

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE CAMPINAS  
CENTRO DE CIÊNCIAS DA VIDA  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU*  
EM PSICOLOGIA**

**PEDRO VANNI**

**ADAPTAÇÃO BRASILEIRA E ESTUDOS PSICOMÉTRICOS DO *WORKPLACE*  
*PERMA-PROFILER***

**CAMPINAS  
2021**

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE CAMPINAS**  
**CENTRO DE CIÊNCIAS DA VIDA**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU***  
**EM PSICOLOGIA**

**PEDRO VANNI**

**ADAPTAÇÃO BRASILEIRA E ESTUDOS PSICOMÉTRICOS DO *WORKPLACE***  
***PERMA-PROFILER***

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia do Centro de Ciências da Vida da Pontifícia Universidade Católica de Campinas, como exigência para a obtenção do título de Mestre em Psicologia.

Orientadora: Professora Doutora Solange Muglia Wechsler.

**CAMPINAS**  
**2021**

Ficha catalográfica elaborada por Fabiana Rizziolli Pires CRB 8/6920  
Sistema de Bibliotecas e Informação - SBI - PUC-Campinas

158.7 V268a	<p>Vanni, Pedro</p> <p>Adaptação brasileira e estudos psicométricos do Workplace Perma-Profiler / Pedro Vanni. - Campinas: PUC-Campinas, 2021.</p> <p>83 f.</p> <p>Orientador: Solange Muglia Wechsler.</p> <p>Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Centro de Ciências da Vida, Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas, 2021. Inclui bibliografia.</p> <p>1. Psicologia industrial. 2. Psicologia positiva. 3. Testes psicológicos. I. Wechsler, Solange Muglia. II. Pontifícia Universidade Católica de Campinas. Centro de Ciências da Vida. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. III. Título.</p> <p>CDD - 22. ed. 158.7</p>
----------------	--

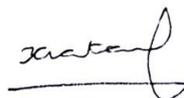
PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE CAMPINAS  
CENTRO DE CIÊNCIAS DA VIDA  
PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM PSICOLOGIA  
PEDRO VANNI  
ADAPTAÇÃO BRASILEIRA E ESTUDOS PSICOMÉTRICOS DO *WORKPLACE*  
*PERMA-PROFILER*

Dissertação defendida e aprovada em 25 de janeiro de 2021  
pela Comissão Examinadora.



---

Professora Doutora Solange Muglia Wechsler  
Orientadora da Dissertação e Presidente da Comissão Examinadora  
Pontifícia Universidade Católica de Campinas (PUC-Campinas)



---

Professora Doutora Tatiana de Cássia Nakano Primi  
Pontifícia Universidade Católica de Campinas (PUC-Campinas)



---

Professora Doutora Ana Cláudia Souza Vazquez  
Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre (UFCSPA)

## **Agradecimentos**

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001.

Creio que tenho muito a agradecer a todo mundo, imensamente. Porém, preciso ser sucinto, destacarei os que estão mais diretamente responsáveis por todo este processo. Sei que há muito mais a agradecer. Primeiramente, aos meus pais, pelo apoio, paciência e confiança em mim. Também, à minha noiva Debora, por reconhecer em mim desde o começo, coisas lindas que me fizeram e me fazem florescer a cada dia. À professora Solange, pela abertura e confiança em mim. A todos os professores e colegas do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* da PUC-Campinas, assim como também à toda equipe da universidade. Ao pessoal que foi como minha família e me acolheu super bem no grupo de estudos da Universidade São Francisco. Agradeço mais uma vez a todos que participaram de minha pesquisa e aos que me auxiliaram de alguma forma do desenvolvimento do projeto. Também sou grato aos professores e pesquisadores externos que me auxiliaram durante toda a minha trajetória e que me fizeram chegar onde estou.

Devo a todos vocês, minha mais sincera gratidão. Obrigado!

## RESUMO

VANNI, Pedro. *Adaptação Brasileira e Estudos Psicométricos do Workplace PERMA-Profiler*. 2021. 83f. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Programa de Pós Graduação Stricto Sensu em Psicologia, Centro de Ciências da Vida, Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas, 2021.

Sabe-se da importância de estudar, promover e avaliar o bem-estar em diversos contextos da Psicologia. Sabe-se também do fato de que inexistia um instrumento validado no Brasil capaz de avaliar o bem-estar no trabalho de acordo com o modelo PERMA, que é modelo mais recente de estudo do bem-estar. Sendo assim, a proposta deste trabalho foi a de adaptar o *Workplace PERMA-Profiler* ao contexto brasileiro, além de buscar evidências de validade e precisão à escala. A adaptação foi feita com base nas diretrizes do *International Testing Commission* (ITC). A validação de estrutura interna foi realizada por meio de Análise Fatorial Confirmatória (AFC), e a validação por relação com variáveis externas foi feita a partir da análise das correlações dos fatores do *Workplace PERMA-Profiler* com a versão breve da Escala *Utrecht* de Engajamento (UWES-9) no Trabalho e com a Escala de *Workaholism* versão breve (DUWAS-10). Participaram do estudo 310 adultos com idade média de 41 anos, que exerciam atividade laboral remunerada, sendo a maioria mulheres. Verificou-se que o *Workplace PERMA-Profiler* possuiu as propriedades psicométricas necessárias, apresentando confiabilidade suficiente (Alfa de Cronbach:  $0,66 < 0,92$ ) em todos os fatores (exceto Realização) e a média do Alfa de Cronbach de 0,85, além de uma estrutura interna adequada (RMSEA = 0,05; RMSEA IC 90% = 0,04-0,06; CFI = 0,95; TLI = 0,93;  $\chi^2 = 322,49$ ; df = 210;  $\chi^2/df = 1,53$ ; SRMR = 0,05). O instrumento apresentou também correlações significativas positivas com engajamento no trabalho e negativas com *workaholism*. A versão com sete fatores e 21 itens foi a que apresentou maior solidez fatorial. Concluiu-se que a Versão Brasileira do

*Workplace PERMA-Profiler* mostrou ser um instrumento válido e fidedigno para ser utilizado na avaliação do bem-estar no trabalho.

**Palavras-chave:** Modelo PERMA; Bem-estar; Psicologia Positiva; Psicologia e trabalho; Avaliação Psicológica.

## ABSTRACT

VANNI, Pedro. *Brazilian Adaptation and Psychometric Studies of the Workplace PERMA-Profiler*. 2021. 83p, Dissertation (Master degree). Programa de Pós Graduação Stricto Sensu em Psicologia, Centro de Ciências da Vida, Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas, 2021.

The importance of studying, promoting and evaluating well-being in different contexts of Psychology is known. It is also known that there is no instrument validated in Brazil capable of assessing well-being at work according to the PERMA model, which is the most recent model of well-being study. Therefore, the purpose of this work was to adapt the Workplace PERMA-Profiler to the Brazilian context, in addition to seeking evidence of validity of internal structure and of relationship with external variables of the type engagement in work and workaholism for the instrument in question. The adaptation was made based on the guidelines of the International Testing Commission (ITC). The internal structure validation was performed by means of Confirmatory Factor Analysis (AFC), and the validation by relation to external variables was performed by analyzing the correlation of the factors of the Workplace PERMA-Profiler with the short version of the Utrecht Engagement Scale ( UWES-9) at Work and with the Workaholism Scale short version (DUWAS-10). 310 adults participated in the study, with an average age of 41 years, who performed paid work, the vast majority of whom were women. It was verified that the Workplace PERMA-Profiler had the necessary psychometric properties, presenting satisfactory reliability (Cronbach's Alpha: 0.66 <0.92) in all factors (except Realization) and the average of Cronbach's Alpha of 0.85 , in addition to an adequate internal structure (RMSEA = 0.05; RMSEA IC 90% = 0.04-0.06; CFI = 0.95; TLI = 0.93;  $\chi^2 = 322.49$ ;  $df = 210$ ;  $\chi^2/df = 1.53$ ; SRMR = 0.05). The instrument also showed significant correlations positively with engagement at work and negatively with workaholism. The version with seven

factors and 21 items was the one with the highest factor strength. The Brazilian version of the PERMA-Profilier Workplace proved to be a valid and reliable instrument to be used in assessing well-being at work.

**Keywords:** PERMA model; Welfare; Positive Psychology; Psychology and work; Psychological Assessment.

## Sumário

LISTA DE QUADROS.....	1
LISTA DE FIGURAS.....	2
LISTA DE TABELAS.....	3
LISTA DE ANEXOS.....	4
APRESENTAÇÃO.....	5
INTRODUÇÃO.....	8
AVALIAÇÃO DO BEM-ESTAR NA PSICOLOGIA .....	8
O PERMA-PROFILER.....	11
O WORKPLACE PERMA-PROFILER.....	18
OBJETIVOS.....	21
HIPÓTESES.....	22
MÉTODO.....	23
ESTUDO 1.....	23
PARTICIPANTES.....	23
INSTRUMENTOS.....	24
PROCEDIMENTOS.....	24
RESULTADOS.....	26
ESTUDO 2.....	31
PARTICIPANTES.....	31
INSTRUMENTOS.....	32
PROCEDIMENTOS.....	34
ANÁLISE DE DADOS.....	34
RESULTADOS.....	35
DISCUSSÃO.....	49

CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	55
REFERÊNCIAS.....	57
ANEXOS.....	64

## Lista de Quadros

Quadro 1. Versão adaptada do <i>Workplace PERMA-Profiler</i> .....	27
--	----

## **Lista de Figuras**

Figura 1. Cargas Fatoriais dos Itens do Workplace PERMA-Profilier.....	36
--	----

## Lista de Tabelas

Tabela 1. Características Sociodemográficas dos Participantes.....	32
Tabela 2. Índices de Ajuste dos Modelos Confirmatórios.....	35
Tabela 3. Média dos Escores, Consistência Interna da Versão Brasileira do <i>Workplace PERMA-Profiler</i> .....	37
Tabela 4. Correlação entre os Fatores dos Instrumentos Utilizados.....	39
Tabela 5. Estatísticas Descritivas dos Grupos nos Fatores do PERMA-Profiler.....	40
Tabela 6. Comparações de Grupo quanto ao Sexo (Teste <i>t</i> ).....	41
Tabela 7. Comparação de Grupos Considerando a Variável Escolaridade.....	41
Tabela 8. Teste Post-Hoc de Tukey para a variável Grau de Escolaridade.....	42
Tabela 9. Comparação de Grupos para a Variável Idade.....	43
Tabela 10. Teste Post-Hoc de Tukey para a Variável Idade.....	44
Tabela 11. Comparação de Grupos para a Variável Renda.....	45
Tabela 12. Teste Post-Hoc de Tukey para a Variável Renda.....	46

## Lista de Anexos

Anexo 1. Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para os Participantes do Estudo-Piloto .....	64
Anexo 2. Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para os Participantes do Estudo 2.....	66
Anexo 3. Quadro com Versão Original do Instrumento e Síntese das Traduções.....	68
Anexo 4. Quadro com a Síntese das Traduções e a Versão após a Análise dos Juízes.....	71
Anexo 5. Quadro Comparativo da Versão Original com a Versão Retro Traduzida.....	74
Anexo 6. Versão Pós Análise dos juízes e Versão Final.....	76
Anexo 7. Versão Breve da Escala Brasileira da Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) .....	78
Anexo 8. Versão Brasileira da Escala de Workaholism Bersão Breve (DUWAS-10).....	79

## **Apresentação**

O bem-estar pode ser definido como um processo que proporciona a noção de como a vida das pessoas está se passando, por meio da interação entre as circunstâncias, as atividades desenvolvidas e os recursos psicológicos existentes (Michaelson et al., 2009). O bem-estar é um construto possível de ser mensurado e utilizado nas mais diversas formas de intervenção. Por ser um conceito pontual e categórico, ele é interpretado como base científica para o estudo da felicidade ou daquilo que chamamos de uma vida boa (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

O bem-estar pode ser considerado nos mais diversos contextos de pesquisa e de intervenção, desde a saúde, a educação, o trabalho, a política, a psicoterapia e a economia (Seligman, 2011). Ele está intrinsecamente associado a diversos fatores saudáveis na vida das pessoas, desde a qualidade de vida, os relacionamentos, a saúde física e a longevidade. O bem-estar é valioso, tanto por ser bom em si, como também por nos trazer consequências benéficas. Os resultados positivos são frutos do bem-estar, não o contrário. Isso quer dizer que as pessoas com elevado nível de bem-estar, a longo prazo, acabam obtendo rendas mais altas e melhor desempenho no trabalho quando comparadas às pessoas que relataram baixo nível de bem-estar, além de possuírem melhores relações sociais do que aquelas com pouco bem-estar (Diener & Oishi 2018; Diener & Seligman, 2004). Além disso, Butler e Kern (2016) destacaram que um elemento-chave na promoção do bem-estar é a necessidade de mensurá-lo a nível individual, comunitário e nacional.

Na psicologia, o bem-estar vem sendo estudado desde a década de 1950. Porém, foi com o surgimento da Psicologia Positiva, no ano de 2000, que a discussão acerca do bem-estar obteve um impacto mais significativo, em especial, em 2011, quando Martin Seligman propôs a Teoria do Bem-estar, destacando que o Bem-estar é o principal fator responsável pelo Florescimento. Apesar das diversas definições e construtos tratando do bem-estar, os três mais estudados na psicologia são: Bem-Estar Subjetivo (BES) (Diener, 1984), Bem-Estar

Psicológico (Ryff, 1989; Ryff & Keyes, 1995) e Bem-Estar PERMA (Seligman, 2011). No Brasil, vem se trabalhando também, de maneira consistente, o bem-estar no trabalho (Siqueira & Padovam, 2008).

O modelo PERMA (Seligman, 2011) é o conceito de bem-estar mais recente utilizado na Psicologia. De acordo com este modelo, o Bem-estar é o principal fator responsável pelo Florescimento, que é entendido como um estado ótimo e dinâmico de um funcionamento psicossocial (Butler & Kern, 2016). Os cinco fatores PERMA são: Emoções Positivas, Engajamento, Relacionamentos Positivos, Sentido e Realização (*PERMA: Positive Emotions, Engagement, Positive Relationships, Meaning and Accomplishment*). Este modelo envolve uma esfera subjetiva e intersubjetiva de fatores ligados ao Bem-estar, além de agrupar tanto os aspectos Hedônicos, quanto os aspectos Eudaimônicos. Para avaliar o Bem-estar de acordo com o modelo PERMA, Butler e Kern (2016) desenvolveram o *PERMA-Profiler*, um questionário composto por 23 itens, com escala de resposta de 11 pontos do tipo Likert, com respostas afirmativas que variam de “nunca” a “sempre”, de “absolutamente não” a “completamente”, ou de “péssimo” a “excelente”. O questionário visa avaliar de forma breve os cinco elementos presentes no modelo PERMA, além de avaliar aspectos como Emoções Negativas e Saúde física. Kern (2014) desenvolveu uma versão deste instrumento que avalia o bem-estar de acordo com o modelo PERMA dentro do contexto do trabalho, chamada *Workplace PERMA-Profiler*. Esta versão possui o mesmo número de itens que a versão padrão, porém o enunciado das questões está adaptado ao contexto do trabalho.

O modelo PERMA, por ser ainda recente, é ainda pouco explorado no Brasil, porém já foi realizado um estudo de adaptação e validação no Brasil do *PERMA-Profiler*, por Carvalho, Marot e Natividade (2019). No entanto a versão que avalia Bem-Estar no trabalho, ainda não possui uma versão adaptada e validada no Brasil. Desta forma, é necessário que haja no Brasil mais instrumentos adaptados e validados que avaliem o Bem-Estar (PERMA) para que, assim,

possam ser realizados estudos e intervenções nos mais diversos âmbitos – inclusive no trabalho - com base neste modelo, que é recente, complexo e relevante à Psicologia Positiva. Sabe-se que as evidências de validade e de precisão são propriedades psicométricas fundamentais de um instrumento, pois denotam respectivamente o quão bem o instrumento avalia o que se propõe e o quão estável é a sua capacidade de medir (Hutz, Bandeira & Trentini, 2015). Além disso, o Sistema Brasileiro de Avaliação de Testes Psicológicos (SATEPSI), pertencente ao Conselho Federal de Psicologia, orienta que todos os instrumentos de avaliação psicológica sejam dotados de estudos psicométricos, tais como, evidências de validade e precisão.

Desse modo, o objetivo do presente trabalho será realizar a tradução e a adaptação do questionário *Workplace PERMA-Profiler* ao Português brasileiro, bem como buscar evidências de validade de conteúdo, de estrutura interna e de relação com variáveis externas. O processo de tradução e adaptação seguirá as Diretrizes do *International Testing Commission* (ITC) para Tradução e Adaptação de Testes, Segunda Edição (2017). A validade de estrutura interna será feita por meio da Análise Fatorial Confirmatória (AFC), e a de relação com variável externa será feita por meio da correlação de Pearson com a Escala *Utrecht* de Engajamento no Trabalho, adaptada e validada no Brasil por Vazquez et al. (2015), e com a Escala de *Workaholism* (DUWAS-10), também validada por Vazquez et al. (2018). São esperados resultados satisfatórios que possibilitem ao *Workplace PERMA-Profiler* níveis de evidências de validade e precisão satisfatórios para que esta versão seja utilizada no Brasil como instrumento de avaliação do bem-estar no trabalho seguindo o modelo PERMA.

