

**Evento:** XXII Jornada de Pesquisa

**FLORESCIMENTO NO TRABALHO: UM ESTUDO A PARTIR DA  
PERCEPÇÃO DE TRABALHADORES ESTUDANTES<sup>1</sup>  
WORKING BLOOMING: A STUDY FROM PERCEPTION OF STUDENT  
WORKERS**

**Linéia Carneiro<sup>2</sup>, Airton Adelar Mueller<sup>3</sup>, Liane Beatriz Rotili<sup>4</sup>, Vanessa  
Hasper Dessbesell<sup>5</sup>**

<sup>1</sup> Projeto realizado no Curso de Mestrado em Desenvolvimento Regional com orientação do Grupo de Estudos e Pesquisas em Organizações, Gestão e Aprendizagem (GEPOG/UNIJUI)

<sup>2</sup> Mestranda em Desenvolvimento Regional - PPGDES/UNIJUI Bolsista PROSUP/Capes  
Pesquisadora dos Grupos: GPCET - PPGA/UFSM e GEPOG - PPGDES/UNIJUI Bacharel em  
Administração

<sup>3</sup> Professor Doutor Programa de Pós-Graduação PPGDES/UNIJUI

<sup>4</sup> Mestranda em Desenvolvimento Regional - PPGDES/UNIJUI Bolsista PROSUP/Capes  
Pesquisadora dos Grupos: GPCET - PPGA/UFSM e GEPOG - PPGDES/UNIJUI Bacharel em  
Administração

<sup>5</sup> Mestranda em Desenvolvimento Regional-Unijuí PPGDES/UNIJUI Bolsista Prosup/Capes  
Pesquisadora do Grupo: GEPOG - PPGDES/UNIJUI Bacharel em Administração

## **Resumo**

Este estudo tem como objetivo analisar o florescimento no trabalho de trabalhadores que estudam na graduação de uma instituição de ensino superior do noroeste do estado do Rio Grande do Sul. Esta pesquisa apoia-se teoricamente em estudos e teorias recentes sobre o bem estar que partem da psicologia positiva com objetivo de desenvolver o ser humano e possibilitar o seu florescimento. Metodologicamente esta pesquisa caracteriza-se como descritiva, com abordagem quantitativa, utilizou-se um *survey* com a escala de florescimento no trabalho (EFLOT) desenvolvida por Siqueira (2014), a amostra é composta por 68 respondentes, alunos de cursos de graduação com trabalhos formais. A análise dos dados foi feita através de estatística descritiva e frequência utilizando o *software* Excel. Os resultados demonstraram que a grande maioria 91,17% dos respondentes apresentaram alto escore na escala de florescimento no trabalho, o que segundo Siqueira (2014) significa que os respondentes têm uma autoimagem positiva em relação a aspectos do seu trabalho relacionados ao suporte social, ao interesse e a contribuição ativa para o correto andamento das atividades e do bem estar comum dos atores organizacionais, assim como para o sentimento de competência e capacidade para o bom exercício profissional.

**Palavras-Chave:** Florescimento no trabalho; Bem-estar; Estudantes; Trabalhadores.

## **Abstract**

This study aims at analyzing the flowering in the work of workers who study at a higher education institution in the northwest of the state of Rio Grande do Sul. This research is theoretically based

**Evento:** XXII Jornada de Pesquisa

on recent studies and theories on welfare that depart from Positive psychology with the objective of developing the human being and making it possible to flourish. Methodologically this research is characterized as descriptive, with a quantitative approach, a survey was used with the scale of flowering at work (EFLOT) developed by Siqueira (2014), the sample is composed of 68 respondents, undergraduate students with work Formal. Data analysis was done through descriptive statistics and frequency using Excel software. The results showed that 91.17% of the respondents presented a high score on the flowering scale at work, which according to Siqueira (2014) means that the respondents have a positive self-image regarding aspects of their work related to social support, To the interest and the active contribution to the correct progress of the activities and the common well-being of the organizational actors, as well as to the feeling of competence and capacity for good professional practice.

