

## RESUMO EXPANDIDO

Rede de Ensino Doctum – Unidade  
Trabalho de Conclusão de Curso II

### **PSICOLOGIA POSITIVA: PROMOÇÃO DE BEM-ESTAR SUBJETIVO ATRAVÉS DE PROPOSTA DE INTERVENÇÃO NO AMBIENTE CORPORATIVO**

Breno Stutz XAVIER<sup>1</sup>  
Lucas Nascimento da Costa LIMA<sup>2</sup>

#### **RESUMO**

Como fatores como bem-estar, realização e prazer influenciam os processos e a organização do trabalho? Conforme dito por Vazquez e Hutz (2018), evidências empíricas mostram-se cada vez mais robustas em demonstrar que a vida de significado e de preenchimento está intimamente ligada a valores, emoções e atitudes positivas em relação ao que produzimos com o nosso trabalho. Conforme comentado por Sin (2009), a psicologia positiva é um tema em grande crescente no meio científico, e entre os benefícios detectados de sua prática está a prevenção de sintomas ligados a depressão, aumento do bem-estar subjetivo e conseqüentemente melhora ou manutenção do desempenho profissional. Schueller e Parks (2012) nos demonstra que mais de um exercício, pautados em Psicologia Positiva, em conjunto, até certo ponto, têm maior impacto, sem diminuir a aderência, em comparação a exercícios sendo aplicados isoladamente. Esse trabalho propõe fomentar o bem-estar subjetivo no trabalho através do desenvolvimento de projeto reunindo uma gama de intervenções pautadas na psicologia positiva, a ser aplicada posteriormente no âmbito organizacional com o propósito de mensurar e exercitar a garra dos sujeitos aumentando a percepção subjetiva de felicidade e conseqüentemente a produtividade das empresas, de maneira saudável e sustentável, a partir de uma revisão bibliográfica pautada em pesquisa aplicada descritiva e com abordagem qualitativa.

**Palavras-chave:** psicologia positiva, bem-estar, forças de caráter, trabalho e organizacional.

#### **1. INTRODUÇÃO**

Nos últimos anos a psicologia vem colocando em evidência a influência de aspectos não cognitivos no sucesso e realizações individuais, em Duckworth, Peterson, Matthews e Kelly (2007) nos é apresentado uma nova escala de um construto, a Garra, que foi definida como perseverança e paixão para objetivos de longo prazo. Nos 6 (seis) estudos conduzidos pelos autores, a Garra se mostrou fortemente relacionada com a variação de obtenção de êxito mesmo sem ter relação positiva com QI ou com outras mensuras de habilidades cognitivas. Em outro estudo mais recente, Duckworth *et al* (2019) nos traz uma comparação entre habilidades cognitivas e não cognitivas na previsão de resultados dos cadetes ingressantes na academia militar de West Point. Fizeram parte do estudo ao todo 11.258 cadetes, que antes do início do treinamento

---

<sup>1</sup>Estudante do décimo período de graduação do curso de Psicologia da Faculdade Doctum da Serra. E-mail: aluno.breno.xavier@doctum.edu.br/ brenosx@gmail.com

<sup>2</sup>Estudante do décimo período de graduação do curso de Psicologia da Faculdade Doctum da Serra. E-mail: aluno.lucas.lima1@doctum.edu.br/ psilucaslima@gmail.com

passaram por uma bateria de testes avaliando suas habilidades cognitivas, habilidades físicas e sua garra. Somente a garra foi capaz de prever a conclusão dos 2 (dois) primeiros anos de treinamento (em West Point, os dois primeiros anos do treinamento são chamados de Quartéis da Besta), já para a conclusão dos 4 (quatro) anos posteriores, Garra e as habilidades físicas foram melhores preditores de conclusão do que as habilidades cognitivas (DUCKWORTH; QUIRK; GALLOP; HOYLE; KELLY; MATTHEWS, 2019).

