



Reflexões sobre a prática profissional de enfermagem e a felicidade no trabalho

Reflections on the professional practice of nursing and happiness at work

Reflexiones sobre la práctica profesional de enfermería y la felicidad en el trabajo

Edson José da Silva Junior¹

Patrícia Campos Pavan Baptista¹

Cristiane Maria Talala Zogheib¹

Renata Profeta Ziller¹

1. Universidade de São Paulo, Programa de Pós-Graduação em Gerenciamento em Enfermagem. São Paulo, SP, Brasil.

RESUMO

Objetivo: apresentar uma reflexão teórica sobre a prática profissional de enfermagem e a felicidade no trabalho. **Método:** este é um estudo reflexivo fundamentado na psicologia positiva e em experiências descritas na literatura e organizado a partir de duas questões norteadoras: i) como construir a felicidade no trabalho nas equipes de enfermagem? e ii) quais as consequências de sua aplicação na enfermagem? **Resultados:** a felicidade no trabalho é um fenômeno complexo e passível de construção, condicionado por fatores antecedentes, e associado a desfechos positivos, como aumento de produtividade, melhoria da qualidade do cuidado e maior bem-estar dos profissionais, que tendem a apresentar maior engajamento, motivação e colaboração. **Considerações finais e implicações para a prática:** as equipes de enfermagem são vitais para a sustentação dos sistemas de saúde, porém frequentemente atuam em condições laborais insalubres, evidenciadas por seu perfil de morbidade. Investir em estratégias que promovam ambientes de trabalho mais felizes fortalece a saúde dos profissionais e aprimora a qualidade dos serviços prestados.

Palavras-chave: Equipe de Enfermagem; Felicidade; Gestão de Recursos Humanos; Psicologia Positiva; Trabalho.

ABSTRACT

Objective: to present a theoretical reflection on professional nursing practice and happiness at work. **Method:** this is a reflective study grounded in positive psychology and in experiences described in the literature, organized around two guiding questions: i) how can happiness at work be built among nursing teams? and ii) what are the consequences of its application in nursing? **Results:** happiness at work is a complex and constructible phenomenon, influenced by antecedent factors and associated with positive outcomes such as increased productivity, improved quality of care, and greater well-being among professionals, who tend to be more engaged, motivated, and collaborative. **Final considerations and implications for practice:** nursing teams are essential for sustaining health systems; however, they often work under unhealthy conditions, as evidenced by their morbidity profile. Investing in strategies that promote happier work environments strengthens professionals' health and improves the quality of care provided.

Keywords: Happiness; Nursing; Team; Personnel Management; Psychology, Positive; Work.

RESUMEN

Objetivo: presentar una reflexión teórica sobre la práctica profesional de la enfermería y la felicidad en el trabajo. **Método:** estudio reflexivo basado en la psicología positiva y en experiencias descritas en la literatura, organizado en torno a dos preguntas orientadoras: i) ¿cómo se puede construir la felicidad en el trabajo en los equipos de enfermería? y ii) ¿cuáles son las consecuencias de su aplicación en la enfermería? **Resultados:** la felicidad en el trabajo es un fenómeno complejo y susceptible de construcción, condicionado por factores previos y asociado a resultados positivos, como el aumento de la productividad, la mejora de la calidad de la atención y un mayor bienestar de los profesionales, quienes tienden a mostrar mayor compromiso, motivación y colaboración. **Consideraciones finales e implicaciones para la práctica:** los equipos de enfermería son esenciales para el sostenimiento de los sistemas de salud, pero con frecuencia trabajan en condiciones laborales insalubres, como lo demuestra su perfil de morbilidad. Invertir en estrategias que fomenten entornos laborales más saludables fortalece la salud de los profesionales y mejora la calidad de los servicios prestados.

Palabras-clave: Administración de Personal; Felicidad; Grupo de Enfermería; Psicología Positiva; Trabajo.

Autor correspondente:

Edson José da Silva Junior.

E-mail: edson.jose@unifesp.br

Recebido em 26/03/2025.

