



PAIXÃO PELO TRABALHO: Uma ferramenta poderosa

PASSION AT WORK: A Powerful Tool

PEREIRA, Michelle Morelo¹

Resumo: A Psicologia Organizacional Positiva procura reconhecer os aspectos positivos das organizações e dos indivíduos, com o objetivo de obter uma ampla compreensão de tais fenômenos e busca, portanto, a melhoria do ambiente organizacional e dos indivíduos. No bojo dessa abordagem emergem os estudos sobre paixão pelo trabalho. Este construto pode ser definido como um desejo ou força em direção a algo que o indivíduo gosta e acredita ser importante, razão pela qual o indivíduo investe seu tempo e energia na realização do mesmo. Sendo assim, o objetivo do presente trabalho é de fornecer informações teóricas do construto.

Palavras-Chave: Paixão pelo trabalho; Psicologia Positiva; Bem-estar laboral.

Abstract: The Positive Organizational Psychology seeks to recognize the positive aspects of organizations and individuals, to obtain a broad understanding of such phenomena, and, therefore, seeks to improve the organizational environment and individuals. In the heart of this approach, studies on passion for work emerge. This construct can be defined as a desire or force towards something that the individual likes and believes to be important, which is why the individual invests his time and energy in the realization of it. Therefore, the objective of the present work is to provide theoretical information about the construct.

Keywords: passion at work; positive psychology; work well-being.

1. INTRODUÇÃO

No decorrer de sua história, a Psicologia estruturou-se, principalmente, nos pilares das Ciências Médicas procurando, dessa forma, investigar as causas e os efeitos da doença mental. Assim é que, por muito tempo, e particularmente durante o período do Pós-Guerra, a Psicologia concentrou-se no tratamento das patologias, o que contribuiu para a classificação e o diagnóstico de várias doenças (SELIGMAN, 2004).

Em reação a esse foco direcionado às doenças e aos problemas, surge, no início do século XXI, o movimento da Psicologia Positiva, impulsionado, sobretudo, pelos estudos de

¹ Psicóloga pela UFMT, Mestre e Doutoranda em Psicologia Social à luz da Psicologia Positiva na Universidade Salgado de Oliveira, Professora de Psicologia na FAMATH- Niterói. Áreas de pesquisa: Psicologia Positiva, Comportamento Organizacional Positivo, Psicometria e Avaliação Psicológica. Endereço eletrônico: mi_morelo@hotmail.com

Seligman (2004) e de Csikszentmihalyi (1996), que tinham como objetivo central trazer à tona as características humanas positivas e a busca da felicidade. Cumpre ressaltar, porém, que embora esses autores sejam considerados os precursores da Psicologia Positiva, por terem colocado em destaque a preocupação com o lado positivo do indivíduo, outros estudiosos, antes deles, já tinham também demonstrado tal preocupação.

Nesse sentido, a Psicologia Humanista, que tem em Maslow (1968) e Rogers (1951) seus principais representantes, buscou romper as amarras da Psicologia com as patologias, na busca por um olhar menos patologizante e mais humanizado do indivíduo. Maslow (1954), em obra denominada *Motivation and Personality*, chegou a produzir um capítulo intitulado *Problems Generated by Positive Approach to Psychology*, apesar de não ter chegado a aprofundar tais estudos. A Psicologia Positiva sofreu ainda influências dos estudos de Jung (1933), referentes aos processos de individualização, e dos estudos de Allport (1961) sobre a personalidade e a maturidade (SELIGMAN, 2004; SELIGMAN; STEEN; PARK; PETERSON, 2005).

Em síntese, a Psicologia Positiva procura complementar o conhecimento sobre a saúde mental, ao propor o desenvolvimento de pesquisas centradas nas forças pessoais, nas virtudes e nas emoções positivas (SELIGMAN, 2004). Ela se propõe, assim, a identificar e a valorizar as qualidades mais fortes e melhores do indivíduo, como forma de prevenir o adoecimento (SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2000).

