Universidade Estadual de Londrina

THAÍS MITUGUI BRUSCHI NIERO

ETAPAS INICIAIS DA CONSTRUÇÃO DE INSTRUMENTO E BUSCA DE EVIDÊNCIA DE VALIDADE PARA UMA MEDIDA DE AVALIAÇÃO DA FELICIDADE NO CONTEXTO PROFISSIONAL

Londrina
2025

THAÍS MITUGUI BRUSCHI NIERO

ETAPAS INICIAIS DA CONSTRUÇÃO DE INSTRUMENTO E BUSCA DE EVIDÊNCIA DE VALIDADE PARA UMA MEDIDA DE AVALIAÇÃO DA FELICIDADE NO CONTEXTO PROFISSIONAL

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Psicologia da Universidade Estadual de Londrina em nível de Mestrado, como requisito final para obtenção do título de Mestre em Psicologia, na Linha 1.

Orientador: Prof. Dr. Marcos Hirata Soares.

Londrina
2025

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do Programa de Geração Automática do Sistema de Bibliotecas da UEL

676 Niero, Thaís Mitugui Bruschi.
Etapas iniciais da construção de instrumento e busca de evidência de validade de conteúdo para uma medida de avaliação da felicidade no contexto profissional. / Thaís Mitugui Bruschi Niero. - Londrina, 2025.
174 f. : il.

Orientador: Marcos Hirata Soares.
Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Estadual de Londrina, Centro de Ciências Biológicas, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, 2025.
Inclui bibliografia.

1. Felicidade Profissional - Tese. 2. Construção de Instrumento Psicométrico - Tese. 3. Validade de Conteúdo - Tese. I. Soares, Marcos Hirata. II. Universidade Estadual de Londrina. Centro de Ciências Biológicas. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. III. Título.

CDU 159.9

THAÍS MITUGUI BRUSCHI NIERO

ETAPAS INICIAIS DA CONSTRUÇÃO DE INSTRUMENTO E BUSCA DE EVIDÊNCIA DE VALIDADE PARA UMA MEDIDA DE AVALIAÇÃO DA FELICIDADE NO CONTEXTO PROFISSIONAL

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Psicologia da Universidade Estadual de Londrina em nível de Mestrado, como requisito final para obtenção do título de Mestre em Psicologia, na Linha 1.

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. Dr. Marcos Hirata Soares
Universidade Estadual de Londrina - UEL

Prof. Dra. Katya Luciane de Oliveira
Universidade Estadual de Londrina - UEL

Prof. Dr. Rodolfo Augusto Matteo Ambiel
Pontifícia Universidade Católica – PUC Campinas

Londrina, 27 de maio de 2025.

AGRADECIMENTOS

Este trabalho não é apenas o resultado de esforço e dedicação, mas também do apoio e da presença de muitas pessoas que, de diferentes formas, contribuíram para que ele se tornasse possível.

À banca examinadora, meu agradecimento especial. Ao meu orientador, Marcos Hirata, que mesmo com receios iniciais, aceitou acompanhar este projeto e permitiu que ele seguisse. Ao professor Rodolfo Ambiel, que foi quem primeiro ouviu minhas ideias e me encorajou a dar esse passo. Sua disponibilidade, apoio e generosidade fizeram toda a diferença nesse percurso. À professora Katya, obrigada por me acolher com sua bondade, firmeza e direção, e aquele "força na peruca" que me deu o gás para eu conseguir.

Sou especialmente grata aos participantes da pesquisa, que dedicaram seu tempo com tanta entrega e generosidade, contribuindo com suas histórias, reflexões profundas e relatos sensíveis que enriqueceram imensamente esse trabalho.

Às amigas Nicole e Jose, obrigada por caminharem comigo dentro e fora do campo. Vocês ajudaram a construir, mediaram com carinho e estiveram sempre por perto — que sorte a minha! À querida Bruna, agradeço imensamente pela parceria como mediadora dos encontros, conduzindo os grupos também com profissionalismo e cuidado.

Aos juízes especialistas, minha gratidão pela leitura cuidadosa e pelas contribuições riquíssimas que fortaleceram a construção do instrumento com profundidade e precisão.

E, com o coração apertado de emoção, agradeço a cada cliente que confiou em mim e compartilhou sua história com coragem e verdade. Foram vocês que me fizeram enxergar a necessidade dessa pesquisa e despertaram em mim a vontade sincera de contribuir. Suas histórias deram sentido ao meu trabalho, me fizeram querer ser melhor, buscar mais, estudar mais. Foram vocês que me ensinaram a amar as segundas-feiras primeiro. A confiança, os retornos emocionantes, os feedbacks generosos, os abraços, as mensagens, as partilhas sobre conquistas, transformações e novos caminhos — tudo isso me tocou profundamente. Obrigada por me permitirem fazer parte de algo tão importante na vida de vocês.

À minha família e meus amigos que torceram por mim, vibraram com cada pequena conquista e me acolheram quando precisei – meu carinho e gratidão eternos. Um agradecimento especial aos meus, Jonas, Isadora e Romeo— obrigada por me dividirem com essa dissertação e pela compreensão nos momentos de ausência e dedicação intensa. Vocês são minha base e minha motivação.

Quando o que fazemos reflete quem somos, o trabalho deixa de ser peso — passa a ser expressão.

Autoria própria

Niero, T.M.B. *Etapas iniciais da construção de instrumento e busca de evidência de validade de conteúdo para uma medida de avaliação da felicidade no contexto profissional*. 2025. 174 p. (Dissertação de Mestrado em Psicologia) - Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2025.

RESUMO

Este estudo teve como objetivo atuar nas etapas iniciais dos procedimentos teóricos para a construção de um instrumento de avaliação da felicidade no contexto profissional e a busca de evidências de validade de conteúdo para sua aplicação. Partindo da concepção de que a felicidade no contexto profissional é um construto multifatorial, composto por três dimensões - propósito, qualidade de vida e reconhecimento - foi adotado o modelo teórico da Teoria da Autodeterminação como base conceitual, associando essas dimensões à teoria das necessidades básicas, sendo autonomia, relacionamento e competência. A pesquisa seguiu um delineamento metodológico com foco nos procedimentos teóricos, incluindo revisão integrativa da literatura, levantamento de instrumentos existentes, realização de grupo focal com 15 participantes efetivos e análise de conteúdo. A partir da triangulação dos dados obtidos, foram estabelecidas as definições constitutivas, os descritores das dimensões e, a partir disso, foram elaborados 60 itens para o instrumento que foram avaliados por um comitê de cinco juízes especialistas quanto à clareza, relevância e pertinência teórica. Os itens foram submetidos à análise do Coeficiente de Validade de Conteúdo (CVC), e os que apresentaram índices abaixo de 0,80 foram reformulados e 4 itens foram excluídos. Após nova rodada de avaliação, os itens reescritos tiveram performance acima de 0,90. O instrumento foi então aplicado em estudo piloto com 34 sujeitos para análise semântica, obtendo retorno positivo quanto à clareza e aplicabilidade. Os resultados sugerem que o instrumento apresenta evidências iniciais de validade de conteúdo, podendo prosseguir para as fases seguintes da construção de instrumentos psicométricos. É importante considerar que este é um estudo preliminar e deve ser ampliado por meio dos procedimentos empíricos e da submissão às análises estatísticas pertinentes em psicometria para dar sequência à validação do instrumento.

Palavras-chave: Felicidade profissional; Instrumento de avaliação; Evidência de validade de conteúdo.

Niero, T.M.B. *Initial stages of instrument development and search for content validity evidence for a measure of happiness in the professional context*. 2025. 174 p (Master's Dissertation in Psychology) - State University of Londrina, Londrina 2025.

ABSTRACT

This study aimed to act in the initial stages of the theoretical procedures for the construction of an instrument to measure happiness in the professional context and to gather evidence of content validity for its application. Based on the concept that happiness in the professional context is a multifactorial construct – composed of three dimensions – purpose, quality of life, and recognition – the theoretical model of the Self-Determination Theory was adopted as a conceptual basis, associating these dimensions with the basic psychological needs of autonomy, relationship and competence. The research followed a methodological design focused on theoretical procedures, including an integrative literature review, a survey of existing instruments, a focus group with 15 participants, and content analysis. Through data triangulation, constitutive definitions and dimension descriptors were established, resulting in the elaboration of 60 items. These items were evaluated by a committee of five expert judges regarding clarity, relevance, and theoretical pertinence. Items were submitted to Content Validity Coefficient (CVC) analysis, leading to the reformulation of those scoring below 0.80 and the exclusion of four items. After a second round of evaluation, all revised items scored above 0.90. A pilot study with 34 participants was conducted for semantic analysis, with positive feedback regarding clarity and applicability. The results suggest that the instrument presents initial evidence of content validity and can proceed to subsequent phases of the construction of psychometric instruments. It is important to consider that this is a preliminary study and should be expanded through empirical procedures and submission to pertinent statistical analyses in psychometrics to continue the validation of the instrument.

Key-words: Professional happiness; Assessment instrument; Content validity evidence.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Guarda-chuva da Felicidade no Trabalho 33
Figura 2 - Revisão Integrativa da avaliação da felicidade no contexto profissional 35
Figura 3 – Modelo de Construção de Instrumento Psicométrico 64
Figura 4 - Descrição da trajetória metodológica – etapas da construção do instrumento 65
Figura 5 - Etapas da construção dos itens 104

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Exemplos de Teorias/Modelos aplicados à Felicidade no Trabalho 24

Tabela 2 - Principais termos relacionados à felicidade no trabalho e sua utilização por área de conhecimento 32

Tabela 3 - Levantamento de Instrumentos de Medida para Felicidade no Trabalho 73

Tabela 4 - Definição Constitutiva do Construto e Dimensões..... 84

Tabela 5 - Legenda de estilo para categorização 86

Tabela 6 - Análise de Construtos X Dimensões X Descritores 99

Tabela 7 - Itens selecionados de outras escalas – Dimensão Propósito..... 101

Tabela 8 - Itens selecionados de outras escalas – Dimensão Qualidade de Vida..... 102

Tabela 9 - Itens selecionados de outras escalas – Dimensão Reconhecimento 102

Tabela 10 - Construção dos itens pelos descritores (versão 1) 105

Tabela 11 - Cálculo do CVC e avaliação da dimensão teórica..... 107

Tabela 12 - Demonstrativo de melhoramento do item 109

Tabela 13 - Cálculo do CVC e avaliação da dimensão teórica dos itens revisados 112

Tabela 14 - Construção dos itens (versão 2)..... 112

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Modelo de apresentação dos dados coletados para análise – Encontro 1 88
Quadro 2 - Dados coletados grupo focal – Encontro 1 90
Quadro 3 - Dados coletados grupo focal – Encontro 1 90
Quadro 4 - Dados coletados no grupo focal - Encontro 1 91
Quadro 5 - Dados coletados no grupo focal - Encontro 1 91
Quadro 6 - Dados coletados no grupo focal - Encontro 1 92
Quadro 7 - Modelo de apresentação dos dados coletados para análise - Encontro 2 94
Quadro 8 – Dados coletados grupo focal – Encontro 2 95
Quadro 9 – Dados coletados grupo focal – Encontro 2 96
Quadro 10 – Dados coletados grupo focal – Encontro 2 97
Quadro 11 – Dados coletados grupo focal – Encontro 2 98
Quadro 12 – Modelo de apresentação dos dados coletados para análise - Encontro 3 99
Quadro 13 – Dados coletados grupo focal – Encontro 3 99
Quadro 14 – Dados coletados grupo focal – Encontro 2 100
Quadro 15 – Dados coletados grupo focal – Encontro 3 101
Quadro 16 – Dados coletados grupo focal – Encontro 3 101
Quadro 17 - Respostas sobre a impressão geral que o participante teve do instrumento 119

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BEP	Bem-estar Psicológico
BES	Bem-estar Subjetivo
BET	Bem-estar no Trabalho
CEP	Comite de Ética e Pesquisa
CLT	Consolidação das Leis de Trabalho
CVC	Coeficiente de Validade de Conteúdo
EBET	Escala de Bem-estar no Trabalho
EST	Escala de Satisfação no Trabalho
HAW	*Happiness at Work* (Felicidade no Trabalho)
ICAO	Indicador das Características do Ambiente Organizacional
IFT	Índice de Felicidade no Trabalho
JD-R	*Job-Demands-Resources* (Modelo de Demandas e Recursos do Trabalho)
MOW	*Meaning of Working* (Significado do Trabalho)
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PJ	Pessoa Jurídica
POS	Suporte Organizacional Percebido
QRDT	Questionário de recursos e demandas de trabalho
QVT	Qualidade de vida no Trabalho
SDT	*Self Determinant Theory* (Teoria da Autodeterminação)
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
WLB	*Work-Life Balance* (Equilíbrio Vida-Trabalho)

SUMÁRIO

1 APRESENTAÇÃO 16

2 REFERENCIAL TEÓRICO 22
2.1 Breve contextualização sobre a felicidade 22
2.2 Perspectivas históricas e teóricas da felicidade no contexto profissional 25
2.3 A felicidade no contexto profissional enquanto construto 33
2.3.1 Revisão integrativa – revisão teórica 38
2.4 Avaliação da felicidade no contexto profissional 45
2.4.1 Revisão integrativa - pesquisas internacionais sobre a avaliação da felicidade no contexto profissional 46
2.4.2 Revisão integrativa - pesquisas nacionais sobre a avaliação da felicidade no contexto profissional 53
2.5 Relevância da avaliação da felicidade no contexto profissional 56
2.6 Conceituação do construto felicidade no contexto profissional 63

3 OBJETIVOS 66
3.1 Objetivo geral 66
3.2 Objetivos específicos 66

4 TRAJETÓRIA METODOLÓGICA - CONSTRUÇÃO DE INSTRUMENTO 67
4.1 Etapa 1 – conceituação do construto 69
4.1.1 Método – etapa 1 69
4.1.1.1 Procedimentos 70
4.2 Etapa 2 – elaboração dos itens 71
4.2.1 Método – etapa 2 71
4.2.1.1 Participantes 71
4.2.1.2 Instrumentos 72
4.2.1.2.1 Questionário sociodemográfico 72
4.2.1.3 Procedimentos 73
4.2.1.3.1 Procedimentos de coleta de dados do grupo focal 74

4.2.1.3.2 Procedimentos de coleta de dados - levantamento de instrumentos 76
4.2.1.3.3 Procedimentos de análise de dados 77
4.2.1.3.4 Procedimentos de elaboração dos itens 78
4.3 Etapa 3 – análise dos itens 78
4.3.1 Método etapa 3 – análise teórica dos itens 79
4.3.1.1 Participantes – análise teórica dos itens 79
4.3.1.2 Instrumentos – análise teórica dos itens 79
4.3.1.2.1 Primeira versão do instrumento 79
4.3.1.3 Procedimentos – análise teórica dos itens 80
4.3.1.3.1 Procedimentos de coleta de dados – formação do comitê de especialistas 80
4.3.1.3.2 Procedimentos de análise de dados – coeficiente de validade de conteúdo 80
4.3.2 Método etapa 3 – análise semântica dos itens 81
4.3.2.1 Participantes – análise semântica dos itens 82
4.3.3.2 Instrumentos – análise semântica dos itens 83
4.3.3.2.1 Questionário estudo piloto 83
4.3.4.3 Procedimentos – análise semântica dos itens 84
4.3.4.3.1 Procedimentos de coleta de dados 84
4.3.4.3.2 Procedimentos de análise de dados 85
4.4 Aspectos éticos 85

5 RESULTADOS 85
5.1 Resultados etapa 1 85
5.1.1 Definição constitutiva 85
5.2 Resultados – etapa 2 88
5.2.1 Definição operacional 88
5.2.1.1 Resultado e discussão do grupo focal 88
5.2.2 Resultado do levantamento de instrumentos de medida 102
4.2.2.1.3 Construção dos itens pelos descritores 106
5.3.1 Resultados etapa 3 – análise teórica 110
5.3.2 Resultados etapa 3 – análise semântica dos itens 117

6 DISCUSSÃO 121

7 CONCLUSÃO 131

8 CONSIDERAÇÕES 132

REFERÊNCIAS 135

APÊNDICE A - Termo de Consentimento Livre Esclarecido 143
APÊNDICE B - Convite para Pesquisa 145
APÊNDICE C - Formulário de inscrição no Google Forms – Seção 1 146
Formulário de inscrição no Google Forms – Seção 2 147
APÊNDICE D - Roteiros para condução do grupo focal 148
Roteiros para condução do grupo focal – encontro 1 148
Roteiro para condução do grupo focal – encontro 2 149
Roteiro para condução do grupo focal – encontro 3 151
APÊNDICE E - Carta convite Juiz 152
APÊNDICE F - Termo de consentimento livre e esclarecido – juiz 153
APÊNDICE G - Instrumento de avaliação da felicidade profissional - versão 1 155
APÊNDICE H - Planilha de análise do conteúdo – juízes (1ª avaliação) 158
APÊNDICE I - Planilha de análise do conteúdo– juízes (2ª avaliação) 161
APÊNDICE J - Formulário para teste piloto da pesquisa 164
Termo de consentimento livre esclarecido – seção 1/4 164
Instrumento – avaliação da felicidade profissional – seção 2/4 165
Perfil do respondente – seção 3/4 167
Avaliação do instrumento – seção 4/4 168

ANEXOS 169
ANEXO 1 - Parecer do comitê de ética 170

1 APRESENTAÇÃO

A felicidade tem lugar de destaque como objeto de reflexão desde a Antiguidade Clássica. Ao passar das épocas, em diferentes contextos culturais, os sistemas filosóficos e as religiões têm buscado interpretá-la (Stearns, 2022). Entretanto, no campo da psicologia, passou a ser estudada de forma científica somente no final do século XX, com a inauguração da Psicologia Positiva como um movimento organizado (Furtado, 2022).

Por um longo período, a abordagem típica da psicologia frente à saúde mental estava focada em aliviar o sofrimento humano (Camalionte & Boccalandro, 2017) e a grande quantidade de estudos sobre pessoas com transtornos de ansiedade e de humor na literatura psicológica contrastava com as poucas investigações sobre pessoas felizes (Ribeiro & Silva, 2018). De acordo com Achor (2012), eram raros os estudos sobre as pessoas que tinham desempenho acima da média, aquelas que estavam se sentindo bem, mas que gostariam de evoluir e, tampouco, no que poderia ser desenvolvido de forma preventiva para manter ou promover a saúde mental das pessoas. Prova disso é a constatação de que, no ano de 1998, havia uma proporção de 17 estudos sobre depressão e distúrbios para cada uma pesquisa sobre felicidade (Achor, 2012).

Na virada do século 21, o avanço da tecnologia e uma grande mudança no modelo de trabalho começou a gerar também algumas mudanças no modelo de vida promovendo uma abertura às reflexões sobre si, sobre seus propósitos e a preocupação com os altos índices de adoecimento mental impactou em uma crescente busca de temas que pudessem impactar na qualidade de vida (Furtado, 2022).

Outras abordagens iniciaram alguns movimentos para uma visão mais positiva do indivíduo, como a logoterapia de Victor Frankl (2017), que se concentra na busca dos sentidos a serem realizados no futuro, sendo a principal força motivadora no ser humano; e

a teoria de Abraham Maslow (1943), que propôs a possibilidade de uma hierarquia para se alcançar o estágio de autorrealização e crescimento pessoal (Warr, 2007), por exemplo. Contudo, conforme apontam Seligman e Csikszentmihalyi (2000), até então não tinham conseguido produzir dados empíricos de forma substancial, o que despertou um grande movimento de terapias de autoajuda. Temas como felicidade, otimismo, resiliência, amor, espiritualidade, passaram a despertar cada vez mais o interesse popular, no entanto, "eram desenvolvidos por meio de explanações não refutáveis, teorias não parcimoniosas ou amplamente explorados e divulgados em literatura de autoajuda" (Reppold, Campos & Tocchetto, 2019, p. 335).

Dessa forma, a Psicologia Positiva, surgiu de uma necessidade de trazer à luz da ciência temas relacionados ao desenvolvimento humano, que antes eram deixados de lado pelos pesquisadores da área da psicologia, possivelmente, pela dificuldade de defini-los ou mensurá-los (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). A partir disso, a área passou a direcionar seus esforços à produção de evidências científicas robustas, sobretudo por meio de ensaios clínicos controlados (Reppold et al., 2019).

Conforme Seligman (2000) declarou em seu discurso quando assumiu a presidência da Associação Americana de Psicologia (APA), o objetivo da Psicologia Positiva estaria em retomar as duas missões da psicologia que foram negligenciadas no período pós-guerra: tornar pessoas normais mais fortes e produtivas, além de tornar real o alto potencial humano. Salientou que "o tratamento não é apenas consertar o que está quebrado, é nutrir o que há de melhor em nós mesmos" (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Com esse objetivo, foi necessário adaptar o que havia de melhor no método científico aos desafios inerentes ao estudo do comportamento humano para que pudessem entendê-los em toda sua complexidade (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Com base em métodos científicos rigorosos a Psicologia Positiva passou a oferecer espaço para investigação empírica em três grandes pilares: experiências subjetivas – relacionadas aos afetos positivos como otimismo e gratidão; características individuais – como forças, virtudes, talentos; e, as instituições e comunidades – como família, escolas, organizações (Camalionte & Boccalandro, 2017; Paludo & Koller, 2007). Nesse contexto, Furtado (2022) sinaliza que nas duas últimas décadas foram produzidos mais estudos sobre a felicidade do que em toda a história das ciências empíricas.

De acordo com Lyubomirsky (2021) o interesse no tema felicidade está relacionado aos diversos benefícios e impactos positivo que ela gera na saúde, nos relacionamentos, na produtividade e no alcance de objetivos individuais. Estudos comprovam que buscar formas de ser mais feliz, além de fazer a pessoa se sentir melhor, aumenta a energia, a criatividade e o sistema imunológico, impactando positivamente nos relacionamentos, na produtividade no trabalho; trazendo recompensas, não só para quem está feliz, mas também para seus familiares, colegas de trabalho, comunidade e sociedade (Lyubomirsky, 2021). Esses resultados despertaram o interesse sobre o impacto que a felicidade poderia ter também no ambiente profissional (Achor, 2012).

Ao se considerar a significativa quantidade de tempo que as pessoas se dedicam para o trabalho e os possíveis benefícios positivos que podem ser obtidos, o estudo da felicidade, no contexto profissional tem ganhado relevância (Furtado, 2022; Henríquez & Alcaino, 2024; Maio, 2016; Sender & Fleck, 2017). As pesquisas recentes indicam que profissionais mais felizes são mais produtivos, cooperativos, resilientes e apresentam menor propensão ao adoecimento mental (Cunha, 2022), além de apresentarem níveis mais elevados de engajamento, desempenho, criatividade e satisfação geral com a vida (Awada & Ismail, 2022; Rothausen & Henderson, 2018).

Entretanto, por outro lado, a centralidade do trabalho na vida dos indivíduos e os impactos do adoecimento mental têm incentivado reflexões importantes (Dejours, 2023). Ao mesmo tempo em que oferece possibilidades de prazer e reconhecimento psicossocial, o trabalho também pode ser fonte de sofrimento e adoecimento (Dejours, 2023). Tal abordagem contribui para ampliar a compreensão contemporânea da felicidade no contexto profissional, ao evidenciar que os significados atribuídos ao trabalho e os modos de vivenciá-lo são determinantes para o bem-estar do trabalhador, transcendendo concepções simplificadas e economicistas (Heloani & Lancman, 2004).

Diante das transformações sociais, econômicas e culturais que impactam as relações de trabalho nas últimas décadas, torna-se cada vez mais relevante compreender os fatores que influenciam o bem-estar e a realização pessoal no contexto profissional. Nesse cenário, a felicidade no trabalho emerge como um tema de interesse crescente nas ciências humanas e sociais aplicadas, particularmente no campo da psicologia organizacional e do trabalho (Cunha, 2022; Ramirez-Asis, Villanueva-Calderón, Norabuena-Figueroa, Norabuena-Figueroa & Penadillo-Lirio, 2023; Salas-Vallina & Alegre, 2018).

O interesse em desenvolver o presente estudo surgiu a partir da experiência prática como orientadora profissional e de carreira. Embora o foco inicial fosse o atendimento de adolescentes, fui surpreendida pelo grande número de jovens adultos que buscavam ajuda relatando insatisfação com suas carreiras.

Alguns deles desejavam realizar uma reorientação profissional ao perceberem que haviam feito “a escolha errada” e não se identificavam com a área de atuação. Outros procuravam apoio em processos de recolocação, frequentemente motivados pela falta de reconhecimento, valorização ou ausência de perspectivas de crescimento nas organizações onde atuavam. Havia ainda aqueles que estavam em busca de uma transição de carreira que lhes possibilitasse um maior equilíbrio entre as outras áreas da vida.

No decorrer de mais de quinze anos de atuação, observei que, apesar da diversidade dos perfis e das queixas apresentadas, muitos desses profissionais verbalizavam, com palavras distintas, mas com o mesmo sentimento, um desejo comum: seriam mais felizes se encontrassem um trabalho que lhes permitisse fazer algo que gostassem, com reconhecimento e qualidade de vida. Essa constatação, que denominei informalmente como a "tríade da felicidade profissional", permaneceu como uma inquietação recorrente ao longo da minha prática.

Por meio dos meus atendimentos percebi que, ao promover autoconhecimento, definição de expectativas e alinhamento com a realidade, era possível facilitar mudanças significativas na vida desses profissionais. Quando identificavam com clareza as causas de sua insatisfação, reformulavam seus objetivos e elaboravam um plano de desenvolvimento, sentiam-se motivados a agir, assumindo um papel ativo na construção de sua felicidade. Essa vivência prática despertou o desejo de compreender, de forma mais sistematizada e científica, os fatores que influenciam a percepção de felicidade no contexto profissional.

Ao buscar instrumentos que pudessem auxiliar nesse processo, identifiquei que a maioria das ferramentas existentes investiga a felicidade circunscrita no trabalho, considerando variáveis como clima organizacional, liderança, relações interpessoais e práticas institucionais. Embora sejam extremamente relevantes, esses enfoques tendem a restringir a compreensão da felicidade ao ambiente de trabalho, deixando de lado as dimensões subjetivas e mais amplas da experiência profissional.

Esse incômodo com a ausência de instrumentos que avaliassem a felicidade no contexto profissional de forma mais abrangente, abordando aspectos da carreira do indivíduo, indo além da satisfação com o ambiente de trabalho imediato; aliado à curiosidade científica sobre a existência de uma teoria psicológica que estivesse em consonância com a "tríade da felicidade profissional" observada empiricamente, culminou na decisão de

desenvolver esta pesquisa. Acredita-se que um instrumento psicológico que avalie a felicidade no contexto profissional com enfoque no indivíduo, poderá contribuir significativamente tanto para os estudos sobre bem-estar no trabalho, bem como para a atuação de psicólogos e gestores no enfrentamento dos altos índices de insatisfação profissional e os impactos que ela gera na saúde mental dos indivíduos e nos resultados das organizações.

Dessa forma, o objetivo central do presente estudo foi desenvolver as etapas iniciais para a construção de um instrumento de avaliação da felicidade no contexto profissional, utilizando uma metodologia científica, com embasamento de uma teoria psicológica consolidada. Além da construção do instrumento, este estudo buscará também evidências de validade de conteúdo, conforme diretrizes psicométricas.

Defende-se que esta mudança de perspectiva - do foco no ambiente de trabalho para o foco no sujeito em sua relação com a profissão - permitirá avaliar a felicidade no contexto profissional de forma mais global e profunda, integrando elementos motivacionais, relacionais e identitários. Assim, a presente pesquisa visa abrir caminhos e contribuir na construção de novas evidências para preencher uma lacuna relevante na literatura científica e colaborar para a promoção de práticas mais eficazes e humanizadas no campo da orientação profissional e de carreira, da gestão de pessoas e da saúde mental no trabalho.

Para isso, o trabalho está organizado da seguinte maneira: o Capítulo 2 apresenta a fundamentação teórica do estudo, com uma contextualização histórica e conceitual da felicidade, bem como uma revisão integrativa sobre sua definição e avaliação no contexto profissional. Em seguida, no Capítulo 3 são apresentados os objetivos da pesquisa. O Capítulo 4 descreve os procedimentos metodológicos adotados. Na sequência, nos Capítulos 5 a 8 serão apresentados os resultados obtidos, as discussões, conclusões e considerações finais, seguidas pelas referências, apêndices e anexos.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Com o objetivo de fundamentar a construção teórica do construto, serão apresentados os conceitos centrais sobre os temas e construtos vinculados à felicidade no contexto profissional.

2.1 BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO SOBRE A FELICIDADE

De acordo com (Stearns, 2022) o estudo da felicidade contribui para o desenvolvimento humano uma vez que a felicidade desempenha múltiplas funções adaptativas na vida humana, funcionando como um sinal de que certas ações, relações ou escolhas estão produzindo resultados positivos e, portanto, devem ser mantidas ou repetidas. Ela atua como um mecanismo de reforço emocional, promovendo a continuidade de comportamentos que favorecem o bem-estar e a realização pessoal em diversas esferas da vida. Além disso, possui uma função reguladora, ajudando a equilibrar emoções difíceis como medo e raiva, que, embora úteis em determinados contextos, são intrinsecamente perturbadoras. Como consequência, facilita o relacionamento interpessoal, tornando as interações mais acessíveis e construtivas (Stearns, 2022).

A abordagem acadêmica do conceito de felicidade tem raízes profundas que perpassa por várias tradições religiosas, filosóficas e científicas (Stearns, 2022). A busca de uma compreensão da felicidade e suas implicações para o bem-estar humano tem evoluído ao longo dos séculos, passando de um campo abstrato e filosófico para uma esfera de investigação empírica e multidisciplinar (Ribeiro & Silva, 2018).

Por muitos séculos havia uma crença na qual professava que a felicidade dependia de uma vontade/força divina (Ferraz, Tavares & Zilberman, 2007). No cristianismo, foi associada à uma salvação espiritual que depende do cumprimento dos ensinamentos divinos. No budismo, foi vista como um estado de paz e iluminação quando se consegue superar os sofrimentos cotidianos, por exemplo (Stearns, 2022).

Na corrente filosofica, foi estudada e tratada de diferentes maneiras, em especial, na Grécia Antiga, pelos filósofos Sócrates, Platão e Aristóteles (Furtado, 2022). De acordo com Stearns (2022), contrariando o que as camadas privilegiadas gregas haviam acreditado por muito tempo, Sócrates (469 a.C – 399 a.C) afirmava que a felicidade não estava apenas na satisfação dos desejos e necessidades do corpo, na riqueza, na bebida ou no poder, mas sim na busca pela sabedoria. Para ele a felicidade estava intrinsecamente ligada à busca pela virtude e ao autoconhecimento, sendo alcançada por meio da reflexão moral e da busca de uma harmonia interior (Stearns, 2022), logo, ser feliz seria uma tarefa de responsabilidade do indivíduo (Camalionte & Boccalandro, 2017) e a filosofia, o caminho que o conduziria essa condição (Ferraz et al., 2007). Platão (427 a.C – 347 a.C) deu sequência à essa idealização da felicidade como resultado da virtude e da justiça, atribuindo ao Estado a função de promover a felicidade dos cidadãos (Furtado, 2022).

Contudo, foi o conceito desenvolvido por Aristóteles (384 a.C – 322 a.C) que promoveu as maiores contribuições para a área, sendo estudado e desenvolvido até os dias atuais. Aristóteles trouxe a visão da felicidade como manifestação plena do potencial humano, vinculando-a ao termo grego “eudaimonia”. Esse conceito é composto pelas palavras: eu, significando o bem, verdade, bem-estar – aquilo que é bom, e daemon, traduzido como espírito, gênio, destino (Furtado, 2022). Para Aristóteles, essa potência guiaria as escolhas humanas para o bem. A felicidade, portanto, não viria da simples obtenção de prazeres momentâneos, mas seria um estado complexo e duradouro alcançado

por meio do exercício da virtude, da atividade racional e da realização do potencial humano (Stearns, 2022), assim, “a felicidade não dependeria da intervenção de algo externo e maior, ocorreria ao se acessar e expressar as próprias virtudes” (Furtado, 2022, p. 16).

Na literatura científica, a felicidade começou a ser sistematizada a partir do século XX com a psicologia positiva, por meio dos estudos de Seligman (2004) sobre a felicidade autêntica e posteriormente sobre o bem-estar (Seligman, 2019). Sob esse aspecto, a Psicologia Positiva delineou um movimento acadêmico científico sobre o estudo da felicidade, buscando entender os aspectos positivos do indivíduo, identificar propósito e sentido - aquilo que faz a vida valer a pena - aumentar a satisfação com a vida, e, a partir disso, prevenir doenças, promovendo mais saúde (Camalionte & Boccalandro, 2017).

Desde então, é possível observar a expansão do movimento pelo número de pesquisas, cursos, publicações e especializações que tem surgido no Brasil e no mundo (Reppold et al., 2019). Com base em estudos de forças positivas na constituição psíquica a psicologia positiva foi reconhecida pelo estudo científico de temas relacionados ao conhecimento, uso e impulsionamento das habilidades dos indivíduos para que as comunidades prosperem, baseando na crença de que as pessoas podem cultivar o que há de melhor em si mesmas (Paludo & Koller, 2007). A partir disso, é possível identificar o que as pessoas podem fazer para aprimorar suas experiências e tornar suas vidas mais significativas e gratificantes. Nesse cenário, o construto felicidade torna-se um dos temas mais pesquisados na atualidade (Charles-Leija, Castro, Toledo & Ballesteros-Valdés, 2023).

Entretanto, Mansano e Lima (2017) alertam para os riscos desse momento histórico marcado pela busca da felicidade de forma imperativa, sendo fortemente influenciado pela lógica capitalista de consumo. Como argumenta Furtado (2022), o modelo neoliberal transforma tudo em produto para venda e não seria diferente com a felicidade e o bem-estar. Nesse sentido, campanhas publicitárias disseminam a sensação de falta, ao mesmo tempo

que alimentam uma expectativa idealizada de satisfação por meio da obtenção de algum produto (Mansano & Lima, 2017). Embora o acesso às informações científicas possa trazer benefícios à sociedade promovendo mais saúde e qualidade de vida, é necessário cautela para que não haja banalização dos resultados das pesquisas, gerando uma "disseminação da Psicologia Positiva no estilo *fast food*, ou seja, para propagação da ideia de que a felicidade se reduz a um momento efêmero autocentrado ou a um produto que pode ser comprado ou consumido" (Reppold et al., 2019, p.335).

Apesar de concordar que há um excesso de positividade superficial propagada, Furtado (2022) adverte que, sob uma perspectiva científica, a Psicologia Positiva, não atua no bloqueio de emoções negativas ou sustenta a existência de uma solução global e definitiva para a felicidade. A associação indevida dessa abordagem a conceitos de positividade tóxica contraria as evidências acumuladas no decorrer de duas décadas de produções consistentes na área (Furtado, 2022). Como destacam Reppold et al. (2019), é preciso estar atento e conseguir diferenciar o jargão da positividade – que certamente é prejudical e que pode ser tóxica, dos achados da ciência da felicidade – que podem ser inspiradores para a compreensão do bem-estar humano.

2.2 Perspectivas Históricas e Teóricas da Felicidade no Contexto Profissional

Assim como a concepção de felicidade é historicamente moldada por visões filosóficas, sociais e econômicas que evoluíram ao longo dos séculos, a sua aplicação ao contexto do trabalho passou por diversas transformações refletindo as mudanças nos sistemas de produção, valores sociais e nas teorias psicológicas (Stearns, 2022). Como expõe Butke (2023) o trabalho ocupa uma posição central na vida humana, mas sua importância e

significado têm passado por transformações ao longo dos anos e têm exercido uma influência profunda nas atitudes e sentimentos dos trabalhadores.

Na Grécia Antiga, a felicidade – concebida como eudaimonia - era compreendida como a realização da virtude e do propósito humano, em conformidade com a razão e o autodesenvolvimento. Já o trabalho manual era visto como uma atividade inferior, relegada aos escravos e às classes inferiores, pois era considerado um obstáculo ao exercício da vida contemplativa e filosófica. A verdadeira felicidade, segundo considerações aristotélicas, residia na vida voltada à virtude (Furtado, 2022).

Na Idade Média, sob influência do cristianismo, o trabalho passou a ser visto como punição pelo pecado original e, consequentemente, atuando como forma de redenção moral, um meio se chegar à purificação moral e à disciplina espiritual. A ideia de felicidade no trabalho era praticamente inexistente; a labuta cotidiana era vista como um fardo necessário para a salvação, sendo o prazer desconectado do fazer profissional (Stearns, 2022).

A partir da Modernidade, com o advento do protestantismo e da lógica capitalista, o trabalho é ressignificado como sinal de virtude, produtividade e eleição divina. Passa-se a valorizar o esforço, a disciplina e o acúmulo de capital, ressignificando o trabalho como vocação, uma fonte potencial de dignidade, de sentido e até mesmo de realização pessoal (Stearns, 2022).

Com a Revolução Industrial, o trabalho assume um papel central na organização social e econômica, sendo profundamente transformado pelos modos de produção mecanizados e pela racionalização do tempo e da força de trabalho. De acordo com Mansano e Carvalho (2016), nesse contexto, emerge uma nova lógica de disciplinamento dos corpos e das condutas, conforme analisado pelo filósofo Michel Foucault, que identifica o surgimento de uma “sociedade disciplinar” marcada pela vigilância, normalização e controle

das práticas laborais. O trabalhador torna-se objeto de técnicas de gestão voltadas à maximização da produtividade e à conformidade comportamental.

Na segunda metade do século XX, especialmente com o desenvolvimento das ciências sociais e da psicologia organizacional, inicia-se um novo olhar sobre o papel do trabalho na vida das pessoas, emergindo estudos que buscavam compreender a relação entre trabalho e trabalhador. Nesse cenário, a ideia de felicidade no trabalho passou a incorporar aspectos subjetivos e objetivos do bem-estar, como satisfação, motivação, engajamento e sentido. A partir disso, foram desenvolvidas diversas teorias relevantes aplicadas à felicidade do trabalho, conforme organizou Sender e Flecker (2017):

Tabela 1 - Exemplos de Teorias/Modelos aplicados à Felicidade no Trabalho

Foco	Teoria/Modelo	Autor
Indivíduo	Hierarquia de Necessidades	Maslow (1943)
	Dois fatores (Motivação-Higiene)	Herzberg et al. (1959)
	Psicodinâmica do Trabalho	Dejours (1992)*
	Sociedade de controle*	Deleuze (1992)*
	Economia da Felicidade	Vários
	Psicologia Positiva /Teoria do *Flow**	Seligman (2002)/ Csikszentmihalyi (1990)*
	Teoria da Autodeterminação (SDT)*	Deci e Ryan (1985)*
Organização	Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)	Vários
	Suporte Organizacional Percebido (POS)	Eisenberger et al. (1986)
	Suporte Social	House (1981)
Trabalho	Modelo das características da função	Hackman e Oldham (1976)
	Modelo demanda-controle da função	Karasek (1991)
	Modelo de demandas e recursos do trabalho (JD-R)*	Demerouti, Bakker, Nachreiner e Schaufeli (2021)
	Redesenho do Trabalho (*Job crafting*)*	Wrzesniewski e Dutton (2001)*

Nota. *itens adicionados pela autora.

Fonte: Adaptado de Sender e Fleck (2017)

As primeiras teorias motivacionais da psicologia, como a Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow (1943) passaram a associar o trabalho ao atendimento de necessidades individuais básicas a superiores — desde segurança até autorrealização. A felicidade passou a ser vinculada à realização pessoal no trabalho, colocando o trabalho como um canal potencial de felicidade. Na mesma linha, Herzberg (1959) propôs a Teoria dos Dois Fatores (Motivação-Higiene), distinguindo fatores de motivação, que geram satisfação (como reconhecimento, responsabilidade e crescimento) daqueles de higiene, que

evitam a insatisfação (como salário, segurança e condições de trabalho), destacando que a ausência de fatores higiênicos não necessariamente leva à infelicidade, mas sua presença não é suficiente para motivar (Maio, 2016).

Na década de 80, pesquisadores do grupo MOW – *Meaning of Working*, promoveram estudos sobre os significados que os trabalhadores atribuem ao trabalho que realizam. Em um desses estudos, foi possível estruturar 12 fatores que posteriormente foram agrupados em 3 dimensões: a centralidade do trabalho, as normas sociais sobre o trabalho e os resultados valorizados do trabalho. A centralidade do trabalho refere-se ao grau de importância que o trabalho tem na vida da pessoa. As normas sociais, relacionadas aos padrões sociais que fundamentam trocas equitativas que o indivíduo recebe por meio do trabalho, das contribuições que ele gera para o trabalho. E por fim, os resultados valorizados do trabalho englobam os retornos que se tem do trabalho – como o prestígio, remuneração financeira e até mesmo a autorrealização (Silva & Tolfo, 2012).

A partir de uma perspectiva crítica, compreende-se que o trabalho constitui um elemento central na construção da identidade, com impacto direto na saúde do indivíduo, transcendendo a jornada laboral e influenciando diversas esferas da vida. Heloani e Lancman (2004) apontam que no início da década de 90, Dejours (2023) rompeu com a visão de trabalho como espaço unicamente de realização e apresentou seu potencial ambíguo de produzir também mal-estar e adoecimento.

O trabalho passa ser visto, nesse contexto, como um lugar de tensão entre o mundo objetivo das exigências das empresas e o mundo subjetivo do trabalhador, podendo ser fonte de sofrimento e adoecimento ou oferecendo possibilidades de desenvolvimento e reconhecimento psicossocial. Assim, a Psicodinâmica do Trabalho propõe que a saúde mental e a felicidade no trabalho estão diretamente relacionadas à forma como os

trabalhadores lidam com o sofrimento e atribuem sentido às suas atividades (Dejours, 2023; Heloani & Lancman, 2004).

Dialogando com essa visão, Mansano e Carvalho (2016) ampliam o debate sobre felicidade no trabalho ao revelar suas dimensões ambivalentes — ora emancipatórias, ora normativas — dentro das dinâmicas contemporâneas de poder. Expõem que de acordo com a visão de Deleuze, a sociedade disciplinar descrita por Foucault deu lugar à sociedade de controle, onde a regulação não se dá mais apenas por instituições fechadas (como fábricas e escolas), mas por sistemas contínuos e modulares, nos quais o trabalhador é constantemente avaliado, monitorado e responsabilizado por seu próprio desempenho. O trabalho, então, deixa de ser apenas uma atividade produtiva e passa a ser também um espaço de subjetivação e captura da vida, no qual a busca pela felicidade e pela autorrealização pode ser cooptada como forma de controle **(**Mansano & Carvalho, 2016).

Ainda, de acordo com a literatura econômica neoclássica, o tempo gasto trabalhando representa horas que não são utilizadas no lazer, não sendo, portanto, fonte de alegria ou utilidade. Desta forma, as horas dedicadas ao trabalho são vistas como sacrifício feito para obter renda e permitir a sua destinação ao consumo, no qual a utilidade do trabalho se realizará (Charles-Leija et al., 2023).

Contudo, uma importante corrente de pensamento chamada de “Economia da Felicidade”, campo emergente da economia comportamental, passou a estudar a evolução da utilidade do trabalho, indo além da compensação financeira buscando mensurar a felicidade e analisar seus impactos sobre a produtividade, saúde e crescimento econômico (Sánchez-Vázquez, Sánchez-Ordóñez & Días, 2019).

Nas últimas décadas, com o avanço da Psicologia Positiva, Martin Seligman e Mihaly Csikszentmihalyi (2000) passaram a estudar sistematicamente os aspectos saudáveis e promotores de bem-estar no ambiente laboral. A proposta de Seligman (2019), com o modelo

PERMA - acrônimo que representa os elementos: *Positive Emotions* (emoções positivas), *Engagement* (engajamento), *Relationships* (relacionamentos), *Meaning* (significado) e *Accomplishment* (realização), tornou-se um referencial relevante na análise do bem-estar subjetivo e a felicidade no trabalho passa a ser compreendida como um estado multidimensional de bem-estar.

