Revista Eletrônica
Acervo Saúde
Electronic Journal Collection Health ISSN 2178-2091

Florescimento, felicidade e espiritualidade no trabalho: avaliação de uma intervenção educacional com profissionais do SUS

Flourishing, happiness, and spirituality at work: evaluation of an educational intervention among SUS professionals

Florecimiento, felicidad y espiritualidad en el trabajo: evaluación de una intervención educativa entre profesionales del SUS

Arturo de Pádua Walfrido Jordán[1], Gisele Cazarin[1], Bruno Severo Gomes[2], Alberto Luiz Alves de Lima[1], Andreza Barkokebas Santos de Faria[1].

RESUMO

Objetivo: Avaliar uma intervenção educacional sobre felicidade, espiritualidade e florescimento humano no trabalho com gestores e profissionais do Sistema Único de Saúde (SUS), analisando significados e aplicabilidade prática atribuídos à experiência. **Métodos:** Estudo descritivo, de abordagem mista, realizado em 2025, em Recife-PE. A intervenção consistiu em curso híbrido de 40 horas (28 presenciais e 12 a distância), voltado a profissionais da Secretaria de Saúde do Recife. Participaram 32 profissionais, dos quais 15 responderam à avaliação final. Os dados quantitativos foram analisados por frequências absolutas e relativas, e os qualitativos por análise temática de conteúdo. **Resultados:** A formação foi considerada muito boa por 86,7% e boa por 13,3% dos respondentes. Para 93,3%, a temática foi muito ou extremamente pertinente. Todos relataram contribuições e aplicabilidade no trabalho. Os efeitos alcançaram a prática profissional e a vida pessoal (86,7% cada), além da vida em sociedade (93,3%). Os temas de maior interesse foram saúde mental, inteligência emocional e felicidade no trabalho. **Conclusão:** A intervenção apresentou elevada aceitabilidade e aplicabilidade percebida, com desafios institucionais para sustentar mudanças no cotidiano do trabalho.

Palavras-chave: Saúde mental, Espiritualidade, Saúde ocupacional, Empatia, Inteligência emocional.

ABSTRACT

Objective: To evaluate an educational intervention on happiness, spirituality, and human flourishing at work among managers and professionals of the Brazilian Unified Health System (SUS), analyzing meanings and practical applicability attributed to the experience. **Methods:** A descriptive mixed-methods study conducted in 2025 in Recife, Pernambuco, Brazil. The intervention consisted of a 40-hour hybrid course (28 in-person and 12 distance-learning hours) for professionals from the Recife Municipal Health Department. Thirty-two professionals participated, and 15 completed the final evaluation. Quantitative data were analyzed using absolute and relative frequencies, and qualitative data through thematic content analysis. **Results:** The training was rated as very good by 86.7% and good by 13.3% of respondents. For 93.3%, the theme was

[1] Escola de Governo em Saúde (ESR), Recife – PE.
[2] Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), Recife – PE.

SUBMETIDO EM: 4/2026 | **ACEITO EM: 5/2026** | **PUBLICADO EM: 6/2026**

considered very or extremely relevant. All participants reported contributions and applicability in the workplace. Perceived effects extended to professional practice and personal life (86.7% each), as well as to life in society (93.3%). Main topics of interest included mental health, emotional intelligence, and happiness at work. **Conclusion:** The intervention showed high acceptability and perceived applicability, with institutional challenges in sustaining changes in daily work practices.

Keywords: Mental health, Spirituality, Occupational health, Empathy, Emotional intelligence.

RESUMEN

Objetivo: Evaluar una intervención educativa sobre felicidad, espiritualidad y florecimiento humano en el trabajo entre gestores y profesionales del Sistema Único de Salud (SUS), analizando significados y aplicabilidad práctica atribuidos a la experiencia. **Métodos:** Estudio descriptivo con enfoque mixto, realizado en 2025 en Recife, Pernambuco, Brasil. La intervención consistió en un curso híbrido de 40 horas (28 presenciales y 12 a distancia), dirigido a profesionales de la Secretaría de Salud de Recife. Participaron 32 profesionales, de los cuales 15 completaron la evaluación final. Los datos cuantitativos se analizaron mediante frecuencias absolutas y relativas, y los cualitativos mediante análisis temático de contenido. **Resultados:** La formación fue calificada como muy buena por el 86,7% y buena por el 13,3%. Para el 93,3%, la temática fue muy o extremadamente relevante. Todos reportaron contribuciones y aplicabilidad en el trabajo. Los efectos se extendieron a la práctica profesional y a la vida personal (86,7% cada una), así como a la vida en sociedad (93,3%). **Conclusión:** La intervención mostró alta aceptabilidad y aplicabilidad percibida, con desafíos institucionales para sostener cambios en la práctica laboral cotidiana.

Palabras clave: Salud mental, Espiritualidad, Salud ocupacional, Empatía, Inteligencia emocional.

INTRODUÇÃO

O florescimento humano refere-se a um estado psicológico positivo, incluindo bem-estar, crescimento, resiliência, relações saudáveis e sentido existencial. Recentemente, esse conceito ganhou destaque em pesquisas e práticas organizacionais por meio da psicologia positiva (VERMA R, 2025; CIARROCHI J, et al., 2022).

Esse ramo se distancia do paradigma tradicional, o qual foca no tratamento de doenças e agravos. A psicologia positiva estuda o bem-estar, a felicidade e o florescimento humano, focando nas forças, virtudes e nos aspectos que tornam a vida significativa (CIARROCHI J, et al., 2022).

