

FLORESCIMENTO NO TRABALHO: REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA DOS ÚLTIMOS 10 ANOS

Flourishing at work: systematic review of the literature in the last 10 years

FloreCIMIENTO en el trabajo: una revisión sistemática de la literatura en los últimos 10 años

GIOVANA ZAPPALÁ PORCARO SOUSA¹⁸

CLÁUDIA CRISTINA FUKUDA¹⁹

Resumo: Florescimento no trabalho é um construto da Psicologia Positiva que vem sendo cada vez mais estudado com o intuito de melhorar o bem-estar dos trabalhadores e os resultados organizacionais. Essa revisão sistemática pretendeu mapear os antecedentes e consequentes do florescimento no trabalho relatados na literatura científica nacional e internacional dos últimos 10 anos. As pesquisas foram feitas nas bases de dados Sage, Scopus (Elsevier), PsyArticles (APA), Springer, JSTOR, BVS e no Google Acadêmico no período de 2011 a 2021, utilizando-se os descritores “flourishing at work” e “florescimento no trabalho” no título. A amostra final foi de 18 estudos empíricos, sete brasileiros e onze internacionais. A partir da revisão da literatura identificou-se que os estudos são em maioria quantitativos, medindo antecedentes (ex: contexto organizacional e familiar), recursos internos do indivíduo (ex: inteligência emocional, engajamento com o trabalho) e consequentes de florescimento no trabalho (ex: intenção de sair). Concluiu-se que há lacunas importantes, tanto metodológicas (pela necessidade de mais instrumentos e tipos de delineamento de pesquisa) quanto do ponto de vista de variáveis relacionadas, sendo proposta uma agenda de pesquisa.

Palavras-chave: florescimento no trabalho; revisão de literatura; Psicologia Positiva.

Abstract: *Flourishing at work is a Positive Psychology construct that has been increasingly studied with the aim of improving workers' well-being and organizational results. This systematic review intended to map the antecedents and consequences of flourishing at work reported in the national and international scientific literature over the last 10 years. Searches were carried out in Sage, Scopus (Elsevier), PsyArticles (APA), Springer, JSTOR, BVS and Google Scholar databases from 2011 to 2021, using the descriptors “flourishing at work” and “florescimento no trabalho” in the title. The final sample consisted of 18 empirical studies, seven Brazilian and eleven international ones. From the literature review, it was identified that the studies are mostly quantitative, measuring antecedents (e.g. organizational and family context), the individual's internal resources (e.g. emotional intelligence, engagement with work) and consequences of flourishing at work (e.g. intention to leave). It was concluded that there are important gaps, both methodological (due to the need for more instruments and types of research design) and from the point of view of related variables, with a research agenda being proposed.*

Keywords: *flourishing at work; literature review; Positive Psychology.*

Resumen: *El florecimiento en el trabajo es un constructo de la Psicología Positiva que viene siendo cada vez más estudiado con el objetivo de mejorar el bienestar de los trabajadores, así como los resultados organizacionales. Esta revisión sistemática tuvo como objetivo mapear los antecedentes y consecuencias del florecimiento del trabajo, reportados en la literatura científica nacional e internacional durante los últimos 10 años. Las búsquedas se realizaron en las bases de datos: Sage, Scopus (Elsevier), PsyArticles (APA), Springer, JSTOR, BVS y Google Scholar de 2011 a 2021, utilizando los descriptores “flourishing atwork” y “florecimiento en el trabajo”. La muestra final estuvo conformada por 18 estudios empíricos, siete brasileños y once internacionales. A partir de la revisión de la literatura, se identificó que los estudios son en su mayoría cuantitativos, midiendo antecedentes (por ejemplo, contexto organizacional y familiar), los recursos internos del individuo (por ejemplo, inteligencia emocional, compromiso con el trabajo) y consecuencias del florecimiento en el trabajo (por ejemplo: intención de irse). Se concluyó que existen importantes lagunas, tanto metodológicas (debido a*

18 Doutoranda e Mestre em Psicologia pela Universidade Católica de Brasília, Especialista em Gestão de Pessoas baseada em competências pelo centro Universitário do Distrito Federal. Especialista em análise do comportamento pelo INSPAC e Psicóloga pelo UNICEUB. E-mail: giovana.zappala@gmail.com. ORCID 0000-0002-1663-4601.

19 Doutora em Psicologia pela Universidade de Brasília (2003), graduação em Psicologia (1992), especialização em Psicometria (1995), mestrado em Psicologia Social e do Trabalho (1997) pela Universidade de Brasília e Pós-Doutorado em Psicologia Social pela Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto, Portugal (2018). E-mail: claudiafukuda@hotmail.com. ORCID 0000-0002-3677-6017.

la necesidad de más instrumentos y tipos de diseño de investigación) como desde el punto de vista de las variables relacionadas, por lo que se propone una agenda de investigación.

Palabras clave: florecimiento en el trabajo; revisión de literatura; Psicología Positiva.

1 Introdução

Desde o início da pandemia mundial causada pelo coronavírus SARS-CoV 2, passou-se a vivenciar mudanças sociais repentinas que repercutiram em diferentes aspectos da vida, como nos relacionamentos sociais, na economia e no trabalho. Algumas evidências apontam para o aumento dos níveis de estresse, ansiedade, depressão, medo, insegurança e desesperança na população em geral (Serafini *et al.*, 2020). No trabalho, é possível identificar mudanças nas rotinas diárias, na migração para *homeoffice*, na carga e horários, nas interações sociais e na rotatividade. Com a continuidade da pandemia, passou-se a viver no Brasil uma forte crise econômica com aumento das taxas de desemprego, da inflação e de falências de empresas. Nesse cenário, é preciso compreender como as diferentes áreas do saber podem contribuir tanto para diminuir os impactos negativos da pandemia, como para a promoção de aspectos positivos relacionados ao bem-estar, à resiliência, à felicidade e ao florescimento. Assim, a Psicologia Positiva por meio de suas pesquisas sobre emoções, forças, processos, condições e relacionamentos que promovem o bom funcionamento psicológico e o florescimento em pessoas, grupos e instituições contribui para a busca de soluções positivas em situações de crise (Peterson & Seligman, 2004). A Psicologia Positiva pode e deve ajudar as pessoas a lidar e a florescer mesmo diante do novo contexto de higiene e isolamento social, causado pela Covid-19 utilizando os conhecimentos científicos produzidos, além de fornecer novos conhecimentos para o novo contexto laboral (Waters *et al.*, 2021). Dentre os temas estudados pela Psicologia Positiva está o florescimento. Seligman (2011) propôs um modelo para a caracterização do florescimento formado por cinco elementos denominados PERMA, acrônimo de: emoções positivas (*positive emotions*), engajamento/fluxo (*engagement/flow*), relacionamentos sociais (*relationships*), significado/sentido (*meaning*) e realizações (*achievement*). O florescimento traz em seu bojo o avanço na compreensão do bem-estar por incluir aspectos do bem-estar subjetivo e do bem-estar psicológico, eudaimônicos e hedonistas, estimulado pelo ambiente e

sustentado por forças do indivíduo (Seligman, 2011). De forma geral, florescimento é entendido como níveis elevados de bem-estar, ou seja, é um estado de vida no qual há presença de ótimo funcionamento, produtividade, desempenho e resiliência (Fredrickson & Losada, 2005). Diversos estudos apresentaram impactos da pandemia de Covid-19 em relação ao trabalho. Carvalho *et al.* (2021) pesquisaram as relações entre trabalho e família em teletrabalhadores e identificaram que ultrapassar os limites de trabalho ou da família é prejudicial, traz carga de esforço adicional e leva ao esgotamento. A falta de limites da família para o trabalho é ainda mais estressante que o inverso, em especial para as mulheres.

