitos da pandemia de COVID-19 na saúde mental da população: uma revisão integrativa. *Revista Brasileira de Revisão de Saúde*, 7 (2), e68650. <https://doi.org/10.34119/bjhrv7n2-284>

Gomes, M. C. S. et al. (2016). Verificação de um modelo teórico entre bem-estar subjetivo e autoestima em idosos brasileiros. *Revista Brasileira Ciência e Movimento*, 24(2), 35-44. DOI:10.18511/rbcm.v24i2.526.

Gomes, M. C. S.; Tolentino, T. M.; Maia, M. F. M.; Formiga, N. S., Melo, G. F. (2016). Verificação de um modelo teórico entre bem-estar subjetivo e autoestima em idosos brasileiros. *Revista Brasileira de Ciência e Movimento*, 24 (2), 35-44.

Hirschle, A. L. T., & Gondim, S. M. G.. (2020). Estresse e bem-estar no trabalho: uma revisão de literatura. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25(7), 2721–2736. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020257.27902017>

Ishigami, B., Gurgel, A. do M., Barros, J. M. da S., Medeiros, K. R. de ., Gurgel, I. G. D., & Souza, W. V. de .. (2024). Ansiedade e depressão em trabalhadores de saúde de UTI Covid-19 em um hospital de referência. *Saúde Em Debate*, 48(141), e8850. <https://doi.org/10.1590/2358-289820241418850P>

Jacques, M. da G. C. (2003). Abordagens teórico-metodológicas em saúde/doença mental & trabalho. *Psicologia & Sociedade*, 15 (1), 97–116. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822003000100006>

Kim, M., Kim, A. C. H., Newman, J. I., Ferris, G. R., & Perrewé, P. L. (2019). The antecedents and consequences of positive organizational behavior: The role of psychological capital for promoting employee well-being in sport organizations. *Sport Management Review*, 22(1), 108–125. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2018.04.003>

Kozma, A., Stones, M. J. & Mcneil, J. K. (1991). *Psychological well-being in later life*. Butterworths: Toronto.

Lima, L. G., Nassif, V. M. J., & Garçon, M. M.. (2020). O Poder do Capital Psicológico: A Força das Crenças no Comportamento Empreendedor. *Revista De Administração Contemporânea*, 24(4), 317–334. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2020180226>

Lipp, M. E. N., Sagradim, D. E. V., Saar, M., Araújo, S. R., & Lipp, L. M. N. (2023). Stress no Brasil 2022: A herança da pandemia da Covid-19. *Boletim - Academia Paulista de Psicologia*, 43(104), 26-37. <https://doi.org/10.5935/2176-3038.20230004>

Lovibond, P. P., & Lovibond, S. H. (1995). The structure of negative emotional states: Comparison of the Depression Anxiety Stress Scales (DASS) with the fleck Depression and Anxiety Inventories. *Behaviour Research and Therapy*, 33(1), 335-342.

Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706. <https://doi.org/10.1002/job.165>

Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Journal Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.

Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33, 321-349.

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572. Doi: 10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x

Luthans, F., Youssef, C. & Avolio, B. (2007). *Psychological Capital. Developing the Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press.

Machado, W. de L., & Bandeira, D. R.. (2012). Bem-estar psicológico: definição, avaliação e principais correlatos. *Estudos De Psicologia (campinas)*, 29(4), 587–595. <https://doi.org/10.1590/S0103-166X2012000400013>

Machado, W. L., Bandeira, D. R. & Pawlowski, J. (2013). Validação da Psychological Well-being Scale em uma amostra de estudantes universitários. *Avaliação Psicológica*, 12(2), 263-272. [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1677-04712013000200017&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712013000200017&lng=pt&tlng=pt).

Maia, B. R., & Dias, P. C. (2020). Ansiedade, depressão e estresse em estudantes universitários: o impacto da COVID-19. *Estudos De Psicologia (campinas)*, 37, e200067. <https://doi.org/10.1590/1982-0275202037e200067>

Maia, M. F. M. (2009). *Bem-estar psicológico, depressão, auto-estima e índice de massa corporal em jovens adolescentes da cidade de montes claros, estado de Minas Gerais*,

Brasil. Tese (doutora) em ciências do desporto. Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro, Vila Real, Portugal.

Maia, M. F. M. *et. al.* (2016). Verificação empírica da consistência fatorial do inventário de bem-estar subjetivo *munsh* em jovens brasileiros. *Psicologia em Pesquisa*, 10(2), 76-84. <https://dx.doi.org/10.24879/201600100020062>

Muller, J. M., Silva, N., & Pesca, A. D. (2021). Estratégias de coping no contexto laboral: uma revisão integrativa da produção científica brasileira e internacional. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 21(3), 1594-1604. <https://doi.org/10.5935/rpot/2021.3.20385>

Murta, S. G., & Tróccoli, B. (2004). Avaliação de intervenção em estresse ocupacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 20, 39-47.

Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F., & Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 120-138.

Nunes, A. L. P. F. (2017). As pessoas como talentos na organização. <[http://uniesp.edu.br/sites/\\_biblioteca/revistas/20170411123505.pdf](http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170411123505.pdf)>

Nunes, C. A. P. P. S. (2015). *A relação entre capital psicológico e bem-estar no trabalho*. Dissertação (Mestrado em Gestão de Recursos Humanos). Universidade Lisboa. Lisboa, PT. 69 p.

Oliveira, C., Nunes, M. F. O., Legal, E. J. & Noronha, A. P. P. (2016). Bem-Estar Subjetivo: estudo de correlação com as Forças de Caráter. *Avaliação Psicológica*, 15(2), 177-185. Recuperado em 23 de dezembro de 2024, de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1677-04712016000200007&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712016000200007&lng=pt&tlng=pt).

Oliveira, E. P. & Santos, L. A. (2020). Bem-estar subjetivo e funcionamento psicológico positivo ao longo dos primeiros anos do ensino Superior. *Educação: Teoria E Prática*, 30(63), 1-19. <https://doi.org/10.18675/1981-8106.v30.n.63.s14705>

Organização Mundial da Saúde. Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO) – 1946 / 2018.

Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS). (2009). Proteção da saúde mental em situações de epidemias. Recuperado a partir de <https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2009/Protecao-da-Saude-Mental-em-Situaciones-de-Epidemias--Portugues.pdf>

Paparelli, R., Sato, L., & Oliveira, F. (2011). A Saúde Mental relacionada ao trabalho e os desafios aos profissionais da saúde. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 36 (123), 18-127.

Pasquali, L. (2011). *Psicometria: teoria dos testes na psicologia e na educação*. 4<sup>a</sup> ed. Petrópolis: Vozes.

Passareli, P. M., & Silva, J. A. (2007). Psicologia positiva e o estudo do bem-estar subjetivo. *Estudos De Psicologia (campinas)*, 24(4), 513–517. <https://doi.org/10.1590/S0103-166X2007000400010>

Patias, N. D., Machado, W. D. L., Bandeira, D. R., & Dell'Aglio, D. D. (2016). Depression Anxiety and Stress Scale (DASS-21) - Short Form: Adaptação e Validação para Adolescentes Brasileiros. *Psico-usf*, 21(3), 459–469. <https://doi.org/10.1590/1413-82712016210302>

Patias, N. D., Machado, W. L., Bandeira, D. R., & Dell'Aglio, D. D. (2016). Depression Anxiety and Stress Scale (DASS-21) - Short Form: Adaptação e Validação para Adolescentes Brasileiros. *Psico-USF*, 21(3), 459-469.

Paula, N. H. M. M. de, Formiga, N. S. ., Silva , A. K. L. da, Franco, J. B. M., Oliveira , H. C. C. ., Prochazka, G. L., Nascimento, R. L. ., Grangeiro, S. R. A. ., Valin, C. G. P., Beserra, T. K. P., & Almeida, L. A. L. (2021). The better bond I have with my organization, the healthier I am! Correlates between organizational support and work-related injuries. *Research, Society and Development*, 10(6), e15710615323. <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i6.15323>

Presti, M. J., & Mendes, D. C. (2023). What was the covid-19 pandemic's impact on human resource management and work? An integrative literature review. *Revista De Administração De Empresas*, 63(6), e2022-0483. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020230604>

Rodrigues, D. M. & Pereira, C. A. A. (2007). A percepção de controle como fonte de bem-estar. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 7(3) Recuperado em 23 de dezembro de 2024, de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1808-42812007000300014&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812007000300014&lng=pt&tlng=pt).

Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological wellbeing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081.

Santos, A. P. (2023). *Quem cuida de quem cuida? Relações entre flow no trabalho e bem-estar psicológico*. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade do Vale do Itajaí, Itajaí. 108 p.

Sausen, J. F. C. L., Baggio, D. K., Brizolla, M. M. B., & Roveda, T. S. (2022). Strategic adaptation and reinvention: the performance of private healthcare companies in pandemic times. *Revista Ibero-Americana De Estratégia*, 21(2), e20742. <https://doi.org/10.5585/riae.v21i2.20742>

Schneck, A. F., Cabral, P. M. F. & Vaccaro, G. L. R. (2019). Capital psicológico: uma revisão sistemática da literatura. *Revista de Administração FACES*, 18 (4), 8-27.

Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.

Seligman, M. E. (2005). Positive Psychology, Positive Prevention, and Positive Therapy. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.). *Handbook of positive psychology*. Oxford University Press.