No trabalho, o florescimento é visto como o equilíbrio entre demandas e recursos psicossociais, conforme o modelo *Job Demands-Resources* (JD-R), envolvendo engajamento, apoio organizacional e capital psicológico. Estudos recentes mostram que estratégias de valorização profissional aumentam o bem-estar e a felicidade no ambiente laboral (CIARROCHI J, et al., 2022; CURRY OS, et al., 2024).

O termo felicidade, por sua vez, é tratado desde tempos antigos e é alvo de discussões científicas e filosóficas, não apresentando consenso na literatura. Esse termo, construído socialmente em determinado tempo e espaço, liga-se a vários construtos, entre eles o bem-estar, mas também à satisfação, ao comprometimento, ao estado de fluxo e à motivação (SENDER G e FLECK D, 2017).

Tradicionalmente, distingue-se entre duas perspectivas: bem-estar hedônico, associado à busca de sentimentos efêmeros como prazer, entusiasmo e excitação e bem-estar eudaimônico, relacionado à sensação de realização pessoal, ao significado e ao propósito de vida (STEPTOE A, 2019).

Além disso, fatores biológicos, psicológicos e sociais como genética, personalidade, relações sociais, trabalho e ambiente organizacional influenciam diretamente o bem-estar subjetivo. Assim, felicidade também pode ser entendida como uma sensação duradoura de prazer e satisfação, associada à predominância de sentimentos positivos e aos diferentes aspectos desses fatores (STEPTOE A, 2019; DELSIGNORE G, et al., 2021).

Quanto ao trabalho, a literatura descreve que a felicidade e o bem-estar subjetivo estão associados a uma melhor saúde física e mental, mais energia e motivação para realização das tarefas, maior produtividade, maior realização profissional, melhor relação interpessoal e melhor qualidade no serviço prestado (DURSUN D, 2025; KUN A, et al., 2025; PUTRI SH, et al., 2025).

A espiritualidade tem sido compreendida como dimensão relacionada à fé, à transcendência, à busca de significado e à conexão com algo que ultrapassa a materialidade, associando-se também ao cuidado, à compaixão, à escuta, à integralidade e à humanização das práticas em saúde (JORDÁN APW e BARBOSA LNF, 2019).

Essa compreensão é coerente com os conceitos mais utilizados que a definem como a busca de sentido, propósito e conexão com o transcendental, podendo ou não estar vinculada a crenças religiosas (KOENIG HG, 2012; PUCHALSKI CM, et al., 2014). Ao favorecer autoconhecimento, pertencimento e elaboração de significado, a espiritualidade aproxima-se de dimensões centrais do bem-estar eudaimônico, da felicidade e do florescimento humano, especialmente por fortalecer recursos internos relevantes para a vida e para o trabalho.

De modo convergente, a literatura descreve associação da espiritualidade com bem-estar, felicidade, esperança, otimismo, autoestima, qualidade de vida e proteção frente ao sofrimento mental (JORDÁN APW e BARBOSA LNF, 2019), além de maior resiliência ao estresse, motivação intrínseca, sentido existencial, práticas reflexivas, valores éticos e fortalecimento das relações interpessoais no ambiente laboral (AHMAD SYAHIR AN, et al., 2025).

Nessa perspectiva, a espiritualidade pode ser entendida como componente relevante do florescimento humano, uma vez que contribui para integrar dimensões afetivas, cognitivas, relacionais e existenciais do bem-estar, particularmente em contextos de elevada demanda emocional, como o trabalho em saúde, nos quais virtudes como compaixão, empatia, esperança e resiliência assumem papel central na promoção da saúde mental e da qualidade das práticas profissionais (VANDERWEELE TJ, et al., 2025; YOUSSEF CM e LUTHANS F, 2023).

Desta forma, o ambiente de trabalho dos profissionais de saúde, inclusive gestores, é marcado por demandas psicológicas, sobrecarga emocional, jornadas extensas e conflitos de papéis, fatores ligados ao aumento de doenças mentais e físicas. A literatura científica demonstra que intervenções no ambiente de trabalho voltadas ao fortalecimento da resiliência, à autoconsciência e às virtudes pessoais têm mostrado resultados positivos (MALINI H, 2025).

Neste sentido, o presente estudo objetivou avaliar uma intervenção educacional sobre felicidade, espiritualidade e florescimento humano no trabalho com gestores e profissionais do SUS, descrevendo a aceitabilidade, aplicabilidade percebida e os significados atribuídos à experiência.

MÉTODOS

Trata-se de um estudo descritivo de avaliação de intervenção educacional, com abordagem mista, desenvolvido a partir de uma formação voltada à promoção do florescimento humano no trabalho entre gestores e profissionais do Sistema Único de Saúde (SUS), realizada no município do Recife, Pernambuco, no período de setembro a outubro de 2025. A opção por abordagem mista mostra-se adequada para avaliações educacionais, ao possibilitar a integração de dados quantitativos sobre aceitabilidade e aplicabilidade percebida com dados qualitativos referentes aos sentidos atribuídos pelos participantes à experiência formativa e às repercussões no trabalho (CINTRA KA, et al., 2023; ZANDAVALLI RB, et al., 2024).