Com a crise de desemprego, há forte pressão para os teletrabalhadores mostrarem-se adaptados e disponíveis para o trabalho, sendo muito estressante interferências familiares. Srinivasan & Nachimuthu (2021) também apresentaram um estudo que relaciona o impacto do contexto de pandemia com efeitos adversos psicológicos e identificaram percepção de menor prosperidade, maior estresse dos pais e consequente menor florescimento no trabalho. A tensão está relacionada à falta de tempo que leva a conflitos que comprometem a vida pessoal e profissional. Considera-se, assim, o florescimento no trabalho uma condição importante para a saúde mental dos trabalhadores e para a melhora dos resultados organizacionais. No entanto, as condições para a promoção do florescimento no trabalho podem ser menos frequentes no contexto pandêmico prolongado que estamos vivendo. Visando identificar fatores do contexto organizacional e aqueles inerentes aos trabalhadores que podem favorecer ou impedir o florescimento no trabalho, esta revisão de literatura pretendeu mapear os antecedentes e consequentes do florescimento no trabalho relatados na literatura científica nacional e internacional.

1.1 Comportamento Organizacional Positivo

Um dos contextos mais importantes da vida é o trabalho. E, para estudar os aspectos positivos vividos no trabalho, a Psicologia Positiva possui uma

vertente específica chamada Comportamento Organizacional Positivo (*Positive Organizational Behavior* – POB). Trata-se de uma área que investiga comportamentos, capacidades e recursos positivos dos indivíduos, visando sua mensuração, desenvolvimento e gestão, promovendo a melhoria dos ambientes de trabalho. Há, portanto, uma mudança de foco, que tem potencial para identificar e promover novos níveis de sucesso dentre as organizações. Neste sentido, a área se desdobrou no campo de pesquisas denominado *Positive Organizational Scholarship* (POS). A POS está voltada para o estudo de processos, resultados e atributos positivos de organizações e de seus membros, com vistas à compreensão das empresas que endossam valores relacionados ao bem-estar organizacional e individual (Ko & Donaldson, 2011). Há uma ampla literatura sobre outros aspectos positivos do trabalho (Ko & Donaldson, 2011). Estudos demonstram que facilitar comportamentos e processos positivos tem impacto na redução do *turnover* e no aumento da produtividade de indivíduos e organizações. Exemplos deste tipo de prática são a promoção das forças individuais e os processos de liderança positiva, tais como a liderança autêntica e transformacional (Rautenbach & Rothmann, 2017). Do ponto de vista individual, as pesquisas indicam que práticas positivas não só aumentam o desempenho dos colaboradores, mas promovem seu bem-estar, sua motivação e sua participação no contexto de trabalho (Redelinguys, Rothmann & Botha, 2019). Especificamente no contexto organizacional brasileiro, nota-se que estudos baseados na psicologia positiva ainda são escassos, porém há uma preocupação antiga com a identificação do bem-estar e dos aspectos a ele associadas, sob o viés da psicologia organizacional e do trabalho.

1.2 Florescimento no trabalho

O florescimento no trabalho, por sua vez, é um construto com investigação ainda incipiente. A Psicologia Positiva está amplamente ancorada na investigação de fatores contextuais, processos e características individuais que permitam ao indivíduo florescer, foco que é transposto para o campo do comportamento organizacional positivo (Kun, Balogh & Krasz, 2016). Florescer no trabalho é manter-se em um estado emocional positivo, em que os afetos positivos superam os negativos, sendo vivenciado altos graus de otimismo, bons relacionamentos interpessoais

com colegas, percepção de competência profissional, satisfação consigo próprio e boa perspectiva profissional (Bedin & Zamarchi, 2019). Sob esta ótica, compreender o florescimento é uma forma de gerar conhecimento para a promoção da saúde e do bem-estar dos trabalhadores, favorecendo uma relação funcional e satisfatória entre o indivíduo e seu trabalho. Bedin; Zamarchi (2019) fizeram uma revisão integrativa da literatura nacional e internacional sobre florescimento no trabalho em quatro bases de dados (SciELO, BVS-Psi, Periódicos Capes e EBSCO Host) percorrendo 10 anos (2007 a 2017) e, ao final identificaram oito artigos disponíveis, tendo sido possível afirmar que, no geral, as publicações de florescimento no trabalho tanto em âmbito nacional quanto internacional ainda são poucas, mas tem crescido o número de publicações, em especial de 2015 pra cá. Identificaram também que, a maior parte dos estudos utilizou delineamento quantitativo, com a coleta de dados por questionários e amostras variando de 149 a 450 participantes. Três estudos foram revisão de literatura. Os resultados apontaram que autopercepção, qualidade de vida, função de trabalho, recursos pessoais, relação com supervisores, engajamento, satisfação, comportamento de carreira, ambiente pessoal têm relação positiva significativa com o nível de florescimento no trabalho enquanto intenção de sair da empresa tem relação negativa significativa. Quanto ao conceito de florescimento no trabalho, os autores identificaram que, de forma geral, é compreendido como aspecto positivo e dependente de diversos fatores como significado, otimismo, competência, realização engajamento e satisfação, sendo os conceitos mais citados os de Keys (2002) e Seligman (2011). De acordo com Keyes (2002; 2007), o florescimento no trabalho ocorre quando os empregados atingem alto nível de bem-estar emocional, psicológico e social. Para Seligman (2011), florescimento no trabalho é um conjunto de atividades que contribuem para o desenvolvimento do bem-estar, abrangendo: emoções positivas, engajamento, relacionamento, significado e realização. O segundo artigo de revisão integrativa da literatura é um estudo de Sgarbossa, Mozzato (2020) que objetivou identificar quais os motivos que levam os trabalhadores a florescer no trabalho. Foram selecionados estudos das bases Web of Science, Scopus, ScienceDirect e SciELO de 2009 a 2019. Ao final foram selecionados 12 estudos nacionais e internacionais. Os resultados identificaram uma lacuna de publicações entre 2009 e 2012.

A partir de 2017 o tema ganhou maior interesse com maior magnitude de publicações. Todos os artigos descreveram delineamento de pesquisa quantitativa. A escala mais utilizada foi a Escala de Florescimento no trabalho (EFLOT) de Mendonça *et al.* (2014). As amostras variaram entre 120 e 779 participantes de diversas ocupações. Os resultados confirmaram que há relação de desafios/demandas emocionais no ambiente organizacional, relacionamento com supervisores, comportamento de carreira, estratégias comportamentais, engajamento, desempenho, satisfação, função de trabalho, relações interpessoais, intenção de sair da empresa, contexto/recursos familiares, ambiente pessoal, envolvimento laboral e desempenho com florescimento no trabalho, podendo ser positiva ou negativa. Ao final, os autores concluíam que a motivação para o florescimento no trabalho está relacionada ao estado de emoção positiva sobre a vida, autonomia e reconhecimento, bem-estar psicológico e social, prosperidade, felicidade, engajamento, aprendizagem, sucesso, e principalmente alinhamento entre os valores individuais e organizacionais, permitindo que haja alto grau de propósito, reconhecimento e valorização de capacidades humanas. Apesar dos dois artigos apontarem esforços em revisar a literatura do tema, em ambos, os autores reconheceram como limitação do estudo o pequeno quantitativo de textos identificados e analisados (8 e 12 artigos), provavelmente em função de pouca

disponibilização de publicações da psicologia positiva nas bases para acesso no Brasil, em função de ser um movimento incipiente. Essa revisão pretende avançar em mais bases de dados em relação às anteriores apresentando um corpo de resultados mais robusto e uma análise aprofundada a fim de propor um modelo teórico de relações funcionais entre variáveis antecedentes, variáveis relacionadas aos recursos do indivíduo e variáveis consequentes do florescimento no trabalho. Além de apresentar os principais gaps no conjunto de pesquisas, com a finalidade de apontar uma agenda de pesquisas futuras em direção aos avanços necessários no conhecimento.

