



Revista Psicologia e Saúde

ISSN: 2177-093X

Universidade Católica Dom Bosco, Programa de Mestrado
e Doutorado em Psicologia

Geremia, Hellen Cristine; Scapini, Amanda I. N; Silva, Narbal
Concepções de realização profissional: uma revisão integrativa
Revista Psicologia e Saúde, vol. 12, núm. 1, 2020, Janeiro-Abril, pp. 17-32
Universidade Católica Dom Bosco, Programa de Mestrado e Doutorado em Psicologia

DOI: 10.20435/pssa.v12i1.730

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=609864065002>

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

UABM 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

Concepções de Realização Profissional: Uma Revisão Integrativa

Professional Accomplishment: An Integrative Review

Realización Profesional: Una Revisión Integrativa

Hellen Cristine Geremia¹

Amanda I. N. Scapini

Narbal Silva

Universidade Federal de Santa Catarina

Resumo

Objetivando mapear as produções científicas nacionais e internacionais publicadas entre 2006 e 2017 que abrangiam o tema de realização profissional, desenvolveu-se uma revisão integrativa por meio de consulta às bases de dados eletrônicas SciELO, Scopus, *Web of Science* e Portal CAPES. Ao total, 49 artigos foram analisados e os resultados indicaram que em grande parte deles não são apresentadas definições constitutivas e operacionais que auxiliem na melhor compreensão da realização profissional. Além disso, apesar da forte e inerente ligação com o Humanismo e a Psicologia Positiva, o assunto é majoritariamente abordado por um viés negativo, como uma das dimensões que compõem o quadro de caracterização da Síndrome de *Burnout*. Ressalta-se, portanto, a necessidade de estudos que visem a uma compreensão mais aprofundada da realização profissional, de seus antecedentes, intervenientes e das decorrências nas organizações, no trabalho e em outros espaços de vida.

Palavras-chave: realização profissional, Psicologia Positiva, revisão integrativa

Abstract

With the aim of locating the national and international scientific productions published between 2006 and 2017 covering the topic of professional accomplishment, an integrative review will be developed by means of consultation in the SciELO, Scopus, Web of Science and CAPES portal databases. A total of 49 articles were analyzed and the results indicated that in most of them there are no constitutive and operational definitions that help to better understand professional accomplishment. In addition, despite the strong and inherent link with Humanism and Positive Psychology, the subject is mostly addressed by a negative bias, as one of the dimensions that make up the characterization frame of Burnout Syndrome. Therefore, the need for studies aimed at a deeper understanding of professional accomplishment, its antecedents, intervenients and consequences in organizations, at work and in other spaces of life is emphasized.

Keywords: professional accomplishment, Positive Psychology, integrative review

Resumen

Objetivando mapear las producciones científicas nacionales e internacionales publicadas entre 2006 y 2017 que abarcaban el tema realización profesional, se desarrolló una revisión integrativa por intermedio de consultas a las bases de datos electrónicas SciELO, Scopus, Web of Science y Portal CAPES. Un total de 49 artículos fueron analizados y los resultados indicaron que la mayoría de ellos no presentan definiciones constitutivas y operacionales que ayuden en la mejor comprensión de la realización profesional. Además, a pesar de la fuerte e inherente conexión con el Humanismo y la Psicología Positiva, el tema es mayoritariamente abordado por un sesgo negativo, como una de las dimensiones que componen el cuadro de caracterización del Síndrome de *Burnout*. Se resalta, por lo tanto, la necesidad de estudios que apunten una comprensión más profundizada de la realización profesional, sus antecedentes, intervenientes y consecuencias en las organizaciones, en el trabajo y en otras áreas de la vida.

Palabras clave: realización profesional, Psicología Positiva, revisión integrativa

¹ Endereço de contato: Rodovia Amaro Antônio Vieira, 2463. Apto 605C. Bairro Itacorubi, Florianópolis, SC. CEP: 88034-102. E-mail: hellen.geremia@gmail.com

Introdução

Atualmente, é comum as pessoas realizarem suas escolhas profissionais e construções de suas carreiras levando em consideração trabalhos que confirmam propósitos à própria existência, contribuindo para a formação de percepções e sentimentos de que a vida no trabalho vale a pena. Tal compreensão reflete a relevância que o trabalho possui na vida das pessoas; em especial, o modo como o trabalho, por meio da construção de uma carreira, acompanha as pessoas ao longo da sua vida, determinando as condições materiais, culturais e institucionais que constituem seu ambiente, desenvolvendo seu padrão de qualidade de vida (Malvezzi, 2014).

Considerado elemento importante para o desenvolvimento do autoconceito e na construção da identidade do ser humano, o trabalho tem se configurado como um fenômeno psicossocial de alto grau de importância para o conjunto da vida do indivíduo (Morin, 2001; Tolfo, 2015). Entretanto diferentes compreensões foram concebidas ao longo da história. Conforme afirmam Borges e Yamamoto (2014) e Yamamoto (2015), foi com o surgimento do capitalismo que a concepção de trabalho o legitimou como central na vida das pessoas, sendo objeto de múltiplas e ambíguas atribuições de sentidos e significados.

As mudanças circunstanciais na percepção do que é trabalho, de acordo com Morin (2001), são decorrentes das transformações sociais, econômicas e culturais que ocorreram ao longo do século XX. Os resultados destas transformações vão além do desaparecimento de empregos permanentes e do surgimento de formas inovadoras de organização do trabalho. Conforme afirma Tolfo (2015), houve implicações nos significados atribuídos às relações que o ser humano estabelece com o trabalho.

Ao considerar a centralidade do trabalho na vida das pessoas, é importante levar em conta seu caráter multifacetado e polissêmico, o que permite ao trabalho assumir diferentes representações (Ribas, 2003; Tolfo, 2015). De acordo com Ribas (2003), o uso cotidiano e científico do trabalho está associado a qualquer atividade produtiva geradora de valor econômico e suscetível a intercâmbio mercantil, sendo submetido a um processo de inovação permanente. Para Malvezzi (2014, p. IX), nesta concepção, o trabalho adquire uma definição mais abrangente, capaz de compreender aspectos subjetivos da relação do homem com essa categoria: “O trabalho é uma prática transformadora da realidade que viabiliza a sobrevivência e a realização do ser humano”. No que se refere aos sentidos e significados do trabalho, Ribas (2003) menciona três posicionamentos possíveis em um contínuo: um *polo negativo*, em que o trabalho é representado como maldição, castigo, sinônimo de tortura; uma *perspectiva central*, que confere características instrumentais ao trabalho, por meio do qual o ser humano pode prover suas condições elementares; e, por fim, um *polo positivo*, no qual o trabalho pode ser percebido como fonte de satisfação, felicidade e autorrealização.