O estudo foi desenvolvido no âmbito da Secretaria de Saúde do Recife (SESAU-Recife), a partir do curso “Felicidade e Espiritualidade no Trabalho”, promovido como ação formativa para gestores e servidores vinculados à rede municipal de saúde. A intervenção teve carga horária total de 40 horas, sendo 28 horas presenciais e 12 horas em atividades de ensino a distância, com organização híbrida.

Participaram da formação 32 profissionais do SUS vinculados à SESAU-Recife, incluindo gestores e representantes das secretarias executivas de Atenção Básica, Vigilância em Saúde e Gestão do Trabalho e Educação em Saúde, além de participantes de programas relacionados à gestão municipal de saúde.

Foram elegíveis para o estudo os profissionais matriculados e participantes da formação durante o período de realização do curso. Para a etapa avaliativa final, consideraram-se os respondentes do instrumento de avaliação aplicado ao término da intervenção. Foram incluídos, portanto, os participantes que concordaram em participar da pesquisa e preencheram o questionário final de avaliação. Foram excluídos das análises avaliativas os formulários não respondidos integralmente ou não devolvidos no período previsto.

A intervenção consistiu em curso imersivo estruturado em sete encontros temáticos progressivos, com integração entre conteúdos conceituais, estratégias reflexivas, metodologias ativas e elaboração de propostas de intervenção aplicáveis ao contexto profissional dos participantes. O plano pedagógico abordou os temas felicidade, bem-estar subjetivo, espiritualidade, saúde mental, inteligência emocional, dor total, humanização, empatia, compaixão, humildade, virtudes e felicidade no ambiente de trabalho (**Arquivo Suplementar**).

As atividades formativas incluíram exposições dialogadas, leitura e discussão de textos científicos, uso de recursos interativos digitais, dinâmicas em grupo, instrumentos reflexivos, vídeos temáticos, rodas de conversa e construção de projetos de intervenção. Ao final do curso, os participantes apresentaram oralmente os projetos elaborados ao longo da formação, seguidos de discussão coletiva e avaliação geral da experiência (**Arquivo Suplementar**).

A coleta de dados ocorreu ao final da intervenção, por meio de instrumento de avaliação do curso aplicado aos participantes. O questionário contemplou variáveis relacionadas à caracterização institucional dos respondentes, avaliação global da formação, pertinência das temáticas abordadas, motivação durante os encontros, recomendação do curso, percepção de contribuições nas dimensões profissional, pessoal e social, bem como aplicabilidade dos conteúdos no cotidiano de trabalho.

Além das questões fechadas, a avaliação incluiu registros descritivos e percepções dos participantes acerca das aprendizagens construídas, dos aspectos mais relevantes da experiência e dos limites observados durante a formação, permitindo a exploração qualitativa do material produzido.

Os desfechos quantitativos analisados foram: avaliação geral do curso, pertinência das temáticas, motivação durante os encontros, recomendação da formação, percepção de contribuição nas dimensões profissional, pessoal e social, percepção de preparo para aplicar os conteúdos no cotidiano laboral e indicação dos temas considerados mais relevantes pelos participantes.

No componente qualitativo, buscaram-se compreender os significados atribuídos à formação, os aprendizados percebidos, os elementos considerados transformadores, os desafios vivenciados durante o percurso formativo e as possibilidades de aplicação prática dos conteúdos no ambiente de trabalho.

Os dados quantitativos foram submetidos à análise descritiva, com cálculo de frequências absolutas e relativas, organizadas em tabelas e figuras para melhor visualização dos resultados. Considerando o número de respondentes e o objetivo avaliativo do estudo, optou-se por uma análise descritiva das respostas, sem realização de testes inferenciais.

Os dados qualitativos dos registros e das percepções foram analisados por meio de análise temática de conteúdo, identificando padrões relacionados à experiência, efeitos da intervenção e desafios para aplicá-la no trabalho. A interpretação foi alinhada aos objetivos do estudo, organizando categorias que refletem a vivência e a aplicabilidade percebida pelos participantes.

A integração entre os componentes quantitativo e qualitativo ocorreu na etapa interpretativa, de forma complementar, com vistas a ampliar a compreensão da aceitabilidade, relevância e potencial transformador da intervenção educacional no contexto da gestão pública em saúde (CINTRA KA, et al., 2023; DOMINGUES LP, et al., 2023).

O estudo foi desenvolvido em conformidade com os preceitos éticos das pesquisas envolvendo seres humanos, conforme as Resoluções do Conselho Nacional de Saúde nº 466/2012 e nº 510/2016. O projeto foi submetido à apreciação do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Faculdade Pernambucana de Saúde, com aprovação registrada sob o Certificado de Apresentação para Apreciação Ética (CAAE) nº 93082525.9.0000.5569 e parecer nº 8.008.109.

