

# FLORESCIMENTO: SAÚDE E BEM-ESTAR DE JOVENS APRENDIZES DA INDÚSTRIA CEARENSE

## *FLOURISHING: HEALTH AND WELFARE OF YOUNG APPRENTICES' OF CEARÁ (BRAZIL) INDUSTRY*

### **Ana Maria Andreazza Araújo Leite**

MBA em Gestão Empresarial pela Fundação Getúlio Vargas, mestranda em Administração e Controladoria na Universidade Federal do Ceará (UFC), Fortaleza (CE), Brasil

Data de recebimento: 04-08-2014

Data de aceite: 20-04-2016

### **Clara Suzana Cardoso Braga**

MBA em Gestão Empresarial pela Universidade de Fortaleza, Fortaleza (CE), Brasil

### **Celso Canholi Júnior**

Mestrando em Administração pela Universidade Federal do Ceará (UFC), especialista em Administração Escolar pela Universidade Estadual Vale do Acaraú e em Gestão do Ser Humano pela Universidade do Grande Rio, Duque de Caxias (RJ), Brasil

### **Tereza Cristina Batista de Lima**

Doutora em Educação pela Universidade Federal do Ceará (UFC), Fortaleza (CE), Brasil

### **Silvia Maria Dias Pedro Rebouças**

Doutora em Estatística e Investigação Operacional pela Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa e professora adjunta na Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade (FEAAC) da Universidade Federal do Ceará (UFC), Fortaleza (CE), Brasil

## RESUMO

Com o objetivo de avaliar o nível de florescimento no trabalho dos jovens aprendizes da indústria cearense, foi aplicado survey a 309 jovens utilizando a Escala de Florescimento no Trabalho (EFLOT). A pesquisa caracteriza-se como descritiva e exploratória, com abordagem quantitativa. Os resultados indicam que não há diferença significativa no nível de florescimento quanto aos aspectos sexo, formação escolar e renda familiar. Porém, há diferença em setores industriais diversos, destacando-se uma média significativamente menor no setor de alimentos e bebidas dentre os quatro analisados. Concluiu-se que os jovens aprendizes não apresentam um estágio de florescimento completo em relação ao seu primeiro emprego.

**Palavras-chave:** Florescimento; psicologia positiva; jovem aprendiz.

## ABSTRACT

In order to assess the flourishing level in the work of young apprentices of Ceará (Brazil) industry, a survey was administered to 309 young people using the Flourishing Scale at Work (EFLOT, in the Portuguese acronym). The research is characterized as descriptive and exploratory with a quantitative approach. The results indicate no significant difference in the level of flourishing in the matters of gender, schooling, and family income. However, there is a difference in the four distinct industrial sectors, especially a significantly lower average in the food and beverage one. It was concluded that the young apprentices do not have a full flourishing stage in relation to their first job.

**Keywords:** Flourishing; positive psychology; young apprentice.

### Endereço dos autores:

Ana Maria Andreazza Araújo Leite  
andreaazaleite@uol.com.br

Clara Suzana Cardoso Braga  
clarabraga930@hotmail.com

Celso Canholi Júnior  
celsocanholi@hotmail.com

Tereza Cristina Batista de Lima  
tclima@uol.com.br

Silvia Maria Dias Pedro Rebouças  
smdpdro@gmail.com

## 1. INTRODUÇÃO

A definição de saúde da Organização Mundial de Saúde se refere a um “completo estado de bem-estar físico, mental e social, e não apenas à ausência de doença”<sup>1</sup>. Na perspectiva da qualidade de vida, é considerada “a percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 1995). Esses são conceitos amplos que abrangem aspectos físicos, psicológicos, nível de independência, relações sociais e crenças pessoais, constituindo campos de estudo em várias áreas do conhecimento, tais como medicina, psicologia, sociologia e estudos sociais aplicados, dentre outras.

A saúde e o bem-estar no trabalho são temas que interessam tanto a acadêmicos quanto a profissionais ligados ao campo do comportamento organizacional. Desde 1998, com o surgimento da psicologia positiva, vários estudos (DIENER et al., 2010; FREDRICKSON, 1998, 2001; FREDRICKSON; LOSADA, 2005; HUPPERT; SO, 2009, 2011; ISEN, 2000; SELIGMAN, 1995, 2002, 2003, 2004, 2011; SELIGMAN; CZIKSZENTMIHALYI, 2000) vêm sendo desenvolvidos acerca dos efeitos das emoções positivas nas diversas esferas da vida.

De acordo com Seligman e Csikszentmihalyi (2000), a missão da psicologia positiva é compreender e promover os fatores que permitem que indivíduos, comunidades e sociedades floresçam. As definições de florescimento presentes na literatura apontam para um estado de pleno desenvolvimento humano caracterizado por elevada saúde mental, bem-estar e contribuição genuína. No contexto do trabalho, o termo florescimento refere-se a uma situação de prosperidade, de desenvolvimento

e progressivo estado de satisfação e bem-estar (MENDONÇA et al., 2014).

No Brasil, são poucos os estudos empíricos voltados para o tema. Na revisão de literatura foram identificadas quatro publicações relacionadas a florescimento e bem-estar de jovens. Artech e Bandeira (2013) avaliaram o bem-estar subjetivo em adolescentes trabalhadores. Mattos e Chaves (2010) investigaram os significados que jovens aprendizes baianos constroem acerca da escola, do trabalho e da relação entre ambos. Sarriera et al. (2013) associaram boa organização e aproveitamento do tempo livre ao bem-estar de adolescentes no Rio Grande do Sul. Souza, Frozzi e Bardagi (2013) identificaram aspectos positivos e negativos na percepção de adolescentes aprendizes catarinenses sobre a experiência do primeiro emprego.

Uma das lacunas identificadas diz respeito a estudos relacionados ao nível de florescimento no trabalho dos profissionais que estão vivenciando sua primeira experiência profissional, o primeiro emprego, tais como os jovens aprendizes. Não foram identificados estudos desta natureza no contexto da indústria, que, segundo Vianna et al. (2011), ocupa um importante espaço na economia cearense.

No âmbito da lei da aprendizagem, aprendiz é o jovem que estuda e trabalha, recebendo, ao mesmo tempo, formação na profissão para a qual está se capacitando e formação educacional e técnica nas atividades que irá executar (BRASIL, MTE, 2011).

Mendonça et al. (2014) afirmam que profissionais com alto escore na escala de florescimento profissional têm o sentimento de que, por intermédio do trabalho, podem obter uma boa vida e ser pessoas melhores, além de tornarem-se mais otimistas em relação ao futuro.

Diante da relevância da temática, apresenta-se a seguinte questão de pesquisa: em qual nível de florescimento no trabalho encontram-se os jovens aprendizes da indústria cearense?

<sup>1</sup> O glossário da *World Health Organization* pode ser consultado, em inglês, no link: <[http://www.who.int/healthsystems/hss\\_glossary/en/index5.html](http://www.who.int/healthsystems/hss_glossary/en/index5.html)>.