2 Método

De acordo com Galvão e Ricarte (2020), a revisão sistemática da literatura é uma modalidade de pesquisa com protocolos específicos e que objetiva entender e dar logicidade a um grande corpus documental. A pesquisa foi realizada nas bases de dados Sage, Scopus (Elsevier), PsyArticles (APA), Springer, JSTOR, BVS e Google Acadêmico. Essas bases de dados foram selecionadas por conterem artigos e revistas de relevância para a Psicologia e para o contexto do trabalho. Optou-se por revisar artigos os últimos 10 anos, de 2011 a 2021 (até agosto) por meio dos descritores “*flourishing at work*”, “*flourishing at job*”, “*flourishing at employment*” e “florescimento no

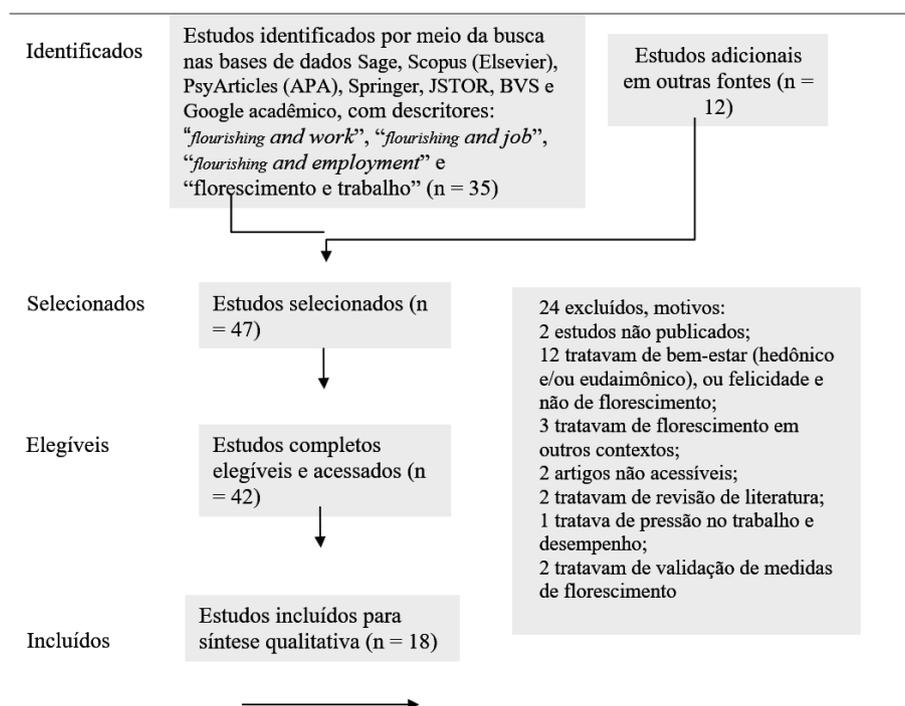


Figura 1: Fluxograma para seleção dos estudos. Período de busca setembro de 2018, maio de 2019 e agosto de 2021.

trabalho”. Os descritores foram buscados apenas pelo título e em periódicos de Psicologia, já que se identificou que outras formas de busca trouxeram artigos de botânica e de biologia, o que não era foco do estudo. Após os estudos identificados nas bases, também foram incluídos estudos citados ou identificados previamente. Foram selecionados apenas estudos empíricos escritos em português ou em inglês, com o resumo do artigo presente nos bancos de dados. A busca dos estudos nas bases de dados ocorreu em setembro de 2018, revisada em maio de 2019 e revisada novamente em agosto de 2021. A busca inicial nas bases de dados resultou em 35 artigos, a essa busca 12 estudos foram incluídos por indicação dos demais, totalizando-se 47. Dos 47 estudos, 4 eram repetidos e um foi despedido porque não teve revisão por pares, totalizando 42 para análise. Os resumos dos 42 artigos foram lidos, destes, 24 foram descartados, pois não tratavam de florescimento no trabalho, eram estudos acadêmicos não publicados (TCC, monografia, dissertação ou tese), não tratavam do contexto de trabalho, ou não foi possível acessar na íntegra. Ao final, foram selecionados 18 estudos empíricos para serem analisados.

3 Resultados e Discussão

Conforme apresentado na Tabela 1, o período delimitado de 2011 a 2021 para a pesquisa de artigo do tema demonstra que até 2013 houve pouca produção, em 2014 houve 3 publicações em seguida nova baixa. De 2017 a 2019 há um aumento significativo de publicações, evidenciando aumento de interesse pelo tema, corroborando o que fora observado nas revisões anteriores (Bedin & Zamarchi, 2019; Sgarbossa & Mozzato, 2020).

Tabela 1: Estudos empíricos nacionais e internacionais sobre florescimento no trabalho por ano.

Ano	Nacionais	Internacionais
2011	0	1
2012	0	0
2013	0	1
2014	1	2
2015	1	0
2016	0	0
2017	1	3
2018	0	1
2019	1	4
2020	1	0
2021	1	0
Total	6	12

Conforme apresentado na Tabela 2, dos 18 artigos empíricos sobre florescimento no trabalho identificados, seis são brasileiros e 12 internacionais, concentrando a publicação nos EUA e África do Sul. Observou-se muitos estudos nacionais em relação ao total identificado, e provavelmente isso se deveu ao uso do descritor em português “florescimento e trabalho”. É possível reconhecer o avanço no Brasil tendo em vista que o construto florescimento é recente e mais recente ainda a sua aplicação ao contexto do trabalho.

A Tabela 3 identificou delineamento, amostra e método dos estudos. Quase todos os estudos foram realizados por delineamento quantitativo (17 dos 18 estudos identificados), sendo apenas um deles misto, que somou uma entrevista antes da aplicação do questionário. Considerando que o compartilhamento por meio de publicação em revista científica é parte do processo de construção de conhecimento, a falta de pesquisas identificadas com delineamento qualitativo pode apontar uma lacuna em facetas do conhecimento de florescimento no trabalho, principalmente àquelas relacionadas ao impacto das diferenças culturais na expressão e percepção do florescimento.

