

FELICIDADE NO TRABALHO E AS SUAS DIFERENTES CONCEPÇÕES NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA

HAPPINESS AT WORK AND ITS DIFFERENT CONCEPTIONS IN THE CONTEXT OF PUBLIC ADMINISTRATION: A SYSTEMATIC REVIEW OF THE LITERATURE

Thalita Saviolo Azevedo Cavaleiro¹
Wanderley Vieira Paris Junior²

RESUMO

Sendo a felicidade a razão última da vida, segundo proposto por Aristóteles (384 -322 a.C.), Hume (1741) e Bentham (1789), os criadores de política pública teriam de tê-la como referência ao instituírem suas metas e planos de governo. Para os administradores de diversos modelos de organizações, o assunto é importante porque pessoas mais felizes são mais produtivas, mais criativas e mais fáceis de lidar. O atual estudo elaborou uma revisão sistemática da literatura com relação ao tema da felicidade no contexto de trabalho dentro administração pública. Utilizou-se uma revisão com base no método PRISMA nas bases de dados SCIELO, PePSIC e LILACS, considerando o período entre os anos 2017 e 2023. Foram encontrados 24 documentos elegíveis para a análise (dezoito artigos científicos em periódicos; uma tese de doutorado; cinco dissertações de mestrado). Constatou-se que a maior parte dos estudos eram artigos científicos e que eram preponderantemente resultantes das áreas de Psicologia e Administração e Saúde, nesta ordem. A relevância do tema ainda é recente na literatura, somada à escassez de estudos a nível nacional nos últimos seis anos, o que pode beneficiar o desenvolvimento de novas pesquisas para uma maior consciência do estado de bem-estar no contexto laboral.

Palavras-chave: felicidade, felicidade no trabalho; administração pública.

ABSTRACT

Since happiness is the ultimate reason for life, as proposed by Aristotle (384 -322 BC), Hume (1741) and Bentham (1789), the creators of public policy would have to have it as a reference when establishing their government goals and plans. . For administrators of different organizational models, the subject is important because happier people are more productive, more creative and easier to get along with. The current study prepared a systematic review of the literature regarding the topic of happiness in the context of work within public administration. A review based on the PRISMA method was used in the SCIELO, PePSIC and LILACS databases, considering the period between the years 2017 and 2023. 24 documents eligible for analysis were found (eighteen scientific articles in journals; one doctoral thesis; five master's theses). It was found that most of the studies were scientific articles and that they were predominantly resulting from the areas of Psychology and Administration and Health, in that order. The relevance of the topic is still recent in the literature, added to the lack of studies at national level in the last six years, which can benefit the development of new research for greater awareness of the state of well-being in the work context.

Keywords: happiness, happiness at work, public administration

¹ Graduada em Fisioterapia pela Universidade Tuiuti do Paraná (UTP), Enfermagem pela Faculdades Pequeno Príncipe (FPP), Pós-graduada em Fisioterapia em Pediatria e Neonatologia pela Faculdades Evangélica do Paraná e em Enfermagem em Auditoria e Planos de Saúde (FPP).

² Graduado em Letras: Inglês e Português e suas respectivas Literaturas pela Universidade Tuiuti do Paraná (UTP), Mestre em Letras pela UFPR

1 INTRODUÇÃO

Considerando que o trabalho é um elemento essencial na vida das pessoas, como se referem os autores (TOLFO; PICCININI, 2007; MORIN, 2001), torna-se importante perceber como ele interfere na felicidade das pessoas e quais técnicas podem ser utilizadas para a sua evolução dentro das organizações (PASCHOAL; TORRES; PORTO, 2010). Nesse aspecto, inicialmente, é fundamental o conhecimento do termo felicidade e dos fatores conectados a ela dentro do contexto laboral.

São muitos os sinônimos usados para definir e descrever a felicidade. Pesquisas realizadas nos últimos anos buscam definir seu significado e indicar ações capazes de potencializá-la. Apresentam questões ligadas ao prazer, à felicidade no trabalho e ao bem-estar (SENDER; FLECK, 2017). A felicidade é considerada uma emoção básica, representado por um estado emocional positivo, com sentimentos de bem-estar e de prazer, relacionados à percepção de sucesso e à compreensão coerente e lúcida do mundo. É um fenômeno subjetivo dependente mais de traços psicológicos e socioculturais, do que de condições externamente estabelecidas (FERRAZ; TAVARES; ZILBERMAN, 2007).