Aprovado em 13/10/2025.

DOI: <https://doi.org/10.1590/2177-9465-EAN-2025-0038pt>

INTRODUÇÃO

O trabalho se configura como toda atividade na qual o ser humano utiliza suas energias para satisfazer uma necessidade ou atingir um objetivo, individual ou coletivo. Além disso, é uma prática vital, que cria os bens materiais e simbólicos socialmente necessários à sobrevivência da sociedade, e é um elemento essencial para o desenvolvimento existencial, pela possibilidade de aprendizado, aprimoramento, planejamento e realização de potencialidades.¹

Historicamente, o trabalho evoluiu em diferentes contextos: do labor primitivo de subsistência à escravidão, da servidão feudal ao trabalho livre e desprotegido, culminando no assalariamento pós-Revolução Industrial. No presente, é marcado por inovações tecnológicas, globalização e crescente complexidade organizacional, sob imposições do modo de produção capitalista.¹ Diante desse cenário, abrem-se algumas trajetórias aos trabalhadores, tais como: i) a aceitação passiva, com risco de alienação e superexploração; e ii) a construção ativa de um estado psicológico de autorrealização no trabalho — satisfação plena e expressão do próprio potencial, com atividades alinhadas a valores pessoais e senso de utilidade em uma causa maior.¹ Para atingir tal realização, são cruciais a autoconsciência e a definição de um propósito coerente com as convicções profissionais.

Pelo trabalho, os indivíduos transformam o meio em que vivem e a si mesmos, deixando marcas no mundo. Isso possibilita a expressão de si no espaço social — há algo de cada trabalhador que se projeta para além do próprio sujeito. Como grande parte do tempo é dedicada às práticas profissionais, compreendê-las e torná-las experiências predominantemente agradáveis torna-se fundamental para o alcance de aspirações de vida.

Esse entendimento dialoga com um novo panorama mundial de gestão de pessoas, no qual as organizações são chamadas a estimular e apoiar o desenvolvimento contínuo de seus trabalhadores. O foco não deve restringir-se ao desempenho ou à produtividade, mas incluir a expressão das potencialidades no ambiente laboral. Esse movimento ganhou força com o advento da Psicologia Positiva, em 1998, vertente centrada no estudo das potencialidades humanas, da felicidade e do bem-estar, que orienta intervenções voltadas a fatores que impulsionam motivação, comportamento proativo/producente e desempenho, preservando a saúde dos trabalhadores.² Assim, novos conceitos ganharam espaço no campo científico, com destaque para a felicidade no trabalho.^{2,3}

A felicidade no trabalho é um estado psicológico marcado por pensamentos, emoções e sentimentos predominantemente positivos, decorrentes de experiências laborais significativas, prazerosas e dotadas de sentido. Trata-se de uma construção social que envolve consciência de propósito.^{4,5} Manifesta-se na interseção entre prazer e significado nas atividades exercidas. Ao vivenciar prazer e sentido no trabalho, o indivíduo tende a suportar melhor as adversidades e, ainda assim, manter um estado geral de felicidade.⁴

A literatura há muito descreve a natureza multifacetada da felicidade.²⁻⁵ Dois conceitos são especialmente úteis à sua

compreensão: felicidade hedônica e eudaimônica. Do grego *hēdonē* (“prazer”) deriva o hedonismo, que defende a “boa vida” pela maximização do prazer e minimização do sofrimento. A perspectiva eudaimônica, discutida por filósofos como Aristóteles, considera que toda atividade humana tem um fim e que as pessoas devem viver em consonância com seu *daimon* ou *self*, orientando-se para uma vida com significado. Nessa visão, a eudaimonia envolve processos mentais que ocorrem quando a pessoa avança rumo à autorrealização, desenvolvendo potencialidades e atribuindo propósito à própria vida.⁴