De modo consoante com a Psicologia tradicional, a Psicologia Organizacional e do Trabalho enfatizou, por muito tempo, os fenômenos negativos presentes nas organizações, como o estresse, o *burnout* e a violência no trabalho, dentre outros (TURNER; BARLING; ZACHARATOS, 2005). No entanto, o movimento da Psicologia Positiva rapidamente se expandiu, também, para essa área de estudos que vinha se mostrando carente de novas teorias e conceitos que abordassem o contexto do trabalho com o intuito de reforçar as características positivas, e não a cura das negativas (LUTHANS, 2002).

Surge, assim, a Psicologia Organizacional Positiva, que procura reconhecer os aspectos positivos das organizações e dos indivíduos, com o objetivo de obter uma ampla compreensão de tais fenômenos. A Psicologia Organizacional Positiva busca, portanto, a melhoria do ambiente organizacional e dos indivíduos, isto é, o desenvolvimento e a eficácia de ambos (LUTHANS, 2002). Sua finalidade é, portanto, contribuir para que tanto os indivíduos quanto as organizações tornem-se mais saudáveis, satisfeitos e felizes (TURNER; BARLING; ZACHARATOS, 2005). Nesse contexto, temas ainda pouco estudados pela psicologia, como a paixão pelo trabalho (VALLERAND, 2015), passam a ser aprofundados.

Desse modo, o objetivo do presente artigo é fornecer informações teóricas acerca do referido construto.

2. A PAIXÃO PELO TRABALHO

A palavra paixão tem sua origem etimológica no termo grego *pathos*, que sugere passividade e sofrimento (PINHEIRO, 2008). Os primeiros a se interessarem pelo estudo dessa temática foram os filósofos, que a abordaram sob duas perspectivas distintas. A primeira, na qual se inserem Platão e Spinoza, defende que a paixão move as pessoas em direção aos instintos animais e a carne, estando, portanto, relacionada ao sofrimento e à falta de controle individual (VALLERAND, 2015). Sob essa perspectiva, portanto, a paixão é vista como um estado incontrollável imposto pelos deuses (VALLERAND, 2015).

A segunda, representada por Aristóteles e Descartes, trata a paixão pelo enfoque positivo, ao postular que ela reflete qualidades humanas altamente energéticas e necessárias ao alcance de altos níveis de realização (VALLERAND, 2015). Tal perspectiva considera, assim, que o indivíduo tem controle sobre a paixão, que lhe traz ainda benefícios adaptativos (VALLERAND, 2015).

Ao início do século XX, na França, alguns psicólogos começaram também a realizar estudos sobre a paixão. Ribot (1907) escreveu um livro totalmente dedicado à paixão, no qual define o construto como uma emoção intelectualizada, persistente e prolongada, em direção a um objeto que passou por algumas transformações. Posteriormente, Joussain (1928) irá defender que a paixão apresenta duas funções: uma função integrativa e uma função proposital, que interagem entre si, em movimentos ora de conflito, ora de convívio pacífico.

Apesar desses esforços, até meados da década de 1970, os estudos sobre a paixão, no contexto da Psicologia, ainda eram escassos e tendiam a se focalizar na teorização e na pesquisa sobre a paixão como parte do amor ou como impulso sexual (por exemplo, STERNBERG, 1988). Ao início do século XXI, porém, na esteira da Psicologia Positiva, que tem como foco o estudo das características humanas positivas e a busca da compreensão sobre a felicidade e o bem-estar (SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2000), o conceito de paixão como força motivacional adquire *status* próprio e associado a alguma atividade, como o esporte, a dança ou o trabalho (VALLERAND et al., 2003).