De acordo com Tolfo e Silva (2017a), quando a relação ser humano-trabalho é mediada por significados negativos, há maiores chances de adoecimento mental e síndromes ocupacionais. No entanto, a partir de estudos realizados em diversos países e culturas, os autores citados evidenciam que a percepção positiva do trabalho tende a prevalecer, mas que, apesar da existência e do reconhecimento de aspectos negativos inerentes, a maioria das pessoas continua / continuaria trabalhando, mesmo sem necessidade econômica. Entre as justificativas atribuídas a isso destacam-se o anseio por desenvolvimento ou aperfeiçoamen-

to de competências, por reconhecimento e por valorização social, bem como as noções de propósito e do trabalho como forma de organização do tempo, de satisfação e de alcance dos objetivos pessoais.

Além da Psicologia, a Sociologia, a Antropologia e demais áreas das Ciências Humanas têm buscado compreender a importância do trabalho na vida das pessoas (Bendassolli, 2009). Compreender qual o significado atribuído ao trabalho por aqueles que trabalham, segundo Tolfo (2015), passou a ser uma questão contemplada nos estudos da Psicologia das Organizações e do Trabalho a partir das perspectivas da Sociologia do Trabalho e da noção de sua centralidade na vida das pessoas.

Contudo, assim como é possível observar inúmeras mudanças sociais e tecnológicas registradas no mundo do trabalho ao longo da história, a área de conhecimento e o campo de atuação em Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) também tem passado por transformações nos últimos anos (Silva, Boehs, & Cugnier, 2017). Em virtude das influências que o trabalho exerce na motivação, satisfação, bem-estar e felicidade dos trabalhadores (Morin, 2001; Tolfo, & Silva, 2017b), das consequências positivas atribuídas ao trabalho significativo para as pessoas e para as organizações (Tolfo, 2015) e dos sentidos positivos do trabalho que predominam na contemporaneidade, regendo a vida cotidiana das pessoas e das comunidades (Ribas, 2003), entre outros aspectos, o foco nos problemas humanos habitualmente explorados pela POT tem sido ressignificado a partir da aproximação dos pressupostos da Psicologia Positiva (Silva, Boehs, & Cugnier, 2017).

Historicamente, as potencialidades, as qualidades, as virtudes e as necessidades humanas ganharam ênfase na Psicologia a partir do existencialismo humanista. Nessa vertente, o conceito de autorrealização começou a tomar forma por meio das contribuições de autores como Abraham Maslow e Viktor Frankl (Bastos, & Silva, 2017). Na busca de uma melhor compreensão acerca dos motivos humanos, Abraham Maslow dedicou parte de seus estudos à personalidade de pessoas autorrealizadas. De acordo com Maslow (1968), as pessoas não são inteiramente seres que lutam e sofrem para responder a deficiências, completar configurações ou satisfazer necessidades básicas (teoria chamada por ele de motivação baseada em deficiência – *deficiency motivation*). Para este psicólogo estadunidense, existem pessoas autorrealizadas que são predominantemente motivadas para o crescimento, que vivem em um processo de experimentação da vida de forma valiosa e positiva e que, devido a diferentes fatores, mesmo diante das condições atuais da vida, vão além do nível de deficiência e alcançam o nível do ser (motivação para o crescimento – *growth motivation*). Maslow (1968) descreve características de pessoas autorrealizadas, segundo suas observações, tais como: autopercepções positivas, abertura a experiências, maior identificação com os outros, aumento de concentração no problema e aumento da criatividade. Para Frankl (1985), o ser humano possui a necessidade de dar sentido a seus atos, de modo que suas condutas sejam aceitáveis para ele e para a sociedade na qual se encontra. Ao idealizar e contribuir efetivamente à construção da Logoterapia, o autor assume como premissa básica a busca por sentido como principal força motivadora humana. Existem dois níveis em que essa busca pode ser concebida: o nível supremo, que caracteriza a missão de uma pessoa diante do mundo, e o nível do momento, que envolve o significado específico de vida de uma pessoa em uma certa circunstância, no “aqui e agora”. Quando um ser humano possui clareza de seu pro-

pósito, seja circunstancial, seja missionário, ele caminha para a própria realização. Uma vez que a busca por sentido for bem-sucedida, a pessoa não apenas encontra a felicidade, como também se torna capaz de enfrentar o sofrimento, podendo inclusive sobrepujar possíveis frustrações das necessidades básicas (Frankl, 1988).

No contexto atual, passa-se a pensar no trabalho como possível promotor de um estado ou sentido de realização para a pessoa que o desempenha (Morin, & Aubé, 2009). Ainda que apresentem diferenças entre si, em relação aos seus valores, suas vivências, habilidades, preferências e propósitos, muitas pessoas, não raro, interessam-se em buscar um trabalho com sentido, que proporcione qualidade de vida, satisfação e sentimentos de autorrealização. Os direcionamentos e as decisões efetivadas no âmbito de trabalho em busca destes propósitos revelam o processo social da trajetória de vida de cada pessoa neste contexto, o que pode ser chamado de carreira (Ribeiro, 2015).

O desenvolvimento de carreira passou a ser responsabilidade compartilhada atualmente: os gestores nas organizações devem participar ativamente no planejamento de suas carreiras e dos demais trabalhadores, provendo estruturas, processos e recursos para o desenvolvimento de suas trajetórias profissionais, de modo que todos possam melhor discernir sobre as escolhas mais coerentes para gestão de suas carreiras (Magalhães, & Bendassolli, 2013). Nessa perspectiva, além das escolhas de carreira que as pessoas fazem ao longo de sua trajetória profissional se tornarem mais complexas do que apenas escolher o tipo de trabalho que se deseja fazer, elas podem ser circunstanciais para o alcance da realização profissional (Oliveira-Silva, 2015).

Quando se observam alguns estudos desenvolvidos na Psicologia, seja no âmbito das Organizações e do Trabalho, seja nas investigações relacionadas à carreira e até mesmo na Psicologia Positiva, muito se refere que o trabalho pode promover um estado ou sentido de realização para a pessoa que trabalha. Embora o volume de pesquisas desenvolvidas no Brasil sobre fenômenos como felicidade, satisfação, resiliência, esperança, otimismo, bem-estar, entre outros, investigados principalmente na esfera da Psicologia Positiva, tenha aumentado nos últimos anos, como afirmam Pacico e Bastianello (2014), estudos que destaquem a realização profissional de outros conceitos correlatos parecem não ser profundamente desenvolvidos.

