

# Avaliação da Eficácia de uma Intervenção Sobre a Percepção das Forças de Caráter e Bem-Estar Psicológico em Profissionais de Tecnologia da Informação

Luciane Wolff<sup>1</sup>, Ilana Andretta<sup>2</sup>

<sup>1</sup> <https://orcid.org/0000-0002-5464-2805> / Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS), Brasil

<sup>2</sup> <https://orcid.org/0000-0002-5537-5120> / Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS), Brasil

## Resumo

Intervenções em psicologia positiva promovem saúde psicológica. Esse estudo quase-experimental avaliou a eficácia de uma intervenção na percepção das forças de caráter e no bem-estar psicológico com 30 profissionais de Tecnologia da Informação (TI). Foram aplicados, de forma on-line: um Questionário Sociodemográfico e Laboral, a Escala das Forças de Caráter e a Escala de Bem-estar Psicológico. A intervenção foi constituída por seis encontros individuais, semanais e presenciais. Após os encontros, constatou-se aumento da percepção dos participantes sobre as forças da criatividade, prudência e sensatez; assim como do bem-estar psicológico, nas dimensões domínio do ambiente e autonomia. O tamanho do efeito foi pequeno nas dimensões autenticidade, bravura, cidadania, criatividade, esperança, liderança, pensamento crítico e prudência; e médio, nas dimensões sensatez e bem-estar psicológico. Evidências empíricas indicam que o bem-estar psicológico pode ser promovido por atividades intencionais mobilizando as forças de caráter, contribuindo com as organizações por meio de programas que estimulem o reconhecimento e endosso das forças de caráter no trabalho.

**Palavras-chave:** forças de caráter, bem-estar, tecnologia da informação.

## Intervention Effectiveness Evaluation of Character Strengths Perception and Psychological Wellbeing in Information Technology Professionals

### Abstract

Positive psychology interventions promote psychological health. This quasi-experimental study evaluated an intervention efficacy on character strengths perception and psychological well-being in 30 information technology (IT) professionals. A sociodemographic and labor questionnaire, and the Character Strengths and Psychological Wellbeing scales were applied online. The intervention structure was six individual, weekly, face-to-face meetings. The intervention results indicate an increase in the score for the dimensions creativity, prudence, and perspective; and in the psychological well-being scale, domain of the environment and autonomy. The effect size was small in authenticity, bravery, teamwork, creativity, hope, leadership, judgment and prudence, and average in perspective and all psychological well being dimensions. Empirical evidence indicates that psychological wellbeing can be promoted by intentional activities mobilizing character strengths. Such activities contribute to organizations by undertaking programs that encourage the endorsement of personal strengths at work.

**Keywords:** character strengths, wellbeing, information technology.

## Evaluación de la Efectividad de una Intervención en la Percepción de las Fortalezas de Carácter y Bienestar Psicológico en Profesionales de Tecnología de la Información

### Resumen

Las intervenciones en psicología positiva promueven la salud psicológica. Este Estudio cuasiexperimental que evaluó la efectividad de una intervención sobre la percepción de las fortalezas del carácter y el bienestar psicológico con 30 profesionales de Tecnología de la Información (TI). Fue aplicado de forma on-line un Cuestionario Sociodemográfico y Laboral, la Escala de Fortalezas de Carácter y Bienestar Psicológico. La intervención incluyó seis reuniones individuales, semanales y presenciales; después de los encuentros se evidencio un aumento en la percepción de la creatividad, la prudencia, la sabiduría; y bienestar psicológico, en el dominio del medio ambiente y la autonomía. El tamaño del efecto fue pequeño, en las dimensiones autenticidad, valentía, ciudadanía, creatividad, esperanza, liderazgo, pensamiento crítico y prudencia; medio, en sabiduría y bienestar psicológico, a excepción del crecimiento personal. Evidencias empíricas indican que el bienestar psicológico puede promoverse mediante actividades intencionales que activen las fortalezas del carácter, contribuyendo con las organizaciones por medio de programas que estimulen el reconocimiento y aprobación de las fuerzas de carácter en el trabajo.

**Palabras clave:** fortalezas del carácter, bienestar, tecnología de la información.

A Tecnologia da Informação (TI) é um setor econômico em franco crescimento devido à permanente modernização tecnológica dos produtos e serviços, inclusive no cenário pós-COVID-19 (Associação Brasileira das Empresas de Software - ABES, 2020). No Brasil, a TI emprega mais de 500 mil profissionais, sendo que 20% estão no Sul, entre eles, os programadores de software, analistas de sistemas e gerentes de TI (Associação para Promoção da Excelência do Software Brasileiro - SOFTEX, 2019).

Na sua maioria, os profissionais de TI desenvolvem sistemas informacionais e contribuem para a criação das inovações tecnológicas com a missão de tornar suas empresas mais competitivas em seus ramos de negócio (SOFTEX, 2019). Esse trabalho digital requisita dos profissionais atividades antagônicas e complementares, pois requerem a execução de um conjunto de tarefas predeterminadas juntamente com atitude de abertura para as novas aprendizagens (Kanan & Arruda, 2013). Desse modo, não só é suficiente processar e interpretar dados, entender o processo produtivo como um todo, mas também aprender constantemente, constituindo, assim, um trabalho com exigências cognitivas, intrínsecas ao trabalho e ao ambiente, que podem gerar o tecno estresse, estado psicológico que conduz a um desprazer e atitudes negativas no trabalho (Carlotto & Câmara, 2010).

Além disso, o trabalho digital convoca a hiperconectividade como forma de responder as ágeis demandas das interações pessoais, das tarefas e permanente necessidade de atualização profissional. Isso pode ocasionar dificuldades em se desconectar que ocasiona o prolongamento da jornada de trabalho e a naturalização do apagamento das fronteiras entre o tempo-espaço de trabalho e vida, podendo gerar repercussões sobre a saúde como fadiga, irritabilidade, perturbações do sono, interferência na vida pessoal e familiar (Moita, 2020).

Nesse sentido, a promoção da saúde psicológica no contexto de trabalho digital é estratégia para o desenvolvimento e perenidade das organizações. Assim, as empresas investem para garantir o equilíbrio entre as demandas e recursos de trabalho, qualificar as práticas de gestão de pessoas, instrumentar as lideranças e fomentar relações interpessoais saudáveis no trabalho, auxiliando no desenvolvimento das pessoas (Salanova, 2008a).

Entre as práticas mais valoradas pelos profissionais de TI está o equilíbrio entre vida pessoal e profissional que apoiam na redução dos níveis de estresse que, quando elevados, estimulam a intenção de sair da organização (Ferreira et al., 2021). Desse modo, promover o bem-estar fortalece o vínculo e a permanência dos profissionais e, portanto, contribui na sustentabilidade dos negócios.

Um estudo com profissionais de TI identificou a presença de bem-estar no trabalho devido às intervenções em saúde na organização (Agostini, 2015). Contudo, ainda que haja bem-estar, os eventos estressores presentes no trabalho apontam para a importância de elaborar intervenções para mediar o estresse. Couto e Paschoal (2017) identificaram que a oferta de intervenções voltadas à saúde/qualidade de vida dos trabalhadores, minimizam as emoções negativas no trabalho típicas das experiências de estresse. No entanto, concluíram que as dimensões do bem-estar no que tange a realização e expressão pessoal, não foram mobilizadas, sugerindo a criação de intervenções em educação e desenvolvimento pessoal, uma vez que as ações que reduzem o afeto negativo, não são as mesmas que acionam as experiências positivas de bem-estar.