No contexto laboral, a felicidade é relevante para trabalhadores e organizações, por associar-se a motivação, produtividade, comprometimento e qualidade de vida. Sua promoção também pode mitigar conflitos e favorecer ambientes mais saudáveis. No cotidiano da enfermagem — campo central entre as ciências da saúde e considerado crucial para o alcance das metas de desenvolvimento sustentável e da cobertura universal de saúde — a tradução desse conhecimento é especialmente necessária.⁶

No contexto da enfermagem, cujo objeto epistemológico da práxis é o cuidado a indivíduos, famílias e comunidades, a relação entre trabalho e felicidade assume caráter estratégico. Esses profissionais enfrentam estresse, sobrecarga, elevada pressão no ambiente laboral, alta responsabilidade e remunerações reduzidas.⁶ Tais condições tendem a diminuir a satisfação e a produtividade, favorecendo inclusive o abandono da profissão. Em contrapartida, o estado psicológico de felicidade no trabalho associa-se a múltiplos benefícios: maior produtividade, melhor qualidade de vida, engajamento e bem-estar no trabalho, com redução do estresse, aumento da sensação de realização e prestação de cuidados mais seguros aos usuários dos serviços de saúde.^{3,4}

Diante desse cenário, colocam-se duas questões centrais: i) de que modo se dá a construção da felicidade no trabalho? E ii) quais os efeitos da aplicação desse construto para a prática profissional de enfermagem?

Este estudo considera como a construção e a manutenção do estado psicológico de felicidade no trabalho podem proporcionar experiências de bem-estar, paz e satisfação — consigo e com os demais, sejam gestores ou colegas de ofício. Assim, o objetivo é apresentar uma reflexão teórica sobre a prática profissional de enfermagem e a felicidade no trabalho.

MÉTODO

Este estudo foi desenvolvido com base na análise temática reflexiva (ATR), abordagem que identifica padrões e temas nos dados com foco explícito na subjetividade e no papel ativo dos pesquisadores na interpretação. A ATR demanda o exame crítico das próprias suposições, experiências e vieses dos autores, bem como de sua influência sobre a compreensão dos dados e a construção dos temas emergentes.⁷

Definiu-se como questão central compreender a aplicação do construto “felicidade no trabalho” na prática profissional de enfermagem, dada sua relevância frente aos desafios laborais da

categoria e seu potencial impacto sobre bem-estar, engajamento e qualidade do cuidado. Para isso, realizaram-se buscas nas bases PubMed, LILACS e CINAHL, sem delimitação temporal, utilizando descritores em português, inglês e espanhol relacionados a felicidade, psicologia positiva, trabalho e enfermagem. Foram incluídos estudos empíricos, revisões e ensaios teóricos pertinentes. As publicações selecionadas foram lidas criticamente, com prioridade para aquelas de maior aderência conceitual à Psicologia Positiva e de maior relevância para a Enfermagem, destacando-se autores de referência, como Martin Seligman, expoente internacional, e Narbal Silva, pesquisador brasileiro com ampla produção sobre a temática.

A análise seguiu orientação indutiva e dialógica, articulando literatura especializada, experiência assistencial em enfermagem dos autores e discussões coletivas no Grupo de Estudos sobre a Saúde dos Trabalhadores de Enfermagem, vinculado à Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo. Esse processo sustentou a construção de eixos estruturantes de análise, organizados em torno das dimensões simbólicas, éticas e relacionais da felicidade no trabalho.

RESULTADOS

Os achados desta reflexão organizaram-se em dois eixos analíticos: i) como pode ser construída a felicidade no trabalho das equipes de enfermagem? e ii) quais são as consequências da aplicação da felicidade no trabalho em enfermagem?

DISCUSSÃO

Como pode ser construída a felicidade no trabalho das equipes de enfermagem?