No estudo de Porto e Tamayo (2003), por exemplo, cujo objetivo era desenvolver e validar uma Escala de Valores Relativos ao Trabalho, a Realização no Trabalho é considerada um dos quatro fatores avaliados no instrumento, que possui 45 itens. Os autores definiram este fator como a “[...] busca de prazer e realização pessoal e profissional, bem como de independência de pensamento e ação no trabalho por meio da autonomia intelectual e da criatividade” (Porto & Tamayo, 2003, p. 151). Nesta mesma direção, na pesquisa de Guimarães (2005), a autora apresenta o conceito de realização profissional como associado a aspectos fundamentais de prazer e de sofrimento que o trabalhador sente no trabalho e, portanto, relacionado aos estudos da psicodinâmica do trabalho e das teorias que versam sobre valores humanos e organizacionais. Já para Oliveira-Silva (2015), que propôs um modelo de Realização Profissional baseado em metas de carreira, esse construto está relacionado à forma como as pessoas perseguem objetivos de carreira e como avaliam seus progressos em direção ao alcance desses objetivos. Para esta autora, realização profissional é um processo dinâmico, derivado de uma avaliação subjetiva do estado de carreira.

Por tratar-se de um tema fortemente relacionado à saúde, ao bem-estar do trabalhador e a outros aspectos correlatos da Psicologia Positiva, além de influenciar a gestão de carreira, os sentidos e significados atribuídos ao trabalho, o que, por consequência, impacta de modo positivo ou negativo as organizações e a sociedade como um todo, é que se pretende identificar o “estado da arte” dos estudos sobre realização profissional. Nessa ótica, o presente estudo visa caracterizar a produção científica disponível nas bases de dados nacionais e estrangeiras referentes à “Realização Profissional”, no período de 2006 a 2017, com foco exclusivo na área de conhecimento pertinente à Psicologia enquanto ciência e profissão.

Método

Este trabalho, de abordagem eminentemente qualitativa, caracteriza-se como de revisão integrativa. De acordo com Torracco (2005), trata-se de um tipo de pesquisa que analisa, critica e sintetiza a literatura representante sobre um tema de forma integrada, possibilitando que novas perspectivas sobre este assunto possam ser geradas.

Visando ao alcance do objetivo proposto neste estudo, algumas etapas foram seguidas para a sua operacionalização: estabelecimento da questão temática da revisão integrativa, critérios de inclusão e exclusão de artigos para a seleção da amostra e definição dos aspectos a serem identificados nos artigos selecionados com análise dos resumos. Procedeu-se, então, com a descrição, a análise, a discussão dos resultados e a apresentação destes por meio da construção de tabelas. Por fim, foram feitas considerações à guisa de conclusão do estudo, a respeito de descobertas consideradas relevantes.

Procedimentos

Para guiar a presente revisão integrativa, as buscas nas bases de dados foram realizadas nos meses de outubro e novembro de 2017, utilizando-se os descritores em Português *Realização Profissional* e *Realização no Trabalho* e, em Inglês, *Professional Fulfillment* e *Professional Accomplishment*. O recorte temporal de busca dos artigos compreendeu o período entre 2006 e 2017. Pelo fato de as bases eletrônicas serem de fácil acesso, indexarem vários periódicos da área de conhecimento da Psicologia e garantirem visibilidade e acessibilidade à literatura científica atualizada (Costa, & Zoltowski, 2014), a pesquisa foi realizada por meio de consulta nas seguintes bibliotecas digitais: *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), Scopus, *Web of Science* e no Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Ensino Superior (CAPES).

Outra estratégia de busca utilizada foi a definição da área específica de conhecimento relacionada à Psicologia, visando atender ao objetivo do estudo proposto. Os critérios adotados para inclusão foram os seguintes: (1) trabalhos empíricos e de revisão acerca do tema; (2) com resumos e textos completos; e (3) publicados nos idiomas Português e Inglês. Como critérios de exclusão, foram estabelecidos os seguintes: (1) apresentação sob formato de livros, teses, dissertações, materiais audiovisuais, resumos e anais de eventos; e (2) outras publicações cujos objetivos de estudo não se referiam a questões relacionadas ao tema de investigação proposto nesta revisão.

Com base nos critérios de inclusão, na busca realizada na base SciELO, foram localizados 35 artigos; na base Scopus, 28 artigos; na *Web Of Science*, foram localizados 14 estudos; e,

por fim, no Banco de Periódicos da CAPES, foram encontrados 49 estudos, o que totalizou 126 publicações. Ao se aplicarem os critérios de exclusão e se compararem as publicações repetidas entre as bases pesquisadas, foram considerados para análise final 49 publicações cujas referências são apresentadas no quadro em anexo.

Para proceder a análise do material selecionado, foi construído um quadro com as informações dos estudos encontrados, por meio de duas categorias de análise. A primeira categoria é relacionada às características da produção científica, contempla título, país de origem, ano de publicação, descritores, contexto de estudo, seu método e população pesquisada. Na segunda categoria, são referidos os conceitos acerca do tema Realização Profissional adotados nos materiais, bem como seus principais resultados. Os resultados da análise dos artigos selecionados para este estudo serão apresentados e discutidos na próxima seção.

Resultados

Caracterização dos Estudos sobre Realização Profissional

Na análise dos países de origem das pesquisas encontradas nas bases de dados SciELO, Scopus, *Web of Science* e nos Periódicos da CAPES que abordavam o tema Realização Profissional, observou-se que o Brasil é o país de maior destaque nas publicações, totalizando 30 investigações. O país com a segunda maior expressividade em número de publicações foi Portugal, com um total de oito artigos. Também foram localizadas pesquisas desenvolvidas nos Estados Unidos da América, Canadá, Rússia, Noruega, Colômbia, Inglaterra, Espanha, Malta, Marrocos e Holanda, totalizando 10 artigos. Na base de periódicos da CAPES, foi localizado um estudo de natureza “multipaís”, realizado na Argentina, no Canadá e no México.

A análise dos estudos selecionados também permitiu identificar que o número de publicações ao longo do período selecionado para busca, isto é, entre 2006 e 2017, foi instável/inconstante. Em 2009, por exemplo, foram identificadas sete publicações, número aproximado de publicações localizadas somente cinco anos depois, em 2014, ano em que foram mapeados oito artigos. O ano com maior número de publicações identificadas foi 2015, no qual foram verificados nove artigos. Já em 2017 nenhum artigo foi localizado.

