

# BEM-ESTAR, EMOÇÕES E REALIZAÇÃO PROFISSIONAL: UM ESTUDO COM DOCENTES DA PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU

**Patrícia Tais Callegari**  
pati\_taiscallegari@hotmail.com  
UNIVALI

**Suzete Antonieta Lizote**  
lizote@univali.br  
UNIVALI

**Sayonara de Fátima Teston**  
sayonara.teston@unoesc.edu.br  
UNOESC

**Patrick Zawadzki**  
patrick.zawadzki@unoesc.edu.br  
UNOESC

**Resumo:** Este estudo teve como objetivo analisar as dimensões do bem-estar no trabalho, as emoções positivas e negativas, e a percepção de realização profissional entre os docentes dos cursos de pós-graduação stricto sensu. Metodologicamente, adotou uma abordagem mista na qual o delineamento quantitativo foi de natureza relacional, com uso do método survey e estrutura transversal, enquanto o qualitativo visou captar percepções subjetivas por meio de questões abertas. A amostra esteve composta por 201 docentes vinculados a Associação Catarinense das Fundações Educacionais (ACAFE). A análise dos dados revelou predominância de afetos positivos e elevados níveis de realização profissional entre os docentes. “Animado” obteve a maior média entre os afetos positivos, enquanto “Preocupado” liderou entre os negativos. “Supero desafios” foi o destaque na dimensão de realização. As médias dos afetos negativos foram inferiores às demais. Nas emoções positivas, “alunos” foi o termo mais citado, seguido por “reconhecimento” e “pesquisa”. Já nas negativas, destacaram-se “falta”, “atividades” e “burocracia”. A maioria dos docentes declarou sentir-se realizada com o trabalho. Teoricamente, o estudo aprofunda a compreensão do bem-estar docente ao integrar dimensões emocionais e realização profissional. Na prática, oferece subsídios para políticas institucionais que promovam saúde mental e valorização docente. Socialmente, sensibiliza para a importância de ambientes acadêmicos mais saudáveis e humanizados.

**Palavras Chave:** Bem-estar - Emoções - Realização

## 1 INTRODUÇÃO

O bem-estar no trabalho tem ganhado destaque nas últimas décadas, impulsionado pelas transformações nas estruturas sociais, econômicas e tecnológicas, que afetam diretamente o modo como os indivíduos se relacionam com suas atividades laborais (World Economic Fórum, 2023). Essa temática se torna ainda mais relevante no campo educacional, especialmente entre docentes de programas de pós-graduação stricto sensu, cuja rotina de trabalho demanda elevado esforço físico, mental e emocional (Sousa et al., 2020; Han et al., 2020). Neste cenário, o presente estudo teve como foco os professores de *stricto sensu* vinculados às universidades da Associação Catarinense das Fundações Educacionais (ACAFE), um sistema representativo da educação superior no estado de Santa Catarina, cuja atuação é pautada na busca por soluções comuns nas áreas de ensino, pesquisa, extensão e administração (ACAFE, 2023).

O trabalho ocupa um espaço central na vida dos indivíduos, sendo essencial para a sobrevivência, motivação, realização e adaptação à realidade social (Demo et al., 2022; Dessen & Paz, 2010; Pantaleão & Veiga, 2019). Nesse contexto, torna-se necessário refletir sobre as condições que favorecem ou dificultam o bem-estar no ambiente de trabalho. Dentre os componentes centrais do bem-estar no trabalho, destaca-se o papel das emoções, que podem assumir valência positiva ou negativa e exercer influência direta sobre a motivação, a saúde mental e o desempenho profissional (Gondim, 2015; Diener & Larsen, 1984).

A literatura aponta que o bem-estar pode ser compreendido como o predomínio de emoções positivas, percepção de desenvolvimento de competências e sentido de realização (Paschoal & Tamayo, 2008), sendo diretamente influenciado pelas emoções vivenciadas no cotidiano organizacional (Nogueira & Oliveira, 2022). As emoções, por sua vez, têm papel adaptativo e social, influenciando as interações interpessoais e a saúde mental dos indivíduos (Gondim, 2015; Diener & Larsen, 1984). A forma como os afetos são experienciados e expressos impacta diretamente na qualidade das relações e na satisfação no trabalho (Shi et al., 2021; Dukes et al., 2021).

