



Revista Alcance
ISSN: 1983-716X
alcance@univali.br
Universidade do Vale do Itajaí
Brasil

ALVES SOUSA, ALLINE; ZERBINI, THAÍS
ESCALA DE BEM-ESTAR NO TRABALHO: EVIDÊNCIAS
DE VALIDADE EM CONTEXTO DE SAÚDE PÚBLICA
Revista Alcance, vol. 28, núm. 2, 2021, Maio-, pp. 212-224
Universidade do Vale do Itajaí
Brasil

DOI: [https://doi.org/10.14210/alcance.v28n2\(mai/ago\).p212-224](https://doi.org/10.14210/alcance.v28n2(mai/ago).p212-224)

Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=477767135005>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais informações do artigo
- Site da revista em redalyc.org

UNIVALI
redalyc.org

Sistema de Informação Científica Redalyc
Rede de Revistas Científicas da América Latina e do Caribe, Espanha e Portugal
Sem fins lucrativos acadêmica projeto, desenvolvido no âmbito da iniciativa
acesso aberto



ESCALA DE BEM-ESTAR NO TRABALHO: EVIDÊNCIAS DE VALIDADE EM CONTEXTO DE SAÚDE PÚBLICA

THE WELL-BEING AT WORK SCALE: EVIDENCE OF ITS VALIDITY IN THE CONTEXT OF PUBLIC HEALTH

ESCALA DE BIENESTAR EN EL TRABAJO: EVIDENCIAS DE VALIDEZ EN EL CONTEXTO DE SALUD PÚBLICA

ALLINE ALVES SOUSA

Doutora

Universidade De São Paulo - Brasil

ORCID: 0000-0002-4643-8089

allineasousa@hotmail.com

THAÍS ZERBINI

Doutora

Universidade De São Paulo - Brasil

ORCID: 0000-0002-4643-8089

thais.zerbini@gmail.com

Submetido em: 23/09/2019

Aprovado em: 23/09/2020

Doi: 10.14210/alcance.v28n2(mai/ago).p212-224



LICENÇA CC BY:

Artigo distribuído sob os termos Creative Commons, permite uso e distribuição irrestrita em qualquer meio desde que o autor credite a fonte original.



RESUMO

Cada vez mais os pesquisadores têm voltado sua atenção para a avaliação do bem-estar no trabalho a partir da utilização de instrumentos de medida válidos e confiáveis, sobretudo a partir do crescimento dos estudos da Psicologia Positiva. Diante disso, o objetivo do presente estudo foi verificar as evidências de validade e a confiabilidade da escala de bem-estar no trabalho de Paschoal e Tamayo (2008). Este instrumento é composto pelos fatores: afeto positivo, afeto negativo e realização/expressividade. As análises dos principais eixos fatoriais, com 169 casos válidos, permitiram a extração de 3 fatores que, somados, explicam 62,55% da variância total. A partir da análise fatorial exploratória, o instrumento permaneceu com a mesma estrutura fatorial da escala original e todos os itens representaram significativamente cada fator. A escala apresentou altos índices de consistência interna e bons parâmetros psicométricos, podendo ser útil para o diagnóstico organizacional e para o planejamento de ações de gestão de pessoas, servindo para identificar os aspectos mais prejudiciais e os que mais contribuem para o bem-estar, levantando informações importantes que possam subsidiar futuras intervenções capazes de amenizar os afetos negativos e a percepção de pouca realização no trabalho.

Palavras-chave: Bem-estar no trabalho; Instrumento de medida; Evidências de validade; Confiabilidade.

ABSTRACT

Researchers are increasingly turning their attention to the assessment of wellbeing at work through the use of valid and reliable scales, especially based on the growth of studies on Positive Psychology. This study examines the evidence of validity and reliability of the Well-being at Work Scale of Paschoal and Tamayo (2008). This instrument is composed of the following factors: positive affect, negative affect, and fulfilment/personal expression. Principal axis factoring, with 169 valid cases, indicated the extraction of 3 factors, which together account for 62.55% of the total variance. Exploratory factor analysis pointed to the same factorial structure as the original scale and all items significantly represent each factor. The scale presented high levels of internal consistency and good psychometric parameters, which can be useful for organizational diagnosis and planning of actions in human resources. The scale serves to identify the most harmful aspects and those that contribute to well-being, providing important information to support future interventions that can alleviate the negative affects and the perception of lack of accomplishment at work.

Keywords: Well-being at work; Scale; Evidence of validity; Reliability.

RESUMEN

Cada vez más los investigadores han centrado su atención en la evaluación del bienestar en el trabajo con instrumentos válidos y fiables, especialmente del crecimiento de los estudios de psicología positiva. Por ello, el objetivo del presente estudio fue verificar las evidencias de validez y la fiabilidad de la escala de bienestar en el trabajo de Paschoal y Tamayo (2008). Este instrumento está compuesto por los factores: afecto positivo, afecto negativo y realización/expresividad. Los análisis de los principales ejes factoriales, con 169 casos válidos, permitieron la extracción de 3 factores que sumados explican el 62,55% de la variancia total. A partir del análisis factorial exploratorio, el instrumento permaneció con la misma estructura factorial de la escala original y todos los ítems representan significativamente cada factor. La escala presentó altos índices de consistencia interna y buenos parámetros psicométricos, y puede ser útil para el diagnóstico organizacional y para la planificación de acciones de gestión de personas, sirviendo para identificar los aspectos que contribuyen al bienestar, recabando información importante que puede subsidiar futuras intervenciones que pueden aliviar los efectos negativos y la percepción de poco logro en el trabajo.

Palabras clave: Bienestar en el trabajo; Instrumento de medida; Evidencias de validez; Fiabilidad.

1. INTRODUÇÃO

Historicamente, a Psicologia enquanto ciência e profissão tem sido criticada por enfatizar as experiências negativas e o adoecimento mental em suas pesquisas e intervenções. A Psicologia Organizacional e do Trabalho (PO&T) em um primeiro momento não direcionou seu foco de interesse para a promoção do bem-estar no trabalho, pois a preocupação inicial era a de pesquisar o trabalho sob o ponto de vista negativo enquanto fonte de sofrimento e agente causador de adoecimento físico e mental. Por isso, temas como estresse e síndrome de *burnout* foram e continuam sendo amplamente estudados, não só pela Psicologia como também pela área da Administração (Jaques, 2015).

Diante disso, o presente trabalho se propõe a dar ênfase ao bem-estar laboral por meio da corrente Psicologia Positiva, que foi impulsionada no ano de 1998 quando Martin Seligman, um dos grandes expoentes dessa corrente da Psicologia, assumiu a presidência da *American Psychological Association*. Em 2000, destaca-se também que o periódico *American Psychologist* trouxe uma edição especial sobre a Psicologia Positiva (Seligman, 2011).