Ainda que os descritores definidos para busca estabeleçam o âmbito em que as pesquisas selecionadas eram realizadas (Realização Profissional, Realização no Trabalho), verificou-se que o contexto dos estudos esteve relacionado à saúde, bem-estar e mal-estar no trabalho, valores relativos ao trabalho, satisfação e carreira. Já os estudos que tratam da Síndrome de *Burnout* corresponderam a 55% do total das publicações analisadas ($n = 27$).

Em relação ao método, os resultados demonstraram a prevalência de estudos quantitativos ($n = 36$), cujas coletas de dados, por meio de questionários, escalas, inventários e testes psicológicos, caracterizaram investigações baseadas em levantamentos com número de sujeitos variável (entre 20 e 11.361 indivíduos), com uso de recursos de estatística inferencial na análise dos dados. Alguns instrumentos utilizados no desenvolvimento destas pesquisas avaliavam a Realização Profissional como uma de suas dimensões, tais como o *Maslach Burnout Inventory* (MBI), desenvolvido por Maslach e Jackson (1981), que foi utilizado em 25 pesquisas, o que correspondeu a 69,5% dos estudos de abordagem quantitativa

encontrados. A Escala de Satisfação e Realização (ESR), desenvolvida por Gomes (1998) e Gomes, Melo, e Cruz (2000), foi utilizada em cinco estudos, todos de Portugal e de autoria de Antônio Rui da Silva Gomes, criador da referida escala. A Escala de Valores Relacionados ao Trabalho (EVT), desenvolvida e validada por Porto e Tamayo (2003), bem como a Escala de Comprometimento Organizacional (ECO), instrumento traduzido e adaptado por Gomes (2007), a partir dos trabalhos originais de Mowday, Steers e Porter (1979), foram identificadas em três estudos, respectivamente. Ainda foram utilizadas escalas de satisfação com a vida, de bem-estar no trabalho, questionários de estresse, metas de realização no trabalho, entre outros. Entre os trabalhos de abordagem quantitativa, também foram localizados estudos de validação de escalas: dois trabalhos examinaram a validade de diferentes versões do MBI em grupos profissionais variados no Brasil e na Noruega; um trabalho tinha o objetivo de traduzir, adaptar e identificar evidências de validade para a Escala de Metas de Realização no Trabalho, modelo 2x2, no Brasil; e em outro artigo, publicado em Portugal, via realização de três estudos consecutivos com estudantes em fase de transição do Ensino Superior para o mercado de trabalho, foi construída e validada a Escala dos Significados de Transição do Ensino Superior para o Trabalho (SMTHEW).

No que tange ao uso de métodos qualitativos, 10 estudos foram encontrados com amostras compostas de 8 a 47 pesquisados. A estratégia de coleta de dados mais utilizada foi a entrevista, procedimento identificado em oito publicações. Um estudo se caracterizou como de Grupo Focal e outro como um Estudo de Caso com aplicação de teste psicológico projetivo, o Teste de Rorschach. Foram localizadas ainda duas investigações realizadas por meio do uso de métodos mistos e apenas um estudo de revisão, cujo foco de investigação é a identificação de fontes de sentidos da vida, entre as quais foi mapeada a realização profissional.

No que diz respeito à população investigada, como é possível observar na tabela 1, foi constatado que os estudos envolveram principalmente profissionais da área de saúde ($n = 12$), entre os quais estão médicos, enfermeiros e psicólogos atuantes em clínica e na saúde pública e professores de diferentes níveis de ensino ($n = 11$) de escolas particulares e públicas. Amostras envolvendo trabalhadores de diferentes áreas ocupacionais, como servidores públicos de nível técnico que atuam em áreas de atendimento ao público, vendedores, trabalhadores da área da Justiça, da área administrativa, entre outros, totalizaram 11 estudos. Estudantes de diferentes áreas profissionais, estudos focados em mulheres, policiais civis e militares, membros de uma orquestra sinfônica, membros de uma associação em processo de incubação e estudos que envolviam mais de um tipo de população (crianças e professores; estudantes, seus pais e colegas; estudantes, professores e profissionais) também foram identificados, mas com menor frequência.

Tabela 1

Distribuição dos estudos segundo tipo de população

População estudada	Total	%
Profissionais da área de saúde	12	24
Professores de diferentes níveis de ensino e diferentes tipos de governança	11	22
Trabalhadores de diferentes áreas ocupacionais	11	22
Estudantes de diferentes áreas profissionais	4	8
Mulheres	3	6
Policiais civis e militares	2	4
Membros de uma Orquestra Sinfônica	1	2
Membros de uma associação em processo de incubação	1	2
Crianças e professores de jardim de infância	1	2
Estudantes universitários de diferentes cursos, seus pais e colegas de curso	1	2
Estudantes, professores de graduação em Odontologia e cirurgiões-dentistas	1	2
Estudo de revisão	1	2
Total	49	100

Fonte: Elaboração dos autores (2018).

Conceitos e Significados Atribuídos à Realização Profissional

Na amostra analisada, verificou-se que nenhum artigo aborda diretamente o conceito de Realização Profissional, mas o evoca a partir dos instrumentos utilizados nas pesquisas ou juntamente das noções amplas de satisfação e prazer no trabalho, bem-estar, carreira, identificação com o trabalho e sucesso.

Os estudos relacionados à Síndrome de *Burnout*, por exemplo, referenciaram a concepção conceitual de Maslach e Jackson (1981), nos quais a dimensão Realização Profissional que compõe o quadro de caracterização da referida síndrome (que pode ser medida pelo MBI) é compreendida como sentimentos de competência, empenho, satisfação, eficiência e sucesso no trabalho com pessoas. O baixo índice nesta dimensão, quando associado aos altos índices de esgotamento dos recursos emocionais, morais e psicológicos da pessoa (Exaustão) e de distanciamento afetivo ou indiferença emocional em relação aos outros (Despersonalização), expõe o trabalhador à experiência de *Burnout* (Maslach, & Jackson, 1981; Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001).

Ao considerar os diferentes resultados obtidos nas pesquisas relacionadas à Síndrome de *Burnout* que compuseram a amostra desta revisão, foi possível identificar uma diversidade de componentes que tanto podem influenciar quanto serem influenciados pela Realização Profissional. Variáveis demográficas, tais como sexo, idade, nível de escolaridade e estado civil, são apontadas como intervenientes dos índices relacionados à dimensão Realização Profissional. Alguns estudos também indicaram que aspectos do contexto de trabalho, como o ambiente e a cultura organizacional, a ocupação profissional, o tempo de trabalho, as

oportunidades de crescimento, a demanda de trabalho e a remuneração, também podem influenciar os índices da dimensão Realização Profissional, os quais também compõem o quadro característico da Síndrome de *Burnout*.