## Introdução

### Estudo e avaliação do bem-estar na Psicologia

Existem diversos termos que caracterizam o bem-estar, com base em diferentes construtos e conceitos da Psicologia. Butler e Kern (2016) sugerem que não há um modelo de bem-estar que seja melhor, e que as diferentes formas de conceituá-lo poderão ser úteis ao se adotar a noção abstrata do bem-estar, e ao se pensar nos aspectos concretos, que poderão ser medidos, desenvolvidos e sustentados. Sendo assim, o bem-estar é um fenômeno multifacetado que pode ser avaliado com base em uma ampla variedade de construtos. Além disso, são também fatores comumente utilizados na avaliação do bem-estar as emoções positivas, o engajamento, o sentido, a satisfação com a vida, os relacionamentos saudáveis, o apoio social, a realização e a competência (Forgeard et al., 2011).

O bem-estar, na Psicologia, vem sendo estudado desde a década de 1950, tendo início com base em estudos norte-americanos voltados à satisfação com a vida e aos afetos positivos e negativos (Siqueira & Padovam, 2008). Em 1984, Edward Diener propôs o modelo de Bem-Estar Subjetivo, composto por três fatores, dois deles cognitivos (satisfação com a vida e satisfação com aspectos importantes da vida) e um deles afetivo (alto nível de afetos positivos e baixo nível de afetos negativos). Esse modelo vem sendo avaliado por meio de instrumentos que medem o construto como um todo ou apenas alguns de seus fatores. No Brasil, existe a Escala de Bem-Estar Subjetivo (EBES), desenvolvida e validada por Albuquerque e Tróccoli (2004), que é composta por 64 itens que avaliam os três fatores presentes no construto, com respostas em uma escala Likert de cinco pontos, que varia de 1 (*nem um pouco/discordo plenamente*) a 5 (*extremamente/concordo plenamente*). Para avaliar as características específicas do Bem-Estar Subjetivo, são utilizados a Escala de Satisfação com a Vida (ESV) (Hutz, Zanon, & Bardagi, 2014) e a Escala de Afetos Positivos e Negativos (PANAS) (Zanon, Bastianello, Pacico, & Hutz, 2013)

No final da década de 1980, Carol Ryff desenvolveu o modelo de Bem-Estar Psicológico (BEP), com base no princípio aristotélico de Eudaimonia, além de se basear em diversas ideias relacionadas ao bom funcionamento psíquico, que já tinham sido desenvolvidas pelos psicólogos da época. As características que compõem o construto são: autoaceitação, propósito na vida, domínio do ambiente, relações positivas com os outros, crescimento pessoal e autonomia. Para avaliar o Bem-Estar Psicológico, Ryff e Essex (1992) desenvolveram a versão padrão da Escala do Bem-Estar Psicológico (EBEP), composta por 84 itens que avaliam os seis fatores do construto. Essa escala foi adaptada e validada no Brasil por Machado e Bandeira (2010).

O modelo mais recente de bem-estar foi proposto por Martin Seligman no ano de 2011, sendo intitulado de modelo PERMA. Para contextualizar o surgimento do modelo PERMA, é importante lembrar que Martin Seligman foi um dos preconizadores do movimento intitulado Psicologia Positiva, que tem como um dos objetivos principais promover os aspectos saudáveis nas pessoas e nas instituições (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). No ano de 2002, Seligman propôs a Teoria da Felicidade Autêntica, na qual destacou que o objetivo da Psicologia Positiva seria a promoção da felicidade, sendo ela composta pelas Emoções Positivas, pelo Engajamento e pelo Sentido.

Já em 2011, Seligman propôs a Segunda Teoria da Psicologia Positiva, na qual destacou que a proposta desta ciência seria a de promover o florescimento por meio do bem-estar. Para isso, desenvolveu o modelo PERMA, no qual ele destacou que o bem-estar é um construto passível de mensuração, formado por cinco fatores: Emoções Positivas, Engajamento, Relacionamentos Positivos, Sentido e Realização. Foi desenvolvido, com o intuito de avaliar o modelo PERMA, a escala *PERMA-Profiler* (Butler & Kern, 2016), composta de 23 itens. A versão brasileira desta escala foi adaptada e validada por Carvalho, Marot e Natividade (2019),

apresentando uma consistência interna média de  $\alpha = 0,93$ , com uma amostra de 1.327 participantes.

Pelo fato do bem-estar ser um construto que possui diversas definições, são utilizados também na avaliação do bem-estar, instrumentos que avaliam construtos correlatos do tipo qualidade de vida, felicidade, satisfação com a vida, dentre outros. Exemplo disso é o *World Health Organization Quality of Life instrument (WHOQOL-bref)* (The WHOQOL Group, 1998), que consiste em instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde composto por 100 questões representada em seis domínios: a) físico; b) psicológico; c) nível de independência; d) relações sociais; e) meio ambiente; f) espiritualidade/religiosidade/crenças pessoais (Fleck, 2000). Além disso, um conceito bastante utilizado no Brasil é o de bem-estar no trabalho, que não se trata de um conceito claramente definido, sendo frequentemente associado com termos análogos, tais como, como satisfação com o trabalho ou felicidade no trabalho (Garcez, Antunes, & Zarife, 2018; Paschoal & Tamayo, 2008; Siqueira & Padovam, 2008;). Para se avaliar bem-estar no trabalho são utilizados comumente a Escala de Bem-Estar no Trabalho (Paschoal & Tamayo, 2008), a Escala de Satisfação no Trabalho (Coelho Junior & Faiad, 2012) e a Escala de Envolvimento com o Trabalho (Siqueira, 2008).

Referente à relação do bem-estar com variáveis sociodemográficas, o fator renda costuma estar associado positivamente ao Bem-Estar Subjetivo, ainda que com baixo ou médio tamanho de efeito, porém sexo e nível de escolaridade costumam estar pouco associados ao BES (Diener et al. 2018). Referente ao Bem-Estar Psicológico, as dimensões autonomia e domínio sobre o ambiente apresentaram um incremento com o avanço da faixa etária, enquanto que as dimensões crescimento pessoal e propósito na vida apresentaram decréscimo com o avanço da idade. E em relação aos níveis de escolaridade e ao nível socioeconômico, todas as dimensões do BEP estiveram relacionadas a níveis elevados de tais características (Machado e

Bandeira, 2012). Faltam estudos investigando as diferenças entre as características sociodemográficas e o modelo PERMA (Wammer et al. 2019).

No Brasil também foram poucos estudos explorando as relações entre características sociodemográficas e o bem-estar no trabalho. Rocha Sobrinho e Porto (2012) avaliaram características sociodemográficas de idade, gênero, estado civil e escolaridade no bem-estar no trabalho. Notou-se que o fator idade foi o único a apresentar correlações significativas com o bem-estar no trabalho, sendo que os demais apresentaram correlações fracas.

No cenário internacional, o estudo de Geldenhuys e Henn (2017) avaliou a correlação de variáveis demográficas sobre fatores atrelados ao bem-estar no trabalho em trabalhadoras sul africanas. Foi relatado que as participantes com níveis mais elevados de escolaridade mostraram relações significativas com a satisfação com a vida e que as que tinha idade superior a 35 anos também possuíam níveis mais altos de bem-estar no trabalho. A pesquisa de Haley, Mostert e Els (2014) também com trabalhadores sul africanos mostrou que trabalhadores com idade mais avançada apresentaram maior engajamento no trabalho, sobretudo no aspecto da dedicação ao trabalho. Também Jung, Jae Moon e Sung Deuk Hahm (2007) avaliaram a satisfação com o trabalho em trabalhadores do setor público e privado da Coreia do Sul, identificando que a maior satisfação com o trabalho está entre 25 e 35 anos (trabalhadores públicos) com tendência a declinar mais tarde e trabalhadores privados com ênfase.

### **O modelo PERMA e o PERMA-Profiler**

Para entender do que se trata o *PERMA-Profiler*, é válido, primeiramente, compreender o modelo PERMA de bem-estar. O elemento focal da nova teoria da psicologia positiva é o bem-estar (Seligman, 2011), e o principal critério para mensurá-lo é o florescimento, e portanto, o objetivo da Psicologia Positiva é aumentar o florescimento. O florescimento é definido por Butler e Kern (2016) como “um estado ótimo dinâmico de funcionamento

psicossocial que surge do bom funcionamento em vários domínios psicossociais” (p. 2). Para que haja florescimento o indivíduo deve possuir necessariamente todas as chamadas “características essenciais” além de, pelo menos, três das seis “características adicionais”. As “características essenciais são: (a) emoções positivas; (b) engajamento; (c) interesse. Já as características adicionais são: (a) autoestima; (b) otimismo; (c) resiliência; (d) vitalidade; (e) autodeterminação; (f) relacionamentos positivos.

As características do modelo PERMA se aproximam daquilo que os seres humanos buscam por si próprio como um fim, ainda que por vezes eles possam buscá-los para outros fins, eles ainda optam pela busca, pois tais elementos são motivadores por si próprios (Forgeard et al., 2011). Cada um destes elementos deve necessariamente possuir as seguintes características: (a) contribuir na formação do bem-estar; (b) ser buscado pelo próprio sujeito, como um fim, e não com o intuito de obter-se algo diferente; (c) ser exclusivo, ou seja, poder ser definido e mensurado independentemente dos demais elementos (Seligman, 2011).

Os cinco elementos do PERMA, de acordo com Seligman (2011) são: (a) Emoções Positivas: entendida como uma “vida agradável”, a emoção positiva abrange os aspectos subjetivos ligados ao bem-estar, dentre os quais, o prazer, o conforto, o êxtase, a afeição, dentre outros; (b) Engajamento: também constitui um aspecto subjetivo ligado ao bem-estar, que nos possibilita um estado de envolvimento de modo possamos ver uma experiência como “maravilhosa” ou “divertida”, cujo sentimento nos remete a uma situação já ocorrida; (c) Sentido: consiste na noção de se pertencer e servir a algo que acreditamos ser maior que nós. O sentido possui também um componente subjetivo, sendo também importante para o Bem-estar e para as emoções positivas; (d) Realização: a “conquista” buscada por ela própria, ainda que não venha a nos trazer emoções positivas, relacionamentos positivos ou sentido; (e) Relacionamentos Positivos: nossas relações sociais são antídotos para os momentos difíceis e elementos fundamentais para nossos bons momentos. Exercer um ato de bondade pode

produzir um aumento momentâneo em nosso bem-estar maior do que qualquer outro exercício. O modelo PERMA de bem-estar abrange componentes Hedônicos (emoções positivas e satisfação) e Eudaimônicos (o sentido e o desenvolvimento de potenciais).

Considerando a relevância de se avaliar o bem-estar de acordo com o modelo PERMA, Butler e Kern (2016) desenvolveram o *PERMA-Profiler*, uma escala capaz de avaliar de modo breve os cinco elementos do PERMA, além de outros aspectos correlatos, como felicidade e saúde física e aspectos divergentes, como emoções negativas e solidão. De maneira resumida, o desenvolvimento e validação do *PERMA-Profiler* envolveu três partes. Primeiro, foi criado um banco de itens teoricamente relevantes para os cinco domínios PERMA, que possuía cerca de 700 itens. Estes itens foram resumidos a 15 itens principais, sendo três deles para cada domínio. A segunda etapa foi a confirmação da estrutura fatorial em duas amostras e a análise das relações com variáveis externas. Optou-se por acrescentar oito itens adicionais, resultando em uma versão final com 23 itens. Por fim, na terceira etapa, foi testada a versão final em oito amostras adicionais, fornecendo informações psicométricas e normativas. De modo geral, os 15 itens principais apresentaram propriedades psicométricas satisfatórias.

Na primeira etapa, para a elaboração do instrumento, teve-se como objetivo incluir três itens por domínio, sendo que os itens fossem adequadamente confiáveis, com boa validade de conteúdo e que apresentassem suporte preliminar para a validade de construto. Os itens foram agregados em um banco inicial de dados, que possuía 700 itens, e na sequência, foram chamados três juízes especialistas em Psicologia Positiva para avaliá-los. Uma vez realizada as análises, o banco de itens final passou a incluir 109 questões teoricamente relevantes para os componentes do PERMA. Foi desenvolvida uma escala de resposta de tipo Likert, ordenada em um intervalo de 0 a 10, possuindo 11 pontos.

Para análise da relação com variáveis externas, junto com os 109 itens do então *PERMA-Profiler*, o questionário inicial incluía várias escalas adicionais. Foram utilizadas a

versão de oito itens da Escala de Depressão do Centro de Estudos Epidemiológicos (CESD) (Eaton, Muntaner, Smith, Tien, & Ybarra, 2004), a Escala de Satisfação com a Vida (SWLS) (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985), a Escala de Florescimento (Diener et al., 2010), a Escala de Bem-Estar Mental Breve Warwick-Edinburgh (WEMWBS) (Stewart-Brown et al., 2009) e as escalas de Construtos de Ação Pessoal (PAC-10) (Little, Salmela-Aro, & Phillips, 2007). Foram incluídas também quatro questões relacionadas à saúde e várias questões demográficas gerais, totalizando 199 itens.

Um total de 3751 participantes, de diversas faixas-etárias e com as mais diversificadas características demográficas, como renda, escolaridade, continentes, responderam *online* ao instrumento, no site [www.authentic happiness.com](http://www.authentic happiness.com). Após as respostas, houve maior refinamento e todos os itens passaram ter o caráter positivo, com respostas afirmativas, resultando em uma versão com 70 itens. Para reduzir ainda mais o número de perguntas, os participantes de uma das amostras analisadas foram divididos aleatoriamente em duas metades, sendo o Conjunto 1 com 1.877 participantes e o Conjunto 2 com 1.874 participantes. Em cada conjunto, foi realizada uma análise exploratória de componentes principais, que examinou as frequências de resposta e as distribuições dos itens. Foram selecionados os itens que apareceram de modo consistente no fator em ambas as subamostras. A partir destas análises, reduziu-se os itens aos três itens desejados para cada domínio do PERMA, resultando em um instrumento com 15 itens no total.

Em seguida, foi calculada a consistência interna do instrumento, com base em 12 amostras distintas. Os resultados ( $\alpha$ ) em cada fator, para cada uma das amostras foram:

- Amostra 1 a (N = 1.877): a) Emoções Positivas = 0,82; b) Engajamento = 0,80; c) Relacionamentos Positivos = 0,82; d) Sentido = 0,92; e) Realização = 0,84; f) Geral = 0,94; g) Emoções Negativas = 0,74; h) Saúde = 0,91.

- Amostra 1 b (N = 1.874): a) Emoções Positivas = 0,81; b) Engajamento = 0,79; c) Relacionamentos Positivos = 0,83; d) Sentido = 0,92 e) Realização = 0,86; f) Geral = 0,95; g) Emoções Negativas = 0,73; h) Saúde = 0,90.

- Amostra 2 (N = 3.029): a) Emoções Positivas = 0,71; b) Engajamento = 0,69; c) Relacionamentos Positivos = 0,79; d) Sentido = 0,86; e) Realização = 0,82; f) Geral = 0,94; g) Emoções Negativas = 0,76; h) Saúde = 0,85.

- Amostra 3 (N = 408): a) Emoções Positivas = 0,71; b) Engajamento = 0,69; c) Relacionamentos Positivos = 0,79; d) Sentido = 0,86; e) Realização = 0,82; f) Geral = 0,94; g) Emoções Negativas = 0,76; Saúde = 0,85.

- Amostra 4 (N = 4.717): a) Emoções Positivas = 0,89; b) Engajamento = 0,72; c) Relacionamentos Positivos = 0,84; d) Sentido = 0,91; e) Realização = 0,78; f) Geral = 0,94; g) Emoções Negativas = 0,75; h) Saúde = 0,92.

- Amostra 5 (N = 23.692): a) Emoções Positivas = 0,88; b) Engajamento = 0,71; c) Relacionamentos Positivos = 0,81; d) Sentido = 0,90; e) Realização = 0,79; f) Fator Geral = 0,94; g) Emoções Negativas = 0,73; i) Saúde = 0,92. O coeficiente médio nesta amostra foi de 0,83.

- Amostra 6 (N = 285): a) Emoções Positivas = 0,88; b) Engajamento = 0,80; c) Relacionamentos Positivos = 0,82; d) Sentido = 0,89; e) Realização = 0,80; f) Geral = 0,93.

- Amostra 7 (N = 294): a) Emoções Positivas = 0,84; b) Engajamento = 0,69; c) Relacionamentos Positivos = 0,77; d) Sentido = 0,89; e) Realização = 0,70; f) Geral = 0,92.