Baseado nessa teoria, Muniz-Velazquez, Tapia, Lozano, Alcaide-Pulido e Del Toro (2022) pontuaram as condições necessárias para a felicidade no contexto profissional da seguinte forma: (1) a predominância de emoções positivas em relação às negativas ao longo da jornada de trabalho; (2) o engajamento em tarefas intrinsicamente motivadoras, que despertem interesse genuíno; (3) a presença de relações interpessoais positivas e enriquecedoras no ambiente de trabalho; (4) a existência de um propósito de vida claro, que possa ser vinculado à profissão, ao trabalho realizado e à missão organizacional; e (5) a concretização de metas e objetivos profissionais que promovam o crescimento pessoal e a autorrealização tanto na carreira quanto na esfera individual.

A Teoria do *Flow*, proposta por Csikszentmihalyi (2020), conceitua o *flow* como um estado de imersão profunda e prazer intrínseco vivenciado durante a realização de atividades desafiadoras, quando há um equilíbrio percebido entre as demandas da tarefa e as competências individuais. Esse estado é caracterizado pela expansão e pelo controle da consciência, proporcionando ao indivíduo uma experiência de engajamento total que potencializa o sentimento de felicidade.

No contexto profissional, o alcance dessa harmonia entre o nível de desafio da atividade e o domínio de habilidades do trabalhador favorece o aumento da motivação, da produtividade e da criatividade. De acordo com Fisher (2010), essa experiência vai além da simples execução das tarefas, promovendo o desenvolvimento pessoal e a ampliação de conhecimentos, elementos fundamentais para o bem-estar no trabalho.

A Teoria da Autodeterminação (*Self-Determination Theory* – SDT), desenvolvida por Ryan e Deci (2000), é uma abordagem teórica amplamente reconhecida na psicologia da motivação, que busca compreender os fatores que levam os indivíduos a se engajarem em determinadas atividades com maior energia, satisfação e bem-estar. A SDT evidencia que o tipo de motivação experimentado pelo indivíduo influencia diretamente seu senso de vontade, seu bem-estar subjetivo e seu desempenho. Nesse sentido, a teoria tem ganhado destaque como uma estrutura conceitual robusta para a compreensão dos fatores que promovem a felicidade no contexto profissional (Fisher, 2010; Rothausen & Henderson, 2018; Ryan & Deci, 2000).

Entre as microteorias que compõem a SDT, destaca-se a teoria das necessidades psicológicas básicas, segundo a qual a satisfação das necessidades de autonomia (sentir-se autor de suas ações), competência (sentir-se eficaz e capaz) e relacionamento (sentir-se conectado e valorizado socialmente) é essencial para o desenvolvimento humano em qualquer domínio da vida, incluindo o trabalho (Ryan & Deci, 2000). Estudos empíricos têm demonstrado que contextos profissionais que promovem o bem-estar subjetivo, psicológico e social tendem a favorecer níveis mais elevados de bem-estar, engajamento autêntico, motivação intrínseca e, consequentemente, maior felicidade no trabalho (Muniz-Velazquez et al., 2022).

A busca pelo bem-estar no trabalho fomentou o desenvolvimento de abordagens com foco no papel das organizações como a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), que integra fatores físicos, psicológicos e organizacionais que influenciam diretamente o bem-estar dos trabalhadores (Ferreira, Silva & Diniz, 2023). Dentro desse escopo, o Suporte Organizacional Percebido (POS) representa a percepção do colaborador de que a organização valoriza suas contribuições e se preocupa com seu bem-estar sendo positivamente relacionado à satisfação e ao comprometimento no trabalho.

Complementarmente, o Suporte Social — proveniente de colegas, líderes e redes de apoio — também está fortemente associado ao bem-estar subjetivo e à mitigação do estresse ocupacional (Paschoal, Torres & Porto, 2010). Essas teorias reforçam a importância dos vínculos interpessoais e das políticas institucionais de bem-estar para a promoção de ambientes mais saudáveis que podem impactar na percepção de felicidade no trabalho.

Outros modelos teóricos contemporâneos como o Modelo Demanda-Controle, o Modelo das Características da Função, o Modelo de Demandas e Recursos do Trabalho (*Job Demands-Resources* - JD-R) e o redesenho do trabalho (*Job Crafting*), reforçam que a experiência de felicidade no trabalho resulta de um equilíbrio dinâmico entre demandas do trabalho e os recursos individuais que se dispõem, podendo ser moldada ativamente pelos próprios trabalhadores (Sender, Carvalho & Guedes, 2021; Wrzesniewski & Dutton, 2001).

O Modelo Demanda-Controle propõe que altos níveis de exigência combinados com baixo controle sobre o trabalho geram estresse e menor satisfação. O Modelo das Características da Função sugere que tarefas com variedade, identidade, significância, autonomia e feedback aumentam a motivação intrínseca (Sender & Fleck, 2017).

Já o Modelo de Demandas e Recursos do Trabalho (JD-R) expande essa análise ao considerar que recursos (como apoio e autonomia) moderam os efeitos das demandas (como carga de trabalho) sobre o estresse e o engajamento, sendo um referencial importante na promoção do bem-estar e felicidade organizacional (Sender & Fleck, 2017). A teoria do redesenho do trabalho (*job crafting)*, proposta por Wrzesniewski e Dutton (2001), enfatiza o papel ativo do trabalhador na construção de seu bem-estar, ao modificar aspectos da própria função para torná-la mais alinhada a seus valores e pontos fortes.

A discussão sobre felicidade no trabalho também deve ser ancorada no conceito de trabalho decente, compreendido como condição essencial para o bem-estar do trabalhador. De acordo com Nunes (2022), tanto o trabalho decente quanto a felicidade constituem

aspirações globais reconhecidas por organizações internacionais, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização das Nações Unidas (ONU), e devem ser entendidos como compromissos éticos e sociais que garantam dignidade, equidade e bem-estar. O enfraquecimento dos direitos trabalhistas, impulsionado por processos de flexibilização e terceirização, tem contribuído para o aumento de uma classe de "sub trabalhadores", cujas condições laborais comprometem não apenas o rendimento, mas também a saúde mental e a realização pessoal dos indivíduos (Nunes, 2022).

Nesse contexto, o papel da Psicologia das Organizações e do Trabalho é central para a promoção de intervenções que assegurem a vivência de emoções psicossociais positivas, como o reconhecimento, o pertencimento e o sentido de contribuição (Silva, Pires, De Carli, Ribeiro & Budde, 2022). Como destaca Nunes (2022), a articulação entre os princípios da Psicologia Positiva e os fundamentos do trabalho decente possibilita avanços importantes na construção de ambientes organizacionais mais humanos e sustentáveis, nos quais a felicidade no contexto profissional possa emergir não como privilégio, mas como direito coletivo.

Essas abordagens e teorias demonstram a crescente sofisticação com que o tema da felicidade no contexto profissional vem sendo tratado ao longo da história. De uma concepção marginal e até mesmo negativa, passou-se a um entendimento complexo e integrado, em que o trabalho pode, sim, ser uma fonte legítima de realização, significado e bem-estar (Fisher, 2010).

2.3 A Felicidade no Contexto Profissional Enquanto Construto

Apesar de a felicidade ser um dos temas mais pesquisados, também é um dos mais controversos. Aristóteles, precursor de estudos filosóficos na área, distinguia a felicidade em dois níveis: hedônica, em que resulta do grau de experiência de prazer versus dor, da busca da satisfação imediata, de momentos agradáveis, sendo efêmera e altamente influenciada por

fatores externos; e, eudaimônica definida pela experiência de uma vida virtuosa, com propósito e significado, usando o potencial humano, buscando um bem-estar duradouro.

Seligman (2004), precursor de estudos científicos na psicologia positiva, também diferenciou o termo em: felicidade momentânea - relacionada à uma vida agradável, com prazeres imediatos como comer chocolate ou receber um elogio; e a felicidade duradoura – relacionada à uma vida boa, consistindo em um estado de fluxo (Sender et al., 2021). Para Seligman (2004), a felicidade autêntica somente seria alcançada a partir da vivência de emoções positivas (vida agradável), engajamento (vida engajada) e sentido (vida com propósito).

Embora grande parte dos teóricos, que sustentam uma perspectiva hedonista, entenderem os termos “bem-estar” e “felicidade" como sinônimos, Seligman (2019), em sua segunda obra sobre o tema, Florescer: uma nova compreensão da felicidade e do bem-estar, expôs que a palavra felicidade “é usada com tanto exagero que se tornou quase sem sentido” (Seligman, 2019, p. 20) tornando-a um termo impraticável para a ciência. Segundo ele, é preciso ir muito além de se fazer um mero exercício de semântica, indicando que para compreender a felicidade é requerida uma teoria, defendendo nesta nova obra o termo bem-estar subjetivo como um construto mais coerente para tematizar a psicologia positiva (Seligman, 2019).

Entretanto, conforme defende Warr (2007), a utilização do termo felicidade oferece algumas vantagens aos pesquisadores, em especial, porque levanta elementos filosóficos e conceituais que normalmente são excluídos das pesquisas de bem-estar, além de dar luz aos aspectos positivos da experiência do indivíduo. Analisando os significados de felicidade, orientados pela Psicologia Positiva em organizações e no trabalho, Ribeiro e Silva (2018) concluem que apesar de o bem-estar ser utilizado de forma recorrente como sinônimo de felicidade, parece representar um equívoco conceitual, uma vez que o bem-estar é mais

instável, vinculado às circunstâncias mais imediatas e a felicidade, mais abrangente e recorrente, transcendendo o bem-estar. Observa-se que, quando o termo bem-estar é utilizado nas pesquisas há uma restrição a assunto relacionados à qualidade de vida, à redução do estresse e às doenças ocupacionais (Paschoal et. al., 2010) e quando os estudos envolvem o termo felicidade, tem-se um construto mais completo que engloba diferentes dimensões do bem-estar (Ramirez-Asis et al., 2023; Warr, 2007).

Assim, um dos principais desafios das pesquisas relacionados à felicidade advém da diversidade do uso de termos. No contexto do trabalho, mais ainda. (Butke, Oliveira & Zarelli, 2022; Ramirez-Asis et al., 2023; Ribeiro & Silva, 2018; Sender & Fleck, 2017), essas diferentes formas de se definir a felicidade, levam a diversos tipos de estudos, geralmente com múltiplas definições para o termo, destacando a falta de consenso quanto à sua definição ou configuração (Ribeiro & Silva, 2018; Salas-Vallina & Alegre, 2018).

De acordo com o levantamento realizado por Sender e Fleck (2017) a palavra felicidade geralmente não aparece com tanta frequência nas principais pesquisas relacionadas à gestão de pessoas e comportamento organizacional. Conforme pode ser observado na Tabela 2, o termo "satisfação" aparece com maior frequência, sendo encontrados mais de trinta mil artigos, enquanto a busca por "felicidade no trabalho", utilizando os procedimentos idênticos, localizou apenas 49 artigos.

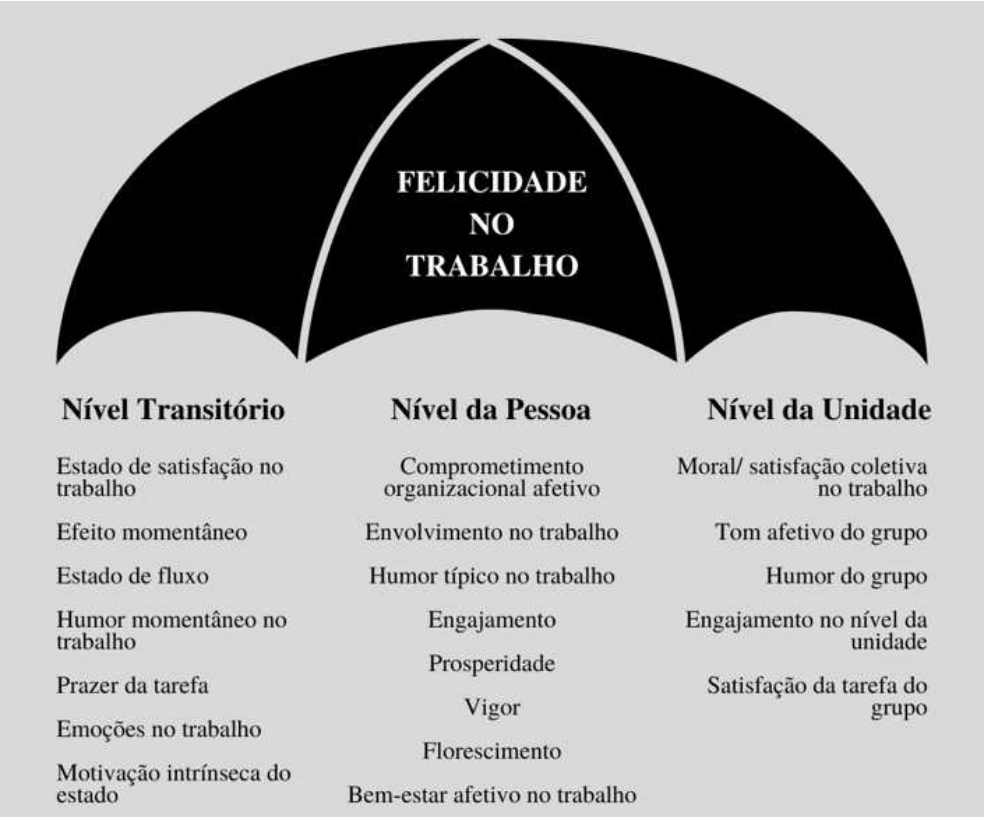
Tabela 2 - Principais termos relacionados à felicidade no trabalho e sua utilização por área de conhecimento

Termo	#artigos	Ciências da vida	Ciências da saúde	Ciências físicas	Ciências sociais e humanidades
Satisfação	31.937	5%	54%	6%	35%
Bem-estar	6.645	5%	37%	8%	49%`
Comprometimento	4.807	4%	17%	8%	71%
Engajamento	2.402	2%	21%	10%	67%
Motivação	1.084	4%	25%	8%	63%
Envolvimento	643	3%	17%	8%	72%
Estado de flow	500	3%	11%	19%	66%
Total	**48.081**	**5%**	**44%**	**7%**	**44%**

Fonte: traduzido de Sender e Fleck (2017)

Nos estudos de Fisher (2010) observa-se que as concepções de felicidade variam em relação a três níveis: nível transitório, associado a estados momentâneos e passageiros de felicidade; nível pessoal, que diz respeito a um estado estável e duradouro de bem-estar, e; nível coletivo, estado relacionado ao grupo como um todo. Dessa forma, entende que a felicidade no trabalho vai além da satisfação do funcionário com a sua função, uma vez que também vai ser vinculada ao engajamento com o trabalho e ao comprometimento organizacional. Por meio de sua revisão de literatura, Fisher (2010) propôs o termo felicidade no trabalho como um conceito guarda-chuva conforme representado na figura a seguir:

Figura 1 - Guarda-chuva da Felicidade no Trabalho



Fonte: Adaptado de Fisher (2010) por Butke (2023)

Face as considerações trazidas, cabe na sequência fazer uma recuperação na literatura científica para levantar como o construto tem sido conceituado e operacionalizado e identificar os instrumentos que vêm sendo utilizados na avaliação da felicidade no contexto profissional. Optou-se pela realização de uma revisão integrativa da literatura pela sua

capacidade de reunir de forma sistemática e abrangente, estudos teóricos e empíricos sobre o tema, oferecendo subsídios para a definição de conceitos, a análise crítica de teorias e a identificação de lacunas no conhecimento (Souza, Silva & Carvalho, 2010).

De acordo com Souza et al. (2010), a primeira etapa da revisão integrativa consiste na definição da pergunta norteadora, que determinará quais estudos serão incluídos, os meios para identificação e os dados a serem extraídos. Considerando a facilidade de acesso a uma ampla variedade de periódicos científicos com atualização constante (Souza et al., 2010), foram realizadas buscas nas seguintes bases de dados: Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), *Scientific Electronic Library* Online (SciELO), PubMed, APA *PsycNe*t e o Portal de Periódicos Eletrônicos de Psicologia (PePSIC). As buscas ocorreram no mês de fevereiro de 2025, utilizando os seguintes descritores em português e inglês: "felicidade profissional" *OR* "felicidade no trabalho" *OR* "*professional happiness*" *OR* "*happiness at work" AND* "medida" *OR* "measure" *OR* "escala" *OR* "scale", aplicados em qualquer campo. Essa estratégia permitiu a identificação inicial de 115 artigos.

A busca foi filtrada em artigos com acesso aberto, disponíveis em português, inglês ou espanhol, permanecendo 71 artigos para a primeira análise; não foi utilizado nenhum filtro temporal. Em seguida, foram excluídos os estudos que não apresentavam relação direta com a pergunta norteadora: "Quais são os instrumentos utilizados na avaliação da felicidade no contexto profissional?". Para a segunda etapa, foram lidos os títulos e resumos com objetivo de identificar se os artigos tinham enfoque na felicidade no contexto do trabalho e se apresentavam instrumentos de medida desse construto. Como resultado, 23 artigos foram selecionados para leitura na íntegra: 9 por apresentarem discussões teóricas relevantes sobre a conceituação da felicidade no trabalho e 14 por incluírem o uso de escalas validadas ou em validação.

A Figura 2, baseada no fluxograma PRISMA, fornece uma representação visual das etapas de identificação, triagem, elegibilidade e inclusão dos estudos, promovendo transparência e reprodutibilidade no processo de revisão (Page et al., 2021).

Figura 2 - Revisão Integrativa da avaliação da felicidade no contexto profissional

Fonte: Autoria própria (2025) baseada no Fluxograma PRISMA (Page et al., 2021)

2.3.1 Revisão Integrativa – Revisão Teórica

A seguir, serão apresentadas concepções teóricas da felicidade no contexto profissional, oriundas da revisão feita e da análise de cada artigo selecionado com base em estudos recentes da área, em ordem cronológica, levantados por meio dessa revisão integrativa.

Rodríguez-Muñoz e Sanz-Vergel (2013) introduzem uma edição especial da Revista de *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* dedicada ao estudo da felicidade e do bem-estar no ambiente de trabalho, destacando o aumento do interesse acadêmico pelo tema

a partir da consolidação da Psicologia Positiva. O artigo, de caráter teórico e introdutório, tem como objetivo contextualizar os avanços conceituais e metodológicos sobre felicidade no trabalho. Os autores não propõem uma definição única para o construto, mas o descrevem como um estado psicológico positivo associado a emoções agradáveis, experiências de engajamento e sentido no trabalho. Embora reconheçam a proximidade conceitual entre felicidade, bem-estar subjetivo e satisfação no trabalho, enfatizam que a felicidade no trabalho abrange dimensões afetivas e cognitivas, relacionadas à realização pessoal e ao florescimento no ambiente ocupacional. Os principais fatores discutidos incluem emoções positivas frequentes, engajamento, relações interpessoais saudáveis e um ambiente organizacional favorável. A publicação ressalta ainda a necessidade de promover intervenções organizacionais que favoreçam estados emocionais positivos, destacando o papel das práticas de gestão e da cultura organizacional na promoção da felicidade no trabalho.

Na revisão integrativa de Ribeiro e Silva (2018), com base na Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho (PPOT), puderam analisar 24 artigos das bases PePSIC, LILACS e SciELO e evidenciaram que a felicidade no trabalho é tratada como sinônimo de bem-estar subjetivo em grande parte dos estudos, o que representa, em sua visão, um equívoco conceitual. Os autores destacam, ainda, que são raras as pesquisas que utilizam escalas específicas para mensurar a felicidade no trabalho, sendo comum a aplicação de instrumentos voltados a fenômenos correlatos, como o bem-estar, sem considerar um construto conceitual e operacional próprio. Assim, propõem uma concepção ancorada na dimensão eudaimônica da felicidade, entendida como um fenômeno socialmente construído, que integra prazer imediato e propósito duradouro ao longo do tempo, reconhecendo as dimensões hedônica e eudaimônica como complementares.

De acordo com Sánchez-Vázquez, et al. (2019), a felicidade no trabalho é entendida como um fenômeno multidimensional que exige abordagens interdisciplinares, uma vez que é impactada pelas condições de trabalho, valores organizacionais e estilo de liderança. Os autores realizaram uma revisão de literatura com ênfase no conceito "*happiness management*" aplicado ao contexto organizacional. A análise de 95 artigos publicados em espanhol entre 2000 e 2018 revelou uma predominância de abordagens teóricas, com escassez de estudos empíricos. O estudo argumenta que a felicidade deve ser incorporada como um ativo estratégico nas organizações, sendo influenciada por dimensões interpessoais e contextuais que impactam diretamente o desempenho e a retenção de talentos.

Nabi, Muthuri e Hongoro (2020), em uma revisão sistemática sobre os determinantes da felicidade entre profissionais de saúde, caracterizam a felicidade como uma combinação de emoções positivas e da percepção de que a vida possui valor e significado. O estudo aponta que um dos determinantes mais recorrentes relacionados à felicidade no trabalho é o sentido e propósito no trabalho, que confere significado à atuação profissional e sustenta experiências de felicidade de longo prazo. O orgulho profissional também se destaca, fortalecendo o desejo de agir como exemplo para colegas, enquanto a autocompaixão se revela essencial para o bem-estar emocional, sendo positivamente associada à felicidade. Outro elemento fortemente relacionado à felicidade é o altruísmo, entendido como o desejo genuíno de ajudar os outros.

A saúde mental aparece como um componente estruturante da felicidade, sendo promovida por estratégias de enfrentamento positivo, como humor e antecipação otimista e por políticas institucionais voltadas à prevenção do estresse. A qualidade de vida, por sua vez, embora distinta da felicidade, apresenta correlação direta com ela, sendo favorecida por comportamentos como descanso adequado, lazer, convivência familiar e equilíbrio entre demandas pessoais e profissionais. O desenvolvimento de carreira, especialmente quando

associado à construção da identidade profissional e à aquisição de competências, também se mostra relevante para a felicidade, promovendo o engajamento e a realização pessoal. No âmbito organizacional, a gestão do tempo, a satisfação com a carga de trabalho, o apoio dos colegas e a variedade nas funções exercidas foram relatados como elementos que impactam diretamente a felicidade no ambiente hospitalar. (Nabi et al., 2020).

A promoção do equilíbrio entre vida pessoal e profissional também foi apontada como fator decisivo, destacando-se a importância de políticas institucionais que respeitem os limites entre as esferas da vida. Por fim, práticas que favoreçam a saúde física, como atividades recreativas e exercícios regulares, foram mencionadas como elementos que contribuem para o desenvolvimento humano e a longevidade, ao mesmo tempo que promovem bem-estar e felicidade no trabalho. O estudo conclui que a felicidade dos profissionais de saúde depende da integração entre as dimensões intrapessoal e interpessoal, e entre os fatores individuais e organizacionais, apontando a necessidade de estratégias holísticas e baseadas em evidências para fomentar o bem-estar profissional de maneira sustentável (Nabi et al., 2020).

Ruetrakul (2021) desenvolveu um modelo de relação causal para identificar os fatores que afetam a felicidade no trabalho entre enfermeiros-chefes de hospitais. A pesquisa, de natureza quantitativa e explicativa, utilizou um modelo de equações estruturais aplicado a dados coletados por meio de um questionário estruturado em escala Likert, respondido por 196 participantes. O instrumento avaliou seis variáveis: características do líder, satisfação no trabalho, consciência dos valores profissionais, clima organizacional, apoio social e felicidade no local de trabalho.

A felicidade foi definida como um estado psicológico positivo relacionado à realização, orgulho e afeto positivo, próximo ao conceito de bem-estar subjetivo, mas com foco na experiência e interpretação do contexto laboral. Os principais fatores que

influenciaram a felicidade foram a satisfação no trabalho, o clima organizacional, o apoio social, as características de liderança e a consciência dos valores profissionais. O estudo ressalta a importância de considerar variáveis organizacionais e pessoais na promoção do bem-estar e da felicidade dos profissionais de saúde em posições de liderança (Ruetrakul, 2021).

Nebbs, Martin, Neil, Dawkins e Roydhouse (2023) realizaram uma revisão de escopo com o objetivo de identificar e classificar instrumentos disponíveis que possam contribuir na implementação de uma abordagem integrada à saúde mental no ambiente de trabalho. Foram identificados 109 instrumentos elegíveis entre os 388 inicialmente triados. Embora o foco principal seja a saúde mental no trabalho, o artigo reconhece a conexão entre essa abordagem e a promoção da felicidade no trabalho, especialmente por meio do domínio "promover o positivo", que inclui fatores como bem-estar, capital psicológico, engajamento, clima organizacional, sentido e trabalho significativo — todos reconhecidos como preditores ou componentes da felicidade no contexto profissional.

Os autores ressaltam a carência de instrumentos específicos para os domínios "promover o positivo" e "responder a problemas", sugerindo que a maioria das escalas existentes ainda está voltada para avaliação de riscos psicossociais e sofrimento, em vez de estados positivos e fatores protetores. Como resultado, o estudo destaca a necessidade de desenvolvimento de novos instrumentos que contemplem não apenas a mitigação dos riscos, mas também a promoção ativa de fatores organizacionais que contribuam para o florescimento e felicidade no trabalho (Nebbs et al., 2023).

Também com o objetivo de explorar os fatores que influenciam a felicidade no ambiente de trabalho, Awada e Ismail (2022) realizaram uma pesquisa qualitativa e identificaram a importância de abordagens holísticas que considerem aspectos emocionais, espirituais e organizacionais. Através de uma revisão bibliográfica, os autores definem a

felicidade no trabalho como um estado de bem-estar que transcende a mera satisfação com o cargo ou remuneração, incorporando elementos como engajamento, comprometimento organizacional afetivo e senso de propósito. Eles destacam que práticas organizacionais tradicionais, focadas exclusivamente em incentivos financeiros, podem ser insuficientes ou até contraproducentes para promover a verdadeira felicidade dos funcionários. Eles destacam o papel da cultura organizacional e das práticas de gestão como determinantes para a construção de um ambiente que favoreça a felicidade no contexto profissional.

A contribuição de Charles-Leija et al. (2023) enfatiza a centralidade do trabalho significativo como variável preditora da felicidade no trabalho. A pesquisa demonstra que a percepção de propósito, o prazer nas tarefas cotidianas e o sentimento de valorização por colegas são fatores essenciais para que os indivíduos se sintam felizes em seus ambientes profissionais. Nesse sentido, os autores definem a felicidade no trabalho como um estado subjetivo de bem-estar que resulta da convergência entre reconhecimento social e alinhamento entre valores pessoais e tarefas executadas.

Recentemente, Henríquez e Alcaino (2024) realizaram um estudo bibliométrico com o objetivo de analisar a evolução das publicações científicas sobre a felicidade no trabalho entre 2000 e 2023. Utilizando dados das bases Scopus, SciELO e Web of Science, identificaram 742 artigos e destacaram um crescimento expressivo do tema nos últimos anos. Os autores definem a felicidade no trabalho como um estado mental positivo que transcende o aspecto econômico, incorporando sentimentos de realização, pertencimento e bem-estar. Também discutem a complexidade do construto ao apontarem que a felicidade no trabalho é composta por três dimensões: afetivas (emoções positivas), cognitivas (julgamentos de valor) e relacionais (sentimento de pertencimento). Apontam que existem diversos fatores intrínsecos, relacionados ao trabalhador e fatores extrínsecos, relacionados ao trabalho que interferem na percepção de felicidade no trabalho do indivíduo. O estudo reforça que, apesar

do crescimento no número de publicações, ainda há grande diversidade terminológica e metodológica, o que dificulta a consolidação do conceito. A pesquisa aponta ainda que esse construto está frequentemente relacionado a outros, o mais usado é a satisfação no trabalho, mas bem-estar subjetivo (BES), comprometimento organizacional e engajamento, motivação intrínseca também são bastante frequentes (Henríquez e Alcaino, 2024).

Em síntese, os estudos analisados na presente revisão integrativa apontam que a felicidade no trabalho é um construto complexo (Henríquez & Alcaino, 2024), com múltiplas facetas e sobreposições conceituais (Henríquez e Alcaino, 2024; Ribeiro e Silva, 2018). Enquanto alguns autores a tratam como sinônimo de bem-estar subjetivo (Henríquez e Alcaino, 2024), outros a vinculam a sentimentos de satisfação (Ruetrakul, 2021), realização (Ruetrakul, 2021), engajamento (Rodríguez-Muñoz & Sanz-Vergel, 2013), e propósito (Charles-Leija et al., 2023; Awada & Ismail, 2022; Nabi et al., 2020; Rodríguez-Muñoz & Sanz-Vergel (2013).

Apesar da diversidade de abordagens, há um consenso emergente sobre a necessidade de se avançar em definições mais precisas e sobre a relevância da felicidade como um indicador central de saúde organizacional, produtividade e sustentabilidade emocional no trabalho (Charles-Leija et al., 2023). Os achados reforçam a relevância de se compreender a felicidade no trabalho não apenas como um indicador organizacional, mas como um elemento central para o desenvolvimento humano (Henríquez & Alcaino, 2024; Nebbs et al., 2023; Nabi et al., 2020; Sánchez-Vázquez et al., 2019).

De acordo com Furtado (2022), embora a filosofia antiga não tenha alcançado consenso se a felicidade estaria mais associada à hedonia ou à eudaimonia, a psicologia moderna propôs uma integração entre essas abordagens. De forma semelhante, Seligman (2004) introduziu o conceito de felicidade autêntica, sustentado por três pilares: emoções positivas, engajamento e sentido. Posteriormente, esse modelo foi ampliado, incorporando

as dimensões de relacionamentos positivos e realização pessoal, originando o modelo PERMA (Seligman, 2019).

A linha de pensamento predominante da literatura sobre a felicidade no trabalho valida os aspectos do bem-estar subjetivo e bem-estar psicológico, que condizem com o alinhamento dos tipos de felicidade hedônica e eudaimônica, que embora abordem de forma contraditória o conceito de felicidade, têm se mostrado complementares (Maio, 2016). Em concordância, Sánchez-Vázquez et. al. (2019), concluem que apesar de se apresentarem diferentes modelos, a maioria das contribuições recentes sobre a felicidade no contexto profissional recuperam as clássicas visões hedonistas e eudaimônica, que operam em conjunto e enfatizam a experiência do bem-estar subjetivo e bem-estar psicológico, respectivamente, associadas ao bem-estar social, adicionado recentemente.

No campo acadêmico e de pesquisa, existem amplas evidências de que o bem-estar subjetivo, psicológico e social, são eixos centrais para o desenvolvimento organizacional. Assim, conforme Muniz-Velazquez et al. (2022) apontam, ao invés de focar na ausência de consenso, talvez seja importante considerar a coexistência de diferentes modelos, dada a natureza multidisciplinar e complexa do fenômeno, uma vez que as diferentes abordagens tendem a concordar nos aspectos mais fundamentais.

Por fim, as investigações atuais sobre felicidade recomendam também considerar tanto os fatores afetivos quanto os cognitivos, também referidos como subjetivos e psicológicos, a fim de aprofundar a compreensão do fenômeno (Furtado, 2022). Na sequência serão apresentadas as revisões da literatura científica acerca dos instrumentos de medida da felicidade no trabalho.

2.4 Avaliação da Felicidade no Contexto Profissional

Considerando o destaque que a felicidade no trabalho tem ganhado como uma dimensão central da saúde organizacional, sendo associada a benefícios tanto para os

indivíduos quanto para as instituições (Ribeiro & Silva, 2018), estabelecer meios científicos para aferi-la é crucial para o avanço do conhecimento científico. A operacionalização é o principal problema a ser superado na pesquisa sobre a felicidade, uma vez que a mensuração permite aos pesquisadores descrever o fenômeno, para que possa compreendê-lo e modificá-lo (Sender et al., 2021). A seguir serão apresentadas doze pesquisas internacionais e duas pesquisas nacionais em ordem cronológica, de acordo com a revisão integrativa realizada.

2.4.1 Revisão Integrativa - Pesquisas Internacionais sobre a Avaliação da Felicidade no Contexto Profissional

Díaz-Pincheira e Carrasco-Garcés (2018) investigaram os efeitos do clima organizacional e dos riscos psicossociais sobre a felicidade no trabalho em 107 trabalhadores da área educacional no Chile. Nessa pesquisa, o construto trabalhado foi a felicidade organizacional, definida como uma experiência interna positiva relacionada à satisfação no trabalho, envolvimento com a organização e bem-estar geral e os autores utilizaram três instrumentos psicométricos: (1) Escala de Felicidade Subjetiva de Lyubomirsky e Lepper (1999) adaptada no Chile por Moyano e Ramos (2007), que mede a felicidade subjetiva; (2) SUSESO ISTAS 21, traduzido e validado do Questionário Psicossocial de Copenhague (COPSOQ), que mede os riscos psicossociais no Chile em cinco variáveis: experiências psicológicas, trabalho ativo, apoio social e liderança, compensações e dupla presença; e, (3) Questionário de Clima Organizacional de Koys e Decottis (1991), adaptado no Chile por Chiang, Vega, Salazar e Nuñez (2008), que mede oito variáveis: autonomia, coesão, confiança, pressão, apoio, reconhecimento, equabilidade e inovação, para ter a percepção do indivíduo sobre o ambiente de trabalho. Os resultados indicaram que ambientes com padrões de desempenho claros, reconhecimento positivo e flexibilidade para atender às demandas familiares estão associados a maiores níveis de felicidade no trabalho. O estudo reforça uma

compreensão multidimensional da felicidade no trabalho, que vai além da satisfação e incorpora aspectos relacionais e motivacionais.

Cunha et al. (2018) investigaram a associação entre o bem-estar psicológico (BEP) e o engajamento no trabalho entre 281 profissionais da saúde atuantes nos cuidados primários, em unidades dos Agrupamentos de Centros de Saúde (ACeS), em Portugal. Para os autores a felicidade e o bem-estar psicológico (BEP) são termos que frequentemente são considerados como sinônimos, mesmo na literatura científica e que englobam três dimensões: satisfação com a vida, presença de experiências emocionais positivas e ausência de experiências emocionais negativas. Neste estudo, foram utilizados dois instrumentos validados para a língua portuguesa: (1) *Oxford Happiness Questionnaire* (OHQ) para medir o bem-estar psicológico e (2) a *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES), para mensurar o engajamento considerando três dimensões: vigor (nível de energia e resiliência), dedicação (atribuição de significado e orgulho) e absorção (envolvimento com a tarefa). A análise estatística revelou uma correlação positiva significativa entre BEP e engajamento. O estudo conclui que profissionais com maior engajamento tendem a apresentar maior bem-estar psicológico, embora a idade e o tempo de serviço estejam negativamente associados ao bem-estar percebido. Os autores destacam a correlação positiva e estatisticamente significativa entre o score do OHQ e da UWES que indica que, os profissionais mais felizes estão mais envolvidos em suas atividades do trabalho, sendo mais produtivos e eficazes.

No estudo de Benevene et al. (2019), avaliaram os efeitos da felicidade disposicional e da autoestima, como traços disposicionais, na saúde de 282 professores, bem como o papel desempenhado pelo ambiente de trabalho na geração de afeto positivo. Enquanto construto, a felicidade no trabalho foi entendida como um estado de afeto positivo derivado do ambiente profissional e foi operacionalizada por meio de quatro instrumentos: (1) Escala de Felicidade Subjetiva de Lyubomirsky e Lepper (1999), mensurando a felicidade subjetiva;

(2) Escala de Autoestima de Rosenberg (RSES), Rosenberg, 1965, medindo o nível da autoestima; (3) adaptação do Inventário de Felicidade de Crianças em Idade Escolar de Ivens (2007) para mensurar a felicidade no trabalho e, (4) a Pesquisa de Saúde (SF12) de Ware at al. (1996) na versão italiana por Kodraliu et at. (2001) que visava medir duas dimensões: saúde física e saúde mental. Os resultados demonstraram que a felicidade no trabalho interpõe parcialmente a relação entre felicidade disposicional e a saúde e completamente entre autoestima e saúde. Os autores concluíram que indivíduos que tendem a vivenciar emoções positivas sobre si mesmos e seus eventos de vida têm maior probabilidade de construir condições de vida saudáveis, que a autoestima influencia diretamente na promoção de comportamentos relacionados à saúde e também constatou-se que o impacto da felicidade disposicional e da autoestima nas condições de saúde é maior quando os professores reconhecem o seu local de trabalho como um contexto em que se sentem felizes.

Com base na Teoria da Autodeterminação, Zhang et al. (2021) desenvolveram e validaram uma nova escala para mensurar a alegria no trabalho de 426 médicos chineses. A alegria foi definida como uma emoção positiva intensa, derivada da satisfação de necessidades psicológicas básicas no ambiente ocupacional. O autor indica que a felicidade individual e o comportamento ativo são causados pela satisfação de três necessidades psicológicas: a necessidade de competência, a necessidade de autonomia e a necessidade de relacionamento. Com base nessa teoria, a escala desenvolvida, *Joy in Work Scale* foi estruturada com 28 itens distribuídos em quatro dimensões: necessidade de autonomia, percepção de competência, identificação com as tarefas e relacionamentos no trabalho. Os resultados demonstraram excelentes índices psicométricos (α = 0,954), indicando que a escala é confiável e válida para uso em contextos hospitalares. A pesquisa reforça a relevância da alegria no trabalho como fator de proteção à saúde mental em contextos de alta demanda como o de hospitais.

O estudo transcultural de Fitriana, Hutagalung, Awang e Zaid (2022) buscou validar a *Happiness at Work Scale* (HAWS), baseada no modelo de Fisher (2010), em contexto indonésio. A definição de felicidade seguiu o modelo de Fisher (2010), contemplando satisfação, engajamento e comprometimento. Após tradução e adaptação cultural, a escala foi aplicada inicialmente a 105 participantes e, em seguida, a uma amostra ampliada de 370. A escala possui 3 dimensões: engajamento no trabalho, satisfação no trabalho e compromisso organizacional afetivo com um total de 31 itens. Os resultados indicaram que a versão indonésia da HAWS apresentou robustez psicométrica, evidenciando sua aplicabilidade intercultural.

Muniz-Velazquez et al. (2022) aplicaram o modelo PERMA, de Seligman (2019), para avaliar a felicidade no trabalho entre 256 profissionais de relações públicas na Espanha. O construto avaliado foi a felicidade global no trabalho, também chamada por florescimento humano e é constituído em três pilares principais: o bem-estar subjetivo, em torno da satisfação com o trabalho em si e as emoções positivas relacionadas a ele; o bem-estar psicológico, relativo ao crescimento e desenvolvimento pessoal, intelectual e cognitivo, autonomia; e, o bem-estar social, baseado nas relações positivas proporcionadas pelo trabalho. O instrumento utilizado, PERMA-Profiler, contém 23 itens distribuídos em cinco dimensões: emoções positivas, engajamento, relacionamentos, significado e realizações. Os dados indicaram níveis elevados de felicidade, com destaque para mulheres, que pontuaram mais alto em engajamento e relacionamentos.

Na investigação de Demir e Çobanoğlu (2022), foram exploradas as relações entre a percepção de exclusão organizacional e a felicidade no trabalho em uma amostra de 171 professores da Turquia. A felicidade foi compreendida como uma manifestação positiva de pertencimento e integração no ambiente profissional. Para realização do estudo os autores utilizaram duas escalas: (1) Escala de Exclusão Organizacional, desenvolvida por Abaslı e

Özdemir (2019) que, em duas dimensões mede: o nível de isolamento e aniquilação; e, a Escala de Felicidade no Trabalho - desenvolvida por Singh e Aggarwal (2018) e adaptada por Özdemir, Sever e Acar (2020) que é composta por quatro dimensões: a motivação interna, as emoções negativas no trabalho, as experiências organizacionais favoráveis e as experiências organizacionais desfavoráveis. Os resultados evidenciaram que percepções de exclusão e aniquilação impactam negativamente a felicidade no trabalho, reforçando a importância de ambientes organizacionais inclusivos para o bem-estar docente.

O estudo de Feitor, Martins e Borges (2023) teve como objetivo validar a versão portuguesa da Shorted Happiness at Work Scale (SHAWS), originalmente proposta por Fisher (2010) e adaptada por (Salas-Vallina & Alegre, 2018; Queirós et al., 2020). Nesse modelo, a felicidade no trabalho foi definida como um construto multifacetado que combina aspectos individuais e organizacionais, sendo compreendida como uma experiência emocional positiva estável e com significado. A pesquisa foi conduzida com 113 enfermeiros portugueses e utilizou um modelo trifatorial que considerava três dimensões: engajamento (motivacional), satisfação com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo (atitudinais), totalizando nove itens. A análise fatorial confirmatória demonstrou um bom ajuste do modelo e alta consistência interna (α entre 0,80 e 0,91), o que endossa a adequação do instrumento na mensuração da felicidade no contexto da saúde ocupacional.

Loureiro, Loureiro, Trindade e Borges (2023) desenvolveram um estudo com objetivo de analisar a associação entre felicidade no trabalho, interação familiar e variáveis sociodemográficas entre 363 enfermeiros de um hospital público em Portugal. Os autores entendem a felicidade no trabalho como um construto abrangente e multifatorial que inclui fatores organizacionais e individuais do contexto laboral, abarcando aspectos transitórios (emoções) e estáveis (disposições e atitudes), como também os conceitos de engajamento (envolvimento afetivo e cognitivo na realização do trabalho), compromisso organizacional

afetivo (sentimentos de pertencimento e identificação com os valores organizacionais) e a satisfação com o trabalho (percepção sobre remuneração, hierarquia e colegas). Também, consideraram a interação trabalho-família e família-trabalho como possíveis variáveis que impactam no desempenho. Foram aplicados dois instrumentos: (1) a versão portuguesa da *Shorted Happiness at Work Scale (*SHAW), adaptada por Salas-Vallina e Alegre (2018) constituída de nove itens e três dimensões: engajamento, satisfação com o trabalho e compromisso organizacional afetivo; e, (2) o *Survey Work-Home Interaction Nijmegen* (SWING), desenvolvido por Geurts et al.(2005) que baseia-se no modelo de recuperação de esforço (E-R) e propõe quatro dimensões para avaliar a interação trabalho-família sendo: Interação trabalho-família negativa, Interação família-trabalho negativa, Interação trabalho-família positiva e interação família-trabalho positiva.

Pazarcıkcı e Kaya (2023) realizaram um estudo transversal multicêntrico com 276 enfermeiros atuantes em unidades de atendimento à COVID-19 em 14 hospitais públicos na Turquia, com o objetivo de propor e testar um modelo conceitual que explicasse as relações entre felicidade no trabalho (HAW), bem-estar mental (MWB) e apoio social percebido. Foram utilizados três instrumentos: a *Escala de Felicidade no Trabalho* (HAWS), composta por quatro dimensões: motivação intrínseca, sentimentos repulsivos, experiências organizacionais de apoio e experiências organizacionais sem apoio; a *Escala de Bem-Estar Mental de Warwick-Edimburgo* (WEMWBS) com duas dimensões: bem-estar psicológico e bem-estar subjetivo; e, a *Escala Multidimensional de Apoio Social Percebido* (MSPSS) com três dimensões diferentes: apoio social da família, apoio social de uma pessoa especial e apoio social de um amigo. O construto de felicidade no trabalho foi definido como um estado caracterizado por elevada satisfação, predominância de emoções positivas e ausência de emoções negativas no ambiente laboral. A análise de equações estruturais indicou que o bem-estar mental teve efeito direto significativo na motivação intrínseca e o apoio social de

amigos, familiares e pessoas significativas também afetou diretamente essa subdimensão. Além disso, o bem-estar mental mediou a relação entre apoio social e motivação intrínseca. Os resultados evidenciam que níveis mais altos de bem-estar e de apoio social contribuem positivamente para a felicidade dos enfermeiros no trabalho, especialmente em contextos de alta pressão, como durante a pandemia. Os autores destacam a necessidade de intervenções institucionais voltadas ao fortalecimento do bem-estar psicológico e do suporte social como estratégias para melhorar a qualidade dos cuidados de enfermagem.