Para responder ao problema de pesquisa, traçou-se como objetivo geral avaliar o nível de florescimento no trabalho dos jovens aprendizes da indústria cearense. Foram apresentados ainda quatro objetivos específicos: a) identificar se há percepções distintas acerca do florescimento profissional entre jovens do sexo masculino e do sexo feminino; b) caracterizar os níveis de florescimento diferentes considerando a formação escolar; c) verificar a existência de diferenças de percepção acerca do florescimento profissional considerando a classe social do jovem e d) identificar se há diferenças significativas nos níveis de florescimento entre os jovens aprendizes dos setores industriais investigados.

Além dos objetivos propostos, a análise dos dados poderia incluir resultados secundários, caso tivessem relevância e relação com o assunto deste estudo. Dessa forma, a pesquisa amplia a literatura sobre o tema ao apresentar o nível de florescimento profissional dos jovens aprendizes da indústria que estão entrando no mercado de trabalho e sua percepção acerca da situação de satisfação e bem-estar no contexto do trabalho.

A pesquisa é descritiva e exploratória, com abordagem quantitativa dos dados, e foi realizada por um *survey* aplicado a 309 jovens aprendizes da indústria cearense no mês de novembro de 2013, utilizando como ferramenta de coleta de dados a escala de florescimento no trabalho (EFLOT) validada por Mendonça et al. (2014).

Este artigo está estruturado em três seções. A primeira contextualiza o programa do jovem aprendiz, as características da indústria cearense e a análise da literatura sobre o tema florescimento. Na segunda seção são comentados os métodos e procedimentos adotados para a coleta de dados; na terceira, estão expressas a descrição, a análise dos dados e a exposição dos resultados obtidos por meio da aplicação da ferramenta de pesquisa. Finalmente, são apresentadas as considerações finais.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

Para fundamentar a análise dos dados, foi consultado referencial teórico em duas subseções: (1) jovens aprendizes e indústria cearense e (2) psicologia positiva e florescimento. Quanto à subseção (1), são apresentados os pontos relevantes da lei da aprendizagem que contextualizam o universo dos jovens aprendizes, bem como aspectos que evidenciam a relevância da indústria cearense. Na subseção (2), a psicologia positiva é apresentada como palco de desenvolvimento do construto florescimento. São discutidos, sobre ele, conceito, benefícios e variáveis relacionadas abordadas em estudos anteriores.

### 2.1. Jovens aprendizes e a indústria cearense

No Brasil, a aprendizagem é regulada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e passou por um processo de modernização com a promulgação da Lei nº 10.097, ou lei da aprendizagem (BRASIL, 2000), da Lei nº 11.180 (BRASIL, 2005) e da Lei nº 11.788 (BRASIL, 2008), além do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), que também prevê o direito à aprendizagem (BRASIL, 1990), alinhando-o ao princípio da proteção integral à criança e ao adolescente.

A lei da aprendizagem determina a contratação de jovens, com idade entre 14 e 24 anos incompletos, como aprendizes. O aprendiz é um jovem que está cursando o ensino fundamental ou o ensino médio matriculado em curso de aprendizagem profissional e admitido por estabelecimentos de qualquer natureza, que possuam empregados regidos pela CLT.

Esse jovem assina um contrato especial de trabalho por tempo determinado e com até dois anos de duração. Nesse período ele recebe formação técnico-profissional compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico na empresa

que o contrata e numa instituição formadora. Essa formação se realiza em programas de aprendizagem organizados e desenvolvidos sob orientação e responsabilidade de instituições formadoras legalmente qualificadas, a exemplo dos Serviços Nacionais de Aprendizagem.

A Lei determina que todas as empresas de médio e grande porte contratem um número de aprendizes equivalente a um mínimo de 5% e um máximo de 15% do seu quadro de funcionários cujas funções demandem formação profissional. Fica, contudo, facultada a contratação de aprendizes pelas microempresas (ME) e empresas de pequeno porte (EPP).

O empregador se compromete, nesse contrato, a assegurar ao jovem uma formação técnico-profissional metódica compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico. O aprendiz, por sua vez, se compromete a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação, conforme o artigo 428 da CLT (BRASIL, 1943). Essa recomendação legal é relevante para o objeto deste estudo, visto que tem influência no bem-estar do jovem aprendiz e, conseqüentemente, no seu nível de florescimento.

Os jovens desta pesquisa estão vinculados a empresas de diversos setores industriais cearenses; dessa forma, faz-se necessário abordar características desse setor no âmbito local, em especial dos setores eleitos para objeto da coleta de dados: alimentos e bebidas, construção civil, têxtil e indústria de transformação.

Segundo Vianna et al. (2011), a indústria ocupa um importante espaço na economia cearense. Entre os anos de 1986 e 2010, a expansão do setor industrial atingiu 185,5%, contra 166,9% do total cearense, ou seja, uma diferença de 18,6 pontos percentuais.

Os autores destacam, ainda, que das 14.537 empresas, 4.546 são do setor da Construção Civil; 3.042 do ramo de Vestuário e 1.786 do ramo de Alimentos, Bebidas e Alcool Etilico. Percebe-se,

desta forma, que em 2010 o parque fabril do estado era constituído, basicamente, por Indústrias de Transformação e por Empresas da Construção Civil, representando estes, 97,9% de todo o setor industrial cearense. (VIANNA et al., 2011).

Segundo dados disponibilizados pelo Guia Industrial do Ceará 2012-2013, a indústria cearense é responsável por 24,5% das riquezas geradas no Ceará, destacando-se a indústria de transformação em relação aos demais subsetores industriais, sendo responsável por 52,7% do PIB industrial contra 23,5% dos serviços industriais de utilidade pública, 22,1% da indústria da construção civil e apenas 1,7 % referente às atividades extrativas (FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DO CEARÁ, 2013).

Dentro desse cenário e dentre as atividades econômicas que formam a indústria de transformação, destacam-se os setores de vestuário e têxtil, que juntos representam 4,2% do PIB cearense, e alimentos e bebidas, que representam 2,4% do PIB local. O papel dessas atividades é relevantes porque o Ceará é o quarto maior polo de confecções e o quinto maior polo têxtil do país. (FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DO CEARÁ, 2013).

## 2.2. Psicologia positiva e florescimento

Após a Segunda Guerra Mundial houve um crescimento da psicologia e psiquiatria no tratamento de disfunções, centradas, prioritariamente, no diagnóstico e cura de doenças mentais. Nesse cenário, a psicologia se tornou sinônimo de tratamento de doença mental (SELIGMAN, 2004). Esse foco resultou em inúmeros avanços em diagnósticos, terapias e abordagens que minimizaram o sofrimento de pacientes cujas doenças não eram tratáveis anteriormente.

Paludo e Koller (2007), ao empreenderem uma busca no banco de dados *PsycInfo* entre os anos de 1970 e 2006, encontraram 110.382 artigos para a palavra-chave "depressão", enquanto apenas

4.711 artigos para a palavra-chave “felicidade”. Seligman e Csikszentmihalyi (2000) chamam a atenção para a vasta literatura acadêmica sobre sofrimento em detrimento dos estudos sobre felicidade e virtudes humanas superiores.