Entre os estudos nacionais, as amostras variam entre 53 e 519 participantes e nos internacionais de 117 a 1102, o que demonstra um menor número de participantes nas amostras brasileiras. Chama atenção o estudo de Luz *et al.* (2020) que foi realizado com apenas 53 participantes, mesmo sendo uma pesquisa de cunho quantitativo. A maioria das amostras nacionais e internacionais é formada por grupos específicos (como estudantes, psicólogos, enfermeiros ou de funcionários da área de Tecnologia da Informação) predominando professores, com por exemplo nos estudos de Oliveira-Silva e Silva (2015), Rensburg *et al.* (2017) e Redelinghuys, Rothmann e Botha (2019). Dessa forma, observou-se outra lacuna em relação a estudos que englobem amostras de diferentes profissões a fim de assegurar representatividade para indicar generalização dos resultados e possibilitar uma compreensão da relação entre florescimento no trabalho e carreira.

Quanto às escalas de florescimento no trabalho utilizadas, nos seis estudos brasileiros apenas a Escala de Florescimento no Trabalho (EFLOT) foi utilizada, corroborando com os achados da revisão de Bedin; Zamarchi (2019) que também apontou o uso de apenas essa escala de florescimento no trabalho no

Tabela 2: Artigos identificados organizados por ano, autor e país da publicação.

Estudo	Nome do artigo	Autor/ano	País de coleta
1	<i>Flourishing: saúde e bem-estar de jovens aprendizes da indústria cearense</i>	Leite <i>et al.</i> (2014)	Brasil
2	Florescimento no trabalho: interfaces com comportamentos de carreira	Oliveira-Silva e Silva (2015)	Brasil
3	Recursos da Família e Florescimento no Trabalho: o Papel das Avaliações Autorreferentes	Gabardo-Martins, Ferreira e Valentini (2017)	Brasil
4	Florescimento no trabalho: Impacto do perdão disposicional e do suporte social emocional	Chaves <i>et al.</i> (2019)	Brasil
5	Florescimento e engajamento no trabalho: um estudo sob a visão da equipe do hospital Alpha	Luz <i>et al.</i> (2020)	Brasil
6	Bem-estar subjetivo e florescimento no trabalho: o impacto da realização profissional	Oliveira-Silva e Porto (2021)	Brasil
7	<i>A Tuesday in the life of a flourisher: the role of positive emotional reactivity in optimal mental health</i>	Catalino e Fredrickson (2011)	EUA
8	<i>Flourishing of information technology professionals: the role of work engagement and job satisfaction</i>	Diedericks e Rothmann (2013)	África do Sul
9	<i>From failure to flourishing: the roles of acceptance and goal reengagement</i>	North <i>et al.</i> (2014)	EUA
10	<i>Connections between emotional intelligence and workplace flourishing</i>	Nicola, Schutte e Loi (2014)	EUA e Austrália
11	<i>Antecedents of flourishing at work in a fast-moving consumer goods company</i>	Rautenbach e Rothmann (2017)	África do Sul
12	<i>Person-environment fit, flourishing and intention to leave in universities of technology in South Africa</i>	Rensburg <i>et al.</i> (2017)	África do Sul
13	<i>Antecedents of flourishing at work in a fastmoving consumer goods company</i>	Rautenbach e Rothmann (2017)	África do Sul
14	<i>Work Engagement and Flourishing at Work Among Nuns: The Moderating Role of Human Values</i>	Ariza-Montes <i>et al.</i> (2018)	Não informado
15	<i>When I Feel My Business Succeeds, I Flourish: Reciprocal Relationships Between Positive Orientation, Work Engagement, and Entrepreneurial Success</i>	Laguna e Razmus (2019)	EUA
16	<i>Flourishing-at-work: the role of positive organizational practices</i>	Redelinghuys, Rothmann e Botha (2019)	África do Sul
17	<i>The impact of workplace bullying on flourishing: The moderating role of emotional intelligence</i>	Nel (2019)	África do Sul
18	<i>Workplace flourishing: Measurement, antecedents and outcomes</i>	Redelinghuys, Rothmann e Botha (2019)	África do Sul

Brasil. Como a psicologia positiva é nova, e o florescimento, especialmente no trabalho, é um construto novo, é esperado que existam poucos instrumentos, fato que reforça a necessidade de ampliação das pesquisas e de diversificação metodológica no estudo do florescimento no trabalho. Nos estudos internacionais, é possível observar que as escalas MHC – SF, de Keys (2009) e a FWS-SF de Rautenbach (2015) são as mais utilizadas e que alguns estudos recorrem às escalas que não são de florescimento no trabalho e sim de algum construto relacionado como inteligên-

cia emocional (Nicola, Schutte e Loi, 2014), orientação positiva (Lacuna e Razmus, 2019) ou emoções (North *et al.*, 2014). Ainda na Tabela 3, em relação às análises realizadas, observou-se o uso de análises descritivas e/ou correlações (1 nacional e 1 internacionais), análise fatorial exploratória e/ou confirmatória (1 nacional e 1 internacionais), regressões linear e/ou múltipla (2 nacionais e 2 internacionais), modelagem multinível (1 estudo internacional), e modelagem de equações estruturais (2 nacionais e 7 internacionais). Entre os estudos nacionais a maior

parte das análises envolveram estatísticas descritivas, análise fatorial e correlações, em dois estudos foi feita análise de equações estruturais (EQS) entre florescimento no trabalho e outras variáveis do contexto, o que torna os estudos mais interessantes por buscar relações causais em uma técnica estatística mais robusta. Entre os internacionais há predomínio

de análises de regressão e EQS apresentando avanços na compreensão da relação de florescimento no trabalho e variáveis do contexto laboral (percepção de suporte social no trabalho, liderança, entre outros) e do indivíduo (personalidade, ajuste da pessoa com o ambiente, entre outros).

ra o tratamento da criança. É importante que a

Tabela 3: Artigos identificados organizados por delineamento, amostra e método.

Estudo	Delineamento	Amostra	Escalas	Método
1	Quantitativo	309 aprendizes da indústria	Escala de Florescimento no Trabalho (EFLOT) (Mendonça <i>et al.</i> , 2014)	Análises: estatística descritiva, análise fatorial exploratória, teste t de Student e Anova para amostras independentes.
2	Quantitativo	149 professores de graduação e pós-graduação	Escala de Florescimento no Trabalho (EFLOT) (Mendonça <i>et al.</i> , 2014); Escala de Comprometimento com a Carreira (Bastos, 1994) e Escala de Planejamento de Carreira (Oliveira, 2011)	Análises: pressupostos estatísticos e regressões múltiplas (simples e hierárquicas).
3	Quantitativo	519 psicólogos	Enriquecimento de Família, uma escala de Apoio Social Percebido da Família, uma autoavaliação com base na versão da Escala Core, e a Escala de Florescimento no trabalho (EFLOT) (Mendonça <i>et al.</i> , 2014).	Análises: Modelagem de Equações Estruturais.
4	Quantitativo	515 trabalhadores de Enfermagem	Escala de Traço de Personalidade (TFS) (Chaves, 2017). Escala de Percepção de Suporte Social no Trabalho (EPSST) (Gomide Junior <i>et al.</i> , 2004). Escala de Florescimento no Trabalho (EFLOT) , (Mendonça <i>et al.</i> , 2014).	Análises: Modelagem de equações estruturais.
5	Quantitativo	53 respondentes (funcionários do hospital)	Escala de Florescimento no Trabalho (EFLOT) , elaborada por Mendonça <i>et al.</i> (2014), e a Escala de Engajamento de Trabalho (Utrecht Work Engagement Scale – UWES) elaborada por Schaufeli e Bakker (2003).	Análises: medidas descritivas e correlações.
6	Quantitativo	358 trabalhadores	Escala de bem-estar subjetivo (Albuquerque; Tróccoli, 2004); Escala de Florescimento no trabalho (EFLOT) (Mendonça <i>et al.</i> , 2014), Escala de realização profissional – ERP (Oliveira-Silva <i>et al.</i> , 2019).	Análises: de correlações bivariadas e análise de regressão múltipla.
7	Quantitativo	208 membros da comunidade	Mental Health Continuum – Short Form (Keys, 2002) , Inventário de Depressão de Beck (Beck, Steer, & Garbin, 1988); do <i>Short International Interview Diagnostic Composite</i> (Walters, Kessler, Nelson, & Mroczek, 2002; Kessler, Andrews,	Proposta: pessoas que estão florescendo estão assim porque potencializam emoções positivas. Hipótese 1 - o benefício emocional positivo de atividades agradáveis é mais forte para as pessoas que estão florescendo.
		