Apesar do crescimento dos estudos advindos da Psicologia Positiva, é possível identificar lacunas na produção científica sobre o bem-estar. Daí a necessidade do desenvolvimento de modelos teóricos e empíricos e de instrumentos para a avaliação da estrutura do bem-estar. Assim como é importante destacar a relevância do desenvolvimento de trabalhos que investiguem as variáveis correlacionadas a esse construto, possibilitando um entendimento das variáveis contextuais que subsidiam o bem-estar. As lacunas presentes nos estudos sobre bem-estar podem ser explicadas pela dificuldade em se categorizar os fenômenos como positivos ou negativos, a noção de que muitas experiências envolvem uma mistura de elementos positivos e negativos e, conseqüentemente, há a dificuldade em compreender o complexo equilíbrio e harmonização entre os aspectos positivos e negativos da vida (Lomas & Ivztan; 2016; Paschoal et al., 2013; Paschoal, Torres, & Porto, 2010).

Dessa forma, é fundamental poder contar com instrumentos de mensuração de bem-estar confiáveis que possam fornecer informações valiosas que servirão de base para o diagnóstico organizacional e para o planejamento de ações de gestão de pessoas, sobretudo, voltadas à promoção da saúde do trabalhador pertencentes a diferentes segmentos ocupacionais, incluindo os profissionais da área de saúde pública. Haja vista que, comumente, as condições e os aspectos relacionados à atividade laboral podem contribuir para a diminuição do bem-estar dos profissionais de saúde, podendo ocasionar o seu adoecimento físico e psíquico relacionado ao trabalho (Cipriano, Ferreira, Sevilha, & Marsiglia, 2013; Martins, Laport, Menezes, Medeiros, & Ronzani, 2014).

Por isso, cada vez mais, os pesquisadores e os gestores de pessoas têm voltado sua atenção para a autoavaliação do bem-estar para avaliar a multidimensionalidade psicométrica deste construto, tendo em vista que os trabalhadores são capazes de analisar de forma precisa o seu próprio nível de bem-estar (Morin et al., 2017). Diante disso, o presente estudo apresentou o objetivo de verificar evidências de validade da escala de bem-estar no trabalho de Paschoal e Tamayo (2008).

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

No Brasil, a produção científica em Psicologia Positiva encontra-se em fase de plena expansão, especialmente no que se refere à construção, adaptação e validação de instrumentos. Dentre os fenômenos mais estudados na área, é possível perceber grande interesse por parte dos pesquisadores sobre o bem-estar, que se trata de uma variável amplamente pesquisada desde a década de 1990 e ainda no período atual (Pires, Nunes, & Nunes, 2015).

No âmbito do trabalho, a Psicologia Positiva, desde seu surgimento, tem buscado por conhecimentos acerca de forças e virtudes humanas, considerando que os trabalhadores são tomadores de decisão e não seres passivos, partindo do pressuposto de que as pessoas envolvidas com o trabalho podem ter experiências positivas no ambiente laboral e, portanto, podem obter bem-estar. Dessa forma, o paradigma teórico que estuda os fundamentos psicológicos do bem-estar tem demonstrado grande interesse pelo comportamento organizacional. Por isso, os conceitos organizacionais positivos têm sido alvo de interesse dos pesquisadores que buscam melhorar o desempenho organizacional (Hunter, Wright, & Pearson, 2019; Kumari & Rastogi, 2017; Pureza, Kuhn, Castro, & Lisboa, 2012).

Entretanto, segundo Silva, Borges e Barbosa (2015), os pesquisadores divergem quanto às perspectivas em que se organizam os estudos sobre o tema. Por isso, há duas perspectivas de estudo, a saber: a perspectiva hedonista, que define o bem-estar como a busca por prazer e afastamento do sofrimento, aproximando-se do modelo teórico de bem-estar subjetivo; e a perspectiva eudaimônica, que ressalta o potencial humano e concebe o bem-estar como a extensão em que a pessoa consegue funcionar de forma completa, aproximando-se do modelo teórico de bem-estar psicológico.

O bem-estar subjetivo refere-se à avaliação que os trabalhadores fazem de sua própria vida, tanto da dimensão emocional (afetos positivos e afetos negativo no trabalho) quanto da dimensão cognitiva (satisfação com o trabalho), apresentando correlação com os vínculos emocionais com o trabalho e com a organização e predizendo o aumento da produtividade e a diminuição dos acidentes de trabalho. Já o bem-estar psicológico refere-se à capacidade humana de enfrentamento aos desafios no ambiente laboral, por meio do engajamento, crescimento e motivação. A análise do bem-estar psicológico permite desvendar em quais dos domínios cognitivos estão presentes as forças psíquicas dos trabalhadores que os ajudam a manterem-se fortes e saudáveis. Ao identificar tais forças ou potências, as ações da gestão de pessoas podem ser fortalecidas visando a estimular o trabalhador a reconhecer, no trabalho, situações desconfortáveis e comprometedoras de seu bem-estar e realizar ajustes sobre elas (Diener, Oishi, & Lucas, 2015; Fisher, 2014; Siqueira & Martins, 2013).

Além disso, os estudos que abordam o bem-estar no âmbito do trabalho e das organizações têm sido marcados por algumas confusões conceituais com outras variáveis, tais como a qualidade de vida e a felicidade. Por isso, tais termos têm sido tratados como sinônimos (Sobrinho & Porto, 2012). Farsen, Boehs, Ribeiro, Bivalti e Silva (2018) distinguem que a qualidade de vida é uma variável que está mais relacionada à saúde física e às questões objetivas laborais, por outro lado, o bem-estar e a felicidade estão mais relacionados às emoções e aos sentimentos dos trabalhadores.

É importante destacar que existem diversas definições sobre o bem-estar no trabalho, não havendo consenso. Todavia, em geral, é possível identificar que as definições de bem-estar são multidimensionais. Dessa forma, o bem-estar laboral é essencialmente definido como a satisfação com diferentes aspetos da vida e com diversos aspectos do trabalho, podendo ser expresso pela saúde física, mental e emocional e pela qualidade de vida do trabalhador, contendo assim elementos cognitivos e afetivos, de acordo com as definições apresentadas a seguir (ver Tabela 1).

Tabela 1
Diferentes conceitos de bem-estar laboral

Autores e ano	Conceitos
Danna e Griffin (1999)	Engloba a totalidade do indivíduo por se tratar da satisfação com diferentes aspectos da vida e do trabalho.
DeJoy e Wilson (2003)	Refere-se aos aspectos físicos, mentais e emocionais da saúde do trabalhador.
Van Horn, Taris, Schaufeli e Scherus (2004)	É um conceito multidimensional, sendo a avaliação positiva de características afetivas, motivacionais, comportamentais, cognitivas e psicossomáticas que envolvem o contexto laboral.
Sirgy (2006)	Refere-se ao estado de satisfação com vida e de satisfação laboral ou com outros domínios circunscritos pelo trabalho.
Ferreira, Pacheco, Pinto, Fernandes e Silva (2007)	É composto por uma dimensão cognitiva avaliada pela satisfação no trabalho e por uma dimensão afetiva, associada aos afetos positivos dirigidos ao trabalho.
Paschoal e Tamayo (2008)	É a prevalência de emoções positivas no trabalho e a percepção do indivíduo de que, no seu trabalho, expressa e desenvolve seus potenciais/habilidades e avança no alcance de suas metas de vida
Siqueira e Padovam (2008)	É constituído por três dimensões: satisfação no trabalho, envolvimento no trabalho e comprometimento organizacional afetivo, representando tanto os vínculos positivos com o trabalho quanto com a organização.
Schulte e Vainio (2010)	Trata-se da qualidade de vida no trabalho e vai além do simples estado de saúde, sendo a expressão da satisfação com a vida e com o trabalho.