Entretanto, ao considerar a saúde psicológica, pode-se abordá-la pelo viés do estresse, depressão e ansiedade, mas

também pela Psicologia Positiva (PP) que imprime um novo olhar à gestão a partir da identificação das forças pessoais para inovação e enfrentamento das adversidades, uma vez que são os recursos internos dos profissionais que apoiam o desenvolvimento dos negócios (Salanova, 2008b). As forças de caráter (FC) evidenciam essas características pessoais positivas que são evidenciadas nos pensamentos (p. ex.: pensar em novas formas de fazer as coisas), sentimentos (p. ex.: agradecer pelas boas coisas da vida) e comportamentos (p. ex.: persistir apesar dos obstáculos) e podem ser mensuradas pelas diferenças individuais (Park et al., 2004). O estudo seminal das FCs classificou-as em vinte e quatro forças de caráter, subdivididas em seis virtudes (Peterson & Seligman, 2004), a saber: a) criatividade, curiosidade, julgamento, amor pelo aprendizado e perspectiva, relacionadas com a virtude da sabedoria; b) bravura, honestidade, perseverança e entusiasmo, com a virtude da coragem; c) bondade, amor e inteligência social, com a virtude da humanidade; d) justiça, liderança, trabalho em equipe, com a virtude da justiça; e) perdão, humildade, prudência, auto regulação, com a virtude da temperança; e f) apreciação da beleza, gratidão, esperança, humor, espiritualidade, com a virtude da transcendência.

Entre os benefícios da expressão das forças pessoais está a satisfação no trabalho (Miglianico et al., 2020) os comportamentos proativos e de adaptabilidade à mudança (Dubreuil et al., 2014) e satisfação na vida (Gander et al., 2020). Na promoção da saúde mental, o reconhecimento das próprias forças contribuem na redução dos sintomas depressivos e aumento do bem-estar psicológico, com destaque para as forças da curiosidade e autorregulação (Xie et al., 2020). Achados similares indicam que a criatividade, curiosidade, pensamento crítico e amor pela aprendizagem estão associadas às estratégias de enfrentamento em situações de estresse no trabalho, reduzindo seus efeitos negativos e ampliando a satisfação dos trabalhadores (Harzer & Ruch, 2015).

Pelos resultados promissores das FC, as intervenções por elas embasadas, visam conscientizar ou encorajar sua expressão na vida diária a fim de promover benefícios a si próprio, aos grupos, instituições ou sociedade (Ruch et al., 2020). Essas intervenções são métodos de tratamento ou atividades intencionais que visam cultivar sentimentos, comportamentos ou pensamentos positivos (Sin & Lyubomirsky, 2009) e podem ser eficazes no aprimoramento de bem-estar subjetivo e psicológico (Bolier et al., 2013).

Por essa razão, busca-se compreender a efetividade das intervenções com vistas a qualificar as atividades em relação aos resultados almejados. Tal é o estudo de Bolier et al. (2013) ao apontar que as intervenções de psicologia positiva apresentam tamanhos de efeito pequeno a moderado e por Hendriks et al. (2020) que replicou os achados quanto ao efeito pequeno a moderado no bem-estar psicológico.

O bem-estar psicológico (BEP) traduz a capacidade das pessoas em crescer e se desenvolver frente aos desafios da vida, em procurar sentido e propósito na vida diante de um mundo que, por vezes, não faz sentido algum e em definir a saúde mental em termos mais positivos ao invés concentrar-se somente na disfunção, embora sua compreensão e tratamento requeira uma combinação entre as experiências negativas e positivas, bem como no conhecimento das forças e vulnerabilidades psicológicas (Ruini & Ryff, 2016). Tais perspectivas do BEP foram integradas em um modelo multidimensional de seis componentes do funcionamento psicológico positivo, a saber: autoaceitação, relações positivas, autonomia, crescimento pessoal, propósito na vida e domínio do ambiente, resumidos

na Tabela 1 (Ryff, 2014).

Desse modo, reconhecer os domínios cognitivos presentes nas forças psíquicas dos trabalhadores podem ajudá-los a manter-se fortes e saudáveis diante das situações da vida e trabalho (Siqueira & Martins, 2013). Harzer (2016) identificou que, apesar da maioria das forças relacionarem-se ao BEP, a esperança e a vitalidade são seus melhores indicadores. Hausler et al. (2017) apontam conclusões similares, destacando a importância das referidas forças. Park et al. (2004) validam o papel da esperança e da vitalidade na satisfação com a vida, juntamente com o amor, gratidão e curiosidade.

Contudo, até o presente momento, não foram encontrados estudos nacionais intervencionistas que apontem as forças pessoais que contribuem ao bem-estar psicológico, principalmente em um grupo específico de trabalhadores como os profissionais de TI.

**Tabela 1**

*Dimensões do Bem-estar Psicológico*

Relações positivas	Capacidade de ter relações interpessoais calorosas e confiantes a partir dos sentimentos de empatia, amor, amizade, compaixão e respeito. Se revela na apreciação e confiança do outro, proporcionando maior intimidade, capacidade de amar, ser amado e de ter relacionamentos.
Autonomia	Funcionamento autônomo e a capacidade de resistir às pressões sociais para pensar ou agir. Se refere ao locus de controle interno, gerando maior liberdade em relação às normas da vida cotidiana; autodeterminação e independência
Domínio sobre o ambiente	Capacidade da pessoa em dar conta dos arranjos da vida pessoal, familiar e de trabalho de maneira criativa a partir dos seus recursos físicos ou mentais. Uma pessoa madura se interessa e participa da vida dos outros, aproveita as oportunidades do seu ambiente ou interfere nos ambientes adequando-os às suas condições psíquicas.
Crescimento pessoal	Representa o desenvolvimento e contínua expansão do potencial, adaptação pessoal pela abertura à experiência como uma qualidade; a busca pela autorrealização é um processo contínuo de se atualizar, de perceber as potencialidades, de investir na vida e de evoluir.
Propósito de vida	É produtivo e vive plenamente que se traduz em um senso de direcionamento e intencionalidade, integração compreendida como critério para saúde mental que permite uma visão unificadora da vida, proporcionando maior significado para as experiências. Componente importante da sensação geral de bem-estar, pois uma pessoa com funcionamento positivo apresenta objetivos, intenções e senso de direcionamento.
Autoaceitação	Atitude positiva em relação a si próprio, evidenciada pela aceitação da natureza, da vida passada com seus triunfos e desapontamentos, dos outros e de si mesmo. Características para a autorrealização e segurança emocional.

*Nota.* Elaborado a partir de (Ryff, 2014)

Verdade é que identificar tais aspectos são relevantes para o desenvolvimento de intervenções que noticiem o que funciona, para quem e sob que circunstâncias, com vistas a contribuir na criação de cartilhas instrucionais para a promoção da saúde psicológica a partir do desenvolvimento e endosso das forças pessoais. Como as forças tem amplo potencial de desenvolvimento e são cruciais para enfrentar os desafios contemporâneos uma vez que são equivalentes às competências do século XXI (Lavy, 2020), estudos que explorem as contribuições das forças na apreciação das oportunidades e no enfrentamento das adversidades da vida devem ser realizados (Niemic, 2020). Diante desse contexto é que se insere o presente estudo que objetiva avaliar a eficácia de uma intervenção na percepção das forças de caráter e no bem-estar psicológico em profissionais de TI.