Tabela 3 (cont.)

Estudo	Delineamento	Amostra	Escalas	Método
7	Quantitativo		..., Mroczek, Ustun, & Wittchen, 1998). Inventário de Ansiedade Beck (Beck, Epstein, Brown, & Steer, 1998).	... Hipótese 2 - maior reatividade emocional positiva resultaria em maior nível de atenção. Hipótese 3 - quanto maior a atenção, maior o florescimento. Roteiro: 1) classificar os participantes (florescendo, pessoas sem florescimento e deprimidos); 2) Avaliar deprimidos quanto à dependência de álcool, drogas e distúrbios psicológicos; 3) Método de Reconstrução do Dia (DRM): diariamente os participantes avaliavam atividades e emoções (16 episódios). Foi utilizado modelo multinível para as análises.
8	Quantitativo	205 profissionais de TI	Escalas de May <i>et al.</i> (2004) para medir papel de trabalho, recursos pessoais e relações de supervisor. Versão adaptada da Work Engagement Scale (May <i>et al.</i> , 2004), A Job Satisfaction Scale (Saks, 2006). Saúde Mental (MHC-SF) (Keyes, 2009).	Análises estatísticas descritivas e análise fatorial confirmatória, juntamente com a testagem de modelo estrutural.
9	Misto	117 membros da comunidade	Medidas de aceitação (controle emocional e supressão emocional) com pontuação inversa. Subescala da Escala de Controle Emocional de Courtald (Watson & Greer, 1983). Subescala de supressão do Questionário de Regulação da Emoção (Gross & John, 2003). Escala de Reengajamento de Objetivos (Wrosch <i>et al.</i> , 2003). Questionário de Emoções (Fordyce, 1988) . Escala de Depressão (Radloff, 1977).	Dois estudos: Estudo 1 – qualitativo: entrevistas para identificar o maior fracasso no trabalho e elaborar a trajetória pós-fracasso e descrever como se sentem atualmente em relação a essa situação. Estudo 2 – quantitativo: questionário sobre a percepção da reação para florescer após fracasso. Análises: regressão linear múltipla e regressão.
10	Quantitativo	319 trabalhadores	Escala de Ansiedade e Estresse de Depressão (DASS-21) (Henry & Crawford, 2005). The Abridged Job in General Scale (Russell <i>et al.</i> , 2004). Escala Sense of Power de 8 itens (Anderson <i>et al.</i> , 2012). Subescala de satisfação do Formulário Curto do Questionário de Suporte Social (SSQ3) (Sarason, Sarason, Shearin, & Pierce, 1987). Escala de Inteligência Emocional de 33 itens (Schutte, Malouff, & Bhullar, 2009).	Análises de modelagem de equações estruturais.
11	Quantitativo	779 funcionários de uma empresa de bens de consumo	Flourishing-at-Work Scale-Short Form , Job Demands-Resources Scale, uma subescala da Pesquisa Interação Trabalho-Casa - Nijmegen, e Questionário de Liderança Autêntica	Pesquisa transversal com modelagem de equações estruturais

Tabela 3 (cont.)

Estudo	Delineamento	Amostra	Escalas	Método
12	Quantitativo	339 professores	Três escalas de ajuste ao ambiente de trabalho (os aspectos de ajuste de pessoa-emprego (P-E), ajuste pessoa-organização (P-O), ajuste pessoa-grupo (P-G) e ajuste pessoa-trabalho (P-J) de Greguras e Diefendorff (2009); a Escala de Florescimento no Trabalho (Faws) de Rautenbach (2015) e a Escala de Intenção de Rotatividade (Turnover Intention Scale) de Sjöberg & Sverke (2000).	Foi realizada análise fatorial confirmatória e a confiabilidade da escala.
13	Quantitativo	779 profissionais	Flourishing-at-Work Scale – Short Form (FWS-SF; Rautenbach, 2015); Job-Demand-Resources Scale (JDERS; Rothmann <i>et al.</i> , 2006); Authentic Leadership Questionnaire (ALQ; Avolio, 2007).	Análises descritivas e modelagem de equações estruturais.
14	Quantitativo	142 freiras de congregação religiosa internacional de inspiração católica	Escala de Engajamento (Utrecht, 2003) na versão espanhola de Benevides-Pereira <i>et al.</i> , 2009. Subescala de bem-estar de Diener <i>et al.</i> (2010) , Questionário de Valor (PVQ) de Schwartz (1992).	Análises: Modelo de regressão linear.
15	Quantitativo	Amostra da bola de neve, totalizando 206 empreendedores	Positive orientation (Laguna <i>et al.</i> 2011) , Work engagement (Chirkowska-Smolak 2012). O sucesso empresarial foi medido como uma avaliação do desempenho de um empreendedor de seu negócio, em comparação com negócios semelhantes no setor e na mesma região.	Análises: Modelagem de equações estruturais.
16	Quantitativo	258 professores do ensino médio de dois distritos de Gauteng	Perceived Fit, Flourishing-at-Work Scale – Short Form (FWS-SF; Rautenbach, 2015); Turnover Intention, In-Role Behavior e Organizational Citizenship Behavior	Análises: Modelagem de equações estruturais e análises mediacionais foram realizadas.
17	Quantitativo	1.102 funcionários de uma instituição de ensino superior	The Negative Acts Questionnaire – Revised (NAQ-R) Einarsen <i>et al.</i> (2009); The Flourishing Scale (FS) Diener <i>et al.</i> (2010); The Assessing Emotions Scale (AES) Schutte, Malouff and Bhullar (2009)	O estudo utilizou um <i>design</i> transversal. Análises: descritiva, correlações e análise de moderação.
18	Quantitativo	258 professores do ensino médio de dois distritos de Gauteng	Perceived Fit, Flourishing-at-Work Scale – Short Form (FWS-SF; Rautenbach, 2015); Turnover Intention, In-Role Behavior e Organizational Citizenship Behavior	Análises: Modelagem de equações estruturais e análises mediacionais foram realizadas.