Os resultados mostraram níveis moderados de felicidade no trabalho (média = 4,44) e níveis moderados a baixos de interação trabalho-família (média = 1,02). Fatores como estado civil, atividades de lazer, local de trabalho, tempo de experiência, carga horária e percepção de estresse se associaram significativamente aos níveis de felicidade. Os autores destacam que o sentimento de orgulho, a atribuição de significado nas ações e o alcance de objetivos pessoais e organizacionais estão relacionados com o engajamento e o compromisso organizacional afetivo. Ainda, ressaltam que a prática de atividade de lazer também se associa a níveis superiores de engajamento, influenciando a adoção de comportamentos de autocuidado que promovem o bem-estar, a qualidade de vida e a saúde mental, que são promotores da felicidade. A pesquisa destaca a importância de ambientes de trabalho saudáveis e políticas organizacionais que considerem as interações entre as áreas profissional e pessoal dos trabalhadores da saúde (Pazarcıkcı e Kaya, 2023).

Yildiz (2024) promoveu uma pesquisa para comparar os níveis de felicidade no trabalho entre 1114 profissionais dos setores de saúde, educação e segurança na Turquia. A felicidade foi definida como o equilíbrio entre bem-estar subjetivo e emocional no contexto ocupacional. Foram utilizados dois instrumentos: (1) a versão reduzida da Escala de Felicidade no Trabalho, *Shorted Happiness at Work Scale (*SHAW), adaptada por (Salas-Vallina & Alegre, 2018; Queirós et al., 2020) para mensurar a felicidade no trabalho em três

dimensões – engajamento, satisfação no trabalho e comprometimento organizacional afetivo e, (2) Escala de Suporte Organizacional Percebido (POSS), desenvolvida para avaliar o nível de percepção do colaborador quanto ao suporte organizacional. Os achados revelaram que dentre os setores avaliados, o da saúde apresentou os menores índices de felicidade, e que o suporte organizacional foi um preditor positivo significativo em todos os setores.

Por fim, o estudo de Hasanati e Istiqomah (2024), com 119 professores indonésios, investigou a influência de fatores demográficos sobre a felicidade no trabalho. A felicidade foi descrita como um acúmulo de experiências de vida positivas e negativas e a obtenção de objetivos pessoais alcançados no trabalho. Foi utilizada a ferramenta *Workplace Happiness Scale,* de Gracia (2019), que possui duas dimensões: a dimensão ambiental em que se mede o trabalho em si, as características contextuais do trabalho e a organização como um todo; e, a dimensão do trabalhador, avaliando os aspectos intrínsecos do trabalhador como indivíduo. Os resultados apontaram correlação positiva entre idade, tempo de serviço e níveis de felicidade, destacando o impacto da maturidade profissional no bem-estar ocupacional, concluindo que características individuais influenciam significativamente a experiência de felicidade no ambiente profissional.

Os estudos analisados demonstram a diversidade de instrumentos utilizados para avaliar a felicidade no trabalho, com diferentes enfoques teóricos e aplicabilidades. Observa-se uma tendência crescente de validação transcultural de escalas, o que fortalece a comparabilidade internacional dos dados e amplia a aplicabilidade dos resultados. Contudo, apesar da escala *Shorted Happiness at Work Scale (*SHAWS) ter sido mais usada recentemente, seu uso é associado a outras ferramentas complementares.

2.4.2 Revisão Integrativa - Pesquisas Nacionais sobre a Avaliação da Felicidade no Contexto Profissional

Apesar da temática da felicidade no contexto profissional se mostrar como um campo de investigação em ascensão, ainda são poucas as pesquisas no cenário nacional, destacando a falta de clareza sobre o construto (Ferreira & Fukuda, 2021). Empregando a mesma metodologia de revisão integrativa, foram encontrados apenas dois artigos de produção brasileira que relacionavam os termos “felicidade no trabalho” ou “felicidade profissional” à “escala” ou “medida”.

Oliveira, Castro, Coelho, Lopes e Andrade (2020) realizaram um estudo com o objetivo de comparar os níveis de felicidade no trabalho medidos por escalas psicométricas com os resultados do Índice de Felicidade no Trabalho (IFT) da revista Guia Você S/A. Os autores discutem a felicidade no trabalho a partir das três dimensões do bem-estar: BEP – bem-estar psicológico (visão eudaimônica), BES – bem-estar subjetivo (visão hedônica) e o BET – bem-estar no trabalho.

A pesquisa contou com 121 empregados de uma distribuidora de bebidas e foram aplicados cinco instrumentos: (1) as escalas EBET, construída e validada por Paschoal e Tamayo (2008) que avalia duas dimensões: Afeto - emoções e humores positivos e negativos no trabalho e, a expressividade/realização no trabalho; (2) a escala BET, construída e validada por Siqueira (1995) e Siqueira et al. (2008) que avalia o nível de satisfação do indivíduo em cinco dimensões: satisfação com os colegas, satisfação com o salário, satisfação com a chefia, satisfação com a natureza do trabalho e a satisfação com as promoções; (3) Escala de envolvimento no trabalho (EET), construída e validada por Lodahl e Kejner (1965) e no Brasil validada por Siqueira (1995) que avalia a dimensão de envolvimento com o trabalho; (4) Escala de Comprometimento Organizacional Afetivo (ECOA), que avalia o vínculo afetivo entre o indivíduo e a organização em cinco dimensões: o quanto se sente orgulhoso dela, contente com ela, entusiasmado com ela, interessado por ela e, animado com ela; e, (5) Índice de Felicidade no Trabalho (IFT), pesquisa que define

anualmente as 150 melhores empresas para se trabalhar no Brasil realizada pelo Programa de Estudos em Gestão de Pessoas/ Fundação Instituto Administração (PROGEP- FIA), e é composto por duas dimensões: (1) Índice de Qualidade do Ambiente de Trabalho (IQAT), que considera a visão do empregado sobre a empresa, sendo obtido por meio de pesquisa de clima organizacional; e (2) Índice de Qualidade da Gestão de Pessoas (IQGP), resultado de uma análise sobre o que a empresa oferece aos seus empregados, a partir de material quantitativo e qualitativo, obtido em visita às empresas pesquisadas (Oliveira et al., 2020).

Os resultados indicaram forte correspondência entre os achados empíricos e os dados do Guia Você S/A. A análise demonstrou que o comprometimento afetivo com a organização, a satisfação com o trabalho e o envolvimento são pilares centrais do construto "felicidade no trabalho". Ainda, a identificação da correlação entre sentimentos de autorrealização e expressividade com afetos positivos, enquanto preditores da felicidade no contexto profissional, ressalta a interdependência entre as áreas pessoal e profissional, o que evidencia a importância das discussões sobre felicidade e bem-estar no trabalho (Oliveira et al., 2020).

Na pesquisa de Silva et al. (2022) foram apresentadas as evidências preliminares de validade de outro Inventário de Felicidade no Trabalho (IFT), desenvolvido no Brasil pelo Laboratório de Psicologia Positiva nas Organizações e Trabalho (LAPPOT), é um instrumento construído para avaliar o estado psicológico de felicidade no contexto ocupacional brasileiro. A felicidade no trabalho foi definida como um estado psicológico composto por pensamentos, sentimentos e emoções predominantemente positivos, associados a propósito, prazer e realização. O construto foi operacionalizado em quatro dimensões: a pessoal – integrada por componentes como autoestima, autoeficácia, desenvolvimento das forças e virtudes; material de existência - formada pelas condições físicas e psíquicas de trabalho, bem fatores de qualidade de vida e equilíbrio entre as áreas

pessoal e profissional; relacional - com base nas interações humanas, e, transcendental – que engloba o propósito e sentido sua vida. A amostra foi composta por 814 adultos. A análise fatorial exploratória e confirmatória indicou que a estrutura de três fatores (excluindo a dimensão pessoal) se mostrou superior à versão original com as quatro dimensões, sendo denominadas como: material de existência (condições objetivas do ambiente de trabalho), Psicossocial (os relacionamentos humanos no trabalho) e transcendental (desenvolvimento humano e sentido na vida) (Silva et al., 2022).

Conforme é possível observar por meio da análise dos artigos encontrados nessa revisão integrativa, apesar do crescente interesse do estudo científico a respeito da felicidade no contexto profissional (Ferreira & Fukuda, 2021), a dificuldade de se chegar a um consenso sobre a definição do conceito (Charles-Leija et al., 2023) tem sido um dos maiores obstáculos para o desenvolvimento dessa temática. A felicidade no trabalho tem sido avaliada por diferentes escalas que selecionam alguns elementos dentre os fatores incluídos nas dimensões das teorias (Salas-Vallina & Alegre, 2018; Sender et al., 2021), muitas vezes, utilizando mais de um instrumento para contemplar o que se pretende medir.

Como conclui Butke et. al. (2022) não existe ainda nessa área de conhecimento um instrumento que seja amplamente utilizado e aceito na comunidade científica. Butke et al., (2022) apontam que a baixa quantidade de estudos em que se coloca a felicidade no trabalho enquanto construto, em especial quando se trata de escalas de medição, sugere uma lacuna no campo científico da felicidade no contexto profissional.

2.5 Relevância da Avaliação da Felicidade no Contexto Profissional

A felicidade no trabalho tem ganhado crescente atenção nos estudos contemporâneos, refletindo transformações profundas no modo como o trabalho é concebido, vivido e gerenciado (Ribeiro & Silva, 2018). Diversas pesquisas evidenciam que

a felicidade no contexto profissional tem impactos positivos não apenas para os indivíduos – aumentando o engajamento, favorecendo os relacionamentos interpessoais, promovendo a satisfação no trabalho e o sucesso na carreira –, mas também para as organizações, promovendo melhores resultados, maior produtividade, menor rotatividade e redução de custos com saúde (Achor, 2012; Henríquez & Alcaino, 2024).

Silva e Tolfo (2012) chamam atenção para a importância que o trabalho tem na vida do indivíduo, uma vez que, geralmente, é o principal ordenador de regras, horários, atividades e interações sociais por meio dos compromissos estabelecidos. Se, por um lado, pode gerar certa ordem, consistência e previsibilidade, por outro, pode impor um ritmo acelerado, comprometendo a dedicação de tempo e energia do indivíduo em outras áreas da vida (Silva & Tolfo, 2012).

Confirmando essa perspectiva Furtado (2022) sinaliza que a sociedade está adoecendo e o trabalho geralmente aparece como pano de fundo do sofrimento psíquico na atualidade. Como expõe Weiss (2021):

> O trabalho é onde passamos grande parte de nosso tempo, e em parte por causa de sua natureza, nada nos dá mais oportunidade do que o ambiente de trabalho para nos sentir desanimados, desapontados, entediados, sobrecarregados, invejosos, constrangidos, ansiosos, irritados, indignados e com medo de dizer o que realmente sentimos (Weiss, 2021, p.14).

Como consequencia, o número de afastamentos por transtornos mentais (stress, ansiedade, pânico, depressão) tem crescido de forma assustadora nas empresas (Furtado, 2022). Uma condição que está associada ao sofrimento psíquico no trabalho é a "síndrome de *burnout*", caracterizada por exaustão emocional, despersonalização e sentimentos de ineficácia profissional (Bakker & Oerlemans, 2016). De acordo com Esteves et al., (2023), o burnout é mensurado a partir de uma estrutura tridimensional composta por exaustão emocional, despersonalização e baixa realização pessoal, traduzindo-se em apatia, sentimento de incompetência e insucesso no trabalho.

Esse quadro é agravado em contextos que negligenciam a promoção de condições que satisfaçam as necessidades psicológicas básicas dos trabalhadores. A Teoria da Autodeterminação (Ryan & Deci, 2000), oferece importantes contribuições nesse sentido ao postular que o bem-estar depende da satisfação de três necessidades universais: autonomia, competência e relacionamento. Quando frustradas, essas necessidades desencadeiam desmotivação, queda no desempenho e sofrimento psíquico, configurando um ciclo negativo de baixa realização e esgotamento (Bakker & Oerlemans, 2016; Ryan & Deci, 2000).

Além disso, Mckee (2014) destaca que pessoas desengajadas e infelizes impactam no clima organizacional. Por não sentirem prazer envolvido, não agregam valor, pois têm pouca energia e vontade em suas entregas, suas emoções e mentalidade afetam o humor e o desempenho daqueles com quem convivem diariamente, podendo impactar fortemente as organizações. Por meio de análises de indicadores, os gestores têm percebido que os custos do turnover e do absenteísmo vão muito além do que a perda financeira direta que geram. O baixo comprometimento não está só nas faltas e atrasos calculados, a desmotivação e a insatisfação causam problemas muito maiores, afetando também a reputação e a capacidade de inovação das organizações (Furtado, 2022).

Por outro lado, as razões pelas quais as pessoas escolhem trabalhar abrangem diversas dimensões, incluindo aspectos individuais, coletivos e sociais. Esses motivos englobam desde a busca por compensação financeira e status, até o desejo de contribuir para algo maior, a formação de relacionamentos significativos e a realização pessoal através do emprego de suas competências e habilidades (Silva & Tolfo, 2012). Para muitos indivíduos, o trabalho é mais do que uma fonte de renda, é um espaço para a expressão de habilidades, de enfrentamento de desafios e de busca por autorrealização (Rothausen & Henderson, 2018), a ponto de trabalhadores satisfeitos afirmarem que manteriam seus empregos mesmo que não precisassem financeiramente deles, como destacam Ramirez-Asis et al. (2023).

Reforçando essa compreensão, Wrzesniewski et al. (1997) categorizam a relação das pessoas com o trabalho em três tipos: emprego, carreira ou missão. Através de um estudo com 196 profissionais de diferentes áreas, os autores identificaram que essas formas de vivenciar o trabalho não dependem exclusivamente da ocupação exercida, mas sim da forma como os indivíduos atribuem significado à sua atividade profissional.

Apontam que aqueles que veem o trabalho somente como "emprego" geralmente o encaram como uma obrigação, enxergando-o como meio de sustento, tendo pouca identificação com a atividade. Os indivíduos que o veem como "carreira" têm maior envolvimento pessoal, buscando o progresso e reconhecimento, dedicando-se a aprimorar suas habilidades, visando o crescimento. E por fim, aqueles que o vivenciam como "missão" encontram propósito e integração pessoal na atividade laboral (Wrzesniewski et al., 1997).

Os resultados indicaram que os trabalhadores que enxergam seu trabalho como "missão" apresentavam maior satisfação com a vida, com o trabalho e menor índice de absenteísmo, reforçando a relevância da experiência subjetiva na relação com o bem-estar no trabalho (Wrzesniewski et al., 1997). Em concordância com esse conceito, o filósofo contemporâneo Cortella (2014) ressalta que

> ninguém fica num local apenas por conta do salário, mas sua permanência é também condicionada pela capacidade de enxergar a finalidade positiva do que faz, do reconhecimento que obtém, do bem-estar que sente quando o seu trabalho é valorizado e se percebe ali a possibilidade de futuro conjunto (Cortella, 2014, p. 37).

De acordo com Frankl (2017), a vida nunca se torna insuportável pelas circunstâncias, mas apenas pela falta de significado e propósito. Em concordância, Weiss (2021) explora a capacidade que os indivíduos têm de observar e significar seu trabalho, dependendo cada vez menos do ambiente externo, conforme demonstrou Wrzesniewski (1997) através de sua pesquisa em que pessoas na mesma função podem vivenciar seu trabalho de formas radicalmente distintas, como emprego, carreira ou missão.

Essa mudança de perspectiva mental sobre o trabalho é possível por meio de um conceito chamado *job crafting* – ou redesenho do trabalho – que aponta que não precisamos esperar algo externo e positivo acontecer para que o que fazemos passe a ter algum significado. Iniciativas individuais podem modificar a percepção do trabalho, promovendo otimização de recursos e tornando-o mais envolvente e gratificante (Weiss, 2021).

A Teoria da Autodeterminação (SDT) fornece um modelo explicativo para essa dinâmica, ao propor um continuum motivacional que vai da desmotivação à motivação intrínseca (Ryan & Deci, 2000). Nesse contexto, no polo da desmotivação, o indivíduo não identifica propósito na atividade, o que compromete tanto o desempenho quanto o bem-estar. Conforme se avança no continuum, surgem formas de motivação extrínseca com diferentes níveis de internalização. Na regulação externa e introjetada, a ação é guiada por pressões externas ou autoimpostas baseadas em recompensas, punições ou pressões internas, como culpa ou ansiedade. À medida que o sujeito internaliza os valores da atividade, emergem formas mais autênticas de motivação, como a regulação identificada e integrada. Na motivação intrínseca, a atividade é realizada por interesse próprio, curiosidade e prazer, sendo essa forma de motivação a mais associada ao bem-estar psicológico e à felicidade profissional (Ryan & Deci, 2000).

A partir desse modelo, a felicidade deixa de ser concebida como uma condição estática e passa a ser entendida como um processo dinâmico que se estrutura conforme o nível de autodeterminação que sustenta as decisões e ações do indivíduo em seu contexto de trabalho (Legault, 2017; Ryan & Deci, 2000). Assim, a felicidade no trabalho pode ser compreendida como resultado da internalização progressiva de sentido, valor e propósito, favorecendo uma relação mais autêntica e saudável com a atividade profissional (Ribeiro & Silva, 2018).

Ainda que a felicidade seja uma experiência subjetiva, impossibilitando a empresa de “fazer o trabalhador feliz”, as organizações podem atuar nas condições que têm potencial de afetar positiva ou negativamente a percepção de felicidade do funcionário (Furtado, 2022). As emoções dos colaboradores, antes vistas como ruídos, passaram a ser reconhecidas como componentes centrais do desempenho organizacional, influenciando fatores como comunicação, retenção e reputação institucional (Ramirez-Asis et al., 2023).

A relevância do estudo da felicidade no contexto profissional também se manifesta na adoção de políticas organizacionais voltadas ao bem-estar como pilar estratégico. Iniciativas como programas de desenvolvimento pessoal, reconhecimento contínuo, cultura de feedback e flexibilidade no trabalho são apontadas como tendências promissoras na gestão de pessoas (Cunha, 2022).

Esses esforços refletem um entendimento mais sensível da felicidade no trabalho, que não se reduz à produtividade, mas abrange a qualidade de vida geral a partir do trabalho (Salas-Vallina, 2018). Além disso, o trabalho ocupa grande parte da vida adulta e, quando significativo, pode favorecer o florescimento humano, promovendo o uso de pontos fortes e o desenvolvimento de capacidades. Trabalhar com propósito aproxima os indivíduos de seus objetivos de vida, favorecendo níveis mais altos de envolvimento, dedicação e progressão na carreira (Charles-Leija et al., 2023).

Nesse sentido, o estudo da felicidade no trabalho oferece subsídios valiosos para a formulação de políticas e práticas de gestão mais humanas e eficazes (Sender et al., 2021). Contudo, conforme reflete Furtado (2022), focar exclusivamente na felicidade no trabalho pode remeter à antiga dicotomia entre “vida pessoal” e “vida profissional”, na qual se orientava os colaboradores a “deixarem a vida pessoal na porta da empresa”.

Na mesma linha, Rothausen e Henderson (2018) apontam que, enquanto o foco estiver restrito ao ambiente de trabalho, a atenção continuará centrada apenas na melhoria

das condições externas ou na adaptação do sujeito às exigências do cargo. Tal abordagem, além de fragmentar a experiência humana, tende a se afastar da perspectiva da motivação intrínseca, uma vez que desconsidera os valores pessoais, o propósito e a autenticidade do indivíduo em relação à sua trajetória profissional. Ao limitar a compreensão da felicidade a fatores contextuais, perde-se a oportunidade de promover engajamento genuíno e bem-estar sustentável, fundamentados na autodeterminação e no sentido atribuído à atividade exercida.

Furtado (2022) propõe a superação do paradigma da "felicidade no trabalho" em favor da felicidade de quem trabalha, destacando que o sentimento de bem-estar é inerente ao indivíduo, e não ao ambiente que ele ocupa. Essa mudança de foco permite enxergar o trabalhador de forma integral, considerando suas dimensões subjetivas dentro e fora do espaço — físico ou digital — em que exerce sua atividade (Furtado, 2022).

As relações de trabalho fora do ambiente corporativo, como profissional autônomo, iniciativas de empreendedorismo, em especial, os novos modelos de trabalho trabalhos, muitos em *home office,* atuando em carreiras digitais, geralmente são desconsideradas em estudos sobre a felicidade no contexto profissional por não vivenciarem uma relação "empregado/empregador", como explana Sender (2020).

Nesse sentido, este estudo tem por proposta adotar o entendimento da felicidade no contexto profissional como uma experiência que se articula à expressão do potencial humano, ao reconhecimento de valor pessoal, ao sentimento de pertencimento e ao sentido construído ao longo da trajetória ocupacional (Warr, 2007). Como reforçam Rothausen e Henderson (2018), a abordagem da felicidade como construto psicológico exige ir além do ambiente de trabalho, incorporando as intersecções entre a identidade, os projetos de vida e o impacto do trabalho na rotina, na família e no padrão de vida. Avaliar a felicidade a partir dessa perspectiva ampliada oferece subsídios valiosos para intervenções mais eficazes, humanas e consistentes com a complexidade da experiência profissional contemporânea.

Em um cenário de transformações sociais, econômicas e tecnológicas aceleradas, em que o modelo de trabalho está sendo modificado, é fundamental atentar à saúde física e emocional dos profissionais em geral, reconhecendo que o bem-estar emocional é tanto um fim em si quanto um meio para obter resultados sustentáveis (Muniz-Velazquez et al., 2022; Ribeiro & Silva, 2018). A felicidade no contexto profissional não é apenas uma estratégia de produtividade, mas também um fator protetivo contra o sofrimento psíquico e um indicador de qualidade de vida no século XXI (Muniz-Velazquez et al., 2022).

A avaliação da felicidade no contexto profissional se apresenta como um campo estratégico para a promoção de saúde, engajamento e sustentabilidade. É imprescindível, mais do que compreender a felicidade a partir das condições externas do trabalho, adotar uma perspectiva que reconheça o sujeito como agente central dessa vivência (Rodríguez-Muñoz & Sanz-Vergel, 2013; Sánchez-Vázquez et al., 2019).

2.6 Conceituação do Construto Felicidade no contexto Profissional

Conforme é possível observar, apesar da psicologia positiva preconizar o uso de métodos e delineamentos científicos rigorosos em suas pesquisas (Seligman, 2019) ainda enfrenta grande desafio na conceituação dos construtos por se tratar de termos subjetivos muitas vezes utilizados como sinônimos ao longo da história, por exemplo: satisfação, realização, saúde, qualidade de vida, felicidade e bem-estar. Entretanto, ainda que existam distintas concepções sobre esses construtos, há consenso na área quanto à sua associação com múltiplas dimensões da vida e com as diversas atividades realizadas pelos indivíduos (Muniz-Velazquez et al., 2022; Paschoal & Tamayo, 2008).

Assim, com ênfase em um ou outro aspecto, a felicidade no contexto profissional, segundo as perspectivas de Achor (2012), Ryan e Deci (2000), Seligman (2019), Warr (2007), dentre outros, consiste basicamente em três pilares principais: em primeiro lugar o

bem estar-subjetivo, com foco na satisfação com o trabalho em si e na vivência de emoções positivas; em segundo lugar, o bem-estar psicológico, relacionado ao crescimento e desenvolvimento pessoal, intelectual e cognitivo; e, em terceiro lugar, o bem-estar social, baseado nas relações positivas e qualidade de vida que o trabalho proporciona (Muniz-Velazquez et al., 2022; Siqueira & Padovam, 2008). Nessa perspectiva, a felicidade no contexto profissional não é entendida como um estado efêmero ou apenas emocional, mas como um fenômeno multifatorial que reflete o alinhamento entre a experiência subjetiva do indivíduo e as condições objetivas do contexto profissional.

De acordo com a revisão realizada, a felicidade no trabalho é compreendida pela interação entre fatores individuais - como motivação intrínseca, e elementos organizacionais - como suporte, reconhecimento e clima positivo. O conceito de felicidade no trabalho proposto por Fisher (2010) é um dos mais aceitos e utilizados na literatura científica contemporânea.

A felicidade no trabalho, como um construto abrangente e multifatorial, envolve sentimentos positivos em relação ao trabalho, às características do trabalho e à organização como um todo. Essa concepção envolve três componentes principais: respostas afetivas e emocionais ao realizar as atividades laborais; julgamentos avaliativos sobre aspectos objetivos do trabalho, como salário, supervisão e oportunidades de crescimento; e o senso de pertencimento à organização. Esses elementos podem ser operacionalizados por meio das dimensões de satisfação no trabalho, comprometimento organizacional afetivo e o engajamento no trabalho, respectivamente (Fisher, 2010).

O entendimento ampliado da felicidade no contexto profissional como construto psicológico exige uma abordagem que transcenda o ambiente de trabalho e considere sua intersecção com os projetos de vida, a identidade e os valores dos indivíduos (Rothausen & Henderson, 2018). Assim, a partir da revisão teórica realizada, foi possível identificar três

fatores que se alinham para a composição do construto da felicidade no contexto profissional: propósito, qualidade de vida e reconhecimento. O fator do propósito, nesse sentido, conecta-se à necessidade de autonomia, uma vez que envolve a possibilidade de realizar um trabalho alinhado aos próprios valores, interesses e metas pessoais. Trabalhos que oferecem significado e contribuem para algo maior são mais propensos a gerar envolvimento e satisfação duradoura (Charles-Leija et al., 2023). A percepção de qualidade de vida, por sua vez, relaciona-se à dimensão do relacionamento e do equilíbrio entre as esferas profissional e pessoal, permitindo ao trabalhador manter sua saúde física e mental, bem como relações interpessoais saudáveis (Henríquez & Alcaino, 2024). Já o reconhecimento é diretamente vinculado à competência percebida, pois diz respeito ao retorno simbólico e concreto que o indivíduo recebe pela entrega de seu trabalho, gerando sentimento de eficácia, pertencimento e validação (Esteves et al., 2023).

O fator "propósito", dentro desse contexto, avalia a satisfação do trabalhador com o que realiza (Warr, 2007), englobando elementos como interesse, prazer e sentimento de utilidade na execução das tarefas (Feitor, et. al., 2023). Envolve também a experiência de *flow* (Csikszentmihalyi, 2020), na qual o indivíduo se sente completamente envolvido nas atividades, bem como o uso de suas competências e forças pessoais. Trata-se da conexão com um sentido maior, com a percepção de que o trabalho tem impacto para si, para os outros e para o mundo (Frankl, 2017).

O fator "qualidade de vida" está relacionado à percepção de bem-estar do trabalhador no ambiente profissional (Ferreira, et. al., 2023; Pereira, Teixeira & Santos, 2012) considerando as emoções positivas experimentadas (Seligman, 2019), o nível de energia e disposição (Fisher, 2010), a qualidade das relações interpessoais (Seligman, 2019), o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal (Fisher, 2010) e os impactos na saúde física e mental

(Henríquez & Alcaino, 2024). Essa dimensão representa como o trabalho contribui ou prejudica a experiência de vida de forma integral.

Por fim, o fator "reconhecimento" corresponde à realização com os resultados obtidos no trabalho (Paschoal & Tamayo, 2008) e ao retorno percebido por parte do ambiente externo (Fisher, 2010). Inclui a valorização social e organizacional (Charles-Leija et al., 2023), o alinhamento entre entrega e recompensa – inclusive financeira (Silva & Tolfo, 2012), as conquistas pessoais possibilitadas pelo trabalho (Sánchez-Vázquez et al., 2019) e a perspectiva de desenvolvimento e crescimento na carreira. Essa dimensão vincula-se à necessidade de competência descrita por Ryan e Deci (2000), refletindo a percepção de eficiência e realização.

A estrutura teórica desses três fatores está em consonância com os avanços da Psicologia Positiva e as contribuições da Teoria da Autodeterminação (SDT), oferecendo uma base coerente para o desenvolvimento de instrumentos de avaliação da felicidade no contexto profissional sensíveis ao contexto brasileiro e alinhados à realidade das organizações contemporâneas (Feitor, et. al, 2023; Ferreira & Fukuda, 2021). Ao se considerar a base teórica do construto e suas pesquisas, na sequência apresentar-se-ão os objetivos do estudo.

3 OBJETIVOS

3.1 Objetivo Geral

Construir um instrumento de avaliação psicológica para mensurar a felicidade no contexto profissional e buscar evidências de validade de conteúdo.

3.2 Objetivos Específicos

- Elaborar itens mensuráveis capazes de representar o construto;

- Obter evidências de validade de conteúdo, quanto à clareza de linguagem, pertinência prática e relevância teórica dos itens elaborados para o instrumento.

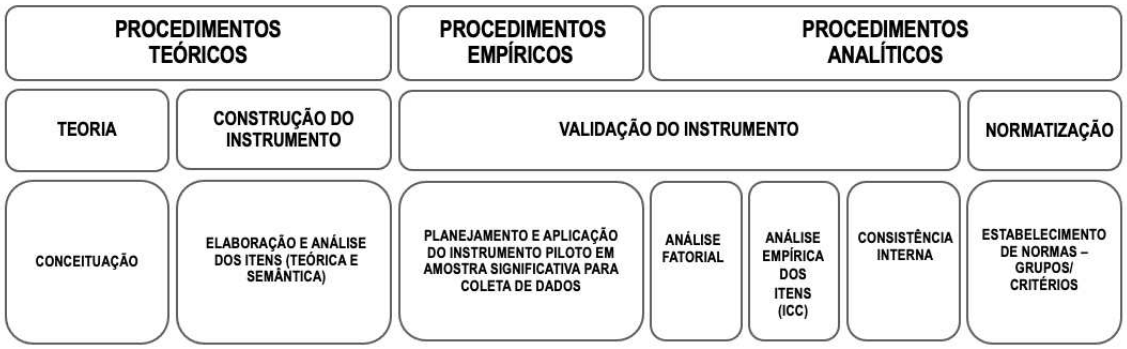
4 TRAJETÓRIA METODOLÓGICA - CONSTRUÇÃO DE INSTRUMENTO

Foi realizado um estudo que se refere às investigações de métodos de obtenção, organização e análise de dados, tratando-se da construção do instrumento de avaliação proposto neste estudo.

De acordo com a proposta de taxonomia feita por Pasquali (2010) considerando as diferentes técnicas para construção e aferição dos parâmetros de validade e fidedignidade, o instrumento foi baseado na teoria e modelo de construção de testes referentes a construto. Este modelo é aplicável a testes psicológicos de aptidão, de inventários de personalidade, de escala psicométricas de atitude e do diferencial semântico e se baseia em 3 eixos, nominados: procedimentos teóricos, procedimentos empíricos e procedimentos estatísticos.

Os procedimentos teóricos dizem respeito à definição do construto a ser medido, fundamentada em uma revisão rigorosa da literatura, e a elaboração dos itens iniciais com base em critérios conceituais e qualitativos. Em seguida, nos procedimentos empíricos ou experimentais, são definidas as etapas e técnicas da aplicação piloto do instrumento em uma amostra representativa, com o objetivo de coletar informações para que se possa medir a qualidade psicométrica do instrumento. Por fim, nos procedimentos analíticos ou estatísticos, é feita a análise quantitativa dos dados coletados, incluindo a verificação da consistência interna, análise fatorial, validade e fidedignidade do instrumento, permitindo a seleção dos itens mais adequados e a consolidação da estrutura final da medida, estabelecendo a normatização e critérios para aplicação. Essas etapas garantem que o instrumento seja cientificamente robusto e adequado para mensuração psicológica (Pasquali, 2010). Na Figura 3 é apresentado um organograma resumido deste modelo:

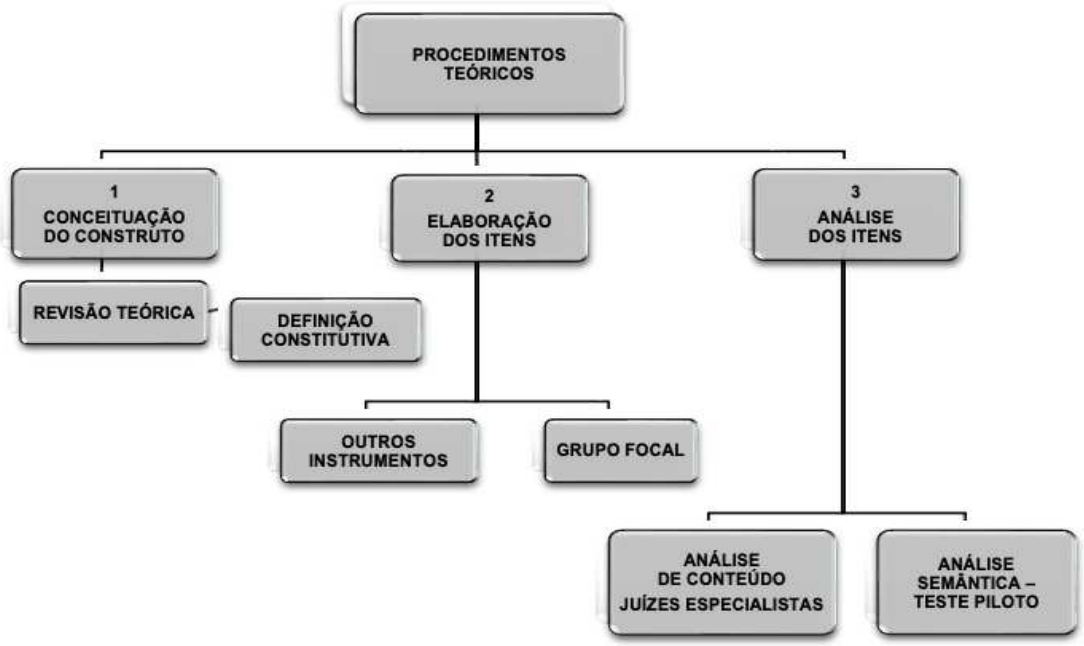
Figura 3 – Modelo de Construção de Instrumento Psicométrico



Fonte: Autoria própria – baseado no Organograma para elaboração de medida psicológica (Pasquali, 2010)

Para a construção do instrumento e busca de evidências de validade de conteúdo esta pesquisa teve enfoque nos procedimentos teóricos, que foram divididos em três etapas: (1) conceituação do construto, por meio de uma revisão de literatura; (2) a elaboração dos itens a partir da definição constitutiva, levantamento de instrumentos relacionados ao tema e realização de grupo focal e, (3) a análise teórica dos itens, realizada pelos juízes especialistas e aplicação de teste piloto para análise semântica, seguindo o modelo de construção de medidas de Pasquali (2010), conforme demonstrado na Figura 4:

Figura 4 - Descrição da trajetória metodológica – etapas da construção do instrumento



Fonte: Autoria própria (2025) – baseado na Taxonomia de Pasquali (2010).

Tal percurso metodológico buscou garantir a coerência conceitual, a representatividade do conteúdo e a adequação dos itens à proposta avaliativa, correspondendo aos princípios estabelecidos por Pasquali (2010). Com o intuito de proporcionar maior clareza quanto ao delineamento metodológico adotado, a presente seção será apresentada seguindo as fases que constituíram o processo de desenvolvimento da pesquisa.

4.1 ETAPA 1 – CONCEITUAÇÃO DO CONSTRUTO

De acordo com Pasquali (2010), os instrumentos psicológicos construídos com referência a construto devem partir da teoria psicológica, dependendo da literatura existente sobre o construto que o instrumento pretende medir. Contudo, o autor chama atenção para o desafio de se fazer pesquisa baseando-se em uma teoria sólida quando, na psicologia, existe "uma fauna enorme de psicólogos teóricos, desde os behavioristas até os dialéticos, que falam linguagens quase totalmente estranhas um em relação ao outro" (Pasquali, 2010, p. 171). Aponta que:

> A inexistência de teorias sólidas sobre um construto não deve ser desculpa para o psicometrista fugir de toda a especulação teórica sobre ele. É obrigação dele levantar, pelo menos, toda a evidência empírica sobre o construto e procurar sistematizá-la e, assim, chegar a uma mini teoria sobre ele, que possa guiá-lo na elaboração de um instrumento de medida para o tal construto (p. 167, Pasquali, 2010).

4.1.1 MÉTODO – ETAPA 1

Para a conceituação do construto, Pasquali (2010) indica a necessidade de se realizar uma tarefa em duas etapas: a definição constitutiva – em que são definidos os termos do conceito, estabelecendo as dimensões, os limites e objetivos que deve assumir no espaço semântico da teoria em que está incluído e, a definição operacional – com a finalidade de traduzir os conceitos abstratos em mensuráveis (Damásio & Borba, 2017).

4.1.1.1 Procedimentos

Com a finalidade de mapear os conceitos-chave sobre o construto e levantar as principais ferramentas utilizadas, foi realizada uma revisão integrativa de literatura. Conforme expõem Souza et al. (2010) a revisão integrativa contribui na definição de conceitos, na revisão de teorias, evidências e análise de problemas metodológicos, promovendo uma compreensão mais abrangente de um determinado tema por meio do estudo da literatura e empírica sobre o tema.

Para o levantamento de artigos na literatura, foi realizada uma busca nas seguintes bases de dados: Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), PubMed, APA PsycNet e o Portal de Periódicos Eletrônicos de Psicologia (PePSIC). As buscas ocorreram no mês de fevereiro de 2025, utilizando os seguintes descritores em português e inglês: "felicidade profissional" *OR* "felicidade no trabalho" *OR* "*professional happiness*" *OR* "*happiness at work*" *AND* "medida" OR "*measure*" OR "escala" OR "*scale*", aplicados em qualquer campo.

Para a seleção dos artigos, foi determinado como critério de inclusão: artigos publicados em português, inglês ou espanhol; artigos que estivessem disponibilizados na íntegra; que retratassem a temática referente à medição da felicidade no contexto do trabalho, que apresentasse instrumentos em validação ou já validados dentro dessa temática e que tivessem a descrição das dimensões/fatores utilizados na aferição do construto. Os estudos selecionados foram analisados e sintetizados com o intuito de reunir conhecimento sobre o tema explorado na revisão.

4.2 ETAPA 2 – ELABORAÇÃO DOS ITENS

Conforme expõe Pasquali (2010), no processo de elaboração do instrumento os itens deverão ser selecionados em função das definições operacionais de um construto que foi exaustivamente analisado em seus fundamentos teóricos e nas evidências empírica disponíveis. Para isso, sugere-se duas fontes de itens: um levantamento realizado com o público-alvo por meio de entrevistas e a busca de outros instrumentos já existentes no mercado que sejam capazes de medir o construto.

4.2.1 MÉTODO – ETAPA 2

A pesquisa qualitativa realizada por meio de entrevistas individuais ou em grupos traz a possibilidade de explorar os sentidos e significados atribuídos pelos sujeitos em relação ao objeto de estudo (Bardin, 2016). De acordo com Gui (2001) a realização de um grupo focal vai além de uma coleta, como se o dado já estivesse pronto para ser capturado, porque permite apreender significados que emergem na interação do grupo à medida que os participantes discutem sobre o tema apresentado. "A essência do grupo focal consiste justamente na interação entre os participantes e o pesquisador, que objetiva colher dados a partir da discussão focada em tópicos específicos e diretivos" (Iervolino & Pelicioni, 2001, p. 116).

4.2.1.1 Participantes

A etapa destinada à coleta de dados para elaboração dos itens por meio do grupo focal contou inicialmente com a participação de 23 sujeitos. Houve baixa variabilidade em relação ao sexo, sendo 73,9% feminino (n=17) e 26,1% masculino (n=6) e; em relação ao nível de escolaridade, 65,2% tinham pós-graduação completa (n=15), 17,4% pós-graduação incompleta (n=4), 13% graduação incompleta (n=3), 4% graduação completa (n=1) e 0% de ensino fundamental, médio ou técnico. Também não foi possível ter alta variabilidade com

relação à raça, uma vez que 85% declararam-se como branco (n=20), 4,3% preto (n=1), 4,3% pardo (n=1) e 4,3% amarela (n=1). Entretanto, houve boa variabilidade em relação ao modelo de trabalho atual, ao cargo hierárquico e à percepção de contentamento atual com o trabalho.

Com relação ao modelo de trabalho, 34,8% eram funcionários em empresa privada no modelo CLT (n=8), 17,4% empreendedores (n=4), 17,4% autônomos (n=4), 13% funcionários em empresa privada no modelo PJ (n=3), 8,7% funcionários públicos (n=2) e 8,7% atuando como estagiários (n=2).

Quanto ao cargo hierárquico, 34,8% atuavam em nível estratégico em cargos *C-level*, diretoria ou presidência (n=8), 34,8% atuavam em nível tático em cargos de gerência, coordenação ou supervisão (n=8) e 30,4% em nível operacional em cargos de analista, assistente ou auxiliar (n=7).

Com relação à percepção de contentamento atual com o trabalho, 34,8% indicaram que se sentiam muito feliz - animado com a área profissional (n=8), 21,7% se sentiam feliz - bem com sua área profissional (n=5), 13% um pouco infeliz – pouco animado com a área profissional (n=3), 8,7% bastante infeliz – desanimado com a área profissional (n=2), 8,7% neutro – não se sentindo nem feliz e nem infeliz com a área profissional (n=2), 8,7% extremamente feliz – satisfeito e realizado com sua área profissional e 4,3% extremamente infeliz – frustrado e sem perspectiva na área profissional (n=1).

4.2.1.2 Instrumentos

4.2.1.2.1 Questionário Sociodemográfico

Os sujeitos interessados em participar da pesquisa responderam um questionário sociodemográfico disponível na plataforma Google® pela ferramenta Google Forms para coleta de informações sociais e demográficas e possível seleção dos participantes.

Após a explicação sobre os objetivos da pesquisa, as etapas para a participação e a concordância com a participação voluntária foi solicitado que preenchessem o nome completo, sexo, estado civil, nível de escolaridade e raça.

Além desses itens de identificação, foi questionado o modelo de trabalho atual com as opções: 1. autônomo(a), 2. empreendedor(a), 3. estagiário(a), 4. funcionário(a) em empresa privada (CLT), 5. funcionário(a) empresa privada (PJ) e 6. servidor(a) público.

Foi requerido para que selecionasse uma opção correspondente ao cargo hierárquico podendo ser: 1. Profissional nível estratégico (C-level/Presidente/Diretor), 2. Profissional nível tático (Gerente/ Coordenador/Supervisor) ou 3. Profissional nível operacional (Analista/Assistente/Auxiliar).

Também foi solicitado que respondesse a pergunta: "Como você avalia a sua percepção de contentamento atual com o seu trabalho?" selecionando um item que melhor represente o seu nível de felicidade profissional nos últimos 6 meses, sendo 7 a pontuação mais alta e 1 a pontuação mais baixa, com as opções: 7 - extremamente feliz – me sinto satisfeito e realizado com minha vida profissional; 6 - Muito feliz – me sinto animado com minha vida profissional; 5 - Feliz – me sinto bem com minha vida profissional; 4 - Neutro – não me sinto feliz e nem infeliz com minha vida profissional; 3 - Um pouco infeliz – me sinto pouco animado com minha vida profissional; 2 - Bastante infeliz – me sinto desanimado com minha vida profissional; ou 1 - Extremamente infeliz – me sinto prostrado e sem perspectiva com minha vida profissional

Por fim, foi pedido que indicasse a disponibilidade para a participação no grupo de pesquisa dentre 4 opções de horários possíveis e informando que a seleção dos voluntários seria feita de acordo com a necessidade do perfil para a pesquisa, alinhando à disponibilidade de horário.

4.2.1.3 Procedimentos

4.2.1.3.1 Procedimentos de coleta de dados do grupo focal

Para o levantamento de itens com sujeitos representantes da população-alvo foi realizado um grupo focal como ferramenta para coleta de dados, uma vez que tal técnica pode ser caracterizada como um recurso para compreender o processo de construção das percepções, atitudes e representações sociais de grupos humanos (Gondim, 2003), contribuindo de forma bastante significativa para a construção de um instrumento embasado na realidade dos profissionais.

Assim que houve a aprovação do CEP (Anexo 1), foi divulgado um convite aberto (Apêndice B) nas mídias sociais da pesquisadora para pessoas que quisessem participar do estudo, orientando que manifestassem o interesse por meio do preenchimento do Formulário de Inscrição para Pesquisa (Apêndice C) disponível na plataforma Google® pela ferramenta Google Forms.

Foram recebidas 23 respostas e os critérios de inclusão para participar da pesquisa era corresponder à variabilidade desejada no estudo e disponibilidade para participar em alguma das 4 opções de horários propostas. Assim, foram excluídas 5 pessoas que não tinham disponibilidade no horário de maior interesse, sendo selecionados 18 indivíduos, 3 deles não retornaram o TCLE assinado, totalizando 15 sujeitos para o desenvolvimento do grupo.