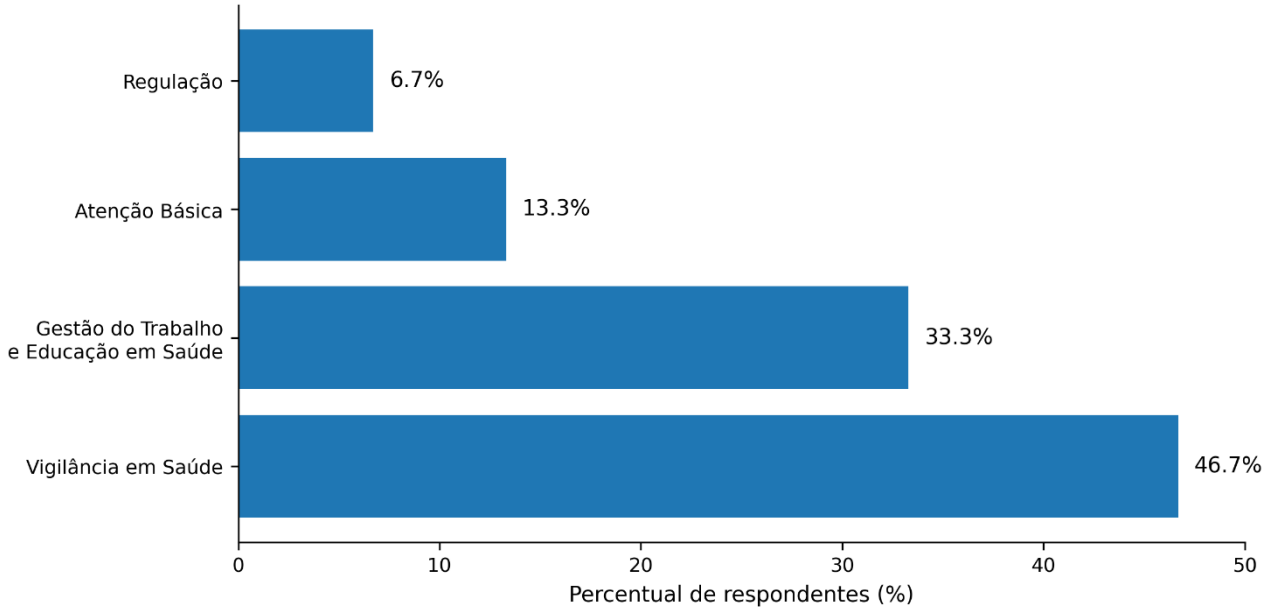
RESULTADOS

Os resultados apresentados referem-se às 15 participantes que responderam integralmente ao instrumento de avaliação final, todas do sexo feminino. Houve leve predominância de mulheres autodeclaradas pretas (53,3%; n=8) em relação às brancas (46,7%; n=7). Quanto ao estado civil, casadas e separadas representaram igualmente 33,3% (n=5) cada, seguidas pelas solteiras (26,7%; n=4). Em relação à religião, predominam as protestantes (33,3%; n=5), seguidas das católicas (26,7%; n=4).

Destaca-se que, embora 32 profissionais tenham participado da formação, apenas 15 responderam integralmente à avaliação final, configurando uma perda amostral relevante. Esse aspecto deve ser considerado na interpretação dos achados, uma vez que os resultados refletem exclusivamente a percepção dos respondentes, podendo superestimar a avaliação positiva da intervenção e limitar a representatividade dos dados em relação ao conjunto de participantes.

No perfil ocupacional, observou-se predomínio de servidoras concursadas/efetivas (93,3%; n=14), com carga horária semanal entre 20 e 40 horas (80,0%; n=12). A maioria não exercia atividade profissional em outro local além da Secretaria de Saúde (80,0%; n=12), enquanto 20,0% (n=3) relataram outro vínculo. Em relação ao local de trabalho na SESAU-Recife dos participantes, houve predominância de profissionais da Vigilância em Saúde e da Gestão do Trabalho e Educação em Saúde (**Figura 1**).

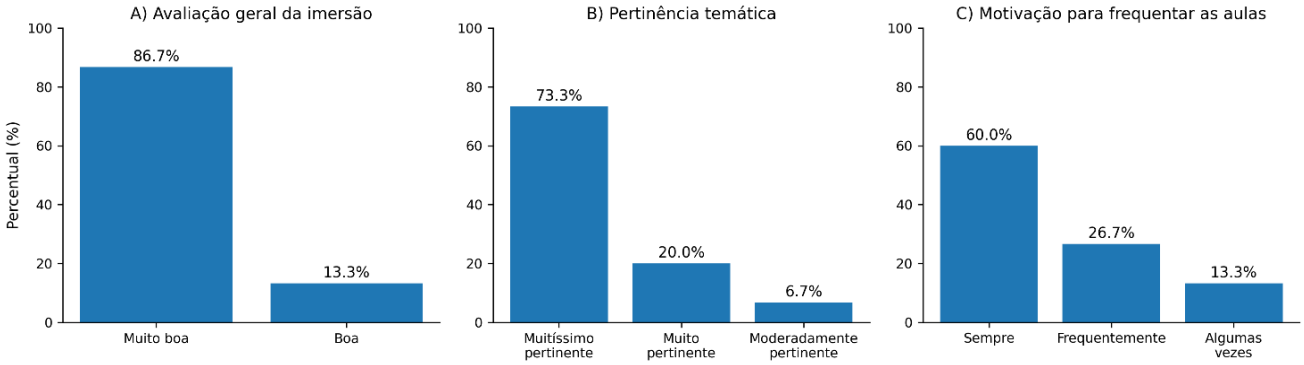
Figura 1 - Distribuição dos respondentes segundo secretaria executiva/setor.



Fonte: Jordán APW, et al., 2026.

Essa composição demonstra a participação de diferentes áreas estratégicas da gestão pública em saúde, favorecendo trocas intersetoriais e ampliando a diversidade de experiências profissionais mobilizadas durante a formação. A apreciação global da intervenção foi predominantemente positiva. Os indicadores de avaliação geral da imersão, pertinência temática e motivação para participação demonstraram alta aceitabilidade da proposta formativa (**Figura 2**).