### Método

Este é um estudo com delineamento do tipo quase-experimental e de medidas repetidas de pré-teste (T1) e pós-teste (T2). Os quase-experimentos utilizam grupos não aleatórios, por conveniência, sem a comparação com um grupo-controle; (Creswell, 2010).

### Participantes

Em T1, um total de 54 participantes se inscreveram para participar da intervenção. Dos inscritos, 50 completaram o preenchimento dos instrumentos. Desses, a maioria são homens

(76%,  $n = 38$ ), jovens profissionais ( $M = 28,45$ ;  $DP = 5,22$ ), com Ensino Superior (80%,  $n = 40$ ), formação em TI (80%,  $n = 40$ ) e atuação em cargos técnicos como Analista/Desenvolvedor de software (48%,  $n = 24$ ), Suporte Técnico ao Cliente (16%,  $n = 8$ ), Líderes Técnicos (20%,  $n = 10$ ) e Gestores (16%,  $n = 8$ ).

Na etapa da intervenção, foram incluídos todos que preencheram os instrumentos em T1 e disponibilidade de tempo. Dos 50 inscritos, 60% ( $n = 30$ ) completaram os seis encontros da intervenção e os instrumentos em T2, sendo que 28% ( $n = 14$ ) não tinham disponibilidade de tempo e 12% ( $n = 6$ ) interromperam sua participação durante a intervenção.

A amostra analisada, portanto, é composta por 30 participantes que atendem aos critérios de preenchimento dos instrumentos, em T1 e T2, e participação na íntegra da intervenção. A Figura 1 ilustra o fluxo de inscrição e exclusão dos participantes.

### Instrumentos

#### *Questionário Sociodemográfico e Laboral*

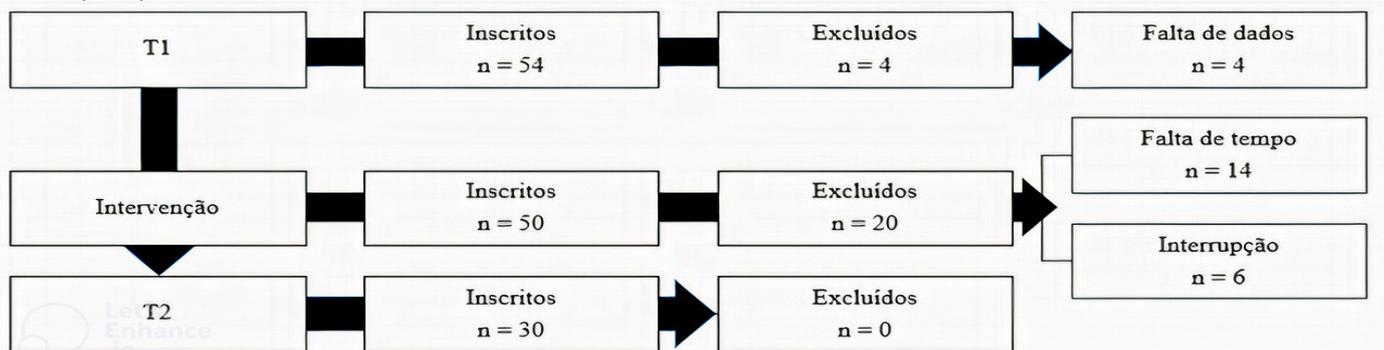
Desenvolvido pelas autoras que identificou informações pessoais, como idade, sexo, estado civil, área e formação acadêmica; e profissionais como cargo, tempo de empresa, jornada, horário e contrato de trabalho.

#### *Escala das Forças de Caráter (EFC) (Noronha & Barbosa, 2016) validada para o contexto brasileiro (Noronha et al., 2015).*

Composta por 71 itens que avalia as 24 forças de caráter, com respostas apresentadas em de 5 pontos, variando de “nada a ver comigo” (0) a “tudo a ver comigo” (4). O escore de cada força é gerado pela soma dos respectivos itens, cada uma composta por 3 itens e apenas uma delas, apreciação do belo, por dois itens. Na amostra estudada, a maioria das dimensões apresentaram confiabilidade satisfatórias ( $\alpha \geq 0,70$ ), nos dois tempos da intervenção. Apenas na apreciação do belo foi registrada uma baixa confiabilidade em T1 ( $\alpha < 0,60$ ), no entanto, esta estimativa mostrou-se mais representativa em T2 ( $\alpha = 0,61$ ).

Figura 1

Fluxo dos participantes



### Escala de Bem-estar Psicológico (EBEP) validada por Machado, Bandeira e Pawlowski (2013)

Composta por seis dimensões, com respostas apresentadas em escala de 6 pontos, variando de “discordo totalmente” (1) a “concordo totalmente” (6). O escore do EBEP é obtido pela soma dos itens nas respectivas dimensões: relações positivas com outros (1\*, 7, 13\*, 19, 25\*, 31), autonomia (2, 8\*, 14, 20, 26\* e 32\*), domínio sobre o ambiente (3, 9, 15, 21, 27\*, 33\*), crescimento Pessoal (4, 10, 16, 22, 28, 34), propósito na vida (5, 11\*, 17, 23, 29, 35) e autoaceitação (6, 12, 18\*, 24, 30, 36\*). Os itens indicados com um asterisco “\*” devem ter seus escores invertidos antes de serem somados aos demais. Na amostra estudada, a consistência interna nas dimensões crescimento pessoal (T1 = 0,729; T2 = 0,673), relações positivas com os outros (T1 = 0,789; T2 = 0,718), domínio do ambiente (T1 = 0,755; T2 = 0,729) e autoaceitação (T1 = 0,869; T2 = 0,814) ficaram entre  $(0,70 \leq \alpha < 0,90)$  e nas demais dimensões, propósito de vida (T1 = 0,589; T2 = 0,699) e autonomia (T1 = 0,651; T2 = 0,656) apresentou  $\alpha \geq 0,70$ .

Diante dos resultados observados, para quaisquer das escalas, as estimativas dos coeficientes não apresentaram comprometimento quanto a fidedignidade, apontando evidências de que as medidas observadas apresentaram consistência interna suficiente para esta amostra.

### Procedimentos de Coleta de Dados e Cuidados Éticos

O estudo atende as Diretrizes e Normas Regulamentadoras de Pesquisas Envolvendo Seres Humanos (Resolução n.º 510/16) e foi aprovado pelo Comitê de Ética de vínculo das pesquisadoras (CAAE 03831918.4.0000.5344). Para acessar os participantes, divulgou-se a pesquisa nas empresas de um Parque Tecnológico no RS/Brasil. Naquelas que anuíram a pesquisa, após reunião com os gestores para explicação dos procedimentos, os profissionais de TI foram convidados para uma reunião de sensibilização de, aproximadamente uma hora, a fim de esclarecer o processo de coleta. Finalizado esse encontro, os gestores enviaram o link de acesso aos participantes.

O pré-teste (T1) ocorreu em julho/2019 com o acesso à plataforma on-line SurveyMonkey e aos instrumentos. Ao acessar a plataforma, na primeira página, havia o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) no qual os participantes marcaram o item “aceito”, consentindo sua participação. Nas páginas seguintes estavam os instrumentos e o preenchimento dos dados pessoais (nome, e-mail e WhatsApp) para agendamento na intervenção. Aqueles que completaram os instrumentos foram contatados pelo e-mail informado e convidados a participar da intervenção. Aqueles

que preencheram parcialmente e informaram os dados de contato, foram convidados a finalizá-los a fim de habilitar sua participação. Os demais, com preenchimento incompleto e sem identificação foram excluídos do estudo. No e-mail convite foram propostas data e hora para o primeiro encontro da intervenção, bem como informou-se a localização.