Após a assinatura do TCLE, foram enviados as datas programadas e o link para acesso às salas de discussão. Os grupos focais aconteceram em 3 encontros semi-dirigidos com duração de 90 minutos cada em que foram debatidos temas relacionados aos eixos que compõem a felicidade no contexto profissional para que os participantes do grupo pudessem discorrer sobre suas experiências e percepções.

No primeiro encontro, realizado em 08 de abril de 2024, foram convocados 15 sujeitos, que já haviam preenchido o TCLE. Destes, 3 justificaram que não teriam disponibilidade para participar naquele dia, 2 entraram na reunião, mas não participaram das salas de discussão,

totalizando 10 sujeitos e mais 4 mediadoras participantes. No início da reunião foram apresentados os objetivos da pesquisa e em seguida, foram divididos em 3 salas simultâneas. De acordo com o roteiro estabelecido (Apêndice D), o objetivo deste encontro foi fazer um levantamento sobre o entendimento do que é a felicidade, o que é a felicidade profissional e, o que é felicidade no trabalho – promovendo a discussão e reflexão se haveria diferença entre os conceitos.

No segundo encontro, realizado em 15 de abril de 2024, houve 10 sujeitos e 4 mediadoras participantes. No início da reunião foi apresentada uma proposta de conceito de felicidade no contexto profissional definido com base na revisão teórica levantada e a discussão do grupo focal na sessão anterior. Em seguida, conforme o roteiro estabelecido (Apêndice D), o objetivo deste encontro foi discutir sobre os construtos que geralmente estão associados ao tema, em especial satisfação profissional, realização profissional e qualidade de vida/equilíbrio, refletindo como se relacionam às dimensões da felicidade no contexto profissional.

No terceiro encontro, realizado em 22 de abril de 2014, alguns participantes fizeram contato informando que não conseguiriam participar na data planejada e foi pensando em um adiamento, mas para a semana seguinte outros que já tinham se comprometido não poderiam e por isso foi decidido manter a data mesmo com um número reduzido de sujeitos, totalizando 5 sujeitos e 4 mediadoras participantes. No início da reunião foi feita a validação das dimensões propostas: propósito, qualidade de vida e reconhecimento, relacionando-as às discussões do grupo na sessão anterior e à proposta de teoria para o construto. Em seguida, de acordo com o roteiro estabelecido (Apêndice D), o objetivo deste encontro foi discutir conceitualmente essas dimensões, encontrar palavras que as representassem e frases que indicassem comportamentos observáveis que pudessem medi-las.

Todas as sessões do grupo focal foram gravadas e as falas transcritas para análise que foi realizada por meio da triangulação de dados, importante estratégia para aumentar a

compreensão em profundidade dos fenômenos estudados, bem como atribuir maior confiabilidade e fidedignidade (Bruning, Godri & Takahashi, 2018).

4.2.1.3.2 Procedimentos de coleta de dados - Levantamento de Instrumentos

Em paralelo à realização do grupo focal foi feito um levantamento de instrumentos já existentes que fossem capazes de medir a felicidade considerando os principais construtos associados à felicidade no contexto profissional - o bem-estar, a satisfação, a realização ou a qualidade de vida no contexto do trabalho.

O levantamento de instrumentos contou com auxílio do artigo de revisão sistemática de literatura das escalas para medição de felicidade no trabalho realizadas por Butke et al. (2022) e da revisão sistemática da felicidade no trabalho no Brasil de Ferreira & Fukuda (2021). Também foram identificadas outras escalas através de buscas de referências citadas em artigos. Apesar de haver diversos estudos referenciando escalas para medição da felicidade no trabalho, muitas dessas escalas não foram encontradas na íntegra.

Assim, foram selecionados os instrumentos que tinham enfoque na felicidade (ou algum dos termos correlacionados, tinham contextualização com o ambiente profissional e que estivessem disponíveis na íntegra para conhecimento das dimensões e itens que o compunham.

A Tabela 3 apresenta o resultado desse levantamento indicando o construto, o nome da escala, autor e ano e a estrutura do instrumento quanto a dimensões, itens e a escala para resposta utilizada:

Tabela 3 - Levantamento de Instrumentos de Medida para Felicidade no Trabalho

CONSTRUTO	ESCALA/AUTOR
Alegria	Escala de Alegria no trabalho Escala de Alegria no Trabalho - Jena e Prahdan (2017).
Ambiente de trabalho	Indicador das Características do Ambiente Organizacional (ICAO)
Bem-estar no Trabalho	EBET – Escala de Bem-estar no Trabalho (2008)

Bem-estar laboral	QRDT - questionário de recursos e demandas de trabalho (2020)
Engajamento	Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho -UWES (2004)
Felicidade	Escala de Felicidade no Trabalho/ Del Junco et al (2013)
Felicidade	Escala da Felicidade Subjetiva criada por Lyubomirsky e Lepper (1999)
Felicidade no trabalho	Índice de Felicidade no Trabalho - Guia Você S/A (2016)
Felicidade no trabalho	Shorter Happiness at Work (SHAW) - Salas-Vallina e Alegre (2021)
Job Crafting	Questionário de Job Crafting - Slemp e Vella-Brodrick (2013)
QVT	WHOQOL 100 – OMS/ MPA Fleck (1999)
Satisfação	Escala de Satisfação no Trabalho – EST - Siqueira et al (2008)
Saúde Mental	Escala de saúde mental positiva - Machado & Bandeira (2015)

Fonte: Adaptado de Butke et al. (2022)

4.2.1.3.3 Procedimentos de análise de dados

A partir do levantamento realizado de forma qualitativa, é responsabilidade do pesquisador recorrer a métodos que possam traduzir as manifestações subjetivas em conclusões fidedignas. De acordo com Bardin (2016), uma das técnicas mais utilizadas para análise de dados qualitativos quando se trata de entrevistas, grupo focal e aplicação de questionários é a análise de conteúdo, compreendida como:

> Um conjunto de técnicas de análises das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) dessas mensagens (Bardin, 2016, p. 46).

A técnica de análise de conteúdo é estruturada em 3 fases fundamentais para preservar o rigor metodológico: a pré-análise, a exploração do material e o tratamento dos resultados e interpretação. A pré-análise é o momento de organização do material

possibilitando ao pesquisador diferenciar a relevância e a pertinência dos dados obtidos de acordo com os objetivos da pesquisa. É nesse momento que o pesquisador levanta algumas hipóteses que poderão ser ou não confirmadas neste processo analítico (Bardin, 2016).

Em seguida, inicia-se a exploração do material, podendo ser feita por meio da utilização de categorias pré-estabelecidas para verificar a presença ou frequência de determinados conceitos ou da criação de códigos à medida que encontra considerações importantes para a pesquisa em seu material (Bardin, 2016). E assim, com os dados organizados, categorizados e analisados é possível realizar a terceira fase, do tratamento dos resultados e a interpretação, trabalhando a inferência dos dados, contextualizando-os à teoria que embasa seu trabalho (Bardin, 2016).

4.2.1.3.4 Procedimentos de elaboração dos itens

O processo de elaboração dos itens que irão compor o instrumento é baseado nos fundamentos teóricos e nas evidências empíricas analisadas para que possam representar o construto de interesse. Conforme orienta Pasquali (2010) é fundamental que alguns critérios sejam seguidos para a elaboração adequada dos itens como: objetividade, simplicidade, clareza, relevância, tipicidade, precisão, variedade, modalidade, amplitude e equilíbrio, credibilidade, além do critério comportamental.

4.3 ETAPA 3 – ANÁLISE DOS ITENS

Após a construção dos itens é importante que o instrumento seja submetido à uma apreciação teórica por meio da análise de conteúdo feita por especialistas e de uma análise semântica feita pelo público-alvo, buscando evidências de validade do conteúdo, antes de iniciar o processo de testagem e validação do instrumento, de acordo com Pasquali (2010).

4.3.1 MÉTODO ETAPA 3 – ANÁLISE TEÓRICA DOS ITENS

O objetivo da análise de conteúdo é verificar a adequação da representação comportamental, identificando se os itens são pertinentes e relevantes para avaliar o que se pretende medir e, por isso, deve ser feita por peritos na área do construto. Nesta análise, é recomendado que os itens sejam avaliados de acordo com a clareza, a relevância, a pertinência e a dimensão teórica do construto em questão (Pasquali, 2010).

4.3.1.1 Participantes – Análise Teórica dos Itens

A etapa destinada para avaliação de conteúdo dos itens que compuseram os instrumentos elaborados contou com a participação de cinco juízes especialistas, três do sexo feminino e 2 do sexo masculino. O instrumento contou com a avaliação dos seguintes juízes: uma psicóloga com especialização em neuropsicopedagogia e vasta experiência de atuação na área de Orientação Profissional e de Carreira, dois psicólogos com vasta experiência na construção de instrumentos na área de Orientação Profissional e de Carreira, ambos doutores em Psicologia, e dois psicólogos com vasto conhecimento técnico na área de Psicometria, um doutor em psicologia e uma doutora em educação.

4.3.1.2 Instrumentos – Análise Teórica dos Itens

4.3.1.2.1 Primeira Versão do Instrumento

Para a realização da análise teórica dos itens, foram encaminhados dois anexos aos juízes especialistas: 1) a primeira versão do instrumento formulado com os 60 itens e instruções (Apêndice G); e, 2) uma planilha (Apêndice H) contendo a definição constitutiva do construto, a definição constitutiva de cada um dos fatores, os 60 itens a serem avaliados seguidos de 4 colunas para avaliação dos critérios: dimensão teórica, clareza de linguagem, pertinência prática e relevância teórica e, uma coluna para que pudessem fazer observações sobre cada item, de acordo com as diretrizes de validação de conteúdo de Pasquali (2010).

Cada juiz avaliou os itens seguindo uma escala tipo *Likert* que variava de 1 a 5 em que 1 representava "pouquíssima", 2 "pouca", 3 "média", 4 "muita" e 5 representava "muitíssima" concordância para cada um dos critérios.

4.3.1.3 Procedimentos – Análise Teórica dos Itens

4.3.1.3.1 Procedimentos de coleta de dados – Formação do Comitê de Especialistas

Para a formação do comitê de juízes, foi enviada a carta convite para 8 profissionais considerando a relevância de atuação nas áreas de felicidade, orientação profissional e de carreira e/ou psicometria. O critério de inclusão foi o aceite dos profissionais e os critérios de exclusão foram a recusa, a falta de retorno até a data estimada ou ainda a desistência de participação. Dois convidados não deram nenhum retorno e um convidado aceitou o convite, mas depois não respondeu os *emails* seguintes.

Após o aceite do convite e assinatura do TCLE (Apêndice F), foi enviada a primeira versão do instrumento formulado com os itens e instruções (Apêndice G) e uma planilha (Apêndice H) para avaliação item a item.

De acordo com Pasquali (2010), é recomendável que só sejam aceitáveis os itens que tiverem CVC acima de 0,80. Desta forma, a partir do resultado, os itens que ficaram com CVC abaixo de 0,80 foram reformulados e 4 deles foram excluídos. Os itens reformulados, de acordo com as sugestões propostas pelos especialistas e mantendo os preceitos fundamentais da construção de itens foram novamente submetidos à uma segunda análise dos mesmos juízes especialistas.

4.3.1.3.2 Procedimentos de análise de dados – Coeficiente de Validade de Conteúdo

Após a avaliação dos juízes foi possível calcular o coeficiente de validade de conteúdo (CVC) em que é computada a média das notas para cada indicador (clareza,

pertinência, relevância e dimensão), dividida pelo número de juízes avaliadores e pelo valor máximo que o item pode receber. A seguir, são apresentadas as fórmulas utilizadas para o cálculo do CVC de cada item (CVCi) e do CVC total do instrumento (CVCt).

A fórmula utilizada para o cálculo do coeficiente de validade de conteúdo (CVCi) de cada item é: $CVCi = (X / V) \times (1 - Pe)$

Em que: CVCi = Coeficiente de Validade de Conteúdo do item

X = média das avaliações atribuídas ao item pelos juízes

V = valor máximo possível na escala de avaliação

Pe = erro relativo estimado (por exemplo, 0,15 ou 15%

A fórmula utilizada para o cálculo do coeficiente de validade de conteúdo (CVCt) total do instrumento é: $CVCt = (\Sigma CVCi) / n$

Em que: CVCt = Coeficiente de Validade de Conteúdo total do instrumento

Σ CVCi = soma dos coeficientes individuais dos itens

n = número total de itens avaliados

4.3.2 MÉTODO ETAPA 3 – ANÁLISE SEMÂNTICA DOS ITENS

Após a validação do conteúdo, Pasquali (2010) sugere a "realização de um estudo piloto, que consiste na aplicação do instrumento em uma pequena amostra, de pelo menos 30 sujeitos, com a finalidade de verificar se os procedimentos são adequados, se algum item permanece incompreensível, ou ainda, se o item se comporta de forma diferente da esperada pelo pesquisador. O estudo piloto é importante como uma última chance de se detectar e corrigir erros antes da realização da pesquisa (Pasquali, 2010, p. 514).

Desta forma, após a reavaliação dos especialistas e o alcance de coeficientes de validade de conteúdo (CVC) superiores a 0,80 para todos os itens, a pesquisa foi novamente divulgada por meio da rede de contatos da pesquisadora. Houve incentivo para que os

participantes compartilhassem o questionário com pessoas de diferentes regiões do Brasil, visando ampliar a avaliação da clareza dos itens e minimizar possíveis influências de regionalismos que pudessem passar despercebidos.

4.3.2.1 Participantes – Análise Semântica dos Itens

O estudo piloto contou com a participação de 34 sujeitos, sendo 79,4% do sexo feminino (n=27) e 20,6% do sexo masculino (n=7). Também houve baixa variabilidade em relação à região de moradia, sendo 58,8% do Sul (n=20), 35,3% do Sudeste (n=12), 2,9% do Norte (n=1) e 2,9% do Nordeste (n=1), não tendo nenhum representante do Centro-oeste.

Quanto ao nível de escolaridade, embora tenham mais níveis representados, a grande maioria, 73,5% tinham pós-graduação completa (n=25), 11,8% pós incompleta (n=4), 5,9% com superior completo (n=2), 2,9% com ensino superior incompleto (n=1), 2,9% com ensino médio completo (n=1) e 2,9% com fundamental incompleto – até 5º ano (n=1).

Novamente, houve boa variabilidade em relação ao modelo de trabalho atual e à percepção de contentamento atual com o trabalho, sendo 29,4% empreendedores (n=10), 23,5% funcionários em empresa privada no modelo CLT (n=8), 23,5% servidores públicos (n=8), 14,7% autônomos (n=5), 5,9% funcionários em empresa privada no modelo PJ (n=2), e 2,9% atuando como estagiários (n=1).

Sobre a percepção de contentamento atual com o trabalho, 47,1% indicaram que se sentiam felizes com a área profissional (n=16), 32,4% se sentiam muito felizes com a área profissional (n=11), 5,9% extremamente felizes com a área profissional (n=2), 5,9% neutros – nem feliz nem infeliz – com a área profissional (n=2), 2,9% um pouco infeliz – pouco animado com a área profissional (n=1), 2,9 % bastante infeliz com a área profissional (n=1) e, 2,9% extremamente infeliz – frustrado e sem perspectiva na área profissional (n=1).

4.3.3.2 Instrumentos – Análise Semântica dos Itens

4.3.3.2.1 Questionário Estudo Piloto

Os sujeitos interessados em participar da pesquisa acessaram o formulário, disponível na plataforma Google® pela ferramenta Google Forms, dividido em quatro seções (Apêndice I). A primeira etapa apresentava o TCLE e indicava para preencher o nome, CPF e data após a leitura e concordância com a participação voluntária. Na segunda seção foi disponibilizado o instrumento piloto resultado desse estudo que contava com as 56 questões e opções de resposta seguindo uma escala tipo *Likert* de frequência com 5 itens sendo: "sempre", "frequentemente", "às vezes", "raramente e "nunca", disponibilizadas de modo suspenso para escolha, sem numeração.

Na terceira seção, destinada a identificar o perfil do respondente, responderam um questionário sociodemográfico em que deveriam indicar região em que morava no Brasil, nível de escolaridade, modelo de trabalho atual com as opções: 1. autônomo(a), 2. empreendedor(a), 3. estagiário(a), 4. funcionário(a) em empresa privada (CLT), 5. funcionário(a) empresa privada (PJ) e 6. servidor(a) público. Também foi solicitado que respondesse a pergunta: "Como você avalia a sua percepção de contentamento atual com o seu trabalho?" selecionando um item que melhor represente o seu nível de felicidade profissional nos últimos 6 meses, sendo 7 a pontuação mais alta e 1 a pontuação mais baixa, com as opções: 7 - extremamente feliz – me sinto satisfeito e realizado com minha vida profissional; 6 - Muito feliz – me sinto animado com minha vida profissional; 5 - Feliz – me sinto bem com minha vida profissional; 4 - Neutro – não me sinto feliz e nem infeliz com minha vida profissional; 3 - Um pouco infeliz – me sinto pouco animado com minha vida profissional; 2 - Bastante infeliz – me sinto desanimado com minha vida profissional; ou 1 - Extremamente infeliz – me sinto prostrado e sem perspectiva com minha vida profissional

Finalmente, na quarta seção o participante foi convidado a fazer a avaliação do instrumento. Foi orientado que o feedback seria essencial para o aprimoramento da ferramenta, solicitando que respondesse com clareza, sinceridade e que sugerisse melhorias sempre que considerasse necessário. Foi questionado: 1) Se o teste parecia avaliar o que esperava, com as opções de resposta: "sim", "não" e "outro" – caso tivesse a intenção de deixar uma resposta aberta; 2) Se conseguiu entender claramente a instrução para realizar o teste, com as opções de resposta: "sim, compreendi perfeitamente", "Fiquei um pouco confuso a princípio, mas consegui fazer", "Não, achei bem confuso "e outro" – caso tivesse a intenção de deixar uma resposta aberta; 3) Se acreditava que a linguagem dos itens estava suficientemente clara, compreensível e adequada, com as opções de respostas: "Sim, para a maioria dos itens", "Para alguns itens sim, para outros não "e "Não, para a maioria dos itens"; 4) Se acreditava que o conteúdo dos itens ajudaria a mensurar as dimensões da felicidade profissional, com as opções de resposta: "Sim, para a maioria dos itens", "Para alguns itens sim, para outros não" e "Não, para a maioria dos itens"; 5) Foi questionado qual a sua impressão geral que teve do teste e, 6) Quais sugestões de melhoria poderia sugerir; e então, feito agradecimento ao participante.

4.3.4.3 Procedimentos – Análise Semântica dos Itens

4.3.4.3.1 Procedimentos de Coleta de Dados

Para a realização do estudo piloto, foi feito novo convite aberto nas mídias sociais da pesquisadora para pessoas que quisessem participar do estudo, indicando *link* para preenchimento do TCLE, do Instrumento de Avaliação da Felicidade Profissional e da avaliação da pesquisa na sequência, disponível na plataforma Google® pela ferramenta Google Forms (Apêndice I).

4.3.4.3.2 Procedimentos de Análise de Dados

Os dados obtidos foram analisados de acordo com as estatísticas das perguntas aberta, considerando as frequências de respostas e procedimentos qualitativos, para as perguntas fechadas. As observações e comentários abertos foram examinados com base em análise de conteúdo, buscando avaliar sugestões de reformulação, exclusão ou inclusão de itens.

4.4 ASPECTOS ÉTICOS

Por envolver seres humanos diretamente, o projeto de pesquisa foi submetido ao Comite de Ética em Pesquisa (CEP) em cumprimento à Resolução n° 466/12, antes de qualquer contato com o público-alvo. Também foi elaborado o termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE) para ser assinado por cada participante (Apêndice A).

As coletas de dados efetuadas, tanto para a realização do grupo focal, como para a avaliação dos itens pelos juízes especialistas e na realização do estudo piloto, transcorreram após a aprovação expressa do comitê de ética em pesquisa, atendendo aos preceitos da Resolução nº 510/2016 e os complementos do Conselho Nacional de Saúde.

5 RESULTADOS

Seguindo o objetivo de proporcionar clareza quanto ao delineamento metodológico adotado, a presente seção também será apresentada de acordo com as fases que constituíram o processo de desenvolvimento da pesquisa.

5.1 RESULTADOS ETAPA 1

5.1.1 Definição Constitutiva

Com base na articulação entre o referencial teórico e as evidências empíricas analisadas, foi possível construir uma proposta de definição constitutiva para o construto

felicidade no contexto profissional que se apresenta como um construto multifatorial, com três dimensões: propósito, qualidade de vida e reconhecimento.

Esta proposta de conceito está em consonância com as abordagens contemporâneas de bem-estar, que o compreendem como um fenômeno multifacetado, formado por dimensões subjetivas, psicológicas e sociais. Nesse sentido, o bem-estar subjetivo refere-se à presença das emoções positivas e à satisfação com a vida; o bem-estar psicológico contempla o senso de propósito, e o crescimento pessoal; e o bem-estar social envolve sentimentos de pertencimento, aceitação e contribuição para a comunidade (Achor, 2012; Furtado, 2022; Muniz-Velazquez et al., 2022; Paschoal & Tamayo, 2008; Seligman, 2019; Siqueira & Padovam, 2008; Warr, 2007).

Cabe destacar que esses três níveis de bem-estar estão articulados com os pilares da teoria das necessidades psicológicas básicas da SDT - Teoria da Autodeterminação (Ryan & Deci, 2000): autonomia, competência e relacionamento. Assim, o modelo teórico aqui adotado não apenas contempla os aspectos afetivos e cognitivos do bem-estar, mas também suas manifestações relacionais e sociais, fortalecendo uma coerência conceitual do construto "felicidade no contexto profissional" para que se possa, propor definições constitutivas e operacionais de casa dimensão e analisá-lo como um objeto psicológico passível de ser testado.

Para além da prevalência de emoções positivas e das condições de vida do sujeito, em que se relacionam à saúde física e mental e a harmonia entre as áreas da vida (representado pelo fator qualidade de vida), é essencial considerar a identificação com a execução do trabalho, o senso de sentido e utilidade (representado pelo fator propósito), bem como o reconhecimento interno e externo e as possibilidades de aprendizado e crescimento na carreira que a pessoa percebe ao longo de sua trajetória (representado pelo fator reconhecimento).

Essas três dimensões fundamentam a construção do instrumento de avaliação aqui proposto com base em um modelo teoricamente coerente e sensível às experiências subjetivas dos trabalhadores. Ao ancorar o conceito nas bases da Teoria da Autodeterminação, esta definição contribui para uma compreensão mais profunda e aplicável da felicidade no trabalho, superando abordagens normativas e incorporando a complexidade da experiência e trajetória do profissional.

Ainda, cada dimensão identificada – propósito, qualidade de vida e reconhecimento – não atua de forma isolada, mas em um sistema dinâmico e interligado em que a satisfação de uma necessidade pode potencializar as demais. Por exemplo, a vivência de um trabalho com propósito tende a favorecer a saúde mental e o equilíbrio emocional (qualidade de vida), além de ampliar o senso de eficácia, favorecendo o reconhecimento. De forma semelhante, ambientes de trabalho que proporcionam reconhecimento legítimo e respeitoso também contribuem para fortalecer o senso de propósito e a qualidade das relações interpessoais. Assim, o modelo elaborado nesta pesquisa propõe uma visão sistêmica e integrada da felicidade no contexto profissional, em consonância com os princípios da motivação autodeterminada.

Além disso, essa estrutura conceitual tem implicações práticas relevantes. Ao identificar possíveis dimensões que compõem a felicidade no contexto profissional, é possível orientar tanto ações estratégicas de gestão de pessoas, como no desenvolvimento de carreiras, e também na promoção da saúde mental no trabalho. Essa abordagem permite alinhar objetivos organizacionais a necessidades humanas fundamentais, promovendo relações de trabalho mais justas, sustentáveis e humanizadas. Desse modo, o construto foi concebido de forma abrangente, respeitando sua complexidade teórica e sua expressão subjetiva na vivência profissional.

A seguir, apresenta-se uma proposta da definição constitutiva da felicidade no contexto profissional e das dimensões que compõem o construto:

Tabela 4 - Definição Constitutiva do Construto e Dimensões

CONSTRUTO	DIMENSÕES	DEFINIÇÃO CONSTITUTIVA
FELICIDADE NO CONTEXTO PROFISSIONAL É o estado subjetivo e dinâmico de bem-estar vivenciado pelo trabalhador, resultante do alinhamento entre propósito, qualidade de vida e reconhecimento, os quais refletem a satisfação das necessidades psicológicas básicas de autonomia, relacionamento e competência, conforme estabelecido pela Teoria da Autodeterminação.	**PROPÓSITO** (necessidade de autonomia)	Representa a identificação que a pessoa tem com o trabalho, de modo a sentir interesse, prazer e utilidade na execução de suas tarefas, utilizando suas forças e acreditando que é possível promover impacto positivo por meio dele.
	QUALIDADE DE VIDA (necessidade de relacionamento)	Refere-se à percepção de qualidade de vida que a pessoa vivencia em seu trabalho, considerando suas emoções positivas, nível de energia dedicado, equilíbrio relacionado ao uso do tempo, bem como o impacto na saúde e nas relações interpessoais.
	RECONHECIMENTO (necessidade de competência)	Representa o sentimento de satisfação com os resultados do trabalho que executa e de valorização externa por meio de feedbacks positivos, além da conquista de objetivos, da satisfação financeira e o sentimento de evolução e perspectiva de crescimento.

Fonte: Autoria própria (2025)

5.2 RESULTADOS – ETAPA 2

5.2.1 Definição Operacional

5.2.1.1 Resultado e Discussão do Grupo Focal

Após a realização dos 3 encontros do grupo focal, as gravações foram transcritas com ajuda de uma ferramenta de inteligência artificial chamada Gladia. Para validação do documento, cada áudio foi ouvido acompanhado das transcrições, fazendo as correções quando necessário, já vivenciando a primeira fase da análise de conteúdo, promovendo uma pré-análise e organização do material (Bardin, 2016). Neste momento, o encontro foi dividido de acordo com as etapas realizadas.

Quadro 1 - Modelo de apresentação dos dados coletados para análise – Encontro 1

APRESENTAÇÃO		
Quem é você?/ O que faz?/ Qual a sua relação com o trabalho?/ Por que está aqui hoje?		
*GRUPO	**SUJEITO	***FALA

CONCEITOS
Discussão – Diferença entre Felicidade X Felicidade no trabalho X Felicidade Profissional

*GRUPO	**SUJEITO	***FALA

LEVANTAMENTO Discussão - O que é necessário para uma pessoa se sentir feliz profissionalmente?		
*GRUPO	**SUJEITO	***FALA

DEFINIÇÃO Conclusão - O que é felicidade profissional?		
*GRUPO	**SUJEITO	***FALA

Notas. *Grupo – Identificação do grupo de discussão que o sujeito participou/ **Sujeito – iniciais do sujeito que promoveu a fala/ ***Fala – Transcrição do conteúdo manifestado pelo sujeito.

Fonte: Autoria própria (2025)

Dando sequência à metodologia de Bardin (2016), deu-se início à etapa de exploração do material feita por meio da categorização dos dados, destacando de formas diferentes, as frases que estivessem atreladas aos temas definidos, deixando em "*itálico"* as falas que estivessem relacionadas com o fator propósito, <u>sublinhadas</u> quando estivessem vinculadas à qualidade de vida e em "**negrito**" quando representassem o fator de reconhecimento, conforme a tabela a seguir:

Tabela 5 - Legenda de estilo para categorização

PROPÓSITO	*- MISSÃO – objetivo de vida – para que viemos* *- FLOW – se sente envolvido nas tarefas – foco e prazer na execução do que se faz – perde noção do tempo* *- INTERESSE – o quanto a pessoa quer ir além, conhecer mais, desenvolver mais* *- USO DE FORÇAS/ TALENTOS – habilidades – competências envolvidas* *- SENTIMENTO DE UTILIDADE (CONEXÃO COM UM PORQUÊ) – o quanto acredita que o trabalho faz diferença para si, para as pessoas, para o mundo*
<u>QUALIDADE DE VIDA</u>	<u>- EMOÇÕES – sentimentos em relação à profissão</u> <u>- ENERGIA – energia e disposição – trabalho abastece ou desgasta?</u> <u>- RELAÇÕES – nível das relações no trabalho e fora do trabalho</u> <u>- EQUILÍBRIO – relacionado ao uso do tempo</u> <u>- SAÚDE – impacto do trabalho na saúde</u>
REALIZAÇÃO/ RECONHECIMENTO	**- RESULTADOS – satisfação com os resultados daquilo que executa** **- VALORIZAÇÃO – sentimento de reconhecimento do outro pelo que faz** **- RETORNO FINANCEIRO – alinhamento da remuneração que recebe X entrega** **- CONQUISTAS – o quanto o trabalho permite realizar suas conquistas/sonhos pessoais** **- PERSPECTIVA – possibilidades de crescimento, desenvolvimento por meio da profissão**

Fonte: Autoria Própria (2025)

E por fim, foi realizada a terceira fase da análise de conteúdo que corresponde ao tratamento dos dados e a interpretação por meio da contextualização dos dados com a teoria que se baseia (Bardin, 2016).

Por meio do encontro 1, foi possível identificar as 3 dimensões da felicidade profissional – propósito, qualidade de vida e reconhecimento - de forma bastante clara tanto nas apresentações, quando os sujeitos foram convidados a responder sobre sua atuação profissional, nas discussões sobre as diferenças dos conceitos de felicidade, felicidade no trabalho e felicidade profissional e na definição do conceito na visão dos participantes.

Em boa parte das discussões, de forma complementar e as vezes até em fala única, é possível enxergar as 3 dimensões, como na fala de SP no grupo 3 ao se apresentar, por exemplo:

Quadro 2 - Dados coletados grupo focal – Encontro 1

APRESENTAÇÃO Quem é você?/ O que faz?/ Qual a sua relação com o trabalho?/ Por que está aqui hoje?
G3 | SP - (...) *a felicidade pra mim, é eu acordar e ter vontade de fazer o que eu faço (...) Então, principalmente na área que eu atuo* Que é na ortodontia Eu faço outras áreas também Mas, assim*, eu vejo a transformação das pessoas E isso mexe muito com o emocional Com a autoestima dos pacientes Eu vejo, assim, pessoa que não se cuidava Que não se vestia tão bem Aí os dentes começam a ficar alinhados Ela começa a sorrir mais E aí começa a se vestir melhor, você começa a ver que a pessoa tem mais alegria, conversa mais. Então isso para mim é muito gratificante, (...)* Assim, **eu não vou ser hipócrita aqui, ninguém vai ser feliz em alguma profissão, em alguma área, passando fome ou querendo conquistar alguma coisa, que seja viagem, ou casa, ou um carro, e não conseguir**. (...) uma coisa que me ajuda bastante, é em relação à agenda, então, quando eu preciso... de um dia da semana para levar meu filho no médico ou para qualquer outra coisa, eu consigo remanejar a agenda. Então, isso para mim também facilita muito. Eu me sinto muito feliz em relação a isso**.** Então, assim, no momento que eu estou, eu acredito que eu sou muito feliz. Assim, aonde eu cheguei até agora, **claro que eu almejo mais coisas**, mas eu vejo que eu sou muito feliz *dentro da área que eu escolhi e que eu estou atuando hoje.*

Nota. Legenda de categorização *Propósito* | Qualidade de vida | **Reconhecimento.**

Fonte: Autoria própria (2025)

Ou na fala de LT do grupo 1 quando discute sobre o conceito da felicidade profissional e TM complementa:

Quadro 3 - Dados coletados grupo focal – Encontro 1

CONCEITOS Discussão – Diferença entre Felicidade X Felicidade no trabalho X Felicidade Profissional

G1 | LT - (...) quando tu falas em felicidade profissional a gente traz também a **questão de carreira, de perspectiva para frente**. E a felicidade talvez no trabalho a gente pode ver como uma coisa mais situacional desse momento que eu estou vivendo, nesse ambiente que eu estou, nesse cargo que eu estou, *com as atividades que eu estou fazendo hoje.* **G1 | TM -** (...) *isso, se eu estou com vontade de trabalhar, se eu tenho orgulho daquilo que eu faço, se eu me sinto, poxa, eu faço a diferença aqui nesse trabalho que eu faço, o que eu faço é importante. Se eu não estiver aqui, talvez outra pessoa não consiga fazer com a mesma eficiência que eu. Então, esses sentimentos, eu acho que são muito importantes para as pessoas. É o que a gente vê muito claramente quando a pessoa não tem isso no dia a dia dela, quando ela não se sente importante, quando ela não vê que ela tem uma contribuição grande naquilo que ela faz, ela simplesmente está indo para fazer, para receber o dinheiro, para ter outras obrigações, mas aquilo não satisfaz ela internamente. Acho que é um pouquinho disso também.*

Nota. Legenda de categorização *Propósito* | Qualidade de vida | **Reconhecimento.**

Fonte: Autoria própria (2025)

Na dúvida de LC do grupo 2 ou no questionamento de PT do grupo 3:

Quadro 4 - Dados coletados no grupo focal - Encontro 1

CONCEITOS Discussão – Diferença entre Felicidade X Felicidade no trabalho X Felicidade Profissional
G2 | LC – (...) *isso é uma possibilidade incrível de conhecer outras pessoas, com outras histórias. E cada história que a gente conhece, eu acho que isso faz com que a gente seja mais feliz.* São as relações, **são as conquistas, os reconhecimentos, as relações financeiras**. Eu acho que não dá para a gente definir a felicidade em um aspecto, porque é uma coisa muito complexa. **G2 | LC -** (...) Só para entender, então, felicidade profissional seria... Se eu sou feliz n*aquilo que eu me qualifiquei,* naquilo que eu busquei, e no trabalho que hoje executo? (PT).

Nota. Legenda de categorização *Propósito* | Qualidade de vida | **Reconhecimento.**

Fonte: Autoria própria (2025)

Quando questionados sobre o que é necessário para que uma pessoa se sinta feliz profissionalmente, também é possível notar o encontro das 3 dimensões em todas as discussões dos três grupos:

Quadro 5 - Dados coletados no grupo focal - Encontro 1

LEVANTAMENTO Discussão - O que é necessário para uma pessoa se sentir feliz profissionalmente?
G1 | LT – (...) *sentir a satisfação nas tarefas que ela realiza* (...) *sentir que o trabalho dela tem significado,* (...) *Mas sentir que aquilo que tu faz tem algum propósito (...) Tu tá engajado, tu tá de acordo ali com os valores que aquela instituição tem, que aquele local de trabalho tem, que a equipe que tu trabalha tem, que aquilo tem a ver com o que tu quer né e com o com o que tu quer pra ti, com os valores que tu tem.* A questão do equilíbrio, né. G1 | TM - *Eu acho que você colocou um ponto bem legal, que é a questão do propósito, né? Ela enxergar um algo maior por trás do que ela faz. Muitas vezes a função dela é servir o cafezinho para as pessoas, mas é uma empresa que o grande objetivo… Que nem nós temos, a missão de alimentar o mundo. Poxa. Então, o trabalho dela tem um... porque maior do que o simples servir o café ali para as pessoas. Os clientes mais felizes vão ter um trabalho melhor durante o dia, que vai ajudar o mundo a produzir os alimentos que precisam. Então, esse propósito final, eu acho que ter essa conexão é muito importante para ela se sentir realmente que ela tem importância, que aquilo que ela faz realmente tenha algo ligado*

maior. Eu costumo falar muito dessa questão do orgulho pelo que faz. Como que ela está feliz? Ela tem orgulho daquilo que ela faz. Ela vai ter essa vontade de trabalhar porque ela realmente sente que ela faz a diferença na função que ela faz.
G1 | RB – (...) **as pessoas trabalham por reconhecimento, autonomia ou remuneração**. Eu acho que quando a pessoa tem as três coisas ao mesmo tempo, é difícil talvez a pessoa não ser feliz no trabalho. Então, acho que são três coisas que estão bastante relacionadas à felicidade profissional.
G1 | LT - Com certeza, **a questão da remuneração também é importante**. Porque se a gente achar que é só o *propósito, ou só estar engajado,* ou só uma equipe, **mas a remuneração é uma forma de ser reconhecido por você estar fazendo um bom trabalho, por você estar executando as suas tarefas**
G1 | LT - A gente talvez pense, a felicidade no trabalho hoje no meu cenário atual, **que vai me gerar perspectiva para ter uma felicidade profissional futura também.** Dentro dessa linha que a gente vem construindo aqui junto, né? Então eu acho que a felicidade no trabalho vai ser esse cenário, esse estado emocional positivo que vai vir dessas diversas demandas, e eu tendo essa felicidade no trabalho, vendo o propósito, vendo que eu posso crescer, que eu posso me desenvolver, eu vou ter uma felicidade profissional.

G2 | IG - contentamento. Para mim, contentamento é uma palavra que define bem felicidade. Tanto na vida pessoal quanto na vida profissional.
Para mim, **contentamento é uma realização. Mas para essa felicidade ficar plena, pleníssima, ela poderia ser associada com um ganho financeiro.** Porque assim, *eu trabalho por paixão*. **Porque cientista é uma atividade que não é bem remunerada nem reconhecida assim como atividade pedagógica. Então, é muito comum você encontrar muitos profissionais que apesar de não ter... Esse encontro do financeiro** *continua sendo pessoas apaixonadas. E podem estar em contentamento por trabalhar com o que ama,* mas para ter um estado de felicidade, que eu acho que é um pouco *diferente do contentamento*, **eu acho que a parte financeira tem que estar casada.**

G3 | MT - A gente falou bastante sobre o bem-estar tanto físico, como psíquico, como social então são três coisas importantes para a gente elencar A questão do equilíbrio E aí, uma das outras coisas que eu acabei vendo, (...) pensando em felicidade no trabalho, (...) você estar dentro da sua área de atuação, então seria uma felicidade profissional que você estaria desempenhando a profissão que você desejou. A outra questão seria um **reconhecimento, querendo ou não, a gente sempre vai querer um reconhecimento, nem que for do nosso cliente, nem que for dos outros profissionais da área, nem que for das pessoas dentro da nossa casa, nem que for dos nossos filhos, a gente sempre vai querer ter um reconhecimento da sociedade. Isso também é uma coisa importante que eu acho que entra na felicidade A questão do retorno financeiro**
Querendo ou não, a gente precisa pagar contas então a gente tem que ter o retorno financeiro E a gente tem sonhos que vão precisar de dinheiro isso é necessário também E eu acredito que uma outra coisa é principalmente quem... lida com muita gente, é a boa convivência entre os pares.

Nota. Legenda de categorização *Propósito* | Qualidade de vida | **Reconhecimento.**
Fonte: Autoria própria (2025)

Por fim, o encontro foi finalizado com a apresentação do conceito de felicidade profissional por um representante de cada grupo:

Quadro 6 - Dados coletados no grupo focal - Encontro 1

DEFINIÇÃO
Conclusão - O que é felicidade profissional?
GERAL – FR - a felicidade profissional é um equilíbrio entre o ser e o ter, em saber desempenhar os diversos papéis dos quais desempenhamos, **visando... conquistar os objetivos, sejam eles materiais, intelectuais e pessoais como um todo.**
GERAL – IG – (...) **e também passa pelo reconhecimento financeiro, pelo reconhecimento profissional, o quanto o reconhecimento do nosso trabalho é importante para que a gente possa continuar se movimentando.(...) quanto o reconhecimento e a valorização estão unidos ali.**

GERAL – LC – valorização financeira, o reconhecimento profissional, *Autoconhecimento,(...) o quanto é importante você entender os seus limites e também reconhecer as suas capacidades, o quanto isso é importante, porque às vezes isso nem sempre vai vir de fora*
envolve a paixão também, a gente falou muito de amar o que se faz estar apaixonada propósito,

GERAL – IG - *trabalhar com propósito, mas a gente gostaria que esse propósito fosse alinhado* **também ao reconhecimento financeiro** (...) aconteceu nosso grupo focal aqui, **ter profissões que não são tão valorizadas financeiramente, como é o caso da ciência e o caso do magistério. O cientista não é valorizado, produz o conhecimento para a medicina, o médico ganha 30 vezes mais, mas é a gente que produz o conhecimen**to para a cura de doenças, enfim.

GERAL – IG - a felicidade profissional *é quando existe a conexão da felicidade tanto no âmbito do trabalho como no âmbito pessoal,* e que isso está linkado, e quando isso está linkado, com *o propósito de vida da pessoa, que isso vai fazer ela gerar e ter uma satisfação pessoal também*

GERAL – TM - às vezes se está só bom em uma parte, ou não, ou acho que no financeiro não está, ou não. Então a gente não consegue... separar ela, é meio que um conjunto mesmo dessas, né, por isso que eu coloquei essa conexão de vários fatores, tanto no profissional, pessoal, pra que tenha link com o propósito de vida da pessoa e com isso ela vai ter uma satisfação pessoal maior e uma felicidade profissional

Nota. Legenda de categorização *Propósito* | Qualidade de vida | **Reconhecimento.**
Fonte: Autoria própria (2025)

Analisando os dados levantados nesse primeiro encontro, foi possível observar que é cabível fazer a diferenciação da felicidade no contexto profissional enquanto construto pois depende de fatores que estão relacionados ao indivíduo, ao seu contexto de vida, seus interesses, seus sonhos, percepção de identidade, reconhecimento, valorização e também dos recursos e relações vivenciados no ambiente de trabalho.

RB, no grupo 1, fez uma consideração interessante: “Eu nunca tinha ouvido esses dois termos, mas enquanto vocês estavam falando, até fiquei pensando aqui, não sei se tem a ver, o que eu vou falar, mas talvez a felicidade profissional, em tese, depende só da pessoa, e a felicidade no trabalho, talvez, dependa de mais pessoas. No trabalho depende do ambiente, né? Depende das pessoas com quem você está também, né?”. Esse tipo de constatação leva para um dos objetivos de se criar um instrumento de avaliação da felicidade no contexto profissional, para que a pessoa, reconhecendo seus pontos de insatisfação, possa mudar sua realidade.

Por meio dessas discussões, foi possível validar também que os aspectos de autonomia, competência e relacionamento, atrelados à identificação e prazer com o que se

faz (propósito), harmonia entra as áreas da vida (qualidade de vida) e necessidade de reconhecimento e perspectivas de crescimento (reconhecimento), respectivamente, sempre apareciam como aspectos fundamentais para a construção ou identificação da felicidade no contexto profissional. Também, constata-se a adequação das três dimensões como uma tríade que compõe a felicidade no contexto profissional, em que, quando não se identifica uma satisfação em um destes fatores, possivelmente haverá um sentimento de incompletude, ainda que a pessoa não consiga identificar ou nomear essa falta.

No segundo dia do grupo focal, o objetivo era discutir sobre as principais palavras utilizadas na literatura quando se trata de felicidade no contexto profissional. Seguindo a metodologia, foi feita a validação da transcrição, a organização dos dados, a categorização das falas para se chegar à inferência e tradução dos resultados (Bardin, 2016).

Quadro 7 - Modelo de apresentação dos dados coletados para análise - Encontro 2

APRESENTAÇÃO QUAL PALAVRA DEFINE O SEU CONTEXTO PROFISSIONAL HOJE? Emprego, carreira ou propósito		
*GRUPO	**SUJEITO	***FALA
CONCEITOS Discussão/Brainstorming/ Descrição da palavra SATISFAÇÃO		
*GRUPO	**SUJEITO	***FALA
CONCEITOS Discussão/Brainstorming/ Descrição da palavra REALIZAÇÃO		
*GRUPO	**SUJEITO	***FALA
CONCEITOS Discussão/Brainstorming/ Descrição da palavra QUALIDADE DE VIDA/EQUILÍBRIO		
*GRUPO	**SUJEITO	***FALA

Notas. *Grupo – Identificação do grupo de discussão que o sujeito participou/ **Sujeito – iniciais do sujeito que promoveu a fala/ ***Fala – Transcrição do conteúdo manifestado pelo sujeito**.**

Fonte: Autoria própria (2025)

Com o objetivo de potencializar o networking e a variedade das discussões, em cada encontro foi formado um grupo distinto, buscando promover rodízio entre os participantes e mediadores. Desta forma, novamente o grupo foi iniciado com breve apresentação e dessa vez os participantes deveriam contextualizar seu momento profissional associando às

palavras: emprego, carreira ou propósito, uma forma de gerar também reflexão sobre esse grupo de palavras advindas do conceito de *job crafting* (Weiss, 2021), associado à um redesenho do trabalho para que se alcance maior satisfação.