Nessa mesma direção, os resultados de um estudo empírico incluído nesta revisão demonstraram que as conquistas profissionais e a realização profissional podem ser afetadas pela Inteligência Emocional. Neste estudo, a realização profissional foi associada pelos autores a sucesso profissional.

No caso dos estudos que utilizaram a ESR, os autores não apresentaram a definição operacional de Realização. Nestes estudos, é mencionado apenas que o instrumento foi desenvolvido com o objetivo de avaliar os níveis de satisfação e realização profissional, sendo composto por questões acerca da carreira e da satisfação profissional, medindo a vontade em optar pela mesma via de ensino se os profissionais tivessem uma nova oportunidade de escolher um curso superior, o nível de satisfação pessoal e satisfação profissional atual, o nível de realização pessoal e realização profissional atual, o desejo de abandonar o atual local de trabalho e de abandonar a profissão. Contudo tais questões não expressam o que pode ser compreendido pela expressão Realização Pessoal ou Profissional, tampouco pelo termo Satisfação, ao se responder tal instrumento.

Os estudos sobre valores do trabalho, por sua vez, em que foi utilizado o EVT como instrumento, evidenciaram por meio dos seus resultados a importância da valorização da Realização no Trabalho para os profissionais investigados. A concepção conceitual adotada e apresentada nestes estudos é coerente com a definição operacional de Porto e Tamayo (2003, p. 151), em que o fator Realização no Trabalho pode ser caracterizado pela “[...] busca de prazer e realização pessoal e profissional, bem como de independência de pensamento e ação no trabalho por meio da autonomia intelectual e da criatividade”. Alinhadas a isso, a Realização no Trabalho e a Satisfação foram fatores apresentados como contribuintes importantes do Bem-Estar no Trabalho nas poucas pesquisas brasileiras desenvolvidas sobre bem-estar e mapeadas nesta revisão. Os autores apresentaram a conceituação de realização profissional enquanto aspecto cognitivo que compõe a definição de Bem-Estar no Trabalho de Paschoal e Tamayo (2008), criadores da Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET). Esta escala é composta por uma parte referente aos afetos no trabalho e outra parte sobre expressividade/realização no trabalho. A definição da dimensão realização/expressividade é caracterizada pela “[...] percepção do indivíduo de que, no seu trabalho, expressa e desenvolve seus potenciais/habilidades e avança no alcance de suas metas de vida” (Sousa & Coleta, 2015, p. 252). Já no único estudo internacional sobre a temática, a Realização Profissional é também compreendida como dimensão do Bem-Estar, que é medido em termos de exaustão emocional, dedicação, realização profissional e aprendizado. Porém, no estudo, não é definida especificamente tal dimensão.

O conceito de Realização Profissional foi ainda apresentado em pelo menos quatro estudos, enquanto consequência de um processo de desenvolvimento de carreira, associado à identificação com o trabalho que se desempenha, a possibilidade de se fazer o que gosta, de colocar em prática o que se aprendeu e de alcançar as metas de carreira.

Por fim, a presente revisão integrativa teve como objetivo caracterizar a produção disponível nas bases de dados nacionais e estrangeiras num período de 12 anos, na área de

conhecimento da Psicologia, em especial no que diz respeito ao tema realização profissional. É importante salientar, contudo, que, ao considerarmos a variedade de definições, de entendimentos e até mesmo de falta de clareza presente no uso do termo realização profissional nas publicações que compuseram a amostra, optou-se por dar ênfase nesta seção à apresentação sintética dos resultados e aplicações conceituais mais relevantes, incidentes ou frequentes.

Discussão e Considerações

Em linhas gerais, a partir da revisão de literatura, verifica-se que a realização profissional tem sido um fenômeno pouco estudado. Isso porque, o que os resultados da revisão integrativa revelam é que poucos estudos a definem, visam compreender como se dá ou o que pode promovê-la.

Devido à imaturidade conceitual do fenômeno na área de conhecimento da Psicologia, grande parte dos trabalhos incluídos na amostra aborda a realização profissional como uma das dimensões da Síndrome de *Burnout*. Nestes estudos, assim como puderam constatar Carlotto e Câmara (2008), o instrumento MBI é utilizado pela maioria dos pesquisadores. No MBI, oito dos 22 itens totais verificam a realização profissional, nove avaliam a exaustão emocional e cinco investigam a despersonalização. Quanto menores forem os escores obtidos na dimensão Realização Profissional (ou seja, quanto maior a baixa realização profissional), maiores tendem a ser as experiências de *Burnout* (Maslach, & Jackson, 1981). Tal aspecto, bem como a compreensão dessa Síndrome, sua relação com a realização profissional e como tais interfaces vêm sendo estudadas/consideradas, é relevante para as considerações, mesmo que iniciais, mas de natureza conclusiva, dessa revisão.

O *Burnout*, assim como a Adição ao Trabalho, a Violência Psicológica no Trabalho e a alta prevalência de Transtornos Mentais Comuns, tais como a depressão e a ansiedade, são temas de investigação pertinentes ao âmbito da Psicologia da Saúde Ocupacional (Carlotto, & Micheletto, 2014). Este ramo da Psicologia surgiu em consonância com as transformações do mundo do trabalho na sociedade pós-industrial (Carlotto, Câmara, Braum, Rodriguez, & Diehl, 2017). Seu desenvolvimento se deu, de acordo com Coelho (2008), a partir do surgimento de novos riscos de saúde ocupacional (sobretudo àqueles de ordem psicossocial) e do aumento da conscientização sobre a importância de prevenção a tais riscos. Sob essa égide, cabe destacar o importante papel que as pesquisas desenvolvidas sobre a Síndrome do *Burnout* e seus instrumentos de aferição (como o MBI) desempenham no tocante à proteção e promoção da saúde, segurança e bem-estar dos trabalhadores no contexto laboral. Isso se dá em função de tais pesquisas auxiliarem na implementação de ações que visam à modificação dos processos de trabalho em seus diversos aspectos, na direção da diminuição ou completa eliminação de riscos que podem ocasionar agravos à saúde.