**Keyword:** Flowering at work; Welfare; Students; Workers.

## 1 INTRODUÇÃO

O ingresso no mundo do trabalho constitui-se, tradicionalmente, como um dos principais marcos da passagem da condição juvenil para a vida adulta. No entanto, nas últimas décadas, em função de intensas transformações produtivas e sociais, ocorreram mudanças nos padrões de transição de uma condição à outra. O diagnóstico dominante aponta para as enormes dificuldades dos jovens em conseguirem uma ocupação, principalmente em obter o primeiro emprego, dado o aumento da competitividade, da demanda por experiência e por qualificação no mercado de trabalho, com isso a necessidade de qualificação profissional aumenta cada vez mais, levando muitos a jornadas que intercalam trabalho e estudos (ANDRADE, 2008).

Neste sentido, o trabalho é um fator fundamental para a condição da existência humana, uma vez que através dele, o indivíduo se relaciona com a natureza, constrói sua realidade, significa-se, insere-se em contextos grupais, atua em papéis e finalmente tem condições de promover a perenização da sua existência, por esses motivos o trabalho expressa-se como uma fonte importante de construção de subjetividade, contribuindo para a produção do significado da existência e do sentido da vida. Porém, a partir da revolução industrial, onde surgiram e se intensificaram a produção em massa e o trabalho especializado, alteraram-se também a relação do indivíduo com o trabalho, neste contexto pós-moderno o trabalho passou a ocupar um espaço no desejo do indivíduo, onde ele passou a buscar somente neste papel o sentido de sua vida, inviabilizando assim, a autorrealização plena do ser humano (ROHM; LOPES, 2015).

A partir disso, com objetivo de estudar e desenvolver o lado positivo do ser humano, foram aumentando os estudos sobre a psicologia positiva, que é considerada uma nova perspectiva de investigação e intervenção, que promove o estudo das condições e processos que contribuem para o florescimento e funcionamento ótimo das pessoas, grupos e instituições (GABLE; HAIDT, 2005). Uma importante contribuição da psicologia positiva envolve a possibilidade de abordar as questões envolvidas no desenvolvimento das pessoas, reconhecendo que elas e as experiências estão inseridas em contextos sociais e culturais. Certamente, esse movimento não é o único que distingue a importância do ambiente social para o comportamento humano, no entanto, produz

**Evento:** XXII Jornada de Pesquisa

uma mudança na teoria psicológica ao conceitualizá-lo como um organismo integrado. Por isso, dedica-se, também, ao estudo do funcionamento de grupos e instituições, por entender que esses ambientes são significativos na vida das pessoas (PALUDO; KOLLER, 2005).

Baseado nos conceitos da psicologia positiva, Seligman (2011), apresenta a teoria do bem-estar, onde o objetivo é aumentar o florescimento humano, através das emoções positivas, engajamento, sentido, relacionamentos positivos e realização. Os autores Diehla, Haya e Bergb (2011), defendem que para que se estabeleça um estado psicológico que favoreça o florescimento se faz necessário o indivíduo vivenciar três vezes mais afetos positivos do que negativos, demonstrando que os estados emocionais positivos possibilitam distinguir os indivíduos que florescem.

Com base na teoria do florescimento desenvolvida por Seligman, (2011), este estudo tem como objetivo analisar o florescimento no trabalho de trabalhadores que estudam na graduação de uma instituição de ensino superior do noroeste do estado do Rio Grande do Sul.

O presente artigo se estabelece em quatro partes, inicialmente será apresentado uma revisão bibliográfica sobre, florescimento no trabalho, na sequência será apresentada a metodologia, a análise dos resultados e por fim as considerações finais do estudo.