Na definição dos contextos, as associações aos conceitos aconteceram da seguinte forma:

Quadro 8 – Dados coletados grupo focal – Encontro 2

APRESENTAÇÃO QUAL PALAVRA DEFINE O SEU CONTEXTO PROFISSIONAL HOJE? Emprego, carreira ou propósito
PROPÓSITO - *Propósito você trabalha por amor e não necessariamente de acordo com a remuneração. Porque a ciência, para mim, ainda é uma área muito desvalorizada, mas é uma área que eu amo muito (G1 |IG)* *Feito com muito amor e é uma coisa que eu assim, eu sempre quis fazer (...) eu vejo transformação na vida das pessoas e eu sou muito feliz em fazer isso (G1 | SP* Emprego, como uma fonte de renda. / *após o horário comercial, eu atuo na minha empresa de consultoria, (...) considero como um propósito.* **De compartilhar conhecimento, de ajudar as pessoas**, d*e ver a empresa do empresário crescendo***, (G1 | HS)** *considero propósito (...)* **ajudar eles a escolher a carreira** *para que seja de uma forma mais proposital do que só simplesmente um trabalho para ser remunerado. Então, é propósito. Até porque professor, né, gente? É igual cientista.* ***(G1 | LC)*** **CARREIRA - carreira é o que mais define o meu momento.** (*...)pedi demissão da empresa exatamente porque eu não via nem propósito***, eu não via carreira**, estava tudo muito morno e para quem me conhece um pouquinho não combina comigo a **carreira vem exatamente para me lapidar para aquilo que eu quero mais para frente. (G2 | FR) Em 16 anos, eu falo que eu nunca fiquei mais do que 2 anos e meio, 3 anos em uma função. Então, a ideia é estar cada vez mais buscando oportunidade, adquirindo experiência, ganhando bagagem, tendo novos acessos com locais e pessoas diferentes, que lá na frente, com certeza, além de carreira, vão me trazer, na minha visão, um propósito maior para eu poder escolher, para eu poder seguir o meu caminho, ver o que eu quero. que eu posso fazer, de repente, na parte do empreendedorismo (G2 | TM)** **EMPREGO – (...)**Até ter um início de burnout, (...) Fazia cinco anos que eu não tirava férias. (...) estava bem desanimado. Sentava para trabalhar, não conseguia me render. (...) não tava dando o meu 100%, (...) tava irritado, assim mudança de humor foi até onde eu tomei uma decisão chegou a hora que não dá mais pra continuar. É uma mudança, me trouxe até um conforto, (...)nosso primeiro filho tá chegando, e isso trouxe uma preocupação, ***(G2 | PT)***

Nota. Legenda de categorização *Propósito* | Qualidade de vida | **Reconhecimento.**

Fonte: Autoria própria (2025)

É possível observar a associação das palavras missão, carreira e emprego à um padrão das dimensões, representadas por propósito, perspectiva de crescimento e reconhecimento, e satisfação com os aspectos do trabalho, respectivamente. Analisando a fala de SP na descrição das palavras também é possível observar essa correspondência: "(...) o propósito

eu acho que está mais associado ao dom. (...) E é uma coisa que eu amo fazer" – na descrição do fator satisfação/propósito são relacionados os interesses, talentos, envolvimento e prazer na execução do que se faz, além da conexão com um porquê, promovendo sentimento de utilidade. E (...) emprego (...) lá é ditado as regras, e aí lá eu tenho que dançar conforme a música. (...) hoje eu consigo flexibilizar mais o agendamento fora do horário comercial que daí eu volto para o meu eu. – Na descrição do fator equilíbrio/qualidade de vida traz a importância da flexibilidade, autonomia e controle de seu ritmo de trabalho e, (...) sobre carreira, (...) fui subir nos degrauzinhos da organização que eu trabalhava até chegar a gerente. E aí quando eu cheguei a gerente, eu vi que eu estava ali no meu degrau máximo, "opa, peraí, sou novo, está na hora de eu ir conhecer o mercado." – na descrição do fator realização/reconhecimento a necessidade se sentir valorizado, que tem perspectivas de crescimento.

No brainstorming e discussão sobre a palavra satisfação, houve bastante variação, sobreposição de conceitos e diferença de interpretação do que é satisfatório para cada pessoa conforme pode ser visto a seguir:

Quadro 9 – Dados coletados grupo focal – Encontro 2

CONCEITOS Discussão/Brainstorming/ Descrição da palavra SATISFAÇÃO
Reconhecimento **entrega** **Reconhecimento/ Conquistas** **Crescimento/Amadurecimento** **satisfação no trabalho é o equilíbrio entre reconhecimento e realização** **Valorização, de ser visto como um bom profissional e a valorização não só da questão salarial, mas sim** *da importância que ela tem sobre aquele setor* *ajudar o outro/reconhecimento do meu trabalho, do que eu escolhi para eu fazer/* ***Entregar um serviço (...)*** *onde* a pessoa recebe bem-estar *quando você consegue fazer um movimento no outro, né quando você consegue fazer com que o outro entenda, aprenda. Eu acho que é muito satisfatório* **eu ensino para as pessoas o que ninguém me ensinou. E aí, uma forma de reconhecimento que eu tenho do meu trabalho é assim "Ai tinham que fazer mais Izas"** *Identidade* *Propósito*/ equilíbrio contentamento, positividade, *sensação de contribuição, prazer,* **resolutividade**, *bem-estar*, **valorização.** Harmonia nas relações interpessoais ser produtivo Conexão/ leveza de ambiente

FRASE G1 – **Conseguir entregar o trabalho da melhor forma, da melhor maneira e conseguir alcançar a valorização por meio disso/ conseguir conquistar reconhecimento e valorização** *por meio de um trabalho produtivo*

FRASE G2 - **A satisfação no trabalho requer não só reconhecimento financeiro, (...)** equilíbrio de questões emocionais, (...),tem os relacionamentos *tem a identidade* t**em aprendizagem crescimento**

FRASE G3 - **Eu sinto satisfação** *Quando eu tenho a sensação De contribuição efetiva* **Quando um projeto é concluído com sucesso**/*Eu acho que vem a satisfação quando você trabalha com prazer, você tem prazer no que você está fazendo./* **satisfação do meu trabalho Vem do reconhecimento e valorização**/ Eu me sinto satisfeito quando consigo equilibrar a questão de bem-estar e **boas entregas**. E por último, *eu me sinto satisfeita quando trabalho com prazer.*

Nota. Legenda de categorização *Propósito* | Qualidade de vida | **Reconhecimento.**

Fonte: Autoria própria (2025)

Na discussão com o grupo geral, foi considerado que a palavra "propósito" representa da melhor forma o fator de "satisfação com o que se faz", prazer e identificação com o trabalho por ser uma palavra que está ligada às motivações e à conexão a algo maior que si, gerando menos diversidade de interpretações.

Já nas discussões das palavras equilíbrio e realização, houve maior concordância entre os termos que estavam, em sua maioria associados às dimensões propostas no embasamento teórico e nas propostas de conceituação das dimensões, como se pode observar a seguir:

Quadro 10 – Dados coletados grupo focal – Encontro 2

CONCEITOS Discussão/Brainstorming/ Descrição da palavra REALIZAÇÃO
Remuneração. *E propósito também* **finalizar um procedimento quando eu finalizo de acordo com o que eu queria. Nossa, consegui!"** **atingir a meta, alcançar o objetivo** **entrega de um projeto** **"nossa, melhorou. Está ótimo e está bem na escola"- nosso reconhecimento como psicóloga** **Reconhecimento/ também entra pra mim a remuneração. Porque senão a gente realizar também sem dinheiro fica complicado** **Conquista dos objetivos, do que a gente sonha** *Realização talvez seja um pouco maior, assim, um pouco mais ligada ao propósito* **concretização, reconhecimento** FRASE G1 –**remuneração,** *propósito,* **finalizar o trabalho como gostaria ou antes do que o planejado, alcançar o objetivo ou meta, se propor a fazer algo, entrega** FRASE G2 - **conquista de objetivos, do que se está buscando** FRASE G3 - **eu me sinto realizada quando atinjo minhas metas e tenho bons resultados.**

Nota. Legenda de categorização *Propósito* | Qualidade de vida | **Reconhecimento.**
Fonte: Autoria própria (2025)

Quadro 11 – Dados coletados grupo focal – Encontro 2

CONCEITOS Discussão/Brainstorming/ Descrição da palavra QUALIDADE DE VIDA/EQUILÍBRIO
Possibilidade de uma manipular a minha agenda, de eu fazer o meu horário seria a palavra administrar - é você identificar uma área onde às vezes é prioritária - a casa, o trabalho, a vida pessoal a sua saúde, é, é uma administração flexibilidade ... Tempo livre para fazer outras coisas, no caso, seriam coisas da vida pessoal Relacionamento/ convívio das pessoas que estão no trabalho equilíbrio emocional no trabalho O quanto equilíbrio está relacionado ao *fazer, ao propósito, o fazer o que você gosta, levar A entrega para a pessoa*, **ser reconhecido por isso**, t*er satisfação*. Fiquei pensando nisso, o quanto **o equilíbrio está relacionado a tudo, ao objetivo final** inteligência emocional maturidade vou falar sobre bem-estar-estar desempenho em diversos papéis tem que estar bom no trabalho, tem que estar bom na vida, relacionamento, tem que estar bom com os amigos, saúde, exercício, tempo livre para não fazer nada. equilíbrio é gestão de tempo, Gestão de prioridades. ponderar os diversos papéis que nós exercemos todos os dias. Convivência, harmonia, flexibilidade, descanso saúde mental, saúde física É da saúde mental, talvez. É, do emocional. FRASE G1 - *equilíbrio é saber fazer gestão de prioridades* FRASE G2 - lidar com os papéis com leveza FRASE G3 - Sinto equilíbrio quando consigo ter harmonia entre a minha vida profissional e pessoal. Ou entre as multifacetas, entre as facetas da minha vida

Nota. Legenda de categorização *Propósito* | Qualidade de vida | **Reconhecimento.**
Fonte: Autoria própria (2025)

Embora o grupo tenha atingido grande concordância das associações aos fatores correspondentes, foi discutido que a palavra reconhecimento estaria mais adequada para representar a necessidade de valorização, perspectiva e crescimento como uma das dimensões da felicidade no contexto profissional.

Em discussão sobre a representação pertinente aos relacionamentos e à busca de harmonia e equilíbrio entre as áreas para que se tenha a percepção de felicidade no contexto profissional, houve um consenso que a palavra qualidade de vida conceberia de forma clara essa dimensão.

Para análise do terceiro e último dia do grupo focal, em que o objetivo era definir conceitualmente as dimensões, encontrar palavras que os representassem e frases que

indicassem comportamentos mensuráveis que pudessem representar esses fatores, foi seguido o mesmo rigor metodológico fazendo a validação da transcrição, a organização dos dados, a categorização das falas para se chegar à inferência e tradução dos resultados (Bardin, 2016).

Quadro 12 – Modelo de apresentação dos dados coletados para análise - Encontro 3

APRESENTAÇÃO QUAL ESTAÇÃO REPRESENTA O SEU MOMENTO PROFISSIONAL HOJE?		
*GRUPO	**SUJEITO	***FALA
CONCEITOS Alinhamento dos Descritores de PROPÓSITO		
*GRUPO	**SUJEITO	***FALA
CONCEITOS Alinhamento dos Descritores de QUALIDADE DE VIDA		
*GRUPO	**SUJEITO	***FALA
CONCEITOS Alinhamento dos Descritores de RECONHECIMENTO		
*GRUPO	**SUJEITO	***FALA

Notas. *Grupo – Identificação do grupo de discussão que o sujeito participou/ **Sujeito – iniciais do sujeito que promoveu a fala/ ***Fala – Transcrição do conteúdo manifestado pelo sujeito**.**

Fonte: Autoria própria (2025)

No terceiro encontro, devido à intercorrência de alguns participantes o grupo foi reduzido e divido em apenas 2 turmas de discussão, novamente buscando promover rodízio entre os participantes e mediadores. Desta vez o grupo foi iniciado com breve apresentação contextualizar seu momento à alguma estação do ano. O objetivo era que se fizessem associações espontâneas sobre seu momento profissional, pensando no significado que é atribuído às coisas e a subjetividade desses significados.

Quadro 13 – Dados coletados grupo focal – Encontro 3

APRESENTAÇÃO QUAL ESTAÇÃO REPRESENTA O SEU MOMENTO PROFISSIONAL HOJE?
PRIMAVERA - **agora é tempo de florescer a minha carreira - um desafio novo, a gestão de – pessoas - estar me desenvolvendo, me lapidando para entregar o meu melhor. (G1|FR)** **(...)estou num momento que eu estou conseguindo A questão de... ser reconhecida, ter meu nome, ter meus pacientes (G1|MT)** **(...) estou colhendo algumas coisas, algumas boas sementes que foram plantadas lá atrás, então** **(...) recém-promovido numa cadeira nova, que eu almejava, trabalhando com uma equipe nova, ou seja, tem por trás disso também todo um trabalho que foi feito lá atrás para eu poder chegar hoje aonde eu estou como gestor (G2|TM)**

OUTONO **- Eu me vejo num processo em que eu estou me transformando (G2|HS)** **Já teve uma fase muito quente e que agora está esfriando e as coisas precisam mudar. (G2|LG)**

Nota. Legenda de categorização *Propósito* | Qualidade de vida | **Reconhecimento.**

Fonte: Autoria própria (2025)

Foi explicado ao grupo sobre a associação de palavras que eles haviam trazido ao longo dos encontros, como elas se conectavam à alguma das dimensões e solicitado que avaliassem se a dimensão estaria bem representada por essas palavras, se deveriam ser substituídas ou acrescentadas novas para que a descrição do fator ficasse adequada e depois o grupo discutiu sobre frases que pudessem mensurar esses descritores.

Quadro 14 – Dados coletados grupo focal – Encontro 2

CONCEITOS Alinhamento dos Descritores de PROPÓSITO
utilidade, impacto, de identidade, interesse, missão, **se ela está atrelada a propósito, o impacto que você quer causar necessariamente seja positivo, e você vai querer ser útil, porque eu creio que o propósito está muito atrelado a servir.** **Quando você está fazendo algo que está de acordo com o teu propósito, você quer ser útil, você quer impactar a vida do outro.** *outra palavra que eu acredito que é bem importante estar aqui no propósito é pertencimento eu não sei se ela também se mistura com a questão do que o Tiago trouxe de identidade, mas o propósito, ele tá muito relacionado com as pessoas se sentirem pertencentes àquele ambiente* FRASES – *Você está vivendo a sua missão no trabalho?* *Você acredita que no seu âmbito profissional desempenha um senso de sentido? Por que falar de flow, na verdade, cada um pode olhar a flor de uma maneira diferente né?* *Você sente que as coisas fluem quando você está envolvida nas atividades da sua carreira por exemplo?* *Você sente que tudo flui quando você está desempenhando as suas atividades de carreira?* *Seus interesses profissionais estão de acordo com seu propósito.* *"Meus interesses profissionais estão de acordo com o meu propósito."* *você consegue colocar suas forças e seus talentos profissionais de acordo com o propósito?* *Com que frequência utiliza essa força e esse talento para a execução das tarefas?* *você tem a sensação de que seu trabalho te completa, que não falta nada para você no seu trabalho?* *você consegue identificar o impacto do seu trabalho para a sociedade ou está relacionado com a missão?* *os seus interesses pessoais estão alinhados aos interesses do seu trabalho*

Nota. Legenda de categorização *Propósito* | Qualidade de vida | **Reconhecimento.**

Fonte: Autoria própria (2025)

Quadro 15 – Dados coletados grupo focal – Encontro 3

CONCEITOS Alinhamento dos Descritores de QUALIDADE DE VIDA
Saúde mental, física, inclusive emocional e talvez eu trocaria emoções por bem-estar vai dentro do contexto de cada um. Equilíbrio de relações, ter vida social, trabalhar, praticar hobbies. Vai no contexto de cada um de conseguir equilibrar os pratos. FRASES Estou feliz com a distribuição que eu estou fazendo no meu tempo diário. Você acredita que as relações são importantes para a sua qualidade de vida profissional? Você acredita que para se ter qualidade de vida, precisa ter uma vida equilibrada? seu trabalho afeta suas relações fora do trabalho, suas relações, por exemplo, com a sua família. O meu trabalho atrapalha as minhas relações familiares. Você atribuiu o bem-estar a qualidade de vida profissional, no âmbito profissional você se sente uma pessoa com energia no seu trabalho? Se a pessoa está murcha de energia ela está mal. O trabalho que você desenvolve te energiza? Você consegue equilibrar suas atividades diárias como gostaria? você sente emoções positivas no seu dia a dia? Se você tem relações nutritivas no seu ambiente de trabalho, se é gostoso lidar com as pessoas, se as pessoas são agradáveis. O trabalho afeta as relações fora do ambiente de trabalho? Você faz bom uso da gestão do tempo no dia a dia, no seu dia a dia? Você considera que faz bem gestão do tempo no seu dia a dia? O seu trabalho proporciona condições para que você... Faça todas as tarefas da sua vida. De forma flexível Você considera ter uma boa saúde mental no ambiente de trabalho? O seu ambiente de trabalho te proporciona momentos felizes? você sente que tem os recursos necessários para fazer o seu trabalho?

Nota. Legenda de categorização *Propósito* | Qualidade de vida | **Reconhecimento.**

Fonte: Autoria própria (2025)

Quadro 16 – Dados coletados grupo focal – Encontro 3

CONCEITOS Alinhamento dos Descritores de RECONHECIMENTO
Reconhecimento, resultado **a valorização vai estar ali na parte que não seja de retorno financeiro** **acredito que reconhecimento está bem representado em resultados, valorização, Conquista perspectiva, porque a partir do momento que você tem perspectiva você ainda vai estar ali né buscando ser reconhecida no caso. O retorno financeiro, que foi muito batido, e acho que em todas as nossas discussões sobre essa questão de valorização, de retorno financeiro** **Um subfator que é bem importante é a autonomia, mas eu nem sei onde que ela se encaixa** **quase que um sentimento de valorização, né? A autonomia de você poder fazer o que quiser, vamos dizer assim, ter a confiança, poder tomar algumas atitudes, seguir o tempo.** **Ela não é só aquilo que só faz o que é mandado, ela tem, ela se sente mais parte de tudo, não só de uma execução.** *Eu acho que propósito é o que vem de mim e* **reconhecimento é o que vem do outro** **como os pares visualizam o trabalho dele, reconhecem o trabalho dele. A gente às vezes pensa muito no empregador, no chefe, mas eu vejo que é bem importante também a pessoa sentir que... que não só o chefe, mas os demais, a equipe, enfim, os pares reconhecem que ele faz um bom trabalho.**

FRASES
Você tem conseguido bons resultados com o seu trabalho?
Você se sente valorizado pelo seu trabalho?
Você tem liberdade para criar e fazer o seu trabalho da maneira que acredita ser mais produtivo?
Você tem oportunidade de aprendizado e crescimento?
Você se considera satisfeito com os seus recursos financeiros?
Você sente que tem possibilidade de crescer?

Nota. Legenda de categorização *Propósito* | Qualidade de vida | **Reconhecimento.**

Fonte: Autoria própria (2025)

O grupo focal desempenhou um papel fundamental para a ilustração e a compreensão empírica da teoria proposta, ao permitir a identificação de padrões recorrentes nas falas dos participantes, articulando palavras, sentimentos e atitudes associados às possíveis dimensões do construto investigado. A presença das três dimensões teóricas nas discussões sobre o conceito de felicidade no contexto profissional oferece indícios preliminares de coerência entre a estrutura teórica delineada e a experiência subjetiva dos participantes, ainda que essa evidência não configure, neste estágio, uma etapa formal de validação teórica.

Ainda, a partir dessas discussões foi possível identificar as palavras mais alinhadas às dimensões, o que ajudou em muito na definição dos descritores que tinham sido desenvolvidos de forma conceitual através da teoria, trazendo mais subsídios para serem considerados no levantamento de instrumentos de medida existente.

5.2.2 Resultado do Levantamento de Instrumentos de Medida

Dos instrumentos selecionados, apesar de ter conhecido e estudado a escala, não foi encontrado o questionário na íntegra de 2 deles: IFP - Índice de Felicidade no Trabalho - Guia Você S/A e a escala SHAW - *Shorter Happiness at Work.*

Das escalas selecionadas, foi possível extrair 9 termos diferentes com objetivo de mensurar a felicidade no contexto profissional. Na maioria das pesquisas é referenciado

que o maior desafio, ainda está na dificuldade de definição do conceito de felicidade no trabalho, conforme é possível observar na Tabela 6:

Tabela 6 - Análise de Construtos X Dimensões X Descritores

CONSTRUTO	ESTRUTURA
Alegria	3 dimensões: pessoal (7 itens), organizacional (4 itens) e interrelacional (7 itens). 18 itens Escala tipo Likert - 5 pontos - concordância
Ambiente de trabalho	7 dimensões - D = Demanda; C = Controle; AS = Apoio do Supervisor; AC = Apoio dos Colegas; P = Papel; M = Mudança; R = Relações no Trabalho. 25 itens Escala Likert – 5 pontos - Frequência
Bem-estar no Trabalho	3 dimensões: afeto positivo, afeto negativo e realização/expressividade Escala Likert – 5 pontos - concordância
Bem-estar laboral	Modelo RDT - engajamento no trabalho em estado mental positivo de investimento de energia e esforço laboral em atividades com as quais o trabalhador se identifica, se realiza profissionalmente e sentes elevado prazer em executar. 44 itens – Escala Likert de 4 pontos - concordância
Engajamento	Estrutura fatorial em 3 dimensões: vigor - energia e força que o indivíduo põe em seu trabalho, dedicação - propósito que ele atribui ao trabalho que realiza profissionalmente; e concentração - estado de imersão e absorção na execução da tarefa em que ele perde a noção de passagem do tempo e se vincula plena e prazerosamente ao trabalho que está executando. 17 itens Escala Likert – 7 pontos - Frequência
Felicidade	Duas dimensões (fatores relacionados ao trabalho e fatores relacionados ao trabalhador) que confirmam a necessidade de combinar a perspectiva do indivíduo e do ambiente ao analisar a felicidade no trabalho. 15 itens Likert – 7 pontos - Concordância
Felicidade	O próprio entrevistado faz um autojulgamento do (a) quão feliz está com sua vida em geral, (b) do quão feliz se considera em relação aos pares, (c) em que medida se considera uma pessoa feliz ou infeliz. 4 itens Escala Likert de 7 pontos -
Felicidade no trabalho	5 Dimensões - Engajamento com a empresa, Identificação com a empresa, Percepção sobre a gestão de pessoas, Carreira, Suporte organizacional. Escala Líkert – 10 itens
Felicidade no trabalho	3 dimensões – engajamento, satisfação trabalho, afetividade organizacional 9 itens Escala Likert – 7 pontos - concordância
Job Crafting	Modelo *Job Crafting* –3 fatores 15 itens - Escala Likert – 6 pontos - Frequência
QVT	Instrumento de avaliação da qualidade de vida, 100 itens – 6 domínios e 24 facetas (domínio físico/psicológico/ nível de independência/ relações sociais/ ambiental e os aspectos espirituais) Likert – 5 pontos - quantitativa
Satisfação	Cinco fatores: Colegas, Chefia, Trabalho, Salário, Promoções. A EST é uma ferramenta que pode ser utilizada para avaliar a satisfação do trabalhador e monitorar fatores que impactam diretamente o seu desempenho,

	como a remuneração, o ambiente de trabalho, o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e a gestão de carreira 15 itens Likert 7 pontos - Concordância
Saúde Mental	Três dimensões: afetos positivos, autodesenvolvimento e conexão social. A Escala de Saúde Mental Positiva é dividida em três subescalas que avaliam o bem-estar subjetivo ou emocional (três itens), o bem-estar psicológico (seis itens), e o bem-estar social (cinco itens). 14 itens Escala tipo Likert - 6 pontos - Frequência

Fonte: Autoria própria (2025)

Após a identificação das ferramentas foi feito um estudo dos questionários que estavam mais relacionados com as dimensões que se pretende medir. Foi possível identificar as principais dimensões que se relacionavam com os construtos e a partir delas, foram identificados os descritores para cada dimensão, selecionando itens que pudessem compor o instrumento em sua totalidade ou em partes, a seguir, as frases que foram pré-selecionadas para um possível aproveitamento:

Analisando minuciosamente cada escala, foi possível aproveitar 36 itens, de 6 instrumentos. Os itens foram relacionados às dimensões, de acordo com a definição constitutiva estabelecida a partir da revisão de literatura. A seguir, o demonstrativo dos itens associados às dimensões para onde serão analisados:

Tabela 7 - Itens selecionados de outras escalas – Dimensão Propósito

ESCALA	ITEM	FATOR
Escala de Felicidade no Trabalho	11- Gosto de fazer bem o meu trabalho	PROPÓSITO
Escala de Felicidade no Trabalho	13- A motivação interna para o meu trabalho é alta	PROPÓSITO
Escala de Alegria no trabalho	1 Eu experimento uma sensação de prazer no trabalho	PROPÓSITO
Escala de Alegria no trabalho	2 Eu percebo o significado do trabalho que eu executo.	PROPÓSITO
Escala de Alegria no trabalho	6 Quando estou trabalhando, esqueço de tudo ao meu redor	PROPÓSITO
Escala de Alegria no trabalho	7 Há uma conexão entre o que eu penso e a visão da minha organização.	PROPÓSITO
Escala de Alegria no trabalho	13 Eu me sinto orgulhoso do trabalho que faço.	PROPÓSITO
UWES	2 Eu considero meu trabalho cheio de significado e propósito.	PROPÓSITO
UWES	3 O tempo voa enquanto estou trabalhando.	PROPÓSITO

UWES	5 Quando estou trabalhando, esqueço tudo ao meu redor.	PROPÓSITO
UWES	9 Sinto-me feliz quando estou intensamente envolvido no trabalho.	PROPÓSITO
Questionário de Job Crafting	5 Dá preferência às tarefas de trabalho que se adequam às suas habilidades ou interesses.	PROPÓSITO
Questionário de Job Crafting	6 Pensa em como seu trabalho lhe traz sentido e propósito na vida.	PROPÓSITO
Questionário de Job Crafting	7 Mantém sempre em mente o significado que seu trabalho tem para o sucesso da organização.	PROPÓSITO
Questionário de Job Crafting	8 Mantém sempre em mente a importância do seu trabalho para a comunidade onde você ê está inserido.	PROPÓSITO
Questionário de Job Crafting	9 Pensa sobre as maneiras em que seu trabalho influencia positivamente a sua vida	PROPÓSITO
EBET	Sinto-me engajado(a) e motivado(a) com o meu trabalho.	PROPÓSITO
EBET	Sinto que os desafios no trabalho estão alinhados com as minhas habilidades, permitindo um estado de *flow.*	PROPÓSITO

Fonte: Autoria própria (2025)

Tabela 8 - Itens selecionados de outras escalas – Dimensão Qualidade de Vida

ESCALA	ITEM	FATOR
Escala de Alegria no trabalho	14 Eu sinto vontade ir para o trabalho todos os dias,	QUALIDADE DE VIDA
ICAO	5 Eu posso dar a minha opinião sobre o meu próprio ritmo de trabalho	QUALIDADE DE VIDA
ICAO	7 Eu tenho que deixar de lado algumas tarefas porque eu tenho muita coisa para fazer	QUALIDADE DE VIDA
ICAO	20 Eu recebo o respeito que eu mereço dos meus colegas no trabalho	QUALIDADE DE VIDA
UWES	1 No meu trabalho, sinto que estou cheio de energia.	QUALIDADE DE VIDA
UWES	8 Tenho vontade de ir para o trabalho quando levanto de manhã.	QUALIDADE DE VIDA
EBET	Estou satisfeito(a) com o meu trabalho atual.	QUALIDADE DE VIDA
EBET	Consigo manter um bom equilíbrio entre minha vida profissional e pessoal.	QUALIDADE DE VIDA
EBET	Tenho boas relações com meus colegas de trabalho.	QUALIDADE DE VIDA

Fonte: Autoria própria (2025)

Tabela 9 - Itens selecionados de outras escalas – Dimensão Reconhecimento

ESCALA	ITEM	FATOR
Escala de Felicidade no Trabalho	8- No trabalho, recebo recompensas justas	RECONHECIMENTO
ICAO	4 Eu recebo retorno positivo (feedback) sobre o trabalho que eu faço	RECONHECIMENTO
ICAO	10 Eu entendo como o meu trabalho se encaixa no objetivo geral da organização	RECONHECIMENTO
UWES	10 Tenho orgulho do trabalho que realizo.	RECONHECIMENTO

EBET	Há oportunidades suficientes para o meu desenvolvimento profissional.	RECONHECIMENTO
EBET	Sinto que meu trabalho é valorizado e reconhecido dentro da organização.	RECONHECIMENTO
EBET	Percebo que o trabalho que realizo tem importância e é reconhecido pela sociedade.	RECONHECIMENTO
EBET	Sinto que o meu trabalho promove o meu crescimento pessoal e profissional.	RECONHECIMENTO

Fonte: Autoria própria (2025)

Esses itens foram considerados para cada dimensão proposta, junto aos itens levantados no grupo focal e, quando necessário, reformulados ou melhorados para que atendessem os critérios de construção de item e das demandas do teste que estava sendo elaborado.

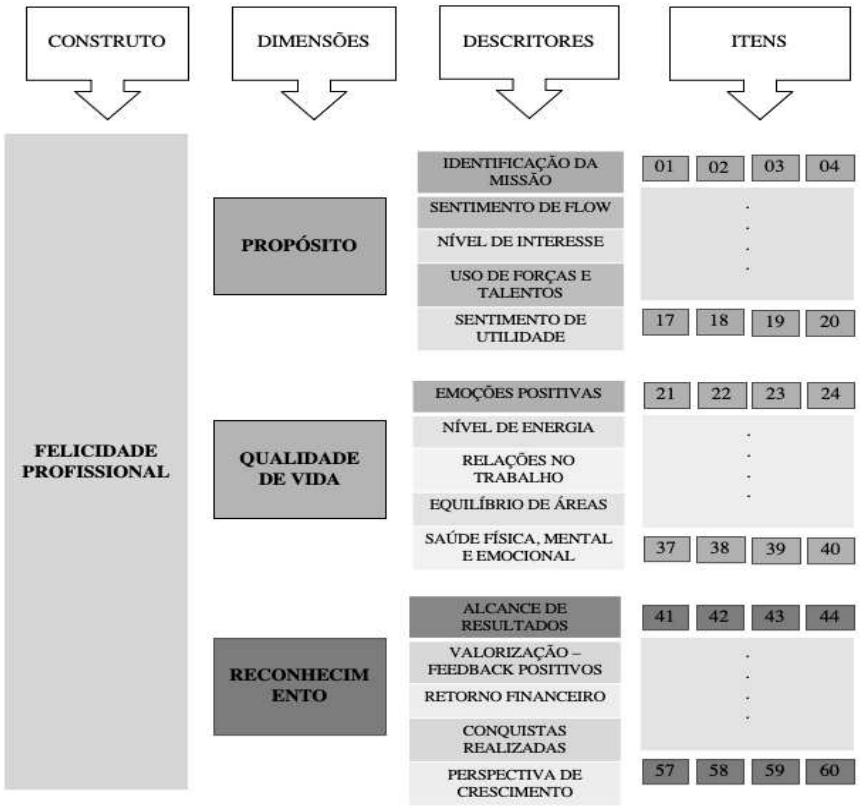
4.2.2.1.3 Construção dos Itens pelos Descritores

Após a organização, categorização e interpretação dos dados obtidos por meio dos encontros do grupo focal foi feita a análise de acordo com o levantamento teórico realizado sobre os conceitos da felicidade no contexto profissional e o levantamento de instrumentos de medida, proporcionando então a elaboração dos itens para compor o instrumento de avaliação da felicidade no contexto profissional. A partir da definição constitutiva, do desenvolvimento das dimensões e da descrição dessas dimensões, foram relacionados os descritores com o objetivo de decompor as dimensões para facilitar a mensuração de forma mais abrangente, para que nenhum componente da dimensão ficasse sem um item que o representasse, o que poderia gerar o sentimento no sujeito que alguns aspectos não foram avaliados. A partir dessas definições, deu-se início à construção dos itens selecionando frases relacionadas nos grupos focais e/ou extraídas dos instrumentos de medida pesquisados.

Dessa forma, considerando a definição constitutiva da felicidade no contexto profissional, bem como as dimensões propostas – propósito, qualidade de vida e reconhecimento, foram estabelecidos 5 descritores capazes de descrever da forma mais abrangente possível a definição constitutiva de cada um desses fatores e, a partir disso,

relacionadas 4 frases que representassem um comportamento identificável para cada descritor, conforme demonstrado na figura a seguir:

Figura 5 - Etapas da construção dos itens



Fonte: Autoria própria (2025)

Seguindo as recomendações de Pasquali (2010), buscou-se assegurar que cada frase expressasse um comportamento único e concreto, indicando desejabilidade ou preferência relacionadas às atitudes, que fossem curtas, com expressões simples, evitando gírias ou regionalismo que poderiam dificultar entendimento de pessoas que não conhecem tal expressão, para atender aos critérios de simplicidade, comportamental, de objetividade e *face validity* (Damásio & Borba, 2017). Para atender aos critérios de relevância, da tipicidade, da precisão, da variedade, da modalidade, da amplitude e do equilíbrio houve cuidado para que cada item fosse congruente com o fator que ele representava, tendo uma posição definida e condizente com o atributo, evitando expressões extremadas, trabalhando a variação nos termos utilizados, modulando a dificuldade e intensidade de resposta. Ainda, para evitar erro da resposta

estereotipada, por ser uma escala de preferência, e reduzir os vieses de resposta, os itens foram formulados em termos favoráveis e em termos desfavoráveis (Pasquali, 2010).

Considerando a recomendação de quantidade de itens sugerida por Pasquali (2010), foram elaborados 20 itens de cada uma das dimensões, totalizando 60 itens para serem submetidos para a análise do comitê de juízes.

Na elaboração do primeiro instrumento piloto os itens foram associados à uma escala *Likert* de frequência, bipolar, contendo 5 variações, sendo: sempre, frequentemente, às vezes, raramente e nunca. Na Tabela 10 serão apresentadas as conceituações constitutivas de cada dimensão, bem como os descritores e os itens construídos para representá-las:

Tabela 10 - Construção dos itens pelos descritores (versão 1)

PROPÓSITO Representa a identificação que a pessoa tem com o trabalho, de modo a sentir interesse, prazer e utilidade na execução de suas tarefas, utilizando suas forças e acreditando que é possível promover impacto positivo por meio dele.	
MISSÃO	Sinto que estou conectado com o meu propósito de vida por meio da minha profissão.
MISSÃO	Penso que estou vivendo a minha missão por meio do meu trabalho.
MISSÃO	*Penso que o que eu faço profissionalmente não tem relação com meu propósito de vida.
MISSÃO	Expresso o que há de melhor em mim na minha profissão.
FLOW	Sinto-me plenamente envolvido com as minhas atividades no trabalho.
FLOW	*Percebo-me contando as horas para os finais de semana, férias ou aposentadoria.
FLOW	Tenho vontade de trabalhar e entregar o meu melhor no que faço.
FLOW	Me sinto tão concentrado e feliz que perco a noção do tempo quando estou trabalhando.
INTERESSE	Meus interesses pessoais estão alinhados com o meu trabalho diário.
INTERESSE	Busco mais conhecimentos, atualizações e aprimoramento na minha área profissional.
INTERESSE	*Quero finalizar logo o trabalho para dedicar-me aos interesses pessoais.
INTERESSE	Faço o que realmente gosto de fazer.
TALENTOS	*Sinto que o meu talento está sendo desperdiçado.
TALENTOS	Consigo utilizar minhas principais forças e talentos em meu trabalho.
TALENTOS	Realizo atividades que expressam minhas capacidades.
TALENTOS	Utilizo minhas maiores habilidades em boa parte do meu tempo.
UTILIDADE	Meu trabalho reflete as qualidades que gosto em mim.
UTILIDADE	Sinto que venho gerando impacto positivo na vida das pessoas por meio do meu trabalho e ao longo de minha carreira.
UTILIDADE	Penso que o meu trabalho é útil para as pessoas.
UTILIDADE	*Acho que o que eu faço profissionalmente é irrelevante socialmente.

Nota. *Itens elaborados em termos desfavoráveis.

Fonte: Autoria Própria (2025)

QUALIDADE DE VIDA

Refere-se à percepção de qualidade de vida que a pessoa vivencia em seu trabalho, considerando suas emoções positivas, nível de energia dedicado, equilíbrio relacionado ao uso do tempo, bem como o impacto na saúde e nas relações interpessoais.

EMOÇÕES	Sinto bem-estar na maior parte do meu dia.
EMOÇÕES	*Meu trabalho gera mais emoções negativas do que positivas.
EMOÇÕES	Minha carreira profissional me proporciona momentos felizes no meu dia a dia.
EMOÇÕES	Sinto prazer em dedicar tempo ao meu trabalho.
ENERGIA	*Sinto que o trabalho absorve toda a minha energia.
ENERGIA	Sinto-me abastecido quando me dedico à minha profissão.
ENERGIA	O trabalho que desenvolvo me energiza.
ENERGIA	Sinto-me esgotado depois de um dia de trabalho.
RELAÇÕES	*Meu trabalho atrapalha as minhas relações familiares e/ou sociais.
RELAÇÕES	* Minhas relações profissionais me desgastam.
RELAÇÕES	Fico feliz quando penso nas relações que estabeleci ao longo de minha carreira.
EQUILÍBRIO	Tenho tempo para realizar coisas que me abastecem; como hobbies e/ou relações sociais e/ou práticas de espiritualidade, por exemplo .
EQUILÍBRIO	Consigo equilibrar o tempo para tudo que considero realmente importante na minha vida.
EQUILÍBRIO	Consigo equilibrar minhas atividades pessoais e profissionais.
EQUILÍBRIO	*Preciso abrir mão de meus compromissos pessoais por demandas profissionais.
EQUILÍBRIO	Meu trabalho está em harmonia com as outras atividades da minha vida.
SAÚDE	*Me sinto adoecido pelo meu trabalho.
SAÚDE	*Penso que o meu trabalho vai me enlouquecer.
SAÚDE	Consigo cuidar de minha saúde física, mental e emocional .
SAÚDE	Penso que tenho uma vida com qualidade.

Nota. *Itens elaborados em termos desfavoráveis.

Fonte: Autoria Própria (2025)

RECONHECIMENTO

Representa o sentimento de satisfação com os resultados do trabalho que executa e de valorização externa por meio de feedbacks positivos, além da conquista de objetivos, da satisfação financeira e o sentimento de evolução e perspectiva de crescimento.

RESULTADOS	Sinto-me competente profissionalmente.
RESULTADOS	Fico satisfeito com o resultado do trabalho que executo.
RESULTADOS	*Penso que poderia ter melhores resultados no meu trabalho.
RESULTADOS	Atinjo resultados que valorizo.
VALORIZAÇÃO	Acredito que o meu potencial é bem aproveitado.
VALORIZAÇÃO	*Penso que não tenho o reconhecimento profissional que eu mereço.
VALORIZAÇÃO	As pessoas costumam me agradecer ou me elogiar pelo trabalho que executo.
VALORIZAÇÃO	Sinto que as pessoas confiam no meu trabalho, me dando autonomia para realizá-lo.
FINANCEIRO	Acredito que o pagamento que recebo é justo pelo trabalho que executo.
FINANCEIRO	Sinto-me satisfeito com meus recursos financeiros.
FINANCEIRO	*Não me sinto reconhecido financeiramente pelo meu trabalho.
FINANCEIRO	*Dificilmente meu trabalho vai me proporcionar a vida que desejo.
CONQUISTAS	Meu trabalho me permite realizar conquistas/sonhos pessoais.
CONQUISTAS	*Estou longe de realizar as minhas conquistas pessoais.
CONQUISTAS	Sinto que estou avançando nas metas que estabeleci para minha vida.
CONQUISTAS	Acredito que estou colhendo os frutos do que tenho plantado.

PERSPECTIVA	Sinto que estou me desenvolvendo em minha carreira.
PERSPECTIVA	Penso que meu trabalho me proporciona aprendizado e crescimento.
PERSPECTIVA	*Penso que não tenho perspectivas de crescimento em minha profissão.
PERSPECTIVA	Acredito que fiz boas escolhas em minha carreira.

Nota. *Itens elaborados em termos desfavoráveis.

Fonte: Autoria Própria (2025)

5.3.1 RESULTADOS ETAPA 3 – ANÁLISE TEÓRICA

Com objetivo de avaliar a adequação do instrumento, os itens foram submetidos à análise de juízes especialistas e as respostas analisadas de acordo com o cálculo do Coeficiente de Validade de Conteúdo. A Tabela 11 apresenta os escores do coeficiente de validade de conteúdo (CVC) de cada um dos 60 itens avaliados com relação à adequação à dimensão teórica sugerida, à clareza de linguagem (CL), à pertinência prática (PP) e à relevância teórica (RT).