As pessoas mais felizes são aquelas que têm uma vida social mais ativa, que se cercam de relacionamentos amorosos, passam pouco tempo sozinhas, possuem bons relacionamentos interpessoais, maiores ciclos de amizade, pensam menos em si próprias, são mais religiosas, têm bons índices de saúde física, percebem-se como capazes, e têm grandes níveis de autoestima (SELIGMAN, 2009).

Atualmente, os acessos voláteis da organização, como as pessoas que a integram, são considerados os mais importantes diferenciais competitivos (Oliveira & Limongi-França, 2005). Diante da competição gradual no mundo dos negócios e das solicitações do ambiente de trabalho pela excelência no desempenho de indivíduos, grupos e instituições, as organizações têm-se interessado em valorizar seus empregados e idealizar as condições necessárias para a sua boaperformance e satisfação. A condição de que a felicidade pessoal pode ser conquistada através do trabalho desperta os gestores de pessoas e os especialistas do comportamento organizacional a descobrirem estratégias produtivas na promoção do bem-estar no ambiente laboral.

A importância do trabalho na vida das pessoas tem sido consistentemente apontada na literatura científica (CODO, 1999; ESTRAMIANA, 1992; WARR, 1987). Em sua revisão das principais funções psicossociais do trabalho, Estramiana (1992) demonstra que, além de prover os meios necessários para a subsistência humana, o trabalho ajuda a definir o status que o indivíduo assume na sociedade e a sua própria identidade pessoal, permite a organização do tempo e possibilita o enriquecimento das redes de relações sociais.

Portanto, a finalidade deste artigo é o de analisar na literatura nacional e internacional o que se tem observado sobre o assunto, as pesquisas existentes a respeito da felicidade dentro das Organizações e no Trabalho, como também os significados que são observados ao conceito nos referidos estudos. A partir disso faz-se necessário fazer uma breve explicação a respeito da felicidade e seguidamente relação dela com o trabalho.

FELICIDADE

Para compreender melhor a relação da felicidade no trabalho é necessário perceber a própria felicidade, esse desejo mais almejado por todos (ARISTÓTELES, 2000; GIANETTI, 2002; LIPOVETSKY, 2007). A felicidade pode ser compreendida por diferentes perspectivas. Pode ser analisada segundo o processo utilizado para conquistar a felicidade, a partir da sua origem, se ela é de origem interna do ser ou de origem externa ao homem (ARISTÓTELES, 2000; LIPOVETSKY, 2007) ou se realmente pode ser buscada ou não, provinda, na realidade, em razão de alguma motivação (FRANKL, 1991).

Pode ser um ponto ou uma característica obtida ou mesmo se é uma atividade constante (ARISTÓTELES, 2000; LIPOVETSKY, 2007; FERREIRA, 2018). Há a possibilidade de ser, ainda, a busca para interpretar a felicidade quando se visualiza o seu oposto, a infelicidade.

A felicidade e a infelicidade andam juntas, evidenciando-se dois estados que podemos assumir. Podemos estar felizes como infelizes, entretanto, tudo dependerá da nossa consciência sobre esse modo, pois ao estarmos inconscientes, em outras palavras, não paramos para analisar como nos sentimos, assim não estaremos nem felizes nem tristes (FROMM, 1983).

A felicidade pode ainda ser considerada como uma ilusão e a vida como um *savoir-faire* infeliz e negativa (SCHOPENHAUER, 2003). Ainda nessa questão inversa da felicidade e da infelicidade, a felicidade pode ser refletida e assistida a partir da sua ausência. Ela pode estar associada à vivacidade, a eficiência e a sentimentos positivos mais exorbitantes, enquanto a infelicidade pode ser considerada como um declínio de vitalidade, de produtividade e de sentimentos positivos (FROMM, 1983).

Nos tempos atuais, a felicidade é consagrada como um significado tão inestimável e irrefutável que, como um exemplo simbólico, pode-se citar a Declaração de Independência dos EUA, que registra que “todo homem tem o direito inalienável à vida, à liberdade e à busca da felicidade” (LUNT, 2004).

Cloninger (2004) considera que “felicidade” é a manifestação que expressa a percepção coerente e lúcida do mundo; ou seja: a felicidade verdadeira demanda uma maneira racional de viver. Isso engloba todos os processos humanos que regulam os aspectos sexuais, materiais, emocionais, intelectuais e espirituais da vida.