É possível identificar e discriminar os fatores que determinam quão bem a pessoa se sente na vida? Segundo Vazquez e Hutz (2018) essa análise se divide em duas perspectivas. A perspectiva hedônica, que avalia quão bem a pessoa se sente pela percepção cognitiva das emoções positivas e negativas vivenciadas pelo sujeito, e a perspectiva eudaimônica, que avalia o quão bem o sujeito se sente através da percepção do desenvolvimento das suas forças e potencialidades diante dos desafios da vida, no sentido da obtenção de uma vida plena em autorrealização.

Diener e Seligman (2004), afirmam que as emoções associadas a eventos negativos têm menor durabilidade em pessoas felizes. Os autores argumentam que pessoas felizes relembram esses acontecimentos destacando os aspectos positivos relacionados a esses eventos, considerando-os como importantes para o seu autodesenvolvimento.

Parece óbvio que fatores intrínsecos ao sujeito, como crenças, valores pessoais e características da personalidade, são determinantes sobre a sua percepção de felicidade, porém seria ingenuidade considerar que fatores extrínsecos, como renda, condições sociais, condição conjugal, diferenças culturais, não são importantes na determinação dessa percepção subjetiva. Ou seja, são fatores psicossociais determinantes à percepção subjetiva de felicidade.

No ambiente corporativo, os primeiros estudos a se debruçarem sobre a relação dos fatores psicossociais com o ambiente corporativo foram motivados pelo absentismo, ou pelo afastamento das pessoas do ambiente de trabalho pelo desenvolvimento de doenças, que seriam, em tese, motivadas por esses fatores psicossociais. Vazquez e Hutz (2018) apontam para a identificação e categorização realizada, por diferentes agências como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), de fatores psicossociais associados a riscos à saúde do trabalhador, sendo alguns deles, sobrecarga de trabalho, repetições excessivas, carga qualitativa insuficiente, conflitos de papéis e funções, baixa qualidade da liderança, baixa remuneração, falta de autonomia no desenvolvimento do trabalho.

O direcionamento desses estudos estava enviesado por um conceito que não é compartilhado pela psicologia positiva, que afirma ser a saúde a ausência de doenças. A psicologia positiva vem então se dedicar a estudar quais são os fatores psicossociais geradores da percepção subjetiva de felicidade dentro do ambiente corporativo e os efeitos colaterais da motivação desses fatores no ambiente de trabalho e no desempenho profissional do indivíduo. Vazquez e Hutz (2018) citam o modelo teórico, criado por Luthans e Youssef (2004, apud VAZQUEZ; HUTZ, 2018), de “capital psicológico”, ou PsyCap, sendo um conceito que expressa a necessidade organizacional de proatividade, iniciativa, colaboração e elevado engajamento humano. O PsyCap preconiza o desenvolvimento de quatro forças: autoeficácia, otimismo, esperança e resiliência, que seriam os recursos pessoais que deveriam ser influenciados pela organização e pela liderança e que sustentaria a busca persistente pelo sucesso da instituição.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

Quais seriam os valores, ou as características, preponderantes no desenvolvimento da percepção subjetiva do bem-estar no ambiente de trabalho? De

acordo com Seligman (2011), a teoria do bem-estar tem cinco elementos que carregam uma visão eudaimônica da felicidade que irão contribuir para a formação do bem-estar. Os cinco elementos são: emoção positiva, engajamento, sentido, relacionamentos positivos e realização, em inglês, Positive emotion, Engagement, Relationships, Meaning e Achievements, dando origem ao famoso acrônimo PERMA.

O primeiro elemento na teoria do bem-estar é a emoção positiva (a vida agradável). Este é o caminho hedônico para o bem-estar, aumentar as emoções positivas. Dentro de limites, podemos aumentar nossas emoções positivas sobre o passado (por exemplo, cultivando gratidão e perdão), nossas emoções positivas sobre o presente (por exemplo, saboreando prazeres físicos e atenção plena) e nossas emoções positivas sobre o futuro (por exemplo, construindo esperança e otimismo).

O engajamento: é uma experiência para a qual alguém dedica totalmente suas habilidades, pontos fortes e atenção para a realização de uma tarefa desafiadora. Isso produz uma experiência chamada flow, ou “fluxo”, que é tão gratificante que as pessoas estão dispostas a fazê-lo por si mesmas, em vez de pelo que elas obterão. A atividade é sua própria recompensa.