Tabela 11 - Cálculo do CVC e avaliação da dimensão teórica

	ITENS	DT	CL	PP	RT
1	Sinto-me plenamente envolvido com as minhas atividades no trabalho.	0,96	0,96	0,96	0,96
2	Expresso o que há de melhor em mim na minha profissão.	0,92	0,88	0,92	0,92
3	Sinto que estou conectado com o meu propósito de vida por meio da minha profissão.	0,96	0,92	0,92	0,96
4	Faço o que realmente gosto de fazer.	0,96	0,92	0,96	0,96
5	Penso que estou vivendo a minha missão por meio do meu trabalho.	0,92	0,8	0,88	0,92
6	Realizo atividades que expressam minhas capacidades.	0,96	0,92	0,96	0,96
7	Utilizo minhas principais habilidades em boa parte do meu tempo.	0,8	0,84	0,76	0,8
8	Gostaria de estar fazendo outra coisa e estou sempre contando as horas para os finais de semana, férias ou aposentadoria.	0,84	0,72	0,8	0,72
9	Tenho vontade de trabalhar e entregar o meu melhor no que faço.	0,96	0,96	0,96	0,96
10	Meus interesses pessoais estão alinhados com o meu trabalho diário.	0,96	0,92	0,96	0,96
11	Penso que o meu trabalho é útil para as pessoas.	0,88	0,96	0,88	0,8
12	Quero finalizar logo o trabalho para dedicar-me aos interesses pessoais.	0,92	0,88	0,88	0,88
13	Tenho interesse e busco conhecimentos, atualizações e aprimoramento na minha área profissional.	0,84	0,8	0,8	0,84
14	Acredito que o que eu faço profissionalmente é irrelevante socialmente.	0,96	0,96	0,96	0,96
15	Consigo utilizar minhas principais forças e talentos em meu trabalho.	0,96	0,92	0,96	0,96
16	Meu trabalho reflete as qualidades que gosto em mim.	0,96	0,96	0,96	0,96
17	Sinto que os meus principais talentos estão sendo desperdiçados.	0,96	0,92	0,96	0,96

18	Penso que o que eu faço profissionalmente não tem relação com meu propósito maior de vida.	0,96	0,96	0,96	0,96
19	Sinto-me tão concentrado e feliz que perco a noção do tempo quando estou trabalhando.	0,96	0,84	0,92	0,8
20	Sinto que venho gerando impacto positivo na vida das pessoas por meio do meu trabalho e ao longo de minha carreira.	0,96	0,84	0,96	0,8
21	Meu trabalho gera mais emoções negativas do que positivas.	0,96	0,76	0,96	0,96
22	Fico feliz quando penso nas relações que estabeleci ao longo de minha carreira.	0,96	0,92	0,96	0,96
23	Tenho tempo para realizar coisas que me abastecem, que me fazem sentir bem.	0,92	0,76	0,84	0,88
24	Minha carreira profissional me proporciona momentos felizes no meu dia a dia.	0,96	0,92	0,96	0,96
25	Sinto-me adoecido pelo meu trabalho.	0,96	0,96	0,96	0,96
26	Sinto que o trabalho absorve toda a minha energia.	0,96	0,92	0,96	0,96
27	Meu trabalho está em harmonia com as outras atividades da minha vida.	0,96	0,96	0,96	0,96
28	Consigo cuidar de minha saúde física, mental e emocional.	0,88	0,76	0,84	0,72
29	Sinto prazer em dedicar tempo ao meu trabalho.	0,96	0,96	0,96	0,96
30	Meu trabalho atrapalha as minhas relações familiares e/ou sociais.	0,96	0,96	0,96	0,96
31	Sinto bem-estar na maior parte do meu dia.	0,84	0,96	0,84	0,84
32	Consigo equilibrar minhas atividades pessoais e profissionais.	0,84	0,96	0,84	0,84
33	Penso que o meu trabalho vai me enlouquecer.	0,96	0,92	0,96	0,96
34	Penso que tenho uma vida com qualidade.	0,84	0,96	0,84	0,84
35	Consigo equilibrar o tempo para tudo aquilo que considero realmente importante na minha vida.	0,84	0,96	0,84	0,84
36	Sinto-me esgotado depois de um dia de trabalho.	0,96	0,96	0,96	0,96
37	Preciso abrir mão de meus compromissos pessoais por demandas profissionais.	0,96	0,96	0,96	0,96
38	Minhas relações profissionais me desgastam.	0,96	0,96	0,96	0,96
39	O trabalho que desenvolvo me energiza.	0,96	0,92	0,96	0,96
40	Sinto-me abastecido quando me dedico à minha profissão.	0,84	0,64	0,76	0,76
41	Sinto que estou avançando nas metas que estabeleci para minha vida.	0,76	0,92	0,76	0,76
42	Acredito que o meu potencial é bem aproveitado no meu trabalho.	0,72	0,96	0,8	0,8
43	Sinto que as pessoas confiam no meu trabalho, dando-me autonomia para realizá-lo.	0,96	0,68	0,88	0,8
44	Atinjo resultados importantes no meu trabalho.	0,96	0,92	0,96	0,96
45	Penso que não tenho perspectivas de crescimento em minha profissão.	0,96	0,84	0,88	0,96
46	Penso que poderia ter melhores resultados no meu trabalho.	0,96	0,92	0,96	0,96
47	Considero que sou competente profissionalmente.	0,76	0,88	0,88	0,76
48	Fico satisfeito com o resultado do trabalho que executo.	0,96	0,96	0,96	0,96
49	Penso que não tenho o reconhecimento profissional que eu mereço.	0,96	0,96	0,96	0,96
50	As pessoas costumam me agradecer ou me elogiar pelo trabalho que executo.	0,96	0,84	0,96	0,96
51	Meu trabalho me permite realizar conquistas/sonhos pessoais.	0,96	0,96	0,96	0,96
52	Acredito que estou colhendo os frutos do que tenho plantado.	0,88	0,76	0,88	0,88
53	Acredito que o pagamento que recebo é justo pelo trabalho que executo.	0,96	0,92	0,96	0,96
54	Sinto que estou me desenvolvendo em minha carreira.	0,96	0,96	0,96	0,96
55	Dificilmente meu trabalho vai me proporcionar a vida que desejo.	0,92	0,84	0,92	0,92
56	Sinto-me satisfeito com meus recursos financeiros.	0,88	0,8	0,88	0,88
57	Estou longe de realizar as minhas conquistas pessoais.	0,8	0,8	0,8	0,8

58	Acredito que fiz boas escolhas em minha carreira.	0,88	0,88	0,88	0,88
59	Não me sinto reconhecido financeiramente pelo meu trabalho.	0,96	0,96	0,96	0,96
60	Penso que meu trabalho me proporciona aprendizado e crescimento.	0,96	0,92	0,96	0,96
	TOTAL CVC	0,92	0,89	0,91	0,90

Legenda: DT (dimensão teórica); CL (clareza de linguagem); PP (pertinência prática); RT (relevância teórica); CVC (coeficiente de validade de conteúdo);

Fonte: Autoria Própria (2025)

É possível observar que a grande maioria dos itens apresentou coeficiente de validade de conteúdo satisfatório, acima de 0,80. Apenas 5 itens ficaram abaixo do ponto de corte na dimensão teórica, em clareza de linguagem, houve 11 itens abaixo de 0,80, no critério de pertinência prática, 7 itens abaixo do coeficiente desejado e no critério relevância teórica 12 itens foram reprovados. Apenas os itens 8, 40 e 57 apresentaram CVC abaixo de 0,80 em todas as dimensões. Os itens 7, 13, 28, 41, 42 e 43 foram reprovados em 2 dimensões.

Foram consideradas as observações apontadas pelos juízes e feitas melhorias nas frases conforme sugestões. Alguns itens tiveram reformulação, apesar do CVC aceitável, para igualar o número de itens positivos e negativos, que também foi uma sugestão de um dos especialistas.

Todos os itens com CVC abaixo de 0,80 foram reformulados e 4 deles (item 7, item 28, item 40 e item 41), que tiveram escore baixo em duas ou três dimensões foram excluídos.

Tabela 12 - Demonstrativo de melhoramento do item

ITENS	NOVOS ITENS
1. Sinto-me plenamente envolvido com as minhas atividades no trabalho.	Sinto-me plenamente envolvido com **a maioria** das minhas atividades no trabalho.
2. Expresso o que há de melhor em mim na minha profissão.	Sem alteração
3. Sinto que estou conectado com o meu propósito de vida por meio da minha profissão.	Sem alteração
4. Faço o que realmente gosto de fazer.	Faço o que realmente gosto de fazer **no meu trabalho**.
5. Penso que estou vivendo a minha missão por meio do meu trabalho.	**Penso que meu trabalho contribui para a realização da minha missão de vida.**

6. Realizo atividades que expressam minhas capacidades.	Realizo atividades **no trabalho** que expressam minhas **habilidades.**
7. Utilizo minhas principais habilidades em boa parte do meu tempo.	EXCLUÍDO
8. Gostaria de estar fazendo outra coisa e *estou sempre contando as horas para os finais de semana, férias ou aposentadoria.*	Gostaria de estar fazendo outra coisa **ao invés de estar trabalhando.**
9. Tenho vontade de trabalhar e entregar o meu melhor no que faço.	Tenho vontade de trabalhar e entregar **o melhor resultado** no que faço.
10. Meus interesses pessoais estão alinhados com o meu trabalho diário.	Meus interesses pessoais **não** estão alinhados com o meu trabalho diário.
11. Penso que o meu trabalho é útil para as pessoas.	Penso que meu trabalho é útil para **a sociedade**.
12. Quero finalizar logo o trabalho para dedicar-me aos interesses pessoais.	Quero finalizar logo o trabalho para dedicar-me a **outros** interesses pessoais.
13. Tenho interesse *e busco conhecimentos, atualizações e aprimoramento* na minha área profissional.	Tenho interesse **em buscar conhecimento** na minha área profissional.
14. Acredito que o que eu faço profissionalmente é irrelevante socialmente.	Sem alteração
15. Consigo utilizar minhas principais forças e talentos em meu trabalho.	Sem alteração
16. Meu trabalho reflete as qualidades que gosto em mim.	Sem alteração
17. Sinto que os meus *principais* talentos estão sendo desperdiçados.	Sinto que os meus talentos estão sendo desperdiçados **no meu trabalho.**
18. Penso que o que eu faço profissionalmente não tem relação com meu propósito maior de vida.	Sem alteração
19. Sinto-me tão concentrado *e feliz* que perco a noção do tempo quando estou trabalhando.	Sinto-me tão concentrado que perco a noção do tempo quando estou trabalhando.
20. Sinto que venho gerando impacto positivo *na vida das pessoas por meio do meu trabalho* e ao longo de minha carreira.	Sinto que venho gerando impacto positivo na sociedade ao longo de minha carreira.
21. Meu trabalho gera mais emoções negativas do que positivas.	Sem alteração
22. Fico feliz quando penso nas relações que estabeleci ao longo de minha carreira.	Sem alteração
23. Tenho tempo para realizar coisas que me abastecem, que me fazem sentir bem.	**Meu trabalho me permite tempo para realizar atividades que me fazem sentir bem.**
24. Minha carreira profissional me proporciona momentos felizes no meu dia a dia.	**Meu trabalho** me proporciona momentos felizes no meu dia a dia.
25. Sinto-me adoecido pelo meu trabalho.	Sem alteração
26. Sinto que o trabalho absorve toda a minha energia.	Sinto que o trabalho **consome** toda a minha energia.
27. Meu trabalho está em harmonia com as outras atividades da minha vida.	Sem alteração
28. Consigo cuidar de minha saúde física, mental e emocional.	EXCLUÍDO
29. Sinto prazer em dedicar tempo ao meu trabalho.	Sem alteração
30. Meu trabalho atrapalha as minhas relações familiares e/ou sociais.	Sem alteração
31. Sinto bem-estar na maior parte do meu dia.	Sinto bem-estar na maior parte do meu dia.
32. Consigo equilibrar minhas atividades pessoais e profissionais.	Sem alteração
33. Penso que o meu trabalho vai me enlouquecer.	Penso que **meu trabalho compromete minha saúde mental.**
34. Penso que tenho uma vida com qualidade.	Penso **que o trabalho me proporciona** uma vida com qualidade.
35. Consigo equilibrar o tempo para tudo aquilo que considero realmente importante na minha vida.	**Meu trabalho gera desequilíbrio em outras áreas da minha vida.**

36. Sinto-me esgotado depois de um dia de trabalho.	Sem alteração
37. Preciso abrir mão de meus compromissos pessoais por demandas profissionais.	Sem alteração
38. Minhas relações profissionais me desgastam.	Sem alteração
39. O trabalho que desenvolvo me energiza.	Sem alteração
40. Sinto-me abastecido quando me dedico à minha profissão.	EXCLUÍDO
41. Sinto que estou avançando nas metas que estabeleci para minha vida.	EXCLUÍDO
42. Acredito que o meu potencial é bem aproveitado no meu trabalho.	**Fico feliz com os feedbacks que recebo em meu trabalho.**
43. Sinto que as pessoas confiam no meu trabalho, dando-me autonomia para realizá-lo.	**Sinto que as pessoas confiam no trabalho que executo.**
44. Atinjo resultados importantes no meu trabalho.	Sem alteração
45. Penso que não tenho perspectivas de crescimento em minha profissão.	Sem alteração
46. Penso que poderia ter melhores resultados no meu trabalho.	Sem alteração
47. Considero que sou competente profissionalmente.	**Penso que minhas competências não são reconhecidas no meu contexto profissional.**
48. Fico satisfeito com o resultado do trabalho que executo.	Sem alteração
49. Penso que não tenho o reconhecimento profissional que eu mereço.	Sem alteração
50. As pessoas costumam me agradecer ou me elogiar pelo trabalho que executo.	**As pessoas me elogiam pelo trabalho que executo.**
51. Meu trabalho me permite realizar conquistas/sonhos pessoais.	Sem alteração
52. Acredito que estou colhendo os frutos do que tenho plantado.	Acredito que estou colhendo os frutos do que tenho plantado **no trabalho.**
53. Acredito que o pagamento que recebo é justo pelo trabalho que executo.	Penso que o pagamento que recebo é **injusto** pelo trabalho que executo.
54. Sinto que estou me desenvolvendo em minha carreira.	Sem alteração
55. Dificilmente meu trabalho vai me proporcionar a vida que desejo.	**Penso que** dificilmente meu trabalho vai me proporcionar as condições de vida que desejo.
56. Sinto-me satisfeito com meus recursos financeiros.	Sinto-me satisfeito com os recursos financeiros **que o meu trabalho me proporciona.**
57. Estou longe de realizar as minhas conquistas pessoais.	Acredito que estou longe de realizar as minhas conquistas pessoais **por meio do trabalho que tenho hoje.**
58. Acredito que fiz boas escolhas em minha carreira.	Sem alteração
59. Não me sinto reconhecido financeiramente pelo meu trabalho.	Sem alteração
60. Penso que meu trabalho me proporciona aprendizado e crescimento.	Sem alteração

Fonte: Autoria Própria (2025)

Como pode ser observado na tabela 12, a maioria dos itens teve pequenos ajustes para melhoria e 27 itens não sofreram nenhum tipo de alteração. Os itens que estavam com CVC abaixo do desejado, e, portanto, reformulados, foram novamente submetidos à avaliação de todos os juízes (Apêndice I) e obtiveram o seguinte desempenho:

Tabela 13 - Cálculo do CVC e avaliação da dimensão teórica dos itens revisados

	NOVOS ITENS	DT	CL	PP	RT
5	Penso que meu trabalho contribui para a realização da minha missão de vida.	0,96	1	0,96	1
8	Gostaria de estar fazendo outra coisa ao invés de estar trabalhando.	0,96	0,96	0,96	0,96
11	Penso que meu trabalho é útil para a sociedade.	1	1	0,96	0,96
13	Tenho interesse em buscar conhecimento na minha área profissional.	0,96	1	1	0,96
19	Sinto-me tão concentrado que perco a noção do tempo quando estou trabalhando.	1	0,96	1	1
20	Sinto que venho gerando impacto positivo na sociedade ao longo de minha carreira.	0,96	1	0,96	1
21	Meu trabalho me gera mais emoções negativas do que positivas.	1	1	1	1
23	Meu trabalho me permite tempo para realizar atividades que me fazem sentir bem.	1	0,96	1	0,96
42	Fico feliz com os feedbacks que recebo em meu trabalho.	1	1	1	1
43	Sinto que as pessoas confiam no trabalho que executo.	1	1	1	1
47	Penso que minhas competências não são reconhecidas no meu contexto profissional.	1	1	0,96	1
52	Acredito que estou colhendo os frutos do que tenho plantado no trabalho.	1	0,92	0,96	1
56	Sinto-me satisfeito com os recursos financeiros que o meu trabalho me proporciona.	1	1	1	1
57	Acredito que estou longe de realizar as minhas conquistas pessoais por meio do trabalho que tenho hoje.	1	1	0,96	1

Nota. Legenda: DT (dimensão teórica); CL (clareza de linguagem); PP (pertinência prática); RT (relevância teórica); CVC (coeficiente de validade de conteúdo);

Fonte: Autoria Própria (2025)

Todo os itens reavaliados tiveram um excelente desempenho na avaliação dos especialistas, acima de 0,90, conforme pode ser observado na Tabela 13. Por fim, os itens foram considerados aptos, sendo criada uma nova versão para submissão do teste piloto:

Tabela 14 - Construção dos itens (versão 2)

PROPÓSITO	Sinto-me plenamente envolvido com a maioria das minhas atividades no trabalho.
	*Detesto executar a maioria das minhas atividades profissionais.
	Sinto que estou conectado com o meu propósito de vida por meio da minha profissão.
	Faço o que realmente gosto de fazer no meu trabalho.
	Penso que meu trabalho contribui para a realização da minha missão de vida.
	Realizo atividades no trabalho que expressam minhas habilidades.
	*Gostaria de estar fazendo outra coisa ao invés de estar trabalhando.
	*Estou contando as horas para chegar o final de semana, férias ou aposentadoria.
	Tenho vontade de trabalhar e entregar o melhor resultado no que faço.
	*Meus interesses pessoais não estão alinhados com o meu trabalho diário.
	Penso que meu trabalho é útil para a sociedade.
	*Quero finalizar logo o trabalho para dedicar-me aos interesses pessoais.
	Tenho interesse em buscar conhecimento na minha área profissional.
	*Acredito que o que eu faço profissionalmente é irrelevante socialmente.
	Consigo utilizar minhas principais forças e talentos em meu trabalho.
	Meu trabalho reflete as qualidades que gosto em mim.
	*Sinto que os meus talentos estão sendo desperdiçados no meu trabalho.
	*Penso que o que eu faço profissionalmente não tem relação com meu propósito maior de vida.

	Sinto-me tão concentrado que perco a noção do tempo quando estou trabalhando.
	Sinto que venho gerando impacto positivo na sociedade ao longo de minha carreira.

QUALIDADE DE VIDA	*Meu trabalho me gera mais emoções negativas do que positivas.
	Fico feliz quando penso nas relações que estabeleci ao longo de minha carreira.
	Meu trabalho me permite tempo para realizar outras atividades que também me fazem sentir bem.
	Meu trabalho me proporciona momentos felizes no meu dia a dia.
	*Sinto-me adoecido pelo meu trabalho.
	*Sinto que o trabalho consome toda a minha energia.
	Meu trabalho está em harmonia com as outras atividades da minha vida.
	*Me sinto sem tempo para cuidar da minha saúde.
	Sinto prazer em dedicar tempo ao meu trabalho.
	*Meu trabalho atrapalha as minhas relações familiares e/ou sociais.
	Sinto bem-estar na maior parte do meu dia.
	Consigo equilibrar minhas atividades pessoais e profissionais.
	*Penso que o meu trabalho vai me enlouquecer.
	Penso que tenho uma vida com qualidade.
	*Meu trabalho gera desequilíbrio em outras áreas da minha vida.
	*Sinto-me esgotado depois de um dia de trabalho.
	*Preciso abrir mão de meus compromissos pessoais por demandas profissionais.
	*Minhas relações profissionais me desgastam.
	O trabalho que desenvolvo me energiza.
	*Penso que meu trabalho compromete minha saúde mental.

RECONHECIMENTO	Sinto que estou avançando nas metas que estabeleci para minha vida por meio do meu trabalho.
	Fico feliz com os feedbacks que recebo em meu trabalho.
	Sinto que as pessoas confiam no trabalho que executo.
	Atinjo resultados importantes no meu trabalho.
	*Penso que não tenho perspectivas de crescimento em minha profissão.
	*Penso que poderia ter melhores resultados no meu trabalho.
	*Penso que minhas competências não são reconhecidas no meu contexto profissional.
	Fico satisfeito com o resultado do trabalho que executo.
	*Penso que não tenho o reconhecimento profissional que eu mereço.
	As pessoas me elogiam pelo trabalho que executo.
	*Meu trabalho não me permite realizar conquistas/sonhos pessoais.
	Acredito que estou colhendo os frutos do que tenho plantado no trabalho.
	*Penso que o pagamento que recebo é injusto pelo trabalho que executo.
	Sinto que estou me desenvolvendo em minha carreira.
	*Penso que dificilmente meu trabalho vai me proporcionar as condições de vida que desejo.
	Sinto-me satisfeito com os recursos financeiros que o meu trabalho me proporciona.
	*Acredito que estou longe de realizar as minhas conquistas pessoais por meio do trabalho que tenho hoje.
	*Acredito que não fiz boas escolhas em minha carreira.
	*Não me sinto reconhecido financeiramente pelo meu trabalho.
	Penso que meu trabalho me proporciona aprendizado e crescimento.

Nota *Itens elaborados em termos desfavoráveis.

Fonte: Autoria Própria (2025)

A partir desse resultado, foi concluída a etapa de construção do instrumento, habilitando-o para a análise semântica que fora realizada por meio do estudo piloto com o público-alvo.

5.3.2 RESULTADOS ETAPA 3 – ANÁLISE SEMÂNTICA DOS ITENS

Foram recebidas 34 respostas entre os dias 14 e 26 de outubro de 2024. De acordo com a classificação das respostas, 97% indicaram que o teste pareceu avaliar o que se propõe (felicidade profissional), apenas 1 pessoa (3%) indicou que não gostou e justificou afirmando: "Não. A felicidade profissional vai além. É poder ter flexibilidade de horários, acompanhar o filho na aula de futebol em uma terça-feira de manhã. É poder não respirar só trabalho, mas sim equilibrar a vida em todos os pilares" (sic). Entretanto, outras pessoas pontuaram que o instrumento ajudou a refletir sobre seu momento de carreira, que achou as perguntas muito relevantes para a proposta avaliativa e que as questões são assertivas e bem direcionadas ao objetivo central do estudo. Um dos sujeitos relatou que através da escala, conseguiu ter a seguinte clareza: "perceber que sou feliz com a maior parte do trabalho. Falta só ganhar dinheiro" (sic).

Todos os respondentes (100%) indicaram que entenderam claramente as instruções iniciais para realizar o teste e para 94% a linguagem dos itens estava suficientemente clara, compreensível e adequada. Um dos participantes indicou que ficou com dúvida em como responder as questões 48 e 52, "precisei pensar na pergunta pra entender que resposta marcar porque gerou um "*bug*" no cérebro se era mais pro sempre ou pro nunca a forma correta de responder" (sic) e outra pessoa também sinalizou dificuldade em responder perguntas em termos desfavoráveis: "Algumas perguntas geram dúvidas na resposta, exemplo: 'Detesto executar a maioria das minhas atividades profissionais.' - Respondi que nunca, entendendo que nunca detesto" (sic), apesar disso, em sua explicação, percebe-se que houve entendimento correto.

Para 94% dos participantes o conteúdo dos itens ajuda a mensurar as dimensões da felicidade profissional, "especialmente porque propõe integrar o trabalho com outras

áreas de vida" (sic). Entretanto, uma pessoa indicou que sentiu falta de questões relacionadas à socialização e uma outra pontuou que "Felicidade profissional vai muito além do que foi questionado. Além de flexibilidade, é ter plano de crescimento, desenvolvimento profissional e cultural. É ter equilíbrio, poder trabalhar de onde se quiser. É ser medido pelos resultados e não pela presença do corpo na empresa" (sic).

Sobre a quantidade de perguntas e o tempo de respostas, 75% consideraram adequado, sinalizando que foi rápido, fluído e teve até quem disse que foi gostoso para responder. Um dos participantes afirmou que o número de questões foi "Suficiente para fazer uma análise bem bacana sobre a realidade da pessoa, e também, para que o entrevistado faça uma autorreflexão no momento das perguntas" (sic). Entretanto, 25% indicaram que, ainda que fosse rápido, objetivo, considerava um número extenso de perguntas e sinalizaram que tinham a percepção de terem perguntas repetitivas.

Sobre a influência nas respostas devido ao estado emocional no momento de preencher o instrumento, 38% indicaram que acreditava que provavelmente poderia acontecer e a maioria justificou generalizando o impacto das emoções na forma como as pessoas pensam ou agem, "acho que o estado emocional sempre afeta a forma como respondemos. Se eu estivesse respondendo logo depois de vender um mega projeto pode ser que eu estivesse mais feliz" (sic), contudo uma outra pessoa apontou: "Acredito que talvez em algumas perguntas alguns desgastes atuais podem interferir, mas na escala do item, ao invés de colocar raramente, colocar as vezes, por exemplo" (sic), demonstrando que o uso de uma escala de 5 pontos ajuda a diminuir tal problemática.

Nenhuma pessoa indicou que não soube responder ou "chutou" algum item. Apenas 1 pessoa teve impressão negativa do teste relatando que o considerou raso: "Me pareceu mais uma pesquisa de clima, em linguagem muito simples e antiquada" (sic) e

outras duas sinalizaram indiferença, mas para 91% as impressões foram bastante positivas, conforme pode ser visto na Figura a seguir:

Quadro 17 - Respostas sobre a impressão geral que o participante teve do instrumento

Simples e de fácil interpretação, me fez refletir sobre algumas escolhas
ACHEI ÓTIMO.
Gostei bastante do teste.
Prático e claro
Achei excelente
É um bom teste para o que se propõe
Que sou uma pessoa completamente infeliz
Interessante por avaliar o nível de satisfação pessoal que o ambiente de trabalho pode trazer.
Está bem elaborado
Mede propósito, emoções positivas, senso de pertencimento e realizações e equilíbrio de vida
Muito bom
Bacana
Boa
Gostei muito do teste. Achei as perguntas bem claras e objetivas. Conseguir transformar todas aquelas discussões nessas perguntas merece o reconhecimento.
Gostei de realizar, me fez refletir e ver que estou tendo progresso na minha vida profissional mesmo que ainda não tenha os resultados que almejo (especialmente financeiro), há dois anos atrás teria sido completamente diferente.
ok
Boa.
Bem legal, porém grande
Raso. Me pareceu mais uma pesquisa de clima, em linguagem muito simples e antiquada.
Adequado
indiferente
Gostei do formato
Acho que vai ajudar muitos profissionais
Gostei
Uma oportunidade de analisar e revisar pontos relevantes da atual vivência profissional.
Relevante
Achei ótimo e acredito que essa pesquisa contribuirá muito para a sociedade
Satisfatório
Extremamente relevante
Reflexivo, para certas decisões na vida.
Muito bom para repensar nossas carreiras
Boa impressão, porém, achei extenso
Satisfeito
Muito bom!

Fonte: Autoria própria (2025)

Nas duas perguntas finais, se havia sugestão de mudança ou melhoria, muitos indicaram que haviam gostado do instrumento, parabenizando pelo trabalho. Algumas pessoas sinalizaram novamente a percepção de terem perguntas repetitivas – "percebi que existiam ou pelo menos interpretei desta forma, que algumas perguntas eram muito semelhantes, com alterações sutis, como se estivesse perguntando a mesma coisa de forma diferente" e "Achei repetitiva a pergunta sobre o retorno financeiro. Tive a impressão que respondi duas vezes a mesma pergunta.". Houve sugestão para se fazer uma revisão e diminuição no número de itens. Uma pessoa relatou que o fato da pergunta 48 estar no sentido negativo poderia gerar algum tipo de confusão.

Houve sugestões para abordar mais sobre relacionamento com os colegas de trabalho e também para: "elaborar uma pergunta cruzando o ganho financeiro com a insatisfação vivenciada no emprego pois atendendo na consultoria, tenho percebido gerentes que não são gerentes, aceitando o cargo apenas pelo salário, sem propósitos, sem clareza, sem visão futura.".

Há uma sugestão para a aplicação do teste, deixando claro sobre o período que ela deve refletir para responder, focando em uma percepção geral e não em um fato específico e também foi feito um questionamento se fora "realizado um *benchmarking* com empresários e profissionais liberais, CLT etc. para entender o que é felicidade profissional para eles? (...) A única coisa que adicionaria a mais seria esta visão pelo olhar dos profissionais para ter certeza que está avaliando todas as áreas de impacto direto pra se sentir realizado". Assim, após a análise das respostas dessa amostra do público-alvo é possível concluir que o instrumento conseguiu traduzir de forma simples, clara e assertiva as dimensões propostas, tendo bastante potencial para avaliar o nível de felicidade no contexto profissional.

6 DISCUSSÃO

A avaliação psicométrica é um processo fundamental para o avanço da ciência na área da psicologia. A operacionalização de conceitos subjetivos por meio de medidas padronizadas permite não apenas sua mensuração empírica, mas também a possibilidade de testagem de teorias, a identificação de aspectos positivos, pontos de insatisfação, de melhoria e mudança, além de gerar dados significativos para intervenções baseadas em evidências.

Com essa perspectiva, a presente pesquisa foi concentrada nas etapas iniciais da construção de um instrumento de avaliação da felicidade no contexto profissional, com o objetivo de reunir o conhecimento teórico acerca do tema para compreender como a felicidade no contexto profissional tem sido conceituada e operacionalizada na literatura científica e conduzir uma estrutura metodológica que possibilitasse a construção de um instrumento com boas propriedades psicométricas.

Conforme foi constatado através das revisões teóricas realizadas, a alta carga subjetiva do construto "felicidade", atrelada à dificuldade de consenso na literatura a respeito dos termos e suas definições e ainda, a grande quantidade de construtos correlatos, principalmente quando se fala de felicidade no contexto profissional, promove um desafio extra para a pesquisa e desenvolvimento na área. Autores como Butke et al. (2022) e Ramirez-Asis et al. (2023) destacam que a diversidade terminológica e conceitual pode ser um entrave para o avanço de pesquisas sobre o tema.

Diante disso, com o objetivo de obter mais fontes de informações e perspectivas, para que o instrumento pudesse realmente servir de forma fidedigna ao seu objetivo para o qual seria criado, o construto foi estudado exaustivamente através de buscas na literatura acadêmica e científica, procurando analisar as divergências e convergências nas definições dos construtos relacionados à felicidade no contexto profissional e teorias que pudessem oferecer uma base teórica sólida para que o sustentasse.

Através da revisão integrativa, realizada nas bases de dados, foi possível o acesso a pesquisas de grande valor para a compreensão do tema. É possível constatar que alguns pontos são consenso para a grande maioria dos autores como: a associação de múltiplos fatores quando se fala de felicidade (Achor, 2012; Furtado, 2022; Muniz-Velazquez et al., 2022; Paschoal & Tamayo, 2008; Seligman, 2019; Warr, 2007); o reconhecimento da complexidade do construto (Henríquez & Alcaino, 2024; Muniz-Velazquez et al. 2022; Stearns, 2022) e a complementariedade dos aspectos hedônicos e eudaimônicos (Furtado, 2022; Maio, 2016; Ribeiro & Silva (2018); Sánchez-Vázquez et. al., 2019). Essas constatações foram encontradas também por meio do grupo focal, quando um dos integrantes afirmou que: "as pessoas trabalham por reconhecimento, autonomia ou remuneração. Eu acho que quando a pessoa tem as três coisas ao mesmo tempo, é difícil talvez a pessoa não ser feliz no trabalho. Então, acho que são três coisas que estão bastante relacionadas à felicidade profissional" (sic) , confirmando a multiplicidade de fatores indicada na literatura, por exemplo.

Pesquisadores da área concordam também que há uma baixa produtividade de pesquisas sobre a felicidade no contexto profissional enquanto construto, utilizando, muitas vezes combinação de instrumentos de construtos correlatos para mensurar a felicidade que se pretende medir (Butke et al., 2022; Ribeiro & Silva; 2018). Exemplificando essa realidade, na revisão integrativa de pesquisas nacionais e internacionais do tema realizada neste trabalho, em doze estudos, é possível identificar a utilização de oito escalas distintas para mensurar aspectos relacionados à felicidade, reforçando a fragmentação conceitual e metodológica presente no campo. Desta forma, é possível confirmar que há uma lacuna na área, carecendo de instrumentos que possam ser amplamente utilizados e aceitos na comunidade científica (Butke et al., 2022). Em concordância, em seu estudo, Nebbs et al.

(2023) chamam a atenção para a necessidade de desenvolvimento de novos instrumentos que possam contribuir para o florescimento e a felicidade no trabalho.

Embora sejam trabalhados diferentes conceitos, construtos e termos para referenciar a satisfação do indivíduo em sua área profissional, foi possível constatar através dessas buscas, que existe uma linha consistente de teorias na área de felicidade no trabalho que sustenta que esse fenômeno só pode ser adequadamente mensurado quando associado ao contexto do trabalho, pois depende do ambiente, das relações e condições oferecidas. De acordo com Sender (2021), Paschoal e Tamayo (2008), Fisher (2010), a felicidade no trabalho deve ser entendida como o resultado da combinação entre os fatores individuais (como valores, expectativas e percepção de sentido) e os fatores contextuais do ambiente em que se trabalha (como clima organizacional, oportunidades de desenvolvimento e reconhecimento).

A participante do grupo focal LT fez uma observação interessante: “quando tu falas em felicidade profissional a gente traz também a questão de carreira, de perspectiva para frente. E a felicidade talvez no trabalho a gente pode ver como uma coisa mais situacional desse momento que eu estou vivendo, nesse ambiente que eu estou, nesse cargo que eu estou, com as atividades que eu estou fazendo hoje” (sic). Assim, diferente da emoção “alegria”, é importante destacar que a felicidade, não é situacional, é construída ao longo do tempo pelas vivências, escolhas, valores, consequências, não deveria ser medida então de forma contextual, embasada no que a empresa oferece no ambiente de trabalho.

Apesar da relevância da abordagem tradicional da felicidade no contexto organizacional, promovendo adequações, melhorias e benefícios mais alinhados às necessidades dos colaboradores, ela não contempla as transformações recentes nos formatos de trabalho. O aumento do trabalho remoto, de serviços digitais, da flexibilização das relações contratuais e o enfraquecimento das garantias trabalhistas, conforme discutido por

Nunes (2022) tendem a ser ampliadas em um futuro breve. Além disso, como expõem Damo e Silva (2021), a chegada no mercado de trabalho de uma geração mais dinâmica, focada na autorrealização, que valoriza mais a liberdade, autonomia e o equilíbrio entre as áreas, focando no crescimento pessoal e profissional sinaliza que, práticas de recursos humanos genéricas focadas em incentivos financeiros ou em outros aspectos relacionados à motivação extrínseca não serão suficientes para atração e retenção de talentos (Sánchez-Vázquez et. al., 2019).

Essa mudança geracional e no modelo de trabalho evidenciam a necessidade de ampliar a compreensão sobre o bem-estar profissional, incorporando dimensões identitárias, relacionais e motivacionais que transcendam o ambiente organizacional imediato (Díaz-Pincheira & Carrrasco-Garcés, 2018). Ademais, o grupo focal também trouxe reflexões importantes, como a distinção feita por uma participante entre os conceitos: "talvez a felicidade profissional, em tese, depende só da pessoa, e a felicidade no trabalho, talvez, dependa de mais pessoas. No trabalho depende do ambiente, né?" (sic), em que uma forma estaria mais vinculada à trajetória e à autonomia do indivíduo, enquanto a segunda dependeria fortemente do ambiente e das relações estabelecidas.

Wrzesniewski e Dutton (2001) enfatizam o papel ativo do trabalhador na construção de seu bem-estar e indicam que depender menos do ambiente impacta diretamente na felicidade. Tal distinção reforça a relevância de um instrumento que compreenda a felicidade de forma ampliada, incluindo elementos identitários e relacionais para que, cada vez mais o indivíduo esteja consciente do que é importante para ele e possa fazer escolhas mais assertivas. Além disso, como exposto nas impressões gerais no estudo piloto (Quadro 17), a ferramenta pode contribuir para ampliar o autoconhecimento - "Muito bom para repensar nossas carreiras" (sic), gerando reflexões e análises importantes - como relatado: "Gostei de realizar, me fez refletir e ver que estou tendo progresso na minha vida profissional mesmo

que ainda não tenha os resultados que almejo (especialmente financeiro), há dois anos atrás teria sido completamente diferente" (sic), - para tomadas de decisão sobre carreira, expressa como "Uma oportunidade de analisar e revisar pontos relevantes da atual vivência profissional" (sic).

Como apresenta Stearns (2022), talvez a maior função adaptativa da felicidade seja o termômetro para avaliar e fazer escolhas positivas, congruentes, autodeterminadas, gerando maior bem-estar. Em um cenário em que a saúde mental e o equilíbrio entre as áreas pessoal e profissional ganham centralidade, torna-se essencial o desenvolvimento de instrumentos que captem o nível de satisfação da carreira como um todo, possibilitando que o indivíduo identifique os fatores de satisfação ou insatisfação para que se busque alternativas de mudança e possa fazer escolhas mais conscientes.

Considerando essa necessidade, o instrumento desenvolvido neste estudo busca suprir essa lacuna ao integrar dimensões que vão além do ambiente de trabalho, avaliando o sentido pessoal do trabalho, as relações interpessoais e o reconhecimento como elementos-chave da experiência de felicidade profissional. Essa abordagem está alinhada com pesquisas recentes (Furtado, 2022; Pazarcıkcı e Kaya, 2023; Rothausen e Henderson ,2018) que destacam a importância da motivação intrínseca, da autonomia e do pertencimento como fatores centrais para o bem-estar no trabalho. O encontro com pesquisadores que também demonstraram uma visão abrangente da felicidade no contexto profissional, buscando formas de ir além dos muros das organizações (Furtado, 2022; Rothausen & Henderson, 2018) foi fundamental para compreender o caminho que estavam percorrendo, dentro da ciência, e como a visão da abrangência da felicidade, com foco no indivíduo e sua trajetória profissional poderia ser extremamente relevante para o desenvolvimento de novos caminhos nessa área de estudo.

A análise das falas do grupo focal evidencia essa compreensão ampliada da felicidade profissional, que não se restringe ao exercício das atividades laborais em si. Um dos grupos chegou à conclusão de que “ felicidade profissional é quando existe a conexão da felicidade tanto no âmbito do trabalho como no âmbito pessoal” (sic), o que reforça a noção de interdependência entre as diversas esferas da vida. Essa perspectiva corrobora a necessidade de instrumentos que consigam captar essa integração, reconhecendo que o bem-estar profissional é construído a partir do alinhamento entre a experiência subjetiva do indivíduo, suas relações interpessoais e o contexto mais amplo de vida e carreira.

De acordo com Pasquali (2010), o princípio da construção de um instrumento psicológico é o embasamento em uma teoria que dê sentido ao construto e clareza para que se busque uma descrição adequada do fenômeno que será mensurado. A ancoragem do construto em modelos consolidados como as teorias de bem-estar subjetivo, psicológico e social, articuladas às necessidades básicas, dentro da SDT – Teoria da Autodeterminação, associada à extensão de pesquisas validando a importância da subjetividade e contemplando aspectos afetivos, relacionais e cognitivos, permitiu dar clareza conceitual ao objeto de estudo, sustentando as decisões metodológicas que se seguiram (Ryan & Deci, 2000). Essa articulação pode ser corroborada por diversas pesquisas (Charles-Leija et al., 2023; Henríquez & Alcaíno, 2024; Zhang et al., 2021), que indicam que sentimentos de propósito, relações saudáveis e reconhecimento estão associados à satisfação das necessidades psicológicas e à felicidade no trabalho.

A realização do grupo focal contribuiu de forma significativa para a aproximação entre teoria e experiência subjetiva, permitindo verificar empiricamente como os participantes compreendem e vivenciam a felicidade no contexto profissional. Por meio do compartilhamento de suas vivências, as falas evidenciaram que as três dimensões atuam de forma complementar, sendo essenciais para que se caracterize o sentimento de felicidade no

com texto profissional. No Quadro 5, por exemplo, expressões como “sentir a satisfação nas tarefas que ela realiza (...) sentir que o trabalho dela tem significado” (sic), “a remuneração é uma forma de ser reconhecido por você estar fazendo um bom trabalho, por você estar executando as suas tarefas” (sic), e “A gente falou bastante sobre o bem-estar, tanto físico, como psíquico, como social, então são três coisas importantes para a gente elencar - a questão do equilíbrio” (sic), quando discutiam o que era necessário para a pessoa se sentir feliz profissionalmente dialogam com a proposta deste estudo de considerar dimensões identitárias, motivacionais e relacionais como centrais para a mensuração da felicidade no contexto profissional. A identificação das dimensões, a partir da vivência e fala dos profissionais, fortalece a pertinência da teoria.

A oportunidade de debater com profissionais sobre como acreditavam que os fatores poderiam ser mensurados foi de extrema riqueza, possibilitando expandir as possibilidades, ter ideias e percepções que seriam impossíveis de serem alcançadas para uma pesquisadora em seu escritório. Em atividade de *braimstorming* sobre as dimensões, o propósito foi associado a sentimentos de utilidade, à missão, identidade, interesse, sentido, *flow*, fluxo, forças, talentos e impacto. A qualidade de vida, relacionada ao equilíbrio emocional, emoções positivas, à autonomia, à saúde e equilíbrio em relação ao tempo. O reconhecimento, à resultado, à valorização financeira, à percepção de competência, ao feedback recebido e à crescimento.

Analisando outras escalas, foi possível validar os descritores e selecionar itens que os descrevessem de forma assertiva. Foram identificados itens relacionados à interesse, utilidade, *flow*, missão, talentos e identidade e associados à dimensão de “propósito’. Os itens encontrados que avaliavam emoções positivas, energia, tempo, relacionamento, vitalidade ou equilíbrio foram relacionados à dimensão “qualidade de vida”. E por fim,

aqueles que mensuravam retorno financeiro, feedback, pertencimento, resultados, perspectiva, valorização ou crescimento relacionados à dimensão “reconhecimento”.

O levantamento de outras escalas de medida também foi de extrema importância para o estudo, contribuindo tanto para servir como modelo para a construção dos itens, de forma simples, objetiva e relevante, como para identificar lacunas e pensar em descritores que não estavam sendo contemplados. Foi através do estudo das escalas que se identificou o grande enfoque que as teorias dedicadas à estudar a felicidade no trabalho dava aos fatores contextuais do trabalho.

Seguir rigorosamente o processo de construção do instrumento estabelecido por Pasquali (2010), partindo de uma base teórica robusta, fazendo a delimitação do construto e a definição clara do que se pretendia medir facilitou a estruturação das dimensões, a elaboração dos descritores e a formulação dos itens correspondentes que foram avaliados pelo comitê de especialistas. Como consequência, na primeira análise do coeficiente de validade de conteúdo (CVC) o feedback dos especialistas foi bastante positivo. Considerando uma média geral, foi alcançado o valor de 0,92 em dimensão teórica, 0,89 em clareza de linguagem, 0,91 em pertinência prática e 0,90 em relevância teórica. Além disso, expressaram nos comentários que as frases estavam adequadas, bem escritas e representativas, para a maioria dos descritores. Analisando item a item, considerando as recomendações cuidadosas e criteriosas feitas pelos especialistas, 14 itens foram reformulados, 26 foram melhorados e 4 foram excluídos por terem sido reprovados em mais de dois critérios, por mais de dois juízes.

Os itens modificados, precisaram passar por uma reformulação na construção da frase e por isso foram reenviados aos especialistas para nova análise. Por exemplo o item 35 que era: “Consigo equilibrar o tempo para tudo aquilo que considero realmente importante na minha vida ”, ficou: “Meu trabalho gera desequilíbrio em outras áreas da minha vida.” –

mantidos os descritores e sentido, foi reescrita para gerar maior alusão ao trabalho e também para aumentar o número de itens desfavoráveis que não estava tão equilibrado.

Os itens melhorados tiveram pequenas alterações, sem mudanças significativas que justificavam uma nova análise. Foram acatadas recomendações dos especialistas que deixaram as frases mais alinhadas às regras de construção de itens. Por exemplo o item 19 que estava: “Sinto-me tão concentrado e feliz que perco a noção do tempo quando estou trabalhando” e ficou “Sinto-me tão concentrado que perco a noção do tempo quando estou trabalhando” – retirando a palavra “feliz” o item atendeu o critério de simplicidade, expressando uma única ideia, conforme Pasquali (2010) orienta.

A decisão pela exclusão dos itens foi por não corresponderem alguma das regras recomendadas para a construção de itens, de acordo com Pasquali (2010). Por exemplo, o item 40 – não cumpria o critério da clareza, uma vez que o termo “abastecido” poderia gerar dúvidas no respondente, sendo apontado por 4 dos 5 especialistas: “Sinto-me abastecido quando me dedico a minha profissão”.

Os itens que foram novamente submetidos tiveram uma excelente avaliação, com CVC acima de 0,90 para todos os itens. A concordância dos juízes quanto à clareza, pertinência e relevância dos 56 itens avaliados indica que o instrumento tem boas perspectivas para avaliar o que se propõe.

A aplicação do estudo piloto ajuda a identificar falhas que poderiam ser obstáculos em fases mais avançadas da testagem, constituindo como uma etapa de extrema relevância para a busca de evidência de validade de conteúdo (Pasquali, 2010). Nesse estudo, mostrou valiosa ao permitir o refinamento final da linguagem e confirmar a compreensão dos itens. Mais de 90% dos participantes consideraram o instrumento claro, pertinente e reflexivo. Muitos relataram que a experiência de o responder os fez refletir sobre suas trajetórias profissionais, o que reforça seu potencial para uso em contextos de orientação de carreira e

desenvolvimento profissional. Algumas considerações como a grande quantidade de itens, ou a impressão de que algumas perguntas eram repetidas estavam previstas, considerando que os itens serão testados na fase empírica e estatística e poderão ser avaliadas quanto à sua adequação.

O aprofundamento na taxonomia de construção de instrumentos e a busca de conhecimento de cada etapa metodológica envolvida é de extrema importância para quem deseja se aventurar nessa área. Esse embasamento permitiu uma tomada de decisão mais criteriosa em cada fase, desde a definição do construto até a formulação dos itens, assegurando maior rigor científico e coerência na elaboração do instrumento. A psicometria é um campo complexo, em especial para muitos dos psicólogos que não estão acostumados com tantas terminologias diferentes, fórmulas e abreviações, mas Pasquali (2010) tem produções de grande relevância e uma metodologia passo a passo que torna possível executá-la, se houver esforço e dedicação.