Os estudos estrangeiros sobre a paixão pelo trabalho têm se expandido nas últimas décadas (VALLERAND, 2015). No Brasil, entretanto, os estudos sobre este tema ainda são escassos (PEREIRA; FERREIRA; VALENTINI, 2018). Nesse sentido, pesquisa realizada nos bancos de dados Scielo, PePsic, banco de teses e dissertações da CAPES, no mês de maio de

2018, com os descritores paixão e paixão pelo trabalho, recuperou apenas dois trabalhos nacionais sobre a paixão pelo trabalho. Dentre eles, apenas um estudo (PEREIRA, 2016) era voltado à análise dos efeitos da paixão pelo trabalho sobre o bem-estar dos médicos brasileiros, demonstrando assim, a escassez de trabalhos realizados sobre a temática no país. A dissertação de Pereira (2016), também, teve como objetivo a tradução e validação de um instrumento que avalie a paixão no contexto laboral, contribuindo assim com uma ferramenta para os pesquisadores brasileiros que possa, assim, fornecer subsídios para a avaliação e o desenvolvimento de estratégias direcionadas para a paixão no contexto laboral.

De acordo com Vallerand et al. (2003), a paixão pode ser definida como um desejo ou força em direção a algo que o indivíduo gosta e acredita ser importante, razão pela qual o indivíduo investe seu tempo e energia na realização do mesmo. Com o objetivo de explicar as formas pelas quais o referido construto se manifesta, o autor (VALLERAND, 2015) desenvolveu o Modelo Dualista da Paixão (DMP), segundo o qual a paixão apresenta sete elementos centrais: atividade específica; amor ou gosto; significado e valor; motivação; identidade; persistência; dualidade.

A atividade específica diz respeito ao fato de a paixão emergir sempre no contexto de uma atividade, como, por exemplo, o trabalho. Além disso, a paixão encontra-se associada a um amor profundo e duradouro pela atividade. Outra proposição é a de que a paixão decorre tão somente de atividades pessoalmente valorizadas ou significativas para o indivíduo, como, por exemplo, o trabalho. Ademais, a paixão caracteriza-se como um construto motivacional e não como um construto afetivo. O quinto elemento central na caracterização da paixão é o de que ela surge quando as atividades se tornam autodefinidas, isto é, quando elas passam a fazer parte da própria identidade. A paixão abrange ainda alto nível de energia psicológica, esforço e persistência. Finalmente, a paixão manifesta-se de forma dualista, razão pela qual pode resultar em um processo de adaptação ou de inadaptção.

Avançando em sua teorização sobre a paixão, Vallerand et al. (2003) propõem que o referido construto compõe-se de duas dimensões: a paixão harmoniosa e a paixão obsessiva. Tais dimensões refletem um forte desejo de se engajar em uma determinada atividade, o qual pode estar sob o controle do indivíduo (paixão harmoniosa) ou não (paixão obsessiva).

Na paixão obsessiva, porém, o indivíduo não possui controle sobre o desejo de se engajar nas atividades que executa, o que o leva a vivenciar sentimentos de ansiedade e afetos negativos, bem como manifestar comportamentos pouco flexíveis, o que se reverte em prejuízos nos níveis intrapessoal e interpessoal (VALLERAND, 2012). Na paixão obsessiva não há, portanto, controle sobre a internalização (VALLERAND; HOULFORT, 2003). A

paixão harmoniosa, por outro lado, encontra-se alinhada com os desejos pessoais do indivíduo, o que o leva a manter o controle sobre o desejo de se engajar nas atividades que executa e a vivenciar sentimentos de interesse e motivação pela atividade (VAELLERAND et al., 2003). Nesse caso, portanto, a internalização é autônoma (VALLERAND; HOULFORT, 2003).

Na tentativa de ampliar a teoria de Vallerand et al. (2003) sobre a paixão, e tomando por base o argumento de que entre 15% e 25% das pessoas não são apaixonadas por qualquer atividade em suas vidas (SCHELLENBERG; BAILIS, 2015), Schellenberg et al. (2018) utilizaram a abordagem quadripartite de Gaudreau e Thompson (2010) para classificar a paixão em quatro subtipos: paixão harmoniosa pura; paixão obsessiva pura; paixão mista; ausência de paixão.