Fonte: Adaptado de Ferreira, Souza e Silva (2012).

Neste trabalho, foi utilizada a seguinte definição de bem-estar no trabalho: trata-se da “prevalência de emoções positivas no trabalho e a percepção do indivíduo de que, no seu trabalho, expressa e desenvolve seus potenciais/habilidades e avança no alcance de suas metas de vida” (Paschoal & Tamayo, 2008, p. 6). Este conceito incluiu tanto aspectos afetivos (emoções e humores) quanto cognitivos (percepção de expressividade e realização), abrangendo as duas perspectivas de bem-estar: a do bem-estar subjetivo, que se refere à visão hedônica de felicidade, medida pela experiência de afetos positivos versus negativos; e a percepção da satisfação com a vida e a perspectiva do bem-estar psicológico, que se referem à visão eudaimônica, medida pela realização do potencial pessoal e das metas de vida.

Optou-se pela utilização do conceito de Paschoal e Tamayo (2008) não só por se tratar de um conceito apresentado em um trabalho desenvolvido no contexto nacional, mas também porque o conceito inclui aspectos cognitivos e afetivos, sendo, portanto, uma definição abrangente do construto. Além disso, há uma tendência na literatura internacional em priorizar no conceito de bem-estar a dimensão afetiva e a dimensão da expressão pessoal e da realização no trabalho, tendo em vista que a abordagem hedonista de bem-estar é baseada em julgamentos sobre os elementos positivos e negativos da vida e a abordagem eudaimônica de bem-estar leva em consideração a realização do potencial e das metas de vida.

Entende-se, portanto, que o bem-estar laboral é resultado da experiência do indivíduo no ambiente laboral e pode variar com o passar do tempo e de acordo com o contexto. Sendo assim, observa-se que o bem-estar no trabalho está relacionado com variáveis individuais, dentre elas, o controle do nível de estresse no ambiente laboral que pode, por sua vez, ajudar o trabalhador a preservar o bem-estar no trabalho fazendo o melhor uso de seus processos regulatórios (Hirschle, Gondim, Alberton, & Ferreira, 2019).

Além disso, os estudos evidenciam que o bem-estar laboral pode ser correlacionado a variáveis organizacionais, assim como com o desempenho no trabalho, com a oportunidade de realização de valores pessoais no trabalho, com a oportunidade de uso e de desenvolvimento das próprias competências no trabalho e com as políticas de gestão de pessoas que incluem as práticas de reconhecimento, comunicação, apoio e participação dos trabalhadores na tomada de decisão organizacional (Ilies et al., 2017; Loiola, Alves, & Siqueira, 2017; Kalshoven & Hartog, 2012; Paschoal, Estramiana, & Porto, 2015; Poli, 2013; Silva & Ferreira, 2013; Wright & Huang, 2012).

Nesse sentido, conforme Sá e Demo (2014), as políticas de gestão de pessoas devem ser desenvolvidas para promover o bem-estar das pessoas nas organizações, posto que trabalhadores que se percebem atendidos, satisfeitos e valorizados tendem a desempenhar melhor seu papel dentro da organização. Para isso, é essencial que a organização promova o reconhecimento dos trabalhadores e conceda *feedbacks* positivos, estimulando seus funcionários no desempenho de seus trabalhos através da criação de vínculos afetivos positivos com seus colaboradores (Sampaio, Gomide Junior, & Oliveira, 2019).

Além disso, de acordo com Couto e Paschoal (2012), as ações de promoção de saúde do trabalhador oferecidas pelas organizações são fundamentais para a promoção do bem-estar no trabalho, já que são capazes de minimizar as emoções negativas e as experiências de estresse no trabalho. Sendo assim, a variável bem-estar no trabalho pode contribuir tanto para o desenvolvimento organizacional quanto para a melhoria do desempenho do trabalhador.

Dessa forma, é fundamental poder contar com instrumentos de mensuração de bem-estar confiáveis que possam fornecer informações valiosas que servirão de base para o diagnóstico organizacional e para o planejamento de ações de gestão de pessoas, sobretudo, voltadas à promoção da saúde do trabalhador pertencentes a diferentes segmentos ocupacionais, incluindo os profissionais da área saúde pública, haja vista que, comumente, as condições e os aspectos relacionados à atividade laboral podem contribuir para a diminuição do bem-estar dos profissionais de saúde, podendo ocasionar o seu adoecimento físico e psíquico relacionado ao trabalho (Cipriano, Ferreira, Sevilha, & Marsiglia, 2013; Martins, Laport, Menezes, Medeiros, & Ronzani, 2014).

3. MÉTODO

Os participantes desta pesquisa foram profissionais da área da saúde pública que estavam fazendo cursos de pós-graduação *lato sensu* a distância na área de saúde ofertados por Universidades Públicas Federais de Minas Gerais, sem distinção de sexo, tempo de serviço ou outras características. A participação foi voluntária, caracterizando a amostra como não-aleatória de conveniência, pois incluiu todo indivíduo que aceitou participar, entre os que estavam disponíveis e que preencheram os critérios de inclusão.

O instrumento de medida foi composto por questionários que investigaram dados pessoais, dados profissionais, bem como pela escala de bem-estar no trabalho de Paschoal e Tamayo (2008). Os dados pessoais investigados foram compostos por itens referentes ao sexo e idade. Os itens que avaliaram os dados profissionais incluíram as seguintes questões: faixa salarial, tempo de serviço no trabalho e qual a área de atuação profissional.

Com relação ao instrumento de medida utilizado, a escala de bem-estar no trabalho de Paschoal e Tamayo (2008) foi originalmente composta por duas partes: uma de afeto que se refere ao elemento hedônico do bem-estar e outra de expressividade/realização no trabalho que se trata do elemento eudaimônico do bem-estar. Os itens de afeto foram derivados da escala de bem-estar subjetivo de Albuquerque e Tróccoli (2004), já os itens de realização/expressividade foram derivados dos estudos de Waltermann (1993) e de entrevistas com trabalhadores.

Este instrumento parte do pressuposto de que o contexto de trabalho se apresenta como um ambiente envolvido por emoções, realização e expressividade, os quais podem contribuir para o bem-estar dos trabalhadores. Após diversos procedimentos para sua validação, a escala ficou composta por três fatores: 1) Afeto positivo: com nove itens e índice de confiabilidade alfa de *Cronbach* de 0,93, explica 39,9% da variância; 2) Afeto negativo: com doze itens e índice de confiabilidade alfa de *Cronbach* 0,91, explica 10,9% da variância; 3) Realização/expressividade: com nove itens e índice de confiabilidade alfa de *Cronbach* igual a 0,88, explica 6,3% da variância.