Ele reconhece que estes pontos (sexo, posses materiais, poder, relações interpessoais, entre outros) podem ser ou não, a depender do grau de consciência que as pessoas têm de seus objetivos e valores. Assegura, ainda, que o nível de coerência dos pensamentos e relacionamentos humanos pode ser avaliado em relação a quantos estes seriam capazes de guiar à harmonia e à felicidade.

Por fim, só poderemos saber o que é felicidade e estarmos felizes, quando experimentarmos a ausência da felicidade e do prazer, ou seja, a infelicidade, a dor e o sofrimento (EPICURO, 2002; BARRETO, 1975). Torna-se fastidioso cogitar em ser feliz quando encontramos necessidades que ainda não foram realizadas e, assim como, é difícil pensar em felicidade desassociada do trabalho (CARVALHO, 2010), uma vez que o trabalho é responsável pela sobrevivência do ser humano, além de ser o lugar onde ele passa a maior parte do seu dia e da sua vida.

BUSCANDO A FELICIDADE NO TRABALHO E NAS ORGANIZAÇÕES

A partir da Revolução Industrial, o trabalho se estabeleceu como ponto central na vida das pessoas, além de ter se tornado mais fácil a satisfação das necessidades mais básicas, possibilitando que os trabalhadores procurassem por exigências mais complexas para se satisfazer, como a autorrealização, seguindo ao encontro com a alteração que as próprias pessoas estão manifestando em relação ao significado do trabalho e o seu sentido para elas (SHAFRITZ; WHITBECK, 1978; LÉVY-LEBOYER, 1994; ENRIQUEZ, 1995; BERGAMINI, 1997; MASLOW, 2012).

Deste modo a felicidade no trabalho vem se tornando um tema mais eloqüente e que, de acordo com a literatura, pode ser dividido sob três perspectivas diferentes. A primeira é a da psicologia positiva, tratando a felicidade como um dos sentimentos positivos que as pessoas estão procurando em suas vidas, tal como no seu ambiente de trabalho (FISHER, 2010; RIBEIRO; SILVA, 2018; PINCHEIRA; GARCÉS, 2018; FARSEN et al., 2018; SALAS-VALLINA; ALEGRE, 2018a; SÁNCHEZ-VÁZQUEZ; SÁNCHEZ ZORDÓÑEZ, DÍAS, 2019).

A segunda perspectiva é por meio do crescimento do conceito da felicidade, levando-se em conta desde as concepções da felicidade para a filosofia clássica, como sendo o recurso mais desejado pelas pessoas, de acordo com Aristóteles (2000), até chegar aos conceitos atuais de felicidade analisados no local de trabalho (HUANG, 2016; RIBEIRO; SILVA, 2018; PINCHEIRA; GARCÉS, 2018; FARSEN *et al.*, 2018; SALAS-VALLINA; ALEGRE, 2018b; AWADA; ISMAIL, 2019; SALAS-VALLINA; SIMONE; FERNÁNDEZ-GUERRERO, 2020).

Já a terceira é a partir da evolução do trabalho, partindo-se da busca pela permanência até ser tratado de forma a complementar os sentimentos mais profundos que as pessoas sintam em suas vidas, como a necessidade de um objetivo e de se sentirem completas, inclusive no trabalho (SENDER; FLECK, 2017; FARSEN *et al.*, 2018; BUTT *et al.*, 2019).

Os significados de felicidade e trabalho estão relacionados, posto que os significados que revelamos ao nosso trabalho são fundamentais para o incremento de sentimentos positivos, em especial a felicidade. É trabalhando em algo que se gosta e com prazer que o emprego passa a ser um componente de mudança pessoal e de engrandecimento na vida (SILVA *et al.*, 2015; ZANELLI *et al.*, 2009).

Para Paschoal e Tamayo (2008) e Paschoal, Torres e Porto (2010) o fenômeno felicidade no trabalho pode ser percebido como a predominância do afeto positivo no trabalho e a compreensão do indivíduo de que expressa e desenvolve seus potenciais e persevera na conquista de seus objetivos de vida a partir do seu trabalho, por outro lado, compreendem também o bem-estar como sinônimo de felicidade, acompanhando a linha de alguns autores da literatura internacional (WARR, 2007; WATERMAN *et al.*, 2008).