## **2 A TEORIA DO FLORESCIMENTO NO TRABALHO**

O estudo da psicologia positiva convida psicólogos e demais a voltarem suas atenções para o entendimento e exploração dos aspectos positivos da vida, isso não significa ignorar os aspectos negativos do ser humano e da sociedade, mas sim, identificar as qualidades das pessoas e promover o seu funcionamento positivo, possibilitando assim, o florescimento e desenvolvimento saudável dos indivíduos, grupos e organizações, através do fortalecimento das características e competências e não apenas corrigir problemas e curar doenças (PALUDO; COLLER, 2005; SIMOTON; BAUMEISTER, 2005; SHELDON; KING, 2001; SNYDER; LOPES, 2009).

Segundo Martin Seligmann (2004), a psicologia positiva teria três pilares: o primeiro seria o estudo das emoções positivas, o segundo o estudo dos traços positivos, em especial as forças e virtudes dos indivíduos, mas também, habilidades e capacidades, e o terceiro seria o estudo das instituições positivas, como democracia, família e liberdade, que dão suporte as virtudes, que por sua vez, apoiam as emoções positivas (PASSARELI; SILVA, 2007).

A partir de seus estudos Seligmann (2011) desenvolveu a teoria da felicidade autêntica, segundo ele, a psicologia positiva teria a ver com os três aspectos dessa teoria, baseada nas escolhas do ser humano para gerar ou aumentar a felicidade, segunda essa proposta, a felicidade poderia ser analisada a partir de três elementos: emoção positiva, engajamento e sentido. Ele acreditava que a psicologia positiva era a felicidade, e que o principal critério de mensuração da felicidade seria a satisfação com a vida, e que o objetivo da psicologia positiva era aumentar a satisfação com a vida, portanto, aumentar a felicidade.

Ampliando seus estudos, Seligmann (2011) descobriu que a felicidade é uma “coisa” e que sua primeira teoria seria uma tentativa de explicar uma “coisa real”, que por sua vez, é uma entidade

**Evento:** XXII Jornada de Pesquisa

diretamente mensurável, o que significa que poderia ser definida por um conjunto específico de medidas, isso significa dizer que: as pessoas que tem o máximo de emoções positivas, o máximo de engajamento e o máximo de sentido, são as mais felizes e que tem mais satisfação com a vida. Porém, Seligmann desenvolveu uma nova teoria, negando que a psicologia positiva seja uma “coisa real” e afirmando, que ela é apenas um constructo dentro de sua nova teoria, essa é a teoria do bem-estar, essa tem vários elementos mensuráveis, cada um deles é uma “coisa real” e cada deles contribui para formar o bem estar, mas nenhum deles o definindo. Dessa forma, o objetivo da psicologia positiva na teoria do bem-estar é avaliar e produzir o florescimento humano, e o alcance deste objetivo começa por questionar o que realmente faz as pessoas se sentirem felizes.

Tabela 1- Felicidade autêntica X bem-estar

<b>Teoria da felicidade autêntica</b>	<b>Teoria do bem-estar</b>
Tema: felicidade	Tema: bem-estar
Padrão de Mensuração: Satisfação com a vida	Padrão de Mensuração: Emoção positiva, engajamento, sentido, relacionamentos positivos e realização
Objetivo: Aumentar a satisfação com a vida	Objetivo: Aumentar o florescimento por meio da emoção positiva, do engajamento, do sentido, dos relacionamentos positivos e da realização.

Fonte: Seligmann, 2011.

A teoria do bem estar se baseia em cinco elementos, e eles contemplam três propriedades: 1: contribui para a formação do bem estar, 2: as pessoas o buscam por ele próprio, e não para obter um dos outros e 3: é definido e mensurado independentemente dos outros três (SELIGMANN, 2011).

Emoção positiva: é a pedra angular da teoria do bem-estar, considera a felicidade e a satisfação com a vida, como medidas subjetivas, deixando de ser o objetivo de toda uma teoria (no caso da felicidade autêntica), para ser apenas um, dos fatores incluídos sob o elemento da emoção positiva (SELIGMANN, 2011).