Esta escala de bem-estar foi apresentada em formato *Likert*, com cinco opções de resposta. Os fatores de afeto positivo e de afeto negativo são avaliados a partir de uma escala que varia entre 1 (nem um pouco) a 5 (extremamente). Já o fator de realização e expressividade é avaliado por meio de uma escala de varia entre 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente) (Paschoal & Tamayo, 2008).

Destaca-se que Demo e Paschoal (2016) já verificaram evidências de validade da escala de bem-estar no trabalho de Paschoal e Tamayo (2008). Neste estudo, foram conduzidas validações exploratórias e confirmatórias do instrumento, com duas amostras norte-americanas diferentes, totalizando 809 participantes dos Estados Unidos. Após as análises, a escala ficou composta pela mesma composição fatorial (afeto positivo, afeto negativo e realização/expressividade). Todos os três fatores apresentaram alta confiabilidade, com alfa de *Cronbachs* superior a 0,90.

Para a realização da coleta de dados, foram firmadas parcerias com instituições-alvo de ensino superior. Entrou-se em contato com diversas Universidades públicas brasileiras que ofereciam, na ocasião, cursos a distância ou semipresenciais na área da saúde pública para que fosse possível ter acesso aos profissionais de saúde que poderiam ser possíveis participantes deste estudo. Inicialmente, todos os sites das Universidades públicas do país foram acessados com o objetivo de verificar se as instituições de ensino dispunham ou não de cursos a distância na área da saúde pública.

Foram feitos diversos contatos telefônicos com as coordenações de cursos identificados de cinco Universidades e, em seguida, enviados ofícios para as coordenações assinados pelas pesquisadoras da presente pesquisa solicitando a firmação de parceria. Todavia, somente duas instituições se disponibilizaram a participar deste trabalho.

O presente projeto de pesquisa foi submetido à plataforma Brasil e aprovado sob o Certificado de Apresentação para Apreciação Ética (CAAE) de nº 41301115.0.0000.5407. A partir da aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), foi possível iniciar o processo de coleta de dados, realizado a distância, pela *internet*, por meio do *software* de desenvolvimento de pesquisa *on-line Surveymonkey*, durante o segundo semestre de 2015. O termo de consentimento livre e esclarecido e o instrumento de medida de bem-estar foram administrados aos participantes da pesquisa via *e-mail* ou via *link* inserido no ambiente virtual de aprendizagem das ações educacionais. Entrou-se em contato com todos os 374 profissionais de saúde pública que se matricularam e iniciaram os cursos de especialização, pretendendo-se obter sua participação integral no estudo. Porém, somente 169 participantes responderam ao questionário, havendo assim um índice de retorno de 45,2% de respostas ao instrumento.

As análises estatísticas dos dados quantitativos foram realizadas por meio do *software Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versão 22 e incluíram os seguintes procedimentos:

- Análises descritivas: (média, desvio-padrão, moda, mínimo e máximo) e análises exploratórias dos dados (entrada dos dados, presença de casos extremos, distribuição dos casos omissos, distribuição de frequência das variáveis e tamanho das amostras);
- Análises Fatoriais Exploratórias (AFE): utilizando os métodos dos componentes principais (*Principal Components*), de fatoração dos eixos principais (*Principal Axis Factoring - PAF*) e de consistência interna (alfa de *Cronbach*) para a verificação de evidências de validade e da confiabilidade do instrumento de medida.

4. RESULTADOS

As análises descritivas referentes aos dados pessoais dos participantes mostraram que a maioria dos participantes era do sexo feminino (80,4%) e que a maior parte possui entre 30 e 39 anos (43,8%). Quanto aos dados profissionais, foi possível identificar que a maioria trabalhava na área da saúde pública de 1 a 5 anos (50,3%), recebendo uma remuneração entre 6 e 9 salários mínimos (32,5%) para atuarem na área da enfermagem (46,7%), predominantemente.

Quanto aos afetos positivos e afetos negativos, percebeu-se, em média, que os participantes desta pesquisa estavam moderadamente orgulhosos ($M=3,11$; $DP=1,21$), dispostos ($M=3,11$; $DP=1,03$), contentes ($M=3,09$; $DP=1,01$), animados ($M=3,08$; $DP=1,09$), alegres ($M=3,07$; $DP=0,98$), preocupados ($M=3,07$; $DP=1,08$) e felizes ($M=3,04$; $DP=$). Todavia, em média, estavam entre um pouco e moderadamente entusiasmados ($M=2,88$; $DP=1,12$), empolgados ($M=2,87$; $DP=1,09$), ansiosos ($M=2,68$; $DP=1,21$), tranquilos ($M=2,64$; $DP=1,13$) e irritados ($M=2,54$; $DP=1,10$). Por outro lado, estavam um pouco incomodados ($M=2,44$; $DP=1,17$), tensos ($M=2,44$; $DP=1,18$), impacientes ($M=2,35$; $DP=1,09$), chateados ($M=2,33$; $DP=1,07$), frustrados ($M=2,28$; $DP=1,18$), nervosos ($M=2,20$; $DP=1,09$) e deprimidos ($M=2,00$; $DP=1,12$). Por fim, verificou-se que estavam, em média, entre nem um pouco e um pouco entediados ($M=1,95$; $DP=1,06$) e com raiva ($M=1,94$; $DP=1,04$).

Quanto ao fator realização/expressividade, os trabalhadores apresentaram percepções entre concordância em parte e concordância em que desenvolvem habilidades que consideram importantes ($M=3,91$; $DP=0,84$), que superam desafios ($M=3,85$; $DP=0,90$), que atingem resultados que valorizam ($M=3,78$; $DP=0,82$), que realizam atividades que expressam suas capacidades ($M=3,72$; $DP=0,85$) e que fazem o que realmente gostam de fazer ($M=3,69$; $DP=0,88$). Por outro lado, verificou-se que a amostra concordou em parte que expressa o que há de melhor em si ($M=3,47$; $DP=0,99$), que avança nas metas estabelecidas para a vida ($M=3,45$; $DP=0,89$), que realiza o seu potencial ($M=3,43$; $DP=0,88$) e que consegue recompensas importantes para si ($M=3,13$; $DP=1,12$).

As análises das evidências de validade do instrumento de avaliação de bem-estar no trabalho apresentaram 169 casos válidos e entre 0 e 4 casos omissos nos seus 30 itens. Segundo Tabachnick e Fidell (2007), quando o total de casos omissos não ultrapassa 5% dos dados, não é preciso realizar nenhuma análise ou alteração dos dados. Ainda seguindo as orientações de Tabachnick e Fidell (2007), para identificar casos extremos univariados, todas as variáveis foram transformadas em escores Z. Desse modo, foi possível constatar que não houve nenhum caso extremo univariado distribuído entre os itens, o mesmo ocorrendo com casos extremos multivariados.