Referência central da Psicologia Positiva, Martin Seligman relaciona uma vida agradável e dotada de sentido aos elementos essenciais da felicidade, alcançada por meio da geração/recepção de emoções positivas, do engajamento e da compreensão dos significados presentes nas experiências vividas.²

A teoria original da “felicidade autêntica” propunha três componentes — emoções positivas, engajamento e sentido — posteriormente ampliados com relacionamentos e realização.^{8,9}

Dessa ampliação decorre o modelo PERMA, acrônimo de *positive emotion* (emoções positivas), *engagement* (engajamento), *relationships* (relacionamentos), *meaning* (sentido) e *achievement* (realização).⁹ A presença concomitante desses elementos aproxima o indivíduo do estado psicológico de felicidade.⁹

A aplicação do constructo no contexto laboral é, contudo, complexa. Neste estudo, adotou-se o PERMA como base, em consonância com a literatura organizacional sobre elementos antecedentes da felicidade no trabalho. Foram examinados, portanto, a autoconsciência, o bem-estar no trabalho, o suporte organizacional, o suporte social e o engajamento. Com base em investigação que buscou compreender as relações entre sentido e significado de felicidade no trabalho em docentes,¹⁰ elaborou-se a Figura 1, que sintetiza esses elementos.



Figura 1. Elementos para a construção da felicidade no trabalho em equipes de enfermagem.
Fonte: Adaptado de Ribeiro e Silva.¹⁰

A seguir, há o desenvolvimento de cada um desses elementos:

1. **Autoconsciência.** Estado metacognitivo pelo qual o indivíduo identifica e vivencia aspectos do *self*, compreendendo melhor seus estados mentais.¹¹ É fundamental para a felicidade no trabalho porque favorece o reconhecimento e o manejo de emoções, o aprimoramento de habilidades interpessoais, a tomada de decisão mais eficaz e o planejamento estratégico de carreira — inclusive ao identificar fragilidades, potencialidades e a necessidade de apoio de lideranças. Ao conhecer-se melhor, o profissional lida de modo mais pragmático com frustrações e ansiedades do contexto laboral, fortalece relações por meio de comunicação autêntica, presta cuidado mais seguro aos usuários e aumenta produtividade e envolvimento com o trabalho.
2. **Bem-estar no trabalho.** Estado psicológico caracterizado pela prevalência de afetos positivos no ambiente laboral, associado a senso de propósito e realização na função. É composto por afeto positivo e negativo (dimensão afetiva) e realização pessoal no trabalho (dimensão cognitiva).¹² Decorre do letramento dos profissionais sobre seus estados psicológicos — identificando-os e acolhendo-os como passíveis de desenvolvimento. O senso de propósito e realização é potencializado pela autoconsciência, pois a reflexão sobre papel profissional, potencialidades e fontes de gratificação orienta o caminho à autorrealização. Trabalhadores de enfermagem com altos níveis de bem-estar tendem a avaliar positivamente a si e suas contribuições, oferecendo o melhor desempenho em cada situação.¹³ Embora eventos desagradáveis sejam inevitáveis, o fortalecimento do bem-estar confere organização interna para superar adversidades e promover desenvolvimento profissional.
3. **Suporte organizacional.** Conjunto de práticas e estruturas institucionais destinadas a promover o funcionamento eficiente dos serviços. A adoção de mecanismos de suporte emocional, logístico, educacional e financeiro favorece ambientes saudáveis, seguros e produtivos, alinhando objetivos de usuários e trabalhadores.¹⁴ A percepção de suporte organizacional envolve crenças dos trabalhadores sobre retribuição aos esforços, gestão do desempenho, exigências e carga de trabalho, disponibilidade de recursos materiais e políticas de promoção, progressão e remuneração. Cabe aos trabalhadores desempenhar suas funções com excelência e compromisso; à instituição, cumprir obrigações legais, financeiras e morais com a equipe.¹⁵ Quando percebem que a organização provê condições adequadas e suporte consistente, os profissionais aproximam-se do estado de felicidade no trabalho.
4. **Suporte social.** A espécie humana se desenvolveu pela interação comunitária; o apoio de outras pessoas é crucial à manutenção da saúde em múltiplos contextos, inclusive o laboral.¹⁶ A dinâmica do trabalho pode gerar desgaste e adoecimento; por isso, contar com colegas para apoio nas dificuldades e celebração das conquistas constitui via relevante para construir e fortalecer a felicidade no trabalho.
5. **Engajamento no trabalho.** Estado psicológico marcado por vigor/vitalidade, dedicação e absorção nas atividades. Pessoas engajadas sentem-se energizadas, fortalecidas e entusiasmadas com suas funções.¹⁷ Empenham-se mais na execução das tarefas e alcançam resultados positivos para si e para a instituição.¹⁸ Esse estado tende a reduzir queixas de estresse, diminuir erros e retrabalho e favorecer socialização e adaptação à cultura organizacional.⁴ O engajamento pode ser tomado como indicador de felicidade no trabalho, pois profissionais conectados a seus papéis mostram maior energia, dedicação às metas e frequência de imersão no trabalho. Considerando os elementos descritos, compreende-se que a felicidade no trabalho pode ser vivenciada quando entendida como um processo em constante construção, sustentado por múltiplos fatores interligados que envolvem, simultaneamente, os indivíduos e as organizações em que atuam.