- Amostra 8 (N = 166): a) Emoções Positivas = 0,85; b) Engajamento = 0,67; c) Relacionamentos Positivos = 0,84; d) Sentido = 0,90; e) Realização = 0,77; f) Geral = 0,93; g) Emoções Negativas = 0,71; Saúde = 0,92.

- Amostra 9 (N = 184): a) Emoções Positivas = 0,85; b) Engajamento = 0,73; c) Relacionamentos Positivos = 0,83; d) Sentido = 0,85; e) Realização = 0,79; f) Geral = 0,92; g) Emoções Negativas = 0,77; h) Saúde = 0,94.

- Amostra 10 (N = 1846): a) Emoções Positivas = 0,88; b) Engajamento = 0,72; c) Relacionamentos Positivos = 0,85; d) Sentido = 0,91; e) Realização = 0,78; f) Geral = 0,94; g) Emoções Negativas = 0,73; Saúde = 0,92.

- Amostra 11 (N = 782): a) Emoções Positivas = 0,84; b) Engajamento = 0,60; c) Relacionamentos Positivos = 0,75; d) Sentido = 0,90; e) Realização = 0,84; f) Geral = 0,93; Saúde = 0,70.

A média geral do Alfa de Cronbach para toda a escala e com a amostra total de 3751 sujeitos foi de 0,83. As médias do grau de consistência interna para cada um dos fatores foram: a) Emoções Positivas = 0,84; b) Engajamento = 0,73; c) Relacionamentos Positivos = 0,81; d) Sentido = 0,90; e) Realização = 0,80; f) Geral = 0,93; g) Emoções Negativas = 0,73; h) Saúde: 0,91. É válido destacar que todos os fatores apresentaram grau de confiabilidade aceitável, acima de 0,70.

Na segunda etapa, a análise confirmatória foi realizada nas amostras 2 e 3, com o instrumento de 15 questões. Em ambas as amostras, o modelo se ajustou adequadamente aos dados (Amostra 2: N = 3,029; RMSEA = 0,055 [intervalo de confiança de 90% = 0,051- 0,058], SRMR = 0,037; CFI = 0,976; TLI = 0,968) e Amostra 3 (N = 408; RMSEA = 0,077 [intervalo de confiança de 90% = 0,067-0,087]; SRMR = 0,034; CFI = 0,946; TLI = 0,929). Na sequência foram incluídos os oito itens adicionais, sendo que três deles avaliavam as Emoções Negativas, três deles avaliavam Saúde Física, além de dois itens únicos que avaliavam solidão e felicidade respectivamente. As razões para isso foram: a) a relevância de se interromper tendências de respostas ao se incluir itens como solidão e emoções negativa; b) a importância de trazer informações adicionais no instrumentos; c) a necessidade de se conhecer a importância de se

avaliar não somente os aspectos positivos, destacando também a importância das emoções negativas; d) A Saúde Física pode ser um grande preditor do florescimento (Friedman & Kern, 2014; Norrish, 2015) e mostrou-se fortemente associado ao bem-estar. É importante destacar que instrumento na versão final, com 23 itens e sete fatores não apresentou um estudo original de confirmação de sua estrutura fatorial. Ainda assim, os autores julgam válido que se utilize o instrumento com os itens adicionais e sugerem também se adotar a versão multidimensional e não unifatorial.

Na terceira etapa, de validação com base na relação com variáveis externas, Emoção Positiva esteve fortemente correlacionada com a satisfação com a vida e fracamente correlacionada com compaixão, um forte senso de valores, orientação política e desempenho autoavaliado no local de trabalho. O Engajamento foi o correlato mais fraco da maioria das variáveis, porém foi o correlato mais forte em compaixão, identificação como ativista e desempenho no local de trabalho. O Relacionamento Positivo foi o correlato mais forte – de maneira inversa - da solidão. O Sentido teve a correlação mais forte em ter um forte senso de valores e em identificar-se como ativista. A Realização foi o correlato mais forte de autoeficácia e, inversamente, de *Burnout*. A esperança estava igualmente correlacionada com Sentido e Realização.

De acordo com os autores, os estudos posteriores deverão avaliar a validade convergente discriminativa, preditiva e adicional, bem como analisar com mais detalhamento a ordem de disposição dos itens do questionário. Deverá se avaliar também a sensibilidade à mudança com a intervenção. Além do mais, a estabilidade em períodos ainda mais longos, bem como as variações entre as diferentes culturas deverão também ser examinadas. A expectativa dos autores é a de que o instrumento auxilie as pessoas a melhorar sua autocompreensão, a observar melhor seus pontos fortes e fracos e também a encontrar maneiras mais plenas de florescer na vida (Butler & Kern, 2016).

Além do estudo original, foram desenvolvidos estudos posteriores com este instrumento em diversos países. Giangrosso (2018) examinou as propriedades psicométricas do *PERMA-Profiler* no contexto italiano, tendo como base a validação convergente com a Escala de Bem-Estar Psicológico (Ryff, 1989). A versão italiana do *PERMA-Profiler* apresentou boas qualidades psicométricas, com estrutura fatorial consistente com a versão original e o fator de Bem-Estar geral do PERMA obteve correlação alta com o fator geral do BEP ( $r = 0,81$ ). Pezirkianidis et al. (2019) desenvolveram a versão grega do *PERMA-Profiler* e examinaram sua estrutura fatorial, invariância de medição, confiabilidade, e validade convergente e discriminante, com uma amostra de 2.539 participantes. O questionário apresentou consistência interna aceitável e confiabilidade teste-reteste tanto para os itens gerais do bem-estar quanto para cada um de seus cinco fatores.

Por fim, Ryan et al. (2019) avaliaram as propriedades psicométricas do *PERMA-Profiler*, em uma mostra de 439 adultos australianos. Os resultados mostraram que há consistência interna aceitável para as pontuações gerais do *PERMA-Profiler* (Alfa de Cronbach:  $0,80 < 0,93$ ) e para suas subescalas, exceto a de Engajamento (Alfa de Cronbach =  $0,66$ ). Contudo as propriedades psicométricas do *PERMA-Profiler* australianos foram insuficientes, destacando-se assim a necessidade de que mais estudos de validação sejam feitos e que estes se aprofundem mais na estrutura fatorial do instrumento.

No Brasil, foi adaptado e validado por Carvalho, Marot e Natividade (2019) a Versão Brasileira do *PERMA-Profiler* com uma amostra de 1327 participantes, obtendo grau de confiabilidade médio de 0,93. O artigo elaborado a partir deste estudo será publicado em breve.

### **O Workplace PERMA-Profiler**

A versão para avaliar Bem-estar no trabalho de acordo com o modelo PERMA, é intitulada *Workplace PERMA-Profiler* (Kern, 2014) e teve o enunciado de suas questões

adaptados ao contexto do trabalho, não havendo portanto um estudo original dos autores voltado especificamente às características psicométricas da escala em questão (Choi et al. 2019; Watanabe et al. 2018). Apesar disso, alguns estudos posteriores adaptaram esta escala à diferentes populações e analisaram também suas propriedades psicométricas.

O estudo de Watanabe et al. (2018) investigou a validade da versão japonesa do *Workplace PERMA-Profiler* com uma amostra de 396 participantes. Como resultado, foi encontrado uma estrutura fatorial de cinco fatores com os valores: ( $\chi^2$  (80) = 351,30; CFI = 0,892; TLI = 0,858; RMSEA = 0,105; SRMR = 0,051). Os escores de Bem-Estar geral e dos cinco fatores do PERMA obtiveram correlações significativas positivas com satisfação e engajamento no trabalho ( $0,60 \leq r \leq 0,82$ ). Além disso, os fatores do PERMA obtiveram correlações negativas moderadas com estresse psicológico ( $-0,53 \leq r \leq -0,39$ ). O grau de confiabilidade pelo Alfa de Cronbach variou de 0,75 a 0,96, sendo que o coeficiente médio para a escala foi de 0,86. Os coeficientes específicos para cada fator foram: a) Emoções Positivas = 0,92; b) Engajamento = 0,85; c) Relacionamentos positivos = 0,75; d) Sentido = 0,88; e) Realização = 0,84; f) Geral = 0,96; g) Emoções negativas = 0,78; h) Saúde = 0,93.

Na Coreia do Sul, Choi et al. (2019) analisaram a versão do *Workplace PERMA-Profiler* com 316 trabalhadores coreanos. A estrutura fatorial de cinco fatores obteve os níveis: [ $\chi^2$  (80) = 383,05; CFI = 0,909; TLI = 0,881, RMSEA = 0,110, SRMR = 0,054]. Os cinco fatores PERMA obtiveram correlações de moderadas a fortes com saúde mental positiva ( $0,39 \leq r \leq 0,67$ ), com engajamento no trabalho ( $0,52 \leq r \leq 0,81$ ) e com a eficácia profissional ( $0,47 \leq r \leq 0,64$ ) na avaliação do *Burnout*, ao passo que obtiveram também correlações negativas moderadas com a exaustão ( $-0,50 \leq r \leq -0,19$ ), com o cinismo ( $-0,51 \leq r \leq -0,37$ ), com estressores laborais ( $-0,59 \leq r \leq -0,30$ ) e com respostas ao estresse ( $-0,62 \leq r \leq -0,30$ ). O Alfa de Cronbach obteve uma média de 0,84 e oscilou entre 0,70 e 0,95. Para cada fator o coeficiente respectivo foi de: a) Emoções Positivas = 0,88; b) Engajamento = 0,78; c) Relacionamentos

Positivos = 0,83; d) Sentido = 0,86; e) Realização = 0,70; f) Geral = 0,95; g) Emoções Negativas = 0,75; h) Saúde = 0,94.

Por fim, o estudo lusófono transcultural de Alves et al. (2016) foi realizado com 294 participantes portugueses e 324 participantes angolanos. A Análise Fatorial Confirmatória com sete fatores apresentou um ajustamento razoável com a amostra portuguesa ( $\chi^2/df$ : 2,067; CFI: 0,954; PCFI: 0,754; GFI: 0,900; PGFI: 0,647; RMSEA: 0.060,  $p = 0,031$ ) e não foram encontrados os resultados da análise para a amostra angolana, uma vez que tratou-se de um estudo de dissertação do qual se tem acesso somente ao resumo. A confiabilidade foi aceitável a quase todos os fatores, exceto para Realização – na amostra portuguesa - e a para Engajamento, na amostra angolana.

Considera-se assim a importância do estudo do bem-estar geral e do bem-estar no trabalho no campo da Psicologia, a inovação do modelo PERMA no Brasil, bem como da relevância de avaliar o bem-estar por meio de instrumentos com propriedades psicométricas adequadas. Portanto, o presente estudo tratará de adaptar um instrumento que avalia o bem-estar no trabalho de acordo com o modelo PERMA, buscando também evidências de validade e de precisão, que possibilitarão compreender a relação do bem-estar no trabalho com as variáveis engajamento no trabalho e *workaholism*. Além disso irá se investigar se os fatores presentes no modelo PERMA possuem variabilidade em seus escores de acordo com as características sociodemográficas de sexo, faixa-etária, renda e grau de escolaridade. É esperado que por instrumento adaptado e com evidências de validade e precisão se possibilite avaliar o bem-estar no trabalho no Brasil de acordo com o modelo PERMA.

## Objetivos

### Objetivo geral

Traduzir, adaptar para o Brasil, e buscar evidências de validade e de precisão da escala *Workplace PERMA-Profiler*.

### Objetivos específicos

a) Adaptar ao Brasil o questionário *Workplace PERMA-Profiler*, seguindo as Diretrizes do *International Testing Commission* (ITC) para Tradução e Adaptação de Testes (2ª ed.);

b) Buscar evidências de validade por meio de estrutura interna e de relação com variáveis externas, para o *Workplace PERMA-Profiler*.

c) Buscar evidências de precisão para o *Workplace PERMA-Profiler*, por meio da análise de consistência interna.

d) Comparar se existem diferenças nos resultados das amostras, com base nas variáveis gênero, grau de escolaridade, renda e faixa etária.

## Hipóteses

- a) As dimensões traduzidas para o português brasileiro do *Workplace PERMA-Profiler* serão similares àquelas obtidas na sua versão original;
- b) O instrumento irá apresentar estrutura fatorial sólida para os sete fatores originais, assim como apresentará grau de confiabilidade suficiente em todos os fatores;
- c) Existe correlações positivas significativas entre os resultados no *Workplace PERMA-Profiler* com a variável externa de engajamento no trabalho, e negativa com a adição ao trabalho.

## Método

### Estudo 1 - Tradução e adaptação dos itens para o português brasileiro

O objetivo deste estudo foi realizar a tradução e a adaptação para o português brasileiro da escala *Workplace PERMA-Profiler*, bem como desenvolver sua validação de conteúdo. Este estudo ocorreu por meio das seguintes etapas: tradução do instrumento, síntese da tradução, validação de conteúdo, retro tradução (*back-translation*), análise pela população-alvo e estudo-piloto. Tais etapas estão de acordo com as Diretrizes da ITC e são sugeridas de serem realizadas nesta ordem por Borsa, Damásio e Bandeira (2012).

### Participantes

A tradução do instrumento foi realizada independentemente por dois brasileiros familiarizados com a escrita científica, com a psicométrica e com a Psicologia Positiva. Ambos eram docentes de programas de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia e trabalhavam temáticas relacionadas à Psicologia Positiva e ao bem-estar. A síntese das traduções foi realizada simultaneamente pelo pesquisador em conjunto com sua orientadora.

Na etapa de validação de conteúdo, participaram do estudo três juízes com familiaridade com a escrita científica, com a avaliação psicológica e com a Psicologia Positiva. Todos os juízes possuíam no mínimo mestrado completo na área de Psicologia, sendo que um deles era docente de programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia. A tradução reversa (*back-translation*), foi realizada independentemente pelo pesquisador responsável e por sua orientadora, e a síntese das retro traduções foi realizada por ambos em conjunto. Para análise da população alvo, foram selecionados três sujeitos por critério de conveniência que avaliaram o instrumento com os mesmos critérios que os juízes *experts*. Por fim, o estudo-piloto foi realizado com uma amostra de 12 sujeitos enquadrados na população-alvo do presente estudo, escolhidos por critério de conveniência.

## **Instrumentos**

*Workplace PERMA Profiler* (Butler & Kern, 2016). Consiste em um questionário composto por 23 itens dispostos em uma escala de 11 pontos do tipo Likert, e de respostas afirmativas que variam de 0 (*nunca*) a 10 (*sempre*) ou de “absolutamente não” a “completamente” ou “péssimo” a “excelente”. O questionário visa avaliar de forma breve os cinco elementos presentes no modelo PERMA no contexto trabalho, que são: Emoções Positivas, Engajamento, Relações Positiva, Realização e Sentido, além da saúde física e das emoções negativas. Trata-se de uma versão adaptada do *PERMA-Profiler*, que possui em seu estudo original (Butler & Kern, 2016) a confiabilidade média de 0,83 e em sua versão brasileira de 0,93 (Carvalho et al., 2019).

## **Procedimentos**

Inicialmente o estudo foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Pontifícia Universidade Católica de Campinas (Número do Parecer: 4.274.028 / CAAE: 36757020.9.0000.5481). Vale destacar que o questionário original é de livre acesso para pesquisas científicas e está disponível no link: <https://www.peggykern.org/questionnaires.html>, portanto não foi solicitada a autorização dos autores para o uso do instrumento. Porém o estudo-piloto e a coleta referente ao Estudo 2 aconteceram somente após a devida aprovação e todos os participantes destas duas etapas estavam devidamente de acordo com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Os Termos de Consentimento para o estudo-piloto e para o Estudo 2 estão disponíveis nos Anexos 1 e 2, respectivamente.

Na etapa de tradução, os dois tradutores foram contatados via e-mail para realizar de maneira independente a tradução do questionário do idioma original (inglês) para o idioma alvo (português brasileiro). Em seguida, o pesquisador responsável por esta pesquisa em conjunto

com sua orientadora, analisaram as duas traduções e sintetizaram ambas, formando uma versão inicial do instrumento em língua portuguesa.

Para a validação de conteúdo, foram convidados os juízes *experts* que receberam por e-mail um formulário inserido no *software Word* junto com o *Workplace PERMA-Profiler*. O formulário possuía uma breve explicação sobre o modelo PERMA e seus fatores, além dos 23 itens do questionário. Os itens foram avaliados com base em três dimensões: clareza de linguagem, pertinência prática e relevância teórica, conforme propõe Hernandez-Nieto (2002). Cada avaliador preencheu suas respostas em uma escala Likert de 5 pontos, que variava de 1 (*pouquíssimo adequado*) a 5 ( *muitíssimo adequado*). Eles avaliaram também a dimensão teórica, confirmando se o item era correspondente ou não ao fator ao qual ele foi designado, bem como avaliaram se as âncoras de respostas pareciam adequadas ao enunciado da pergunta. O formulário possuía no final um espaço para que os juízes pudessem realizar possíveis apontamentos de melhorias ou sugestões.