A Síndrome de *Burnout* é caracterizada como um quadro de exaustão física e psicológica, desencadeado pela alta exposição a fatores estressores no ambiente de trabalho, tais como a falta de reconhecimento, excesso de pressão e cobrança, longas jornadas, conflitos interpessoais, entre outros. As revisões bibliométricas e integrativas a respeito do assunto apontam que tanto sua ocorrência quanto as investigações científicas a ele pertinentes têm aumentado progressivamente, sobretudo a partir do ano de 2014 (Oliveira, Lima, & Vilela,

2017). Tais resultados vão ao encontro dos verificados no presente estudo, de que há um aumento no desenvolvimento de pesquisas entre os anos de 2014 e 2015. No entanto, com relação à data das publicações, não foi possível verificar tendências ou padrões ao longo dos anos. A variação pode ser decorrente da imprecisão do conceito, o que dificulta que os estudos que envolvem a realização profissional sejam localizados de forma padronizada a partir de um descritor bibliográfico. Tanto é que, na maioria dos artigos analisados, o fenômeno foi abordado de forma tangencial, e não como foco principal do estudo, conforme já mencionado.

Os estudos sobre *Burnout* parecem estar relacionados também aos aspectos geográficos identificados nesta pesquisa: o Brasil é um dos países em que mais se verificam publicações sobre a Síndrome (Medeiros-Costa et al., 2017; Oliveira, Lima, & Vilela, 2017). Esse fato, em especial, pode explicar o número expressivo de trabalhos brasileiros analisados nesta revisão, já que o cenário de crise político-econômica que envolve o país e o aumento da competitividade decorrente da inovação tecnológica têm sido apontados como os principais desencadeadores do *Burnout* nos últimos anos (Corrêa, Lopez, Ávila, Albanio, & Almeida, 2017). Outra justificativa possível para o elevado número de estudos brasileiros envolvendo realização profissional seria um dos critérios de seleção adotados na busca, que incluiu apenas artigos em Português ou Inglês, privilegiando as publicações de países como Brasil e Portugal.

As populações das pesquisas analisadas são, em sua maioria, profissionais da área da saúde e da educação: as duas áreas em que os casos de *Burnout* são mais recorrentes (Souza & Maria, 2016), podendo esse fenômeno novamente explicar parte dos resultados. Em um levantamento da produção científica sobre a Síndrome de *Burnout* no Brasil realizado por Carlotto e Câmara (2008), por exemplo, constatou-se que as categorias profissionais mais investigadas são as de professores e profissionais da saúde, ainda que outras profissões também pudessem ser acometidas pela síndrome.

Nota-se ainda, que a realização profissional foi abordada majoritariamente sob um viés negativo (a baixa realização profissional, o adoecimento decorrente da dissonância entre ocupação profissional e valoração e a ausência de sentido permeando a relação homem-trabalho). Estudos com esse viés envolvem profissionais de diversas áreas ocupacionais, estudantes, militares, entre outros. Poucos foram os trabalhos dotados de perspectivas positivas; compreendendo, de fato, a realização profissional como um elemento de transcendência do ser humano – concepção já adotada por Maslow, que ganhou força nos dias atuais com o advento da Psicologia Positiva (Bastos & Silva, 2017).

Posteriormente, Maslach, Schaufeli e Leiter (2001), autores referenciados em grande parte dos estudos sobre a Síndrome de *Burnout* da amostra desta revisão, apontaram que muitas pesquisas produzidas no domínio científico da Psicologia ao longo dos anos têm se centrado nos estados e nas consequências negativas do trabalho no ser humano. Os autores mencionam que, atualmente, dar ênfase ao estudo das forças humanas e do funcionamento ótimo pode ser uma alternativa importante como contraponto ao foco nas patologias e nas dificuldades humanas. Os autores vão além, sugerem que “[...] o conceito de *Burnout* (que representa um estado psicológico negativo) seja complementado e ampliado pela antítese positiva do engajamento no trabalho” (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001, p. 416).

Nessa direção, a Psicologia Positiva emergiu no final da década de 1990 como uma área de estudo científico que vai além de uma abordagem circunscrita aos problemas e às patologias, para, de acordo com Marujo, Afonso, Caetano e Rivero (2007), corroborados por Silva e Boehs (2017), direcionar suas teorias e práticas à construção da qualidade de vida, bem-estar e felicidade, nos níveis individual e grupal, nas dimensões subjetiva e objetiva das pessoas, seja nas organizações, seja em outros espaços de vida. O foco da Psicologia Positiva no âmbito das Organizações e do Trabalho são as qualidades, virtudes e potencialidades humanas (seus facilitadores, motivações e resultados), bem como os aspectos organizacionais (tais como suas políticas, seus valores, missão e visão), que podem contribuir para a expressão recorrente dos aspectos supracitados, visando ao desenvolvimento ótimo dos seres humanos, em diferentes situações de trabalho (Cameron, Dutton, & Quinn, 2003; Silva, Boehs, & Cugnier, 2017). Por se tratar de um movimento relativamente novo, publicações com esse enfoque ainda encontram resistência para a aceitação em grande parte dos periódicos tradicionais da Psicologia, especialmente os brasileiros. Muitos pesquisadores optam, assim, por divulgarem seus artigos em periódicos de áreas relacionadas, como Administração e Educação, nas quais encontram maior facilidade de aceite. Uma vez que a busca desta revisão se ateve a periódicos de Psicologia, há a possibilidade de que estudos com enfoque mais positivo sobre a realização profissional não tenham sido incluídos na amostra analisada.

Com relação ao método, identifica-se a predominância de estudos quantitativos, a vasta utilização de escalas de mensuração e, conseqüentemente, de amostras numericamente expressivas. Nenhuma escala, porém, mensura a realização profissional isoladamente. A diferença entre o número de estudos quantitativos, qualitativos e mistos pode ser justificada tanto pelas divergências epistemológicas, ontológicas e de natureza humana na ciência – predominando nesse caso o paradigma funcionalista, que adota uma ótica objetiva e procura explorar os fenômenos de modo determinista e realista (Burrell & Morgan, 1979) – quanto pela recenticidade do construto, cuja definição e distinção de outros fenômenos similares ainda são pouco especificadas e exploradas em profundidade.