Quais são as consequências da aplicação da felicidade no trabalho em enfermagem?

Nas últimas duas décadas, a literatura sobre o processo de trabalho em enfermagem tem destacado o adoecimento ocupacional, com predomínio de agravos musculoesqueléticos e transtornos mentais.¹⁹⁻²⁵

O processo de trabalho em enfermagem articula assistência e gestão, mediado por relações de poder e por fundamentos filosóficos, políticos e técnicos.²⁰ A reestruturação produtiva em contexto de economia globalizada, a partir da década de 1970, introduziu novos modelos de gestão e fragilizou de modo geral a classe trabalhadora: surgiram formas precárias de contratação, reduziram-se salários, perderam-se direitos e ampliaram-se condições insalubres.²¹ Nesse cenário, intensificou-se a precarização do trabalho em enfermagem — fenômeno político, econômico e social que mantém trabalhadores submissos a regimes de superexploração — afastando-os do estado psicológico de felicidade no trabalho.²¹

Adicionalmente, as equipes estão expostas a intensas cargas de trabalho (biológicas, químicas, físicas, mecânicas, fisiológicas e psíquicas) e a condições inadequadas.²² Esses processos de desgaste comprometem a capacidade para o trabalho, favorecem adoecimento, reduzem a produtividade, aumentam absenteísmo e presenteísmo e podem impactar negativamente a assistência aos usuários.²²

Entre os agravos mais frequentes, destacam-se os distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORTs), decorrentes de atividades rotineiras como caminhadas intermitentes, movimentação de pacientes, longos períodos em ortostatismo e postos com inadequações ergonômicas.²³ Os DORTs produzem desgaste físico e mental, repercutem na prática profissional e podem gerar limitações funcionais.²³

Também é elevada a exposição ao sofrimento psíquico, com sintomas de ansiedade, angústia, medo, depressão e alterações do sono e do apetite.²⁴ Aspectos organizacionais — clima, cultura e, especialmente, o estilo de liderança — podem precipitar ou agravar estresse e esgotamento.²⁴ Lideranças assediadoras desarmonizam o ambiente e dificultam a prestação de um cuidado seguro e eficaz.

Some-se a isso o contexto da pandemia de covid-19 (2020-2023), que exacerbou condições já críticas: além da precarização institucional, sobressaiu o medo de contágio, da transmissão a familiares e da morte, intensificando o desgaste psíquico.

Ao aplicar fundamentos epistemológicos da Psicologia Positiva para construir o estado psicológico de felicidade no trabalho, profissionais de enfermagem podem atribuir sentido e significado ao ofício e alcançar realização por meio do trabalho. Isso não implica ausência de situações desagradáveis ou de estados psicológicos desfavoráveis; significa, antes, que, diante dessas ocorrências, trabalhadores mais felizes tendem a mobilizar mecanismos mais eficazes de enfrentamento das adversidades. Importa destacar, ainda, que a percepção de propósito significativo no trabalho — particularmente na enfermagem, em que as ações têm impacto direto na vida das pessoas — favorece níveis mais altos de felicidade. Nessa direção, a construção da felicidade no trabalho deve constituir compromisso compartilhado entre organizações, gestores e trabalhadores, com políticas que promovam ambientes saudáveis e seguros e que possibilitem a autorrealização nas atividades laborais.⁴