Nesse contexto, o movimento denominado psicologia positiva procurou, a partir de 1998, desenvolver uma ciência voltada para as emoções positivas e para as virtudes humanas superiores. Fredrickson (1998) postula que as emoções positivas, tais como alegria, interesse, contentamento e amor, servem para ampliar o repertório pensamento-ação individuais, e que têm a função de construir reservas físicas, intelectuais e sociais que podemos utilizar em situações de oportunidades ou ameaças.

Vários pesquisadores (ASPINWALL; BRUNHART, 2000; DANNER; SNOWDON; FRIESEN, 2001; DAVIDSON et al., 2003; FREDRICKSON, 2001; ISEN, 2000; KELTNER; BONANNO, 1997; MASTEN, 2001) vêm desenvolvendo esse campo emergente da psicologia no qual têm sido descobertas novas funções e benefícios das emoções positivas, evidenciados por estudos empíricos. Tais estudos são apresentados neste trabalho por relacionarem emoções positivas a atitudes como otimismo, flexibilidade e resiliência, importantes em vários contextos, além dos citados, dentre os quais o do trabalho dos jovens aprendizes.

Isen (2000) fundamenta a proposição de que as emoções positivas estão relacionadas à expansão de recursos como criatividade, flexibilidade, integração, abertura ao conhecimento e eficiência. Danner, Snowdon e Friesen (2001) relacionaram longevidade às emoções positivas em estudo longitudinal com freiras.

Keltner e Bonanno (1997) verificaram que viúvas que demonstram características de personalidade mais otimista superam melhor o luto. Pessoas mais otimistas também lidam melhor com diagnósticos médicos adversos (ASPINWALL; BRUNHART, 2000). Pessoas que vivenciam emoções

positivas apresentam maior flexibilidade e resiliência (FREDRICKSON, 2001; ISEN, 2000; MASTEN, 2001).

Saúde física e bem-estar também são relacionados às emoções positivas em estudo de Davidson et al. (2003), tais como alteração na assimetria cerebral frontal e melhoria do sistema imunológico.

O objetivo da psicologia positiva é compreender e promover os fatores que permitem que indivíduos, comunidades e sociedades floresçam (SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2000). A psicologia positiva tem três pilares, constituindo três centros de pesquisa: emoção positiva, caráter positivo, ou traços e instituições positivas.

A vida plena das pessoas que florescem é a combinação de uma vida agradável, boa e significativa. A vida agradável refere-se à busca e à habilidade de aumentar sentimentos positivos em relação ao presente, ao passado e ao futuro (SELIGMAN, 2004). Vida boa significa a utilização das forças pessoais de forma a alcançar gratificação genuína e abundante. Finalmente, a vida significativa está relacionada ao uso das forças pessoais para um propósito maior que o próprio indivíduo (SELIGMAN, 2004).

As definições de florescimento presentes na literatura apontam para um estado de pleno desenvolvimento humano, caracterizado por elevada saúde mental, bem-estar e contribuição genuína. “A perspectiva do florescimento é baseada nas teorias humanísticas que abordam as exigências psicológicas, como as necessidades por competência, afinidade e autoaceitação” (MENDONÇA et al., 2014, p. 173).

Gokcen, Hefferon e Attree (2012) comparam florescimento ao desabrochar das flores, como se fosse um fenômeno de cultivo do próprio bem-estar e de outros em um sistema ecológico ou social, como também de realização de todo o potencial humano, de forma a contribuir significativamente para a sociedade.

“Florescer significa viver dentro de uma faixa ideal de funcionamento humano, que conota



bondade, generatividade, crescimento e resiliência” (FREDRICKSON; LOSADA, 2005, p. 678).

A *Mental Health Foundation of New Zealand* (2013) descreve florescente como um estado de saúde mental positiva que permite ampla experiência e significado, no qual as pessoas experimentam, na maior parte do tempo, emoções positivas e funcionamento psicológico e social positivos. Isso significa, em termos mais filosóficos, acesso à vida agradável, à vida engajada, à vida boa e com significado.

As pessoas que se encontram nesse estado têm uma visão positiva de si e dos outros, predispondo-as a preocuparem-se mais com os que as rodeiam, serem menos tolerantes com a injustiça e mais promotores de instituições justas e equitativas. (MENTAL HEALTH FOUNDATION OF NEW ZEALAND, 2013).

Estudos também apontam os diversos benefícios dos indivíduos que estão florescendo, como a capacidade de efetivamente aprender, trabalhar de forma produtiva, ter melhores relações sociais, mais suscetibilidade a contribuir para a sua comunidade e ter uma melhor saúde e expectativa de vida (DIENER et al., 2010; HUPPERT; SO, 2009).

Altos níveis de florescimento também estão associados a benefícios econômicos devido ao menor absenteísmo e baixo desempenho nas escolas e locais de trabalho, redução dos custos de saúde e de despesas sobre os efeitos da desintegração social. (HUPPERT; SO, 2009)

Huppert e So (2009) apresentam, com relação ao florescimento, um conjunto de recursos básicos e um número mínimo de recursos adicionais. Os recursos básicos incluem emoções positivas, engajamento, interesse/significado e propósito. Os recursos adicionais são autoestima, otimismo, resiliência, vitalidade, autodeterminação e relações positivas.

Quanto ao relacionamento florescimento e trabalho, destaca-se a pesquisa de Harter, Schmidt e Keyes (2003), que afirmam que a maior parte do tempo de um adulto é passada no trabalho e que ele é parte significativa da vida do ser humano,

afetando sua vida e bem-estar social. Estudos atuais revelam que o maior interesse dos empregadores deve ser o bem-estar dos funcionários (HARTER; SCHMIDT; KEYES, 2003).

Sousa, Frozzi, e Bardagi (2013), em pesquisa qualitativa com jovens aprendizes catarinenses, identificaram como pontos positivos da experiência profissional o aumento da maturidade e da organização pessoal, o maior reconhecimento social (no trabalho e na família), a aquisição de conhecimentos, a mudança pessoal e o impacto do trabalho na escolha profissional.

Mendonça et al. (2014) entendem o florescimento como uma síndrome de sentimentos positivos no trabalho. “Na perspectiva do comportamento organizacional positivo, o termo florescimento refere-se a uma situação de prosperidade, de desenvolvimento e a um estado progressivo de satisfação e bem-estar no contexto do trabalho” (MENDONÇA et al., 2014, p. 172).

Os autores consideram o trabalho como um dos mais importantes bens na vida do ser humano, e o relacionam com florescimento “[...] por ser um espaço que possibilita envolvimento (com colegas, trabalho e a organização), vivência de relações sociais satisfatórias, trocas sociais favoráveis, desenvolvimento de competências, otimismo em relação ao futuro, propósito e significado na vida” (MENDONÇA et al., 2014, p. 173).

Segundo Seligman (2004) e Huppert e So (2009), as diferenças de gênero são pequenas; o maior florescimento é mais associado ao ensino superior e à renda.

Carver e Connor-Smith (2010) advertem que em algumas atividades profissionais ocorre mais desgaste psicológico, o que dificulta o florescimento e a saúde.