Sendo o local de trabalho um espaço no qual o indivíduo passa a maior parte da sua vida e que oferece muitos comprometimentos para ele, é importante que esse seja mais um fato protetivo para a sua saúde mental, auxiliando assim para a sua felicidade. Conhecer o elo entre felicidade e trabalho é dedicar-se em diferentes teorias, conceitos e áreas do saber, já que não existe uma uniformidade sobre o tema.

Em resumo, “as pessoas precisam de pessoas” (DAVIDOFF, 1983), sendo assim, os elos sociáveis com outros indivíduos também são uma origem de felicidade no trabalho (FISHER, 2010). Por isso, há o efeito das relações com os gestores/líderes e com a categoria na qual o indivíduo se insere, já que a fraqueza de formas antigas de conexão social (vilas, vizinhanças, igrejas etc.) fez com que a correlação no ambiente de trabalho muda-se uma das poucas formas remanescentes de contato estável e contínuo fora do ambiente familiar (JOHNSON, 1989).

Qual é o espaço ocupado pelo trabalho para a conquista da felicidade nas pessoas? Quais são os atributos do trabalho com a qualidade de tornaras pessoas felizes? Esses métodos possuem predomínio na felicidade das pessoas e no ambiente de trabalho da mesma forma?

Ao levar a concepção da felicidade para o cenário organizacional, os estímulos com a imposição aos gestores de entidades públicas, privadas e não governamentais para a execução de colaborações para produzir políticas e práticas organizacionais que consolidem para experiências de felicidade e bem-estar da força de trabalho, são complexas (CAMPOS, 2016). As metodologias propostas por Matheny (2008) e que motivam a um empregado sentir-se feliz na empresa são: reconhecer os aspectos positivos da organização, ter uma visão positiva da mesma, ter expectativa de acordo com a sua realidade, ter novos desafios e sentir que existe uma comunicação acessível com a organização, como um todo. Segundo Baker, Greenberg e Hemingway (2006), a felicidade organizacional tem como eixos comportamentos e não emoções e surge de um pensamento estratégico.

Um estudo produzido por Amorim e Campos (2002), evidenciou que o sucesso da Organização está nas pessoas que a integram se estas trabalharem com felicidade, e constatou, também, que as

organizações que aspiram ser competitivas devem ter claro o equilíbrio entre a “racionalidade da produção” e os “sentimentos humanos”.

As corporações, de maneira geral, utilizam apenas a pesquisa de meio organizacional para conhecer como as pessoas ou seus recursos humanos se sentem em relação ao trabalho, investigado de forma estruturada, e procuram analisar os fatores que contribuem com a tristeza ou felicidade das pessoas. Fidelis e Rech (2016) se referem a felicidade como um conceito subjetivo, sendo conceituado por pontos de vistas pessoais e culturais diferentes de sociedade para sociedade.

As organizações que possuem as condições de trabalho estabilizadas estão associadas a altos níveis de qualificação de seus colaboradores e altos níveis de produtividade, tendo um alto índice de felicidade no trabalho, o que acaba refletindo no desempenho e certamente na motivação dos funcionários.

Coutinho (2014), diz que funcionários satisfeitos são a peça chave para uma empresa de sucesso. Wright e Cropanzano (2004) resumiram as conseqüências das emoções positivas afirmando que os empregados mais felizes ficam mais capazes de alargar e construir e tornam-se mais criativos, resilientes, socialmente conectados, física e mentalmente saudáveis e mais produtivos. Por conseguinte, parece poder supor-se que uma força de trabalho e alguns ambientes organizacionais psicologicamente saudáveis podem constituir uma fonte de vantagem competitiva das organizações.

As ações organizacionais, como aquelas relacionadas à gestão do desempenho e ascensão profissional, estão associadas a práticas que poderiam favorecer a experiência de expressão e realização pessoal no trabalho. O suporte organizacional envolve ainda a idéia de recompensa organizacional a dedicação do trabalhador. A intuição do trabalhador de que a organização oferece condições compatíveis com seus esforços devem influenciar diretamente os resultados como as emoções no trabalho.

Para Fisher (2009) a “felicidade no trabalho inclui a satisfação no trabalho, o envolvimento no trabalho e o nível de compromisso organizacional” e boas práticas de gestão sem orientação humanizada acabam por gerar espaços organizacionais desacreditados, pouco cooperativos, e pouco resilientes para enfrentar oportunidades, desafios e crises - o que, mais cedo ou mais tarde, se repercute negativamente no desempenho e na competitividade.