Em relação aos conceitos e significados atribuídos à Realização Profissional, verificou-se ausência de definições constitutivas e operacionais que auxiliassem na melhor compreensão do construto. Percebeu-se também que algumas definições apresentadas nos estudos, ainda que evocadas a partir dos instrumentos utilizados para a sua coleta de dados, eram tautológicas, isto é, explicava-se sobre a compreensão do termo, utilizando o próprio termo. A ausência de uma definição conceitual mais clara do que é a Realização Profissional, ainda que possa gerar confusões aos leitores, não desqualifica tais estudos. Esse dado indica, contudo, a dificuldade de sua delimitação e a importância de investigar o tema para melhor compreendê-lo. Assim, seria possível fundamentar a produção do conhecimento e, conseqüentemente, avançar nas práticas de intervenção em direção à saúde e ao bem-estar do trabalhador, principalmente na área de conhecimento e no campo de atuação da Psicologia Organizacional e do Trabalho e da Psicologia Positiva. Em complemento a isso, faz-se fundamental a realização de estudos que visem compreender o fenômeno em profundidade, calcados nos paradigmas interpretativista e humanista não radical (Burrell, & Morgan, 1979). Tais pressupostos envolvem a sociologia da regulação e a subjetividade, assim como tendem a utilizar métodos e procedimentos ideográficos e qualitativos.

Como se constatou nos resultados apresentados, diferentes pesquisas desenvolvidas no âmbito da Síndrome de *Burnout* que compõem a amostra desta revisão integrativa buscaram estabelecer correlações entre variáveis demográficas e outras de contexto organizacional à dimensão Realização Profissional (que integra o quadro de caracterização do *Burnout*). Ao considerar a complexidade do construto, infere-se a necessidade de aprofundamento no estudo dos fatores relacionados à Realização Profissional, de modo a propiciar maior entendimento teórico para esse tema em construção. Porém tais estudos contribuem, em alguma medida, na busca de uma definição de Realização Profissional mais apurada, ao passo que indicam os aspectos que estariam direta ou indiretamente relacionados a esse construto.

Por fim, considera-se que, ao mapear as produções e identificar as principais concepções que vêm sendo adotadas na ciência para tratar de realização profissional, o presente artigo contribui para o desenvolvimento do saber relacionado a esse tema. Espera-se que novos estudos sejam realizados a partir da agenda de pesquisa sugerida, para que cada vez mais as organizações possam traçar políticas e práticas de gestão de pessoas que visem ao desenvolvimento humano positivo, o que necessariamente implica em promoção da saúde, da qualidade de vida, do bem-estar e, sobretudo, da felicidade humana, seja nas organizações, seja em outros espaços de vida.

Referências

- Bastos, B. C. S., & da Silva, M. H. B. (2017). Terapia do sentido: A contribuição da logoterapia dentro da abordagem humanista existencial. *Revista Dom Acadêmico*, 1(1), 183-268.
- Bendassolli, P. F. (2009). *Psicologia e trabalho: Apropriações e significados* (Coleção Debates em Administração). São Paulo: Cengage Learning.
- Borges, L. O., & Yamamoto, O. H. (2014). Mundo do trabalho: Construção histórica e desafios contemporâneos. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, A. V. B. & Bastos (Orgs.), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (pp. 25-72, 2a ed.). Porto Alegre: Artmed.
- Burrell, G., & Morgan, G. (1979). *Sociological paradigms and organizational analysis*. London: Heinemann Educational Books.
- Cameron, K. S., Dutton, J., & Quinn, R. E. (2003). Foundations of positive organizational scholarship. In K. S. Cameron, J. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (pp. 3-13) Oakland, EUA: Berrett-Koehler Publishers.
- Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2008). Análise da produção científica sobre a Síndrome de *Burnout* no Brasil. *Psico*, 39, 152-158. Disponível em <http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistapsico/article/view/1461>.
- Carlotto, M. S., & Micheletto, M. R. D. (2014). Psicologia da Saúde Ocupacional. *Revista Laborativa*, 3(2), 64-72. Disponível em <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa/article/view/1140>
- Carlotto, M. S., Câmara, S. G., Braum, A. C., Rodriguez, S. S., & Diehl, L. (2017). Psicologia da saúde ocupacional: Uma revisão integrativa. *Revista Aletheia*, 50, 143-153. Disponível em <http://www.periodicos.ulbra.br/index.php/aletheia/article/view/4171/2997>.
- Coelho, J. A. (2008). *Uma introdução à psicologia da saúde ocupacional: Prevenção dos riscos psicossociais no trabalho*. Porto, Portugal: Edições Universidade Fernando Pessoa.

- Corrêa, J. S., Lopes, L. F. D., Ávila, L. V., Albanio, L. S., & Almeida, D. M. (2017). Características de publicações nacionais sobre Síndrome de Burnout. *Saber Humano: Revista Científica da Faculdade Antonio Meneghetti*, 7(10), 91-104. doi: <https://doi.org/10.18815/sh.2017v7n10.212>.
- Costa, A. B., & Zoltowski, A. P. C. (2014). Como escrever um artigo de revisão sistemática. In S. H. Koller, M. C. P. P. Couto, & J. V. Hohendorff (Orgs.), *Manual de produção científica* (pp. 55-70). Porto Alegre: Penso.
- Frankl, V. E. (1985). *Em busca de sentido* (W. Schlupp, Trad.). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Frankl, V. E. (1988). *The will to meaning*. New York: Meridian Books.
- Gomes, A. R. (1998). *Stress e Burnout nos profissionais de Psicologia* (Dissertação de Mestrado, Escola de Psicologia, Universidade do Minho, Braga, Portugal).
- Gomes, A. R. (2007). *Escala de comprometimento organizacional (ECO) – Versão para investigação*. Escola de Psicologia, Campus de Gualtar. Braga: Universidade do Minho (Portugal).
- Gomes, A. R., Melo, B. T., & Cruz, J. F. (2000). Estudo do stress e do Burnout nos psicólogos portugueses. In J. F. Cruz, A. R. Gomes, & B. T. Melo (Eds.), *Stress e Burnout nos psicólogos portugueses* (pp. 73-130). Braga: SHO – Sistemas Humanos e Organizacionais.
- Guimarães, F. A. L. (2005). *Realização profissional, prazer e sofrimento no trabalho e valores: Um estudo com profissionais de nível superior* (Dissertação de Mestrado em Psicologia, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, Minas Gerais, Brasil).
- Magalhães, M. O., & Bendassolli, P. F. (2013). Desenvolvimento de carreira nas organizações. In L. O. Borges, & L. Mourão (Orgs.), *O trabalho e as organizações: Modos de atuação a partir da psicologia* (pp. 433-464). Porto Alegre: Artmed.
- Malvezzi, S. (2014). Prefácio. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos (Orgs.), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (pp. IX-XIV, 2a ed.). Porto Alegre: Artmed.
- Marujo, H. A., Afonso, L. M., Neto, Caetano, A., & Rivero, C. (2007). Revolução positiva: Psicologia Positiva e práticas apreciativas em contextos organizacionais. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 13(1), 115-136. Disponível em http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0872-96622007000100007&lng=pt&tlng=.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113. doi: <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review Psychology*, 52, 397-422. doi <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>.
- Maslow, A. H. (1968). *Toward a psychology of being* (2a ed.). New York: Van Nostrand.
- Medeiros-Costa, M. E., Maciel, R. H., Rêgo, D. P., Lima, L. L., Silva, M. E. P., & Freitas, J. G. (2017). A síndrome do esgotamento profissional no contexto da enfermagem: Uma revisão integrativa da literatura. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 51, 03235. Disponível em <https://www.revistas.usp.br/reeusp/article/view/134931>.
- Morin, E. M. (2001). Os sentidos do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 41(3), 8-19. doi: <https://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902001000300002>.
- Morin, E. M., & Aubé, C. (2009). *Psicologia e gestão*. São Paulo: Atlas.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-227.