A Tabela 4 apresenta os objetivos e resultados dos artigos encontrados. Entre os objetivos dos estudos pode-se identificar quatro possibilidades de inves-

tigação. O primeiro tipo é estudos que fazem diagnóstico de florescimento no trabalho, como Leite *et al.* (2014). O segundo é de estudos que identificam a

relação de variáveis antecedentes e florescimento no trabalho como Oliveira-Silva e Silva (2015), Chaves *et al.* (2019), Catalino e Fredrickson (2011), North *et al.* (2014) e Rensburg *et al.* (2017). O terceiro é de relações entre variáveis que representam recursos internos do indivíduo e florescimento no trabalho como Oliveira-Silva e Porto (2021), Nicola, Schutte e Loi (2014) e Rautenbach e Rothmann (2017). O quarto é estudos que apresentam as relações entre variáveis consequentes e florescimento no trabalho como Ariza-Montes *et al.* (2018). Há objetivos que mesclam mais de uma dessas possibilidades e analisam em conjunto variáveis antecedentes, do indivíduo e consequentes como Gabardo-Martins, Ferreira e Valentini (2017), Luz *et al.* (2020), Laguna e Razmus (2019) e Redelinghuys, Rothmann e Botha (2019). O aspecto mais estudado são variáveis antecedentes de florescimento no trabalho.

Os resultados em conjunto demonstram que o florescimento no trabalho está associado positivamente com antecedentes do contexto de trabalho e familiar, incluindo exploração de possíveis carreiras e planejamento de carreira por Oliveira-Silva e Silva (2015), realização profissional (Oliveira-Silva e Porto, 2021), suporte social (Chaves *et al.*, 2019), ajuste nas funções de trabalho, recursos físicos e apoio do supervisor (Diedericks e Rothmann, 2013), apoio social (Nicola, Schutte e Loi, 2014), progresso e liderança autêntica (Rautenbach e Rothmann, 2017), orientação positiva (Laguna e Razmus, 2019) enquanto associado negativamente com o assédio moral no trabalho (Nel *et al.*, 2019). O florescimento no

trabalho está positivamente associado ao enriquecimento da família pelo trabalho (Gabardo-Martins, Ferreira & Valentini, 2017).

Do ponto de vista de recursos internos, temos que florescimento no trabalho está associado positivamente ao perdão disposicional (Chaves *et al.*, 2019), ao engajamento (Luz *et al.*, 2020), reação positiva às atividades de rotina (Catalino e Fredrickson, 2011), recursos emocionais para o trabalho e satisfação no trabalho (Diedericks e Rothmann, 2013), reação ao fracasso, aceitação de emoções negativas e dedicação a novos projetos (North *et al.*, 2014), poder percebido e saúde mental (Nicola, Schutte e Loi, 2014), inteligência emocional (Nicola, Schutte e Loi, 2014 e Nel *et al.*, 2019), ajuste pessoa-emprego (Rensburg *et al.*, 2017), engajamento (Ariza-Montes *et al.*, 2018) e envolvimento (Laguna e Razmus, 2019). Em relação as variáveis sociodemográficas, tem-se que escolaridade apresentou relação positiva com florescimento no trabalho (Chaves *et al.*, 2019) e a variável sexo não apresentou relação com o florescimento no trabalho (Leite *et al.*, 2014).

E por fim, os estudos mostraram que o florescimento no trabalho apresenta consequentes importantes para as pessoas e organizações. Há relação entre florescimento no trabalho e baixa intenção de sair (Rensburg *et al.*, 2017; Redelinghuys, Rothmann e Botha, 2019; e Redelinghuys, Rothmann e Botha, 2019), maior desempenho e maior cidadania organizacional (Redelinghuys, Rothmann e Botha, 2019; e Redelinghuys, Rothmann e Botha, 2019), e sucesso empresarial (Laguna e Razmus, 2019).

Tabela 4: Artigos identificados organizados por objetivos e resultados.

Estudo	Objetivo	Resultados
1	Avaliar o nível de florescimento no trabalho dos jovens aprendizes da indústria cearense.	Não há diferença significativa no nível de florescimento no trabalho quanto a sexo, formação escolar e renda familiar. Há diferença significativa em relação ao setor da empresa, sendo menor média no setor de alimentos e bebidas. Em geral os jovens aprendizes não apresentavam florescimento no emprego.
2	Investigou de que forma comportamentos de carreira se relacionam com florescimento no trabalho.	Há relação positiva entre exploração de possíveis carreiras, planejamento na carreira e florescimento no trabalho.
3	Investigar os efeitos diretos de enriquecimento pelo trabalho e apoio social da família e autoavaliação no florescimento no trabalho.	Enriquecimento da família pelo trabalho prediz positivamente o florescimento no trabalho, e apoio social percebido afeta positivamente o bem-estar no trabalho
4	Investigar as relações de perdão disposicional e suporte social emocional com o florescimento no trabalho	Perdão disposicional e o suporte social emocional relacionaram-se positivamente ao florescimento no trabalho. A escolaridade também exerceu impacto sobre o florescimento no trabalho.

Tabela 4 (cont.)

Estudo	Objetivo	Resultados
5	Identificar se há relação entre o engajamento e o florescimento no trabalho	O diagnóstico identificou que a maior parte dos funcionários está florescendo e está engajado no trabalho, tendo em vista relação positiva significativa entre os dois construtos.
6	Investigar o impacto que a realização profissional tem sobre aspectos psicológicos positivos, como bem-estar subjetivo e florescimento no trabalho.	Realização profissional prevê bem-estar subjetivo e florescimento no trabalho.
7	Investigar se e como as atividades rotineiras afetam o florescimento e se isso acontece de forma diferenciada para pessoas florescendo, não florescendo e deprimidas.	Comparando pessoas que florescem com pessoas que não florescem e deprimidas, em atividades de rotina, as que florescem reagem positivamente às atividades agradáveis diárias, potencializando a interação, atenção plena e também o aprendizado.
8	Investigar a relação entre o ajuste da função de trabalho, a disponibilidade de recursos pessoais, a relação com o supervisor, o engajamento no trabalho, a satisfação no trabalho e o florescimento dos funcionários.	Ajuste nas funções de trabalho, disponibilidade de recursos emocionais e físicos no trabalho e apoio do supervisor afetam engajamento, satisfação e florescimento.
9	Examinar a relação entre uma resposta de aceitação ao fracasso e o subsequente florescimento no trabalho.	Responder ao fracasso, aceitar emoções negativas e voltar a se envolver com novos objetivos está associado de forma significativa com o florescimento no trabalho, incluindo mais felicidade e menos sintomas depressivos.
10	Testar a inteligência emocional como variável relacionada ao florescimento no trabalho.	Maior inteligência emocional foi associada positiva e significativamente a melhor saúde mental e mais engajamento no trabalho, maior satisfação com o apoio social no trabalho e maior poder percebido no trabalho.
11	Investigar os antecedentes do florescimento no local de trabalho	Interação negativa entre trabalho e casa (inversa) e positiva para liderança autêntica previram o florescimento no trabalho. Carga de trabalho, insegurança no trabalho e remuneração não previram o florescimento do local de trabalho.
12	Investigar a relação entre ajuste pessoa-ambiente, florescimento no trabalho e intenção de sair.	As principais descobertas apoiaram um modelo de três fatores de florescimento no trabalho, consistindo em bem-estar emocional, psicológico e social. Estudo confirmou que bem-estar emocional, psicológico e social estão relacionados a pessoa florescer ou pessoa deprimir; o ajuste da pessoa-emprego prevê o florescimento no trabalho; o florescimento no trabalho prevê menor intenção de sair.
13	Os objetivos deste estudo foram investigar antecedentes do florescimento no local de trabalho.	Progresso e liderança autêntica previram o florescimento. A remuneração no trabalho, carga de trabalho e insegurança não previram florescimento ou definhamento dos participantes. A interação trabalho-casa teve impacto negativo no florescimento no trabalho, sendo explicado em função do excesso de trabalho que invade a casa e cria desequilíbrio na vida profissional.
14	Identificar os fatores que afetam a relação entre engajamento no trabalho, valores e florescimento.	Quanto mais as freiras estavam engajadas em seu trabalho (ação social aos desfavorecidos), mais elas floresciam no trabalho e na vida.
15	Investigar as relações entre recursos pessoais dos empreendedores, ou seja, orientação positiva, engajamento no trabalho, sucesso empresarial e florescimento no trabalho.	Há relações recíprocas entre orientação positiva, envolvimento no trabalho, sucesso empresarial e florescimento.