A paixão harmoniosa pura é caracterizada por altos níveis de paixão harmoniosa, combinados com baixos níveis de paixão obsessiva, o que leva os indivíduos a internalizarem a atividade de forma completamente autônoma e a apresentarem características como senso de controle, abertura e equilíbrio, na realização das atividades às quais a paixão é direcionada. A paixão obsessiva pura, por sua vez, consiste na combinação de altos níveis de paixão obsessiva com baixos níveis de paixão harmoniosa. Indivíduos com esse tipo de paixão tendem a internalizar a atividade de uma maneira completamente controlada e a exibir um desejo incontrolável pela atividade, o que se reverte em prejuízo na realização das demais atividades de sua vida.

O terceiro tipo, a paixão mista, descreve a coexistência de altos níveis de paixão harmoniosa e de paixão obsessiva em direção a uma atividade. Desse modo, os indivíduos encontram-se em harmonia em suas vidas, mas reconhecem que a paixão que vivenciam pode tornar-se uma obsessão. A paixão mista por uma atividade geralmente se manifesta em ambientes complexos, que exigem apoio e controle da autonomia (SCHELLENBERG et al., 2018). Por fim, o quarto tipo, caracteriza-se por níveis muito baixos de paixão (paixão harmoniosa e paixão obsessiva) por uma atividade, ou seja, pela ausência de paixão.

Tanto a paixão harmoniosa quanto a paixão obsessiva podem se manifestar no contexto de diferentes atividades. No que tange especificamente ao contexto laboral, a paixão harmoniosa leva o indivíduo a vivenciar sentimentos positivos em relação ao seu trabalho, em face do alinhamento existente entre as características de seu trabalho e seus desejos pessoais (VALLERAND, 2012). Logo, quando a paixão pelo trabalho é harmoniosa, seu engajamento (sentimentos de vigor, dedicação e absorção em relação ao trabalho; SCHAUFELI; BAKKER, 2003) nessas atividades é volitivo e de livre escolha, o que irá concorrer para o

aumento de seu bem-estar e o levará a experimentar mais emoções positivas em relação a seu trabalho. De modo consistente com tais asserções, estudos empíricos recentes (SPEHAR; FOREST; STENSENG, 2016) têm apontado que a paixão harmoniosa constitui-se em importante preditor do engajamento, da satisfação no trabalho e do bem-estar laboral.

A paixão obsessiva pelo trabalho, por outro lado, costuma provocar sentimentos de ansiedade e afetos negativos em relação à atividade, ao longo do tempo (VALLERAND, 2012). Nesse sentido, quando a paixão pelo trabalho é obsessiva, o engajamento em tal atividade independe da vontade do indivíduo e é rígido e fixo, o que poderá levar à redução de seu bem-estar e de suas emoções positivas sobre o trabalho (MAGEAU; VALLERAND, 2007). A paixão pelo trabalho compartilha uma série de características com outros construtos afetivos e motivacionais, bem como a fenômenos comportamentais e a estados psicológicos.

Nesse sentido, ela se assemelha a construtos afetivos, como por exemplo, o talento e os interesses pessoais, em função de que se dirigem a atividades específicas, apresentam significado e valor para o indivíduo e levam-no a investir energia e a serem persistentes, além de fazerem parte de sua identidade. Contudo, a paixão é de natureza motivacional e afetiva, enquanto que os construtos afetivos são apenas de natureza afetiva, isto é, não apresentam o componente motivacional. Ademais, os construtos afetivos não implicam em amor ou gosto pela atividade específica e nem tampouco são de natureza dual (VALLERAND, 2015).

A paixão possui também estreita semelhança conceitual com a motivação intrínseca, em virtude de ambas envolverem o gosto por uma atividade específica e se caracterizarem como construtos motivacionais que levam o indivíduo a persistir na atividade. Entretanto, os indivíduos podem demonstrar motivação intrínseca por atividades de pouco valor pessoal, o que não ocorre no caso da paixão (VALLERAND, 2015). Por fim, a motivação intrínseca não possui a dualidade da paixão, em virtude de levar apenas a resultados adaptativos.