Sentido: Um senso de significado e propósito pode ser derivado de pertencer e servir algo maior que o eu. Existem várias instituições da sociedade que permitem uma sensação de significado, como religião, família, ciência, política, organizações de trabalho, justiça, a comunidade, causas sociais, entre outros.

Realização: As pessoas buscam realização, competência, sucesso e domínio por si mesmas em uma variedade de domínios, incluindo o local de trabalho, esportes, jogos, passatempos etc. As pessoas buscam a realização mesmo quando não necessariamente levam a emoções positivas, significado ou relacionamentos.

Relacionamentos positivos: Relacionamentos são fundamentais para o bem-estar. As experiências que contribuem para o bem-estar são muitas vezes amplificadas por meio de nossos relacionamentos, por exemplo, grande alegria, significado, risadas, sentimento de pertencimento e orgulho de realização. De uma perspectiva evolucionária, somos seres sociais porque o impulso de nos conectar e de servir aos outros promove nossa sobrevivência.

Em Emmons e McCullough (2003) obtemos o vislumbre do potencial dos exercícios baseados em psicologia positiva, onde o simples exercício diário “contando bênçãos” foi capaz de aumentar a percepção do bem-estar subjetivo, aumento dos afetos positivos e redução dos afetos negativos dos participantes em comparação com o grupo controle. Já Seligman, Steen, Park e Peterson (2005) nos demonstra aumento na felicidade e redução dos sintomas depressivos de forma duradoura observada 6 (seis) meses após a intervenção (separadamente e em grupos separados) com os exercícios “usando as forças de assinatura de uma nova forma” e “três boas coisas”, o exercício “visita da gratidão” teve impacto em mudanças positivas por até um mês. Pelo fato da maioria dos exercícios baseados em Psicologia Positiva serem testados isoladamente, Schueller e Parks (2012) nos demonstra que mais de um exercício em conjunto, até certo ponto, demonstraram maior impacto sem diminuir a aderência, no estudo os grupos que obtiveram 2 e 4 exercícios tiveram maior redução de sintomas depressivos em comparação ao grupo controle, enquanto o grupo que recebeu 6 exercícios não teve redução de sintomas depressivos em comparação em comparação ao grupo que recebeu 2 a 4 exercícios.

Niemec, Ryan M. (2019) nos apresenta a possibilidade de intervenções com forças de caráter, sendo essas uma “linguagem comum” dos traços da personalidade que reflete nossa identidade pessoal, produz resultados positivos para nós e para os outros, e contribui para o bem coletivo. As forças de caráter são originalmente conceituadas em Peterson & Seligman (2004) onde essas são apresentadas dentro de uma hierarquia, onde

no nível mais alto estariam as virtudes, seguidas das 24 forças de caráter, e essas seguidas dos temas situacionais em que as forças de caráter são expressas.

Entrando na área organizacional, a relação de determinadas forças de caráter com a habilidade de lidar com o estresse e manter a satisfação no trabalho foi levantada em Harzer e Ruch (2015), com dois importantes indícios, a relação geral entre as forças intelectuais e a habilidade de lidar com o estresse, e a possibilidade de variação nos impactos das forças de caráter nessa mesma habilidade dependendo da área de atuação, uma vez que o estudo foi conduzido com dois grupos, sendo o grupo 1 (um) de áreas diversas profissionais e o grupo 2 (dois) da área da enfermagem, apresentando coesão quanto às forças intelectuais mas divergindo sobre a influência de outras forças que são mais evidenciadas no dia a dia do grupo dos enfermeiros, detalhe que ainda precisa ser mais investigado. Entre os médicos, Huber *et al.* (2019) aponta que a aplicabilidade das forças imparcialidade, honestidade, discernimento e amor foram particularmente essenciais para o bem-estar subjetivo e engajamento no trabalho, mais que possuir essas forças. Entre estudantes de ensino superior da Espanha, Azañedo *et al.* (2021) mostra que mesmo a assistência social funcional tendo um impacto maior que as forças de caráter quando a questão é a prevenção de sofrimento psicológico, quando o assunto é o bem-estar subjetivo forças de caráter específicas são mais preditoras que a assistência social funcional, em um estudo mais recente, conduzido durante a pandemia de COVID-19 enquanto a população grega passava por Lockdown, as forças que mais demonstraram prever o bem-estar subjetivo, seja pela perspectiva hedônica ou eudaimônica, foram amor, curiosidade, perseverança, esperança e entusiasmo (VASILEIOU *et al.*, 2021).