O ambiente organizacional, por meio de suas exigências e relações interpessoais, pode afetar positiva ou negativamente o comportamento e o bem-estar dos trabalhadores (Biggio & Cortese, 2013; Mustafa & Ramos, 2018). No caso dos docentes universitários, os desafios incluem sobrecarga de trabalho, prazos apertados, excesso de atividades burocráticas, falta de reconhecimento institucional e infraestrutura inadequada, fatores que geram estresse, esgotamento emocional e desmotivação (Johnson et al., 2005; Luz et al., 2019; Neme & Limongi, 2020; Steinhardt et al., 2011).

Além disso, a crescente valorização de competências emocionais e cognitivas, como criatividade, flexibilidade e resiliência, tem despertado interesse acadêmico na compreensão dos impactos dessas habilidades sobre o desempenho e bem-estar dos profissionais (Volpe et al., 2021; Silva & Dotta, 2018; Wang et al., 2022). No ambiente universitário, essas competências são essenciais para enfrentar os desafios institucionais e promover uma atuação docente mais saudável e significativa.

Diante deste contexto, este estudo buscou resposta ao seguinte questionamento: Quais são as dimensões do bem-estar no trabalho, as emoções positivas e negativas, e a percepção de realização profissional presentes entre os docentes dos cursos de pós-graduação *stricto sensu*? Para tanto, foi definido como objetivo analisar as dimensões do bem-estar no trabalho, as emoções positivas e negativas, e a percepção de realização profissional entre os docentes dos cursos de pós-graduação *stricto sensu*.

Este estudo, do ponto de vista teórico, amplia a compreensão sobre o bem-estar subjetivo ao integrar dimensões emocionais positivas, negativas e a percepção de realização profissional no contexto dos docentes da pós-graduação *stricto sensu*, reforçando a

importância de abordagens emocionais na área de comportamento organizacional. Em termos empíricos, o estudo oferece dados sobre o estado emocional e o nível de realização dos professores vinculados às instituições do sistema ACAFE, contribuindo com evidências que permitem avaliar a saúde emocional da docência em programas de pós-graduação. No âmbito social, os achados sensibilizam gestores e formuladores de políticas acadêmicas para a necessidade de criar ambientes universitários mais saudáveis e humanizados, promovendo a saúde mental dos profissionais da educação superior. Ao dialogar com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, especialmente o ODS 3 (saúde e bem-estar), o estudo reforça o papel estratégico do bem-estar docente para a sustentabilidade e a qualidade da educação no país.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Na sequência, será apresentada a fundamentação teórica abordando sobre o bem-estar e as emoções, no ambiente laboral.

### 2.1 BEM-ESTAR NO TRABALHO

O bem-estar é uma temática ampla com múltiplas abordagens, sendo as mais triviais o bem-estar subjetivo e o bem-estar psicológico. Estas abordagens possuem impactos diretos sobre os estudos do bem-estar no trabalho (BET), foco principal deste tópico (Paschoal & Tamayo, 2008). Entretanto, na literatura, ainda persiste uma falta de clareza em relação ao conceito de bem-estar no trabalho, refletindo-se na utilização frequente de uma gama diversificada de conceituações da psicologia positiva, na qual, tais conceituações abrangem construtos positivos, felicidade, satisfação com o trabalho e a vida, e construtos negativos, *burnout*, ansiedade, esgotamento no trabalho e estresse (Nogueira & Oliveira, 2022; Pantaleão & Veiga, 2019; Paschoal & Tamayo, 2008; Rocha Sobrinho & Porto, 2012; Siqueira & Padovam, 2008).