Em seguida foi realizada a tradução reversa (*back-translation*) da versão já revisada do instrumento, para o seu idioma de origem (língua inglesa), pelo pesquisador responsável e por sua orientadora, também de maneira independente, preenchendo um formulário do *Google Forms*. Após a tradução reversa, o pesquisador e a orientadora compararam a consistência das duas retro traduções, realizando uma breve síntese das mesmas. A análise pela população-alvo, foi realizada por três participantes que avaliaram o questionário individualmente, em um formulário idêntico ao dos juízes especialistas.

Por fim, no estudo-piloto os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), e analisaram individualmente o instrumento, de acordo com um roteiro de análise elaborado pelo pesquisador disponível em um formulário no *Word*. Foi avaliado nesta etapa, pelos participantes, a clareza das instruções, dos itens e da escala de respostas, assim como, a adequação dos termos e das expressões utilizadas.

## Resultados

A síntese das traduções está expressa no Anexo 3 e compara a versão original do instrumento com a tradução sintetizada, que foi realizada pelo autor do estudo em conjunto com sua orientadora, tendo como base a análise das traduções realizadas previamente pelos tradutores independentes. Alguns termos não foram traduzidos ou sintetizados de maneira literal, tendo em vista que o objetivo do estudo foi o de adaptar o instrumento, o que requer que os termos sejam devidamente claros e compreensíveis à população-alvo. Outro detalhe desta etapa, foi a flexibilização de gênero nos termos empregados. Por exemplo, se na tradução literal houvesse uma pergunta do tipo “você se sente ansioso no trabalho?”, ela passaria a ser escrita: “você se sente ansioso (a) no trabalho?”.

Na sequência, os itens resultantes da síntese das traduções foram analisados pelos juízes especialistas. Todos os itens avaliativos apresentaram pontuação igual ou superior a ‘4’ nos quesitos numéricos de avaliação (clareza de linguagem, pertinência prática e relevância teórica) e os que não se mostraram adequados nos quesitos descritivos (dimensão teórica e adequação das chaves de resposta) foram revistos de acordo com as sugestões mencionadas nos comentários. Nenhum dos itens foi excluído e todas as sugestões trazidas pelos juízes foram devidamente analisadas pelo autor do estudo em conjunto com sua orientadora. As sugestões consideradas viáveis e contributivas foram aderidas, levando à modificação de alguns itens. A comparação com as versões da tradução sintetizada com a da versão posterior à validação de conteúdo está retratada no Anexo 4.

As principais modificações desta etapa foram a retirada de advérbios do tipo ‘de que forma’ ou ‘em que medida’, com o intuito de deixar a questão mais sucinta e objetiva, além de evitar algum tipo de inconsistência com as chaves de resposta. Esta modificação esteve presente na maioria das questões. Outra modificação notória foi a inversão na ordem da oração do enunciado, que originalmente estava na ordem inversa e passou-se então para a ordem

direta. Por exemplo, uma questão que seria originalmente ‘no trabalho, você se sente bem?’ passou a ser reformulada para ‘você se sente bem no trabalho?’.

Realizada a síntese da retro tradução, os itens foram comparados com o da versão original, porém não houve modificações, uma vez que trata-se de uma versão adaptada do instrumento. A comparação da versão original com a retro traduzida está retratada no Anexo 5. A análise da população-alvo não resultou em mudanças significativas no instrumento, uma vez que foram muito poucos os apontamentos trazidos pelos participantes (Anexo 6). Já na parte do estudo-piloto, foi observada concordância dos participantes de que o instrumento parecia adequado. A única mudança significativa nesta etapa foi na questão ‘4’ em que foi descrito que se está perguntando acerca de saúde física, o que não estava claro até então. Após o estudo-piloto também foi elaborada pelo pesquisador responsável em conjunto com a professora orientadora a instrução para se responder o questionário no *Google Forms*, uma vez que não há instruções disponíveis na versão original. A versão final do instrumento consta no Quadro 1 a seguir, que passou a ser chamada Versão Brasileira do *Workplace PERMA-Profiler*.

Quadro 1 (continua)

*Versão brasileira do Workplace PERMA-Profiler*

Questão 1: Você acredita que seu trabalho tem propósito e é significativo?

Respostas: 1 = absolutamente não / 10 = completamente

Fator avaliado: Sentido

Questão 2: Você percebe que está progredindo para alcançar seus objetivos relacionados ao trabalho?

Respostas: 0 = nunca / 10 = sempre

Fator avaliado: Realização

## Quadro 1 (continua)

*Versão brasileira do Workplace PERMA-Profiler*

Questão 3: No trabalho, você se sente engajado (a) naquilo que está fazendo?

Respostas: 0 = nunca / 10 = sempre

Fator avaliado: Engajamento

Questão 4: Em geral, como você avalia sua saúde física?

Respostas: 0 = péssima / 10 = excelente

Fator avaliado: Saúde física

Questão 5: Você se sente alegre com seu trabalho?

Respostas: 0 = nunca / 10 = sempre

Fator avaliado: Emoções Positivas

Questão 6: Você costuma receber apoio dos colegas de trabalho quando precisa?

Respostas: 0 = absolutamente não / 10 = completamente

Fator avaliado: Relacionamentos Positivos

Questão 7: Você se sente ansioso (a) no trabalho?

Respostas: 0 = nunca / 10 = sempre

Fator avaliado: Emoções Negativas

Questão 8: Você costuma alcançar as metas de trabalho que estabeleceu para si próprio (a)?

Respostas: 0 = nunca / 10 = sempre

Fator avaliado: Realização

Questão 9: Você acredita que aquilo que você faz em seu trabalho é importante e tem valor?

Respostas: 0 = absolutamente não / 10 = completamente

Fator avaliado: Sentido

## Quadro 1 (continua)

*Versão brasileira do Workplace PERMA-Profiler.*

Questão 10: Você se sente bem no seu trabalho?

Respostas: 0 = nunca / 10 = sempre

Fator avaliado: Emoções Positivas

Questão 11: Você se sente empolgado (a) e interessado (a) em seu trabalho?

Respostas: 0 = absolutamente não / 10 = completamente

Fator avaliado: Engajamento

Questão 12: Você se sente solitário (a) no trabalho?

Respostas: 0 = absolutamente não / 10 = completamente

Fator avaliado: Solidão (item único, sem carga fatorial)

Questão 13: Você está satisfeito (a) com sua saúde física?

Respostas: 0 = absolutamente não / 10 = completamente

Fator avaliado: Saúde física

Questão 14: Você se sente irritado (a) no trabalho?

Respostas: 0 = nunca / 10 = sempre

Fator avaliado: Emoções Negativas

Questão 15: Você se sente valorizado (a) por seus colegas de trabalho?

Respostas: 0 = absolutamente não / 10 = completamente

Fator avaliado: Relacionamentos Positivos

Questão 16: Você consegue lidar bem com suas responsabilidades no trabalho?

Respostas: 0 = nunca / 10 = sempre

Fator avaliado: Realização

## Quadro 1 (continuação)

*Versão brasileira do Workplace PERMA-Profilier*

<p>Questão 17: Você acredita que seu trabalho tem sentido para você?</p> <p>Respostas: 0 = absolutamente não / 10 = completamente</p> <p>Fator avaliado: sentido</p>
<p>Questão 18: Comparado com outras pessoas da mesma idade e sexo, como você avalia sua saúde física?</p> <p>Respostas: 0 = terrível / 10 = excelente</p> <p>Fator avaliado: Saúde física</p>
<p>Questão 19: Você se sente satisfeito (a) com as relações que estabelece no trabalho?</p> <p>Respostas: 0 = absolutamente não / 10 = completamente</p> <p>Fator avaliado: relacionamentos positivos</p>
<p>Questão 20: Você se sente triste no trabalho?</p> <p>Respostas: 0 = nunca / 10 = sempre</p> <p>Fator avaliado: Emoções Negativas</p>
<p>Questão 21: Você perde a noção do tempo quando está fazendo algo que gosta no trabalho?</p> <p>Respostas: 0 = nunca / 10 = sempre</p> <p>Fator avaliado: Engajamento</p>
<p>Questão 22: Você se sente satisfeito (a) no trabalho?</p> <p>Respostas: 0 = absolutamente não / 10 = completamente</p> <p>Fator avaliado: Emoções Positivas</p>
<p>Questão 23: Você se considera feliz com o seu trabalho?</p> <p>Respostas: 0 = absolutamente não / 10 = completamente</p> <p>Fator avaliado: felicidade (item único, sem carga fatorial)</p>

## **Estudo 2- Evidências de validade com base na estrutura interna e na relação com variáveis externas**

Este estudo teve como objetivo buscar evidências de validade de estrutura interna e de correlação com variáveis externas (engajamento e adição ao trabalho), para o *Workplace PERMA-Profiler*. Além disso, pretendeu-se analisar também possíveis diferenças entre as amostras em relação à faixa-etária, sexo, escolaridade, renda e região brasileira.

### **Participantes**

A amostra foi composta por 310 participantes, ambos os sexos, sendo em sua maioria ( $n = 256$ ; 82,6%) mulheres, e 54 (17,4%) homens. Os participantes foram contatados via redes sociais. Os critérios de inclusão foram de ter idade igual ou superior a 18 anos, exercer atividade laboral remunerada de qualquer natureza (tanto que foram aceitos estudantes bolsistas), ter nível de escolaridade mínimo de ensino médio completo e de residir em uma das cinco regiões brasileiras. A maioria dos participantes ( $n = 180$ ; 58,4) possuía pós-graduação completa, seguida de 46 candidatos (14,8%) que possuíam ensino superior completo, de 38 participantes (12,3%) que possuíam pós-graduação incompleta, de 34 participantes (11%) que possuíam ensino superior incompleto e de 11 participantes (3,5%) que possuíam ensino médio completo.

Dos participantes, 28,1 % ( $n = 87$ ) possuía renda média mensal de um a três salários mínimos, seguidos de 80 participantes (25,8%) que possuíam renda média de três a cinco salários mínimos, de 69 participantes (22,3%) que recebiam em média de cinco a 10 salários mínimos, de 51 participantes (16,5%) que recebiam por mês mais de 10 salários mínimos, e de 23 participantes (7,4%) que recebiam até um salário mínimo por mês. A maioria dos participantes eram das regiões sul ( $n = 140$ ; 45,2%) e sudeste ( $n = 134$ ; 43,2%), já somando 273 participantes (88,6%) apenas nestas duas regiões brasileiras. Na sequência, as regiões centro-oeste e nordeste com 16 (5,2%) participantes em cada uma, e a região norte com apenas

4 participantes (1,3%). As características sociodemográficas dos participantes estão expressas na Tabela 1 a seguir.

Tabela 1

*Características Sociodemográficas dos Participantes*

Variável	Categoria	<i>n</i>	%
Sexo	Feminino	256	82,6
	Masculino	54	17,4
Idade (M= 41,20; DP = 13,90)	18 anos - 28 anos	79	25,5
	29 anos - 40 anos	77	24,8
	41 anos - 54 anos	83	26,8
	54 anos -74 anos	77	22,9
Escolaridade	Ensino médio completo	11	3,5
	Ensino superior completo	46	14,8
	Ensino superior incompleto	34	11
	Pós-graduação completo	181	58,4
	Pós-graduação incompleto	38	12,3
Renda Mensal	Até um salário mínimo	23	7,4
	De cinco a 10 mínimos	69	22,3
	De três a cinco salários mínimos	80	25,8
	De um a três salários mínimos	87	28,1
	Mais de 10 salários mínimos	51	16,5
Região do Brasil	Sul	140	45,2
	Sudeste	134	43,2
	Centro-oeste	16	5,2
	Nordeste	16	5,2
	Norte	4	1,3

**Instrumentos**

*Workplace PERMA-Profiler* (Butler & Kern, 2016). Consiste em um questionário dotado de 23 itens dispostos em uma escala de 10 pontos de tipo Likert, e de respostas afirmativas que variam de: ‘sempre’ e ‘nunca’; ‘absolutamente não’ e ‘completamente’; ‘péssimo’ e ‘excelente’. O questionário visa avaliar de forma breve os cinco elementos presentes no modelo PERMA no contexto trabalho, que são: Emoções Positivas, Engajamento, Relações Positiva, Realização e Sentido, além da saúde física e das emoções negativas. Trata-se de uma versão adaptada do PERMA-Profiler, que possui em seu estudo original (Butler &

Kern, 2016) a confiabilidade média de 0,83 e em sua versão brasileira (Carvalho, Marot, & Natividade, 2019) de 0,93. A versão brasileira deste instrumento foi adaptada no Estudo 1.

*Escala Brasileira da Utrecht Work Engagement Scale (UWES)*. Esta escala, desenvolvida por Schaufeli et al. (2002) adaptada e validada no Brasil por Vazquez et al. (2015) e normatizada por Vazquez et al. (2016), avalia o engajamento no trabalho, que consiste em “um estado mental e disposicional positivo caracterizado por Vigor, Dedicção e Concentração” (Vazquez, 2015, p.1). A versão padrão desta escala é composta por 17 itens e a versão reduzida possui apenas nove itens. Nas duas versões, as respostas estão dispostas em uma escala tipo Likert, de seis pontos, variando de *nunca* a *sempre*. De acordo com Vazquez et al. (2015), as análises fatoriais apontaram apenas um fator para a escala, nas duas versões. A consistência interna foi elevada, tanto na versão padrão (coeficiente Alfa = 0,95), quanto na versão reduzida (coeficiente Alfa = 0,94). As questões desta escala, bem como suas instruções e chaves de resposta estão disponíveis no Anexo 7.

*Escala de Workaholism versão breve (DUWAS-10)*. Escala desenvolvida por Schaufeli, Shimazu e Taris (2009) e adaptada e validada por Vazquez et al. (2018). O instrumento possui 10 itens e suas respostas estão dispostas em uma escala tipo Likert de quatro pontos, que variam de 1 (*quase nunca*) a 4 (*quase sempre*). A análise fatorial confirmatória da versão brasileira da DUWAS-10, confirmou os dois fatores já existentes, assim como o fator único de Adição ao Trabalho. Os resultados indicaram que a versão breve da escala pode ser considerada superior à versão padrão de 16 itens, para avaliar a Adição ao Trabalho no contexto brasileiro. Por tal razão, se recomenda o uso da versão reduzida. Os índices de confiabilidade da versão reduzida, medidos pelo coeficiente de fidedignidade composta (fc), foram satisfatórios nos dois fatores e no fator geral (Trabalhar Excessivamente, fc = 0,48; Trabalhar Compulsivamente, fc = 0,70; e Adição ao Trabalho, fc = 0,52). Esta escala está disponível na íntegra no Anexo 8.

## Procedimentos

A versão online dos três instrumentos foi disponibilizada via *internet* por formulário do *Google Forms*, junto a um questionário sociodemográfico e ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Após concordarem com o termo, os participantes preencheram os dados sociodemográficos e na sequência responderam os três instrumentos. O procedimento teve duração aproximada de 15 minutos.

## Análise de dados

Inicialmente, foram utilizadas estatísticas descritivas, com cálculo de frequência, porcentagem para os dados sociodemográficos e de média, desvio padrão, mínimo e máximo os fatores das escalas. Foi utilizado o índice KMO e o Teste de Esfericidade de Bartlett para verificar se a matriz de dados era passível de fatoração. Posteriormente, foram realizadas análises fatoriais confirmatórias, com uso do estimador MLR. Como índices de ajuste do modelo, foram utilizados os seguintes indicadores: RMSEA < 0,08; RMSEA IC 90% < 0,05; CFI e TLI > 0,90;  $\chi^2/df > 2$ ; e SRMR < 0,08 (Marôco, 2010).

Foi calculado o coeficiente Alfa de Cronbach para estimativa de precisão dos escores da escala. Em seguida, foi realizada análise de correlação *r* de Pearson entre os escores brutos dos fatores do *Workplace PERMA-Profiler*, bem como entre os escores da UWES-9 e DUWAS-10. Foi utilizado o critério de Cohen (1988) para interpretação das magnitudes, em que valores de *r* iguais ou inferiores a 0,29 indicam baixa associação; de 0,30 a 0,49, moderada correlação; e valores de *r* entre 0,50 a 1,00, forte associação. Em seguida, foram realizados testes *t* de Student e Análise de Variância (ANOVA), com cálculo do teste post-hoc de Tukey, para investigar diferenças de média entre os grupos quanto às variáveis sexo, idade, escolaridade e renda nos fatores do *Workplace PERMA-Profiler*. Foi utilizado o *d* de Cohen para cálculo do tamanho de efeito dos testes inferenciais. Como critérios de interpretabilidade, valores de *d* < 0,19 são insignificantes, *d* de 0,20 a 0,49, pequeno; *d* de 0,50 a 0,79, médio; *d*



A Figura 1 indica as cargas fatoriais de cada fator e seus itens correspondentes na versão adotada, que possui 21 itens no total, divididos em sete fatores, com três itens em cada fator. Destaca-se que foi testado um modelo com 9 fatores, incluindo Felicidade e Solidão (com um item em cada fator), no entanto, o modelo não foi identificado.