Sendo as forças de caráter passíveis de treino e mudança, abre-se uma oportunidade para treinarmos pessoas mais engajadas, mais hábeis no manejo do estresse no trabalho e com bons níveis de bem-estar subjetivo. Com as pesquisas no campo das forças de caráter em ascensão, temos embasamento teórico satisfatório, então, para obtermos uma melhora na percepção do bem-estar subjetivo podemos traçar planos a fim de desenvolvermos os 5 pontos propostos pelo modelo PERMA através das forças de caráter. O diferencial do trabalho por essa abordagem é a possibilidade da utilização de uma “linguagem comum”, uma vez que surgiu de uma extensa revisão e análise dos trabalhos sobre caráter que englobou teologia, psicologia, educação moral, ética das virtudes e filosofia dos últimos 2.500 (dois mil e quinhentos) anos, surgindo assim as 6 (seis) virtudes e 24 (vinte e quatro) forças de caráter que são caminhos para cada uma das 6 virtudes (NIEMEC, RYAN M., 2019).

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1.OBJETIVO GERAL**

Desenvolver e propor intervenção, pautada em psicologia positiva, a ser aplicada posteriormente no âmbito organizacional com o propósito de mensurar e treinar/exercitar a garra dos sujeitos e a percepção subjetiva de felicidade.

#### **3.2.OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- 1.2.2.1– Reunir literatura a respeito da aplicação de psicologia positiva no trabalho;
- 1.2.2.2 – Discriminar técnicas de psicologia positiva onde foram verificados resultados consistentes;
- 1.2.2.3 – Combinar técnicas discriminadas no intuito de desenvolver um roteiro/projeto de intervenção

#### **4.MÉTODO**

Revisão bibliográfica a partir de pesquisa aplicada descritiva relacionada ao tema Psicologia Positiva: aplicações em meio organizacional, pautada em abordagem qualitativa, com foco em discriminar, selecionar e combinar técnicas que formarão a base da intervenção proposta.

“A Pesquisa bibliográfica implica a identificação, a localização e a consulta de fontes diversas de informação escrita com vistas a coletar dados gerais ou específicos a respeito de determinado tema” (UFSM, 2008).

Para que haja avanço científico, cada trabalho acadêmico deve considerar o conhecimento científico pregresso disponível, uma vez que está implícito um caráter cumulativo do conhecimento científico. Cada nova pesquisa adiciona significado aos trabalhos anteriores de outros pesquisadores, e a revisão bibliográfica tem a função de reunir o conhecimento científico pregresso partindo de uma seleção padronizada e qualificada a respeito do tema pesquisado, sendo essa, como foi dito, uma fase necessária ao progresso do conhecimento científico.

Será realizada pesquisa bibliográfica com as palavras-chave: psicologia positiva, bem-estar, forças de caráter, trabalho e organizacional, suas respectivas traduções para o inglês, sendo selecionados artigos com base na leitura de seus resumos.

#### **5. INTERVENÇÃO PROPOSTA**

Modelamos a intervenção de forma a serem conduzidos 10 (dez) encontros semanais, seguidos de um último encontro 6 (seis) meses após o início da intervenção.

Para que a intervenção cumpra todos os seus propósitos, tanto no que tange o desenvolvimento dos seus participantes quanto no acompanhamento e feedback do resultado desta, separamos a proposta em cinco etapas: Mensura inicial, Formação de base, Fomento do engajamento e significado, Trabalho específico e Mensura final, descritas abaixo.