A partir da revisão da literatura sobre o tema, apresentam-se as seguintes hipóteses:

H1. Não há diferença significativa na percepção de florescimento entre os jovens do sexo masculino e feminino.

H2. Considerando a deficiência de ensino das escolas públicas brasileiras, haverá diferença significativa na percepção de florescimento entre os jovens que tiveram toda ou a maior parte da formação em escola particular em relação aos que tiveram a formação toda ou em maior parte em escola pública.

H3. Há diferença significativa na percepção de florescimento entre os jovens que apresentam renda familiar enquadrada nas classes A e B em relação aos jovens com renda familiar enquadrada nas classes C, D e E.

H4. Há diferença significativa entre a percepção de florescimento entre os jovens que trabalham em setores industriais diferentes, em especial atividades com maior nível de insalubridade, como os setores de construção civil e alimentos.

Na teoria do florescimento, identificam-se, como pontos relevantes para este estudo, os seguintes fatores, os quais fazem parte do instrumento de pesquisa EFLOT e que será abordado na seção metodologia: a) relações sociais – ter relações de apoio e gratificantes, sendo respeitado e contribuindo para a felicidade dos outros; b) vida com propósito e significado; c) percepção sobre envolvimento e interesse em uma atividade; d) autorrespeito e otimismo; e) sentimento de competência e capacidade de realização.

### 3. METODOLOGIA

Esta pesquisa se caracteriza por uma abordagem quantitativa, podendo ser classificada como descritiva e exploratória. Descritiva porque objetiva especificar as características e os perfis importantes das pessoas e grupos nos quais está inserido o fenômeno a ser analisado. Exploratória, porque pretende estudar o fenômeno sob uma nova perspectiva, ainda não abordada anteriormente (SAMPLERI; COLLADO; LUCIO, 2013).

Quanto ao método de pesquisa, foi realizado um *survey* em uma amostra de 309 jovens

aprendizes da indústria cearense, selecionados por conveniência. O método *survey* examina uma amostra da população e, segundo Barbie (2005), podem-se construir vários modelos explicativos para selecionar o que melhor servir aos propósitos do pesquisador, prestando-se aos objetivos de verificação da validade das hipóteses levantadas.

A ferramenta de pesquisa está estruturada em dois segmentos (ANEXO). No primeiro, são apresentados questionamentos visando o levantamento de dados demográficos dos alunos pesquisados, tais como idade, escolaridade, sexo e empresa ao qual está vinculado como jovem aprendiz. No segundo segmento, é apresentada a escala EFLOT para que o jovem identifique sua percepção por meio de uma escala de Likert de sete pontos.

A coleta dos dados foi realizada no mês de novembro de 2013, após a autorização da instituição de aprendizagem. Os questionários em meio físico foram aplicados diretamente pelos pesquisadores, assegurando-se um ambiente tranquilo e confortável, sem estipulação de limite de tempo para resposta. Os participantes foram convidados a participar livremente, tendo sido previamente esclarecidos acerca do propósito da pesquisa.

No presente estudo foi utilizada a Escala de Florescimento no Trabalho (EFLOT), que é uma versão da Escala de Florescimento de Diener et al. (2010) adaptada à realidade do trabalho por Mendonça et al. (2014). “A EFLOT está diretamente relacionada à autoimagem que o trabalhador tem a respeito de suas competências, seu envolvimento e sua contribuição para o desenvolvimento das atividades laborais” (MENDONÇA et al., 2014, p. 174). Os autores ainda destacam a utilidade da escala para diagnosticar saúde e bem-estar dos trabalhadores.

Um alto escore na escala de florescimento indica que os respondentes têm uma autoimagem positiva em relação a aspectos do seu trabalho associados ao suporte social, ao interesse e à contribuição ativa para

o correto andamento das atividades e do bem-estar comum dos atores organizacionais, assim como um sentimento de competência e capacidade para o bom exercício profissional. [...] Os trabalhadores com alto escore nessa escala tem o sentimento de que, por intermédio do trabalho, podem obter uma vida melhor e ser pessoas melhores, além de se tornarem mais otimistas em relação ao futuro, vislumbrando uma vida com propósito e significado (MENDONÇA et al., 2014, p. 175).

Inicialmente elaborada por Diener et al. (2010) e traduzida para a língua portuguesa por Silva e Caetano (2011), a EFLOT é uma medida resumida de oito itens da autopercepção de sucesso do entrevistado em áreas importantes, tais como relacionamentos, autoestima, propósito e otimismo, e fornece um escore único de bem-estar psicológico. A medida tem boas propriedades psicométricas, e está fortemente associada a outras escalas de bem-estar psicológico (DIENER et al., 2010).

A Escala de Florescimento avalia os principais aspectos do funcionamento social e psicológico do ponto de vista do entrevistado (DIENER et al., 2010) numa escala *Likert* de 7 níveis, segundo o grau de concordância com cada afirmativa, em que: 1 – discordo completamente; 2 – discordo em grande parte; 3 – discordo; 4 – nem concordo, nem discordo; 5 – concordo; 6 – concordo em grande parte; 7 – concordo completamente. Nela, estão incluídos itens sobre:

- a) Relações sociais – ter relações gratificantes e de apoio, sendo respeitado e contribuindo para a felicidade dos outros;
- b) Vida com propósito e significado;
- c) Percepção sobre envolvimento e interesse em uma atividade;
- d) Autorrespeito e otimismo; e

- e) Sentimento de competência e capacidade de realização.

Para a análise dos dados foi utilizada estatística descritiva para descrição dos aspectos gerais da amostra e análise fatorial exploratória, tendo em vista que é a primeira vez que a ferramenta é aplicada no Brasil em jovens aprendizes, e as hipóteses foram analisadas a partir de testes de comparação de médias – teste *t* de Student e ANOVA para amostras independentes. A escolha do método de análise baseia-se na replicação do estudo realizado por Mendonça et al., 2014.

#### 4. RESULTADOS E ANÁLISE DE DADOS

A pesquisa foi realizada com 309 jovens aprendizes da indústria cearense, sendo 144 do sexo masculino, 158 do sexo feminino e 6 que não identificaram o sexo. A taxa de questionários válidos foi de 95,6%. O grupo possui idade média de 19 anos, sendo o mais jovem com idade de 15 anos e o mais velho com 23 anos. A maior parte dos jovens encontra-se nas classes D e E, com renda familiar inferior a R\$ 1.734 por mês, sendo que 45% desses jovens declaram ser da classe E. Destaca-se, ainda, que a maior parte desses jovens é oriunda da escola pública ou estudou a maior parte de sua vida escolar nesse tipo de instituição, com um total de 219 jovens.

Conforme indicação da empresa contratante, o setor industrial foi identificado com base na Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE). Contudo, para possibilitar melhor análise dos dados, os setores industriais foram subdivididos da seguinte forma: a) alimentos e bebidas – foram concentradas as empresas cuja atividade industrial é a produção de alimentos e bebidas diversas; b) indústria têxtil – compreende as etapas do processo têxtil (fiação, tecelagem e beneficiamento); tendo em vista a importância deste setor industrial



para a economia cearense, este setor produtivo foi separado dos demais; c) construção civil – foram consideradas as indústrias cuja atividade principal é a construção de edifícios, obras de infraestrutura ou atividades relacionadas; e d) indústria de transformação, na qual foram alocados todos os demais setores industriais.