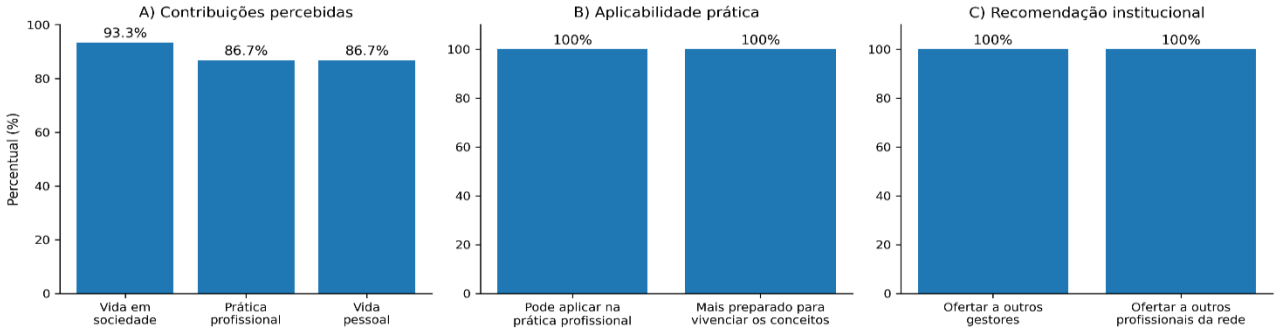
Figura 2 - Avaliação global da intervenção educacional segundo conceito atribuído à imersão, pertinência da abordagem temática e motivação para frequentar as aulas.



Fonte: Jordán APW, et al., 2026.

A formação foi percebida como útil em múltiplas dimensões, com repercussões na vida profissional, pessoal e social. Além disso, houve reconhecimento unânime da aplicabilidade prática dos conteúdos e da pertinência de ampliar a oferta institucional da intervenção a outros profissionais da rede (**Figura 3**).

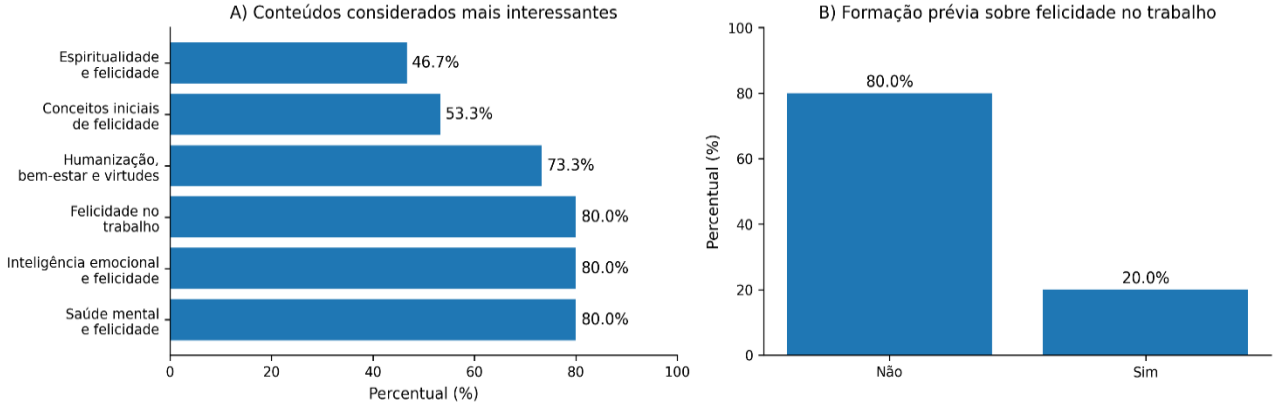
Figura 3 - Contribuições percebidas, aplicabilidade prática e recomendação institucional da intervenção educacional.



Fonte: Jordán APW, et al., 2026.

Os conteúdos mais mobilizadores concentraram-se nos temas saúde mental, inteligência emocional e felicidade no trabalho. Observou-se ainda que a maioria dos respondentes não havia participado previamente de formação sobre felicidade no trabalho, sugerindo o caráter inovador da proposta no contexto institucional analisado (**Figura 4**).

Figura 4 - Conteúdos considerados mais interessantes e experiência prévia dos participantes em formação sobre felicidade no trabalho.



Fonte: Jordán APW, et al., 2026.

A análise qualitativa das informações coletadas permitiu organizar os achados em quatro eixos interpretativos: fortalecimento do autocuidado e da consciência emocional; ressignificação do papel do gestor; valorização da humanização e das relações interpessoais; e reconhecimento de limites institucionais para sustentação das mudanças.

No primeiro eixo, os participantes reconheceram a importância do autocuidado, da inteligência emocional e da atenção às próprias emoções como elementos centrais para a saúde mental e para a qualidade das relações no trabalho. A formação favoreceu reflexões sobre propósito, bem-estar e manejo emocional, contribuindo para maior consciência de si e para o reconhecimento da necessidade de cuidar de si como condição para cuidar do outro.

No segundo eixo, observou-se uma ampliação da compreensão do papel do gestor. Os participantes passaram a reconhecer a função gerencial não apenas em sua dimensão técnico-administrativa, mas também como espaço de inspiração, escuta e mediação ética das relações de trabalho.