Um dos pioneiros a estudar o bem-estar no contexto do trabalho foi Warr (1987; 1994) que preconiza a saúde mental para descrever o bem-estar no trabalho, concentrando-se nos aspectos do afeto e da motivação, resultando na distinção de cinco dimensões: (i) bem-estar afetivo; (ii) competência; (iii) aspiração; (iv) autonomia; e (v) funcionamento integrado. Estas dimensões estão pautadas nos contextos e nas adversidades do ambiente que os indivíduos estão inseridos, exercendo influência na saúde mental destes trabalhadores.

Embassando-se no estudo de Warr (1987; 1994), derivado da abordagem do bem-estar psicológico e na pesquisa de Ryff (1989) centrada na abordagem do bem-estar geral, Van Horn et al. (2004) propuseram o bem-estar no trabalho definindo-o como uma avaliação positiva de múltiplas características do ambiente de trabalho, composto por cinco dimensões, que são elas: afetivas, motivacionais, comportamentais, cognitivas e psicossomáticas.

A dimensão afetiva abrange o afeto, exaustão emocional, satisfação no trabalho e o comprometimento organizacional. A dimensão profissional engloba autonomia, aspiração e competência profissional que abrange os aspectos motivacionais do trabalho. A dimensão social, também conhecida como comportamental, contempla a despersonalização e as relações sociais no ambiente de trabalho. A quarta dimensão, cognitiva ou cansaço cognitivo, representa o funcionamento cognitivo dos trabalhadores, ou seja, abrange a absorção de novas informações, tomada de decisão, habilidades de criação e a concentração no trabalho. E a quinta dimensão, denominada psicossomática, constitui a presença ou ausência de queixas psicossomáticas dos indivíduos (Van Horn et al., 2004). A pesquisa de Van Horn et al. (2004), com uma amostra de professores holandeses, demonstrou que a dimensão central no bem-estar no trabalho é a afetiva, assim, concluindo que o bem-estar é retratado pelo estado emocional e afetivo do trabalhador.

Em relação a estudos de bem-estar no trabalho com modelos hedonistas, destaca-se Siqueira e Padovam (2008) que se embasam na pesquisa de Diener e Cols (2003) concentrando-se no bem-estar subjetivo e no modelo hierárquico da felicidade. Segundo os autores, o bem-estar no trabalho é um construto psicológico multidimensional englobando as emoções afetivas positivas (satisfação e envolvimento) e com a organização (comprometimento organizacional afetivo), em outras palavras, o bem-estar no trabalho consiste nos sentimentos que os indivíduos estabelecem e desenvolvem no trabalho na realização das tarefas e seu compromisso/relação com a organização.

Siqueira e Padovam (2008) apresentaram um modelo de bem-estar no trabalho composto por três dimensões: (i) satisfação no trabalho, é formada por cinco domínios no ambiente de trabalho, relacionamento com colegas e chefias, satisfação de salário, oportunidade de promoção e satisfações com as tarefas realizadas; (ii) envolvimento com o trabalho compõe-se pelos trabalhadores, suas tarefas e o estado de fluxo, isto é, ocorre quando há imersão nas tarefas, metas desafiadoras e feedbacks, estimulando os trabalhadores a envolverem-se com as atividades; e (iii) comprometimento organizacional afetivo, reflete a relação positiva e prazerosa entre o colaborador e a organização.

Outros autores que trabalham com a variável emoções afetivas positivas e cognitivas são Paschoal e Tamayo (2008), fundamentando-se nos estudos de Waterman (1993) e Warr (2007) associados a psicologia positiva e enfatizando os principais pontos de vistas das abordagens hedônica e eudaimônica. O estudo se desenvolveu com 317 trabalhadores de organizações públicas e privadas. Assim, para os autores, o bem-estar no trabalho integra aspectos afetivos, analisados tanto positivamente quanto negativamente, referindo-se às emoções e humores estabelecidos na visão hedônica e os aspectos cognitivos, apoiada na concepção eudaimônica, apresentados pela percepção de expressividade e realização pessoal (Paschoal & Tamayo, 2008) enfatizando o desenvolvimento e os potenciais individuais do trabalhador (Warr, 2007).