A Tabela 1 identifica o número de observações por setor industrial.

Foi realizada análise fatorial dos dados coletados por meio da EFLOT. A partir da análise dos dados, a estatística KMO foi de 0,879. Conforme Field (2009), valores entre 0,8 e 0,9 são considerados ótimos e indicam que padrões de correlações são relativamente compactos.

A partir da utilização dos fatores retidos de Kaiser, com autovalores superiores a um, foram identificados dois fatores, sendo que o Fator 1 tem

capacidade explicativa da variância total de 50,67% e o Fator 2 de 12,60%. Esse resultado corrobora, de certa forma, a afirmativa de Siqueira (2014) de que os oito itens se estruturam em um único fator.

A Tabela 2 apresenta as cargas fatoriais após rotação.

A matriz dos fatores rotacionada, usando a rotação ortogonal (Varimax), possibilitou agrupar as afirmações: A5) o meu trabalho contribui para que eu seja uma boa pessoa e viva uma boa vida; A6) o meu trabalho contribui para que eu seja otimista acerca do meu futuro; A7) o meu trabalho contribui para que eu leve uma vida com propósito e com significado e A8) em meu trabalho as pessoas me respeitam. Esse Fator 1 foi intitulado, considerando seus aspectos comuns, como “percepção de contribuição do trabalho para o jovem”.

**Tabela 1** – Número de observações por setor industrial

Setor	Alimentos e bebidas	Indústria têxtil	Construção civil	Indústria de transformação
Número de observações	72	64	64	109

Fonte: Dados da pesquisa.

**Tabela 2** – Cargas fatoriais após rotação

Afirmativas	Comunalidades	Fatores/carga fatorial	
		1	2
A1. Em meu trabalho, as minhas relações sociais me dão suporte e são recompensadoras	,533	,317	<b>,658</b>
A2. Em meu trabalho, estou envolvido(a) e interessado(a) nas atividades diárias que executo	,613	,180	<b>,762</b>
A3. Em meu trabalho, contribuo ativamente para a felicidade e o bem-estar dos outros	,554	,218	<b>,712</b>
A4. Em meu trabalho, sou competente e capaz de fazer as atividades que são importantes para mim	,565	,205	<b>,723</b>
A5. O meu trabalho contribui para que eu seja uma boa pessoa e viva uma boa vida	,747	<b>,829</b>	,243
A6. O meu trabalho contribui para que eu seja otimista acerca do meu futuro	,767	<b>,852</b>	,202
A7. O meu trabalho contribui para que eu leve uma vida com propósito e com significado	,783	<b>,832</b>	,301
A8. Em meu trabalho, as pessoas me respeitam	,499	<b>,514</b>	,484

Fonte: Dados da pesquisa.

Já o Fator 2 foi nomeado como “a percepção de contribuição do jovem para o trabalho”, e consiste no agrupamento das afirmações: A1) em meu trabalho, as minhas relações sociais me dão suporte e são recompensadoras; A2) em meu trabalho, estou envolvido e interessado nas atividades diárias que executo; A3) em meu trabalho, contribuo ativamente para a felicidade e o bem-estar dos outros e A4) em meu trabalho, sou competente e capaz de fazer as atividades que são importantes para mim.

A afirmativa com maior carga fatorial foi a A6, e a com menor carga foi a afirmativa A8. Isso pode ser considerado um fator de alerta aos gestores quanto aos relacionamentos dos profissionais com os jovens aprendizes. Esses resultados indicam desalinhamento entre o reconhecimento que os jovens têm da importância do trabalho e à sensação de não serem respeitados pelas pessoas.

A estatística dos grupos masculino e feminino quanto ao grau de florescimento é apresentada na Tabela 3.

**Tabela 3** – Florescimento segundo o sexo

	Sexo	N	Média	Desvio Padrão	t	Gráus de Liberdade	Valor p
Florescimento	Masculino	144	5,626	,904	0,503	300	0,615
	Feminino	158	5,569	1,033			

Fonte: Dados da pesquisa.

A média de florescimento parece ser superior para os jovens do sexo masculino. Contudo, ao realizar o teste t para amostras independentes, o valor p é de 0,615, o que se leva a afirmar que as médias não são significativamente diferentes. Logo, o nível de florescimento entre homens e mulheres é similar. Esse resultado vai de encontro aos resultados de Huppert e So (2009) quanto ao florescimento de que as diferenças de gênero são pequenas. Dessa forma a hipótese H1 foi suportada.

Ao realizar a análise fatorial tendo como variável de seleção sexo, identifica-se que a afirmativa A7 tem maior carga e impacto no nível de florescimento dos jovens de ambos os sexos. Já o fator de menor carga apresenta divergência entre o sexo masculino e feminino. Para os homens, a afirmativa A8 é a que possui menor carga; quanto às mulheres, a afirmativa que apresenta a menor carga é a A4, o que leva a crer que elas têm percepção menos positiva acerca de sua capacidade de trabalho.

No que se refere ao nível de escolaridade, a hipótese H2 estabelece que considerando a

deficiência de ensino das escolas públicas brasileiras, haverá diferença significativa na percepção de florescimento entre os jovens que têm toda ou maior parte da formação em escola particular em relação aos que tiveram toda ou maior parte da formação em escola pública.

A estatística dos grupos quanto à origem do jovem em relação ao tipo de instituição de ensino (pública ou privada) é apresentada na Tabela 4.

A média de florescimento parece ser superior para os jovens que tiveram toda ou a maior parte de sua formação escolar em escola particular. Contudo, ao realizar o teste t para amostras independentes, o valor p é de 0,213, o que leva a afirmar que as médias não são significativamente diferentes. Logo, o nível de florescimento entre jovens oriundos de escolas públicas ou privadas apresenta similaridade. Esse resultado vai de encontro aos resultados de Huppert e So (2009) de que o maior florescimento é associado ao melhor nível de escolaridade. Dessa forma, a hipótese H2 não foi corroborada.

Quanto à renda familiar, a hipótese H3 estabelece que há diferença significativa na percepção

de florescimento entre os jovens que apresentam renda familiar enquadrada nas classes A e B em relação aos jovens com renda familiar enquadrada nas classes C, D e E. Nenhum jovem se enquadrou na classe B.

A estatística dos grupos quanto à renda familiar é apresentada na Tabela 5.

A média de florescimento parece ser superior para os jovens de classe A e D e inferior para os jovens de classe C e E. Contudo, ao realizar a estatística ANOVA, o valor p é de 0,214, o que leva a afirmar que as médias não são significativamente diferentes. Logo, o nível de florescimento entre os jovens independe de sua classe social.

Este resultado vai de encontro aos resultados de Huppert e So (2009), de que o maior florescimento é associado à renda. Desta forma, a hipótese H3 não foi suportada.