- Oliveira, R. F., Lima, G. G., & Vilela, G. S. (2017). Incidência da Síndrome de Burnout nos profissionais de enfermagem: uma revisão integrativa. *Revista de Enfermagem do Centro-Oeste Mineiro*, 7. Disponível em <http://www.seer.ufsj.edu.br/index.php/recom/article/view/1383>
- Oliveira-Silva, L. C. O. (2015). *The importance of achieving what you value: A career goal framework of professional fulfillment* (Tese de Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil).
- Pacico, J. C., & Bastianello, M. R. (2014). As origens da psicologia positiva e os primeiros estudos brasileiros. In C. S. Hutz (Org.), *Avaliação em psicologia positiva*. Porto Alegre: Artmed.
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008). Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação Psicológica*, 7(1), 11-22. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712008000100004&lng=pt&tlng=pt.
- Porto, J. B., & Tamayo, A. (2003). Desenvolvimento e validação da escala de valores do trabalho – EVT. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 19, 145-152. doi: <https://dx.doi.org/10.1590/S0102-37722003000200006>.
- Ribas, J. M. B. (2003). Trabajar en la modernidad industrial. In J. M. B. Ribas, M. J. E. Tomás, C. G. Durán, & A. M. Artiles, *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos* (pp. 19-147). Barcelona: Editorial UOC.
- Ribeiro, M. A. (2015). Carreira. In P. F. Bendassolli, & J. E. Borges-Andrade (Orgs.), *Dicionário de Psicologia: Do trabalho e das organizações* (pp. 155-161). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Silva, N., & Boehs, S. T. M. (2017). Psicologia positiva: Historicidade, ontologia, natureza humana e método. In S. T. M. Boehs, & N. Silva (Orgs.), *Psicologia positiva nas organizações e no trabalho: conceitos fundamentais e sentidos aplicados* (pp. 22-41). São Paulo: Vetor.
- Silva, N., Boehs, S. T. M., & Cugnier, J. S. (2017). Psicologia positiva: Aplicada às organizações e ao trabalho. In S. T. M. Boehs, & N. Silva (Orgs.), *Psicologia positiva nas organizações e no trabalho: Conceitos fundamentais e sentidos aplicados* (pp. 42-60). São Paulo: Vetor.
- Sousa, A. A., & Coleta, M. F. D. (2015). Professional profile, well-being and job satisfaction among psychologists working in public healthcare services. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 32(2), 249-258. doi <https://dx.doi.org/10.1590/0103-166X2015000200009>.
- Souza, A. K. S., & Maria, A. L. (2016). Síndrome de Burnout em diferentes áreas profissionais e seus efeitos. *ACTA Brasileira do Movimento Humano*, 6(3), 1-12. Disponível em <http://www.periodicos.ulbra.br/index.php/actabrasileira/article/view/2920/2492>.
- Tolfo, S. R. (2015). Significados e sentidos do trabalho. In P. F. Bendassolli, & J. E. Borges-Andrade (Orgs.), *Dicionário de Psicologia: Do trabalho e das organizações* (pp. 617-625). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Tolfo, S. R., & Silva, N. (2017a). Centralidad, significados y sentidos positivos del trabajo. In E. R. Pérez (Org.), *Entre lo disciplinar y lo profesional: Panorama y experiencias en psicología organizacional y del trabajo en iberoamérica*. Cali: Programa Editorial Universidad del Valle.
- Tolfo, S. R., & Silva, N. (2017b). Os significados e sentidos positivos do trabalho. In Boehs, S. de T. M., & Silva, N. (Orgs.), *Psicologia positiva nas organizações e no trabalho: Conceitos fundamentais e sentidos aplicados* (pp. 98-114). São Paulo: Vetor.

- Torraco, R. J. (2005). Writing integrative literature reviews: Guidelines and examples. *Human Resources Development Review*, 4, 356-367. doi: <https://doi.org/10.1177/1534484305278283>.
- Yamamoto, O. H. (2015). Trabalho. In P. F. Bendassolli, & J. E. Borges-Andrade (Orgs.), *Dicionário de Psicologia: Do trabalho e das organizações* (pp. 641-647). São Paulo: Casa do Psicólogo.

Recebido em: 29/03/2018

Última revisão em: 27/11/2018

Aceite final: 18/12/2018

Sobre os autores:

Hellen Cristine Geremia – Doutoranda em Psicologia pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Mestre em Psicologia pela mesma universidade. Especialista em Psicologia Organizacional e do Trabalho pela Universidade Regional de Blumenau (FURB). Graduada em Psicologia pela Universidade do Sul de Santa Catarina (UNISUL). Pesquisadora do Laboratório de Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho (LAPPOT), do Departamento de Psicologia da UFSC. **E-mail:** hellen.geremia@gmail.com **Orcid:** <http://orcid.org/0000-0003-1558-4048>

Amanda I. N. Scapini – Mestranda em Psicologia pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Graduada em Psicologia pela mesma universidade. Pesquisadora do Laboratório de Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho (LAPPOT), do Departamento de Psicologia da UFSC. **E-mail:** amandascapini@gmail.com, **Orcid:** <http://orcid.org/0000-0002-9571-6970>

Narbal Silva – Pós-Doutor em Psicologia Positiva nas Organizações, no Trabalho e em Outros Espaços de Vida pelo Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Doutor em Engenharia de Produção, mestre em Administração e graduado em Psicologia pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Professor do Departamento de Psicologia e do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFSC e coordenador do Laboratório de Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho (LAPPOT), do Departamento de Psicologia da UFSC. **E-mail:** narbal.silva@globo.com, **Orcid:** <http://orcid.org/0000-0003-2841-3440>