O terceiro eixo reuniu relatos associados à humanização institucional. Empatia, compaixão, humildade e escuta ativa apareceram como valores fortalecidos ao longo da experiência formativa. Os participantes valorizaram especialmente a articulação entre teoria e prática e o encontro entre profissionais de diferentes setores, entendendo que a humanização do cuidado começa pela humanização das relações entre trabalhadores e gestores.

Por fim, o quarto eixo descreve limites e desafios para a consolidação das aprendizagens. Entre os principais obstáculos mencionados estiveram a dificuldade de liberação integral dos profissionais para participar das atividades, o tempo reduzido para aprofundamento dos conteúdos e elaboração dos projetos de intervenção, além da dificuldade inicial de alguns participantes em reconhecer a pertinência dos temas felicidade e espiritualidade no contexto profissional.

DISCUSSÃO

Os resultados deste estudo mostram que a intervenção educacional foi bem aceita pelos participantes, com elevada avaliação positiva, reconhecimento da pertinência dos temas abordados e percepção unânime de contribuição e aplicabilidade prática no cotidiano profissional. Esses achados reforçam que a formação não foi compreendida apenas como atividade pontual, mas como estratégia relevante de reflexão e desenvolvimento humano no contexto da gestão pública em saúde.

A avaliação positiva pode ser compreendida à luz do referencial do florescimento humano, que integra bem-estar emocional, funcionamento psicológico positivo e relações sociais saudáveis. Evidências indicam que o florescimento está associado à proteção contra transtornos mentais e ao maior engajamento no trabalho (SCHOTANUS-DIJKSTRA M, et al., 2016; BURNS RA, et al., 2022).

No ambiente laboral, esse constructo relaciona-se ao equilíbrio entre demandas e recursos psicossociais, incluindo apoio organizacional, engajamento e capital psicológico, dimensões particularmente relevantes em contextos como os serviços públicos de saúde (CIARROCHI J, et al., 2022; CURRY OS, et al., 2024; VERMA R, 2025).

A elevada pertinência das temáticas e a motivação dos participantes sugerem que a intervenção respondeu a necessidades reais do cotidiano institucional. Considerando que o trabalho em saúde é frequentemente marcado por sobrecarga emocional, conflitos de papéis e sofrimento psíquico, a boa receptividade da formação reforça a importância de espaços de cuidado, reflexão e construção de sentido no trabalho (MALINI H, 2025).

Os temas mais valorizados (saúde mental e felicidade, inteligência emocional e felicidade no trabalho) estão em consonância com a literatura que associa bem-estar subjetivo à saúde física e mental, ao engajamento e à qualidade das relações interpessoais (DURSUN D, 2025; HAYBRON DM, 2008; OTT J, 2020). Esses achados sugerem que os participantes perceberam nesses conteúdos subsídios teóricos e práticos para compreender melhor suas emoções e qualificar a dinâmica das equipes sob sua gestão.

A análise qualitativa evidenciou o fortalecimento do autocuidado e da consciência emocional como uma das principais repercussões percebidas da formação. Essa descrição encontra respaldo na perspectiva de que o florescimento protege contra depressão, ansiedade e sintomas psicológicos a longo prazo, inclusive ao estimular a melhoria do *languishing* (desgaste) para bem-estar subjetivo (vitalidade) (BURNS RA, et al., 2022).

Além disso, a felicidade, compreendida como bem-estar subjetivo, associa-se a menores níveis de cortisol, melhor regulação emocional e à adoção de comportamentos saudáveis, como maior consciência corporal e prática de exercícios físicos (STEPTOE A, 2019). Nesse sentido, ao promover reflexão sobre essa temática, a formação parece ter ampliado o repertório dos participantes para o manejo do sofrimento e das pressões inerentes ao cotidiano institucional.

Outro ponto relevante foi a ressignificação do papel do gestor, agora visto não só como articulador técnico, mas também como agente de transformação emocional e ética nas equipes. Esse achado reforça uma concepção ampliada de liderança no SUS, na qual atributos como escuta ativa, acolhimento e valorização mútua assumem papel central, em consonância com evidências sobre o impacto de virtudes como empatia, compaixão, esperança e resiliência no bem-estar e no desempenho organizacional (YOUSSEF CM e LUTHANS F, 2023).

A inteligência emocional destacou-se como elemento central tanto nos resultados quantitativos quanto qualitativos, sendo associada à percepção de maior preparo para aplicação prática dos conteúdos. A literatura aponta que essa competência está relacionada à regulação emocional, à redução de sofrimento psíquico e à melhoria das relações interpessoais em contextos de alta exigência (BLASCO-BELLED A, et al., 2020; GUERRA-BUSTAMANTE J, et al., 2019), além de favorecer maior satisfação e comprometimento nas equipes (ELAYAN MB, et al., 2023; CALLEA A, et al., 2019).

Os resultados também destacaram a valorização da humanização e das relações interpessoais, com ênfase em empatia, compaixão, humildade e escuta ativa. Esse aspecto é coerente com a proposta do curso, que articulou virtudes e espiritualidade como dimensões relacionadas ao florescimento humano e ao cuidado ético nas relações de trabalho. O campo do *Positive Organizational Behavior* reconhece essas capacidades como recursos psicológicos valiosos para ambientes laborais mais saudáveis e cooperativos (YOUSSEF CM e LUTHANS F, 2023). No contexto da gestão pública em saúde, isso significa compreender que a humanização não se limita ao cuidado ofertado ao usuário, mas deve estar presente também nas relações entre gestores, trabalhadores e equipes.