## 2.2 EMOÇÕES POSITIVAS E NEGATIVAS

No contexto organizacional, a avaliação da saúde emocional dos colaboradores tornou-se um fator estratégico essencial. Compreender o estado emocional dos profissionais auxilia diretamente na tomada de decisões mais assertivas, na melhoria da colaboração entre equipes e no aumento da produtividade. Além disso, essa prática contribui para a mitigação de riscos relacionados à saúde mental, como o *burnout* e outras condições psicosociais adversas associadas ao ambiente de trabalho (Niehaus et al., 2022; Treusch et al., 2023).

As emoções, nesse cenário, exercem papel central na dinâmica organizacional, influenciando aspectos cruciais como a comunicação interpessoal, os processos decisórios, o comportamento colaborativo e as práticas de liderança. Dessa forma, o equilíbrio emocional dos indivíduos torna-se um componente vital para o bom funcionamento das relações profissionais (Alhejaili & Alomainy, 2023).

O conceito de equilíbrio emocional refere-se à capacidade do indivíduo de manter uma estabilidade psicológica diante das flutuações emocionais cotidianas (Abbas et al., 2022). Isso não significa ausência de emoções negativas, mas sim a habilidade de enfrentá-las de maneira consciente, sem ser dominado por elas, mantendo um padrão de bem-estar e resiliência (Oh, 2022). O reconhecimento das diferenças emocionais e dos objetivos individuais é igualmente importante para o desenvolvimento de um ambiente organizacional saudável, como já apontavam Lashley e Morrison (2004), ao enfatizarem que a motivação no trabalho está intimamente ligada à consideração das particularidades emocionais de cada colaborador.

As emoções positivas no ambiente de trabalho oferecem inúmeros benefícios: promovem um clima organizacional mais agradável, elevam os níveis de engajamento, aumentam a satisfação profissional, reduzem o absenteísmo e o *turnover*, além de

contribuírem para a melhoria da saúde física e mental dos trabalhadores (Rožman et al., 2022). Tais emoções, como a gratidão, a motivação e a alegria, também fortalecem os vínculos interpessoais e criam um ambiente propício à cooperação e ao desempenho elevado (Voordt & Jensen, 2023).

Por outro lado, emoções negativas, como frustração, raiva, medo e desânimo, quando não gerenciadas adequadamente, podem gerar consequências prejudiciais tanto para o indivíduo quanto para a organização (Beckel & Fisher, 2022). Essas emoções comprometem a concentração e a eficácia no desempenho das tarefas, favorecem conflitos interpessoais, reduzem a motivação e podem desencadear problemas de saúde física e mental, como estresse crônico, ansiedade e depressão. Também estão associadas ao aumento das faltas e ao desligamento de funcionários (Hasanah, 2022). Ainda assim, é importante reconhecer a relevância das emoções negativa, pois embora tragam consigo desafios e desconfortos, elas desempenham papéis importantes no desenvolvimento pessoal e na construção da resiliência (Kim et al., 2022).

Portanto, o equilíbrio entre emoções positivas e negativas é fundamental, uma vez que ambas são indispensáveis para a regulação do comportamento humano e para a adaptação a contextos variados. Saber lidar com as emoções de forma consciente e equilibrada é um dos principais fatores de bem-estar, tanto no ambiente organizacional quanto na vida pessoal (Cattelino et al., 2023).

### 3 METODOLOGIA

Este estudo adotou uma abordagem mista, integrando procedimentos quantitativos e qualitativos. O delineamento quantitativo foi de natureza relacional, com uso do método *survey* e estrutura transversal, enquanto a vertente qualitativa visou captar percepções subjetivas por meio de questões abertas. Antes do início da coleta de dados, o projeto foi devidamente submetido à apreciação do Comitê de Ética em Pesquisa, sendo aprovado sob o parecer consubstanciado de número 74293423.0.0000.0120.

O universo da pesquisa compreendeu professores atuantes em programas de pós-graduação *stricto sensu* de dez Instituições de Ensino Superior integrantes do sistema ACAFE, em Santa Catarina. O acesso aos respondentes foi viabilizado mediante autorização formal da presidência da referida associação. A amostra da investigação caracteriza-se como não-probabilística e foi obtida por meio de convite digital. O instrumento utilizado foi um questionário auto preenchível, disponibilizado via plataforma *Google Forms*, e a coleta foi realizada entre os meses de outubro e dezembro de 2023.