Em seguida, ocorreram os seis encontros da intervenção, desenvolvida a partir de Niemiec (2018) e Rashid e Seligman (2018), que contemplou seis encontros individuais, semanais, presenciais, de 30 minutos cada, direcionado para adultos saudáveis com objetivo de promover o reconhecimento e a expressão das forças de caráter. A Tabela 2 resume a estrutura da intervenção, incluindo os encontros e respectivos objetivos e atividades.

O pós-teste (T2) ocorreu logo após o sexto encontro, com envio do link de acesso aos participantes para acesso à referida plataforma e aos instrumentos. A coleta de dados encerrou-se em março/2020. Durante a intervenção todos os participantes receberam uma devolutiva sobre os resultados do instrumento sobre as Forças de Caráter, enviado no e-mail já indicado.

A correção dos instrumentos foi realizada por um consultor estatístico, não participante da intervenção. A análise dos resultados ocorreu através das distribuições absoluta e relativa, bem como, pelas medidas de tendência central (média/mediana) e de variabilidade (desvio padrão e amplitude), com estudo da simetria da distribuição de dados pelo teste de Kolmogorov-Smirnov (Field, 2009). A relação de linearidade entre as escalas e suas dimensões foi investigada pelo Coeficiente de correlação de Pearson ou pelo teste equivalente não paramétrico, coeficiente de Spearman.

Na verificação dos efeitos da intervenção aplicada ao longo do seguimento foi utilizada a análise de Modelos Lineares Generalizados, com estimativa através das Equações de Estimção Generalizada (GEE). Considerou-se no método o controle do fator “Tempo” (T1 e T2) e, para as análises de comparações múltiplas, *Post Hoc* Bonferroni. Para avaliação do impacto observado nas medidas contínuas ao final do estudo, calculou-se o tamanho do efeito com adoção do seguinte critério de classificação:  $< 0,19$  = efeito insignificante;  $0,20-0,49$  = efeito pequeno;  $0,50 - 0,79$  = efeito médio;  $0,80 - 1,29$  = efeito grande e  $> 1,30$  = efeito muito grande (Cohen, 1988).

Para avaliar a relação das forças de caráter (variáveis explicativas ou independentes) sobre as dimensões da escala EBEP, ao longo do tempo, empregou-se a técnica Equação de Estimção Generalizada (GEE). Foram estimados modelos independentes para cada uma das forças de caráter, buscando-se explicar/predizer as dimensões de EBEP. Em cada modelo considerou-se os efeitos significativos de interação entre as forças de caráter e o tempo da intervenção T2.

Tendo em vista o protocolo de testes estatísticos - GEE,

Tabela 2

Estrutura da intervenção no reconhecimento e expressão das forças de caráter

Encontros	Objetivos	Atividades
1	Identificar as características positivas na história pessoal	Recordar e relatar uma situação desafiadora na qual você lidou de maneira positiva.
2	Identificar as forças de caráter	Identificar as forças e as assinaturas de caráter pela reflexão e busca de feedback de um amigo e familiar.
3	Identificar as assinaturas de caráter	Compilar as forças e validar as assinaturas de caráter.
4	Enfrentar um desafio expressando as forças de caráter	Mapear as forças de caráter em excesso e em falta, aplicando-as em um desafio.
5	Mapear a rede de relações positivas	Identificar as pessoas da sua rede de relações, suas forças e como as forças em conjunto podem nutrir tal relação.
6	Criar um futuro com sentido e propósito	Identificar o sentido e propósito das nossas ações futuras.

não foi necessário testar as distribuições dos dados no intuito de verificar a normalidade, pois a técnica permite utilizar tanto os dados que apresentam distribuição normal, quanto aqueles com distribuição fora da curva de normalidade, sem serem realizadas quaisquer técnicas de transformações previamente (Guimarães & Hirakata, 2012). Todos os dados foram analisados no programa Statistical Package for Social Sciences versão 25.0 (SPSS Inc., Chicago, IL, USA, 2018) para Windows, sendo que, para critérios de decisão estatística considerou-se o nível de significância de 5%.

## Resultados

Comparou-se as pontuações dos instrumentos entre o início (T1) e o final da intervenção (T2). Em relação à percepção da expressão das FC houve aumento da pontuação com diferenças estatisticamente significativas na criatividade ( $p = 0,001$ ), prudência ( $p = 0,017$ ) e sensatez ( $p = 0,010$ ). Nas demais forças, não houve diferenças significativas. No BEP foram detectados aumentos significativos na dimensão domínio do ambiente ( $p = 0,031$ ) e na autonomia ( $p = 0,015$ ). As demais dimensões não apresentaram diferenças significativas, apesar das médias das pontuações terem aumentado ou se mantido ao longo dos tempos da intervenção.

Em relação ao tamanho do efeito da intervenção, observou-se efeito pequeno nas forças pessoais da autenticidade ( $d = 0,310$ ), bravura ( $0,314$ ), cidadania ( $0,299$ ), criatividade ( $d = 0,488$ ), esperança ( $d = 0,282$ ), liderança ( $d = 0,280$ ), pensamento crítico ( $d = 0,403$ ) e prudência ( $d = 0,395$ ), sendo que a apreciação do belo apresentou um efeito negativo ( $d = -0,291$ ). A sensatez foi a única força que indicou efetividade média ( $d = 0,549$ ). As demais forças de caráter apresentaram tamanho de efeito fraco ou insignificante. Sobre a efetividade da intervenção no BEP, não houve efeito na dimensão crescimento pessoal ( $d = 0,003$ ), nas demais o tamanho de efeito foi pequeno ( $0,20 \leq d \leq 0,49$ ). A Tabela 3 sintetiza tais achados de pesquisa.

Buscou-se identificar as FC que predizem o BEP ao final da intervenção. Com relação à dimensão relações positivas, a vitalidade ( $B = 1,383$ ;  $p = 0,026$ ) e a perseverança ( $B = 1,964$ ;  $p = 0,014$ ), impactaram no incremento da média, entre T1 e

T2. Na dimensão autonomia, há evidências que o aumento da média está relacionado a maiores pontuações no pensamento crítico [ $B = 2,251$ ;  $p < 0,001$ ] e na liderança [ $B = 1,042$ ;  $p = 0,002$ ], bem como, a baixos escores na prudência [ $B = -1,544$ ;  $p = 0,009$ ]. Em relação ao domínio do ambiente, verificou-se que um aumento nessa dimensão, relacionou-se significativamente a médias elevadas à perseverança [ $B = 1,086$ ;  $p = 0,007$ ] e, em menor magnitude, ao pensamento crítico [ $B = 0,849$ ;  $p = 0,027$ ]; assim como a baixos escores médios para a autenticidade [ $B = -1,439$ ;  $p < 0,001$ ]. Quanto ao crescimento pessoal, houve relevância estatisticamente significativa, com o pensamento crítico [ $B = 1,107$ ;  $p = 0,009$ ] e a esperança [ $B = 0,549$ ;  $p = 0,041$ ], de forma que, o crescimento dos escores ao longo do tempo nestas forças implicaram em estimativas elevadas na referida dimensão. Em relação ao propósito de vida, identificou-se aumento em seus escores pelo aumento da perseverança [ $B = 1,229$ ;  $p = 0,015$ ]; bem como redução nos escores do pensamento crítico [ $B = -0,676$ ;  $p = 0,029$ ] e gratidão [ $B = -0,999$ ;  $p = 0,015$ ]. Já a autoaceitação, apresenta interação estatisticamente significativa com o pensamento crítico [ $B = 1,935$ ;  $p = 0,005$ ] e a vitalidade [ $B = 0,972$ ;  $p = 0,018$ ]. A Tabela 4 apresenta as forças de caráter preditivas do bem-estar psicológico.