##### **5.1. MENSURA INICIAL**

Tomaremos como base de mensura três questionários auto aplicados, a serem respondidos no primeiro encontro, sendo eles:

- Escala de Garra (DUCKWORTH, 2016);
- PERFILADOR P.E.R.M.A (como apresentado em Carvalho (2020));
- Pesquisa VIA Inventário de Forças (Disponível em <https://www.viacharacter.org/>).

##### **5.2 FORMAÇÃO DE BASE**

Nesta etapa buscamos os exercícios mais acessíveis em relação a engajamento e comprometimento, dando início ao fomento do desenvolvimento das forças de caráter. Os exercícios citados abaixo são encontrados em Niemec, Ryan M. (2019).

- As três bençãos (será utilizada por toda a duração da intervenção);
- Ações positivas pelos Filmes;
- Aumente sua motivação.

##### **5.3 FOMENTO DO ENGAJAMENTO E SIGNIFICADO**

Dedicamos esta seção para os exercícios que buscam o aumento do engajamento e geração de significados, tanto buscando o sucesso da intervenção quanto como desenvolvimento de habilidades a serem utilizadas em todos os âmbitos da vida do participante. Os exercícios citados abaixo são encontrados em Niemec, Ryan M. (2019).

- Alinhamento das forças;
- Cultive a autovalorização interior.

#### **5.4 TRABALHO ESPECÍFICO**

Os trabalhos voltados para o meio corporativo são o foco deste segmento, relacionamento profissional, trabalho em equipe e organização de metas são exemplos dos pontos a serem desenvolvidos. Os exercícios citados abaixo são encontrados em Niemec, Ryan M. (2019).

- Melhore o trabalho em equipe pela correspondência de papéis;
- Brigas justas, saudáveis;
- Abra as portas das suas forças de caráter;
- Definição de metas com forças de caráter.

#### **5.5 MENSURA FINAL**

Após 6 (seis) meses da primeira mensura será aplicada nova mensura, objetivando apresentar aos participantes e aos interventores o feedback da intervenção desenvolvida, para isso serão utilizadas as mesmas ferramentas da mensura inicial.

### **6. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Conforme comentado por Sin (2009), a psicologia positiva é um tema em grande crescente no meio científico, e entre os benefícios detectados de sua prática está a prevenção de sintomas ligados a depressão, aumento do bem-estar subjetivo e consequentemente melhora ou manutenção do desempenho profissional. Com a aplicação de um programa baseado em psicologia positiva, em instituições organizacionais, esperamos observar um aumento subjetivo da qualidade de vida dos trabalhadores e um aumento do desempenho profissional, colaborando com um clima organizacional melhor e mais produtivo. Validando a eficiência do programa, várias possibilidades serão abertas, como a replicação da intervenção para outros âmbitos, com a formação de novos profissionais ligados à gestão de pessoas no programa possibilitará maior difusão e potencial revolução na forma de condução das empresas e consequente aumento na percepção subjetiva de bem-estar da população geral.

“A psicoterapia positiva é uma abordagem terapêutica emergente... que estuda as condições e os processos que possibilitam que os indivíduos, comunidades e instituições prosperem” (SELIGMAN;RASHID, 2006).

### **7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Azañedo CM, Artola T, Sastre S and Alvarado JM (2021) Character Strengths Predict Subjective Well-Being, Psychological Well-Being, and Psychopathological Symptoms, Over and Above Functional Social Support. *Front. Psychol.* 12:661278. doi: 10.3389/fpsyg.2021.661278



BUTLER, Julie; KERN, Margaret L.. The PERMA-Profilers: A brief multidimensional measure of flourishing. **International Journal Of Wellbeing**, [s.l.], v. 6, n. 3, p.1-48, 13 out. 2016. International Journal of Wellbeing. <http://dx.doi.org/10.5502/ijw.v6i3.526>.

CARVALHO, Thainá Ferraz de. **A ciência do florescimento: Adaptação e evidências de validade da Escala PERMA-Profilers para o contexto brasileiro**. 2020. 80 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Psicologia, Departamento de Psicologia, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2020

CARVALHO, Thainá Ferraz de; AQUINO, Sibeles Dias de; NATIVIDADE, Jean Carlos. Flourishing in the Brazilian context: evidence of the validity of the perma-profiler scale. **Current Psychology**, [S.L.], v. /, n. /, p. 1-11, 11 mar. 2021. Springer Science and Business Media LLC. <http://dx.doi.org/10.1007/s12144-021-01587-w>.