Engajamento: ele é avaliado apenas subjetivamente, dessa forma, o pensamento e o sentimento estão geralmente ausentes durante o estado de envolvimento, sendo assim, as avaliações são uma retrospectiva do fato ocorrido (SELIGMANN, 2011).

Sentido: tem um componente subjetivo, pertencer e servir a algo que se acredita ser maior que o “eu” (SELIGMANN, 2011).

Realização: é um elemento fundamental e distinguível, do bem-estar, e leva a teoria a um passo mais perto de uma descrição mais completa das coisas que as pessoas escolhem pelas próprias coisas (SELIGMANN, 2011).

**Evento:** XXII Jornada de Pesquisa

Relacionamentos Positivos: segundo, Christopher Peterson, um dos fundadores da psicologia positiva, são muito poucas as coisas positivas da vida que são solitárias, dessa forma é imprescindível para o bem-estar, ter relações positivas (SELIGMANN, 2011).

A teoria do bem-estar é plural no método, bem como na substância, a emoção positiva é uma variável subjetiva, definida por aquilo que o indivíduo pensa e sente, já o engajamento, sentido, relacionamentos positivos e a realização tem componentes subjetivos e objetivos, já que no contexto subjetivo o indivíduo pode estar iludido. A conclusão é de que o bem-estar não pode existir apenas na cabeça do indivíduo, ele é uma combinação de sentir-se bem e efetivamente ter sentido, bons relacionamentos e realização, a forma como cada um conduz sua trajetória é o que maximiza ou não esses elementos (SELIGMANN, 2011).

Felicia Huppert e Timothy So, da Universidade de Cambridge definiram e avaliaram o florescimento no trabalho, nos 23 países da União Europeia, a definição de florescimento deles segue o mesmo espírito da teoria do bem estar, para florescer um indivíduo precisa ter todas as “características essenciais” (emoções positivas, engajamento, interesse, sentido e propósito) e pelo menos três das características adicionais (autoestima, otimismo, resiliência, vitalidade, autodeterminação e relacionamento positivos) (SELIGMANN, 2011).

Para Siqueira (2014), na perspectiva do comportamento organizacional o florescimento, refere-se a uma situação de prosperidade, desenvolvimento e a um estado progressivo de satisfação e bem-estar no trabalho. Nesse contexto, o florescimento surge como resultado da proeminência dos afetos positivos sobre os negativos, o que é especialmente relevante para o ajuste emocional, e também para a saúde geral das pessoas, dessa forma, para que se estabeleça um estado psicológico que favoreça o florescimento é necessário que o indivíduo vivencie três vezes mais afetos positivos do que afetos negativos, demonstrando que os estados emocionais positivos possibilitam distinguir os indivíduos que florescem (DIHELA; HAYA; BERG, 2011; DIENER et al., 2010; DIENER; CHAN, 2011; SILVA; CAETANO, 2011).

As pesquisas sobre o florescimento ainda são bastante recentes e estão amparadas por alguns estudos, desenvolvidos no âmbito da psicologia positiva, que procura compreender as experiências favoráveis vivenciadas em diferentes da atividade dos indivíduos, incluindo, naturalmente, o contexto do trabalho (BAKKER; SCHAUFELI, 2008; BONO; DAVIES; RASH, 2011; FREDRICKSON; LOSADA, 2005; HARDT; SCHMIDT; KEYES, 2003).

Para mensuração do florescimento no contexto do trabalho, foi desenvolvida por Siqueira (2014), a escala de florescimento no trabalho (EFLOT), resultados altos de escores da escala indicam que os indivíduos tem uma autoimagem positiva em relação a aspectos de seu trabalho associados ao suporte social, ao interesse e a contribuição ativa para o correto andamento das atividades e do bem estar comum dos atores organizacionais, assim como para o sentimento de competência e capacidade para o bom exercício profissional. Além disso, alto escore como resultado, indica também, que os indivíduos têm o sentimento, de que por intermédio do trabalho, podem obter uma boa vida e se tornar pessoas melhores, além de se tornarem mais otimistas em relação ao futuro, vislumbrando uma vida com propósito e significado (SIQUEIRA, 2014).