## Discussão

Esse estudo avaliou o resultado de uma intervenção na percepção das FC e no BEP em profissionais de TI. No que diz respeito aos dados sociodemográficos e laborais dos participantes, a maioria são homens, jovens profissionais, com formação superior e atuação em cargos técnicos e gerenciais. Tais características vão de encontro ao perfil dos profissionais brasileiros do segmento tecnológico (SOFTEX, 2019).

Em relação à percepção das FC, identificou-se um aumento nas pontuações médias em sua maioria, embora as diferenças significativas se evidenciem na criatividade, prudência e sensatez. Esses resultados corroboram com a proposição na qual as características pessoais positivas podem ser desenvolvidas (Lavy, 2020). Uma explicação para a mudança na pontuação e percepção das referidas forças é que, cada uma delas, em essência, contribuem para ampliar visão a respeito de si próprio, sobre os outros e os acontecimentos (sensatez) a partir da reflexão cuidadosa antes da tomada de decisão (prudência) para, então, perceber novos modos de criar e fazer as coisas (criatividade). Este entendimento pode ser corroborado pelo efeito da intervenção nas forças, uma vez que, ao estimular conversações e atividades de autoanálise, enfrentamento e resolução de problemas sobre a vida e o trabalho, a percepção do sujeito sobre suas características pessoais puderam ser ampliadas, potencializando seu desenvolvimento (Niemic, 2018, 2020).

A sensatez trata da compreensão sobre as limitações e potenciais, as forças e fraquezas e a integração entre razão e emoção na tomada de decisão. Especificamente sobre essa força, um estudo anterior apontou menor prevalência nos profissionais de TI (Wolff et al., n.d.). Como as características positivas podem ser desenvolvidas por meio de atividades intencionais (Sin & Lyubomirsky, 2009), esse resultado indica que a intervenção contribuiu para que os participantes do estudo ampliasse a percepção sobre si, nessa característica.

Ainda que o efeito das intervenções sobre as forças tenha sido pequeno, os participantes puderam ampliar a consciência sobre outras forças de caráter como a influência positiva junto aos outros (cidadania/liderança), otimismo com o futuro

Tabela 3

Comparação dos resultados dos instrumentos e efetividade da intervenção

Instrumentos	Avaliações nos tempos					
	T1		T2		p <sup>¥</sup>	£
	Média	DP	Média	DP		
<b>Forças de caráter</b>						
Amor	7,5	2,2	7,7	2,6	0,356	0,094 <sup>a</sup>
Amor Aprendizado	8,8	2,3	9,1	2,3	0,356	0,130 <sup>a</sup>
Apreciação do belo	6	1,2	5,6 <sup>c</sup>	1,2	0,072	-0,291 <sup>b</sup>
Autenticidade	7,9	2,2	8,4	1,5	0,086	0,310 <sup>b</sup>
Autorregulação	7,7	2,5	8	1,9	0,362	0,135 <sup>a</sup>
Bondade	9,3	1,7	9	1,6	0,186	-0,181 <sup>a</sup>
Bravura	7,5	2,1	8,1	1,5	0,101	0,314 <sup>b</sup>
Cidadania	8	1,7	8,6	1,7	0,076	0,299 <sup>b</sup>
Criatividade	7,1 <sup>c</sup>	1,7	8	1,8	0,001*	0,488 <sup>b</sup>
Curiosidade	9,4	2,3	9,4	2,1	0,963	0,002 <sup>a</sup>
Esperança	8,3	2,7	9	2,1	0,128	0,282 <sup>b</sup>
Espiritualidade	5,5	3,3	5,9	3,3	0,272	0,121 <sup>a</sup>
Gratidão	8,5	2	8,3	2,1	0,473	-0,108 <sup>a</sup>
Humor	7,5	2,5	7,8	2,2	0,369	0,125 <sup>a</sup>
Imparcialidade	9,5	1,5	9,3	1,4	0,501	0,137 <sup>a</sup>
Inteligência Social	7	2,2	7	2,3	0,997	-0,001 <sup>a</sup>
Liderança	7,3	2,2	7,9	1,9	0,104	0,280 <sup>b</sup>
Modéstia	8,1	2,2	8,5	2,2	0,275	0,174 <sup>a</sup>
Pensamento Crítico	9	1,8	9,6	1,3	0,075	0,403 <sup>b</sup>
Perdão	5,7	3,2	5,4	3,2	0,342	-0,101 <sup>a</sup>
Perseverança	8,7	2	9	1,7	0,232	0,165 <sup>a</sup>
Prudência	8,5 <sup>c</sup>	1,7	9,2	1,6	0,017*	0,395 <sup>b</sup>
Sensatez	6,8 <sup>c</sup>	2	7,8	1,5	0,010*	0,549 <sup>c</sup>
Vitalidade	7,4	2,1	7,5	1,8	0,726	0,059 <sup>a</sup>
<b>Bem-estar psicológico</b>						
Relações Positivas	25,5	6	26,3	5,5	0,240	0,390 <sup>b</sup>
Autonomia	22,6	4,6	24,3	3,8	0,015*	0,404 <sup>b</sup>
Domínio do Ambiente	24,6	5	26,1	4,4	0,031*	0,325 <sup>b</sup>
Crescimento Pessoal	33,2	2,8	33,2	2,5	0,947	0,003 <sup>a</sup>
Propósito de Vida	29,4	3,4	30,3	3,3	0,078	0,268 <sup>b</sup>
Autoaceitação	29	5,2	30,1	4,5	0,052	0,227 <sup>b</sup>

Nota. ¥ Análise de variância de Bonferroni. \*  $p < 0,05$  = significativo. £ Tamanho de efeito -  $d$  de Cohen. £  $< 0,19$  = insignificante<sup>a</sup>; 0,20 – 0,49 = pequeno<sup>b</sup>; 0,50 – 0,79 = médio<sup>c</sup>; 0,80 – 1,29 = grande<sup>d</sup>; >1,30 = muito grande<sup>e</sup>.

(esperança), abertura e capacidade de análise e julgamento (pensamento crítico), enfrentamento de desafios (bravura) e integridade consigo próprio (autenticidade). Diante desses achados, verifica-se que a intervenção validou a proposta desenvolvimentista acionadas pelo autoconhecimento, elaboração de novas narrativas e expansão do próprio repertório (Peterson & Seligman, 2004), sendo que as forças pessoais são recursos pessoais que podem mediar as demandas do trabalho tecnológico (Carlotto & Câmara, 2010).