Silva *et al.* (2017) mostram a importância de se otimizar estudos para descobrir e entender o que leva as pessoas a serem felizes no trabalho dentro das organizações, visto que as pesquisas e os modelos teóricos e empíricos sobre esse fenômeno, até agora, são ínfimos. Compete aos pesquisadores estudar como a Felicidade se insere e se desenvolve no local de trabalho.

2 MÉTODO

A revisão sistemática da literatura é um dos gêneros de revisão da literatura que tem como objetivo diminuir as informações existentes sobre um fenômeno de forma neutra e completa. Isso indica que se deve seguir um plano estabelecido no protocolo de revisão que, entre outras coisas, representa uma cadeia bem delimitada de fases.

Devido a essa consciência, uma das vantagens da revisão sistemática da literatura é proporcionar que outros pesquisadores realizem futuras atualizações da revisão, caso permaneçam no mesmo conjunto de passos definidos no protocolo (BRIZOLA & FANTIN, 2017; GONÇALVES, 2019). Sendo um

perfil de pesquisa que usa como fonte dedados a literatura sobre determinado tema, no caso deste estudo foi abordado o tema felicidade no trabalho.

Compreender que essa metodologia possibilita alcançar a fusão de um amplo conjunto de objetivos com perspectivas teóricas, o que constitui a possibilidade de visualizar o fenômeno da felicidade no trabalho de diferentes ângulos (FARIA, 2019).

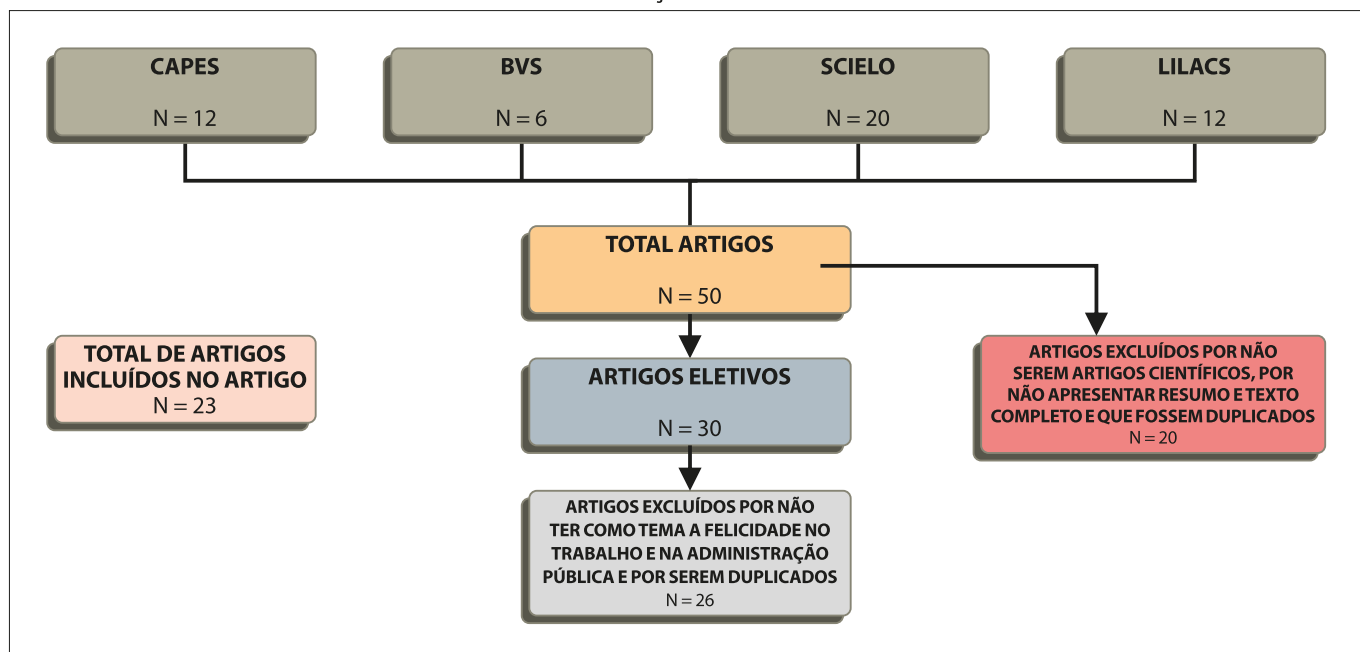
Na vigente revisão produziu-se um levantamento de artigos científicos publicados e indexados nas bases de dados BVS, Scielo e LILACS, e obtidos por meio do Portal de Periódicos da Capes, utilizando como descritores os termos “felicidade no trabalho”, “felicidade e “trabalho” e “administração pública”