Tanto a motivação extrínseca quanto a paixão constituem-se em construtos motivacionais direcionados a uma atividade específica, que envolvem comportamentos de persistência. No entanto, na motivação extrínseca a realização da atividade não se dá por gosto ou amor, mas sim por razões externas (VALLERAND, 2015).

A paixão também se aproxima conceitualmente de construtos comportamentais, como por exemplo, o *workaholism*, em função de que ambos se direcionam a uma atividade específica, o trabalho, apresentam natureza motivacional e levam os indivíduos a terem um comportamento persistente. Entretanto, eles diferem devido a que no *workaholism* o indivíduo não necessariamente apresenta um amor pela atividade (VALLERAND, 2015), mantendo, ao contrário, um comportamento viciante que não envolve qualquer amor pela atividade.

A paixão pelo trabalho pode ser ainda comparada a construtos relacionados a estados, como por exemplo, o *flow*, que pode ser definido como um sentimento de imersão na atividade (CSIKSZENTMIHALYI, 1996), que se assemelha a paixão pelo fato de que ambos são direcionados por atividades específicas e levam a comportamentos de persistência. No entanto, o *flow* não é um construto motivacional, e sim cognitivo, além de que ele leva apenas a resultados positivos, não pressupondo, portanto, a dualidade da paixão (VALLERAND, 2015).

Desse modo, apesar da paixão pelo trabalho assumir semelhanças com diversos construtos, apresenta diferenciações marcantes, que a faz um construto único e que ainda necessita ser explorado. De acordo com a metanálise realizada por Curran et al (2015), até o ano de 2014, foram encontrados pelos autores 94 estudos sobre paixão, nos quais em 27 deles a paixão foi descrita como variável critério. Tais estudos são derivados de quatro áreas de pesquisa: bem / mal-estar, motivação, resultados cognitivos, comportamento e desempenho. Os resultados mostraram uma paixão harmoniosa correspondente positivamente com resultados intrapessoais positivos, por outro lado, a paixão obsessiva demonstrou associações positivas com resultados intrapessoais negativos.

2.1 A MEDIDA DA PAIXÃO

Com o objetivo de criar uma medida para aprofundar os estudos sobre a temática e baseando-se no Modelo Dualista da Paixão (DMP), Vallerand et al. (2003) desenvolveram a Escala de Paixão. A escala contém duas dimensões: paixão obsessiva (exemplo de item “Sou emocionalmente dependente desta atividade”) e paixão harmoniosa (exemplo de item “Esta atividade me permite viver uma variedade de experiências”), cada uma com sete itens, a serem respondidos em escalas tipo Likert de sete pontos, variando de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente).

A versão da escala de paixão foi adaptada ao contexto do trabalho por Vallerand e Houliort (2003). Tal escala também se compõe de duas dimensões: paixão obsessiva (exemplo de item “Tenho quase um sentimento obsessivo pelo meu trabalho”) e paixão harmoniosa (exemplo de item “Meu trabalho reflete as qualidades que eu gosto em mim”), cada uma com sete itens, a serem respondidos em uma escala tipo Likert de sete pontos, variando de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente). Na busca de evidências de validade da escala de paixão pelo trabalho, Vallerand e Houliort (2003) realizaram dois estudos experimentais, com os resultados evidenciando que os indivíduos mais apaixonados pelo seu trabalho apresentavam índices de ajustamento psicológico melhores que aqueles que

demonstravam menor paixão pelo trabalho. A consistência interna das dimensões de paixão harmoniosa e paixão obsessiva, calculados pelo Alfa de Cronbach, foram, respectivamente, iguais a 0,70 e 0,85.