Por outro lado, de acordo com Ruch et al. (2020), identificar o efeito das intervenções nas forças de caráter ainda requer investigação empírica, pois embora haja intervenções teoricamente promissoras, é preciso seguir investigando os mecanismos subjacentes entre as forças de caráter e o bem-estar para que o potencial dessas intervenções contribua com a saúde mental. Esse é o caso da apreciação do belo, traduzida pela abertura a novas experiências, envolvimento emocional e sensibilidade estética para admirar as belezas da vida (Peterson

& Seligman, 2004). Os resultados indicam baixa pontuação nessa força e especulamos o quanto as pequenas coisas da vida podem passar despercebidas pelos participantes. Desenvolver as forças “fracas” pode ser um exercício para ampliar o repertório pessoal pela sensibilização das artes e busca por novas sensações para além dos estímulos cognitivos, intelectuais (Niemi, 2018) e tecnológicos, comuns ao perfil analisado.

No que diz respeito ao bem-estar psicológico foram detectados aumentos significativos na dimensão autonomia e domínio do ambiente; nas demais dimensões não houve diferenças significativas, apesar das médias das pontuações terem aumentado ou se mantido ao longo dos tempos da intervenção. Em relação ao tamanho de efeito entre pequeno a moderado, nossos achados replicam as descobertas das intervenções sobre o bem-estar (Bolier et al., 2013; Hendriks et al., 2020; Sin & Lyubomirsky, 2009). Considerando que o bem-estar trata da avaliação objetiva e subjetiva com a vida nos

Tabela 4

Forças de caráter preditivas do bem-estar psicológico

Modelos com interações significativas	Parâmetros da variável dependente			
	B	Desvio padrão	Qui quadrado	p
Bem-estar psicológico				
Relações Positivas Outros				
Tempo*Perseverança	1,964	0,507	5,654	0,014
Tempo*Vitalidade	1,383	0,621	4,962	0,026
Autonomia				
Tempo*Pensamento Crítico	2,251	0,331	9,623	< 0,001
Tempo*Prudência	-1,544	0,591	6,819	0,009
Tempo*Liderança	1,042	0,331	9,888	0,002
Domínio do Ambiente				
Tempo* Pensamento Crítico	0,849	0,476	4,177	0,027
Tempo*autenticidade	-1,439	0,390	13,581	< 0,001
Tempo*Perseverança	1,086	0,404	7,202	0,007
Crescimento pessoal				
Tempo*Pensamento Crítico	1,107	0,413	4,924	0,009
Tempo*Esperança	0,549	0,269	4,172	0,041
Propósito de vida				
Tempo*Pensamento crítico	-0,676	0,492	4,024	0,029
Tempo*Gratidão	-0,999	0,610	10,181	0,001
Tempo*Perseverança	1,229	0,357	4,409	0,015
Autoaceitação				
Tempo*Pensamento Crítico	1,935	0,549	6,412	0,005
Tempo*Vitalidade	0,972	0,427	4,790	0,018

Nota. B: Coeficiente do modelo para a interação (reflete o impacto em valores brutos sobre a média da variável dependente ao longo do seguimento).

aspectos físicos, mentais, sociais, econômicos e emocionais, sugere-se que intervenções candidatas a promover o BEP deveriam enfatizar não só as forças de caráter, mas também as variáveis contextuais, além de compreender a interação entre os aspectos positivos e negativos da vida (Wong, 2011).

Particularmente, o conjunto das forças que melhor explicam o bem-estar psicológico são o pensamento crítico (explica cinco dimensões, exceto relações positivas com os outros), a perseverança (três dimensões: relações positiva com os outros, domínio do ambiente e propósito de vida) e a vitalidade (duas dimensões: relações positiva com os outros, autoaceitação). Resultados similares relacionando a perseverança e a vitalidade com o bem-estar psicológico foram identificadas em Harzer (2016) e Hausler et al. (2017). Essas mesmas forças apontaram relação significativa com o bem-estar subjetivo (Park et al., 2004) e a satisfação com a vida (Noronha & Martins, 2016), validando sua importância para a saúde mental.

A perseverança é uma força da racionalidade revelada pelo esforço empreendido na tarefa e persistência contínua direcionada para aquele objetivo, transpondo seus obstáculos; apresenta alta correlação com a vitalidade, força do coração, identificada pelo vigor e energia diante das atividades (Niemic, 2018). No que diz respeito às relações positivas, ter empatia, amor e proximidade com o outro (Ryff, 1989), identificou-se que um incremento nessas forças contribui para acionar essa dimensão do bem-estar. Considerando que as competências cognitivas tendem a ser mais prevalentes nos profissionais de TI (Bridi & Motim, 2014), infere-se que desenvolver tais forças poderá contribuir na saúde pessoal, na conexão consigo próprio e com o outro, uma vez que a relação da vitalidade com o bem-estar perpassa componentes psicológicos, como

a disposição afetiva, o significado e envolvimento com as escolhas, bem como pela integração psíquica dos níveis intra e interpessoal; e por um componente biológico, como a saúde física e funcionamento corporal (Ryan & Frederick, 1997).

O pensamento crítico também se expressa pela via da racionalidade, da análise de fatos e dados, mantendo flexibilidade para a mudança mediante novas perspectivas (Niemic, 2018). Em nossos achados, essa força pessoal explica cinco das dimensões, exceto relações positivas, sendo que um incremento na sua pontuação impacta positivamente na autonomia e negativamente no propósito de vida. Contudo, diferente do esperado, é uma força pouco prevalente na revisão de literatura, sendo encontrada apenas em Harzer (2016) nas dimensões autonomia e crescimento pessoal.

Quanto à dimensão da autonomia do BEP que se refere ao locus de controle interno, as forças do pensamento crítico, elencada pela predisposição na gestão das próprias atividades, e a liderança, evidenciada pela influência e ajuda aos outros, contribuem na determinação no modo de pensar e agir frente às normativas da vida cotidiana (Peterson & Seligman, 2004). Já a prudência, explica-a negativamente. Uma possível compreensão para as forças que contribuem com pontuação negativa nos remete à discussão preconizada por Niemic (2019) a respeito da subutilização ou excessiva expressão das forças de caráter, isto é, por tratarmos de características positivas não quer dizer que não haverá desequilíbrios na sua expressão. Esse entendimento encontra suporte na “segunda onda da psicologia positiva”, vertente teórica que sugere a apreciação dialética do bem-estar: analisá-lo em conjunto com outros elementos atrelados ao contexto; uma vez que há dificuldade na polarização dos fenômenos como positivos ou negativos, já que

as experiências tendem a ser um misto de ambos e o bem-estar é dependente do complexo equilíbrio entre os aspectos claros e escuros da vida (Lomas & Ivztan, 2016).

De acordo com essas proposições, depreendemos que a dimensão da autonomia dos profissionais de TI seja perpassada pelo equilíbrio dinâmico entre a reflexão e ação, evitando a impulsividade ou a rigidez, sendo cuidadosos em suas escolhas, pois ponderam antes de agir ou falar, dependendo do contexto em que se encontram (Niemic, 2018). Para validar essa posição são necessários estudos que complementem a compreensão a respeito da expressão das forças aplicadas à contextos específicos.

Já o propósito de vida é um componente importante na sensação geral de bem-estar pela presença de objetivos (perseverança). Contudo, um pensamento crítico caracterizado pela ingenuidade (subutilização da força) ou rigidez (excessiva utilização) e a gratidão expressa pelo egoísmo ou artificialidade, em função do desequilíbrio adaptativo, poderão dificultar a percepção sobre o sentido da vida (Niemic, 2019; Ryff, 1989). Desse modo, intervenções deveriam contemplar a compreensão dinâmica das forças pessoais, pois mesmo sendo uma virtude, podem ser nocivas (Wong, 2011).