O método de escolha destas fontes aconteceu por serem consideradas as mais amplas para artigos nacionais entre as disponíveis até o presente e por reunirem princípios plausíveis de dados científicos.

Definiu-se, como critérios de inclusão: publicações com resultados de estudos empíricos que abordassem o tema felicidade no trabalho, administração pública que esses termos em questão deveriam estar contidos no título, resumo ou nas palavras-chave dos trabalhos, que fossem publicados nos últimos seis anos e que estivessem publicados em língua portuguesa, língua inglesa e língua francesa. Os critérios de exclusão considerados foram: publicações que não estivessem incluídas nas modalidades de artigos científicos em periódicos, dissertações e teses, publicações que não apresentassem disponíveis o resumo e texto completo para leitura, publicações que estivessem duplicadas, que não tiveram relação com o tema e que fossem em outras línguas estrangeiras que não fossem as já incluídas no processo.

Os acessos às bases de dados ocorreram entre os meses de março a julho de 2023. Na primeira busca foram identificados 23 artigos: do Portal Capes (n=3), BVS (n=5), Scielo (n=8) e no Lilacs (n=7). Com o total da amostra de artigos, estes foram analisados em duas etapas. Em um primeiro momento realizou-se a leitura dos resumos e em seguida a de todo o artigo com o objetivo de obter maior informação a respeito da temática da felicidade no trabalho dentro da administração pública e determinar sua elegibilidade para o estudo. A Figura 1 apresenta o fluxograma com as etapas realizadas nesta revisão sistemática.

FIGURA 1: FLUXOGRAMA DO PROCESSO DE SELEÇÃO



Fonte: Dados da Pesquisa.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O período das publicações considerado para a revisão da literatura foi de 2017 até abril de 2023. Verificou-se que o ano de 2018 foi o que obteve o maior número de estudos, registrando com sete artigos. Em 2019, dois artigos e nos anos de 2020, 2021, 2022 e 2023 foram registrados sete artigos. Estes dados comprovam o que se verificou anteriormente na literatura, mostrando um crescente interesse de estudiosos pelo tema (CAVALCANTE *et al.*, 2014; GOMIDE *et al.*, 2015; SANTOS E CEBALLOS, 2013).

Ressalta-se a necessidade de se estudar mais o setor privado, pois ele concentra a maioria das empresas em operação no Brasil, o que pode revelar resultados importantes no estudo da felicidade no trabalho. Equivalente, é iminente indagar o terceiro setor, que vem crescendo muito na economia brasileira e que, por suas singularidades e peculiaridades, poderia apresentar resultados diferentes quanto a Felicidade de seus trabalhadores.

A respeito das definições de felicidade no trabalho adotado nos artigos analisados, uma confusão conceitual aparece claramente: alguns autores se referem a bem-estar no trabalho, satisfação no trabalho e florescimento no trabalho com a mesma definição dada à felicidade no trabalho.

Apesar de crescente preocupação com o estudo científico da Felicidade, as pesquisas sobre felicidade no trabalho ainda são divergentes. Nesse campo de pesquisa em construção, a cisão e a falta de clareza acerca das definições é um ponto que se destaca.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio de uma revisão sistemática da produção científica no período relatado sobre felicidade no trabalho, foi possível verificar o constante interesse dos pesquisadores no tema, visto o quantitativo de estudos publicados no período de 2017 a 2023 e a opção por estudos empíricos e por publicações em muitas áreas do conhecimento.

Considerando os resultados apresentados neste documento, estes contribuem para proporcionar uma caracterização atualizada das pesquisas brasileiras sobre a felicidade no trabalho e nas organizações. Este trabalho auxilia no melhor entendimento sobre o que vem sendo estudado acerca da felicidade no trabalho dentro das organizações nos últimos seis anos.