Sewaybricker, L. E., & Massola, G. (2022). O que é bem-estar subjetivo? análise crítica do artigo subjective well-being de Ed Diener. *Psicologia & Sociedade*, 34, e258310. <https://doi.org/10.1590/1807-0310/2022v34258310>

Silva, C. L., Grzybovski, D. & Mozzato, A. R. (2022). Felicidade no trabalho: mapeamento da produção científica da última década por meio de análise bibliométrica. *Gestão & Planejamento*, 23, 184-198. <http://dx.doi.org/10.53706/gep.v.23.7560>.

Silveira, R. P. (2022). *Abordagens em Psicologia: Saúde Mental Cotidiana*, v. 3. Formiga (MG): Editora Uniesmero, 2022. 140 p.

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>

Souza Silva, M. D., & Roazzi, A. (2023). Bem-estar subjetivo e saúde mental de professores universitários em seu local de trabalho. *Perspectivas Contemporâneas*, 18(1). <https://doi.org/10.54372/pc.2023.v18.3477>

Souza, A. S., Alves, G. G., Câmara, S. G., Aerts, D., Hirdes, A. & Gedrat, D. C. (2019). Percepção de saúde e felicidade entre trabalhadores da Estratégia Saúde da Família de um município do sul do Brasil. *Aletheia*, 52(2), 108-121. [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-03942019000200009&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-03942019000200009&lng=pt&tlng=pt).

Souza, D. K. (2009). *Uma análise do bem-estar subjetivo no Brasil*. 47 f. Dissertação (Mestrado em Economia). Universidade de Brasília, Brasília.

Souza, S. F. de, Ferreira, I. de S., & Lopes, G. de S. (2022). Stress-related factors in nurses working during the pandemic of COVID-19. *Research, Society and Development*, 11(15), e98111537799. <https://doi.org/10.33448/rsd-v11i15.37799>

Suh, E., Diener, E., & Fujita, F. (1996). Events and subjective well-being: Only recent events matter. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 1091-1102. doi:10.1037/0022-3514.70.5.1091

Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics*. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.

Thoilliez, B. (2011). How to grow up happy: An exploratory study on the meaning of happiness from children's voices. *Child Indicators Research*, 4, 323-351. doi:10.1007/s12187-011-9107-5

Tolentino, T. M. (2015). *Validação das escalas de Bem-Estar Subjetivo, Autoestima e Depressão: Verificação de um Modelo teórico e adaptação de uma medida em jovens adultos e adultos*. Tese de doutorado (Doutorado em Educação Física) - Universidade Católica de Brasília, Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico.

Vaez, M., Rylander, G., Nygren, Å., Åsberg, M., & Alexanderson, K. (2007): Sickness absence and disability pension in a cohort of employees initially on long-term sick leave due to psychiatric disorders in Sweden. *Social Psychiatry & Psychiatric Epidemiology*, 42, 381-388.

Vazquez, A. C. S. et. al. (2019). Trabalho e Bem-Estar: Evidências da Relação entre Burnout e Satisfação de Vida. *Avaliação Psicológica*, 18(4), 372-381. <https://dx.doi.org/10.15689/ap.2019.1804.18917.05>

Vázquez-Colunga, J. C., Pando-Moreno, M., Colunga-Rodríguez, C., Preciado-Serrano, M. de L., Orozco-Solís, M. G., Ángel-González, M., & Vázquez-Juárez, C. L.. (2017). Saúde Mental Positiva Ocupacional: proposta de modelo teórico para abordagem positiva da saúde mental no trabalho. *Saúde E Sociedade*, 26(2), 584-595. <https://doi.org/10.1590/S0104-12902017169061>

Vignola RCB, Tucci AM. Adaptation and validation of the Depression, Anxiety and Stress Scale (DASS) to Brazilian portuguese. *J Affect Disord*. 2014;155:104-9

Viseu, J., Jesus, S. N., Rus, C., Nunes, H., Lobo, P. & Cara-Linda, I. (2012). Capital psicológico e sua avaliação com o PCQ-12. *Revista Ecos - Estudos Contemporâneos da Subjetividade*, 1 (2), 35-42.

Wilson, W. R. (1967). Correlates of avowed happiness. *Psychological Bulletin*, 67(4), 294-306. <https://doi.org/10.1037/h0024431>

Woyciekoski, C., Stenert, F., & Hutz, C. S. (2012). Determinantes do Bem-Estar Subjetivo. *Psico*, 43(3). Recuperado de <https://revistaseletronicas.pucrs.br/revistapsico/article/view/8263>

Yunes, M. A. M. (2003). Psicologia positiva e resiliência: o foco no indivíduo e na família. *Psicologia Em Estudo*, 8, 75–84. <https://doi.org/10.1590/S1413-73722003000300010>