**Evento:** XXII Jornada de Pesquisa

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para que fosse atendido o objetivo proposto neste estudo, desenvolveu-se uma pesquisa descritiva, com abordagem quantitativa, através da aplicação de um *survey* em uma amostra de 68 alunos de cursos e graduação de uma instituição de ensino superior do noroeste do estado do Rio Grande do Sul, a escolha da amostra ocorreu de forma não probabilística e por conveniência, desde que o respondente atendesse aos critérios de ser aluno de curso de graduação e ter emprego formal. O questionário foi enviado através da internet utilizando a ferramenta do *googleforms* (formulário eletrônico) e compartilhado através de redes sociais e e-mails. Os dados foram analisados utilizando o software Excel 2007.

O instrumento de coleta de dados utilizado foi o da escala de florescimento no trabalho (EFLOT) que foi adaptada e validada para o contexto do comportamento organizacional no Brasil pela autora Siqueira (2014) a partir das medidas de *flourishing* desenvolvidas por Diener et al. (2010), as medidas foram validadas em língua portuguesa por Silva e Caetano (2011). O instrumento é unifatorial e, possui 8 afirmativas, com escala *Likert* de resposta de 7 pontos, onde: 1 indica que discorda completamente e, 7 concorda completamente, com as afirmações apresentadas. Os itens da escala abordam aspectos relevantes do funcionamento humano, tais como os relacionamentos positivos e os sentimentos de competência, que trazem significado e propósito ao trabalho (SIQUEIRA, 2014).

### 4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

A disposição e análise dos resultados da pesquisa é apresentado em duas partes, a primeira apresenta as informações que compõe o perfil da amostra que foi escolhida de forma aleatória e por conveniência, os respondentes deveriam apenas atender aos critérios de serem alunos de graduação e terem empregos formais. Na segunda parte, são apresentados os resultados da aplicação da EFLOT e a análise dos resultados.

#### 4.1 Perfil da Amostra

A partir das medidas descritivas e de frequência na tabela 2 é apresentado o perfil da amostra que suporta os resultados dessa pesquisa.

Tabela 2 - Perfil da Amostra

Variável	Alternativas	N	Percentual (%)
Gênero	Feminino	43	63,24%
	Masculino	25	36,76%
Estado Civil	Solteiro	48	70,59%
	Casado	19	27,94%

**Evento:** XXII Jornada de Pesquisa

<b>Faixa Etária</b>	Separado	1	1,47%
	18-21	9	13,24%
	21-30	47	69,12%
	31-40	11	16,18%
	41-50	1	1,47%
<b>Independência Financeira</b>	SIM	50	73,53%
	NÃO	18	26,47%

Fonte: Dados da pesquisa (2017)

A partir dos dados, percebe-se que a amostra é composta predominantemente por pessoas do sexo feminino 63,24% (43), a maioria apresenta estado civil solteiro 70,59% (48), compreendem principalmente a faixa etária dos 21 a 30 anos de idade 69,12% (47) e são na maioria independentes financeiramente 73,53% (50).

## 4.2 Análise da aplicação da EFLOT

A Escala de Florescimento no Trabalho (EFLOT) desenvolvida por Siqueira (2014) é composta por oito variáveis que devem ser respondidas considerando uma escala Likert de sete pontos, com respostas de 1 a 7 conforme a percepção do respondente, a tabela 3 apresenta o resultado geral da aplicação desse instrumento em uma amostra composta por 68 alunos de cursos de graduação de uma instituição de ensino superior do noroeste do estado do Rio Grande do Sul, todos os respondentes têm trabalhos formais, este foi um dos critérios para a aplicação do instrumento, por se tratar de uma pesquisa sobre o florescimento no trabalho.