A gestão de recursos humanos em diferentes campos evidencia que, além de metas e resultados, é necessário manter os trabalhadores motivados, satisfeitos e felizes. A avaliação de fatores psicossociais relacionados ao trabalho tem produzido evidências robustas sobre seu impacto no bem-estar e na otimização de resultados organizacionais.²⁵

Outro ponto que reforça a importância da felicidade no trabalho diz respeito à retenção de pessoal, já reconhecida pela Organização Mundial da Saúde como problema global: estima-se um déficit de 4,5 milhões de profissionais de enfermagem até 2030.²⁶ O perfil de morbidade desses trabalhadores desestimula o ingresso de novos profissionais e leva os atuantes a repensar suas escolhas, com tendência ao abandono da área.²⁷

Evidências recentes apontam que a adequada gestão de conflitos, sistemas de recompensas, políticas de flexibilidade de horários e mecanismos de reconhecimento de conquistas individuais e de equipes contribuem positivamente para a satisfação e o bem-estar dos trabalhadores de enfermagem, ao promover práticas e valores alinhados a ambientes saudáveis.¹⁴ Tais achados sugerem que uma abordagem institucional abrangente e integrada pode trazer benefícios significativos às organizações de saúde.¹⁴

Assim, ao investir em estratégias que promovam um ambiente mais saudável e motivador, as instituições fortalecem a felicidade e o bem-estar dos profissionais e, simultaneamente, aprimoram a qualidade dos serviços prestados. A integração entre suporte organizacional, aprendizagem contínua e valorização do trabalhador configura caminho promissor para uma cultura organizacional mais humanizada, sustentável e alinhada às necessidades de profissionais e usuários.

Essas inovações organizacionais mostram-se relevantes por enfatizarem aprendizagem, crescimento e desenvolvimento, abrindo espaço para uma nova relação entre gestão de pessoas e construção da felicidade no trabalho — com benefícios concretos para a enfermagem.

CONSIDERAÇÕES FINAIS E IMPLICAÇÕES PARA A PRÁTICA

O processo de trabalho em enfermagem é complexo e tem passado por transformações significativas nas últimas décadas. Epistemologicamente ancorado nas práticas de cuidado ao longo de todo o ciclo de vida, expõe os trabalhadores a condições insalubres que demandam intervenções imediatas para a construção de contextos mais favoráveis.

Nesse cenário, a Psicologia Positiva oferece contribuições relevantes à gestão organizacional em enfermagem. Sendo o trabalho uma atividade central de inserção e desenvolvimento no mundo, não deve ser concebido apenas como fonte de sofrimento. Ao contrário, o trabalho da equipe de enfermagem pode — e deve — ser orientado por elementos que favoreçam a construção do estado psicológico de felicidade no trabalho.

Esse estado tem respaldo teórico e empírico, afastando interpretações que o reduzam a utopia. É possível ao trabalhador compreender, organizar e fortalecer os componentes que o constituem. Ter propósito é essencial, assim como vivenciar o trabalho como possibilidade de realização e experiência dotada de sentido. A prevalência de afetos e emoções positivos contribui para maior resiliência. Às organizações cabe assegurar condições materiais, imateriais e estruturais adequadas, promovendo contextos psicologicamente seguros e lideranças sensíveis ao desenvolvimento e à valorização dos trabalhadores de enfermagem, incorporando essas práticas aos valores institucionais.

Como limitação do estudo, ressalta-se a escassez de investigações específicas sobre a construção da felicidade no trabalho em equipes de enfermagem, o que pode limitar comparações e a interpretação de aspectos subjetivos discutidos.

AGRADECIMENTOS

Não há.

FINANCIAMENTO

Não há.

DISPONIBILIDADE DE DADOS DA PESQUISA

Os conteúdos subjacentes ao texto da pesquisa estão contidos no artigo.