A partir da análise da matriz de covariância elaborada, percebeu-se que não houve relacionamentos lineares entre as variáveis (linearidade), nem a presença de singularidade. Foi possível identificar multicolinearidade entre algumas variáveis, sendo encontradas correlações superiores a 0,80. Porém, nesta pesquisa, optou-se por excluir somente variáveis que apresentavam correlação de valor superior a 0,90. Já que não houve nenhum valor de correlação superior a 0,90, então se decidiu por não excluir nenhum item do instrumento. Verificou-se a existência de valores de correlação superiores a 0,30 em mais de 50% dos casos, indicando que a matriz era provavelmente fatorizável. O teste de adequação da amostra de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) foi realizado e obteve-se um valor de 0,93, ou seja, um bom índice de adequação da amostra, pois quanto mais próximo do valor 1 for o resultado do teste KMO, mais a matriz é fatorável.

A extração inicial de fatores foi feita mediante análise dos componentes principais, a partir de tratamento *pairwise* para os casos omissos. A análise dos componentes principais sugeriu uma estrutura empírica com 3 componentes, que explicaram, em conjunto, 66,56% da variância total das respostas dos participantes aos itens do questionário. Seguiu-se o critério dos *eigenvalues* (valores próprios) dos fatores maiores ou iguais a 1. Cada um dos fatores explica no mínimo 3% da variância total. Dessa maneira, chegou-se ao valor máximo de 3 fatores a serem extraídos. Ao observar o gráfico de sedimentação (*scree plot*), foi confirmada a existência de 3 fatores. No *scree plot*, os pontos que representam os componentes passam de uma inclinação acentuada para uma inclinação quase horizontal, neste ponto de mudança de inclinação que se considera o indicativo do número máximo de fatores a serem extraídos, como é evidenciado na Figura 1.

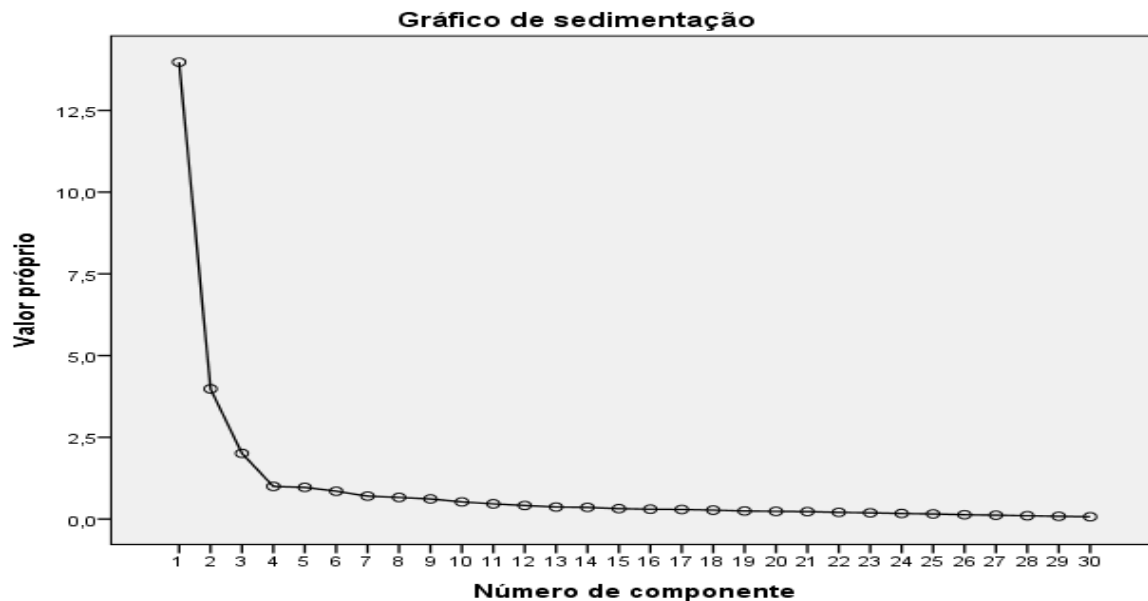


Figura 1. Distribuição dos valores próprios (screeplot) da escala de bem-estar no trabalho.

A análise paralela de Horn em que foram comparados os valores próprios empíricos, obtidos pela análise dos componentes principais, com os valores próprios aleatórios, obtidos a partir do *software* *RanEign*, em função da quantidade de variáveis e do tamanho da amostra, indicou também 3 fatores para este instrumento. Apenas os fatores com valores empíricos maiores ou iguais aos valores aleatórios foram mantidos na estrutura, conforme é apresentado pela Tabela 2. A análise paralela de Horn mostrou que os três primeiros fatores explicam maior variância do que os fatores correspondentes nos dados aleatórios. Sendo assim, confirmou-se neste instrumento a estrutura com 3 fatores.

Tabela 2

Valores próprios empíricos e aleatórios dos primeiros dez componentes do instrumento de medida de bem-estar no trabalho

Valores próprios	Componentes								
	1	2	3	4	5	6	7	9	10
Empírico	13,9	3,98	2,01	0,99	0,97	0,85	0,70	0,66	0,61
Aleatório	1.88	1.75	1.65	1.57	1.50	1.43	1.36	1.31	1.25

Notas N° de itens: 30; N=169.

Em seguida, foi realizada a PAF mediante método de rotação oblíqua e tratamento *pairwise* para casos omissos. Tal análise permitiu a extração de 3 fatores que explicaram, respectivamente, 44,69%, 11,78% e 6,07% da variância total das respostas aos itens do instrumento. Somados, explicaram, portanto, 62,55% da variância total. A Tabela 3 a seguir apresentará a estrutura empírica da escala, as cargas fatoriais, as comunalidades (h^2) dos itens, as médias, os desvios-padrão, os índices de consistência interna, os valores próprios e os percentuais de variância explicada de cada fator.