O dimensionamento amostral foi definido com base nos parâmetros do software G\*Power 3.1.9.4, utilizando a família de testes do tipo *Exact Test*. Consideraram-se três parâmetros estatísticos principais: correlação  $\beta$  (0,2), poder estatístico ( $1-\beta = 0,80$ ) e nível de significância ( $\alpha = 0,05$ ), conforme diretrizes metodológicas de Hair Jr. et al. (2014). A amostra mínima estimada foi de 192 participantes, sendo que o número final de respostas válidas alcançou 201 docentes.

O questionário foi estruturado em quatro seções. A primeira continha a apresentação do estudo e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). A segunda coletava informações sociodemográficas dos participantes, assegurando total anonimato. A terceira seção abordava a percepção dos docentes em relação ao bem-estar no trabalho, por meio da Escala de Bem-Estar no Trabalho desenvolvida por Paschoal e Tamayo (2008). Essa escala é composta por 30 itens distribuídos em três dimensões: afetos positivos (9 itens), afetos negativos (12 itens) e realização no trabalho (9 itens). Por fim, a última seção incluía três perguntas abertas, correspondentes a emoções positivas, emoções negativas e experiências de realização no trabalho, compondo a dimensão qualitativa do estudo.

A análise dos dados iniciou-se com a descrição estatística da amostra. Posteriormente, foram avaliadas as características de normalidade das distribuições por meio dos índices de assimetria (a) e curtose (k), adotando como critério os intervalos de referência propostos por George e Mallory (2019) e Pearson (1905): entre -2 e +2 para assimetria e entre -7 e +7 para curtose. Também foi calculada a média de cada item.

As respostas abertas foram tratadas de maneira qualitativa, utilizando-se de análise de conteúdo temática para identificar padrões e significados atribuídos pelos participantes às emoções e realizações vivenciadas no contexto laboral, em consonância com a abordagem de Bardin (2016).

## 4 RESULTADOS

Na próxima seção, serão apresentados os resultados relacionados ao bem-estar no trabalho e às emoções vivenciadas pelos participantes,

### 4.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

As variáveis sociodemográficas foram coletadas em variáveis nominais, ordinais e contínuas. Os resultados das variáveis contínuas mostraram que a média de idade declarada foi de 49.10 anos. Na sequência, foi analisado o tempo de trabalho em outros cargos em outras organizações e o tempo médio foi de 10.19 anos. Já o tempo médio de trabalho na universidade foi de 16.86 anos. Referente a quantas horas de atuação destinam nos cursos, os docentes destinam em média 11.19 para a graduação, 1.78 horas para a pós-graduação *lato sensu*, e 19.94 horas para a pós-graduação *stricto sensu*.

Constatou-se que 51% (103) da amostra foi composta pelo sexo feminino, 79% declararam viver com companheiro(a), 82% (corresponde a 164 docentes) realizam atividade física, destes, 45% praticam atividades físicas de duas a três vezes na semana, 60% possuem animal de estimação, 75% possuem filhos, e ainda, quanto à quantidade, 39% declararam ter 2 filhos(as).

Evidenciou-se que 72% dos docentes possuem experiência anterior à universidade, e destes, 40% relataram ter entre 5 e menos de 12 anos de experiência. Ainda, 34% relataram estar na universidade há 22 anos ou mais, 78% declararam lecionar na modalidade presencial, 70% possuem a maior carga horária destinada ao *stricto sensu*, 40% possuem 12 ou mais horas destinadas à graduação, 66% declararam não ter horas de atuação no *lato sensu* e 38% destinam entre 12 e 28 horas no *stricto sensu*. Quando perguntados se exerciam outro cargo, 51% responderam que sim. E ainda, 32% (65) relataram ter renda mensal acima de R\$ 16.000,00.