No que tange ao domínio sobre o ambiente, nossos resultados indicam que o aumento da análise e reflexão frente às situações (pensamento crítico) e do esforço e dedicação continuados na direção das metas pessoais (perseverança), contribuem para dar conta dos arranjos da vida a partir das próprias condições. Entretanto, a autenticidade pontuou negativamente que, em alusão a Niemic (2018), o desajuste na expressão dessa força em desonestidade (sub) ou grosseria (excesso) podem ser estratégias ineficazes no enfrentamento dos desafios do contexto e, portanto, na contramão do bem-estar.

Em relação a dimensão da autoaceitação a intervenção contribuiu em desenvolver uma atitude positiva sobre si, os outros e os acontecimentos. Já em relação a dimensão do crescimento pessoal, caracterizada pela atualização pessoal e expressão do potencial, não foi efetiva. Para qualificar a intervenção nesse aspecto, atividades de autoconhecimento e desenvolvimento continuado que fomentem a análise e reflexão (pensamento crítico) buscando identificar o que promove a autorrealização e a perseverança para a conquista de atingir os objetivos futuros, estabelecendo rotas alternativas para atingi-los (esperança) são recomendadas, principalmente no âmbito do trabalho, uma vez que perceber as próprias potencialidades se revela em comprometimento com a carreira (Ryff, 2014).

## Considerações Finais

Esse estudo avaliou a eficácia de uma intervenção na percepção das forças de caráter e no bem-estar psicológico em profissionais de TI. Os resultados indicam que o BEP pode ser promovido com atividades intencionais mobilizando as FC, apontando uma estratégia para promoção da saúde psicológica em profissionais de TI.

Entre as contribuições destaca-se a proposição de atividades individuais nas quais dedicou-se atenção personalizada às necessidades individuais. Com efeito, a intervenção beneficiou na conscientização dos pontos fortes e fomentou junto às lideranças participantes e organizações envolvidas novas possibilidades de desenvolvimento humano pelo cultivo dos estados positivos.

Nas limitações do estudo esteve a impossibilidade de conduzir um grupo controle, além da particularidade dos

participantes, um perfil predominantemente masculino e escolhido por conveniência, apontando a necessidade de ampliar a amostragem no segmento tecnológico e buscar pela diversidade no contexto brasileiro. Os instrumentos utilizados foram medidas de autorrelato e podem ter viés de desejabilidade social, desse modo, recomenda-se incluir outras técnicas de coleta, como feedback de pares e entrevistas. Em relação ao escopo da intervenção sugere-se incluir os demais componentes do bem-estar psicológico e aumentar a duração no tempo para acompanhar as mudanças potenciais no comportamento. Por fim, avaliou-se a intervenção como um “pacote” de atividades, não sendo possível evidenciar qual o aspecto (número de encontros, frequência, modalidade, duração, atividade) que contribuiu ou prejudicou os resultados finais.

As implicações para a prática clínica apontam a geração de evidências empíricas para alcançar o bem-estar psicológico, concentrando-se nas forças pessoais. Para processos terapêuticos, indica-se que os psicólogos possam apoiar-se nas estratégias validadas na vertente da psicologia positiva, combinando-a com as intervenções que se concentram na disfunção e vulnerabilidades pessoais. Por sua vez, o crescente benefício da promoção do bem-estar na saúde mental poderia ser incorporado às políticas públicas, contribuindo na redução dos sintomas de adoecimento.

As recomendações aos profissionais de TI na promoção do próprio BEP é que invistam no desenvolvimento e atualização pessoal para reconhecer seus talentos únicos a fim de mobilizar “o daimon de cada um”. Se em posições de liderança, além da identificação dos pontos forte pessoais que oportunizem às suas equipes condições de trabalho, a exemplo da autonomia e participação na tomada de decisão, além da alocação em atividades que endossem a expressão daquilo em que são bons, validando o jeito de trabalhar do funcionário, como estratégia para ampliar o desempenho e as relações interpessoais no trabalho. Para as organizações, sugere-se empreender programas que endossem as forças pessoais no trabalho para que o funcionamento pleno suporte os desafios no trabalho contemporâneo.

## Referências

- Associação Brasileira das Empresas de Software. (2020). *Mercado Brasileiro de Software: Panorama e Tendências*. <https://abessoftware.com.br/dados-do-setor/>
- Associação para Promoção da Excelência do Software Brasileiro. (2019). *Persona TI: Caracterização do Profissional de TI no Brasil*. <https://softex.br/download/persona-ti/>
- Agostini, A. (2015). *Bem-estar e Qualidade de Vida no Trabalho em Empresas de Tecnologia da Informação* (Dissertação de Mestrado). Programa de Pós-graduação em Ambiente e Saúde, Universidade do Planalto Catarinense – UNIPLAC.
- Bolier, L., Haverman, M., Westerhof, G. J., Riper, H., Smit, F., & Bohlmeijer, E. (2013). Positive psychology interventions: a meta-analysis of randomized controlled studies. *BMC Public Health*, 13(119), 1–20. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-13-119>
- Bridi, M. A., & Motim, B. L. (2014). Trabalho e trabalhadores na indústria de informática. *Contemporânea – Revista de Sociologia Da UFSCar*, 4(2), 351–380. <https://www.contemporanea.ufscar.br/index.php/contemporanea/article/view/238>
- Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2010). O tecnoestresse em trabalhadores que atuam com tecnologia de informação e comunicação. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 30(2), 308–317. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932010000200007>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Lawrence Erlbaum.
- Couto, P. R., & Paschoal, T. (2017). Relação entre Ações de Qualidade de Vida no Trabalho e Bem-Estar Laboral. *Psicologia Argumento*, 30(70), 585–593. <https://doi.org/10.7213/rpa.v30i70.20563>