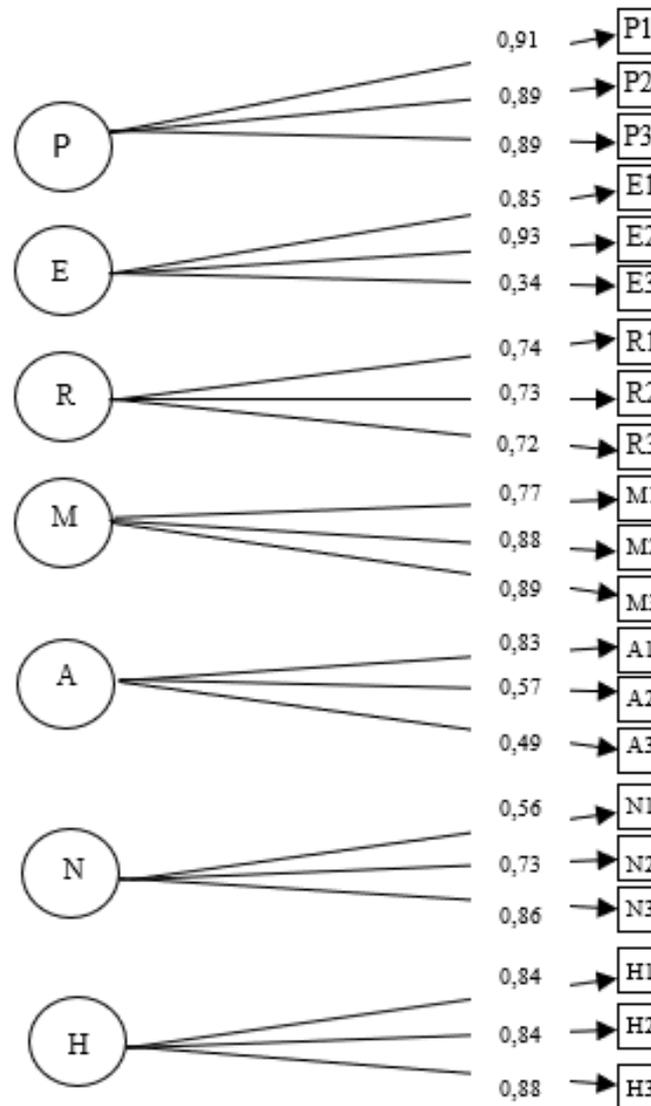


Figura 1. Cargas Fatoriais dos Itens do Workplace PERMA-Profiler

No que diz respeito à estimativa de precisão dos escores, obteve-se valores de Alfa de Cronbach adequados em quase todos os fatores, exceto em Realização, que apresentou o valor de 0,66. O fator de Emoções Positivas foi o mais consistente ( $\alpha$ : 0,92), seguido de Saúde ( $\alpha$ :

0,89), de Sentido ( $\alpha$ : 0,88), de Relacionamentos Positivos ( $\alpha$ : 0,77), de Emoções Negativas ( $\alpha$ : 0,76) e de Engajamento ( $\alpha$ : 0,73). O Alfa de Cronbach para a Escala Geral foi de 0,85. O grau de confiabilidade da escala e a média dos escores estão representados na Tabela 3.

Tabela 3

*Média dos Escores, Consistência Interna da Versão Brasileira do Workplace PERMA-Profiler (N=310).*

Fator	Min-Max	Média (Desvio Padrão)	$\alpha$
Emoções Positivas (P)	0-30	24,32(5,36)	
P1	0-10	7,99(1,96)	0,92
P2	0-10	8,36(1,75)	
P3	0-10	7,97(2,05)	
Engajamento (E)	0-30	25,01(4,89)	
E1	0-10	8,52(1,87)	0,73
E2	0-10	8,27(1,93)	
E3	0-10	8,22(2,33)	
Relacionamentos Positivos (R)	0-30	23,31(4,19)	
R1	0-10	8,09(1,87)	0,77
R2	0-10	7,36(2,22)	
R3	0-10	7,86(1,84)	
Sentido (M)	0-30	26,75(4,96)	
M1	0-10	9,05(1,80)	0,88
M2	0-10	9,01(1,69)	
M3	0-10	8,70(2,02)	
Realização (A)	9-30	24,99(3,71)	
A1	0-10	8,26(1,95)	0,66
A2	0-10	8,02(1,59)	
A3	4-10	8,71(1,21)	
Emoções Negativas (N)	0-30	14,48(7,02)	
N1	0-10	5,98(2,83)	0,76
N2	0-10	4,95(2,86)	
N3	0-10	3,55(2,81)	
Saúde (H)	2-30	24,45(5,69)	
H1	0-10	7,41(1,71)	0,89
H2	0-10	6,64(2,51)	
H3	0-10	7,40(2,07)	

Na correlação entre os escores dos instrumentos utilizados, notou-se associações significativas positivas com a Escala de Engajamento no Trabalho (UWES-9), sobretudo os

fatores Emoções Positivas e Engajamento, que apresentaram o coeficiente de correlação de 0,84 e 0,83 respectivamente. Referente ao *Workaholism*, houve correlações (negativas, em sua maioria) ainda que moderadas, sendo que os fatores de Saúde e Emoções Negativas apresentaram maiores coeficientes, com 0,35 e -0,30 respectivamente. A correlação entre os instrumentos está disposta na Tabela 4.

Tabela 4

*Correlação entre os Fatores dos Instrumentos Utilizados.*

	P	E	R	M	A	N	H	Engajamento	Workaholism
Emoções Positivas (P)	-								
Engajamento (E)	0,81**	-							
Relacionamentos (R)	0,54**	0,45**	-						
Sentido (M)	0,79**	0,74**	0,44**	-					
Realizações (A)	0,64**	0,61**	0,48**	0,62**	-				
Emoções Negativas (N)	-0,46**	-0,36**	-0,30**	-0,33**	-0,33**	-			
Saúde (H)	0,18**	0,11*	0,17**	0,11	0,18**	-0,18**	-		
Engajamento no trabalho	0,84**	0,83**	0,43**	0,77**	0,59**	-0,43**	0,22**	-	
Workaholism	-0,07	0,06	-0,11	-0,01	-0,02	0,35**	-0,30**	-0,02	-

*Nota.* \* $p < 0,05$ ; \*\* $p < 0,01$ .

Para se investigar as diferenças de médias nas variáveis sociodemográficas foram realizadas comparações das médias dos participantes. Inicialmente, na Tabela 5 são apresentadas as médias de escores dos grupos nos fatores do *Workplace PERMA-Profiler*. Em termos de comparação por sexo, notou-se que os fatores Engajamento e Sentido apresentaram diferenças significativas, sendo que as mulheres apresentaram médias superiores nestes fatores, com uma diferença de pontuação de 2 e 1,7 respectivamente.

Tabela 5  
*Médias dos Grupos nos Fatores do PERMA-Profiler*

Variável	Categoria	P	E	R	M	A	N	H
Sexo	Masculino	23,0	23,4	23,5	25,4	24,1	15,1	21,2
	Feminino	24,6	25,4	23,3	27,1	25,2	14,4	21,5
Idade	18 anos - 28 anos	22,5	22,8	23,5	25,2	23,7	15,4	20,4
	29 anos - 40 anos	23,6	24,3	22,8	26,4	24,7	16,6	20,3
	41 anos - 54 anos	25,2	26,2	22,8	27,5	25,5	13,4	22,1
	54 anos -74 anos	26,2	26,9	24,3	28	26,2	12,5	23,1
Escolaridade	Ensino médio completo	22,5	24,7	20,4	24,9	25,4	20,1	20,2
	Ensino superior completo	24,9	25,7	23,7	27,5	25,6	14,2	22,1
	Ensino superior incompleto	22,3	23,1	21,8	23,6	24	14,2	20,6
	Pós-graduação completo	23,9	23,9	24,1	26,4	24,2	15,2	21
	Pós-graduação incompleto	24,4	24,8	23,2	27	23,9	14	20,2
Renda Mensal	Até um salário mínimo	22,7	22,9	22,3	25,9	22,4	15	21
	De cinco a 10 mínimos	23,7	24,8	22,9	26,3	24,4	15,2	21,8
	De três a cinco salários mínimos	23,6	24,2	22,6	25,9	24,7	15	20,2
	De um a três salários mínimos	25,9	26,6	24,8	27,9	26,9	13,4	23,7
	Mais de 10 salários mínimos	25,3	25,9	24,1	27,8	25,5	13,5	21,1
Região do Brasil	Sul	24,6	25,3	23,9	26,6	24,9	15,5	22,1
	Sudeste	24,3	25,2	23,4	27,1	24,9	15,1	21,8
	Centro-oeste	24,2	24,9	23,1	26,4	25,2	14	20,8
	Nordeste	26,2	25,6	24,4	28,5	25,6	12,6	22,3
	Norte	19,5	17,3	22	20	20,8	12,5	25,8

A Tabela 6 retrata a comparação referente à variável sexo, denotando que os fatores Engajamento ( $p = 0,02$ ) e Sentido ( $p = 0,04$ ) apresentaram diferenças significativas nesta variável, indicando que mulheres possuem maior Engajamento e sentido quando comparadas aos homens, com tamanho de efeito considerado pequeno.

Tabela 6  
*Comparações de grupo quanto ao sexo (Teste t)*

	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>d</i> de Cohen
Emoções Positivas (P)	6021	0,14	-0,31
Engajamento (E)	5570	0,02	-0,42
Relacionamentos (R)	6812	0,87	0,04
Sentido (M)	5695	0,04	-0,35
Realizações (A)	5777	0,06	-0,28
Emoções Negativas (N)	6596	0,60	0,10
Saúde (H)	6807	0,86	-0,06

A Tabela 7 apresenta a comparação dos grupos quanto à escolaridade, apontando diferenças estatisticamente significativas nos fatores Engajamento ( $p = 0,03$ ), Sentido ( $p < 0,001$ ) e Realização ( $p = 0,01$ ).

Tabela 7  
*Comparação de Grupos Considerando a Variável Escolaridade.*

	Soma dos Quadrados	df	Média dos Quadrados	F	<i>p</i>
Emoções Positivas (P)	236	4	59	2,08	0,08
Engajamento (E)	254	4	63,4	2,7	0,03
Relacionamentos (R)	224	4	56	2,36	0,05
Sentido (M)	478	4	119,6	5,1	<0,001
Realização (A)	183	4	45,6	3,41	0,01
Emoções Negativas (N)	396	4	99,1	2,04	0,09
Saúde (H)	205	4	51,3	1,59	0,18

Na Tabela 8 é apresentada a análise *post-hoc* destes três fatores para identificar em quais grupos houve diferenças. No fator Engajamento, foi notado que participantes com Pós-Graduação Completa possuíam escores significativamente maiores do que participantes com Ensino Superior Incompleto ( $p$  de Tukey = 0,04). No fator Sentido, os

participantes com Pós-Graduação Completa possuíam escores mais elevados do que participantes com Ensino Superior Incompleto ( $p$  de Tukey =  $p < 0,001$ ), ao passo que participantes com Ensino Superior Incompleto possuíam escores mais baixos do que participantes com Ensino Superior Completo ( $p$  de Tukey =  $0,02$ ). Por fim, no fator Realização, participantes com Pós-Graduação completo apresentaram maiores escores do que participantes com Ensino Superior completo ( $p$  de Tukey =  $0,04$ ). As diferenças entre os grupos possuíam tamanho de efeito baixo.

Tabela 8 (continua)

*Teste Post Hoc de Tukey para a Variável Grau de Escolaridade*

Escolaridade		df	t	$P_{\text{Tukey}}$	d de Cohen
<b>Engajamento</b>					
Ensino médio completo	Pós-graduação completo	305	-0,64	0,97	0,00
	Ensino superior incompleto	305	0,94	0,88	0,00
	Pós-graduação incompleto	305	0,52	0,99	0,00
	Ensino superior completo	305	-0,02	1	0,00
Pós-graduação completo	Ensino superior incompleto	305	2,8	0,04	0,01
	Pós-graduação incompleto	305	2,1	0,22	0,01
	Ensino superior completo	305	1,15	0,78	0,00
Ensino superior incompleto	Pós-graduação incompleto	305	-0,63	0,97	0,00
	Ensino superior completo	305	-1,47	0,58	0,00
Pós-graduação incompleto	Ensino superior completo	305	-0,84	0,92	0,00
<b>Sentido</b>					
Ensino médio completo	Pós-graduação completo	305	-1,7	0,43	0,01
	Ensino superior incompleto	305	0,79	0,93	0,00
	Pós-graduação incompleto	305	-0,91	0,89	0,00
	Ensino superior completo	305	-1,3	0,69	0,01
Pós-graduação completo	Ensino superior incompleto	305	4,28	<,001	0,01
	Pós-graduação incompleto	305	1,21	0,74	0,00
	Ensino superior completo	305	0,56	0,98	0,00
Ensino superior incompleto	Pós-graduação incompleto	305	-2,47	0,1	0,01
	Ensino superior completo	305	-3,13	0,02	0,01
Pós-graduação incompleto	Ensino superior completo	305	-0,57	0,98	0,00

Tabela 8 (continuação)

*Teste Post Hoc de Tukey para a Variável Grau de Escolaridade*

Escolaridade		df	t	P <sub>Tukey</sub>	d de Cohen
Realização					
Ensino médio completo	Pós-graduação completo	305	-0,21	1	0,00
	Ensino superior incompleto	305	1,52	0,83	0,00
	Pós-graduação incompleto	305	0,96	0,87	0,00
	Ensino superior completo	305	1,12	0,75	0,00
Pós-graduação completo	Ensino superior incompleto	305	2,3	0,15	0,01
	Pós-graduação incompleto	305	2,21	0,18	0,01
	Ensino superior completo	305	2,83	0,04	0,01
Ensino superior incompleto	Pós-graduação incompleto	305	-0,15	1	0,00
	Ensino superior completo	305	0,17	1	0,00
Pós-graduação incompleto	Ensino superior completo	305	0,33	1	0,00

Referente à idade, todos os fatores – exceto Relacionamentos Positivos - apresentaram diferenças estatísticas significativas, conforme relatado na Tabela 9. Os grupos foram divididos de 1 a 4, de acordo com a faixa etária. O grupo 1 compreende a idade de 18 anos a 28 anos, o grupo 2 de 29 anos a 40 anos, o grupo 3 de 41 anos a 54 anos e o grupo 4, de 54 anos a 74 anos.

Tabela 9

*Comparação de Grupos para a Variável Idade*

Fator	Soma dos Quadrados	df	Média dos Quadrados	F	p
P	613	3	204,2	7,56	< 0,001
E	810	3	269,9	12,5	< 0,001
R	118	3	39,2	1,63	0,18
M	366	3	122	5,14	0,002
A	277	3	92,2	7,08	< 0,001
N	775	3	258,2	5,46	0,001
H	402	3	134,1	4,26	0,006

O *post hoc* para esta variável (Tabela 10) indicou as diferenças nos seguintes fatores: a) Emoções Positivas: esteve menos presente no grupo 1 do que nos grupos 3 ( $t$   $p$  de Tukey = 0,006) e 4 ( $p$  de Tukey < 0,001) e menos presente no grupo 2 do que no

grupo 4 ( $p$  de Tukey = 0,01); (b) Engajamento: esteve menos presente no grupo 1 em relação aos grupos 3 ( $p$  de Tukey < 0,001) e 4 ( $p$  de Tukey < 0,001), e no grupo 2 em relação aos grupos 3 ( $p$  de Tukey = 0,04) e 4 ( $p$  de Tukey = 0,004); (c) Sentido: esteve menos presente no grupo 1 do que nos grupos 3 ( $p$  de Tukey = 0,01) e 4 ( $p$  de Tukey = 0,002); (d) Realização: esteve menos presente no grupo 1 do que nos grupos 3 ( $p$  de Tukey = 0,008) e 4 ( $p$  de Tukey < 0,001) e menos no grupo 2 ( $p$  de Tukey = 0,04) em relação ao grupo 4; (e) Emoções Negativas: esteve menos presente nos grupos 3 ( $p$  de Tukey = 0,02) e 4 ( $p$  de Tukey = 0,002) em relação ao grupo 2; (f) Saúde: os grupos 1 ( $p$  de Tukey = 0,02) e 2 ( $p$  de Tukey = 0,02) apresentaram índices menores do que o grupo 4.