COHEN, Jonathan. Social, Emotional, Ethical, and Academic Education: Creating a Climate for Learning, Participation in Democracy, and Well-Being. **Harvard Educational Review**, [s.l.], v. 76, n. 2, p.201-237, jul. 2006. Harvard Education Publishing Group. <http://dx.doi.org/10.17763/haer.76.2.j44854x1524644vn>.

CSIKSZENTMIHAYLI, Mihaly. Happiness, flow, and economic equality. **American Psychologist**, [s.l.], v. 55, n. 10, p.1163-1164, 2000. American Psychological Association (APA). <http://dx.doi.org/10.1037//0003-066x.55.10.1163>.

DIENER, Ed; SELIGMAN, Martin E.P.. Beyond Money. **Psychological Science In The Public Interest**, [S.L.], v. 5, n. 1, p. 1-31, jul. 2004. SAGE Publications. <http://dx.doi.org/10.1111/j.0963-7214.2004.00501001.x>.

DUCKWORTH, Angela L.. **GARRA: o poder da paixão e da perseverança**. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2016. 334 p. Tradução de: Donaldson M. Garschagen e Renata Guerra

DUCKWORTH, Angela L.; SELIGMAN, Martin E. P.. The Science and Practice of SelfControl. **Perspectives On Psychological Science**, [s.l.], v. 12, n. 5, p.715-718, set. 2017. SAGE Publications. <http://dx.doi.org/10.1177/1745691617690880>.

DUCKWORTH, Angela Lee; QUINN, Patrick D.. Development and Validation of the Short Grit Scale (Grit-S). **Journal Of Personality Assessment**, [S.L.], v. 91, n. 2, p. 166-174, 17 fev. 2009. Informa UK Limited. <http://dx.doi.org/10.1080/00223890802634290>.

DUCKWORTH, Angela L.; QUIRK, Abigail; GALLOP, Robert; HOYLE, Rick H.; KELLY, Dennis R.; MATTHEWS, Michael D.. Cognitive and noncognitive predictors of success. **Proceedings Of The National Academy Of Sciences**, [S.L.], v. 116, n. 47, p. 23499-23504, 4 nov. 2019. Proceedings of the National Academy of Sciences. <http://dx.doi.org/10.1073/pnas.1910510116>.

DUCKWORTH, Angela L.; PETERSON, Christopher; MATTHEWS, Michael D.; KELLY, Dennis R.. Grit: perseverance and passion for long-term goals.. **Journal Of Personality And Social Psychology**, [S.L.], v. 92, n. 6, p. 1087-1101, 2007. American Psychological Association (APA). <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087>.

EMMONS, Robert A.; MCCULLOUGH, Michael E.. Counting blessings versus burdens: an experimental investigation of gratitude and subjective well-being in daily life.. **Journal Of Personality And Social Psychology**, [S.L.], v. 84, n. 2, p. 377-389, 2003. American Psychological Association (APA). <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.84.2.377>.

HARZER, Claudia; RUCH, Willibald. The relationships of character strengths with coping, work-related stress, and job satisfaction. **Frontiers In Psychology: Personality and Social Psychology**, [S.L.], v. 6, p. 1-12, 26 fev. 2015. Artigo 165.

HUBER, Alexandra; STRECKER, Cornelia; HAUSLER, Melanie; KACHEL, Timo; HÖGE, Thomas; HÖFER, Stefan. Possession and Applicability of Signature Character Strengths: what is essential for well-being, work engagement, and burnout?. **Applied Research In Quality Of Life**, [S.L.], v. 15, n. 2, p. 415-436, 13 jan. 2019. Springer Science and Business Media LLC. <http://dx.doi.org/10.1007/s11482-018-9699-8>.

KRISTJÁNSSON, Kristján. Positive psychology, happiness, and virtue: The troublesome conceptual issues..**Review Of General Psychology**, [s.l.], v. 14, n. 4, p.296-310, 2010. American Psychological Association (APA). <http://dx.doi.org/10.1037/a0020781>.