Vale ressaltar que esta medida foi adaptada e validada para o contexto brasileiro por Pereira (2016), servindo assim como ferramenta organizacional e como instrumento para pesquisas futuras sobre o tema. De acordo com a autora, a Escala de Paixão pelo Trabalho passou pelo procedimento de tradução e retradução. Em seguida, a escala foi aplicada em uma população de 504 trabalhadores brasileiros de ambos os sexos (55% do sexo feminino) e idade média de 33,32 anos, para realizar a análise fatorial confirmatória, a validade convergente e a fidedignidade do instrumento. Os resultados indicaram que a versão brasileira da escala reproduziu a estrutura original do instrumento, composta por 14 itens e dois fatores (Paixão Harmoniosa e Paixão Obsessiva). Tais dimensões apresentaram correlações positivas ou negativas com atitudes e sentimentos positivos ou negativos em relação ao trabalho, confirmando a validade convergente e bons índices de consistência interna: paixão obsessiva ($\alpha = 0,89$) e paixão harmoniosa ($\alpha = 0,79$).

Até o presente momento, este é o único instrumento voltado para a medida da paixão pelo trabalho. Por esta razão, torna-se de fundamental relevância a expansão de estudos sobre a temática no contexto brasileiro.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo teve como objetivo fornecer informações teóricas acerca do referido construto. A divulgação teórica de temáticas positivas que possam vir a ser aplicadas no contexto laboral, tornam-se de extrema relevância, principalmente quando o foco das organizações são o desenvolvimento dos empregados, bem como, a realização de projetos para a prevenção do adoecimento derivado do ambiente de trabalho e para os aumentos dos níveis de bem-estar laboral.

Estudos citados neste trabalho indicam que a identificação e manutenção da paixão manifestada pelo empregado sobre seu trabalho resultam em melhores índices de satisfação laboral, engajamento no trabalho e outras características positivas. Porém, a medida e o estudo do fenômeno ainda são poucos estudados no contexto brasileiro. Por isso, é de suma importância que pesquisadores ampliem os estudos sobre a temática e realizem pesquisas com o objetivo de verificar o impacto da paixão pelo trabalho no bem-estar no trabalho, e de reunir novas contribuições acerca das evidências de validade da Escala da Paixão pelo Trabalho, verificando assim, as implicações para o bem-estar e qualidade de vida dos indivíduos no

contexto laboral, por meio de um instrumento com boas propriedades psicométricas.

Desse modo, torna-se de extrema relevância que organizações façam uso de ferramentas que auxiliem no processo de seleção de pessoal, mas também, de manutenção de seus talentos, principalmente nos casos que os empregados são apaixonados pelo que fazem.

REFERÊNCIAS

ALLPORT, G. W. **Pattern and growth in personality**. New York, NY: Holt, Rinehart & Winston, 1961.

CSIKSZENTMIHALYI, M. **Creativity: Flow and the psychology of discovery and invention**. New York, NY: Harper Perennial, 1996.

CURRAN, T.; HILL, A. P.; APPLETON, P. R.; VALLERAND, R. J.; AND STANDAGE, M. The psychology of passion: A meta-analytical review of a decade of research on intrapersonal outcomes. *Motivation and Emotion*, 39 (5), 631-655, 2015. Disponível em <http://opus.bath.ac.uk/44967/>. Acesso em 06/06/2018.

GAUDREAU, P.; THOMPSON, A. Testing a quadripartite model of dispositional perfectionism. **Personality and Individual Differences**, 48, 532-537, 2010. Disponível em <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/22731112>. Acesso em 05/05/2018.

JOUSSAIN, A. **Les passions humaines**. Paris: Ernest Flammarion, 1928.

LUTHANS, F. The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695–706, 2002. Disponível em <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.165>. Acesso em 05/05/2018.

MAGEAU, G. A. ; VALLERAND, R. J. The moderating effect of passion on the relation between activity engagement and positive affect. **Motivation and Emotion**, 31, 312–321, 2007. Disponível em <https://link.springer.com/article/10.1007/s11031-007-9071-z>. Acesso em 05/05/2018.

MASLOW, A. H. **Motivation and personality**. New York, NY: Harper & Row, 1954.