Tabela 3 - Estatística descritiva da EFLOT

Variáveis	Média	Desvio padrão	Mínimo Respondido	Máximo Respondido	Soma	Contagem
Q1 Em meu trabalho, as minhas relações sociais me dão suporte e são recompensadoras .	5,265	1,378	1	7	358	68
Q2 Em meu trabalho, estou envolvido e interessado nas atividades diárias que executo .	6,162	1,128	1	7	419	68
Q3 Em meu trabalho, contribuo ativamente para a felicidade e o bem-estar dos outros.	5,956	1,202	2	7	405	68
Q4 Em meu trabalho, sou competente e capaz de fazer as atividades que são importantes.	6,176	0,992	1	7	420	68
Q5 O meu trabalho contribui para que eu seja uma boa pessoa e viva uma boa vida.	5,882	1,191	1	7	400	68

**Evento: XXII Jornada de Pesquisa**

Q6	O meu trabalho contribui para que eu seja otimista a cerca do meu futuro.	5,485	1,287	2	7	373	68
Q7	O meu trabalho contribui para que eu leve uma vida com propósito e significado	5,794	1,140	3	7	394	68
Q8	Em meu trabalho, as pessoas me respeitam.	5,765	1,259	1	7	392	68

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Todas as variáveis apresentaram médias relativamente altas, todas acima de cinco, mesmo assim pode-se verificar que houve respostas mínimas, um na escala disponibilizada que variava de um a sete. A variável com a maior média é a Q4 6,17 que se refere se o respondente se sente competente e capaz de fazer as atividades que são importantes e a variável com a menor média é a Q1 que questiona o respondente se as suas relações sócias lhe dão suporte e são recompensadoras.

A seguir a tabela 4 apresenta algumas relações feitas a partir dos resultados dos dados.

**Tabela 4 - Relações da EFLOT**

Independência Financeira	Feminino			Total Feminino	Masculino		Total Masculino	Total Geral
	ALTO	BAIXO	MEDIO		ALTO	MEDIO		
NÃO	9	1	3	13	4	1	5	18
SIM	29		1	30	20		20	50
Total Geral	38	1	4	43	24	1	25	68

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

A tabela 4 demonstra a relação entre o gênero e a independência financeira, foi utilizada a padronização de escores proposta por Lopes, (2016) que classifica os resultados em alto, médio e baixo, segundo o autor a padronização de escores é obtida através da soma dos valores válidos subtraídos da menor soma possível, o resultado é dividido pela maior soma possível subtraído da menor soma possível multiplicado por 10 ou 100 (valor em percentual). A partir conforme apresentado na tabela 4, obteve-se que: 91, 17% (62) dos respondentes apresentam escore alto na escala de florescimento no trabalho, destes 61,29% (38) são do sexo feminino e a maioria 76,31% (29) são independentes financeiramente. Entre os homens também é alto o escore de florescimento dos 25 respondentes do sexo masculino 96,00% (24) apresentaram alto escore, e destes 83,33% (20) são independentes financeiramente.

Segundo Siqueira (2014), um alto escore na escala de florescimento no trabalho significa que os respondentes têm uma autoimagem positiva em relação a aspectos do seu trabalho relacionados ao suporte social, ao interesse e a contribuição ativa para o correto andamento das atividades e do bem-estar comum dos atores organizacionais, assim como para o sentimento de competência e

**Evento:** XXII Jornada de Pesquisa

capacidade para o bom exercício profissional. Além disso, os trabalhadores com alto escore na escala têm o sentimento de que, por intermédio do trabalho, podem obter uma boa vida e ser pessoas melhores, além de se tornarem mais otimistas em relação ao futuro, vislumbrando uma vida com propósito e significado.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Foi atingido o objetivo proposto de analisar o florescimento de alunos estudante de graduação de uma instituição de ensino superior do noroeste do estado do Rio Grande do Sul, a partir da utilização da escala de florescimento no trabalho (EFLOT) desenvolvida por Siqueira (2014), os dados obtidos demonstraram que a grande maioria dos respondentes 91,17% apresentou alto escore de florescimento, a maioria dos respondentes 73,52% são independentes financeiramente e é possível que isso contribua para o alto escore na escala, mesmo que dentre aqueles que não são independentes 18 no total, 72,22% (13) também apresentaram alto escore na escala.