Tabela 4 (cont.)

Estudo	Objetivo	Resultados
16	Investigar os efeitos do florescimento no trabalho na intenção de sair, no desempenho e no comportamento de cidadania organizacional. E determinar a prevalência de florescimento no trabalho entre professores com base nas práticas positivas que experimentam em sua organização.	Florescimento previu inversamente a intenção de sair e positivamente o desempenho e o comportamento de cidadania organizacional. As práticas organizacionais positivas foram associadas com florescimento no trabalho.
17	Identificar a relação entre assédio moral no trabalho e florescimento no trabalho e a moderação pela inteligência emocional.	Houve relacionamento negativo significativo entre assédio moral no trabalho e florescimento.
18	Explorar as relações entre o ajuste pessoa-ambiente e o florescimento no trabalho, intenção de sair, desempenho e cidadania organizacional.	Pessoa-ambiente afeta o florescimento que afeta desempenho em funções e no comportamento de cidadania organizacional.

De forma geral, os resultados apresentam avanços significativos na compreensão do tema e apontam a importância do contexto de trabalho para favorecer o florescimento. Indica caminhos para que as organizações favoreçam que os seus empregados venham a desenvolver o estado de florescimento mesmo em um contexto social e econômico tão complicado como o da pandemia do Covid-19.

4 Considerações finais

O florescimento no trabalho tem sido cada vez mais estudado no âmbito da ciência. De forma geral, os resultados das pesquisas empíricas, analisados em conjunto, indicam um modelo de relações, no qual encontramos que o florescimento está relacionado a antecedentes do contexto do trabalho, recursos internos e consequentes que atuam em seus elementos (PERMA). Os antecedentes do contexto laboral envolvem exploração de possíveis carreiras e planejamento de carreira, ajuste nas funções de trabalho, que estão associados à escolha de atividades que provocam fluxo (que possuem forte relação com as aptidões e capacidades do indivíduo). Envolvem também suporte social, apoio do supervisor, apoio social e liderança autêntica estão associados a manutenção de relações sociais positivas no trabalho. Além de realização profissional, recursos físicos, enriquecimento da família e progresso são realização profissional que também atuara sobre o florescimento.

Ao mesmo tempo em que recursos internos serão importantes para que o florescimento. A capacidade de perdão disposicional, satisfação no trabalho, inte-

ligência emocional, reação ao fracasso, aceitação de emoções negativas, recursos emocionais para o trabalho, reação positiva às atividades de rotina está associada a capacidade de ter emoções positivas no trabalho. Além disso a presença de recursos como engajamento ajuste pessoa-emprego e envolvimento significam que há fluxo no trabalho.

E o florescimento no trabalho apresenta consequências. A baixa intenção de sair, possivelmente relacionada a todos os elementos de florescimento, como presença de emoções positivas, bons relacionamentos, atividades com fluxo, significado e realizações. Maior desempenho e sucesso associados principalmente as atividades com fluxo e maior cidadania organizacional permeando como resultado das boas relações e de realizações no trabalho. Em função da complexidade do contexto de trabalho, os levantamentos realizados no presente estudo apontaram uma área carente de pesquisas. Observam-se avanços no aumento de estudos, mas existem lacunas de método (qualitativo), na diversificação de amostras (de profissões, escolaridades, regiões do país, tipos de organizações, profissionais autônomos) e de variáveis (antecedentes e consequentes) a serem estudadas para abarcar o construto florescimento no trabalho em sua complexidade. Com tantas lacunas no tema, identifica-se a necessidade de se estabelecer uma agenda de pesquisa, de modo a avançar na produção científica sobre florescimento no trabalho no Brasil:

1. Conduzir pesquisas qualitativas de florescimento no trabalho, justificado na necessidade de se aprofundar no entendimento e nas sutilezas que

- impactam a percepção de pessoas que vivenciam o florescimento no trabalho, dos seus líderes e colegas;
2. Construir outras escalas de florescimento no trabalho no Brasil que sejam mais amplas, refletindo a complexidade do tema no contexto do trabalho, por meio da diversificação de itens que explorem os cinco elementos do PERMA;
 3. Investigar a relação entre florescimento na vida e florescimento no trabalho, de forma que seja possível observar se investindo no florescimento em geral, há impacto no trabalho e vice-versa;
 4. Investigar a relação entre antecedentes do contexto familiar e florescimento no trabalho, com o intuito de identificar variáveis da relação e estrutura familiar que favorece o florescimento no trabalho;
 5. Investigar a relação entre antecedentes do trabalho e florescimento no trabalho, permitindo que as organizações fortaleçam ações internas para favorecer o florescimento dos empregados;
 6. Investigar a relação de personalidade e florescimento no trabalho, e compreender o papel dela no florescimento no trabalho;
 7. Investigar os consequentes de florescimento no trabalho;
 8. Identificar se há diferenças significativas entre florescimento no trabalho em organizações públicas e privadas;
 9. Identificar se há diferenças significativas de florescimento no trabalho entre profissões diferentes;
 10. Investigar a relação entre florescimento no trabalho e variáveis sociodemográficas (sexo, idade, escolaridade, tempo de empresa...);
 11. Investigar se há diferença significativas entre profissionais empregados e autônomos;

Finalizando, recorda-se que este estudo atingiu seu objetivo de apresentar um panorama das pesquisas empíricas recentes, organizando aspectos relevantes dos estudos em um modelo de relações de antecedentes, recursos internos e consequentes, apontando avanços na compreensão do florescimento no trabalho e lacunas para futuras pesquisas. Esta organização dos resultados orienta planos de ação das organizações e escolhas/decisões profissionais que favoreçam o florescimento no trabalho, em especial nesse contexto de crise social e econômica. Este estudo evidenciou a necessidade de uma especial atenção para a produção científica sobre florescimento no trabalho no país, a proposição de instrumentos que ampliem os conhecimentos sobre o assunto e se forneçam subsídios para uma prática mais eficaz nas organizações.