Assim, com base na literatura científica recente e sustentada pela experiência empírica, por meio das discussões no grupo focal, reconhecendo o papel do propósito, da qualidade de vida e do reconhecimento como expressões da autonomia, do relacionamento e da competência, ainda que não seja suficiente para uma validação, indica que é possível pensar na três dimensões propostas como uma tríade que compõe a felicidade no contexto profissional, em que, quando falta um dos fatores, possivelmente haverá um sentimento de incompletude, ainda que a pessoa não consiga identificar ou nomear essa falta.

Por fim, a combinação de referencial teórico robusto, levantamento de dados qualitativos com profissionais de diferentes áreas e formas de atuação, além da validação por especialistas e público-alvo resultou em um instrumento que apresenta evidências iniciais de validade de conteúdo e que poderá ser submetido às etapas subsequentes da construção e validação de testes psicométricos, os procedimentos empíricos e análises

estatísticas. Essas etapas serão fundamentais para verificar a estrutura interna do instrumento, bem como para confirmar ou refutar a adequação da teoria proposta à realidade empírica, contribuindo para o aprofundamento dos estudos sobre felicidade no contexto profissional.

7 CONCLUSÃO

Por meio dessa pesquisa metodológica, em que foram seguidos os processos recomendados para a construção e validade de conteúdo de novos instrumentos é possível constatar que o desenvolvimento de ferramentas de medida precisa de um vasto estudo metodológico e conceitual para serem desenvolvidos. Para que um instrumento seja devidamente validado, precisa estar fundamentado em uma teoria psicológica que o sustente.

Foi possível observar que a subjetividade dos termos, em especial a felicidade no contexto profissional, continua sendo o grande desafio para a psicometria, havendo muita divergência e até mesmo confusão em relação aos temas. Possivelmente, esse é um dos fatores que faz com que seja um tema pouco estudado, em comparação a outros termos como satisfação, bem-estar e comprometimento, por exemplo. Contudo, considerando a relevância e alta aplicabilidade é essencial que os pesquisadores busquem desenvolver seus estudos com enfoque no termo felicidade, ao invés de recorrer a construtos correlatos.

Ainda que tenha uma perspectiva diferente da maioria dos estudos relacionados ao tema, essa pesquisa está em consonância com as necessidades contemporâneas, devido às transformações no modelo de trabalho. Por meio de todo o levantamento realizado foi possível constatar a relevância das três dimensões propostas para representar a felicidade no contexto profissional, contudo serão as etapas subsequentes que poderão convalidá-las. A validação de conteúdo dos itens realizada pelo comitê de juízes especialistas teve uma

excelente performance e verificada a avaliação semântica com o público-alvo, nota-se que os itens estão adequados e compreensíveis para atender sua função.

Considerando as técnicas de avaliação de conteúdo utilizadas, conclui-se que o instrumento tem boas perspectivas para iniciar as próximas etapas de validação do instrumento, que envolverão os procedimentos experimentais e os procedimentos estatísticos.

8 CONSIDERAÇÕES

A dificuldade em acessar e trabalhar os conceitos psicológicos de forma objetiva e amplamente aceita certamente foi o grande limitador dessa pesquisa, contudo, há que se definir os critérios e delimitar cada conceito para que se estabeleça um parâmetro para a avaliação, tal dificuldade não pode ser impeditiva para o progresso em uma área tão promissora de estudo que, certamente poderá trazer grande feitos para os indivíduos que poderão se beneficiar da consciência dos fatores relacionados à sua felicidade no contexto profissional e trabalhar no seu desenvolvimento.

A articulação entre a teoria, a importância e interesse que a autora tem pelo tema e o esforço para conhecer e aplicar os procedimentos metodológicos balizou o processo de construção dos itens direcionando para a obtenção de evidências iniciais de validade de conteúdo. O estudo reafirma a importância de se compreender a felicidade no contexto profissional como um fenômeno contextualizado, dinâmico e mensurável, com potencial para subsidiar intervenções no campo da gestão de pessoas, promoção da saúde mental e desenvolvimento de carreiras mais alinhadas ao bem-estar dos trabalhadores. A utilização de um instrumento após a sua validação completa, permitirá ampliar a atuação de profissionais das áreas de psicologia, gestão de pessoas, saúde mental, em especial após a

norma regulamentadora nº 1 (NR-1), que incluiu a gestão de riscos psicossociais no ambiente de trabalho, com foco na saúde mental dos trabalhadores.

No campo organizacional, pode oferecer suporte para diagnósticos mais precisos sobre o bem-estar dos trabalhadores, subsidiando decisões estratégicas relacionadas a clima organizacional, retenção de talentos, políticas de reconhecimento, qualidade de vida no trabalho e programas de desenvolvimento humano. Tais diagnósticos podem resultar em ações concretas, como a reestruturação de processos, redesenho de cargos, melhoria na comunicação interna ou investimento em programas de saúde mental e equilíbrio vida-trabalho. No campo da gestão pública e das políticas laborais, dados coletados por meio da escala, após sua normatização, podem orientar iniciativas voltadas à promoção do trabalho decente e da saúde ocupacional, contribuindo para a formulação de políticas públicas mais alinhadas às demandas subjetivas da força de trabalho contemporânea.

Essa ferramenta pode ser também de extrema relevância em processos de escolha, transição ou reestruturação de carreira, permitindo identificar desalinhamentos entre valores pessoais, condições de trabalho e expectativas futuras. Além disso, pode ser uma ferramenta poderosa para programas de desenvolvimento pessoal, *coaching,* recolocação profissional e planejamento de vida e carreira, fornecendo dados objetivos que auxiliam na construção de projetos profissionais mais alinhados ao propósito, à qualidade de vida e ao reconhecimento percebido pelo indivíduo. Assim, a escala não apenas contribui para o avanço teórico do campo, mas também oferece suporte concreto para ações de orientação que promovam escolhas mais conscientes, maior satisfação profissional e, consequentemente, trajetórias mais saudáveis e sustentáveis.

Ainda, do ponto de vista científico, a escala validada estatisticamente pode colaborar para o avanço das pesquisas sobre felicidade no contexto profissional, permitindo maior padronização metodológica e comparabilidade entre estudos nacionais e internacionais.

Assim, um instrumento dessa natureza não apenas mede um fenômeno psicológico subjetivo, mas também pode impulsionar transformações concretas nos contextos em que o trabalho é realizado, gerando impactos diretos na vida das pessoas e nos resultados das organizações

Acredita-se que fazer estudos do construto com enfoque em abordagens relacionadas à área de orientação profissional e de carreira, poderia trazer ainda mais substância para o desenvolvimento da felicidade no contexto profissional.

REFERÊNCIAS

Achor, S. (2012). *O jeito Harvard de ser feliz: O curso mais concorrido de uma das melhores universidades do mundo.* Shawn Achor; tradução Cristina Yamagami – São Paulo: Saraiva.

Awada, N. I., & Ismail, F. (2022). Happiness in the Workplace. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(2), 1992–2006. https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v12-i2/12114

Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. M. (2016). Momentary work happiness as a function of enduring burnout and work engagement. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, *150*(6), 755–778. https://doi.org/10.1080/00223980.2016.1182888

Bardin, L. (2016). *Análise de conteúdo*. Laurence Bardin; tradução Luís Antero Reto, Augusto Pinheiro – São Paulo: Edições 70.

Benevene, P., De Stasio, S., Fiorilli, C., Buonomo, I., Ragni, B., Briegas, J. J. M., & Barni, D. (2019). Effect of teachers' happiness on teachers' health. The mediating role of happiness at work. *Frontiers in Psychology*, 10, 2449. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02449

Bruning, C., Godri, L., & Takahashi, A. R. W. (2018). Triangulação em Estudos de Caso: Incidência, apropriações e mal-entendidos em pesquisas da área de administração.*Administração: Ensino e Pesquisa*, 19(2), 277-307. doi: 10.13058/raep.2018.v19n2.889

Butke, J. C. S. (2023). *Uma proposta de medição de felicidade no trabalho em universidades públicas federais brasileiras*. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública). Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba.

Butke, J. C. S., Oliveira, A. M. B., & Zarelli, P. R. (2022). *Escalas para medição de felicidade no trabalho: uma revisão sistemática de literatura.* Evento online. Curitiba: Universidade Tecnológica Federal do Paraná.

Camalionte, L. G., & Boccalandro M. P. R (2017). Felicidade e bem-estar na visão da psicologia positiva. *Academia Paulista de Psicologia*, São Paulo, v.37, nº 93, p. 206-227.

Charles-Leija H., Castro C.G., Toledo M., & Ballesteros-Valdés R. (2023) Meaningful Work, Happiness at Work, and Turnover Intentions. *Int J Environ Res Public Health.* 2023 Feb 17;20(4):3565. doi: 10.3390/ijerph20043565.

Cunha, D. (2022). *Felicidade no trabalho e desempenho profissional* [Dissertação de mestrado, Instituto Politécnico do Porto]. Repositório Científico do Instituto Politécnico do Porto.

Cunha, S., Gama, C., Fevereiro, M., Vasconcelos, A., Sousa, S., Neves, A. C., Casanova, J., Teixeira, M. J., Rodrigues, S., Ribeira, S., & Firmino-Machado, J. (2018). A felicidade e o engagement no trabalho nos cuidados de saúde primários. *Revista Portuguesa de Medicina Geral e Familiar*, 34, 26–32.

Cortella, M. S. (2014). *Qual é a tua obra?: Inquietações propositivas sobre gestão, liderança e ética.* - 23.ed. - Petrópolis, RJ: Vozes.

Csikszentmihalyi, M. (2020). *Flow: A psicologia do alto desempenho e da felicidade* (Edição revista e atualizada; C. de A. Leite, Trad.). Rio de Janeiro: Editora Objetiva

Damasio, B. F., & Borsa, J. C. (Orgs.) (2017). *Manual de desenvolvimento de instrumentos psicológicos.* São Paulo: Vetor.

Damo, L. P. & Silva, N. (2021). Felicidade no trabalho e diferentes perspectivas geracionais: uma revisão integrativa da literatura. *Conhecimento & Diversidade,* Niterói, v. 13, n. 31, p. 127 – 151 set./dez. 2021

Dejours, C. (2023). Centralidade do trabalho e saúde mental. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 26*, e213340. https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.cpst.2023.213340

Demir, S., & Çobanoğlu, N. (2022). Examination of the relationship between teachers' perception of organizational exclusion and levels of happiness at work. European *Journal of Educational Sciences*, 9(2), 211–225. https://doi.org/10.19044/ejes.v9no2a121

Díaz-Pincheira, F. J., & Carrasco-Garcés, M. E. (2018). Effects of organizational climate and psychosocial riskson happiness at work. *Contaduría y Administración,* 63(4), 1–14. https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142

Esteves, G. G. L., Zanini, D. S., Melo, G. V. de L. R., Pereira Júnior, S. V., Oliveira, S. E. S. de ., Corrêa, F. M., Fonseca, W. R. da ., Nascimento, T. G., Barbosa, L. L. P., Macedo, F. G. L., & Faiad, C. (2023). Uma Revisão sobre Instrumentos de Avaliação do *Burnout* na Segurança Pública. *Psico-usf*, *28*(2), 281–294. doi:10.1590/1413-82712023280206

Feitor, S.; Martins, T., & Borges, E. (2023). Shorted Happiness at Work Scale: Propriedades psicométricas da versão portuguesa em uma amostra de enfermeiros. *Revista Internacional de Pesquisa Ambiental e Saúde Pública* 2023,20, 658. https://doi.org/ 10.3390/ijerph20010658

Ferraz, R. B., Tavares, H., & Zilberman, M. L. (2007). Felicidade: Uma revisão. *Revista de Psiquiatria Clínica*, 34(5), 234–242. https://doi.org/10.1590/S0101-60832007000500005

Ferreira, P. G., & Fukuda, C. C. (2021). Felicidade no trabalho no Brasil: uma revisão sistemática da literatura. *Psicologia Argumento*, 39(107), 1321–1346

Ferreira, A. V. S, Silva, J. S. & Diniz, E. S. (2023). Qualidade de vida no trabalho: um estudo sobre sua necessidade no ambiente organizacional. Gestão de Recursos Humanos do Instituto de Ensino Superior Franciscano, Paço do Lumiar, Maranhão.

Fisher, C. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*. 12. 384 - 412. doi:10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x

Fitriana, N., Hutagalung, F. D., Awang, Z., & Zaid, M. S. (2022). Happiness at work: A cross-cultural validation of happiness at work scale. *PLOS ONE*, 17(1), e0261617. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0261617

Frankl, V. E. (2017). *Em busca de sentido: um psicólogo no campo de concentração* (33ª ed.). Petrópolis, RJ: Vozes.

Furtado, C. (2022). *Feliciência: Felicidade e trabalho na Era da complexidade.* São Paulo, SP: Actual.

Gondim, S. M. (2003). Grupos focais como técnica de investigação qualitativa: desafios metodológicos. *Revista Paidéia*, v.12, n.24.

Gui, R. (2001). Grupo focal em pesquisa qualitativa aplicada: Intersubjetividade e construção do sentido. *Revista Psicologia: organização e trabalho*. Vol.3, n.1.

Hasanati, N., & Istiqomah. (2024). Happiness at workplace based on demographic factors of teachers. *International Conference of Applied Psychology* – Human Welfare (ICAP-H), 2024, 491–502. https://doi.org/10.18502/kss.v9i5.15196

Heloani, R., & Lancman, S. (2004). Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. *Produção*, 14(3), 77–86. https://doi.org/10.1590/S0103-65132004000300009

Henríquez, J. A. S., & Alcaino, J.A.V. (2024). Estudio bibliométrico sobre la felicidad laboral. *Revista gestión de las personas y tecnología,* 17(49), 1-30. https://dx.doi.org/10.35588/yh4dkd02

Iervolino, S. A., & Pelicioni, M. C. F. (2001) A utilização do grupo focal como metodologia qualitativa na promoção da saúde. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, v. 35, n.2, p.115-21, jun.

Legault, L. (2017). Self-determination theory. In V. Zeigler-Hill & T. K. Shackelford (Eds.), *Encyclopedia of Personality and Individual Differences* (pp. 1–9). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-28099-8_1162-1

Lyubomirsky, S. (2021) *La ciencia de la felicidad: Um método probado para conseguir el bienestar.* Sonja Lyubomirsky: tradução Alejandra Devoto Carnicero – 4. ed. – Madri: Urano.

Lyubomirsky, S., & Lepper, H. (1999). A Measure of Subjective Happiness: Preliminary Reliability and Construct Validation. *Social Indicators Research*. 46. 137-155. doi: 10.1023/A:1006824100041.

Loureiro, S. A. R., Loureiro, H. M. A. M., Trindade, L. L., & Borges, E. M. N. (2023). Felicidade no trabalho e interação familiar em enfermeiros: estudo transversal. *Revista de Enfermagem da UFSM*, 13, e43. https://doi.org/10.5902/2179769284078

Maio, T. L. (2016). *A felicidade no trabalho: O impacto na gestão das organizações.* (Dissertação de mestrado). Instituto Superior de Gestão, Lisboa, Portugal.

Mansano, S. R., & de Carvalho, P. R. (2016). Políticas de subjetivação no trabalho: da sociedade disciplinar ao controle. *Psicologia em Estudo*, 20(4), 651-661.

Mansano, S. R. V., & Lima, A. B. (2017). É melhor viver do que ser feliz: felicidade, idealização e consumo. *Revista Espaço Acadêmico*, 17(193), 78–91. https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/33888Escavador+4Periódicos UEM+4Periódicos UEM+4

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396

Mckee, A. (2014). Being Happy at work matters. *Harvard Business Review*.

Mello, T. L. (2021). *Felicidade no trabalho validação de escalas de medição, organizacional e funcional, no Brasil* (Dissertação de mestrado). Universidade Autónoma de Lisboa Luis de Camões, Portugal.

Muniz-Velázquez, J. A., Tapia, A. J. F., Lozano, J. D., Alcaide-Pulido, P., & Del Toro, A. (2022). Happiness at work among public relations practitioners in Spain. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19, 3987. https://doi.org/10.3390/ijerph19073987

Nabi, R., Muthuri, D. K., & Hongoro, C. (2020). Determinants of happiness among healthcare professionals between 2009 and 2019: A systematic review. *Humanities and Social Sciences Communications*, 7(98). https://doi.org/10.1057/s41599-020-00592-x

Nebbs, A., Martin, A., Neil, A., Dawkins, S., & Roydhouse, J. (2023). An integrated approach to workplace mental health: A scoping review of instruments that can assist organizations with implementation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(1192). https://doi.org/10.3390/ijerph20021192

Nunes, C. (2022). Trabalho decente e felicidade no contexto organizacional. *Boletim Científico Escola Superior do Ministério Público da União*, (59), 143–161. https://doi.org/10.63601/bcesmpu.2022.n59.143-161

Oliveira, E.; Castro, D.; Coelho, M.; Lopes, R., & Andrade, D. (2020). Felicidade no Trabalho: uma comparação com os resultados da pesquisa Guia Você S/A. *Navus - Revista de Gestão e Tecnologia*. 10. 01-19. doi: 10.22279/navus.2020.v10.p01-19.1038.

Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., & Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372, n71. https://doi.org/10.1136/bmj.n71

Paludo, S.S., & Koller, S. H. (2007). Psicologia positiva: Uma nova abordagem para antigas questões. *Paidéia*: Cadernos de Psicologia e Educação, 17(36), 9–20. https://doi.org/10.1590/S0103-863X2007000100002

Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008) Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação Psicológica*, Porto Alegre, vol. 7, n.1, pp.11-22.

Paschoal, T., Torres, C. V., & Porto, J. B. (2010). Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social. *Revista de Administração Contemporânea*, 14(6), 1054–1072.

Pasquali L. (2010). *Instrumentação psicológica:* fundamentos e práticas. Porto Alegre: Artmed.

Pazarcıkcı, F., & Kaya, A. (2023). The effect of mental well-being and perceived social support on happiness at work in nurses working in the pandemic clinic: Structural equation model analysis of a multicenter cross-sectional study. Turkiye Klinikleri *Journal of Nursing Sciences*, 15(3), 800–809. https://doi.org/10.5336/enfermeiros.2022-94688

Pereira, E. F.; Teixeira, C. S., & Santos, A. (2012). Qualidade de vida: abordagens, conceitos e avaliação. *Revista Brasileira De Educação Física E Esporte*, *26*(2), 241–250. doi: 10.1590/S1807-55092012000200007

Ramirez-Asis, E., Villanueva-Calderón, J., Norabuena-Figueroa, R. P., Norabuena-Figueroa, E. D., & Penadillo-Lirio, R. A. (2023). Factores que influyen en las relaciones laborales positivas y la felicidad de los empleados. *Universidad y Sociedad*, 15(4), 464-474.

Reppold, C. T., Zanini, D. S., Campos, D. C., Faria, M. R. G. V., & Tocchetto, B. S. (2019). Felicidade como Produto: Um olhar crítico sobre a ciência da psicologia positiva. *Avaliação Psicológica*, 18(4), 333-342

Ribeiro, A. D. S., & Silva, N. (2018) Significados de Felicidade orientados pela Psicologia Positiva em Organizações e no Trabalho. *Revista Psicología desde el Caribe*, v. 35, p. 1-28, 2018. Disponível em: http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/viewFile/9192/11157

Rothausen, T. J., & Henderson, K. E. (2018). Meaning-based job-related well-being: Exploring a meaningful work conceptualization of job satisfaction. *Journal of Business and Psychology*, 34, 357–376

Rodríguez-Muñoz, A., & Sanz-Vergel, A. I. (2013). Happiness and well-being at work: A special issue introduction. *Journal of Work and Organizational Psychology,* 29(3), 95–97. https://doi.org/10.5093/tr2013a14

Ruetrakul, J. (2021). Causal relationship model of factors affecting workplace happiness among head nurses of secondary hospital at Northern Region, Thailand. *Journal of Clinical and Diagnostic Research*, 15(6), LC29–LC33. https://doi.org/10.7860/JCDR/2021/47702.15050

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68

Salas-Vallina, A., & Alegre, J. (2018). Happiness at work: Developing a shorter measure. *Journal of Management & Organization*, 27(3), 1–21.

Sánchez-Vázquez, J., Sánchez-Ordóñez, R., & Dias J.S.J. (2019). Happiness Management: Revisión de literatura científica en el marco de la felicidad en el trabajo. RETOS. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 9(18), 259-271. https://doi.org/10.17163/ret.n18.2019.05

Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist,* 55(1), 5–14. https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5

Seligman, M. E. P. (2004). *Felicidade autêntica: Usando a nova psicologia positiva para a realização permanente*. Objetiva.

Seligman, M. E. P. (2019). *Florescer: uma nova compreensão sobre a natureza da felicidade e do bem-estar.* Martin E. P. Seligman; tradução Cristina Paixão Lopes. – Rio de Janeiro: Objetiva.

Sender, G., & Fleck, D. (2017) As organizações e a felicidade no trabalho: uma perspectiva integrada. *Revista de Administração Contemporânea*, Rio de Janeiro, v. 21, n. 6, p. 764-787.

Sender, G. (2020). Happiness at Work: An exploratory study of antecedents based on middle managers' work-life narratives (Tese de doutorado). *Instituto COPPEAD de Administração*, Universidade Federal do Rio de Janeiro.

Sender, G., Carvalho, F., & Guedes, G. (2021). The Happy Level: A New Approach to Measure Happiness at Work Using Mixed Methods. *International Journal of Qualitative Methods*, 20. https://doi.org/10.1177/16094069211002413 (Original work published 2021)

Silva, N., Pires, J. G., De Carli, V., Ribeiro, A. D. S., & Budde, C. (2022). Inventário de Felicidade no Trabalho: evidências preliminares de validade em adultos brasileiros. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 22(4), 2244–2252. https://doi.org/10.5935/rpot/2022.4.24191

Silva, N., & Tolfo, S. d. R. (2012). Trabalho significativo e felicidade humana: explorando aproximações. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, Florianópolis, v. 12, n. 3, p. 341–354.

Siqueira M. M. M., & Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24 (2), 201–290. doi: 10.1590/S0102-37722008000200001

Souza, M. T., Silva, M. D., & Carvalho, R. (2010). Revisão integrativa: o que é e como fazer. *Einstein (*São Paulo), 8(1), 102–106

Stearns, P. N. (2022). *História da felicidade*. Peter Stearns; tradução Roberto Cataldo. São Paulo: Editora Contexto – 1ª ed.

Warr, P. (2007). Learning about employee happiness. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 7(2), 133-140.

Weiss, L. (2021). *O trabalho como deve ser: aprenda a ser feliz com o que você faz*. Leah Weiss; tradução Sonia Augusto – São Paulo: Benvirá.

Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, Careers, and Callings: People's Relations to Their Work. *Journal of Research in Personality*, 31, 21-33.

Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179–201.

Yildiz, A. (2024). Comparison of happiness at work levels of health, education and security sector employees: The effect of perceived organizational support. *Anemon Muş Alparslan University Journal of Social Sciences*, 12(2), 433–452. https://doi.org/10.18506/anemon.1416532

Zhang, Z., Hu, Y., Chen, H., Zhu, W., Li, D., Zhu, X., Wu, X., & Li, J. (2021). A scale to measure the joy in work of doctors: Development, validity, and reliability. *Frontiers in Public Health*, 9, 760647. https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.760647

APÊNDICES

APÊNDICE A

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE ESCLARECIDO

"Construção de Instrumento de Avaliação da Felicidade

Profissional" Prezado(a) Senhor(a):

Gostaríamos de convidá-lo (a) para participar da pesquisa "Construção de Instrumento de Avaliação da Felicidade Profissional", a ser realizada na Universidade Estadual de Londrina. O objetivo da pesquisa é "Construir um instrumento de avaliação psicológica para mensurar a felicidade profissional e buscar evidências de validade de conteúdo". Sua participação é muito importante e ela se daria da seguinte forma: preenchimento de questionário sociodemográfico online e, caso seja convocado, participação de 3 encontros semi-dirigidos com duração de 90 minutos cada em que serão debatidos temas relacionados aos eixos que compõem a felicidade profissional para que os participantes do grupo discorram sobre suas experiências e percepções. Esclarecemos que sua participação é totalmente voluntária, podendo você: recusar-se a participar, ou mesmo desistir a qualquer momento, sem que isto acarrete qualquer ônus ou prejuízo à sua pessoa. Esclarecemos, também, que suas informações serão utilizadas somente para os fins de pesquisas na área e serão tratadas com o mais absoluto sigilo e confidencialidade, de modo a preservar a sua identidade. As sessões dos grupos focais serão gravadas e as falas transcritas para análise. Os participantes serão identificados por um número, para garantir o sigilo da participação. As gravações serão excluídas após a transcrição.

Esclarecemos ainda, que você não pagará e nem será remunerado(a) por sua participação. Garantimos, no entanto, que todas as despesas decorrentes da pesquisa serão ressarcidas, quando devidas e decorrentes especificamente de sua participação.

Os benefícios previstos por meio da participação da pesquisa estão na contribuição para a produção do conhecimento, a fim de que os indivíduos da sociedade, assim como instituições possam investir em ações efetivas que capazes de promover mais satisfação, qualidade de vida e realização no contexto profissional. Estima-se ser possível o risco de sentir desconforto entre os participantes ou relacionado aos temas debatidos durante os encontros, neste caso, poderá comunicar ao pesquisador em qualquer momento, sendo atendido para o esclarecimento de dúvidas e, caso persista tal desconforto e for de sua vontade interromper a participação, assim será feito, sem qualquer ônus. E caso surja alguma intercorrência a pesquisadora que também é psicóloga fará o atendimento necessário.

Caso você tenha dúvidas ou necessite de maiores esclarecimentos poderá nos contatar – (Thaís Mitugui Bruschi Niero, Rodovia Celso Garcia Cid, PR-445, km 380 – CCB – Centro de Ciências Biológicas, telefone (43) 99117-8167 e thaisbruschi.psi@uel.br), ou procurar o Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos da Universidade Estadual de Londrina, situado junto ao prédio do LABESC – Laboratório Escola, no Campus Universitário, telefone 3371-5455, e-mail: cep268@uel.br.

Este termo deverá ser preenchido em duas vias de igual teor, sendo uma delas devidamente preenchida, assinada e entregue a você.

Londrina, de de 20 .

Thaís Mitugui Bruschi Niero
Pesquisador Responsável

Eu, _____ (colocar nome por extenso do participante da pesquisa), tendo sido devidamente esclarecido sobre os procedimentos da pesquisa, concordo em participar voluntariamente da pesquisa descrita acima.

Assinatura (ou impressão dactiloscópica):_____

Data:_____

APÊNDICE B

CONVITE PARA PESQUISA

APÊNDICE C

FORMULÁRIO DE INSCRIÇÃO NO GOOGLE FORMS – SEÇÃO 1

PESQUISA - **FELICIDADE PROFISSIONAL**

Promover a felicidade profissional pode ser o caminho para aumentar o nível de felicidade geral, tornando o mundo um lugar mais produtivo, mais saudável, mais agradável, ou seja, um lugar melhor para se viver.

Acreditando nisso, essa pesquisa tem por objetivo construir um instrumento capaz de mensurar os fatores que compõem a felicidade profissional.

Para isso, estamos formando um grupo de profissionais de diferentes áreas para debater e refletir sobre temas relacionados à satisfação, realização e qualidade de vida no contexto profissional.

Além de contribuir na produção do conhecimento, será uma oportunidade para promover a ampliação de networking entre profissionais, podendo gerar futuras parcerias entre si. Ainda, a reflexão sobre os temas, conduzida pela psicóloga pesquisadora, poderá promover uma mudança positiva sobre a percepção de sua felicidade profissional, gerando diversos benefícios em sua atuação e desempenho.

Para que a sua participação seja validada deverá cumprir as seguintes etapas:

1. Preenchimento do formulário sociodemográfico - a seguir;

2. Seleção dos voluntários;

3. Preenchimento do Termo de Consentimento Livre Esclarecido (após convocação da pesquisadora);

4. Participação dos 3 encontros do grupo focal (de acordo com as datas que serão acordadas).

Esclarecemos que a participação é totalmente voluntária, podendo recusar-se a participar, ou mesmo desistir a qualquer momento, sem que isto acarrete qualquer ônus ou prejuízo. Esclarecemos, também, que suas informações serão utilizadas somente para os fins de pesquisas na área e serão tratadas com o mais absoluto sigilo e confidencialidade. Esclarecemos ainda, que nenhum voluntário será remunerado por sua participação.

Caso tenha interesse e concorde com os termos acima, preencha seu email abaixo e responda o QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO na seção a seguir.

E-mail *

Seu e-mail

Próxima

Limpar formulário

FORMULÁRIO DE INSCRIÇÃO NO GOOGLE FORMS – SEÇÃO 2

PESQUISA - FELICIDADE PROFISSIONAL

thaisbruschi@gmail.com Mudar de conta

* Indica uma pergunta obrigatória

QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO

Nome completo: *

Sua resposta

Gênero: *

Sua resposta

Estado civil: *

- ○ Solteiro (a)
- ○ Casado (a) vive com companheira (o)
- ○ Separado (a)
- ○ Viúvo (a)

Nível de escolaridade: *

- ○ Analfabeto
- ○ Ensino fundamental incompleto – até 5º ano
- ○ Ensino fundamental completo – até 9º ano
- ○ Ensino médio incompleto
- ○ Ensino médio completo
- ○ Ensino técnico
- ○ Ensino superior incompleto
- ○ Ensino superior completo
- ○ Pós graduação incompleta
- ○ Pós graduação completa

Nível de escolaridade: *

- ○ Analfabeto
- ○ Ensino fundamental incompleto – até 5º ano
- ○ Ensino fundamental completo – até 9º ano
- ○ Ensino médio incompleto
- ○ Ensino médio completo
- ○ Ensino técnico
- ○ Ensino superior incompleto
- ○ Ensino superior completo
- ○ Pós graduação incompleta
- ○ Pós graduação completa

Raça: *

Escolher

Qual a sua disponibilidade para a participação no grupo de pesquisa? *

Lembrando que serão apenas 3 encontros online de 1:30h cada, 1 vez por semana.

É possível selecionar todas as opções que tiver disponibilidade:

- ☐ OPÇÃO 1 – Segunda-feira das 19:00 às 20:30
- ☐ OPÇÃO 2 – Quarta-feira das 19:00 às 20:30
- ☐ OPÇÃO 3 – Quinta-feira das 19:00 às 20:30
- ☐ OPÇÃO 4 – Sábado das 8:00 às 9:30
- ☐ Opção 5 – Sábado das 10:00 às 11:30

Telefone/whatsapp para contato: *

Sua resposta

Qual seu modelo de trabalho atual? *

- ○ Autônomo
- ○ Empreendedor
- ○ Estagiário
- ○ Funcionário em empresa privada (CLT)
- ○ Funcionário em empresa privada (PJ)
- ○ Servidor público

Cargo Hierárquico: *

- ○ Nível estratégico (C-level/Presidente/Diretor)
- ○ Nível tático (Gerente/ Coordenador/Supervisor)
- ○ Nível operacional (Analista/Assistente/Auxiliar)

Como você avalia a sua percepção de contentamento atual com o seu trabalho? *

Selecione o item que melhor represente o seu nível de felicidade profissional nos últimos 6 meses, sendo 7 a pontuação mais alta e 1 a pontuação mais baixa:

Escolher

Obrigada por responder o questionário e se dispor a participar desta pesquisa.
A seleção dos voluntários será feita de acordo com a necessidade do perfil para a pesquisa, alinhando à disponibilidade de horário da maioria.

Será feito contato com todos os inscritos para dar uma devolutiva e caso você seja selecionado e ainda quiser participar, informado a data e instruções para os encontros.

Uma cópia das suas respostas será enviada para o endereço de e-mail fornecido

Voltar | Enviar | Limpar formulário

APÊNDICE D

ROTEIROS PARA CONDUÇÃO DO GRUPO FOCAL

ROTEIROS PARA CONDUÇÃO DO GRUPO FOCAL – ENCONTRO 1

ENCONTRO 1 - *08/04 das 19:00 às 20:30*

OBJETIVOS: - Levantamento sobre entendimento do que é felicidade profissional

- Discussão sobre percepção de diferença dos conceitos "felicidade profissional x felicidade no trabalho"

19:00 - Apresentação do grupo e objetivos da pesquisa

19:15 – Divisão dos grupos sala simultâneas

- Se apresentar brevemente – Nome, o que faz, porque está participando como mediadora.
- Relembrar o objetivo do grupo – discutir sobre a felicidade profissional, conhecer pessoas diferentes, fazer networking – e roteiro:

1. Apresentação – quem é, o que faz, qual a relação com o trabalho (se gosta, se está feliz atualmente...) e dizer, o que é felicidade profissional para você? (3 min/pessoa – total 18 min)
2. Felicidade, felicidade profissional e felicidade no trabalho – Vocês percebem que existe diferença entre esses conceitos? Qual é a diferença? (máximo 15 minutos de discussão)
3. O que é necessário para que uma pessoa se sinta feliz profissionalmente? Definir em grupo *"O QUE É FELICIDADE PROFISSIONAL?"* - (máximo 15 min discussão)

20:05 – Retorno sala inicial

20:06 – Reflexões e aprendizado

20:10 - Pedir para que os grupos apresentem o conceito que definiram de felicidade (5 min cada)

20:25 – Agradecimento e preview do próximo encontro.

ROTEIRO PARA CONDUÇÃO DO GRUPO FOCAL – ENCONTRO 2

ENCONTRO 2 - *15/04 das 19:00 às 20:30*

OBJETIVOS: - Discussão sobre os 3 eixos da felicidade profissional – satisfação, realização e qualidade de vida

19:00 – Apresentação sobre conceito de felicidade profissional

19:15 – Divisão dos grupos sala simultâneas

- Se apresentar brevemente – Nome, o que faz, porque está participando como mediadora.
- Relembrar o objetivo do grupo – discutir sobre a felicidade profissional, conhecer pessoas diferentes, fazer networking – e roteiro:

    1. Apresentação por meio da identificação de uma das palavras: Emprego, propósito ou carreira. Qual dessas palavras representa o que você está vivendo atualmente? Por quê?

    Deixar claro que não estamos aqui para fazer juízo de valor, nenhum desses conceitos é melhor que o outro por si. Não estamos buscando respostas certas, estamos querendo ouvir o que cada um pensa sobre. (Total 25 min)

19:40 - Dentro do conceito que estamos estabelecendo na pesquisa, estamos considerando a felicidade profissional como um tripé, dividindo-a em 3 fatores e o desafio de vocês hoje é de fazer uma descrição de cada um desses fatores.

Primeiro vamos fazer um brainstorming levantando o máximo possível de itens que acreditam que contemplem aquele fator e depois criar uma frase que o represente.

FATOR 1 - Para começar, quando eu falo de SATISFAÇÃO, considerando o contexto do trabalho, quais são as palavras que vêm na cabeça de vcs? Pedir para um deles anotar. (3 min de brainstorming)

E agora, considerando as palavras que levantaram, vou pedir que criem frases que representem o que uma pessoa precisa para se sentir satisfeita no contexto profissional?

Por exemplo: Fazer o que gosta. Se sentir útil. Utilizar suas habilidades. (5 min para descrição das frases)

FATOR 2 - quando eu falo de REALIZAÇÃO, considerando o contexto do trabalho, quais são as palavras que vêm na cabeça de vcs? Pedir para um deles anotar. (3 min de brainstorming)

E agora, considerando as palavras que levantaram, vou pedir que criem frases que representem o que uma pessoa precisa para se sentir realizada no contexto profissional?

FATOR 3 - quando eu falo de EQUILÍBRIO, considerando o contexto do trabalho, quais são as palavras que vêm na cabeça de vcs? Pedir para um deles anotar. (3 min de brainstorming)

E agora, considerando as palavras que levantaram, vou pedir que criem frases que representem o que uma pessoa precisa para se sentir que ela tem equilíbrio no contexto profissional?

20:10 - Agradecer a participação e informar que finalizaremos as discussões com o grupo todo

20:10 – Retorno sala inicial – Apresentar 3 fatores – discutir alinhamento, reflexões nos grupos

20:25 – Agradecimento e preview do próximo encontro.

ROTEIRO PARA CONDUÇÃO DO GRUPO FOCAL – ENCONTRO 3

ENCONTRO 3 - *22/04 das 19:15 às 20:45*

19:15 – Retomada do que fizemos nos outros encontros e objetivo da pesquisa

Na semana passada nós falamos sobre os 3 fatores da felicidade profissional e alinhamos os termos – PROPÓSITO, QUALIDADE DE VIDA e RECONHECIMENTO.

Com base no levantamento teórico e também em um compilado das nossas discussões até agora, foi feita uma sugestão de subfatores.

Gostaríamos que observassem por um instante a distribuição dos subfatores sugerida e avaliassem se consideram que está adequada. Individualmente, anote as mudanças que faria – se houver e, as possíveis sugestões de subfatores extras para cada um dos fatores. Toda sugestão é valida, desde mudança entre os fatores, mudança dos termos... (5 min)

19:30 – Divisão dos grupos sala simultâneas

- Se apresentar brevemente – Nome, o que faz, porque está participando como mediadora...
- Relembrar o objetivo do grupo – discutir sobre a felicidade profissional, conhecer pessoas diferentes, fazer networking – e roteiro:

19:40 – Considerando o fator PROPÓSITO - O que pensam sobre esses 5 subfatores? Vocês acreditam que (MISSAO, FLOW, INTERESSE, USO DE FORÇAS E TALENTOS E UTILIDADE) representam o fator PROPÓSITO? Tem alguma coisa faltando? Quais sugestões? Que perguntas vocês fariam para avaliar o nível de satisfação de cada um desses subfatores?

19:55 – Agora, considerando o fator QUALIDADE DE VIDA - O que pensam sobre esses 5 subfatores? Vocês acreditam que (EMOÇÕES POSITIVAS, ENERGIA, RELAÇÕES, EQUILÍBRIO E SAÚDE) representam o fator QUALIDADE DE VIDA? Tem alguma coisa faltando? Quais sugestões? Que perguntas vocês fariam para avaliar o nível de satisfação de cada um desses subfatores?

20:10 – Agora, considerando o fator RECONHECIMENTO - O que pensam sobre esses 5 subfatores? Vocês acreditam que (RESULTADOS, VALORIZAÇÃO, RETORNO FINANCEIRO, CONQUISTAS, PERSPECTIVA) representam o fator RECONHECIMENTO? Tem alguma coisa faltando? Quais sugestões? Que perguntas vocês fariam para avaliar o nível de satisfação de cada um desses subfatores?

20:25 – Agradecimento, fechamento do grupo, levantamento de aprendizados, perspectiva de mudança a partir da expansão de consciência sobre o tema.

APÊNDICE E

CARTA CONVITE JUIZ

PROJETO DE PESQUISA DO MESTRADO DE PSICOLOGIA

"Construção de Instrumento de Avaliação da Felicidade Profissional"

Uma das grandes responsabilidades da psicologia é promover o bem-estar das pessoas por meio do estudo, diagnóstico, orientação e intervenção; ser capaz de provocar mudança de padrões de pensamento e comportamento que beneficiem a sociedade.

Considerando que o trabalho é o ambiente em que as pessoas geralmente dedicam um terço de seus dias e mais da metade dos seus anos de vida e que, de acordo com diversas pesquisas de alta relevância há um nível exorbitante de insatisfação profissional é necessário encontrar os fatores que possam estar direta ou indiretamente relacionados com felicidade profissional.

Para que cada vez mais empresas invistam na felicidade no trabalho como um objetivo organizacional é preciso, além de ter estudos científicos fundamentados que demonstram essa importância e necessidade, ter um indicador que seja confiável, um instrumento que seja capaz de mensurar e estabelecer os fatores que impactam na felicidade profissional.

Desta forma, seria uma grande honra contar com a sua expertise para fazer a avaliação deste instrumento inédito no Brasil quanto ao seu conteúdo - clareza de linguagem, pertinência prática e relevância teórica - nesta pesquisa que tem por objetivo construir um instrumento de avaliação psicológica para mensurar a felicidade profissional e buscar evidências de validade de conteúdo. Caso seja do seu interesse, por favor, retorne este email até o dia XX/XX para ser incluído no comitê de juízes desta pesquisa.

Esclarecemos que a participação é totalmente voluntária, podendo recusar-se a participar, ou mesmo desistir a qualquer momento, sem que isto acarrete qualquer ônus ou prejuízo à sua pessoa. Esclarecemos, também, que suas informações serão utilizadas somente para os fins de pesquisas na área e serão tratadas com o mais absoluto sigilo e confidencialidade, de modo a preservar a sua identidade. Esclarecemos ainda, que você não pagará e nem será remunerado por sua participação. Desde já agradecemos o seu tempo e atenção.

Londrina, de de 20 .

Thaís Mitugui Bruschi Niero

Pesquisador Responsável

APÊNDICE F

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – JUIZ

"Construção de Instrumento de Avaliação da Felicidade Profissional"

Prezado(a) Senhor(a):

Gostaríamos de convidá-lo (a) para participar da pesquisa "Construção de Instrumento de Avaliação da Felicidade Profissional", a ser realizada na Universidade Estadual de Londrina. O objetivo da pesquisa é "Construir um instrumento de avaliação psicológica para mensurar a felicidade profissional e buscar evidências de validade de conteúdo". Gostaríamos de contar com a sua expertise para avaliar este instrumento inédito no Brasil quanto ao seu conteúdo (clareza de linguagem, pertinência prática e relevância teórica).

Esclarecemos que sua participação é totalmente voluntária, podendo você: recusar-se a participar, ou mesmo desistir a qualquer momento, sem que isto acarrete qualquer ônus ou prejuízo à sua pessoa. Esclarecemos, também, que suas informações serão utilizadas somente para os fins de pesquisas na área e serão tratadas com o mais absoluto sigilo e confidencialidade, de modo a preservar a sua identidade.

Esclarecemos ainda, que você não pagará e nem será remunerado(a) por sua participação. Garantimos, no entanto, que todas as despesas decorrentes da pesquisa serão ressarcidas, quando devidas e decorrentes especificamente de sua participação.

Os benefícios previstos por meio da participação da pesquisa estão na contribuição para a produção do conhecimento, a fim de que os indivíduos da sociedade, assim como instituições possam investir em ações efetivas que capazes de promover mais satisfação, qualidade de vida e realização no contexto profissional. Estima-se ser possível o risco de sentir desconforto ao avaliar o instrumento, neste caso, poderá comunicar ao pesquisador em qualquer momento, sendo atendido para o esclarecimento de dúvidas e, caso persista tal desconforto e for de sua vontade interromper a participação, assim será feito, sem qualquer ônus.

Caso você tenha dúvidas ou necessite de maiores esclarecimentos poderá nos contatar – (Thaís Mitugui Bruschi Niero, Rodovia Celso Garcia Cid, PR-445, km 380 – CCB – Centro de Ciências Biológicas, telefone (43) 99117- 8167 e thaisbruschi.psi@uel.br), ou procurar o Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos da Universidade Estadual de Londrina, situado junto ao prédio do LABESC – Laboratório Escola, no Campus Universitário, telefone 3371-5455, e-mail: cep268@uel.br.

Este termo deverá ser preenchido em duas vias de igual teor, sendo uma delas devidamente preenchida, assinada e entregue a você.

Londrina, de de 20 .

Thaís Mitugui Bruschi Niero

Eu, _____ (colocar nome por extenso do participante da pesquisa), tendo sido devidamente esclarecido sobre os procedimentos da pesquisa, concordo em participar voluntariamente da pesquisa descrita acima.

Assinatura (ou impressão dactiloscópica):_____

Data:_____

Pesquisador Responsável

APÊNDICE G

INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DA FELICIDADE PROFISSIONAL - VERSÃO 1

AVALIAÇÃO DA FELICIDADE PROFISSIONAL

Nome:		**Data:**
Sexo:	**Escolaridade:**	**Profissão:**
Tipo de aplicação: ( ) Individual ( ) Grupo		

Este questionário tem como objetivo avaliar o seu nível de felicidade profissional. Você encontrará afirmações que descrevem atitudes, sentimentos e pensamentos relacionados ao seu dia a dia de trabalho, às suas escolhas profissionais e de carreira. Leia com atenção e analise o quanto você concorda com cada uma delas. Em seguida, escolha um número que corresponda à frequência com que você age, sente ou pensa tal como descrito, de acordo com a escala a seguir e coloque um X no número correspondente à sua resposta:

1 - DISCORDO TOTALMENTE	**2 - DISCORDO**	**3 - NEUTRO**	**4 -CONCORDO**	**5 - CONCORDO TOTALMENTE**

Conforme a escala acima, quanto mais você concordar com a frase, maior será o número que deverá marcar. Você não deverá marcar nada no item "TOTAL", apenas faça o X em cima do número que escolher.