No que se refere ao nível de setor industrial ao qual o jovem está vinculado, a hipótese H4 estabelece que há diferença significativa entre a percepção de florescimento entre os jovens que trabalham em setores industriais diferentes, em especial atividades com maior nível de periculosidade e ou insalubridade, como os setores de construção civil e alimentos.

A estatística dos grupos quanto ao setor industrial ao qual o jovem está vinculado é apresentada na Tabela 6.

**Tabela 4** – Estatística descritiva: variável instituição de ensino

	Formação escolar	N	Média	Desvio padrão	t	Graus de liberdade	Valor p
Florescimento	Todo ou maior parte em escola pública	219	5,557	1,029	-1,251	171,974	0,213
	Todo ou maior parte em escola privada	79	5,702	,820			

Fonte: Dados da pesquisa.

**Tabela 5** – Estatística descritiva: variável renda familiar

	Renda familiar	N	Média	Desvio padrão	F	Graus de liberdade	Valor p
Florescimento	Classe E	132	5,554	1,051	1,503	292,00	0,214
	Classe D	91	5,782	,889			
	Classe C	68	5,481	,921			
	Classe A	2	5,735	,473			

Fontes: Dados da pesquisa.

**Tabela 6** – Estatística descritiva: variável setor industrial

	Setor industrial	N	Média	Desvio padrão	F	Graus de liberdade	Valor p
Florescimento	Alimentos e bebidas	72	5,213	1,254	5,518	308	0,001
	Indústria de transformação	109	5,776	,874			
	Construção civil	64	5,631	,891			
	Indústria têxtil	64	5,710	,717			

Fonte: Dados da pesquisa.

A média de florescimento parece ser superior para os jovens que trabalham na indústria de transformação e inferior para os jovens da indústria de alimentos e bebidas. Contudo, ao realizar a estatística ANOVA, o valor p é de 0,001, o que leva a afirmar que as médias são significativamente diferentes. Logo, há níveis de florescimento diferenciados considerando o setor industrial. Esse resultado corrobora a afirmativa de Carver e Connor-Smith (2010), que advertem que em algumas atividades profissionais ocorre um maior desgaste psicológico, o que dificulta o florescimento e a saúde. Assim, a hipótese H4 foi corroborada.

Buscando maior aprofundamento, foram realizados procedimentos *pot hoc* do SPSS por meio da comparação dos efeitos principais com a correção de Bonferroni, conforme apresentado na Tabela 7.

Considerando os resultados da Tabela 7, evidencia-se que o nível de florescimento dos jovens aprendizes de empresas do setor de alimentos e bebidas é significativamente inferior aos demais setores industriais estudados.

Ao realizar análise fatorial separadamente por setor industrial, são encontrados resultados diversos quanto à carga fatorial das afirmativas, dependendo do setor industrial. Para o setor de alimentos e bebidas e a indústria de transformação, a afirmativa com maior carga é a A6, e a com menor carga, a A3.

No setor de construção civil, a afirmativa que apresentou maior carga foi a A4, e a que apresentou menor carga foi a afirmativa A1. Esse resultado leva a crer que os jovens aprendizes do setor da construção civil não consideram ter um ambiente de trabalho propício ao desenvolvimento de relações sociais recompensadoras.

O setor têxtil também diverge dos demais por apresentar, na análise fatorial, três fatores com poder explicativo de 72%. O primeiro fator está relacionado à contribuição do trabalho para o jovem, englobando as afirmativas A5, A6 e A7; o segundo fator, relacionado à contribuição que o jovem dá ao trabalho, engloba as afirmativas A2, A3 e A4; e o terceiro fator, relacionado às relações sociais e de aceitação, engloba as afirmativas A1 e A8.

**Tabela 7** – Comparação múltipla entre setores

(I) Setor categorizado	(J) Setor categorizado	Diferença de médias (I-J)	Erro padrão	Valor p	Intervalo de confiança a 95%	
					Limite inferior	Limite superior
Alimentos e bebidas	Indústrias de transformação	-,56316*	,14463	,001	-,9472	-,1791
	Construção civil	-,41859	,16361	,066	-,8531	,0159
	Indústria têxtil	-,49778*	,16361	,015	-,9323	-,0633
Indústrias de Transformação	Alimentos e bebidas	,56316*	,14463	,001	,1791	,9472
	Construção civil	,14457	,14998	1,000	-,2537	,5428
	Indústria têxtil	,06538	,14998	1,000	-,3329	,4637
Construção Civil	Alimentos e bebidas	,41859**	,16361	,066	-,0159	,8531
	Indústrias de transformação	-,14457	,14998	1,000	-,5428	,2537
	Indústria têxtil	-,07919	,16836	1,000	-,5263	,3679
Indústria Têxtil	Alimentos e bebidas	,49778*	,16361	,015	,0633	,9323
	Indústrias de transformação	-,06538	,14998	1,000	-,4637	,3329
	Construção civil	,07919	,16836	1,000	-,3679	,5263

Fonte: Dados da pesquisa.

\* Significativo ao nível de 5%

\*\* Significativo ao nível de 10%

Neste setor, a afirmativa com maior carga é a A8, e a com menor carga a afirmativa A3. Esses resultados levam a acreditar que no setor têxtil, em que habitualmente são realizadas atividades de fição, tecelagem e beneficiamento, os jovens sentem-se mais respeitados que nos demais setores.

Mendonça et al. (2014) destacam que um escore alto na escala do EFLOT significa uma autoimagem positiva em relação a aspectos de seu trabalho associados ao suporte social, ao autointeresse e à contribuição para o correto andamento das atividades e do bem-estar comum dos atores organizacionais, assim como para o sentimento

de competência e capacidade para o bom exercício profissional.

A Tabela 8 apresenta estatística descritiva da aplicação da ferramenta junto aos jovens aprendizes da indústria cearense.

O escore mínimo possível da soma da pontuação atribuída a cada item é de 8, e o máximo é de 56, essa última representando forte concordância com todos os itens da medida. A média foi de 44,762, demonstrando que apesar de os jovens não estarem em total discordância, ainda não apresentam um estágio de florescimento pleno em seus primeiros empregos.

**Tabela 8** – Estatística descritiva: florescimento

Cálculo	N	Média	Mediana	Moda	Desvio padrão	Mínimo	Máximo
Escore de florescimento	309	44,762	46,000	49,00	7,750	8,00	56,00

Fonte: Dados da pesquisa.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Florescimento se refere a um estado de pleno desenvolvimento humano caracterizado por elevada saúde mental, bem-estar e contribuição genuína. No contexto do trabalho, um alto escore de florescimento está associado a sentimentos de otimismo em relação ao futuro e percepção da capacidade de ser uma melhor pessoa e de obter uma boa vida.

O florescimento no trabalho é um tema emergente no campo do comportamento organizacional e apresenta lacuna de pesquisas empíricas no Brasil em relação a jovens que estão vivenciando sua primeira experiência de emprego, como é o caso dos jovens aprendizes.

Este estudo investigou a percepção dos jovens aprendizes da indústria cearense, em relação ao seu estado de bem-estar no trabalho, com o objetivo de avaliar o nível de florescimento no trabalho em suas atividades laborais.