### 4.2 BEM-ESTAR NO TRABALHO

A Tabela 1 fornece uma descrição detalhada dos itens relacionados ao bem-estar no trabalho, incluindo suas médias, desvios padrão, medianas, intervalos de confiança, assimetria e curtose.

**Tabela 1:** Descrição dos itens de Bem-estar no trabalho

DIMENSÕES/ITENS	m	Dp	md	IC <sub>inf</sub>	IC <sub>sup</sub>	a	K
<b>Afetos Positivos</b>							
AP1 – Animado	5.05	1.27	5.00	4.88	5.23	-0.73	0.65
AP2 – Entusiasmado	4.86	1.38	5.00	4.66	5.05	-0.53	-0.11
AP3 – Empolgado	4.79	1.35	5.00	4.60	4.97	-0.30	-0.43
AP4 – Feliz	4.89	1.33	5.00	4.70	5.07	-0.51	-0.04
AP5 – Alegre	5.01	1.33	5.00	4.82	5.19	-0.61	0.08
AP6 – Contente	4.87	1.40	5.00	4.67	5.06	-0.51	-0.41
AP7 – Disposto	5.00	1.50	5.00	4.79	5.20	-0.76	0.05
AP8 – Orgulhoso	4.97	1.56	5.00	4.75	5.19	-0.55	-0.74
AP9 – Tranquilo	4.34	1.65	5.00	4.11	4.57	-0.04	-1.10
<b>Afetos Negativos</b>							
AN1 – Nervoso	3.03	1.60	3.00	2.81	3.26	0.52	-0.89
AN2 – Tenso	3.50	1.73	3.00	3.26	3.74	0.42	-0.99
AN3 – Irritado	3.05	1.60	3.00	2.83	3.28	0.63	-0.55
AN4 – Chateado	3.65	1.64	4.00	3.42	3.87	0.12	-1.11
AN5 – Impaciente	3.06	1.59	3.00	2.84	3.29	0.67	-0.48
AN6 – Com raiva	2.01	1.32	2.00	1.83	2.20	1.63	2.38
AN7 – Incomodado	3.71	1.72	4.00	3.47	3.95	0.07	-1.00
AN8 – Deprimido	2.30	1.69	2.00	2.07	2.54	1.22	0.31
AN9 – Frustrado	3.39	2.02	3.00	3.11	3.67	0.30	-1.33
AN10 – Ansioso	3.74	1.85	4.00	3.48	3.99	0.13	-1.24
AN11 – Preocupado	4.30	1.84	5.00	4.05	4.56	-0.31	-1.10
AN12 – Entediado	2.15	1.46	2.00	1.95	2.35	1.33	1.02
<b>Realização</b>							
RE1 – Neste trabalho realizo meu potencial	5.52	1.19	6.00	5.35	5.68	-1.20	2.16
RE2 – Neste trabalho Desenvolvo habilidades que considero importantes	5.86	1.10	6.00	5.71	6.01	-1.07	1.15
RE3 – Neste trabalho faço atividades que expressam minhas capacidades	5.68	1.24	6.00	5.50	5.85	-1.17	1.17
RE4 – Neste trabalho consigo recompensas importantes	4.86	1.66	5.00	4.63	5.09	-0.58	-0.61
RE5 – Neste trabalho supero desafios	5.98	0.94	6.00	5.84	6.11	-1.01	1.56
RE6 – Neste trabalho atinjo resultados que valorizo	5.74	1.24	6.00	5.56	5.91	-1.13	1.14
RE7 – Neste trabalho avanço nas metas que estabeleci para minha vida	5.55	1.24	6.00	5.38	5.73	-0.91	0.48
RE8 – Neste trabalho faço o que realmente gosto	5.92	1.10	6.00	5.77	6.07	-1.33	2.21
RE9 - Expresso o que há de melhor em mim	5.87	1.17	6.00	5.70	6.03	-1.39	2.46

**Fonte:** Dados da pesquisa.

Nota. m: média. dp: desvio padrão. md: mediana. IC<sub>inf</sub>: limite inferior do intervalo de confiança à 95%. IC<sub>sup</sub>: limite superior. a: assimetria. k: curtose.