Essa revisão revela que a Felicidade tem sido abordada por diversas perspectivas, caracterizando modelos teóricos que se complementam. Tornou-se evidente a preocupação com a investigação do relacionamento entre a felicidade no trabalho com outros atributos, buscando identificar variáveis antecedentes e consequentes do mesmo.

Verificou-se a necessidade da separação do conceito de felicidade no trabalho de outros conceitos próximos, além de enfatizar a importância do desenvolvimento de novas pesquisas com o objetivo de discutir e elucidar o conceito de felicidade no trabalho, tornando-se uma anuência mais definida.

Por fim, procurou-se ainda, abrir os horizontes para novas pesquisas que possam vir a fundamentar empírica e teoricamente o construto de felicidade no trabalho com mais consistência, bem como a investigação de variáveis que o motivam e que podem ser influenciadas por ele.

Levando em consideração os resultados do presente estudo, tendo como referência a produção científica publicada entre os anos 2017 e 2023, observou-se que a temática felicidade no trabalho ainda

carece de mais pesquisas. Contudo, espera-se que este trabalho possa contribuir com a literatura para a compreensão do tema, de como ele é estudado pelos pesquisadores, analisando seus pontos fortes e as lacunas que possam ser investigadas.

REFERÊNCIAS

BUDDE, CRISTIANE; SILVA, NARBAL. **Impactos na percepção de felicidade no trabalho após um processo de redução nas políticas e nas práticas de gestão de pessoas.** *Psicología desde el Caribe (PDC)*, v 37, n 1, p 40-69, nov 2019.

CAVALCANTE, M. M., SIQUEIRA, M. M. M., KUNIYOSHI, M **Engajamento, bem-estar no trabalho e capital psicológico: um estudo com profissionais da área de gestão de pessoas.** *Pensamento & Realidade* v 29 n 4, 2, nov 2014.

CARVALHO, G E *et al.* **A felicidade da população sob o ponto de vista da gestão pública,** Minas Gerais; Reuna, v.24, n.4, p. 1-21, out 2019.

CARVALHO, DE BACELLAR MARCOS. **A felicidade na agenda da Administração e suas relações com conceitos organizacionais.** 2010.164p. Dissertação (Mestrado em Administração). Faculdade de Ciências Empresariais da Universidade FUMEC, Belo Horizonte, 2010.

CUNHA, DA GARCIA DIANA. **Felicidade no Trabalho e Desempenho Profissional.** 2022. 172p. Dissertação (Mestrado em Assessoria de Administração). ISCAP - Portugal, 2022.

CUNHA, S *et al.* **A felicidade e o engagement no trabalho nos cuidados de saúde primários.** *Revista Portuguesa de Medicina Geral e Familiar*, v 34, n 1, p 26-32. out/nov 2020.

DAMO, PAULA LILIAN; SILVA, NARBAL. **Felicidade no trabalho e diferentes perspectivas geracionais: uma revisão integrativa da literatura.** *Revista Conhecimento e Diversidade (RCD)*, Niterói - RJ, v 13, n 31, p 127-151, set/dez, 2021.

ELPO, SOARES PRISCILA; LEMOS CUNHA DA DANNYELA. **Felicidade No Trabalho: Conceitos, Elementos Antecessores e Temas Transversais.** *Perspectivas Contemporâneas - Revista Eletrônica de Ciências Sociais Aplicadas*, Santa Catarina - SC, v 17, p 1-19, jan/dez. 2022.

FARIA, P. M. (2019). **Revisão sistemática da Literatura: contributo para um novo paradigma investigativo** 2 ed. Whitebooks.

FARSEN, T. C., *et al.* **Qualidade de vida, Bem-estar e Felicidade no Trabalho: sinônimos ou conceitos que se diferenciam?** *Interação em Psicologia*, v 22 n 1, p 31-41. out 2018.

FERRAZ, R.B. *et al.* **Felicidade: uma revisão.** *Revista de Psiquiatria Clínica*, São Paulo - SP, v 34, n 5, p. 234-242, dez. 2007.

FERREIRA, GONÇALVES POLIANA; FUKUDA, CRISTINA CLÁUDIA. **Felicidade no trabalho no Brasil: uma revisão sistemática da literatura.** *Psicologia Argumento*, Curitiba - PR, v 39, n 107, p 1321-1346, out/dez, 2020.