Neste contexto ampliado, a espiritualidade contribui para a experiência formativa ao promover atitudes como amor, compaixão e ética, favorecendo felicidade, crescimento humano e fortalecimento de valores e práticas reflexivas, independentemente de religião (HO LS, 2023; AHMAD SYAHIR AN, et al., 2025). A literatura descreve que práticas espirituais e emoções positivas estão associadas à redução do estresse, ao equilíbrio emocional e ao fortalecimento das relações interpessoais, podendo influenciar mecanismos biológicos relacionados à regulação psicofisiológica, o que reforça seu papel no bem-estar e no florescimento humano (JORDÁN APW, et al., 2025).

Adicionalmente, observou-se que os efeitos percebidos da intervenção extrapolaram o contexto profissional, alcançando a vida pessoal e social dos participantes. Esse achado reforça a compreensão do florescimento humano como fenômeno multidimensional, influenciado por aspectos emocionais, cognitivos, sociais e espirituais (VANDERWEELE TJ, et al., 2025), indicando que a formação contribuiu para processos mais amplos de reflexão e ressignificação. Apesar dos resultados positivos, a literatura indica que a consolidação de intervenções voltadas ao bem-estar no trabalho depende de condições organizacionais concretas, como apoio institucional, cultura favorável e integração das ações à rotina laboral (SHIRI R, et al., 2023; PATERSON C, et al., 2024; SINGH S, et al., 2024; VAUHKONEN A, et al., 2025).

Nesse sentido, fatores como apoio organizacional percebido, liderança engajada, cultura de cuidado e escuta e comunicação clara configuram-se como elementos centrais para sustentar o florescimento e o bem-estar de forma mais duradoura (HO H e CHAN Y, 2022; O'CONNOR E, et al., 2023; ROODBARI H, et al., 2021).

Entretanto, a efetividade dessas iniciativas pode ser limitada por barreiras estruturais, como elevada carga de trabalho, restrição de tempo e dificuldades de implementação no cotidiano institucional, o que tende a comprometer a continuidade e o alcance dos efeitos esperados (DEMOU E, et al., 2024; SUNDSTRUP E, et al., 2025; DANIELS K, et al., 2021).

A recomendação unânime para continuidade da formação destaca seu potencial como estratégia de educação em saúde. A maioria dos participantes nunca havia tido contato com temas sobre felicidade no trabalho, indicando que o assunto é pouco abordado institucionalmente. Os resultados sugerem a necessidade de ampliar ações que integrem saúde mental, espiritualidade, inteligência emocional e humanização nas práticas de trabalho em saúde.

O presente estudo apresenta limitações relevantes que devem ser consideradas na interpretação dos achados. Destaca-se a perda amostral entre participantes da intervenção e respondentes finais, com possível viés de seleção, uma vez que indivíduos mais engajados ou satisfeitos tendem a responder avaliações. A amostra reduzida e composta exclusivamente por mulheres limita a representatividade e a generalização dos resultados. Além disso, o uso de dados autorreferidos pode introduzir viés de desejabilidade social, superestimando a aceitabilidade da intervenção. Por fim, a realização em único contexto institucional restringe a extrapolação dos achados para outras realidades do sistema de saúde.

CONCLUSÃO

A intervenção foi bem aceita pelos participantes que responderam à avaliação final, com percepção de aplicabilidade dos conteúdos no contexto profissional. Os achados sugerem potencial contribuição para o autocuidado, a consciência emocional e a humanização das relações no trabalho. No entanto, considerando o tamanho reduzido da amostra avaliativa e a perda amostral observada, os resultados devem ser interpretados com cautela. A intervenção mostra-se potencialmente promissora como estratégia de educação permanente, recomendando-se sua continuidade associada a avaliações com maior alcance e acompanhamento longitudinal, a fim de melhor compreender seus efeitos no contexto institucional.

REFERÊNCIAS

1. AHMAD SYAHIR AN, et al. Workplace spirituality and its impact on employee well-being: a systematic literature review of global evidence. Journal of Religion and Health, 2025; 64: 3313-3345.
2. BLASCO-BELLED A, et al. Emotional intelligence structure and its relationship with life satisfaction and happiness: new findings from the bifactor model. Journal of Happiness Studies, 2020; 21(6): 2031-2049.
3. BURNS RA, WINDSOR T, et al. The protective effects of wellbeing and flourishing on long-term mental health risk. SSM - Mental Health, 2022; 2: 100052.
4. CALLEA A, et al. Are more intelligent people happier? Emotional intelligence as mediator between need for relatedness, happiness and flourishing. Sustainability, 2019; 11(4): 1022.
5. CIARROCHI J, et al. Toward a unified framework for positive psychology: bridging clinical and positive orientations. Frontiers in Psychology, 2022; 13: 809362.
6. CINTRA KA, et al. The impact and the challenges of implementing a faculty development program on health professions education in a Brazilian medical school: a case study with mixed methods. BMC Medical Education, 2023; 23: 784.
7. CURRY OS, et al. Kindness and happiness at work. Discover Psychology, 2024; 4: 29.
8. DANIELS K, et al. Implementing practices focused on workplace health and psychological wellbeing: a systematic review. Social Science & Medicine, 2021; 277: 113888.
9. DELSIGNORE G, et al. Measuring happiness in the social sciences: an overview. Journal of Sociology, 2021; 57(4): 1044-1067.
10. DEMOU E, et al. Group-level workplace interventions to improve mental health in low control, high-demand office-based jobs: a scoping review. Annals of Work Exposures and Health, 2024; 68(3): 335-350.