Tabela 3

Estrutura empírica do instrumento de medida de bem-estar no trabalho

Itens	Cargas fatoriais			h^2	Média	Desvio-Padrão
	1	2	3			
Animado	0,90			0,83	3,10	1,09
Empolgado	0,89			0,74	2,91	1,09
Entusiasmado	0,88			0,79	2,91	1,12
Contente	0,78			0,79	3,09	1,00
Feliz	0,76			0,75	3,08	1,09
Alegre	0,76			0,62	3,10	0,98
Disposto	0,71			0,54	3,14	1,04
Orgulhoso	0,66			0,52	3,12	1,22
Tranquilo	0,56			0,80	2,67	1,12
Nervoso		0,93		0,67	2,18	1,09
Tenso		0,85		0,64	2,39	1,16
Com raiva		0,79		0,63	1,94	1,06
Impaciente		0,76		0,47	2,34	1,10
Ansioso		0,73		0,61	2,64	1,16
Irritado		0,69		0,69	2,59	1,10
Chateado		0,67		0,58	2,31	1,07
Incomodado		0,65		0,35	2,41	1,18
Preocupado		0,62		0,59	3,10	1,10
Deprimido		0,58		0,57	2,01	1,12
Frustrado		0,53		0,40	2,28	1,20
Entediado		0,41		0,79	1,94	1,07
Realizo atividades que expressam minhas capacidades			-0,96	0,66	3,75	0,86
Desenvolvo habilidades que considero importantes			-0,85	0,50	3,93	0,85
Faço o que realmente gosto de fazer			-0,73	0,55	3,69	0,80
Realizo o meu potencial			-0,69	0,51	3,46	0,87
Atinjo resultados que valorizo			-0,63	0,50	3,84	0,81
Supero desafios			-0,63	0,65	3,84	0,81
Avanço nas metas que estabeleci para minha vida			-0,52	0,55	3,47	0,99
Expresso o que há de melhor em mim			-0,53	0,48	3,53	0,96
Consigo recompensas importantes para mim			-0,40	0,40	3,11	1,16
N	169					
Eigenvalue (Valor próprio)	13,9	3,98	2,00			
% da Variância Explicada (PAF)	44,69%	11,77%	6,07%			
Nº de itens	9	12	9			
Alfa (α)	0,95	0,93	0,91			
KMO	0,93					
% da variância total explicada (componentes principais)	62,54%					

Verificou-se que o instrumento de bem-estar no trabalho possui 30 itens e é formado por 3 fatores: fator 1 “afeto positivo”, fator 2 “afeto negativo” e fator 3 “realização/expressividade”. Todos os itens apresentaram carga fatorial superior a 0,40, sendo assim, nenhum item foi excluído do instrumento, demonstrando, então, que todos os itens da escala representam significativamente o fator. O fator 1 possui 9 itens, apresentou carga fatorial que variou entre 0,56 a 0,95 e alto índice de consistência interna (α de Cronbach=0,95). O Fator 2 possui 12 itens, com cargas fatoriais variando entre 0,41 e 0,93 e alto de índice de consistência interna de 0,93. O fator 3 contém 9 itens, com carga fatorial com variação entre -0,38 e -0,96 e alto índice de consistência interna (α de Cronbach=0,93).

5. DISCUSSÃO

Os resultados mostraram que as médias dos itens da escala de bem-estar estão localizadas próximas ao ponto médio da escala. Isso demonstra que os profissionais de saúde pública pesquisados apresentam um nível de bem-estar laboral moderado. Verificou-se então que, apesar de os profissionais da saúde pública possivelmente conviverem com inúmeras adversidades no ambiente de trabalho, tais como: condições de trabalho inadequadas e falta de recursos, conforme descrito por Azevedo e Costa (2010) e Kumar, Ahmed, Shaikh, Hafeez e Hafeez (2013) apesar disso, ainda

conseguem manter níveis moderados de bem-estar. O fato de os participantes desta amostra de trabalhadores conseguirem manter níveis de bem-estar moderados pode ser explicado por variáveis individuais, dentre elas, a capacidade de controle do nível de estresse no ambiente laboral que pode auxiliar o trabalhador a preservar o bem-estar no trabalho (Hirschle et al., 2019).

É importante destacar que, nesta amostra, o item que obteve média mais baixa dentre os itens do fator realização e expressividade da escala de bem-estar no trabalho foi “Consigo recompensas importantes para mim”. Este resultado pode ser reflexo das políticas de gestão de recompensar pessoas no Sistema Único de Saúde (SUS). Sugere-se, assim, que os gestores públicos se dediquem mais a oferecer tanto recompensas financeiras como não-financeiras que se adequem às necessidades dos profissionais de saúde, já que frequentemente os trabalhadores desta área possuem baixos salários, são pouco reconhecidos e não possuem planos de carreira (Grobler, Marais, & Mabunda, 2015; Pereira & Sena, 2016).

Por outro lado, percebeu-se que os participantes apresentaram a maior média no item do fator realização e expressividade “Desenvolvo habilidades que considero importantes” quando comparado aos valores das médias dos demais itens. Verificou-se que, apesar de os participantes em média concordarem em parte que conseguem recompensas importantes, os respondentes concordam que conseguem desenvolver habilidades importantes em sua atividade laboral. Entretanto, o fato de os profissionais não conseguirem recompensas que valorizam no trabalho pode fazer com que eles se sintam frustrados e, conseqüentemente, isso pode dificultar a retenção de talentos na saúde pública. Isso reforça a relevância da implantação de políticas de gestão de pessoas para a promoção do bem-estar nas organizações, visto que trabalhadores que se percebem valorizados tendem a desempenhar melhor suas atividades laborais na organização (Sá & Demo, 2014).

Verificou-se, então, que a escala de bem-estar no trabalho serviu para mensurar os afetos positivos e negativos, bem como a realização e expressividade percebidas no trabalho pelos profissionais que atuam no contexto da saúde pública. O instrumento pode ser útil para a realização de diagnósticos organizacionais, podendo guiar os processos de gestão de pessoas na área da saúde, incluindo os processos de recompensar pessoas. Serve também para identificar os aspectos mais prejudiciais e os que mais contribuem para o bem-estar, levantando informações importantes que possam subsidiar futuras intervenções de promoção de saúde do trabalhador e a criação de políticas públicas capazes de amenizar os afetos negativos e a percepção de pouca realização no trabalho.

A partir das análises fatoriais exploratórias executadas pelo presente estudo, não foi necessário realizar modificações no questionário de avaliação de bem-estar no trabalho, nem excluir nenhum item, haja vista que todos os itens da escala representam significativamente o fator. O instrumento de bem-estar mostrou altos índices de consistência interna, isto é, bons parâmetros psicométricos, assim como foi evidenciado por outro estudo de Demo e Paschoal (2016), que verificou evidências de validade da escala de bem-estar no trabalho de Paschoal e Tamayo (2008).

Sendo assim, foi possível perceber que este instrumento de medida tem se mostrado útil em pesquisas científicas, tendo em vista que já foi aplicado em diferentes contextos organizacionais, inclusive em empresas privadas (Sant’anna, Paschoal & Gosendo, 2012). Além disso, foi utilizado também por Sousa (2011) que realizou um estudo com psicólogos que atuavam na saúde pública, tornando possível identificar altos índices de consistência interna do instrumento na amostra composta por profissionais de saúde.

As análises exploratórias das estruturas empíricas do questionário foram muito úteis, tendo em vista que a partir das análises dos dados descritivos da medida de bem-estar no trabalho percebeu-se uma tendência de os participantes responderem os itens com valores próximos ao ponto médio da escala. Dessa forma, os participantes, ao avaliarem seus níveis de bem-estar, optaram por não atribuir valores nem muito altos, nem muito baixos. Observou-se assim, uma tendência central na avaliação. Por isso, foi importante verificar as evidências de validade da escala para confirmar se houve na pesquisa erro de tendência central, com vistas a evidenciar se o questionário mede o que supostamente deve medir.