CONFLITO DE INTERESSE

Sem conflito de interesse.

REFERÊNCIAS

1. Neves DR, Nascimento RP, Felix Jr MS, Silva FA, Andrade ROB. Meaning and Significance of work: a review of articles published in journals associated with the Scientific Periodicals Electronic Library. Cad EBAPE BR. 2018;16(2):318-30. <https://doi.org/10.1590/1679-395159388>.

2. Seligman M, Csikszentmihalyi M. Positive psychology: an introduction. *Am Psychol*. 2000;55(1):5-14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>. PMID:11392865.
3. Seligman M. Positive psychology: a personal history. *Annu Rev Clin Psychol*. 2019;15(1):1-23. <https://doi.org/10.1146/annurev-clinpsy-050718-095653>. PMID:30525996.
4. Silva N, Ribeiro ADS, Budde C, Damo LP. Felicidade, espiritualidade e prosperidade nas organizações: das ideias às práticas fundamentais. São Paulo: Vetor Editora; 2022.
5. Silva N, Pires JG, De Carli V, Ribeiro ADS, Budde C. Happiness at work inventory: evidence of preliminary validity in Brazilian adults. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*. 2022;22(4):2244-52. <https://doi.org/10.5935/rpot/2022.4.24191>.
6. Martinez MC, Latorre MRDO, Fischer FM. Work ability and intending to leave the nursing profession in São Paulo. *Rev. enferm. UERJ*. 2021;29:e57941. <https://doi.org/10.12957/reuerj.2021.57941>.
7. Braun V, Clarke V. Reflecting on reflexive thematic analysis. *Qual Res Sport Exerc Health*. 2019;11(4):589-97. <https://doi.org/10.1080/2159676X.2019.1628806>.
8. Seligman MEP. Felicidade autêntica: use a psicologia positiva para alcançar todo seu potencial. 2ª ed. Capelo N, tradução. Rio de Janeiro: Objetiva; 2019.
9. Seligman MEP. Florescer: uma nova compreensão sobre a natureza da felicidade e do bem-estar. Lopes CP, tradução. Rio de Janeiro: Objetiva; 2019.
10. Ribeiro ADS, Silva N. Sense and meaning of happiness at work for professors. *Navus*. 2020;10:01-19. <https://doi.org/10.22279/navus.2020.v10.p01-10.1266>.
11. Kreibich A, Wolf BM, Bettschart M, Ghassemi M, Herrmann M, Brandstätter V. How self-awareness is connected to less experience of action crises in personal goal pursuit. *Motiv Emot*. 2022;46(6):825-36. <https://doi.org/10.1007/s11031-022-09942-5>. PMID:36439374.
12. Carneiro LL, Bastos AVB. Work-related well-being: analysis of concepts and measures. *Arq Bras Psicol*. 2020;72(2):121-40. <http://doi.org/10.36482/1809-5267.arbp2020v72i1p.121-140>.
13. Patrician PA, Bakerjian D, Billings R, Chenot T, Hooper V, Johnson CS et al. Nurse well-being: a concept analysis. *Nurs Outlook*. 2022;70(4):639-50. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2022.03.014>. PMID:35798582.
14. Tito RS, Baptista PCP, Lourenção DCA, Rached CDA, Melo JPT, Silva Jr EJ et al. Evidence of organizational support in hospitals in the context of the COVID-19 pandemic: scoping review. *Rev Gaúcha Enferm*. 2024;45:e20240008. <https://doi.org/10.1590/1983-1447.2024.20240008.pt>. PMID:39813515.
15. Paschoal T, Torres CV, Porto JB. Happiness at work: relations with organizational support and social support. 2010. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552010000700005>.
16. Godinho MR, Ferreira AP, Moura DCA, Greco RM. Social support at work: a cohort study with civil servants from a public university. *Rev Bras Epidemiol*. 2019;22:e190068. <https://doi.org/10.1590/1980-549720190068>. PMID:31826122.