MASLOW, A. H. **Toward a psychology of being** (2nd ed.). New York, NY: Van Nostrand, 1968.

PEREIRA, M. M. **Preditores contextuais e individuais do bem-estar laboral dos médicos**. Dissertação de mestrado: Universidade Salgado De Oliveira, Niterói, 2016, 93 f. Disponível em: <http://v3.universo.edu.br/mestrados/psicologia/>. Acesso em: 01/05/2018.

PEREIRA, M. M.; FERREIRA, M. C.; VALENTINI, F. Evidências de validade da escala de paixão pelo trabalho em amostras brasileiras. **Revista Psico-USF, Bragança Paulista**, 23 (1), 151-162, 2018. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-82712018000100151&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt. Acesso em 07/06/2018.

PINHEIRO, J. S. **Paixões na doutrina cartesiana**. Dissertação de Mestrado: Universidade Federal de Santa Catarina. 2008.

RIBOT, T. **Essai sur les passions**. Paris: Alcan, 1907.

ROGERS, C. R. **Client-centered therapy: Its current practice, implications, and theory**. Boston, MA: Houghton Mifflin, 1951.

SCHAUFELI, W.B.; BAKKER, A.B. *UWES – Utrecht Work Engagement Scale: Test Manual*. Utrecht University, Department of Psychology. Disponível em: http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Tests/UWES_P_S_9.pdf. Acesso em 05/05/2018.

SCHELLENBERG, B. J. I.; VERNER-FILION, J.; GAUDREAU, P.; BAILIS, D.S.; LAFRENIÈRE, M. K; VALLERAND, R. J. Testing the dualistic model of passion using a novel quadripartite approach: A look at physical and psychological well-being. **Journal of Personality**. 2018. Disponível em <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/29524337>. Acesso em 06/06/2018.

/S/ELIGMAN, M. E. P. **Felicidade autêntica: Usando a nova psicologia positiva para a realização permanente**. (N. Capelo, Trad.). Rio de Janeiro, BR: Objetiva, 2004.

SELIGMAN, M. E. P.; CSIKSZENTMIHALYI, M. Positive psychology: An introduction. **American Psychologist**, 55, 5-14, 2000. Disponível em <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/11392865>. Acesso em 04/05/2018.

SELIGMAN, M. E. P.; STEEN, T.; PARK, N.; PETERSON, C. Positive psychology: Empirical validation of interventions. **American Psychological Association**, 60, 410–421, 2005. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/16045394>. Acesso em 04/05/2018.

STERNBERG, R. J. Triangulating love. In R. J. STERNBERG; M. L. BARNES (Eds.), **The psychology of love** (pp. 1119–1138). New Haven, CT: Yale University Press, 1988.

TURNER, N.; BARLING, J.; ZACHARATOS, A. Positive psychology at work. In C. R. SNYDER; S. J. LOPEZ (Eds.), **Handbook of positive psychology** (pp. 715-128). New York, NY: Oxford, 2005.

VALLERAND, R. **The Psychology of Passion: A Dualistic Model**. Oxford University Press, 2015.

VALLERAND, R. J. The role of passion in sustainable psychological well-being. **Research and Practice**, 2, 1-21, 2012. Disponível em <https://psywb.springeropen.com/articles/10.1186/2211-1522-2-1>. Acesso em 05/05/2018.

VALLERAND, R. J; BLANCHARD, C. M.; MAGEAU, G. A.; KOESTNER, R; RATELLE, C. F.; LÉONARD, M.. Les passions de l'âme: On obsessive and harmonious passion. **Journal of Personality and Social Psychology**, 85, 756–767, 2003. Disponível em <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/14561128>. Acesso em 05/05/2018

VALLERAND, R. J.; HOULFORT, N. Passion at work: Toward a new conceptualization. In S. W, GILLILAND, D. D, STEINER & D. P., SKARLICKI (Eds.), **Emerging perspectives on values in organizations** (pp. 175–204). Greenwich, CT, 2003.