Tabela 10 (continua)

*Teste Post-Hoc de Tukey para a variável idade*

Grupos		Diferenças de Média	df	t	$p_{\text{Tukey}}$	d de Cohem
Emoções Positivas (P)						
1	2	-1,078	306	-1,29	0,57	0
	3	-2,699	306	-3,30	0,006	0,01
	4	-3,675	306	-4,32	< 0,001	0,01
2	3	-1,621	306	-1,97	0,2	0,01
	4	-2,598	306	-3,04	0,01	0,01
3	4	-0,976	306	-1,16	0,65	0
Engajamento (E)						
1	2	-1,501	306	-2,018	0,18	0,01
	3	-3,469	306	-4,752	<0,001	0,01
	4	-4,101	306	-5,400	< 0,001	0,02
2	3	-1,968	306	-2,678	0,04	0,01
	4	-2,601	306	-3,403	0,004	0,01
3	4	-0,632	306	-0,842	0,83	0
Sentido (M)						
1	2	-1,238	306	-1,587	0,39	0
	3	-2,317	306	-3,025	0,01	0,01
	4	-2,851	306	-3,578	0,002	0,01
2	3	-1,078	306	-1,399	0,5	0
	4	-1,613	306	-2,011	0,19	0,01
3	4	-0,534	306	-0,678	0,91	0

Tabela 10 (continuação)  
*Teste Post-Hoc de Tukey para a variável idade*

Grupos		Diferenças de Média	df	t	p <sub>Tukey</sub>	d de Cohem
Realização (A)						
1	2	-0,991	306	-1,72	0,32	0
	3	-1,811	306	-3,19	0,008	0,01
	4	-2,569	306	-4,35	< 0,001	0,01
2	3	-0,82	306	-1,44	0,48	0
	4	-1,577	306	-2,66	0,04	0,01
3	4	-0,758	306	-1,3	0,57	0
Emoções Negativas (N)						
1	2	-1,230	306	-1,117	0,68	0
	3	1,933	306	1,788	0,28	0,01
	4	2,861	306	2,545	0,06	0,01
2	3	3,163	306	2,907	0,02	0,01
	4	4,091	306	3,616	0,002	0,01
3	4	0,929	306	0,835	0,84	0
Saúde (H)						
1	2	0,119	306	0,132	1	0
	3	-1,690	306	-1,917	0,22	0,01
	4	-2,626	306	-2,863	0,02	0,01
2	3	-1,809	306	-2,038	0,18	0,01
	4	-2,745	306	-2,974	0,02	0,01
3	4	-0,936	306	-1,032	0,73	0

*Nota.* 1=18 anos - 28 anos; 2 = 29 anos - 40 anos; 3 = 41 anos - 54 anos; 4 = 54 anos - 74 anos

A variável renda não apresentou diferenças significativas apenas no fator Emoções Negativas, sendo que nos demais fatores houve diferenças.

Tabela 11  
*Comparação de Grupos para a Variável Renda*

	Soma dos Quadrados	df	Média dos Quadrados	F	p
P	322	4	80,4	2,86	0,02
E	348	4	86,9	3,75	0,006
R	246	4	61,6	2,6	0,01
M	238	4	59,5	2,46	0,03
A	387	4	96,7	7,61	< 0,001
N	196	4	48,9	0,99	0,07
H	406	4	101,4	3,21	0,004

As diferenças em cada fator de acordo com o *post hoc* (Tabela 12): a) Emoções Positivas: participantes com renda de um a três salários mínimos apresentaram índices significativamente menores do que participantes com renda de mais de 10 salários mínimos ( $p = 0,04$ ); b) Engajamento: esteve menos presente em participantes com renda de um a três salários mínimos do que em participantes com renda de cinco a 10 salários mínimos ( $p = 0,01$ ) ou de mais de 10 salários mínimos ( $p = 0,04$ ); c) Relacionamentos Positivos: participantes com renda de um a três salários mínimos apresentaram menores médias do que participantes com mais de 10 salários mínimos ( $p = 0,03$ ); d) Sentido: participantes com renda de um a três salários mínimos também apresentaram menores médias do que participantes com mais de 10 salários mínimos ( $p = 0,04$ ); e) Realização: participantes com renda de um a três salários mínimos também apresentaram menores escores do que participantes com mais de 10 salários mínimos ( $p < 0,001$ ) e que participantes com renda de três a cinco salários mínimos ( $p = 0,00$ ); f) Saúde: participantes com renda de um a três salários mínimos também apresentaram menores médias do que participantes com mais de 10 salários mínimos ( $p = 0,00$ ).

Tabela 12 (continua)

*Teste Post Hoc para a Variável Renda*

Renda		Diferença de Média	df	t	$p_{Tukey}$	$d$ de Cohen
Emoções Positivas						
De um a três salários mínimos	De três a cinco salários mínimos	-0,27	306	-0,35	0,99	0,00
	Mais de 10 salários mínimos	-2,42	306	-2,7	0,04	0,01
	De cinco a 10 mínimos	-1,88	306	-2,31	0,1	0,01
De três a cinco salários mínimos	Mais de 10 salários mínimos	-2,15	306	-2,26	0,11	0,01
	De cinco a 10 mínimos	-1,6	306	-1,84	0,25	0,01
Mais de 10 salários mínimos	De cinco a 10 mínimos	0,54	306	0,55	0,95	0,00

Tabela 12 (continua)

*Teste Post Hoc para a Variável Renda*

Renda		Diferença de Média	df	t	P <sub>tukey</sub>	d de Cohen
<b>Engajamento</b>						
De um a três salários mínimos	De três a cinco salários mínimos	-0,88	306	-1,25	0,59	0
	Mais de 10 salários mínimos	-2,68	306	-3,29	0,01	0,01
	De cinco a 10 mínimos	-1,98	306	-2,68	0,04	0,01
De três a cinco salários mínimos	Mais de 10 salários mínimos	-1,8	306	-2,08	0,16	0,01
	De cinco a 10 mínimos	-1,09	306	-1,38	0,51	0,00
Mais de 10 salários mínimos	De cinco a 10 mínimos	0,70	306	0,79	0,86	0,00
<b>Relacionamentos Positivos</b>						
De um a três salários mínimos	De três a cinco salários mínimos	-0,35	306	-0,5	0,96	0,00
	Mais de 10 salários mínimos	-2,29	306	-2,78	0,03	0,01
	De cinco a 10 mínimos	-1,61	306	-2,15	0,14	0,01
De três a cinco salários mínimos	Mais de 10 salários mínimos	-1,93	306	-2,22	0,12	0,01
	De cinco a 10 mínimos	-1,25	306	-1,56	0,4	0,00
Mais de 10 salários mínimos	De cinco a 10 mínimos	0,68	306	0,76	0,87	0,00
<b>Sentido</b>						
De um a três salários mínimos	De três a cinco salários mínimos	-0,313	306	-0,43	0,97	0,00
	Mais de 10 salários mínimos	-19,46	306	-23,37	0,09	0,01
	De cinco a 10 mínimos	-18,89	306	-25,03	0,04	0,01
De três a cinco salários mínimos	Mais de 10 salários mínimos	-16,32	306	-18,53	0,25	0,01
	De cinco a 10 mínimos	-15,76	306	-19,51	0,21	0,01
Mais de 10 salários mínimos	De cinco a 10 mínimos	0,05	306	0,06	1,00	0,00

Tabela 12 (continuação)  
*Teste Post Hoc para a Variável Renda*

Renda		Diferença de Média	df	t	P <sub>tukey</sub>	d de Cohen
Realização						
De um a três salários mínimos	De três a cinco salários mínimos	-0,26	306	-0,5	0,96	0
	Mais de 10 salários mínimos	-2,68	306	-4,39	< 0,001	0,01
	De cinco a 10 mínimos	-1,34	306	-2,42	0,08	0,01
De três a cinco salários mínimos	Mais de 10 salários mínimos	-2,41	306	-3,73	0	0,01
	De cinco a 10 mínimos	-1,07	306	-1,81	0,27	0
Mais de 10 salários mínimos	De cinco a 10 mínimos	1,34	306	2,01	0,18	0,01
Saúde						
De um a três salários mínimos	De três a cinco salários mínimos	-1,4	306	-1,69	0,33	0
	Mais de 10 salários mínimos	-3,28	306	-3,45	0	0,01
	De cinco a 10 mínimos	-0,68	306	-0,79	0,86	0
De três a cinco salários mínimos	Mais de 10 salários mínimos	-1,88	306	-1,87	0,24	0,01
	De cinco a 10 mínimos	0,71	306	0,77	0,87	0
Mais de 10 salários mínimos	De cinco a 10 mínimos	2,59	306	2,5	0,06	0,01

## Discussão

Esta pesquisa teve como objetivo adaptar e buscar evidências de validade e de precisão à escala *Workplace PERMA-Profiler*, por meio da análise da estrutura interna, da consistência interna e da relação com as variáveis engajamento e adição no trabalho. Também foi verificado se houve diferenças nos escores com base nas características amostrais de sexo, grau de escolaridade e renda

A etapa da adaptação ocorreu de maneira que boa parte da estrutura original dos enunciados foi modificada, visando uma versão mais clara e objetiva, de fácil compreensão. Foram seguidas as diretrizes da *International Testing Commission* e todos os procedimentos recomendados foram devidamente adotados. Vale destacar, porém, que não houve a tradução literal dos termos, tampouco a comparação do instrumento original com a versão retro traduzida, uma vez que tratou-se de uma versão adaptada. Os termos foram modificados, advérbios foram excluídos e as perguntas ficaram mais sucintas, porém manteve-se o sentido contextual proposto na versão original, bem como as chaves de resposta e o intervalo da escala de respostas. Complementarmente, o que foi observado no estudo-piloto e ainda na coleta do Estudo 2 denotou que a versão adaptada ao português brasileiro mostrou-se clara e compreensível aos participantes. Sendo assim, esta etapa foi realizada com sucesso.

Quanto aos resultados do Estudo 2, a versão do *Workplace PERMA-Profiler* com 21 itens e sete fatores foi a que apresentou melhor estrutura interna. Vale lembrar que os dois itens adicionais (felicidade e solidão) também são recomendados de serem incluídos no questionário, ainda que não possuam carga fatorial. A confiabilidade foi aceitável em quase todos os fatores, exceto em Realização, sendo que Emoções Positivas foi o fator com o maior índice de consistência interna. O valor médio do Alfa de Cronbach para a escala foi de 0,85.

Na comparação com a Escala de Engajamento UWES-9 houve correlações significativas positivas ( $r = 0,43 < 0,84$ ) entre os a todos os fatores do *Workplace PERMA-Profiler*, exceto Saúde, e negativa significativa ( $r = -0,43$ ) com o fator de Emoções Negativas. Já na comparação com a Escala de *Workaholism* (DUWAS-10), o fator de Emoções Negativas apresentou correlação positiva significativa ( $r = 0,35$ ), enquanto que Saúde apresentou correlação negativa significativa ( $r = -0,30$ ) com *Workaholism*. Os demais fatores não apresentaram correlações significativas com a adição ao trabalho.

Os estudos de Watanabe et al. (2018) e de Choi et al. (2019) também apresentaram correlações positivas significativas com a escala UWES de engajamento no trabalho. A versão japonesa apresentou correlações positivas significativas entre os cinco fatores do PERMA e mais o fator geral em comparação com engajamento no trabalho e satisfação no trabalho ( $r$ : 0,60 - 0,82), já a versão coreana apresentou correlações de moderadas a fortes com o engajamento no trabalho, com o  $r$  de Pearson variando de 0,52 a 0,81.

Ainda na comparação com os outros estudos do *Workplace PERMA-Profiler* e com o estudo original (do *PERMA-Profiler*), o grau de confiabilidade médio da presente escala para cada fator foi: a) Emoções Positivas: superior ao estudo coreano e à versão original e igual à versão japonesa; b) Engajamento: inferior às versão japonesa e à coreana e igual à versão original; c) Relacionamentos Positivos: superior à versão japonesa e inferior às demais versões; d) Sentido: superior à versão coreana, igual à versão japonesa e inferior à versão original; e) Realização: inferior à todas as outras versões; f) Emoções Negativas: superior à versão original e à coreana e inferior à versão japonesa; g) Saúde: inferior à todas as outras versões. A média do grau de confiabilidade da versão brasileira foi muito próximo ao das demais versões, estando ligeiramente acima ao da versão original e ao da versão coreana e ligeiramente abaixo ao da versão japonesa. Vale

destacar, no entanto, que as versões japonesa e coreana não apresentaram índice de ajuste fatorial satisfatório, uma vez que foram analisados somente os 15 itens principais em cinco fatores. Isso reitera a necessidade de se adotar a versão padrão do instrumento, com sete fatores e 23 itens no total.

O PERMA-*Profiler* brasileiro apresentou grau de confiabilidade médio mais alto do que o do presente instrumento, além de possuir uma amostra de participantes significativamente maior. A Escala de Bem-Estar no Trabalho (Paschoal & Tamayo, 2008) também possui média de coeficiente de confiabilidade (Alfa de Cronbach: 0,88 < 0,93) superior ao do presente estudo. O mesmo foi observado também na Escala de Satisfação no Trabalho (Coelho & Faiad, 2012; Siqueira, 1985;), que apresentou Alfa de Cronbach variando de 0,76 a 0,90 e também no instrumento comparado, que foi a versão brasileira da *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES), adaptada e validada por Vazquez et al. (2015), que apresentou coeficiente Alfa de Cronbach de 0,95 na versão padrão e de 0,94 na versão reduzida. Ainda assim, o presente instrumento é relevante para ser utilizado na avaliação do bem-estar no trabalho, pois é o único deles que avalia com base no modelo PERMA de Bem-estar. Em relação aos participantes houve uma proporção muito maior de participantes mulheres do que homens, e houve predomínio também de participantes das regiões sul e sudeste e de sujeitos com Pós-Graduação completo ou incompleto. Além disso, apenas quatro participantes eram da região norte do país, o que é um número muito baixo, razão pela qual a característica sociodemográfica de região brasileira não obteve seus escores comparados dentre as variáveis analisadas. As diferenças entre os grupos apresentaram baixo tamanho de efeito.

Nas características entre as amostras, algumas tendências foram observadas. Os escores entre os sexos foram mais elevados para o feminino em quase todos os fatores, possuindo diferenças estatisticamente significativas em Engajamento e Sentido. Há de se

destacar, entretanto que a maioria dos participantes era do sexo feminino, o que de certa forma pode impedir a generalização de tais resultados. O mesmo é válido para a variável escolaridade, pois foi observado que os participantes com grau de escolaridade para além do ensino superior possuíam escores mais elevados em diversos fatores se comparados com participantes com nível até o superior, no entanto, uma vez que a maioria dos participantes possuía Pós-Graduação completa ou incompleta, seria difícil generalizar estes resultados à população geral. Sugere-se, portanto, que sejam feitos estudos em populações com características sociodemográficas distintas para se averiguar a estabilidade destes resultados em diferentes amostras.

Quanto à idade, foi observado que adultos com idade mais avançada ou até idosos apresentaram escores mais elevados em diversos fatores. Na variável renda, participantes com renda entre cinco e 10 salários mínimos ou até com mais de 10 salários mínimos possuíam escores mais altos do que participantes com renda mais baixas, de até três salários mínimos. O fator Emoções Negativas apresentou tendências inversas às dos outros fatores.

Os demais estudos com o *Workplace PERMA-Profiler* assim como o próprio estudo original do *PERMA-Profiler* não compararam os seus resultados de acordo com as características sociodemográficas dos participantes, sendo esta uma contribuição do presente estudo. Existem poucos estudos comparando as variáveis sociodemográficas em relação ao bem-estar, sendo que muitos apresentam resultados divergentes. Porém, manteve-se a tendência observada no cenário internacional de que tanto o bem-estar geral quanto o bem-estar no trabalho estão associados – ainda que com baixo tamanho de efeito - às variáveis renda (Diener et al. 2018; Machado & Bandeira, 2012), grau de escolaridade (Geldenhuis & Henn, 2017; Machado & Bandeira, 2012) e idade (Geldenhuis & Henn, 2017; Haley, Mostert & Els, 2014; Jung et al., 2007; Machado & Bandeira, 2012) ainda

que não houvesse consenso se o bem-estar tende a aumentar ou a diminuir com o avanço da idade. A variável sexo parece ainda ser pouco investigada e, de acordo com Diener et al. (2018), possui baixa relação com o Bem-Estar Subjetivo.

No Brasil o estudo de normatização da versão Brasileira da Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho, Magnan et al. (2016) observaram que profissionais com mais tempo de carreira possuíam maior engajamento no trabalho do que os recém ingressados. Além deste, o estudo brasileiro de Rocha Sobrinho e Porto (2012) comparou características sociodemográficas de idade, gênero, estado civil e escolaridade no bem-estar no trabalho. Foi identificado que apenas o fator idade apresentou correlações significativas com os aspectos do bem-estar no trabalho e os demais apresentaram correlações fracas. Vale destacar que o presente estudo inovou no sentido de explorar a relação das características do bem-estar no trabalho em relação às variáveis sociodemográficas, ainda que se tenha observado o baixo tamanho de efeito destas características.

Quanto às hipóteses propostas no estudo, a primeira delas de que “As dimensões traduzidas para o português brasileiro do *Workplace PERMA-Profiler* serão similares àquelas obtidas na sua versão original” foi devidamente atendida, ainda que houvesse modificações em decorrência da adaptação, o formato da versão da versão brasileira foi notoriamente semelhante ao da versão original. Já a segunda hipótese de que “o instrumento irá apresentar estrutura fatorial sólida para os sete fatores originais, assim como apresentará grau de confiabilidade suficiente em todos os fatores” foi parcialmente atendida, pois o mesmo não apresentou confiabilidade suficiente no fator Realização. Por fim, a terceira hipótese de que “existe correlações positivas significativas entre os resultados no *Workplace PERMA-Profiler* com a variável externa de engajamento no trabalho, e negativa com a adição ao trabalho” foi devidamente atendida.