Não há um limite de tempo para responder esse questionário, assim como não há respostas certas ou erradas. Entretanto, evite pensar muito para dar a sua resposta, indicando a sua primeira impressão.

Ao finalizar, confira se respondeu todas as afirmações, procurando não deixar nenhuma em branco.

MARQUE COM UM X NO NÚMERO CORRESPONDENTE À SUA RESPOSTA	DISCORDO TOTALMENTE	DISCORDO	NEUTRO	CONCORDO	CONCORDO TOTALMENTE	TOTAL
1. Sinto-me plenamente envolvido com as minhas atividades no trabalho.	1	2	3	4	5	
2. Sinto que estou avançando nas metas que estabeleci para minha vida.	1	2	3	4	5	
3. Expresso o que há de melhor em mim na minha profissão.	1	2	3	4	5	
4. Acredito que o meu potencial é bem aproveitado no meu trabalho.	1	2	3	4	5	
5. Meu trabalho gera mais emoções negativas do que positivas.	1	2	3	4	5	
6. Sinto que estou conectado com o meu propósito de vida por meio da minha profissão.	1	2	3	4	5	
7. Fico feliz quando penso nas relações que estabeleci ao longo de minha carreira.	1	2	3	4	5	
8. Sinto que as pessoas confiam no meu trabalho, dando-me autonomia para realizá-lo.	1	2	3	4	5	
9. Faço o que realmente gosto de fazer.	1	2	3	4	5	
10. Tenho tempo para realizar coisas que me abastecem, que me fazem sentir bem.	1	2	3	4	5	
11. Atinjo resultados importantes no meu trabalho.	1	2	3	4	5	
12. Penso que estou vivendo a minha missão por meio do meu trabalho.	1	2	3	4	5	
13. Realizo atividades que expressam minhas capacidades.	1	2	3	4	5	
14. Minha carreira profissional me proporciona momentos felizes no meu dia a dia.	1	2	3	4	5	
15. Sinto-me adoecido pelo meu trabalho.	1	2	3	4	5	
16. Penso que não tenho perspectivas de crescimento em minha profissão.	1	2	3	4	5	
17. Sinto que o trabalho absorve toda a minha energia.	1	2	3	4	5	
18. Utilizo minhas principais habilidades em boa parte do meu tempo.	1	2	3	4	5	
19. Meu trabalho está em harmonia com as outras atividades da minha vida.	1	2	3	4	5	
20. Consigo cuidar de minha saúde física, mental e emocional.	1	2	3	4	5	
21. Gostaria de estar fazendo outra coisa, estou sempre contando as horas para os finais de semana, férias ou aposentadoria.	1	2	3	4	5	
22. Penso que poderia ter melhores resultados no meu trabalho.	1	2	3	4	5	
23. Sinto prazer em dedicar tempo ao meu trabalho.	1	2	3	4	5	
24. Considero que sou competente profissionalmente.	1	2	3	4	5	
25. Tenho vontade de trabalhar e entregar o meu melhor no que faço.	1	2	3	4	5	
26. Meu trabalho atrapalha as minhas relações familiares e/ou sociais.	1	2	3	4	5	
27. Meus interesses pessoais estão alinhados com o meu trabalho diário.	1	2	3	4	5	
28. Fico satisfeito com o resultado do trabalho que executo.	1	2	3	4	5	
29. Penso que não tenho o reconhecimento profissional que eu mereço.	1	2	3	4	5	
30. Sinto bem-estar na maior parte do meu dia.	1	2	3	4	5	

31. Penso que o meu trabalho é útil para as pessoas.	1	2	3	4	5	
32. Consigo equilibrar minhas atividades pessoais e profissionais.	1	2	3	4	5	
33. As pessoas costumam me agradecer ou me elogiar pelo trabalho que executo.	1	2	3	4	5	
34. Penso que o meu trabalho vai me enlouquecer.	1	2	3	4	5	
35. Meu trabalho me permite realizar conquistas/sonhos pessoais.	1	2	3	4	5	
36. Acredito que estou colhendo os frutos do que tenho plantado.	1	2	3	4	5	
37. Quero finalizar logo o trabalho para dedicar-me aos interesses pessoais.	1	2	3	4	5	
38. Penso que tenho uma vida com qualidade.	1	2	3	4	5	
39. Tenho interesse e busco conhecimentos, atualizações e aprimoramento na minha área profissional.	1	2	3	4	5	
40. Consigo equilibrar o tempo para tudo aquilo que considero realmente importante na minha vida.	1	2	3	4	5	
41. Sinto-me esgotado depois de um dia de trabalho.	1	2	3	4	5	
42. Acredito que o que eu faço profissionalmente é irrelevante socialmente.	1	2	3	4	5	
43. Consigo utilizar minhas principais forças e talentos em meu trabalho.	1	2	3	4	5	
44. Meu trabalho reflete as qualidades que gosto em mim.	1	2	3	4	5	
45. Acredito que o pagamento que recebo é justo pelo trabalho que executo.	1	2	3	4	5	
46. Sinto que os meus principais talentos estão sendo desperdiçados.	1	2	3	4	5	
47. Preciso abrir mão de meus compromissos pessoais por demandas profissionais.	1	2	3	4	5	
48. Sinto que estou me desenvolvendo em minha carreira.	1	2	3	4	5	
49. Dificilmente meu trabalho vai me proporcionar a vida que desejo.	1	2	3	4	5	
50. Penso que o que eu faço profissionalmente não tem relação com meu propósito maior de vida.	1	2	3	4	5	
51. Minhas relações profissionais me desgastam.	1	2	3	4	5	
52. Sinto-me satisfeito com meus recursos financeiros.	1	2	3	4	5	
53. Estou longe de realizar as minhas conquistas pessoais.	1	2	3	4	5	
54. Sinto-me tão concentrado e feliz que perco a noção do tempo quando estou trabalhando.	1	2	3	4	5	
55. O trabalho que desenvolvo me energiza.	1	2	3	4	5	
56. Acredito que fiz boas escolhas em minha carreira.	1	2	3	4	5	
57. Sinto-me abastecido quando me dedico à minha profissão.	1	2	3	4	5	
58. Não me sinto reconhecido financeiramente pelo meu trabalho.	1	2	3	4	5	
59. Sinto que venho gerando impacto positivo na vida das pessoas por meio do meu trabalho e ao longo de minha carreira.	1	2	3	4	5	
60. Penso que meu trabalho me proporciona aprendizado e crescimento.	1	2	3	4	5	

APÊNDICE H

PLANILHA DE ANÁLISE DO CONTEÚDO – JUÍZES (1ªAVALIAÇÃO)

AVALIAÇÃO

Você está recebendo este material, por apresentar expertise e capacidade para contribuição no tema.

Esta etapa faz parte do projeto de construção de instrumento de Avaliação da Felicidade Profissional, cujo objetivo é mensurar o nível de felicidade do profissional e identificar os fatores que podem contribuir para potencializá-la. Assim, espera-se que os itens sejam capazes de avaliar profissionais em diferentes contextos de trabalho (CLT/ concursado/ empreendedor/ autônomo etc) e direcionar um atendimento para que a pessoa se sinta mais feliz e realizada ao longo de sua carreira.

Muito obrigada pela sua disponibilidade e colaboração.

Thaís Bruschi
Mestranda em Avaliação Psicológica
Universidade Estadual de Londrina

NOME COMPLETO DO JUIZ:		ÁREA DE ATUAÇÃO E/OU PESQUISA:	

CONTEXTUALIZAÇÃO

Existem diversos estudos sobre o bem-estar no trabalho, bem como instrumentos validados com a proposta de medir o grau de satisfação com o que executa, no local em que se trabalha, com os colegas que se relaciona. Entretanto, essas ferramentas fazem uma forte correlação do indivíduo com o ambiente profissional em que está atuando, dando maior enfoque a condições externas ao sujeito.
Contudo, conforme explana Furtado (2022), a felicidade no trabalho não existe, mas sim a de quem trabalha, uma vez que o sentimento é exclusivo do ser humano e não do ambiente que ele ocupa; daí a necessidade de se pensar na felicidade profissional como um novo construto.
Através dessa pesquisa, pudemos observar que além da prevalência de emoções positivas e das condições de vida do sujeito, em que se integram a saúde física e mental e a harmonia "work-life-balance" (representado pelo fator qualidade de vida), é importante que se leve em consideração a identificação com a execução do trabalho, o senso de sentido e utilidade (representado pelo fator propósito), bem como o reconhecimento interno e externo e as possibilidades de aprendizado e crescimento na carreira que a pessoa sente ao longo de sua trajetória (representado pelo fator reconhecimento) para alcançar a felicidade profissional.
Assim, a felicidade profissional será conceituada como alinhamento do propósito à qualidade de vida e ao reconhecimento do que a pessoa sente em relação às suas escolhas profissionais, enquanto fatores que vão compor as dimensões do instrumento.

CONSTRUTO	FATORES	DEFINIÇÃO CONSTITUTIVA
FELICIDADE PROFISSIONAL	PROPÓSITO	Representa a identificação que a pessoa tem com o trabalho, de modo a sentir interesse, prazer e utilidade na execução de suas tarefas, utilizando suas forças e acreditando que é possível promover impacto positivo através dele
	QUALIDADE DE VIDA	Refere-se à percepção de qualidade de vida que a pessoa vivencia em seu trabalho, considerando suas emoções positivas, nível de energia dedicado, equilíbrio relacionado ao uso do tempo, bem como o impacto na saúde e nas relações interpessoais.
	RECONHECIMENTO	Representa o sentimento de satisfação com os resultados do trabalho que executa e de valorização externa através de feedbacks positivos, além da conquista de objetivos, da satisfação financeira e o sentimento de evolução e perspectiva de crescimento.

INSTRUÇÃO PARA AVALIAÇÃO

A seguir será apresentada uma tabela com todos os itens que vão compor o instrumento.

Para avaliação, os seguintes **critérios deverão ser considerados**:

- **DIMENSÃO TEÓRICA**: investiga a adequação de cada item à dimensão relacionada.
- **CLAREZA DE LINGUAGEM**: considera a linguagem utilizada nos itens, tendo em vista as características da população correspondente.
- **PERTINÊNCIA PRÁTICA**: analisa se de fato se cada item possui relevância para o instrumento.
- **RELEVÂNCIA TEÓRICA**: avalia se o item representa o construto/comportamento que se quer medir.

A avaliação dos itens deve ser realizada mediante a escala (tipo Likert) que varia de 1 a 5, conforme representado abaixo:

1 - POUQUÍSSIMA	2 - POUCA	3 - MÉDIA	4 - MUITA	5 - MUITÍSSIMA

Selecione, para cada item a sua resposta avaliativa:

DEFINIÇÃO CONSTITUTIVA	ITENS	DIMENSÃO TEÓRICA	CLAREZA DE LINGUAGEM	PERTINENCIA PRÁTICA	RELEVÂNCIA TEÓRICA	OBSERVAÇÕES
PROPÓSITO Representa a identificação que a pessoa tem com o trabalho, de modo a sentir interesse, prazer e utilidade na execução de suas tarefas, utilizando suas forças e acreditando que é possível promover impacto positivo através dele.	Sinto-me plenamente envolvido com as minhas atividades no trabalho.					
	Expresso o que há de melhor em mim na minha profissão.					
	Sinto que estou conectado com o meu propósito de vida por meio da minha profissão.					
	Faço o que realmente gosto de fazer.					
	Penso que estou vivendo a minha missão por meio do meu trabalho.					
	Realizo atividades que expressam minhas capacidades.					
	Utilizo minhas principais habilidades em boa parte do meu tempo.					
	Gostaria de estar fazendo outra coisa e estou sempre contando as horas para os finais de semana, férias ou aposentadoria.					
	Tenho vontade de trabalhar e entregar o meu melhor no que faço.					
	Meus interesses pessoais estão alinhados com o meu trabalho diário.					
	Penso que o meu trabalho é útil para as pessoas.					
	Quero finalizar logo o trabalho para dedicar-me aos interesses pessoais.					
	Tenho interesse e busco conhecimentos, atualizações e aprimoramento na minha área profissional.					
	Acredito que o que eu faço profissionalmente é irrelevante socialmente.					
	Consigo utilizar minhas principais forças e talentos em meu trabalho.					
	Meu trabalho reflete as qualidades que gosto em mim.					
	Sinto que os meus principais talentos estão sendo desperdiçados.					
	Penso que o que eu faço profissionalmente não tem relação com meu propósito maior de vida.					
	Sinto-me tão concentrado e feliz que perco a noção do tempo quando estou trabalhando.					
	Sinto que venho gerando impacto positivo na vida das pessoas por meio do meu trabalho e ao longo de minha carreira.					
Algum componente importante do construto não foi abordado nos itens? Se sim, qual?						**Sugestão de novos itens:**

DEFINIÇÃO CONSTITUTIVA	ITENS	DIMENSÃO TEÓRICA	CLAREZA DE LINGUAGEM	PERTINENCIA PRÁTICA	RELEVÂNCIA TEÓRICA	OBSERVAÇÕES
QUALIDADE DE VIDA Refere-se à percepção de qualidade de vida que a pessoa vivencia em seu trabalho, considerando suas emoções positivas, nível de energia dedicado, equilíbrio relacionado ao uso do tempo, bem como o impacto na saúde e nas relações interpessoais.	Meu trabalho gera mais emoções negativas do que positivas.					
	Fico feliz quando penso nas relações que estabeleci ao longo da minha carreira.					
	Tenho tempo para realizar coisas que me abastecem, que me fazem sentir bem.					
	Minha carreira profissional me proporciona momentos felizes no meu dia a dia.					
	Sinto-me adoecido pelo meu trabalho.					
	Sinto que o trabalho absorve toda a minha energia.					
	Meu trabalho está em harmonia com as outras atividades da minha vida.					
	Consigo cuidar de minha saúde física, mental e emocional.					
	Sinto prazer em dedicar tempo ao meu trabalho.					
	Meu trabalho atrapalha as minhas relações familiares e/ou sociais.					
	Sinto bem-estar na maior parte do meu dia.					
	Consigo equilibrar minhas atividades pessoais e profissionais.					
	Penso que o meu trabalho vai me enlouquecer.					
	Penso que tenho uma vida com qualidade.					
	Consigo equilibrar o tempo para tudo aquilo que considero realmente importante na minha vida.					
	Sinto-me esgotado depois de um dia de trabalho.					
	Preciso abrir mão de meus compromissos pessoais por demandas profissionais.					
	Minhas relações profissionais me desgastam.					
	O trabalho que desenvolvo me energiza.					
	Sinto-me abastecido quando me dedico à minha profissão.					
Algum componente importante do construto não foi abordado nos itens? Se sim, qual?						**Sugestão de novos itens:**

DEFINIÇÃO CONSTITUTIVA	ITENS	DIMENSÃO TEÓRICA	CLAREZA DE LINGUAGEM	PERTINENCIA PRÁTICA	RELEVÂNCIA TEÓRICA	OBSERVAÇÕES
RECONHECIMENTO Representa o sentimento de satisfação com os resultados do trabalho que executa e de valorização externa através de feedbacks positivos, além da conquista de objetivos, da satisfação financeira e o sentimento de evolução e perspectiva de crescimento.	Sinto que estou avançando nas metas que estabeleci para minha vida.					
	Acredito que o meu potencial é bem aproveitado no meu trabalho.					
	Sinto que as pessoas confiam no meu trabalho, dando-me autonomia para realizá-lo.					
	Atinjo resultados importantes no meu trabalho.					
	Penso que não tenho perspectivas de crescimento em minha profissão.					
	Penso que poderia ter melhores resultados no meu trabalho.					
	Considero que sou competente profissionalmente.					
	Fico satisfeito com o resultado do trabalho que executo.					
	Penso que não tenho o reconhecimento profissional que eu mereço.					
	As pessoas costumam me agradecer ou me elogiar pelo trabalho que executo.					
	Meu trabalho me permite realizar conquistas/sonhos pessoais.					
	Acredito que estou colhendo os frutos do que tenho plantado.					
	Acredito que o pagamento que recebo é justo pelo trabalho que executo.					
	Sinto que estou me desenvolvendo em minha carreira.					
	Dificilmente meu trabalho vai me proporcionar a vida que desejo.					
	Sinto-me satisfeito com meus recursos financeiros.					
	Estou longe de realizar as minhas conquistas pessoais.					
	Acredito que fiz boas escolhas em minha carreira.					
	Não me sinto reconhecido financeiramente pelo meu trabalho.					
	Penso que meu trabalho me proporciona aprendizado e crescimento.					
Algum componente importante do construto não foi abordado nos itens? Se sim, qual?						**Sugestão de novos itens:**

APÊNDICE I

PLANILHA DE ANÁLISE DO CONTEÚDO– JUÍZES (2ª AVALIAÇÃO)

REAVALIAÇÃO

Após a avaliação dos juízes, foram feitas algumas alterações de acordo com as recomendações dos experts. Alguns itens, apresentaram pontuação abaixo de 0,80 e foram revistos ou eliminados. Neste instrumento serão apresentados os itens que foram modificados e solicitado que faça uma nova avaliação.

NOME COMPLETO DO JUIZ:	ÁREA DE ATUAÇÃO E/OU PESQUISA:

CONTEXTUALIZAÇÃO

Existem diversos estudos sobre o bem-estar no trabalho, bem como instrumentos validados com a proposta de medir o grau de satisfação com o que executa, no local em que se trabalha, com os colegas que se relaciona. Entretanto, essas ferramentas fazem uma forte correlação do indivíduo com o ambiente profissional em que está atuando, dando maior enfoque a condições externas ao sujeito.

Contudo, conforme explana Furtado (2022), a felicidade no trabalho não existe, mas sim a de quem trabalha, uma vez que o sentimento é exclusivo do ser humano e não do ambiente que ele ocupa; daí a necessidade de se pensar na felicidade profissional como um novo construto.

Através dessa pesquisa, pudemos observar que além da prevalência de emoções positivas e das condições de vida do sujeito, em que se integram a saúde física e mental e a harmonia "work-life-balance" (representado pelo fator qualidade de vida), é importante que se leve em consideração a identificação com a execução do trabalho, o senso de sentido e utilidade (representado pelo fator propósito), bem como o reconhecimento interno e externo e as possibilidades de aprendizado e crescimento na carreira que a pessoa sente ao longo de sua trajetória (representado pelo fator reconhecimento) para alcançar a felicidade profissional. Assim, a felicidade profissional será conceituada como alinhamento do propósito à qualidade de vida e ao reconhecimento do que a pessoa sente em relação às suas escolhas profissionais, enquanto fatores que vão compor as dimensões do instrumento.

CONSTRUTO	FATORES	DEFINIÇÃO CONSTITUTIVA
FELICIDADE PROFISSIONAL	PROPÓSITO	Representa a identificação que a pessoa tem com o trabalho, de modo a sentir interesse, prazer e utilidade na execução de suas tarefas, utilizando suas forças e acreditando que é possível promover impacto positivo através dele.
	QUALIDADE DE VIDA	Refere-se à percepção de qualidade de vida que a pessoa vivencia em seu trabalho, considerando suas emoções positivas, nível de energia dedicado, equilíbrio relacionado ao uso do tempo, bem como o impacto na saúde e nas relações interpessoais.
	RECONHECIMENTO	Representa o sentimento de satisfação com os resultados do trabalho que executa e de valorização externa através de feedbacks positivos, além da conquista de objetivos, da satisfação financeira e o sentimento de evolução e perspectiva de crescimento.

INSTRUÇÃO PARA AVALIAÇÃOA seguir será apresentada uma tabela com os itens iniciais (primeira versão) e ao lado, os novos itens, já com as alterações realizadas de acordo com as observações sinalizadas. Para avaliação dos novos itens, os seguintes **critérios deverão ser considerados**:

- **DIMENSÃO TEÓRICA:** investiga a adequação de cada item à dimensão relacionada.
- **CLAREZA DE LINGUAGEM**: considera a linguagem utilizada nos itens, tendo em vista as características da população correspondente.
- **PERTINÊNCIA PRÁTICA**: analisa se de fato se cada item possui relevância para o instrumento.
- **RELEVÂNCIA TEÓRICA**: avalia se o item representa o construto/comportamento que se quer medir.

A avaliação dos itens deve ser realizada mediante a escala (tipo Likert) que **varia de 1 a 5**, conforme representado abaixo:

1 – POUQUÍSSIMA | 2 – POUCA | 3 – MÉDIA | 4 – MUITA | 5 – MUITÍSSIMA

DEFINIÇÃO CONSTITUTIVA	ITENS INICIAIS	NOVOS ITENS	DIMENSÃO TEÓRICA	CLAREZA DE LINGUAGEM	PERTINENCIA PRÁTICA	RELEVÂNCIA TEÓRICA	OBSERVAÇÃO
PROPÓSITO Representa a identificação que a pessoa tem com o trabalho, de modo a sentir interesse, prazer e utilidade na execução de suas tarefas, utilizando suas forças e acreditando que é possível promover impacto positivo através dele.	Penso que estou vivendo a minha missão por meio do meu trabalho.	Penso que meu trabalho contribui para a realização da minha missão de vida.					
	Gostaria de estar fazendo outra coisa e estou sempre contando as horas para os finais de semana, férias ou aposentadoria.	Gostaria de estar fazendo outra coisa ao invés de estar trabalhando.					
	Penso que o meu trabalho é útil para as pessoas.	Penso que meu trabalho é útil para a sociedade.					
	Tenho interesse e busco conhecimentos, atualizações e aprimoramento na minha área profissional.	Tenho interesse em buscar conhecimento na minha área profissional.					
	Sinto-me tão concentrado e feliz que perco a noção do tempo quando estou trabalhando.	Sinto-me tão concentrado que perco a noção do tempo quando estou trabalhando.					
	Sinto que venho gerando impacto positivo na vida das pessoas por meio do meu trabalho e ao longo de minha carreira.	Sinto que venho gerando impacto positivo na sociedade ao longo de minha carreira.					

DEFINIÇÃO CONSTITUTIVA	ITENS INICIAIS	NOVOS ITENS	DIMENSÃO TEÓRICA	CLAREZA DE LINGUAGEM	PERTINENCIA PRÁTICA	RELEVÂNCIA TEÓRICA	OBSERVAÇÃO
QUALIDADE DE VIDA Refere-se à percepção de qualidade de vida que a pessoa vivencia em seu trabalho, considerando suas emoções positivas, nível de energia dedicado, equilíbrio relacionado ao uso do tempo, bem como o impacto na saúde e nas relações interpessoais.	Meu trabalho gera mais emoções negativas do que positivas.	Meu trabalho me gera mais emoções negativas do que positivas.					
	Tenho tempo para realizar coisas que me abastecem, que me fazem sentir bem.	Meu trabalho me permite tempo para realizar atividades que me fazem sentir bem.					

DEFINIÇÃO CONSTITUTIVA	ITENS INICIAIS	NOVOS ITENS	DIMENSÃO TEÓRICA	CLAREZA DE LINGUAGEM	PERTINENCIA PRÁTICA	RELEVÂNCIA TEÓRICA	OBSERVAÇÃO
RECONHECIMENTO Representa o sentimento de satisfação com os resultados do trabalho que executa e de valorização externa através de feedbacks positivos, além da conquista de objetivos, da satisfação financeira e o sentimento de evolução e perspectiva de crescimento.	Acredito que o meu potencial é bem aproveitado no meu trabalho.	Fico feliz com os feedbacks que recebo em meu trabalho.					
	Sinto que as pessoas confiam no meu trabalho, dando-me autonomia para realizá-lo.	Sinto que as pessoas confiam no trabalho que executo.					
	Considero que sou competente profissionalmente.	Penso que minhas competências não são reconhecidas no meu contexto profissional.					
	Acredito que estou colhendo os frutos do que tenho plantado.	Acredito que estou colhendo os frutos do que tenho plantado no trabalho.					
	Sinto-me satisfeito com meus recursos financeiros.	Sinto-me satisfeito com os recursos financeiros que o meu trabalho me proporciona.					
	Estou longe de realizar as minhas conquistas pessoais.	Acredito que estou longe de realizar as minhas conquistas pessoais através do trabalho que tenho hoje.					

APÊNDICE J

FORMULÁRIO PARA TESTE PILOTO DA PESQUISA

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE ESCLARECIDO – SEÇÃO 1/4

Promover a felicidade profissional pode ser o caminho para aumentar o nível de felicidade geral, tornando o mundo um lugar mais produtivo, mais saudável, mais agradável, ou seja, um lugar melhor para se viver.

Acreditando nisso, essa pesquisa tem por objetivo construir um instrumento capaz de mensurar os fatores que compõem a felicidade profissional e buscar evidências de validade de conteúdo.

Sua participação é muito importante e ela se daria da seguinte forma:
1. Preenchimento online do instrumento piloto de Avaliação de Felicidade Profissional e;
3. Perfil do Respondente;
4. Avaliação sobre o instrumento em que poderá fazer considerações e sugestões de melhoria.

Esclarecemos que a participação é totalmente voluntária, podendo recusar-se a participar, ou mesmo desistir a qualquer momento, sem que isto acarrete qualquer ônus ou prejuízo.
Esclarecemos, também, que suas informações serão utilizadas somente para os fins de pesquisas na área e serão tratadas com o mais absoluto sigilo e confidencialidade.
Esclarecemos ainda, que você não pagará e nem será remunerado(a) por sua participação.

Os benefícios previstos por meio da participação da pesquisa estão na contribuição para a produção do conhecimento, a fim de que os indivíduos da sociedade, assim como instituições possam investir em ações efetivas que capazes de promover mais satisfação, qualidade de vida e realização no contexto profissional.

Estima-se ser possível o risco de sentir desconforto ao responder o instrumento, neste caso, poderá comunicar ao pesquisador em qualquer momento, sendo atendido para o esclarecimento de dúvidas e, caso persista tal desconforto e for de sua vontade interromper a participação, assim será feito, sem qualquer ônus. E caso surja alguma intercorrência a pesquisadora que também é psicóloga poderá fazer o atendimento necessário.

É importante ressaltar que o objetivo dessa etapa é avaliar o instrumento e os itens propostos, ou seja, sua resposta não gerará um resultado final do teste, mas com certeza, responder os itens pode gerar ótimas reflexões acerca de sua felicidade profissional.

Se você tiver dúvidas ou necessitar de maiores esclarecimentos poderá nos contatar – (Thaís Mitugui Bruschi Niero, Rodovia Celso Garcia Cid, PR-445, km 380 – CCB – Centro de Ciências Biológicas, telefone (43) 99117-8167 e thaisbruschi.psi@uel.br), ou procurar o Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos da Universidade Estadual de Londrina, situado junto ao prédio do LABESC – Laboratório Escola, no Campus Universitário, telefone 3371-5455, e-mail: cep268@uel.br.

Tendo sido devidamente esclarecido sobre os procedimentos da pesquisa, concordo em participar voluntariamente da pesquisa descrita acima na data de hoje.

Caso concorde com o que foi descrito, preencha abaixo com as suas informações:
NOME COMPLETO:
CPF:
DATA:

Continuar para a próxima seção

INSTRUMENTO – AVALIAÇÃO DA FELICIDADE PROFISSIONAL – SEÇÃO 2/4

Este questionário tem como objetivo avaliar o seu nível de felicidade profissional. Você encontrará afirmações que descrevem atitudes, sentimentos e pensamentos relacionados ao seu dia a dia de trabalho, às suas escolhas profissionais e de carreira. Leia com atenção e analise o quanto você concorda com cada uma delas.
Em seguida, escolha a frequência com que você age, sente ou pensa tal como descrito, de acordo com a escala a seguir:

SEMPRE | FREQUENTEMENTE | AS VEZES | RARAMENTE | NUNCA

Não há um limite de tempo para responder esse questionário, assim como não há respostas certas ou erradas. Entretanto, evite pensar muito para dar a sua resposta, indicando a sua primeira impressão.
Você deve responder a todos os itens para finalizar o seu teste.

Certifique-se que tem em torno de 15 minutos para responder o questionário sem interrupção, em um espaço tranquilo e privado.

LEIA COM ATENÇÃO AS AFIRMATIVAS ABAIXO E SELECIONE AO LADO A RESPOSTA CORRESPONDENTE À FREQUENCIA COM QUE VOCÊ AGE, SENTE OU PENSA ASSIM:		
1	Sinto-me plenamente envolvido com a maioria das minhas atividades no trabalho.	
2	Penso que o pagamento que recebo é injusto pelo trabalho que executo.	
3	Fico feliz quando penso nas relações que estabeleci ao longo de minha carreira.	
4	Meu trabalho me gera mais emoções negativas do que positivas.	
5	Sinto que estou conectado com o meu propósito de vida por meio da minha profissão.	
6	Acredito que estou longe de realizar as minhas conquistas pessoais por meio do trabalho que tenho hoje.	
7	Minhas relações profissionais me desgastam.	
8	Faço o que realmente gosto de fazer no meu trabalho.	
9	Meu trabalho me permite tempo para realizar atividades que me fazem sentir bem.	
10	Não me sinto reconhecido financeiramente pelo meu trabalho.	
11	Penso que meu trabalho contribui para a realização da minha missão de vida.	
12	Sinto-me adoecido pelo meu trabalho.	
13	Tenho interesse em buscar conhecimento na minha área profissional.	
14	Realizo atividades no trabalho que expressam minhas habilidades.	
15	Penso que não tenho perspectivas de crescimento em minha profissão.	
16	Sinto que o trabalho consome toda a minha energia.	
17	Meu trabalho reflete as qualidades que gosto em mim.	
18	Meu trabalho está em harmonia com as outras atividades da minha vida.	
19	Penso que poderia ter melhores resultados no meu trabalho.	
20	Gostaria de estar fazendo outra coisa ao invés de estar trabalhando.	
21	Penso que minhas competências não são reconhecidas no meu contexto profissional.	
22	Sinto prazer em dedicar tempo ao meu trabalho.	
23	Fico satisfeito com o resultado do trabalho que executo.	
24	Tenho vontade de trabalhar e entregar o melhor resultado no que faço.	
25	Meu trabalho atrapalha as minhas relações familiares e/ou sociais.	
26	Meus interesses pessoais não estão alinhados com o meu trabalho diário.	

27	As pessoas me elogiam pelo trabalho que executo.	
28	Penso que não tenho o reconhecimento profissional que eu mereço.	
29	Sinto bem-estar na maior parte do meu dia.	
30	Penso que meu trabalho é útil para a sociedade.	
31	Consigo equilibrar minhas atividades pessoais e profissionais.	
32	Detesto executar a maioria das minhas atividades profissionais.	
33	Acredito que estou colhendo os frutos do que tenho plantado no trabalho.	
34	Sinto que estou me desenvolvendo em minha carreira.	
35	Quero finalizar logo o trabalho para dedicar-me aos interesses pessoais.	
36	Penso que meu trabalho me proporciona uma vida com qualidade.	
37	Meu trabalho gera desequilíbrio em outras áreas da minha vida.	
38	Sinto-me esgotado depois de um dia de trabalho.	
39	Consigo utilizar minhas principais forças e talentos em meu trabalho.	
40	Sinto-me tão concentrado que perco a noção do tempo quando estou trabalhando.	
41	Preciso abrir mão de meus compromissos pessoais por demandas profissionais.	
42	Acredito que não fiz boas escolhas em minha carreira.	
43	Sinto-me satisfeito com os recursos financeiros que o meu trabalho me proporciona.	
44	Meu trabalho me proporciona momentos felizes no meu dia a dia.	
45	Penso que o que eu faço profissionalmente não tem relação com meu propósito maior de vida.	
46	Penso que meu trabalho me proporciona aprendizado e crescimento.	
47	Acredito que o que eu faço profissionalmente é irrelevante socialmente.	
48	Meu trabalho não me permite realizar conquistas/sonhos pessoais.	
49	Sinto que venho gerando impacto positivo na sociedade ao longo de minha carreira.	
50	Atinjo resultados importantes no meu trabalho.	
51	Penso que meu trabalho compromete minha saúde mental.	
52	Penso que dificilmente meu trabalho vai me proporcionar as condições de vida que desejo.	
53	Sinto que os meus talentos estão sendo desperdiçados no meu trabalho.	
54	Fico feliz com os feedbacks que recebo em meu trabalho.	
55	O trabalho que desenvolvo me energiza.	
56	Sinto que as pessoas confiam no trabalho que executo.	

Continuar para a próxima seção

PERFIL DO RESPONDENTE – SEÇÃO 3/4

REGIÃO EM QUE VOCÊ MORA NO BRASIL:

- Norte
- Nordeste
- Centro-Oeste
- Sudeste
- Sul

NÍVEL DE ESCOLARIDADE:

- Analfabeto
- Ensino fundamental incompleto – até 5º ano
- Ensino fundamental completo – até 9º ano
- Ensino médio incompleto
- Ensino médio completo
- Ensino técnico
- Ensino superior incompleto
- Ensino superior completo
- Pós-graduação incompleta
- Pós-graduação completa

QUAL SEU MODELO DE TRABALHO ATUAL?

- Autônomo(a)
- Empreendedor(a)
- Estagiário(a)
- Funcionário(a) em empresa privada – CLT
- Funcionário(a) empresa privada PJ
- Servidor(a) público

Como você avalia a sua percepção de contentamento atual com o seu trabalho?
Selecione o item que melhor represente o seu nível de felicidade profissional nos últimos 6 meses, sendo 07 a pontuação mais alta e 01 a pontuação mais baixa:

- 07 Extremamente feliz – me sinto satisfeito e realizado com minha vida profissional
- 06 Muito feliz – me sinto animado com minha vida profissional
- 05 Feliz – me sinto bem com minha vida profissional
- 04 Neutro – não me sinto feliz e nem infeliz com minha vida profissional
- 03 Um pouco infeliz – me sinto pouco animado com minha vida profissional
- 02 Bastante infeliz – me sinto desanimado com minha vida profissional
- 01 Extremamente infeliz – me sinto prostrado e sem perspectiva com minha vida profissional

AVALIAÇÃO DO INSTRUMENTO – SEÇÃO 4/4

Essas questões são fundamentais para a avaliação deste instrumento. Seu feedback será muito importante para o aprimoramento da ferramenta, por gentileza, responda com clareza e sinceridade, sugerindo melhorias sempre que considerar necessário.

- O teste pareceu avaliar o que se propõe (Felicidade Profissional)?
- Você conseguiu entender claramente a instrução para realizar o teste?
- Você acredita que a linguagem dos itens está suficientemente clara, compreensível e adequada? Caso tenha algum item que não gostou, por favor indique aqui (Você pode clicar em voltar para rever o item, se necessário).
- Você acredita que o conteúdo dos itens ajuda a mensurar fatores da felicidade profissional?
- Qual sua impressão em relação ao número de questões do teste e o tempo gasto para responder?
- Você acredita que o seu estado emocional no momento de responder o teste pode ter feito você responder algo que normalmente responderia diferente? Se sim, por favor indique. (Você pode clicar em voltar para rever o item, se necessário)
- Teve algum item que não soube responder e "chutou"? Se sim, qual?
- De uma forma geral, qual a sua impressão deste teste?
- Gostaria de propor alguma mudança ou exclusão de algum item? Se sim, por gentileza indique aqui. (Você pode clicar em voltar para rever o item, se necessário)

OBRIGADA PELA SUA CONTRIBUIÇÃO!!!
Agradeço imensamente a disponibilização do seu tempo e conhecimento para a análise do instrumento.
Te desejo muito sucesso e felicidade na sua trajetória!
Conte comigo para o que precisar!
Com carinho,Thaís Bruschi

ANEXOS

ANEXO 1

PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE LONDRINA - UEL

PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: CONSTRUÇÃO DE INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DA FELICIDADE
Pesquisador: THAIS MITUGUI BRUSCHI NIERO
Área Temática:
Versão: 2
CAAE: 74657123.4.0000.5231
Instituição Proponente: CCB - Programa de Pós-graduação em Psicologia
Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DA NOTIFICAÇÃO

Tipo de Notificação: Outros
Detalhe: Correção no parecer
Justificativa: Gostaria de solicitar a correção do objetivo inserido no parecer do meu projeto.
Data do Envio: 16/11/2023
Situação da Notificação: Parecer Consubstanciado Emitido

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 6.509.144

Apresentação da Notificação:
Trata-se de notificação solicitando correção do Parecer Consubstanciado que houve equivoco na descrição.
As informações elencadas abaixo foram extraídas do documento PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2221999.pdf de 03/11/2023
Este estudo tem como objetivo a construção e a validação de conteúdo de um instrumento para avaliar a felicidade profissional. A hipótese básica é que a felicidade profissional é composta pelos fatores satisfação, realização e qualidade de vida que são passíveis de serem mensurados através de um instrumento de avaliação. Para construir o instrumento será realizado um estudo metodológico que se refere às investigações de métodos de obtenção, organização e análise de dados, com foco nos procedimentos teóricos, promovendo a conceituação do construto, elaboração dos itens e análise dos itens do instrumento. Para isso será feito levantamento teórico

Endereço: LABESC - Sala 14
Bairro: Campus Universitário **CEP:** 86.057-970
UF: PR **Município:** LONDRINA
Telefone: (43)3371-5455 **E-mail:** cep268@uel.br

sobre os fatores e o desenvolvimento de um grupo focal com 15 sujeitos. Através da triangulação de dados, será possível descrever os comportamentos observáveis e mensuráveis que representam o construto, transformando-os em itens que serão submetidos à análise de um comitê de juízes composto por 6 profissionais de áreas distintas. Os itens serão julgados pela clareza de linguagem, pertinência prática e relevância teórica e serão ponderados por meio de análise para aferir a concordância entre os juízes utilizando o índice de Validade de Conteúdo do Item (IVC). Espera-se encontrar 3 fatores na composição da felicidade profissional e que os itens alcancem IVC acima de 0,8.

Palavras-chave: felicidade profissional, instrumento de avaliação, validação de conteúdo.

Metodologia Proposta:

Trata-se de um estudo metodológico que se refere às investigações de métodos de obtenção, organização e análise de dados, tratando-se da construção do instrumento de avaliação proposto neste estudo. Trajetória Metodológica Existem 3 eixos que compõem o processo de construção de instrumentos psicológicos: procedimentos teóricos, procedimentos empíricos e procedimentos estatísticos. Esta pesquisa terá enfoque nos procedimentos teóricos, divididos em três etapas: 1) conceituação do construto; 2) elaboração dos itens; 3) análise dos itens (ITC, 2001; Pacico, 2015; Pasquali, 2010) .

Critério de Inclusão:

No grupo focal - Os critérios de inclusão para participar serão: corresponder à variabilidade desejada no estudo e ter disponibilidade para comparecer em alguma das 4 opções de horário apresentados.

Para o comitê de juízes, será enviada a carta convite para pelo menos 6 profissionais de áreas distintas selecionados de acordo com o currículo lattes. O critério de inclusão será o aceite dos profissionais.

Critério de Exclusão:

No grupo focal - Os critérios para exclusão do estudo serão não ter disponibilidade no horário de maior interesse e/ou exceder à variabilidade desejada no estudo, pois para a realização do grupo focal é importante que se estabeleça um número máximo de participantes para garantir a participação efetiva de todos.

Para o comitê de juízes - Os critérios de exclusão serão a recusa, ou falta de retorno até a data estimada ou ainda a desistência de participação.

Objetivo da Notificação:

As informações elencadas abaixo foram extraídas do documento PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2221999.pdf de 03/11/2023

Objetivo Primário:

Construir um instrumento de avaliação psicológica para mensurar a felicidade profissional e buscar evidências de validade de conteúdo.

Objetivo Secundário:

- Conceituar a felicidade profissional como construto;
- Elaborar itens que representem comportamentos observáveis e mensuráveis capazes de representar o construto;
- Validar o conteúdo quanto à clareza de linguagem, pertinência prática e relevância teórica dos itens elaborados para o instrumento.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

As informações elencadas abaixo foram extraídas do documento PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2221999.pdf de 03/11/2023

Riscos:

Estima-se ser possível o risco de sentir desconforto entre os participantes no grupo focal ou relacionado aos temas debatidos durante os encontros, neste caso, o sujeito poderá comunicar à pesquisadora a qualquer momento, sendo atendido para o esclarecimento de dúvidas e, caso persista tal desconforto e for de sua vontade, poderá interromper a participação, sem qualquer ônus. No caso de surgir alguma intercorrência a pesquisadora que também é psicóloga poderá fazer o atendimento necessário.

Benefícios:

Os benefícios previstos através da participação da pesquisa estão na contribuição para a produção do conhecimento, a fim de que os indivíduos da sociedade, assim como instituições possam investir em ações efetivas que capazes de promover mais satisfação, qualidade de vida e realização no contexto profissional. Além disso, na formação do grupo focal promoverá a ampliação de networking entre profissionais, podendo gerar futuras parcerias entre eles e, a reflexão sobre os temas, conduzida pela psicóloga pesquisadora, poderá impactar em uma mudança positiva sobre a percepção de sua felicidade profissional, gerando diversos benefícios diretos e indiretos em sua atuação e desempenho.

Comentários e Considerações sobre a Notificação:

Trata-se de um projeto apresentado do Programa de Pós-graduação em Psicologia (PPGPSI) da Universidade Estadual de Londrina, na Linha 1 com orientação do Orientador: Prof. Dr. Marcos Hirata Soares.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Apresentou folha de rosto adequadamente preenchida e assinada.

Houve esclarecimento do número de participantes de pesquisa, sendo total 21, dos quais 15 participarão do grupo focal e 6 são juízes.

Anexou projeto detalhado.

Apresentou instrumento de coleta de dados.

Apresentou TCLE em acordo com a resolução.

Pelo cronograma, o recrutamento dos participantes iniciará em 27/11/2023

O orçamento e de R$ 500,00 e será custeado pela própria pesquisadora.

Recomendações:

Não se aplica.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Recomenda-se aprovação do projeto de pesquisa.

Considerações Finais a critério do CEP:

Prezado(a) Pesquisador(a),

Este é seu parecer final de aprovação, vinculado ao Comitê de Ética em Pesquisas Envolvendo Seres Humanos da Universidade Estadual de Londrina. É sua responsabilidade apresenta-Lo aos órgãos e/ou instituições pertinentes.

Ressaltamos, para início da pesquisa, as seguintes atribuições do pesquisador, conforme Resolução CNS 466/2012 e 510/2016:

A responsabilidade do pesquisador é indelegável e indeclinável e compreende os aspectos éticos e legais, cabendo-lhe:

- conduzir o processo de Consentimento e de Assentimento Livre e Esclarecido;
- apresentar dados solicitados pelo sistema CEP/CONEP a qualquer momento;
- desenvolver o projeto conforme delineado, justificando, quando ocorridas, a sua mudança ou interrupção;
- elaborar e apresentar os relatórios parciais e final;

- manter os dados da pesquisa em arquivo, físico ou digital, sob sua guarda e responsabilidade, por um período mínimo de 5 (cinco) anos após o término da pesquisa;
- encaminhar os resultados da pesquisa para publicação, com os devidos créditos aos pesquisadores e pessoal técnico integrante do projeto;
- justificar fundamentadamente, perante o sistema CEP/CONEP, interrupção do projeto ou a não publicação dos resultados.

Coordenação CEP/UEL.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Outros	PB_PARECER_CONSUBSTANCIADO_CEP_6507272.pdf	16/11/2023 11:33:50	THAIS MITUGUI BRUSCHI NIERO	Postado
Outros	PB_PARECER_CONSUBSTANCIADO_CEP_6469884.pdf	16/11/2023 11:33:58	THAIS MITUGUI BRUSCHI NIERO	Postado

Situação do Parecer:
Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:
Não

LONDRINA, 16 de Novembro de 2023

Assinado por:
Adriana Lourenço Soares Russo
(Coordenador(a))