NIEMEC, Ryan M. (ed.). **Intervenções com forças de caráter: um guia de campo para praticantes**. São Paulo: Hogrefe, 2019. 486 p. Tradução Gilmar Ebers. Tradução de: Character strengths interventions: a field guide for practitioners.

PETERSON, C.; SELIGMAN, M. E. P..**Character Strengths and Virtues: a handbook and classification**. Oxford: Oxford University Press, 2004. 816 p.

SCHUELLER, Stephen M; PARKS, Acacia C. Disseminating Self-Help: positive psychology exercises in an online trial. **Journal Of Medical Internet Research**, [S.L.], v. 14, n. 3, p. 1-10, 25 jun. 2012. JMIR Publications Inc..<http://dx.doi.org/10.2196/jmir.1850>..

SELIGMAN, M. E. P. (2011) Florescer: Uma nova compreensão sobre a natureza da felicidade e do bem-estar (Flourishing: A new understanding of the nature of happiness and well-being) (C. P. Lopes, Trad.). Rio de Janeiro: Objetiva.

SELIGMAN, Martin E. P.; CSIKSZENTMIHALYI, Mihaly. Positive psychology: An introduction..**American Psychologist**, [s.l.], v. 55, n. 1, p.5-14, 2000. American Psychological Association (APA). <http://dx.doi.org/10.1037//0003-066x.55.1.5>.

SELIGMAN, Martin E. P.; RASHID, Tayyab; PARKS, Acacia C.. Positive psychotherapy. **American Psychologist**, [S.L.], v. 61, n. 8, p. 774-788, nov. 2006. American Psychological Association (APA). <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066x.61.8.774>.

SELIGMAN, Martin E. P.; STEEN, Tracy A.; PARK, Nansook; PETERSON, Christopher. Positive Psychology Progress: empirical validation of interventions.. **American Psychologist**, [S.L.], v. 60, n. 5, p. 410-421, 2005. American Psychological Association (APA). <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066x.60.5.410>.

SIN, Nancy L.; LYUBOMIRSKY, Sonja. Enhancing well-being and alleviating depressive symptoms with positive psychology interventions: a practice-friendly meta-analysis. **Journal Of Clinical Psychology**, [s.l.], v. 65, n. 5, p.467-487, maio 2009. Wiley. <http://dx.doi.org/10.1002/jclp.20593>.

UFSM, Universidade Federal de Santa Maria. **Metodologia de Pesquisa: Pesquisa Bibliográfica**, Santa Maria-RS, v.1, n.1, p. 43-56, dez./2008. Disponível em [https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/16157/Curso\\_Agric-Famil-Sustent\\_Metodologia-Pesquisa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/16157/Curso_Agric-Famil-Sustent_Metodologia-Pesquisa.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em 30 abril. 2022.



VASILEIOU, Dimitra; MORAITOU, Despina; PAPALIAGKAS, Vasileios; PEZIRKIANIDIS, Christos; STALIKAS, Anastasios; PAPANTONIOU, Georgia; SOFOLOGI, Maria. The Relationships between Character Strengths and Subjective Wellbeing: evidence from greece under lockdown during covid-19 pandemic. **International Journal Of Environmental Research And Public Health**, [S.L.], v. 18, n. 20, p. 10868, 15 out. 2021. MDPI AG.  
<http://dx.doi.org/10.3390/ijerph182010868>.

VAZQUEZ, A. C. S.; HUTZ, C. S. Aplicações Da Psicologia Positiva-Trabalho e organizações. **São Paulo: Hogrefe**, 2018.

ZHANG, Shu-E; YANG, Li-Bin; ZHAO, Chen-Xi; SHI, Yu; WANG, Hong-Ni; ZHAO, Xin; WANG, Xiao-He; SUN, Tao; CAO, De-Pin. Contribution of Character Strengths to Psychology Stress, Sleep Quality, and Subjective Health Status in a Sample of Chinese Nurses. **Frontiers In Psychology**, [S.L.], v. 12, p. 1-10, 1 nov. 2021. Artigo 631459.