GAÑAN, R E A, et al. **Gestión de La Felicidad, bienestar subjetivo y la satisfacción laboral.** Dimensión Empresarial, v 18, n 2, 2020.

GARCEZ, L et al. **Bem-estar no trabalho: revisão sistemática da literatura brasileira.** ALETHEIA, Canoas-RS, v.51, 1-2, p. 143-155, Jan/Dez 2018.

LIMA, DE RODRIGUES ANDREIA. **Efeitos da Felicidade no Trabalho, na Criatividade e Performance Individual: O Papel do Conflito Trabalho-Família,** 2022. 93p. Dissertação (Mestrado em Gestão de Recursos Humanos). Universidade do Algarve, 2022.

MAZZI, P A R, et al. **O estado da arte da ciência da felicidade e o desenvolvimento local.** Interações, Campo Grande - MS, v 23, n 4, p 1161-1177, out/dez, 2022.

MONTEIRO, COSTA MEDEIROS TATIANA; PAULA, DE VINÍCIUS ALESSANDRO. **A Felicidade no Contexto do Trabalho: Uma Revisão Sistemática.** Revista FSA, Teresina-PI, v.19, n.12, p. 280-294, dez 2022.

OLIVEIRA, Á. F., JÚNIOR, S. G., POLI, B. V. S **Antecedentes De Bem-Estar No Trabalho: Confiança e Políticas de Gestão de Pessoas.** Revista de Administração Mackenzie, v 21, n 1, p 169-175, dez 2020.

PALUDO, SANTOS DO SIMONE; KOLLER, HELENA SILVA. **Psicologia Positiva: uma nova abordagem para antigas questões.** Paidea - Ribeirão Preto, v 17, n 36, abril, 2007.

PASCHOAL, T et al. **Felicidade no Trabalho: Relações com Suporte Organizacional e Suporte Social.** RAC - Revista de Administração Contemporânea, Curitiba - PR, v 14, n 06, art 4, p 1054-1072, nov/dez, 2010.

PATRICIO, MARIA ZULEICA. **A Dimensão Felicidade - Prazer no Processo de Viver Saudável Individual e Coletivo: Uma Questão Bioética numa Abordagem Holístico- Ecológica,** 1995.224 p. Tese (Doutorado em Filosofia da Enfermagem). UFSC, 1995.

RIBEIRO, D. S. A., SILVA, N. **Significados de Felicidade orientados pela Psicologia Positiva em Organizações e no Trabalho.** Psicología desde el Caribe,35(1), 6080, 2018.

RIBEIRO, P. A F, et al. **Felicidade Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho numa indústria joalheira.** Research, Society and Development Journal, v 11, n 4, dez, 2022.

SANTOS, CANOA CONCEIÇÃO DE FÁTIMA DE MARIA. **A Felicidade Organizacional na Administração Pública Local,** 2022. 160p. Dissertação (Mestrado em Gestão de Recursos Humanos). ISLA, 2022.

SENDER, GISELA; FLECK, DENISE. **As Organizações e a Felicidade no Trabalho: Uma Perspectiva Integrada.** RAC, Rio de Janeiro-RJ, v.21, n. 6, p. 764-787, Nov- Dez 2017.

SOUSA, DE MORAES JULIANA; PORTO, BARREIROS JULIANA. **Happiness at Work: Organizational Values and Person-Organization Fit Impact.** Paidea, v 25, n 61, p 211-220, mai/aug, 2015.

SILVA, DA NARBAL, et al. **Inventário de felicidade no Trabalho: evidência de validade de critério.** Revista Psicologia Saúde e Debate, v 9, n 1, p 164-177, maio, 2023.

TUBONE, CESAR WILIAN, **A Influência da qualidade de vida na felicidade do trabalhador do setor financeiro,** 2017, 208p. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade Estadual Paulista - UNESP, 2017.

VAN RENSBURG, J. C., ROTHMANN, S. S., DIEDERICKS, E. **Person-environment fit, flourishing and intention to leave in universities of technology in South Africa.** SA Journal of Industrial Psychology, v 43, n 1, p. 1-10, nov/dez 2017.

WALTERMANN, E M. et al. **Felicidade e Trabalho na Percepção dos Professores do Ensino Superior: Revisão Integrativa.** Perspectivas em Diálogo: Revista de Educação e Sociedade, Naviraí - MT, v. 09, n 19, p. 175-194, jan./abr. 2022.