A partir do exposto, foi então possível confirmar a definição de Paschoal e Tamayo (2008) que considera ser o bem-estar laboral resultado de aspectos afetivos (afetos positivos e afetos negativos) e de aspectos cognitivos (percepção de expressividade e realização), confirmando assim uma tendência na literatura nacional e internacional em priorizar, no conceito de bem-estar, a dimensão afetiva e a dimensão da expressão pessoal e da realização no trabalho (Ferreira et al., 2007; Van Horn et al., 2004). Verificou-se, então, que este construto envolve tanto a concepção hedonista como a concepção eudaimônica. Dessa forma, o bem-estar é obtido quando o trabalhador experimenta altos níveis de afetos positivos, baixos níveis de afetos negativos e percebe a sua expressividade e realização no trabalho, sendo assim uma variável multidimensional (Morin et al., 2017).

6. CONCLUSÃO

Conclui-se, portanto, que a escala de bem-estar no trabalho serve para mensurar os afetos e a realização/expressividade percebidos no trabalho pelos profissionais que atuam no contexto da saúde pública. Este instrumento pode ser útil para a realização de diagnósticos organizacionais, podendo guiar os processos de gestão de pessoas na área da saúde. Pode servir também para identificar os aspectos mais prejudiciais e os que mais contribuem para o bem-estar, levantando informações importantes que possam subsidiar futuras intervenções e a criação de políticas públicas capazes de amenizar os afetos negativos e a percepção de pouca realização no trabalho.

Apesar das evidências de validade encontradas no instrumento de medida de bem-estar laboral, sugere-se que pesquisas futuras se dediquem a realizar análises confirmatórias das estruturas empíricas da escala. A utilização de técnicas estatísticas mais robustas poderá ser útil para o desenvolvimento teórico e metodológico da área da Psicologia Positiva. Por fim, sugere-se também que sejam desenvolvidos estudos que investiguem as variáveis correlacionadas ao bem-estar laboral, por meio da investigação de variáveis contextuais e individuais que contribuem para o incremento do bem-estar de trabalhadores que atuam no SUS.

REFERÊNCIAS

- Albuquerque, A. S. & Tróccoli, B. T. (2004). Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 20, 153-164. doi: 10.1590/S0102-37722004000200008.
- Azevedo, A.L.M., & Costa, A.M. (2010). A estreita porta de entrada do Sistema Único de Saúde (SUS): uma avaliação do acesso na Estratégia de Saúde da Família. *Interface – Comunicação, Saúde, Educação*, 14(35), 797-810. doi: 10.1590/S1414-32832010005000029.
- Cipriano, F. G., Ferreira, L. P., Servilha, E. A. M., & Marsiglia, R. M. G (2013). Relação entre distúrbio de voz e trabalho em um grupo de Agentes Comunitários de Saúde. *CoDAS*, 25(6), 548-556. doi: 10.1590/S2317-17822014000100008.
- Couto, P. R., & Paschoal, T. (2012). Relação entre ações de qualidade de vida no trabalho e bem-estar laboral. *Psicol. argum.*, 30(70), 585-593.
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of management*, 25(3), 357-384. doi: 10.1177/014920639902500305.
- DeJoy, D. M., & Wilson, M. G. (2003). Organizational health promotion: broadening the horizon of workplace health promotion. *American Journal of Health Promotion*, 17(5), 337-341. doi:10.4278/0890-1171-17.5.337.
- Demo, G., & Paschoal, T. (2016). Well-Being at Work Scale: Exploratory and Confirmatory Validation in the USA. *Paidéia*, 26(63), 35-43. doi: 10.1590/1982-43272663201605.
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2015). National accounts of subjective well-being. *American Psychologist*, 70(3), 234-242. doi: 10.1037/a0038899.
- Farsen, T. C., Boehs, S. D. T. M., Ribeiro, A. D. S., de Paula Biavati, V., & Silva, N. (2018). Qualidade de vida, Bem-estar e Felicidade no Trabalho: sinônimos ou conceitos que se diferenciam? *Interação em Psicologia*, 22(1), 31-41. Doi: 10.5380/psi.v22i1.48288.
- Ferreira, M. C., Pacheco, S., Pinto, N. M., Fernandes, H. A., & Silva, A. P. C. (2007). O bem-estar no trabalho e a predição de exaustão emocional. In *Anais do XXXI Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração - ENANPAD*. Rio de Janeiro, RJ: Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração- ANPAD.
- Ferreira, M. C., Souza, M. D., & Silva, C. D. (2012). Qualidade de vida e bem-estar no trabalho: principais tendências e perspectivas teóricas. In M. C. Ferreira, & H. Mendonça (Orgs.). *Saúde e bem-estar no trabalho: dimensões individuais e culturais* (pp.79-103). São Paulo, SP: Casa do Psicólogo.
- Jaques, M. da G. (2015). História da psicologia do trabalho e das organizações. In P. F. Bendassolli, J. E. Borges-Andrade (Orgs.). *Dicionário de Psicologia do trabalho e das organizações* (pp. 387-391). São Paulo, SP: Casa do Psicólogo.
- Fisher, C. D. (2014). Conceptualizing and Measuring Wellbeing at Work. In P. Y. Chen, C. L. Cooper (Eds.), *Wellbeing: A Complete Reference Guide, Work and Wellbeing (Volume III)*. (pp. 9–33). Chichester, United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd. doi: 10.1002/9781118539415.wbwell018.
- Grobler, L., Marais, B. J., & Mabunda, S. (2015). Interventions for increasing the proportion of health professionals practising in rural and other underserved areas. *The Cochrane Library*, 6, 1-25. doi: 10.1002/14651858.CD005314.pub3.