Para o desenvolvimento obteve-se algumas limitações, como por exemplo: a pouca quantidade de estudos acerca do tema no Brasil, e pode ser considerada uma dificuldade o fato de que a escala utilizada que é a única validada no Brasil ser unidimensional o que não possibilita a análise das dimensões citadas da teoria do desenvolvida por Seligman (2011).

Para estudos futuros sugere-se que seja aumentado o número de respondentes da amostra, além da identificação do curso e áreas do conhecimento a fim de identificar se existem diferenças no escores conforme as áreas, além disso, podem ser feitos estudos relacionando outros temas relativos ao comportamento organizacional, como por exemplo qualidade de vida no trabalho.

## REFERÊNCIAS

- ANDRADE, C. C de.; Juventude e Trabalho: **Alguns aspectos do cenário Brasileiro contemporâneo**. Mercado de Trabalho, ed. 37. 2008.
- BAKKER, A. B.; SCHAUFELI, W. B. **Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations**. Journal of Organizational Behavior, 29, 147- 154, 2008.
- BONO, J. E.; DAVIS, S.E.; RASCH, R. L. **Some traits associated with flourishing at work**. In:
- DIENER, E. et al. **New Well-being measures, short scales to asses flourishing and positive and negative feelings**. Social Indicators Research, 2010.
- DIENER, E.; CHAN, Y. **Happy people live longer: subjective well-being contributes to health and longevity**. Applied Psychology: Health and Well-being, v. 3, p. 1-43, 2011.
- DIEHLA, M.; HAYA, E.L.; BERGB, K. M. **The ratio between positive and negative affect and flourishing mental health across adulthood**. Aging & Mental Health, v. 15, n. 7, p. 882-893, 2011.

**Evento:** XXII Jornada de Pesquisa

FREDRICKSON, B. L.; LOSADA, M. E. **Positive affect and complex dynamics of human flourishing.** American Psychologist, 2005.

GABLE, S., & HAIDT, J. **What (and Why) is Positive Psychology?** Review of General Psychology, 2005.

PALUDO, S. S.; KOLLER, S. H. **Resiliência na Rua: Um Estudo de Caso.** Psicologia: Teoria e Pesquisa, 2005.

PASSARELI, P. M.; SILVA, J. A. **Psicologia positiva e o estudo do bem estar subjetivo. Estudo de psicologia.** Campinas, 2007.

ROHM, R.H; LOPES, N. F. **O novo sentido do trabalho para o sujeito pós moderno: Uma abordagem crítica.** Cadernos EBAPE, Rio de Janeiro, 2015.

SELIGMAN, M. E. P. **Felicidade autêntica: usando a nova psicologia positiva para a realização permanente.** Rio de Janeiro: Objetiva, 2004.

SELIGMAN, M. E. P. **Florescer: uma nova compreensão sobre a natureza da felicidade e do bem-estar.** Tradução: Cristina Paixão Lopes. Rio de Janeiro: Objetiva, 2011.

SHELDON, K. M., & KING, L.. **Why positive psychology is necessary.** American Psychologist, 2001

SILVA, A. J.; CAETANO, A. **Validation of the flourishing scale and scale of positive and negative experience in Portugal.** Social Indicators Research, 2011.

SIQUEIRA, M. M. M. **Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão.** Organizadora: Mirlene Maria Matias Siqueira. Porto Alegre: Artmed, 2014.

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