11. DOMINGUES LP, et al. Interprofessional training on substance misuse and addiction: a longitudinal assessment of a Brazilian experience. International Journal of Environmental Research and Public Health, 2023; 20(2): 1478.
12. DURSUN D. Studying the effect of job satisfaction on increasing employee productivity. Acta Globalis Humanitatis et Linguarum, 2025; 2(2): 223-237.
13. ELAYAN MB, et al. Perceived manager's emotional intelligence and happiness at work: the mediating role of job satisfaction and affective organizational commitment. Organizacija, 2023; 56(1): 18-31.
14. GUERRA-BUSTAMANTE J, et al. Emotional intelligence and psychological well-being in adolescents. International Journal of Environmental Research and Public Health, 2019; 16(10): 1720.
15. HAYBRON DM. Happiness, the self and human flourishing. Utilitas, 2008; 20(1): 21-45.
16. HO H, CHAN Y. Flourishing in the workplace: a one-year prospective study on the effects of perceived organizational support and psychological capital. International Journal of Environmental Research and Public Health, 2022; 19(2): 922.
17. HO LS. Spirituality, religiosity and happiness: identifying the nexus. SERC Working Paper Series. Hong Kong: Lingnan University; 2023. Working Paper No. 77.
18. JORDÁN APW, BARBOSA LNF. Espiritualidade e formação nos programas de residência em saúde de uma cidade no Nordeste brasileiro. Revista Brasileira de Educação Médica, 2019; 43(3): 82-90.
19. JORDÁN APW, et al. Práticas e mecanismos fisiológicos da ação da espiritualidade na saúde mental. Revista Eletrônica Acervo Saúde, 2025; 25(2): 1-8.
20. KOENIG HG. Religion, spirituality, and health: the research and clinical implications. International Scholarly Research Notices Psychiatry, 2012; 2012: 278730.
21. KUN A, et al. Workplace well-being, happiness and their relationship with psychological capital: a comparative study of five nations. International Journal of Cross Cultural Management, 2025;25(3).
22. MALINI H. Intervention to enhance resilience among nurse managers. Open Nursing Journal, 2025; 19: e18744346372674.
23. O'CONNOR E, et al. Organizational factors to optimize mental health nurses' wellbeing in the workplace: an integrative literature review. International Journal of Mental Health Nursing, 2023; 32(1): 104-118.
24. OTT J. The concept and the nature of happiness as subjective well-being. In: Beyond Economics. Cham: Springer Nature Switzerland AG, 2020; 17-33.
25. PATERSON C, et al. Barriers and facilitators to implementing workplace interventions to promote mental health: qualitative evidence synthesis. Systematic Reviews, 2024; 13(1): 1-20.
26. PUCHALSKI CM, et al. Improving the spiritual dimension of whole person care: reaching national and international consensus. Journal of Palliative Medicine, 2014; 17(6): 642-656.
27. PUTRI SH, et al. The effect of work-life balance and burnout on employee well-being. Golden Ratio of Human Resource Management, 2025; 5(2): 298-308.
28. ROODBARI H, et al. Organisational interventions to improve employees' health and wellbeing: a realist synthesis. Applied Psychology, 2021; 70(3): 1234-1265.
29. SCHOTANUS-DIJKSTRA M, et al. The longitudinal relationship between flourishing mental health and incident mood, anxiety and substance use disorders. European Journal of Public Health, 2016; 27(3): 563-568.
30. SENDER G, FLECK D. As organizações e a felicidade no trabalho: uma perspectiva integrada. Revista de Administração Contemporânea, 2017; 21(6): 764-787.
31. SHIRI R, et al. Effectiveness of workplace interventions to improve health and well-being of health and social service workers: a narrative review of randomised controlled trials. Healthcare, 2023; 11: 1792.
32. SINGH S, et al. Barriers and facilitators of implementing a healthy lifestyle intervention at workplaces in South Africa. International Journal of Environmental Research and Public Health, 2024; 21(2): 389.
33. STEPTOE A. Happiness and health. Annual Review of Public Health, 2019; 40: 339-359.
34. SUNDSTRUP E, et al. Barriers and facilitators of implementing workplace interventions supporting young workers' safety, work environment and health: a scoping review of qualitative and mixed-method studies. Journal of Occupational Rehabilitation, 2025.

35. VANDERWEELE TJ, et al. Study profile: global flourishing study. Nature Human Behaviour, 2025; 9: 423-439.
36. VAUHKONEN A, et al. Outcomes and acceptability of the community-based occupational well-being intervention among health care educators—mixed method pilot study. Scandinavian Journal of Caring Sciences, 2025; 39(1): e70161.
37. VERMA R. Unlocking flourishing at workplace: an integrative review and framework. Applied Psychology, 2025: e12591.
38. YOUSSEF CM, LUTHANS F. Positive organizational behavior in the workplace: the impact of hope, optimism, and resilience. Journal of Management, 2023; 49(1): 95-123.
39. ZANDAVALLI RB, et al. Systems approach in planetary health education for medical students: a mixed methods study. BMC Medical Education, 2024; 24: 365.