O estudo no geral mostrou que a versão brasileira do *Workplace PERMA-Profiler* apresentou as propriedades psicométricas necessárias para ser considerado um instrumento validado no Brasil, com estrutura interna sólida e confiabilidade suficiente na maioria dos fatores e também no geral. Foram notadas também, correlações significativas com as variáveis externas analisadas, sendo positivas para engajamento e negativas para adição. Sendo assim, o presente estudo trouxe ao Brasil um instrumento novo, com um construto de bem-estar recente, capaz de avaliar com validade e precisão o bem-estar no trabalho.

### Considerações Finais

A presente dissertação cumpriu com a proposta de adaptar e validar um instrumento que avalia bem-estar no trabalho de acordo com o modelo PERMA. Na etapa de adaptação, os enunciados dos itens foram significativamente modificados com o intuito de facilitar sua interpretação, ainda assim foram claros aos participantes do estudo-piloto. Foi adotada a versão padrão, com 23 itens e sete fatores, sendo três itens por fator, além de mais dois itens isolados. A versão brasileira deste instrumento apresentou validade de conteúdo adequada, bem como confiabilidade e estrutura interna, além de significativas correlações com as variáveis externas analisadas, sendo positivas para engajamento no trabalho e negativas para adição ao trabalho. As diferenças entre as amostras possuíram baixo tamanho de efeito e apontaram que pessoas do sexo feminino, de idade mais avançada e com salários mais altos, possuíam escores mais elevados em alguns dos fatores do Bem-estar no trabalho.

O instrumento em questão apresentou propriedades psicométricas semelhantes ao do estudo original e de estudos posteriores. A amostra foi bastante significativa em número, porém foi composta predominantemente por mulheres e de participantes das regiões Sul e Sudeste do país. Neste caso, os dados demográficos obtidos não poderão ser generalizados adequadamente se comparados com amostras com características distintas, sendo esta uma das limitações deste estudo. Futuros estudos de normatização deverão atentar-se às tais características sociodemográficas. Apesar das limitações, o *Workplace PERMA-Profiler* poderá ser utilizado no Brasil com o instrumento para avaliar o bem-estar no trabalho, seguindo um modelo mais recente e ainda pouco explorado no país. Vale destacar que tratou-se de um estudo inovador, uma vez que apresentou um modelo recente de bem-estar ao contexto da Psicologia, o que poderá trazer novas formas de se avaliar e de intervir na promoção do bem-estar no trabalho, contribuindo assim para a

área da Psicologia Organizacional e do Trabalho, para a Psicologia Positiva, ao explorar um conceito recente e complexo de bem-estar, e também para a Avaliação Psicológica, com um novo instrumento dotado de estudos de validade e precisão adequados.

## Referências

- Albuquerque, A. S., & Tróccoli, B. T. (2004). Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 20(2), 153-164. doi: 10.1590/S0102-37722004000200008
- Borsa, J. C., Damásio, B. F., & Bandeira, D. R. (2012). Adaptação e validação de instrumentos psicológicos entre culturas: Algumas considerações. *Paidéia* (Ribeirão Preto), 22(53), 423-432. doi: 10.1590/S0103-863X2012000300014
- Butler, J., & Kern, M. L. (2016). The PERMA-Profilers: A brief multidimensional measure of flourishing. *International Journal of Wellbeing*, 6(3), 1-48. doi: 10.5502/ijw.v6i3.526.
- Coelho Junior, F. A., & Faiad, C. (2012). Evidências de validade da Escala de Satisfação no Trabalho. *Avaliação Psicológica*, 11(1), 111-121. Recuperado de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1677-04712012000100011](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712012000100011)
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2ª ed.) Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.
- Conselho Federal de Psicologia – CFP (2018). *Resolução N° 009, de 25 de abril de 2018. Estabelece diretrizes para a realização de Avaliação Psicológica no exercício profissional da psicóloga e do psicólogo, regulamenta o Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos - SATEPSI e revoga as Resoluções n° 002/2003, n° 006/2004 e n° 005/2012 e Notas Técnicas n° 01/2017 e 02/2017*. Brasília, DF: Conselho Federal de Psicologia. Recuperado de <https://atosoficiais.com.br/lei/avaliacao-psicologica-cfp?origin=instituicao>

- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75. doi: 10.1207/s15327752jpa4901\_13
- Diener, E., & Seligman, M. E. (2004). Beyond money: Toward an economy of well-being. *Psychological science in the public interest*, 5(1), 1-31. doi: 10.1111%2Fj.0963-7214.2004.00501001.x
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2018). Advances and open questions in the science of subjective well-being. *Collabra Psychology*, 4(1), 1-49. doi: 10.1525/collabra.115
- Eaton, W. W., Muntaner, C., Smith, C., Tien, A., & Ybarra, M. (2004). Center for Epidemiologic Studies Depression Scale: Review and revision (CESD and CESD-R). In M. E. Maruish (Ed.), *The use of psychological testing for treatment planning and outcomes assessment* (3rd ed., pp. 363-377). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Fleck, M. P. A. (2000). O instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL-100): Características e perspectivas. *Ciência & Saúde Coletiva*, 5(1), 33-38. doi: 10.1590/S1413-81232000000100004
- Forgeard, M. J., Jayawickreme, E., Kern, M. L., & Seligman, M. E. (2011). Doing the right thing: Measuring wellbeing for public policy. *International journal of wellbeing*, 1(1), 79-106. doi: 10.5502/ijw.v1i1.15.
- Friedman, H. S., & Kern, M. L. (2014). Personality, well-being, and health. *Annual Review of Psychology*, 65, 719-742. doi: 10.1146/annurev-psych-010213-115123.
- Garcez, L., Antunes, C. B. L., & Zarife, P. S. (2018). Bem-estar no trabalho: Revisão sistemática da literatura brasileira. *Aletheia*, 51(1-2), 143-155. doi: 10.29327/226091.

- Geldenhuis, M., & Henn, C. M. (2017). The relationship between demographic variables and well-being of women in South African workplaces. *SA Journal of Human Resource Management, 15* (1), 1-15. doi: 10.4102/sajhrm.v15i0.683
- Giangrasso, B (2018). Psychometric properties of the PERMA-Profiler as hedonic and eudaimonic well-being measure in an Italian context. *Current Psychology, 1-10*. doi: 10.1007/s12144-018-0040-3
- Haley, L. M., Mostert, K., & Els, C. (2013). Burnout and work engagement for different age groups: Examining group-level differences and predictors. *Journal of Psychology in Africa, 23*(2), 283-295. doi: 10.1080/14330237.2013.10820625
- Hernández-Nieto, R. A. (2002). *Contributions to Statistical Analysis*. Mérida: Universidad de Los Andes.
- Hutz, C. S., Zanon, C., & Bardagi, M. (2014). Satisfação de Vida. In C. S. Hutz (Ed.), *Avaliação em Psicologia Positiva* (pp. 43-48). Porto Alegre: Artmed.
- Hutz, C. S., Bandeira, D. R., & Trentini, C. M. (Eds.). (2015). *Psicometria*. Porto Alegre: Artmed.
- International Test Commission. (2017). *The ITC Guidelines for Translating and Adapting Testes (Second edition)*. Recuperado de <https://www.intestcom.org/>.
- Jung, K., Jae Moon, M., & Hahm, S. D. (2007). Do age, gender, and sector affect job satisfaction? Results from the Korean labor and income panel data. *Review of Public Personnel Administration, 27*(2), 125-146. doi: 10.1177/0734371X06289229
- Kern, M.L. (2014). *The Workplace PERMA Profiler*. Pennsylvania: University of Pennsylvania. Recuperado de [https://www.peggykern.org/uploads/5/6/6/7/56678211/workplace\\_perma\\_profiler\\_102014.pdf](https://www.peggykern.org/uploads/5/6/6/7/56678211/workplace_perma_profiler_102014.pdf)

- Little, B., Salmela-Aro, K., & Phillips, S. (2007). *Personal project pursuit: Goals, action and human flourishing*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Machado, W. L., & Bandeira, D. R. (2010). *Adaptação da escala de Bem-estar Psicológico* (Manuscrito não publicado). Universidade Federal do Rio Grande do Sul: Porto Alegre, Brasil.
- Magnan, E. S., Vazquez, A. C. S., Pacico, J. C., & Hutz, C. S. (2016). Normatização da versão brasileira da Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho. *Avaliação Psicológica*, 15(2), 133-140. doi: 10.15689/ap.2016.1502.01
- Marôco, J (2010). *Análise de equações estruturais*. Lisboa: ReportNumber.
- Michaelson, J., Abdallah, S., Steuer, N., Thompson, S., Marks, N., Aked, J., & Potts, R. (2009). *National accounts of well-being: Bringing real wealth onto the balance sheet*. Recuperado de [https://neweconomics.org/uploads/files/2027fb05fed1554aea\\_uim6vd4c5.pdf](https://neweconomics.org/uploads/files/2027fb05fed1554aea_uim6vd4c5.pdf)
- Norrish, J. (2015). *Positive education: The Geelong Grammar School journey*. Oxford, England: Oxford University Press. doi: 10.1093/acprof:oso/9780198702580.001.0001
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008). Construção e validação da Escala de Bem-Estar no Trabalho. *Avaliação Psicológica*, 7(1), 11-22. Recuperado de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1677-04712008000100004](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712008000100004)
- Revelle, W. (2014). *Psych: Procedures for Personality and Psychological Research. R package version 1.4.3. CRAN Project*. Recuperado de <http://cran.r-project.org/web/packages/psych/psych.pdf>
- Rocha Sobrinho, F., & Porto, J. B. (2012). Bem-estar no trabalho: Um estudo sobre suas relações com clima social, coping e variáveis demográficas. *Revista de*

*Administração Contemporânea*, 16(2), 253-270. doi: 10.1590/S1415-65552012000200006.

Ryan, J., Curtis, R., Olds, T., Edney, S., Vandelanotte, C., Plotnikoff, R., & Maher, C. (2019). Psychometric properties of the PERMA profiler for measuring wellbeing in Australian adults. *PLoS One*, 14(12), 1–12. doi: 10.1371/journal.pone.0225932.

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, 1069-1081. doi: 10.1037/0022-3514.57.6.1069

Ryff, C. D., & Essex, M. J. (1992). The interpretation of life experience and well-being: *The sample case of relocation. Psychology and aging*, 7(4), 507-517. doi: 10.1037//0882-7974.7.4.507.

Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727. doi: 10.1037/0022-3514.69.4.719

Seligman, M. E. P. (2002). *Felicidade autêntica: usando a nova psicologia positiva para a realização permanente*. Rio de Janeiro: Objetiva.

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

Seligman, M. E. (2011). *Florescer*. Rio de Janeiro: Objetiva.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and Burnout: A two simple confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 30, 71-92.

Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. (2008). It takes two tango: Workaholism is working excessively and working compulsively. In R. J. Burke & C. L. Cooper,

- (Eds.). *The long work hours culture: Causes, consequences and choices* (pp. 203-206). United Kingdom: Emerald.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Taris, T. W. (2009). Being driven to work excessively hard. The evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, 43, 320-348. doi: 10.1177/1069397109337239
- Siqueira, M. M. M. (2008). *Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed
- Siqueira, M. M. M., & Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24(2), 201-209. doi: 10.1590/S0102-37722008000200010
- Stewart-Brown, S., Tennant, A., Tennant, R., Platt, S., Parkinson, J., & Weich, S. (2009). Internal construct validity of the Warwick-Edinburgh Mental Well-being Scale (WEMWBS): A Rasch analysis using data from the scottish health education population survey. *Health and Quality of Life Outcomes*, 7(15), 1-8. doi: 10.1186/1477-7525-7-15.
- The WHOQOL Group (1998). Development of the World Health Organization WHOQOL-bref quality of life assessment. *Psychological Medicine*, 28(3), 551-558. doi: 10.1017/s0033291798006667
- Vazquez, A. C. S., Freitas, C. P. P., Cyrre, A., Hutz, C. S., & Schaufeli, W. B. (2018). Evidências de validade da versão brasileira da escala de workaholism (DUWAS-16) e sua versão breve (DUWAS-10). *Avaliação Psicológica*, 17(1), 69- 78. doi: 10.15689/ap.2017.1701.08.13288
- Vazquez, A. C. S., Magnan, E. S., Pacico, J. C., Hutz, C. S., & Schaufeli, W. B. (2015). Adaptação e validação da versão brasileira da Utrecht Work Engagement Scale, *Psico-USF*, 20(2), 207-217. doi:10.1590/1413-82712015200202.

- Wammerl, M., Jaunig, J., Mairunteregger, T., & Streit, P. (2019). The German version of the PERMA-Profil: evidence for construct and convergent validity of the PERMA theory of well-being in German speaking countries. *J. Well-Being Assess.* 3, 75–96. doi: 10.1007/s41543-019-00021-0
- Zanon, C., Bastianello, M. R., Pacico, J. C., & Hutz, C. S. (2013). Desenvolvimento e validação de uma escala de afetos positivos e negativos. *Psico-USF*, 18(2), 193-201. doi: 10.1590/S1413-82712013000200003

## **Anexos**

### **Anexo 1 - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para os participantes do estudo-piloto.**

Caro (a) participante:

Você sendo convidado(a) a participar do projeto de pesquisa intitulado Adaptação brasileira e estudos psicométricos do Workplace PERMA Profiler, de responsabilidade de Pedro Vanni, mestrando do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia da Pontifícia Universidade Católica de Campinas, com o objetivo principal de traduzir, adaptar para o Brasil, e buscar evidências de validade e de precisão para a escala Workplace PERMA Profiler. O objetivo desta etapa é o de realizar um estudo-piloto à escala, com base na análise da população à qual o instrumento se destina, que são adultos com 18 anos ou mais, e que exerçam alguma atividade laboral remunerada. O seu envolvimento nesse estudo é voluntário e consistirá na análise dos 23 itens do questionário em questão, com base na clareza das instruções, dos itens e da escala de respostas, assim como, na adequação dos termos e das expressões utilizadas. O tempo estimado para a realização desta etapa é de aproximadamente 45 minutos. Vale destacar que os seus dados pessoais serão mantidos em sigilo e os resultados obtidos na pesquisa serão utilizados apenas para alcançar o objetivo do trabalho, exposto acima, incluída sua publicação na literatura científica especializada. A participação nessa pesquisa não lhe trará qualquer prejuízo ou benefício financeiro ou profissional e, se desejar, a sua exclusão da pesquisa poderá ser solicitada, em qualquer momento.

Os benefícios previstos desta pesquisa são contribuir para a área da Psicologia, trazendo um instrumento novo para o Brasil, que avalia o bem-estar com base em um construto recente da Psicologia Positiva. Além disso, com um instrumento válido, tornam-se possíveis no Brasil pesquisas científicas e até mesmo intervenções, tendo como

base o modelo PERMA de bem-estar. Os riscos em participar da pesquisa são mínimos, podendo variar de cansaço, fadiga mental ou eventual desconforto emocional. Relembramos que sua participação é voluntária e você poderá desistir a qualquer momento, sem que haja qualquer prejuízo a você. Vale destacar que seu sigilo está assegurado e que quaisquer dúvidas ou esclarecimentos poderão ser sanados entrando em contato com os pesquisadores, que estarão inteiramente à disposição. Além disso, caberá ao pesquisador manter em arquivo, sob sua guarda, por cinco anos, os dados da pesquisa, contendo fichas individuais e todos os demais documentos.

O projeto em questão foi analisado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade da PUC-Campinas, telefone de contato (19) 3343-6777, email: [comitedeetica@puc-campinas.edu.br](mailto:comitedeetica@puc-campinas.edu.br), endereço Rua Professor Doutor Euryclides de Jesus Zerbini, 1516 – Parque Rural Fazenda Santa Cândida – CEP 13087-571 - Campinas – SP, horário de funcionamento de segunda a sexta-feira das 08h00 as 17h00, que poderá ser contatado para quaisquer esclarecimentos quanto à avaliação de caráter ético do projeto.

Atenciosamente:

Pesquisador: Pedro Vanni, mestrando em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas. E-mail: [pedrovannipsico@gmail.com](mailto:pedrovannipsico@gmail.com). Telefone para contato (41) 988808983.

Orientadora: Professora Doutora Solange Muglia Wechsler. E-mail: [wechsler@puccampinas.edu.br](mailto:wechsler@puccampinas.edu.br)

Declaro que possuo 18 anos de idade ou mais, que exerço atividade laboral remunerada e que estou de acordo com as informações lidas e que aceito participar desta pesquisa (\_\_\_).