17. Schaufeli W. Engaging Leadership: How to Promote Work Engagement? *Front Psychol*. 2021;12:754556. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.754556>. PMID:34777155.
18. García-Buades ME, Peiró JM, Montañez-Juan MI, Kozusznik MW, Ortiz-Bonnin S. Happy-Productive Teams and Work Units: A Systematic Review of the 'Happy-Productive Worker Thesis'. *Int J Environ Res Public Health*. 2019;17(1):69. <https://doi.org/10.3390/ijerph17010069>.
19. Silva MCN, Machado MH. Health and Work System: challenges for the Nursing in Brazil. 2020. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020251.27572019>.
20. Mascarenhas NB, Santos TA, Florentino TC, Santos HS. Perception of students, teachers and workers on the nursing work process. *Rev Baiana Enferm*. 2019;33:e27930. <https://doi.org/10.18471/rbe.v33.27930>.
21. Melo CMM, Carvalho CA, Silva LA, Leal JAL, Santos TA, Santos HS. Nurse workforce in state services with direct management: Revealing precarization. *Esc Anna Nery*. 2016;20(3):e20160067. <https://doi.org/10.5935/1414-8145.20160067>.
22. Felli VEA, Costa TF, Baptista PCP, Guimarães ALO, Anginoni BM. Exposure of nursing workers to workloads and their consequences. *Rev Esc Enferm USP*. 2015;49(Spec No):98-105. <https://doi.org/10.1590/S0080-623420150000800014>. PMID:26959160.
23. Silva SM, Braga NT, Soares RAQ, Baptista PCP. Musculoskeletal disorders and actions to reduce the occurrence in nursing staff. *Rev. enferm. UERJ*. 2020;28:e48522. <https://doi.org/10.12957/reuerj.2020.48522>.
24. Centenaro APFC, Andrade A, Franco GP, Cardoso LS, Spagnolo LML, Silva RM. Common mental disorders and associated factors in nursing workers in COVID-19 units. *Rev Esc Enferm USP*. 2022;56:e20220059. <https://doi.org/10.1590/1980-220X-reeusp-2022-0059en>. PMID:35943090.
25. Hutz CS, Bandeira DR, Trentini CM, Vazquez ACS. Avaliação psicológica no contexto organizacional e do trabalho. Porto Alegre: Artmed; 2020.
26. World Health Organisation. Nursing and midwifery [Internet]. Geneva: WHO; 2024 [citado 2025 mar 26]. Disponível em: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/nursing-and-midwifery>
27. Brook J, Duguid B, Miller N. Symptoms of post-traumatic stress disorder in early career nurses during the COVID-19 pandemic: a longitudinal survey study. *J Clin Nurs*. 2023;32(23-24):8063-77. <https://doi.org/10.1111/jocn.16879>. PMID:37793658.

CONTRIBUIÇÕES DOS AUTORES

Concepção do desenho de reflexão. Edson José da Silva Junior.
 Levantamento do referencial teórico para a condução da reflexão. Edson José da Silva Junior. Patrícia Campos Pavan Baptista. Cristiane Maria Talala Zogheib. Renata Profeta Ziller.
 Análise e interpretação do referencial teórico: Edson José da Silva Junior. Patrícia Campos Pavan Baptista. Cristiane Maria Talala Zogheib. Renata Profeta Ziller.
 Redação e revisão crítica do manuscrito. Edson José da Silva Junior. Patrícia Campos Pavan Baptista. Cristiane Maria Talala Zogheib. Renata Profeta Ziller.
 Aprovação da versão final do artigo. Edson José da Silva Junior. Patrícia Campos Pavan Baptista. Cristiane Maria Talala Zogheib. Renata Profeta Ziller.
 Responsabilidade por todos os aspectos do conteúdo e a integridade do artigo publicado. Edson José da Silva Junior. Patrícia Campos Pavan Baptista. Cristiane Maria Talala Zogheib. Renata Profeta Ziller.

EDITOR ASSOCIADO

Fábio da Costa Carbogim 

EDITOR CIENTÍFICO

Marcelle Miranda da Silva 