Referências

- Ariza-Montes, A., Molina-Sánchez, H., Ramirez-Sobrinho, J., & Giorgi, G. (2018). Work Engagement and Flourishing at Work Among Nuns: The Moderating Role of Human Values. *Front Psychol*, 9, 1874. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01874>.
- Bedin, L. M. & Zamarchi, M. (2019). Florescimento no trabalho: revisão integrativa da literatura. *Rev. Psicol., Organ. Trab.*, 19(1), 549-554. <http://hdl.handle.net/10183/214133>.
- Carvalho, V.S.; Santos, A.; Ribeiro, M.T.; Chambel, M.J. Please, Do Not Interrupt Me: Work-Family Balance and Segmentation Behavior as Mediators of Boundary Violations and Teleworkers' Burnout and Flourishing. *Sustainability* 2021, 13, 7339. <https://doi.org/10.3390/su13137339>.
- Catalino, L. I., & Fredrickson, B. I. (2011). A Tuesday in the Life of a Flourisher: The Role of Positive Emotional Reactivity in Optimal Mental Health. *Emotion. American Psychological Association*, 11(4), 938-950. doi:10.1037/a0024889.
- Chaves, S. M. S.; Ferreira, M. C.; Pereira, M. M.; Freitas, C. P. P. (2019). Florescimento no trabalho: impacto do perdão disposicional e do suporte social emocional. *Psicol., Ciênc. Prof.* (Impr.) 39. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003184816>.
- Diedericks, E., & Rothmann, S. (2013). Flourishing of Information Technology Professionals: The Role of Work Engagement and Job Satisfaction. *Journal of Psychology in Africa*, 23(2), 225-234. <https://doi.org/10.1080/14330237.2013.10820618>.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010) New Well-being Measures: Short Scales to Assess Flourishing and Positive and Negative Feelings. *Soc Indic Res*, 97, 143-156. <https://doi.org/10.1007/s11205-009-9493-y>.
- Fredrikson, B. L., & Losada, M. F. (2005) Positive affect and the complex dynamics of human flourishing. *American Psychologist*, 60, 678-686. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.60.7.678>.
- Gabardo-Martins, L. M. D., Ferreira, M. C., & Valentini, F. (2017). Family Resources and Flourishing at Work: The Role of Core Self-Evaluations. *Paideia*, 25, 68, 331-338. <https://doi.org/10.1590/1982-43272768201711>.
- Galvão, M. C. B & Ricarte, I, L, M Revisão sistemática da literatura: conceituação, produção e publicação. *LOGEION*. <https://doi.org/10.21728/logeion.2019v6n1.p57-73>.
- Keyes, C. L. M. (2002) The Mental Health Continuum: From Languishing to Flourishing in Life. *Journal of Health and Social Behavior*,

43(2), 207-222. DOI:10.2307/3090197.

- Keyes, C. L. M. (2007). Promoting and protecting mental health as flourishing. A complementary strategy for improving national mental health. *American Psychologist*, 62(2), 95-108. DOI: 10.1037/0003-066X.62.2.95.
- Ko, I. & Donaldson, S. I. (2011). Applied positive organizational psychology: The state of the science and practice. In S. I. Donaldson, M. Csikszentmihalyi & J. Nakamura (Eds.). *Applied positive psychology: Improving everyday life, health, schools, work, and society*. Londres: Routledge, 137-154.
- Kun, A., Balogh, P. & Krasz, K. G. (2016). Development of the work-related well-being questionnaire based on Seligman's PERMA model. *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*, 25(1), 56-63.
- Laguna, M. & Razmus, W. (2019) When I Feel My Business Succeeds, I Flourish: Reciprocal Relationships Between Positive Orientation, Work Engagement, and Entrepreneurial Success. *Journal of Happiness Studies* 20:2711–2731. <https://doi.org/10.1007/s10902-018-0065-1>.
- Leite, A. M. A. A., Braga, C. S. C., Júnior, C. C., Lima, T. C. B, & Rebouças, S. M. D. P. (2014). Flourishing: Saúde e Bem-Estar de Jovens Aprendizes da Indústria Cearense. *VIII Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD*. Gramado, RS.
- Luz AC, Fabricio A, Bussler NRC & Lopes LFD. (2020). Florescimento e engajamento no trabalho: um estudo sob a visão da equipe do hospital Alpha. *Research, Society and Development*, 9(7): 1-26, e560974447. <https://doi.org/10.33448/rsd-v9i7.4447>.
- Mendonça, H., Caetano, A., Ferreira, M. C., Sousa, I. F., & Silva, A. J. (2014). Florescimento no trabalho. In M. M. M. Siqueira (Org.). *Novas medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed, 172-177.
- Nicola, S., Schutte, N. S., & Loi, N. M. (2014). Connections between emotional intelligence and workplace flourishing. *Personality and Individual Differences*, 66, 134-139. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.03.031>.
- Nel, E. C. (2019). The impact of workplace bullying on flourishing: The moderating role of emotional intelligence. *SA Journal of Industrial Psychology*, 45, 9. <https://hdl.handle.net/10520/EJC-15788866ec>.
- North, R. J., Holahan, C. J., Carlson, C. L., & Pahl, S. A. (2014). From Failure to Flourishing: The Roles of Acceptance and Goal Reengagement. *J Adult Dev*, 21, 239-250. <https://doi.org/10.1007/s10804-014-9195-9>.
- Oliveira-Silva, L. C., & Porto, J. B. (2021). Bem-estar subjetivo e florescimento no trabalho: O impacto da realização profissional. *Revista de Administração Mackenzie*, 22(1), 1–25. doi:10.1590/1678-6971/eRAMG210117.
- Oliveira-Silva, L. C., & Silva, A. P. S. S. (2015). Florescimento no Trabalho: Interfaces com Comportamentos de Carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(2), 197-205.
- Peterson, C.; Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. Oxford University Press and American Psychological Association.
- Rautenbach, C., & Rothmann, S. (2017). Antecedents of flourishing at work in a fast-moving consumer goods company. *Journal of Psychology in Africa*, 27:3, 227-234, DOI: 10.1080/14330237.2017.1321846.
- Redelinghuys, K., Rothmann, S., & Botha, E. (2019). Flourishing-at-Work: The Role of Positive Organizational Practices. *Psychological Reports*, 122(2), 609-631. <https://doi.org/10.1177/0033294118757935>.
- Redelinghuys, K., Rothmann, S., & Botha, E. (2019). Workplace flourishing: Measurement, antecedents and outcomes. *SA J Ind Psychol [online]*, 45(1), 1-11. <https://hdl.handle.net/10520/EJC-13d251dc02>.
- Rensburg, C. J. V., Rothmann, S., & Diedericks, E. (2017). Person-environment fit, flourishing and intention to leave in universities of technology in South Africa. *SA J Ind Psychol [online]*, 43(1), 1-10. <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v43i0.1422>.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Florescer – Uma nova compreensão sobre a natureza da felicidade e do bem-estar*. Rio de Janeiro: Objetiva.
- Serafini, G., Parmigiani, B., Amerio, A., Aguglia, A., Sher, L., & Amore, M. (2020). The psychological impact of COVID-19 on the mental health in the general population. *QJM: An International Journal of Medicine*, 113(8), 531-537. <https://doi.org/10.1093/qjmed/hcaa201>.
- Sgarbossa, M. & Mozzato, A. R. (2020). Ações da gestão de pessoas que contribuem ao florescimento no trabalho: revisão integrativa de literatura. *Conasum 2020 – VIII Congresso de administração do sul de Mato Grosso*.
- Srinivasan, T., & Suler Nachimuthu, G. (2021). COVID-19 Impact on Employee Flourishing: Parental Stress as Mediator. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*. Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1037/tra0001037>.
- Waters, L. et al. (2021). Positive psychology in a pandemic: buffering, bolstering, and building mental health. *The Journal of Positive Psychology*. <https://doi.org/10.1080/17439760.2021.1871945>.

Recebido: 23.11.21 / Corrigido: 30.12.21 / Aprovado: 04.04.22