Analizando os afetos positivos, os dados indicam uma predominância de sentimentos positivos entre os docentes. As médias variam de 4,34 (tranquilo) a 5,05 (animado) em uma escala provavelmente de 1 a 7. A mediana para todos os itens é 5.00, o que indica um forte padrão central de respostas positivas. A assimetria negativa na maioria dos itens mostra uma leve inclinação das respostas para a direita (valores mais altos). A menor média foi para “tranquilo” (4,34), sugerindo que apesar da predominância de afeto positivo, a calma e serenidade podem estar comprometidas.

Os afetos positivos favorecem o desenvolvimento de emoções construtivas, como entusiasmo e alegria, e que essas emoções potencializam a produtividade e o desempenho docente (Paschoal & Tamayo, 2008; Gecikli & Ak, 2022). A presença dessas emoções está fortemente vinculada ao ambiente universitário saudável e adaptável.

Os dados apontam para baixa incidência de afetos negativos. As médias oscilam de 2,01 (com raiva) a 4,30 (preocupado). Destaques de baixa média e alta assimetria positiva (como “com raiva” e “entediado”) sugerem que emoções negativas intensas são raras, mas existem sentimentos mais moderados como “preocupação”, “ansiedade” e “frustração”. Curtoses negativas sugerem uma distribuição mais achatada, com maior variabilidade nas



respostas. Os afetos negativos, como estresse e frustração, comprometem o bem-estar no trabalho e estão diretamente associados a menor flexibilidade e satisfação (Sousa et al., 2020). A literatura também confirma que o aumento da carga de trabalho e a falta de reconhecimento institucional impactam negativamente essas emoções (Han et al., 2020; Neme & Limongi, 2020).

Em relação a realização, foi a dimensão que teve as maiores médias, sugerindo um elevado senso de autorrealização entre os docentes. Todas as médias ficaram acima de 4,86, sendo a mais alta 5,98 para “supero desafios”. A assimetria negativa indica tendência à alta realização pessoal. Itens como "faço o que realmente gosto" e "expresso o que há de melhor em mim" atingem níveis próximos do teto, sugerindo alto alinhamento entre valores pessoais e atividades profissionais.

A realização no trabalho, dentro da abordagem eudaimônica, é diretamente relacionada ao uso das capacidades pessoais para atingir metas significativas (Paschoal & Tamayo, 2008). Os dados confirmam a presença de alto bem-estar psicológico entre os docentes, coerente com autores como Ryff (2013) e Waterman et al. (2008), que associam esse estado a crescimento pessoal e propósito de vida.

Evidencia-se o item que obteve a maior média em afetos positivos foi AP1 (Animado) com 5.05, enquanto nos afetos negativos, AN11 (Preocupado) apresentou a média mais alta, atingindo 4.30 e em realização, RE5 (Supero desafios), destacou-se com média de 5.98. Por conseguinte, é possível notar que as médias dos itens relacionados aos afetos negativos foram inferiores em comparação com as demais dimensões.

Esses achados corroboram com os resultados de Traldi e Demo (2012), os quais indicam que os docentes demonstram níveis positivos de realização no trabalho e afetos positivos prevalentes em relação aos afetos negativos no seu ambiente laboral. Em adição, esses resultados também ratificam os estudos de Demo e Paschoal (2016), Nogueira e Oliveira (2022), Paschoal et al. (2010) e Slemp et al., (2015), que sugerem a preponderância do afeto positivo sobre o negativo. Portanto, os resultados obtidos neste estudo fortalecem a concepção de Paschoal e Tamayo (2008), que quando há bem-estar no trabalho, o ambiente de trabalho é propício para a manifestação das emoções, pois desempenham um fator importante na realização pessoal e da construção da felicidade.

#### 4.3 EMOÇÕES POSITIVAS E NEGATIVAS

Na sequência, foram conduzidas perguntas abertas com o intuito de elucidar quais acontecimentos ou atividades da profissão que trazem emoções positivas e negativas. A Figura 1 ilustra uma representação em formato de nuvem de palavras, associada às emoções positivas, evidenciando a frequência das palavras na amostra coletada.