Foram traçados quatro objetivos específicos para responder à questão de pesquisa: Como se

encontra o florescimento no trabalho dos jovens aprendizes da indústria cearense?

Quanto ao primeiro objetivo, de identificar se há percepções distintas acerca do florescimento profissional entre jovens do sexo masculino e do sexo feminino, não foi observada diferença significativa na percepção de florescimento entre os jovens pesquisados.

Com relação ao segundo objetivo, de caracterizar os níveis de florescimento considerando a formação escolar, não houve diferença significativa na percepção de florescimento entre os jovens que tiveram formação toda ou a maior parte em escola particular em relação aos que tiveram formação toda ou maior parte em escola pública. Também em relação ao terceiro objetivo, verificar a existência de diferenças de percepção acerca do florescimento profissional considerando a classe social do jovem, não foi identificada diferença significativa. Já no que se refere ao quarto objetivo específico, identificar se há diferenças significativas nos níveis de florescimento entre os jovens aprendizes dos



setores industriais investigados, o estudo permitiu constatar que há diferença significativa. Em destaque, jovens que trabalham em indústrias relacionadas à produção de alimentos e bebidas apresentam uma média significativamente menor no nível de florescimento no trabalho.

A análise fatorial exploratória aplicada aos dados coletados apresentou dois fatores, o primeiro relacionado às contribuições que o trabalho proporciona ao jovem e o segundo relacionado ao que o jovem, sob sua percepção, proporciona ao trabalho.

A afirmativa com maior carga fatorial foi a A6, e a com menor carga foi a afirmativa A8.

Sugere-se a realização de futuras pesquisas qualitativas que possibilitem aprofundar a relação entre a natureza das tarefas realizadas e as diferenças nos níveis de florescimento no trabalho, sendo essa uma limitação desta pesquisa.

Tendo em vista a menor percepção das jovens do sexo feminino quanto à sua capacidade de contribuição no trabalho, indica-se a possibilidade de desenvolvimento de pesquisa sob a perspectiva da diversidade.

Propõe-se, ainda, a ampliação da amostra, incorporando todos os setores produtivos, para uma melhor identificação da percepção de bem-estar dos jovens aprendizes em relação ao seu trabalho, tendo em vista que o momento do primeiro emprego tem importância diferenciada na percepção do jovem quanto ao seu futuro profissional.

Os resultados contribuem, também, para apontar ações que podem ser desenvolvidas pelos gestores de instituições qualificadoras, gestores de empresas e governo para incrementar o nível de florescimento dos jovens aprendizes.

Nesta pesquisa foram identificadas como maiores lacunas para o florescimento dos jovens participantes: a) a menor carga fatorial na afirmativa A8; b) a menor percepção das jovens do sexo feminino quanto à sua capacidade de contribuição no trabalho. Possíveis ações para corrigir tais deficiências podem incluir treinamentos, palestras, fóruns de discussão, programas de melhoria de relacionamentos, reconhecimento e valorização dos jovens aprendizes.

Quanto aos gestores de instituições qualificadoras e de empresas, sugere-se o monitoramento periódico do nível de florescimento com a aplicação da escala EFLOT, análise dos dados, identificação das maiores deficiências e proposição de ações conjuntas às empresas para atender às necessidades específicas de desenvolvimento dos jovens.

Quanto ao governo, sugere-se a maior divulgação, por meio de vídeos, cartilhas, palestras, fóruns de discussão a respeito da lei da aprendizagem, esclarecendo direitos, deveres e benefícios para empresas e jovens. Sugere-se, ainda, maior fiscalização das empresas e instituições qualificadoras para assegurar o cumprimento da lei, visando o pleno desenvolvimento dos jovens aprendizes.

## REFERÊNCIAS

ARTECHE, A. X.; BANDEIRA, D. R. Bem-estar subjetivo: um estudo com adolescentes trabalhadores. *Psico-USF*, v. 8, n. 2, p. 193-201, jul./dez. 2013.

ASPINWALL, L.; BRUNHART, S. What I don't know don't hurt me. In: GILLHAN, J. (Ed.). *The science of optimism and hope: research essays in honor of Martin E. P.*

Seligman. Philadelphia: Templeton Foundation Press, p. 163-200, 2000.

BARBIE, E. *Métodos de pesquisa de survey*. (3. ed.) Belo Horizonte: UFMG, 2005.

BRASIL. Presidência da República. *Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990*. Brasília, DF: 1990. Disponível em: <http://

## REFERÊNCIAS

- DIENER, E. et al. New well-being measures: short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, v. 97, n. 2, p. 143-156, 2010.
- FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DO CEARÁ. Instituto de Desenvolvimento Industrial do Ceará (INDI). *Guia Industrial do Ceará 2012-2013*. Fortaleza, CE: 2013.
- FIELD, A. *Descobrimo a estatística usando o SPSS*. 2. ed. Tradução de L. Viali. Porto Alegre: Artmed, 2009.
- FREDRICKSON, B. L. What good are positive emotions? *Review of General Psychology*, n. 2, 300-319, 1998.
- FREDRICKSON, B. L. The role of positive emotions in Positive Psychology: the Broaden-and-Build Theory of Positive Emotions. *American Psychologist*, v. 56, n. 3, p. 218-226, 2001.
- FREDRICKSON, B. L.; LOSADA, M. F. Positive affect and the complex dynamics of Human Flourishing. *American Psychological Association*, v. 60. n. 7, p. 678-686, 2005.
- GOKCEN, N.; HEFFERON, K.; ATTREE, E. University students' constructions of "flourishing" in British higher education: an inductive content analysis. *International Journal of Wellbeing*, v. 2, n. 1, p. 1-21, 2012.
- HARTER, J. K.; SCHMIDT, F. L.; KEYES, C. L. M. Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: a review of the Gallup studies. In: KEYNES, C. L. M; HAIDT, J. (Ed.). *Flourishing: positive psychology and the life well-lived*. Washington: American Psychological Association, 2003. p. 205-224.
- HUPPERT, F. A.; SO, T. T. C. What percentage of people in Europe are flourishing and what characterises them? In: OECD/ISQOLS meeting, "Measuring subjective  
www.planalto.gov.br/ccivil\_03/leis/L8069.htm/>. Acesso em: 16 dez. 2013.
- BRASIL. Presidência da República. *Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000*. Brasília, DF: 2000. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l10097.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10097.htm)>. Acesso em: 13 dez. 2013.
- BRASIL. Presidência da República. *Lei nº 11.180, de 23 de setembro de 2005*. Brasília, DF: 2005. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/L11180.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/L11180.htm)>. Acesso em: 13 dez. 2013.
- BRASIL. Presidência da República. *Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm)>. Acesso em: 13 dez. 2013.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e do Emprego. *Manual da aprendizagem: o que é preciso saber para contratar o aprendiz*. 7. ed. Brasília, DF: 2011.
- BRASIL. Presidência da República. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em 13 dez. 2013.
- CARVER, C. S.; CONNOR-SMITH, J. Personality and coping. *Annual Review of Psychology*, v. 61, 679-704, 2010.
- DANNER, D.; SNOWDON, D.; FRIESEN, W. Positive emotions in early life and longevity: findings from the nun study. *Journal of Personality and Social Psychology*, v. 80, n. 5, p. 804-813, 2001.
- DAVIDSON, R. J. et al. Alterations in brain and immune function produced by mindfulness meditation. *Psychosomatic Medicine*, v. 65, n. 4, p. 564-570, 2003.