- Creswell, J. W. (2010). *Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto*. Porto Alegre: Artmed/Bookman.
- De Oliveira, C., Nunes, M. F. O., Legal, E. J., & Noronha, A. P. P. (2016). Bem-Estar Subjetivo: estudo de correlação com as Forças de Caráter. *Avaliação Psicológica*, 15(2), 177–185. <https://doi.org/10.15689/ap.2016.1502.06>
- Dubreuil, P., Forest, J., & Courcy, F. (2014). From strengths use to work performance: The role of harmonious passion, subjective vitality, and concentration. *The Journal of Positive Psychology*, 9(4). <https://doi.org/10.1080/17439760.2014.898318>
- Ferreira, C., Pedrosa, I., & Calheiros, A. (2021). Rotatividade nas empresas tecnológicas em Portugal: estado da arte. *RISTI - Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologias de Informação*, 42(02), 222–238. [http://www.risti.xyz/index.php?option=com\\_content&view=article&id=32&Itemid=131&lang=es](http://www.risti.xyz/index.php?option=com_content&view=article&id=32&Itemid=131&lang=es)
- Gander, F., Hofmann, J., & Ruch, W. (2020). Character Strengths: Person–Environment Fit and Relationships With Job and Life Satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 11(July). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01582>
- Guimarães, L. S. P., & Hirakata, V. N. (2012). Uso do Modelo de Equações de Estimativas Generalizadas na análise de dados longitudinais. *Clinical & Biomedical Research*, 32(4). <https://seer.ufrgs.br/hcpa/article/view/36971>
- Harzer, C. (2016). The Eudaimonics of Human Strengths: The Relations Between Character Strengths and Well-Being. Em *Handbook of Eudaimonic Well-Being* (pp. 307–322). [https://doi.org/10.1007/978-3-319-42445-3\\_20](https://doi.org/10.1007/978-3-319-42445-3_20)
- Harzer, C., & Ruch, W. (2015). The relationships of character strengths with coping, work-related stress, and job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 6(FEB). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.00165>
- Hausler, M., Strecker, C., Huber, A., Brenner, M., Höge, T., & Höfer, S. (2017). Distinguishing relational aspects of character strengths with subjective and psychological well-being. *Frontiers in Psychology*, 8(JUL). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01159>
- Hendriks, T., Schotanus-Dijkstra, M., Hassankhan, A., Jong, J., & Bohlmeijer, E. (2020). The Efficacy of Multi-component Positive Psychology Interventions: A Systematic Review and Meta-analysis of Randomized Controlled Trials. *Journal of Happiness Studies*, 21, 357–390. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00082-1>
- Kanan, L. A., & Arruda, M. P. de. (2013). A organização do trabalho na era digital. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 30(4), 583–591. <https://doi.org/10.1590/s0103-166x2013000400011>
- Lavy, S. (2020). A Review of Character Strengths Interventions in Twenty-First-Century Schools: their Importance and How they can be Fostered. *Applied Research in Quality of Life*, 15(2), 573–596. <https://doi.org/10.1007/s11482-018-9700-6>
- Lomas, T., & Ivtzan, I. (2016). Second Wave Positive Psychology: Exploring the Positive–Negative Dialectics of Wellbeing. *Journal of Happiness Studies*, 17(4), 1753–1768. <https://doi.org/10.1007/s10902-015-9668-y>
- Machado, W. L., Bandeira, D. R., & Pawlowski, J. (2013). Validação da Psychological Well-being Scale em uma amostra de estudantes universitários. *Avaliação Psicológica*, 12(2), 263–272. [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1677-04712013000200017&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712013000200017&lng=pt&tlng=pt)
- Miglianico, M., Dubreuil, P., Miquelon, P., Bakker, A. B., & Martin-Krumm, C. (2020). Strength Use in the Workplace: A Literature Review. *Journal of Happiness Studies*, 21(2), 737–764. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00095-w>
- Moita, D. S. (2020). *Trabalho Digital e Organização Ágil: a Vivência Espaço-temporal de Trabalhadores em Tecnologias da Informação* (Tese de Doutorado). Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal do Ceará.
- Niemiec, R. M. (2018). *Character Strengths Interventions: a field guide for practitioners*. Hogrefe Publishing.
- Niemiec, R. M. (2019). Finding the golden mean: the overuse, underuse, and optimal use of character strengths. *Counselling Psychology Quarterly*, 32(3–4), 453–471. <https://doi.org/10.1080/09515070.2019.1617674>
- Niemiec, R. M. (2020). Six Functions of Character Strengths for Thriving at Times of Adversity and Opportunity: a Theoretical Perspective. *Applied Research in Quality of Life*, 15(2), 551–572. <https://doi.org/10.1007/s11482-018-9692-2>
- Noronha, A. P. P., & Barbosa, A. J. G. (2016). Forças e virtudes: escala de forças de caráter. Em *Avaliação em Psicologia Positiva* (pp. 182). Hogrefe CETEPP.
- Noronha, A. P. P., Dellazana-Zanon, L. L., & Zanon, C. (2015). Internal Structure of the Characters Strengths Scale in Brazil. *Psico-USF, Bragança Paulista*, 20(2), 229–235. <https://doi.org/10.1590/1413-82712015200204>
- Noronha, A. P. P., & Martins, D. F. (2016). Associações entre Forças de Caráter e Satisfação com a vida. *Acta Colombiana de Psicologia*, 19(2), 83–89. <https://doi.org/10.14718/ACP.2016.19.2.5>
- Park, N., Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). Strengths of Character and Well – Being. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23(5), 603–619. <https://doi.org/10.1521/jscp.23.5.603.50748>
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character Strengths and Virtues*. Oxford University Press.
- Rashid, T., & Seligman, M. E. P. (2018). *Positive Psychotherapy: clinician manual*. Oxford University Press.
- Ruch, W., Niemiec, R. M., McGrath, R. E., Gander, F., & Proyer, R. T. (2020). Character strengths-based interventions: Open questions and ideas for future research. *Journal of Positive Psychology*, 15(5), 680–684. <https://doi.org/10.1080/17439760.2020.1789700>
- Ruini, C., & Ryff, C. D. (2016). Using Eudaimonic Well-being to Improve Lives. Em *The Wiley Handbook of Positive Clinical Psychology* (pp. 153–166). <https://doi.org/10.1002/9781118468197.ch11>
- Ryan, R. M., & Frederick, C. (1997). On Energy, Personality, and Health: Subjective Vitality as a Dynamic Reflection of Well-Being. *Journal of Personality*, 65(3), 529–565. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1997.tb00326.x>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Ryff, C. D. (2014). Psychological Well-Being Revisited: Advances in Science and Practice of Eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10–28. <https://doi.org/10.1159/000353263>
- Salanova, M. S. (2008a). *Organizaciones Saludables: Una aproximación desde la Psicología Positiva*. In *Equipo de Investigación WONT*. [http://www.integrao.org/wp-content/docs/organizaciones\\_saludables.pdf](http://www.integrao.org/wp-content/docs/organizaciones_saludables.pdf)
- Salanova, M. S. (2008b). Organizaciones Saludables Y Desarrollo Desarrollo de Recursos Humanos. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 47(303), 179–214. <https://www.want.uji.es/download/organizaciones-saludables-y-desarrollo-de-recursos-humanos/>
- Sin, N. L., & Lyubomirsky, S. (2009). Enhancing Well-Being and Alleviating Depressive Symptoms With Positive Psychology Interventions: a practice-friendly meta-analysis. *Journal of Clinical Psychology*, 65(5). <https://doi.org/10.1002/jclp.20593>
- Siqueira, M. M. M., & Martins, M. C. F. (2013). Promoção da Saúde e Bem-estar em Organizações. Em *O Trabalho e as Organizações: atuações a partir da Psicologia* (pp. 619–643). Artmed.
- Wolff, L., Noronha, A. P. P., & Andretta, I. (2021). Profissionais de TI: Um estudo sobre as forças pessoais/de caráter. *Aletheia*, 54(1), 45–54. <https://doi.org/10.29327/226091>
- Wong, P. T. P. (2011). Positive psychology 2.0: Towards a balanced interactive model of the good life. *Canadian Psychology*, 52(2), 69–81. <https://doi.org/10.1037/a0022511>
- Xie, J., Liu, M., Zhong, Z., Zhang, Q., Zhou, J., Wang, L., Ma, K., Ding, S., Zhang, X., Sun, Q., & Cheng, A. S. K. (2020). Relationships Among Character Strengths, Self-efficacy, Social Support, Depression, and Psychological Well-being of Hospital Nurses. *Asian Nursing Research*, 14(3), 150–157. <https://doi.org/10.1016/j.amr.2020.06.002>

## Informações sobre as autoras

### Luciane Wolff

Universidade do Vale do Rio dos Sinos | UNISINOS  
Avenida Unisinos, 950  
93022-000 São Leopoldo, RS, Brasil  
E-mail: lucianewo@gmail.com

### Ilana Andretta

E-mail: ilana.andretta@gmail.com