- Hirschle, A. L. T., Gondim, S. M. G., Alberton, G. D., & Ferreira, A. D. S. M. (2019). Estresse e bem-estar no trabalho: o papel moderador da regulação emocional. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(1), 532-540. doi: 10.17652/rpot/2019.1.14774.
- Hunter, D., Wright, C., & Pearson, S. (2019). Employing positive psychology to improve radiation therapy workplace culture. *Journal of medical radiation sciences*, 66, 139-144. doi: 10.1002/jmrs.321.
- Ilies, R., Wagner, D., Wilson, K., Ceja, L., Johnson, M., DeRue, S., & Ilgen, D. (2017). Flow at Work and Basic Psychological Needs: Effects on Well-Being. *Applied Psychology*, 66(1), 3-24. doi: 10.1111/apps.12075.
- Kalshoven, K., & Boon, C. T. (2012). Ethical leadership, employee well-being, and helping: the moderating role of human resource management. *Journal of Personnel Psychology*, 11(1), 60-68. doi: 10.1027/1866-5888/a000056.
- Kumar, R., Ahmed, J., Shaikh, B. T., Hafeez, R., & Hafeez, A. (2013). Job satisfaction among public health professionals working in public sector: a cross sectional study from Pakistan. *Human resources for health*, 11(1), 1-5. doi: 10.1186/1478-4491-11-2.
- Kumari, S., & Renu, R (2017). Impact of psycnology capital organizacional effectiveness: role of positive psychology at work. *Journal of Organization & Human Behaviour*, 6(1), 1-9.
- Loiola, E. D. S. C., Alves, H. M. C., & Siqueira, M. M. M. (2017). Relação entre percepção de justiça e bem-estar no trabalho em profissionais brasileiros. *Psicologia, Saúde e Doenças*, 18(1), 85-90. doi: 10.15309/17psd180107.
- Lomas, T., & Ivztan, I. (2016). Second wave positive psychology: Exploring the positive-negative dialectics of wellbeing. *Journal of Happiness Studies*, 17(4), 1753-1768. doi: 10.1007/s10902-015-9668-y.
- Martins, L. F., Laport, T. J., Menezes, V. P., Medeiros, P. B., & Ronzani, T. M. (2014). Esgotamento entre profissionais da Atenção Primária à Saúde. *Ciência & Saúde Coletiva*, 19(12), 4739-4750. doi: /10.1590/1413-812320141912.03202013.
- Morin, A.J.S., Boudrias, J.S., Marsh, H.W., McInerney, D.M., Dagenais-Desmarais, V., & Madore, I. (2017). Complementary variable- and person-centered approaches to exploring the dimensionality of psychometric constructs: Application to psychological wellbeing at work. *Journal of Business and Psychology*, 32, 395-419. doi: 10.1007/s10869-016-9448-7.
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008). Construção e validação da Escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação psicológica*, 7(1), 11-22.
- Paschoal, T., Demo, G., Fogaça, N., Ponte, J. V. A., Edrei, L. M., Francischeto, L. L., Albuquerque, A. (2013). Well-being at work: scenario of brazilian studies published in the first decade of the new millenium (QUALIS B1). *Revista Encontros Científicos: tourism and management studies*, 2, 383-395.
- Paschoal, T., Estramiana, J. L. A., & Porto, J. B. (2015). The moderating effect of personal values in the relationship between working conditions and wellbeing. *Revista de Psicologia Social*, 30(1), 89-121. doi: 10.1080/02134748.2014.987505.
- Paschoal, T., Torres, C. V., & Porto, J. B. (2010). Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social. *Revista de Administração Contemporânea*, 14(6), 1054-1072.
- Pereira, L. D. Á., & Sena, R. R. (2016). Uso da educação a distância para qualificação dos profissionais da área da saúde: a experiência do Canal Minas Saúde. Trabalho apresentado no *SIED: EnPED-Simpósio Internacional de Educação a Distância e Encontro de Pesquisadores em Educação a Distância* (pp. 1-12). São Carlos, SP.
- Pires, J. G., Nunes, M. F. O., & Nunes, C. H. S. D. S. (2015). Instrumentos baseados em psicologia positiva no Brasil: uma revisão sistemática. *Psico-USF*, 20(2), 287-295. doi: 10.1590/1413-82712015200209.
- Poli, B. V. S. (2013). *Bem-estar no trabalho: impacto das políticas de gestão de pessoas e da confiança organizacional*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, MG, Brasil. Recuperado de <http://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/17211/1/BemEstarTrabalho.pdf>.
- Pureza, J. R., Kuhn, C. H. C., Castro, E. K., & Lisboa, C. S. M. (2012). Psicologia positiva no Brasil: uma revisão sistemática da literatura. *Revista Brasileira de Terapias Cognitivas*, 8(2), 109-117.
- Paschoal, T., Demo, G., Fogaça, N., Ponte, J. V. A., Edrei, L. M., Francischeto, L. L., Albuquerque, A. (2013). Well-being at work: scenario of brazilian studies published in the first decade of the new millenium. *Revista Encontros Científicos: tourism and management studies*, 2, 383-395.
- Sá, P. H. S., & Demo, G. (2014). Bem-estar no trabalho na FIAT: o papel das políticas e práticas de gestão de pessoas. *Revista Eletrônica Gestão & Saúde*, 4(3), 3581-3604. doi: 10.18673/gs.v4i3.13716.
- Sampaio, T. A., Gomide Júnior, S., & Oliveira, Á. F. (2019). Bem-estar no trabalho, gestão e justiça no trabalho em modelo mediacional. *Revista Laborativa*, 8(1), 26-43.
- Sant'anna, L. L., Paschoal, T., & Gosendo, E. E. M. (2012). Bem-estar no Trabalho: Relações com Estilos de Liderança e Suporte para Ascensão, Promoção e Salários. *Revista de Administração Contemporânea*, 16(5), 744-764. doi: 10.1590/S1415-65552012000500007.

- Schulte, P., & Vainio, H. (2010). Well-being at work—overview and perspective. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 36(5), 422-429. doi:10.5271/sjweh.3076.
- Seligman, M. (2011). *Florescer: uma nova compreensão sobre a natureza da felicidade e do bem-estar*. Rio de Janeiro, RJ: Objetiva.
- Silva, C. A. D., & Ferreira, M. C. (2013). Dimensões e indicadores da qualidade de vida e do bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 29(3), 331-339.
- Silva, S. S., Borges, L. O., & Barbosa, S. C. Bem-estar no trabalho. In P. F. Bendassolli, J. E. Borges-Andrade (Orgs.). *Dicionário de Psicologia do trabalho e das organizações* (pp. 129-138). São Paulo, SP: Casa do Psicólogo.
- Siqueira, M. M. S., & Martins, M. C. F. (2013). Promoção de saúde e bem-estar nas organizações. In L. O. Borges, L. Mourão. *O trabalho e as organizações atuações a partir da psicologia* (pp. 619-644). Porto Alegre, RS: Artmed.
- 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.
- Sirgy, M. J. (2006). Developing a conceptual framework of employee well-being (EWB) by applying goal concepts and findings from personality-social psychology. *Applied Research in Quality of Life*, 1(1), 7-38. doi: 10.1007/s11482-006-9000-4.
- Sobrinho, F. R., & Porto, J. B. Bem-Estar no trabalho: um estudo sobre suas relações com clima social, coping e variáveis demográficas. *Revista de Administração Contemporânea*, 16(2), 253-270.
- Sousa, A. A. (2011). *O psicólogo no contexto da saúde pública: uma análise sobre o bem-estar e a satisfação no trabalho*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, MG, Brasil. Recuperado de http://www.pgpsi.ip.ufu.br/sites/pgpsi.ip.ufu.br/files/Anexos/Bookpage/Dissertacao_014_AlineAlvesdeSousa.pdf.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L.S. (2007). *Using multivariate statistics*. New York, NY: HarperCollins College Publishers.
- Van Horn, J. E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. G. (2004). A multidimensional approach to measuring teacher wellbeing. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(3), 365-375.
- Waterman, A. S. (1993). Two Conceptions of Happiness: Contrasts of Personal Expressiveness (Eudaimonia) and Hedonic Enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 6, 678-691. doi: 10.1037/0022-3514.64.4.678.
- Wright, T.A., & Huang, C.C. (2012). The many benefits of employee well-being in organizational research. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 1188–1192. doi: 10.1002/job.1828.