## **Anexo 2 - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para os participantes do Estudo 2**

Caro (a) participante:

Você sendo convidado(a) a participar do projeto de pesquisa intitulado Adaptação brasileira e estudos psicométricos do Workplace PERMA Profiler, de responsabilidade de Pedro Vanni, mestrando do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia da Pontifícia Universidade Católica de Campinas, com o objetivo principal de traduzir, adaptar para o Brasil, e buscar evidências de validade e de precisão para a escala Workplace PERMA Profiler. O objetivo desta etapa é o de realizar a coleta de dados, para posterior análise da validade e da precisão do instrumento, além de averiguar possíveis diferenças entre as amostras. O seu envolvimento nesse estudo é voluntário e consistirá em responder a um questionário sociodemográfico, junto a quatro escalas, que avaliam alguns elementos no trabalho: o Workplace PERMA Profiler, a Escala de Bem-estar no Trabalho, a Escala de Engajamento no Trabalho, e à versão breve da Escala de Workaholism (DUWAS-10). O tempo estimado para a realização desta etapa é de aproximadamente 30 minutos. Vale destacar que os seus dados pessoais serão mantidos em sigilo e os resultados obtidos na pesquisa serão utilizados apenas para alcançar o objetivo do trabalho, exposto acima, incluída sua publicação na literatura científica especializada. A participação nessa pesquisa não lhe trará qualquer prejuízo ou benefício financeiro ou profissional e, se desejar, a sua exclusão da pesquisa poderá ser solicitada, em qualquer momento.

Os benefícios previstos desta pesquisa são contribuir para a área da Psicologia, trazendo um instrumento novo para o Brasil, que avalia o bem-estar com base em um construto recente da Psicologia Positiva. Além disso, com um instrumento válido, tornam-se possíveis no Brasil pesquisas científicas e até mesmo intervenções, tendo como

base o modelo PERMA de bem-estar. Os riscos em participar da pesquisa são mínimos, podendo variar de cansaço, fadiga mental ou eventual desconforto emocional. Relembramos que sua participação é voluntária e você poderá desistir a qualquer momento, sem que haja qualquer prejuízo a você. Vale destacar que seu sigilo está assegurado e que quaisquer dúvidas ou esclarecimentos poderão ser sanados entrando em contato com os pesquisadores, que estarão inteiramente à disposição. Além disso, caberá ao pesquisador manter em arquivo, sob sua guarda, por cinco anos, os dados da pesquisa, contendo fichas individuais e todos os demais documentos.

O projeto em questão foi analisado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade da PUC-Campinas, telefone de contato (19) 3343-6777, email: [comitedeetica@puc-campinas.edu.br](mailto:comitedeetica@puc-campinas.edu.br), endereço Rua Professor Doutor Euryclides de Jesus Zerbini, 1516 – Parque Rural Fazenda Santa Cândida – CEP 13087-571 - Campinas – SP, horário de funcionamento de segunda a sexta-feira das 08h00 as 17h00, que poderá ser contatado para quaisquer esclarecimentos quanto à avaliação de caráter ético do projeto.

Atenciosamente:

Pesquisador: Pedro Vanni, mestrando em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas. E-mail: [pedrovannipsico@gmail.com](mailto:pedrovannipsico@gmail.com). Telefone para contato (41) 988808983.

Orientadora: Professora Doutora Solange Muglia Wechsler. E-mail: [wechsler@puccampinas.edu.br](mailto:wechsler@puccampinas.edu.br)

Declaro que possuo 18 anos ou mais, que exerço atividade laboral remunerada e que estou de acordo com as informações lidas e que aceito participar desta pesquisa (\_\_\_).

**Anexo 3 - Quadro com versão original do instrumento e síntese das traduções.**

Versão Original	Síntese das traduções
1: To what extent is your work purposeful and meaningful?	1: O quanto você acredita que seu trabalho tem propósito e é significativo para você?
2: How often do you feel you are making progress towards accomplishing your work-related goals?	2: Com que frequência você percebe que está progredindo para alcançar seus objetivos relacionados ao trabalho?
3: At work, how often do you become absorbed in what you are doing?	3: No trabalho, com que frequência você se sente envolvido naquilo que está fazendo?
4: In general, how would you say your health is?	4: Em geral, como você avaliaria sua saúde?
5: At work, how often do you feel joyful?	5: No trabalho, com que frequência você se sente alegre?
6: To what extent do you receive help and support from coworkers when you need it?	6: Você costuma receber apoio dos colegas de trabalho quando precisa?
7: At work, how often do you feel anxious?	7: No trabalho, com que frequência você se sente ansioso?
8: How often do you achieve the important work goals you have set for yourself?	8: Com que frequência você alcança as metas importantes de trabalho que estabeleceu para si próprio?

9: In general, to what extent do you feel that what you do at work is valuable and worthwhile?	9: Até que ponto você acredita que aquilo que você faz em seu trabalho é importante e tem valor?
10: At work, how often do you feel positive?	10: No trabalho, com que frequência você se sente bem?
11: To what extent do you feel excited and interested in your work?	11: O quanto você se sente empolgado e interessado em seu trabalho?
12: How lonely do you feel at work?	12: Você costuma se sentir solitário no trabalho?
13: How satisfied are you with your current physical health?	13: Atualmente, você está satisfeito com sua saúde física?
14: At work, how often do you feel angry?	14: No trabalho, com que frequência você se sente irritado?
15: To what extent do you feel appreciated by your coworkers?	15: O quanto você se sente valorizado pelos seus colegas de trabalho?
16: How often are you able to handle your work-related responsibilities?	16: Com que frequência você consegue lidar com as suas responsabilidades relacionadas ao trabalho?
17: To what extent do you generally feel that you have a sense of direction in your work?	17: Em que medida você acredita que seu trabalho tem sentido para você?
18: Compared to others of your same age and sex, how is your health?	18: Comparado com outras pessoas da mesma idade e sexo, como você avalia sua saúde?

19: How satisfied are you with your professional relationships?	19: O quão satisfeito você está com as relações que você estabelece no trabalho?
20: At work, how often do you feel sad?	20: No trabalho, com que frequência você se sente triste?
21: At work, how often do you lose track of time while doing something you enjoy?	21: No trabalho, com que frequência você perde a noção do tempo enquanto está fazendo algo que gosta?
22: At work, to what extent do you feel contented?	22: No trabalho, com que frequência você se sente satisfeito?
23: Taking all things together, how happy would you say you are with your work?	23: No geral, o quanto você se considera feliz com o seu trabalho?

**Anexo 4 - Quadro com a síntese das traduções e a versão após a análise dos juízes**

Síntese das traduções	Versão após a análise dos juízes
1: O quanto você acredita que seu trabalho tem propósito e é significativo para você?	1: Você acredita que seu trabalho tem propósito e é significativo para você?
2: Com que frequência você percebe que está progredindo para alcançar seus objetivos relacionados ao trabalho?	2: Você percebe que está progredindo para alcançar seus objetivos relacionados ao trabalho?
3: No trabalho, com que frequência você se sente envolvido naquilo que está fazendo?	3: No trabalho, você se sente engajado (a) naquilo que está fazendo?
4: Em geral, como você avaliaria sua saúde?	4: Em geral, como você avalia sua saúde?
5: No trabalho, com que frequência você se sente alegre?	5: Você se sente alegre com seu trabalho?
6: Você costuma receber apoio dos colegas de trabalho quando precisa?	6: Você costuma receber apoio dos colegas de trabalho quando precisa?
7: No trabalho, com que frequência você se sente ansioso?	7: Você se sente ansioso (a) no trabalho?
8: Com que frequência você alcança as metas importantes de trabalho que estabeleceu para si próprio?	8: Você costuma alcançar as metas de trabalho que estabeleceu para si próprio (a)?
9: Até que ponto você acredita que aquilo que você faz em seu trabalho é importante e tem valor?	9: Você acredita que aquilo que você faz em seu trabalho é importante e tem valor?

10: No trabalho, com que frequência você se sente bem?	10: Você se sente bem no seu trabalho?
11: O quanto você se sente empolgado e interessado em seu trabalho?	11: Você se sente empolgado (a) e interessado (a) em seu trabalho?
12: Você costuma se sentir solitário no trabalho?	12: Você se sente solitário (a) no trabalho?
13: Atualmente, você está satisfeito com sua saúde física?	13: Você está satisfeito (a) com sua saúde física?
14: No trabalho, com que frequência você se sente irritado?	14: Você se sente irritado (a) no trabalho?
15: O quanto você se sente valorizado pelos seus colegas de trabalho?	15: Você se sente valorizado (a) por seus colegas de trabalho?
16: Com que frequência você consegue lidar com as suas responsabilidades relacionadas ao trabalho?	16: Você consegue lidar bem com suas responsabilidades no trabalho?
17: Em que medida você acredita que seu trabalho tem sentido para você?	17: Você acredita que seu trabalho tem sentido para você?
18: Comparado com outras pessoas da mesma idade e sexo, como você avalia sua saúde?	18: Comparado com outras pessoas da mesma idade e sexo, como você avalia sua saúde?
19: O quão satisfeito você está com as relações que você estabelece no trabalho?	19: Você se sente satisfeito (a) com as relações que estabelece no trabalho?
20: No trabalho, com que frequência você se sente triste?	20: Você se sente triste no trabalho?

21: No trabalho, com que frequência você perde a noção do tempo enquanto está fazendo algo que gosta?	21: Você perde a noção do tempo quando está fazendo algo que gosta no trabalho?
22: No trabalho, com que frequência você se sente satisfeito?	22: Você se sente satisfeito (a) no trabalho?
23: No geral, o quanto você se considera feliz com o seu trabalho?	23: Você se considera feliz com o seu trabalho?

**Anexo 5 - Quadro comparativo da versão original com a versão retro traduzida**

Versão original	Versão retro traduzida
1: To what extent is your work purposeful and meaningful?	1: Do you believe that your work has purpose and is meaningful to you?
2: How often do you feel you are making progress towards accomplishing your work-related goals?	2: Do you think that you are progressing towards your work-related goals?
3: At work, how often do you become absorbed in what you are doing?	3: At work, do you feel engaged in what you are doing?
4: In general, how would you say your health is?	4: In general, how do you evaluate your health?
5: At work, how often do you feel joyful?	5: Do you feel happy with your work?
6: To what extent do you receive help and support from coworkers when you need it?	6: Do you usually receive support from coworkers when you need it?
7: At work, how often do you feel anxious?	7: Do you feel anxious at work?
8: How often do you achieve the important work goals you have set for yourself?	8: Do you usually achieve the work goals you set for yourself?
9: In general, to what extent do you feel that what you do at work is valuable and worthwhile?	9: Do you believe that what you do in your work is important and has value?
10: At work, how often do you feel positive?	10: Do you feel good in your work?
11: To what extent do you feel excited and interested in your work?	11: Do you feel excited and interested in your work?

12: How lonely do you feel at work?	12: Do you feel lonely at work?
13: How satisfied are you with your current physical health?	13: Are you satisfied with your physical health?
14: At work, how often do you feel angry?	14: Do you feel angry at work?
15: To what extent do you feel appreciated by your coworkers?	15: Do you feel valued by your coworkers?
16: How often are you able to handle your work-related responsibilities?	16: Can you handle your job responsibilities well?
17: To what extent do you generally feel that you have a sense of direction in your work?	17: Do you believe that your work has meaning for you?
18: Compared to others of your same age and sex, how is your health?	18: Compared to other people of the same age and sex, how do you evaluate your health?
19: How satisfied are you with your professional relationships?	19: Are you satisfied with the relationships you establish at work?
20: At work, how often do you feel sad?	20: Do you feel sad at work?
21: At work, how often do you lose track of time while doing something you enjoy?	21: Do you lose track of time when you are doing something you like at work?
22: At work, to what extent do you feel contented?	22: Do you feel satisfied at work?
23: Taking all things together, how happy would you say you are with your work?	23: Do you consider yourself happy with your work?

**Anexo 6 - versão pós análise dos juízes e versão final**

Versão pós análise dos juízes	Versão final
1: Você acredita que seu trabalho tem propósito e é significativo para você?	1: Você acredita que seu trabalho tem propósito e é significativo?
2: Você percebe que está progredindo para alcançar seus objetivos relacionados ao trabalho?	2: Você percebe que está progredindo para alcançar seus objetivos relacionados ao trabalho?
3: No trabalho, você se sente engajado (a) naquilo que está fazendo?	3: No trabalho, você se sente engajado (a) naquilo que está fazendo?
4: Em geral, como você avalia sua saúde?	4: Em geral, como você avalia sua saúde física?
5: Você se sente alegre com seu trabalho?	5: Você se sente alegre com seu trabalho?
6: Você costuma receber apoio dos colegas de trabalho quando precisa?	6: Você costuma receber apoio dos colegas de trabalho quando precisa?
7: Você se sente ansioso (a) no trabalho?	7: Você se sente ansioso (a) no trabalho?
8: Você costuma alcançar as metas de trabalho que estabeleceu para si próprio (a)?	8: Você costuma alcançar as metas de trabalho que estabeleceu para si próprio (a)?
9: Você acredita que aquilo que você faz em seu trabalho é importante e tem valor?	9: Você acredita que aquilo que você faz em seu trabalho é importante e tem valor?
10: Você se sente bem no seu trabalho?	10: Você se sente bem no seu trabalho?
11: Você se sente empolgado (a) e interessado (a) em seu trabalho?	11: Você se sente empolgado (a) e interessado (a) em seu trabalho?
12: Você se sente solitário (a) no trabalho?	12: Você se sente solitário (a) no trabalho?

13: Você está satisfeito (a) com sua saúde física?	13: Você está satisfeito (a) com sua saúde física?
14: Você se sente irritado (a) no trabalho?	14: Você se sente irritado (a) no trabalho?
15: Você se sente valorizado (a) por seus colegas de trabalho?	15: Você se sente valorizado (a) por seus colegas de trabalho?
16: Você consegue lidar bem com suas responsabilidades no trabalho?	16: Você consegue lidar bem com suas responsabilidades no trabalho?
17: Você acredita que seu trabalho tem sentido para você?	17: Você acredita que seu trabalho tem sentido para você?
18: Comparado com outras pessoas da mesma idade e sexo, como você avalia sua saúde?	18: Comparado com outras pessoas da mesma idade e sexo, como você avalia sua saúde física?
19: Você se sente satisfeito (a) com as relações que estabelece no trabalho?	19: Você se sente satisfeito (a) com as relações que estabelece no trabalho?
20: Você se sente triste no trabalho?	20: Você se sente triste no trabalho?
21: Você perde a noção do tempo quando está fazendo algo que gosta no trabalho?	21: Você perde a noção do tempo quando está fazendo algo que gosta no trabalho?
22: Você se sente satisfeito (a) no trabalho?	22: Você se sente satisfeito (a) no trabalho?
23: Você se considera feliz com o seu trabalho?	23: Você se considera feliz com o seu trabalho?

**Anexo 7 - Versão breve da Escala Brasileira da Utrecht Work Engagement Scale  
(UWES -9) (Vazquez et al., 2015).**

Instrução: Leia atentamente as frases abaixo e assinale a resposta (entre zero e seis) que está mais próxima à frequência com que você se sente deste modo no seu trabalho.  Escala de respostas: 0 (nunca) – 6 (sempre)
1. No meu trabalho, sinto que estou cheio (a) de energia.
2. No meu trabalho, sinto-me forte e cheio de vigor.
3. Sou entusiasmado (a) com meu trabalho.
4. Meu trabalho me inspira.
5. Tenho vontade de ir para o trabalho quando levanto de manhã.
6. Sinto-me feliz quando estou intensamente envolvido (a) no trabalho.
7. Tenho orgulho do trabalho que realizo.
8. Eu fico absorvido (a) com meu trabalho.
9. Sinto-me tão empolgado (a) que me deixo levar quando estou trabalhando.

**Anexo 8 - Versão Brasileira da Escala de Workaholism versão breve (DUWAS-10)****(Vazquez et al., 2018)**

<p>Instrução: Leia atentamente cada pergunta e responda com o número correspondente mais próximo (entre um e quatro) à sua auto percepção acerca de cada uma das questões demandadas.</p> <p>Escala de respostas: 0 (quase nunca) – 4 (quase sempre)</p>
1. Eu pareço estar com pressa e correndo contra o relógio.
2. Eu continuo trabalhando mesmo quando meus colegas de trabalho já encerraram suas atividades.
3. Trabalhar intensamente é importante para mim, mesmo quando não gosto do que estou fazendo.
4. Mantenho-me ocupado (a) no trabalho, posso garantir que tenho mais opções disponíveis para realizar minhas atividades.
5. Pareço ter uma compulsão interna para trabalhar intensamente, um sentimento de que isso é algo que eu tenho que fazer, queira ou não.
6. Passo mais tempo trabalhando do que socializando com amigos, em passatempos ou em atividades de lazer.
7. Sinto-me obrigado (a) a trabalhar intensamente mesmo quando isso não é agradável.
8. Percebo que faço duas ou três coisas ao mesmo tempo, tais como almoçar e escrever um bilhete enquanto falo ao telefone.
9. Sinto-me culpado (a) quando tiro folga do meu trabalho.
10. Para mim é duro relaxar quando não estou trabalhando