## REFERÊNCIAS

- well-being: an opportunity for NSOs?" Florence. Briefing document: Well-Being Institute, University of Cambridge. p.1-7, 2009.
- HUPPERT, F. A.; SO, T. T. C. Flourishing across Europe: application of a new conceptual framework for defining well-being. *Social Indicators Research*, v. 110, n. 3, p. 837-861, 2011.
- ISEN, A. M. Positive affect and decision making. In: LEWIS, M. M.; HAVILAND-JONES, J. M. (Eds.). *Handbook of emotions*. New York: Guilford Press, 2000. p. 417-435.
- KELTNER, D.; BONANNO, G. A. A study of laughter and dissociation: the distinct correlates of laughter and smiling during bereavement. *Journal of Personality and Social Psychology*, v. 73, p. 687-702, 1997.
- MASTEN, A. Ordinary magic: resilience processes in development. *American Psychologist*, v. 56, p. 227-238, 2001.
- MATTOS, E.; CHAVES, A. M. Trabalho e escola: é possível conciliar? A perspectiva de jovens aprendizes baianos. *Psicologia Ciência e Profissão*, v. 30, n. 3, p. 540-555, 2010.
- MENDONÇA, H. et al. Florescimento no trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M. (Org.). *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed, 2014. p. 172-175.
- MENTAL HEALTH FOUNDATION OF NEW ZEALAND. *Flourishing, positive mental health & wellbeing*. New Zealand: [s. n.], 2010. Disponível em: <<https://www.mentalhealth.org.nz/assets/Flourishing/Flourishing-and-Positive-Mental-Health-Dec-2010.pdf>>. Acesso em: 7 dez.2013.
- PALUDO, S. S.; KOLLER, S. H. Psicologia positiva: uma nova abordagem para antigas questões. *Paidéia*, v. 17, n. 36, p. 9-20, 2007.
- SARRIERA, J. C.; PARADISO, A. C.; ABS, D.; SOARES, D. H. P.; SILVA, C. L.; FIÚZA, P. J. O bem-estar pessoal dos adolescentes através do seu tempo livre. *Estudos de Psicologia*, v. 18, n. 2, p. 285-295, abr./jun. 2013.
- SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, P. B. *Metodologia de pesquisa*. 3. ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2013.
- SELIGMAN, M. E. P. The effectiveness of psychotherapy: the consumer reports study. *American Psychologist*, v. 50, p. 965-974, 1995.
- SELIGMAN, M. E. P. Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. In: SNYDER, C. R.; LOPEZ, S. J. (Eds.). *Handbook of positive psychology*. New York: Oxford University Press, 2002. p. 3-9.
- SELIGMAN, M. E. P. Foreword: the past and future of positive psychology. In: KEYES, C. L. M.; HAIDT, J. (Eds.). *Flourishing: positive psychology and the life well lived*. Washington, DC: American Psychological Association, 2003. p. 11-20.
- SELIGMAN, M. E. P. *Felicidade autêntica: usando a nova psicologia positiva para a realização permanente*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2004.
- SELIGMAN, M. E. P. *Flourish: a visionary new understanding of happiness and well-being*. New York: Free Press, 2011.
- SELIGMAN, M. E. P.; CSIKSZENTMIHALYI, M. Positive psychology: an introduction. *American Psychologist*, v. 55, p. 5-14, 2000.

## REFERÊNCIAS

SILVA, A. J.; CAETANO, A. Validation of the flourishing scale and scale of positive and negative experience in Portugal. *Social Indicator Research*, v. 110, n. 2, p. 1-10, 2011.

SIQUEIRA, M. M. M. *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed, 2014.

SOUSA, H.; FROZZI, D.; BARDAGI, M. P. Percepção de adolescentes aprendizes sobre a experiência do primeiro

emprego. *Psicologia, Ciência e Profissão*, v. 33, n. 4, p. 918-933, 2013.

VIANNA, P. J. R. *Perfil da indústria cearense: indicadores setoriais*. Fortaleza: Instituto de Desenvolvimento Industrial do Ceará; Federação das Indústrias do Estado do Ceará, 2011. Disponível em: <[http://www.fiec.org.br/portalv2/sites/indi/files/files/INDICADORES\\_SETORIAIS\\_%20ANO%201\\_JULHO\\_2011.pdf/](http://www.fiec.org.br/portalv2/sites/indi/files/files/INDICADORES_SETORIAIS_%20ANO%201_JULHO_2011.pdf/)>. Acesso em: 10 jan. 2014.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. The World Health Organization Quality of Life Assessment: position paper from the World Health Organization. *Social Science & Medicine*, v. 41, n. 10, p. 1403-1409, 1995. Disponível em: <<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/8560308/>>. Acesso em: 17 fev. 2014.

## ANEXO – INSTRUMENTO DE PESQUISA

### 1. IDENTIFICAÇÃO DO ALUNO

CURSO:	
EMPRESA:	
IDADE:	SEXO: ( ) Masculino ( ) Feminino
RENDA FAMILIAR ( ) Até R\$ 1.085,99 ( ) de R\$ 1.086,00 a R\$ 1.734,99 ( ) de R\$ 1.735 a R\$ 7.475,99 ( ) de R\$ 7.476,00 a R\$ 9.745,99 ( ) Acima de R\$ 9.746,00	FORMAÇÃO ESCOLAR ( ) toda em escola pública ( ) a maior parte em escola pública ( ) a maior parte em escola particular ( ) toda em escola particular

### 2. ESCALA DE FLORESCIMENTO NO TRABALHO

Assinale, agora, em que medida discorda ou concorda com cada uma das afirmativas abaixo:

<b>1 Discordo completamente</b>	<b>2 Discordo em grande parte</b>	<b>3 Discordo</b>	<b>4 Nem concordo nem discordo</b>	<b>5 Concordo</b>	<b>6 Concordo em grande parte</b>	<b>7 Concordo completamente</b>				
Em meu trabalho, as minhas relações sociais me dão suporte e são recompensadoras.				1	2	3	4	5	6	7
Em meu trabalho, estou envolvido (a) e interessado (a) nas atividades diárias que executo.				1	2	3	4	5	6	7
Em meu trabalho, contribuo ativamente para a felicidade e o bem estar dos outros.				1	2	3	4	5	6	7
Em meu trabalho, sou competente e capaz de fazer as atividades que são importantes para mim.				1	2	3	4	5	6	7
O meu trabalho contribui para que eu seja uma pessoa boa e viva uma vida boa				1	2	3	4	5	6	7
O meu trabalho contribui para que eu seja otimista acerca do meu futuro.				1	2	3	4	5	6	7
O meu trabalho contribui para que eu leve uma vida com propósito e com significado.				1	2	3	4	5	6	7
Em meu trabalho, as pessoas me respeitam.				1	2	3	4	5	6	7