**Figura 1:** Acontecimentos ou atividades profissionais que trazem emoções positivas



**Fonte:** Dados da pesquisa.

Nota-se que as palavras mais frequentes incluem: alunos, reconhecimento, pesquisa, aulas, projetos, estudantes, publicações, participação, resultados, orientação, entre outras. A Tabela 2 apresenta algumas das respostas, destacando as palavras mais citadas.

**Tabela 2:** Acontecimentos ou atividades da profissão que trazem emoções positivas

DOCENTES	RESPOSTAS
RES3	“Inspirar alunos e instigar a postura crítico-reflexiva e a transformação de práticas e cenários”.
RES9	“Aprendizado dos estudantes, publicação de artigos, estabelecimento de laços de amizade”.
RES15	“Ser reconhecida na área, reconhecida e elogiada pelo meu trabalho pelos alunos, publicações em congressos e revistas, prestígio”.
RES29	“Reconhecimento dos alunos, participar da defesa dos discentes, atuando no mercado de trabalho, ver eles aprendendo e aplicando na prática, ver eles tirando boas notas, interação com o trabalho, participar do crescimento e progresso dos discentes”.
RES158	“Sucesso dos alunos na docência, na vida profissional e nas atividades de pesquisa e pós-graduação. Reconhecimento do trabalho. Projetos desenvolvidos. Estar com os estudantes, em especial orientandos.”
RES194	“Ser elogiada pelo aluno, ter projetos de pesquisa aceitos, ser reconhecida como referência na área”.
RES199	“Estar em sala de aula com os alunos, participar das bancas, congressos, publicação de artigos em eventos e revistas”.

**Fonte:** Dados da pesquisa.

Com base nas respostas destacadas, se observa que os alunos estão em destaque nas atividades docentes. Aspecto muito relevante, pois a relação entre docentes e discentes é um elemento essencial para o sucesso do sistema educacional como um todo e, a oportunidade de inspirar, orientar e direcionar os alunos, oferece um propósito significativo para os professores. Além disso, os professores contribuem para que os alunos conquistem maiores níveis de autonomia, por meio do suporte e incentivo à resolução de problemas de forma independente (Yoon et al., 2018).

Neste sentido, Rocha et al., (2018) destacam que o envolvimento com os alunos desafia os docentes a aprimorar suas habilidades e desenvolver métodos de ensino mais eficazes. Complementam Lourenço et al., (2024) apontando que, a diversidade de estilos de aprendizado e personalidades entre os alunos requer uma abordagem adaptativa, promovendo, assim, o crescimento profissional contínuo dos professores.

A participação em eventos, publicações em revistas, projetos de pesquisa, por exemplo, são interações, colaborações que contribuem para um ambiente de aprendizado dinâmico e enriquecedor, promovendo, desta forma, a troca de ideias e experiências. Para Mendoza, et al., (2019), os docentes universitários também são responsáveis pela criação de vínculos sociais, por estimular a autonomia e responsabilidade através de uma atividade teórico-prática, intelectual e administrativa.

A Figura 2, demonstra os acontecimentos ou atividades da profissão que trazem emoções negativas, evidenciando a frequência das palavras mais citadas na amostra.



**Figura 2:** Acontecimentos ou atividades profissionais que trazem emoções negativas



**Fonte:** Dados da pesquisa.

Evidencia-se que as palavras mais citadas foram: falta, atividades, burocracia, reconhecimento, colegas, excesso, pressão, produção, entre outras. Na tabela 3 subsequente, são apresentadas algumas das respostas, destacando as palavras mais citadas pelos docentes.

**Tabela 3:** Acontecimentos ou atividades da profissão que trazem emoções negativas

DOCENTES	RESPOSTAS
RES10	“Burocracias, política de trabalho constante e incessante e falta de reconhecimento”.
RES22	“A falta de reconhecimento dos nossos esforços e conquistas pela Instituição. Não há divulgação por parte da instituição dos programas de pós-graduação. Só ouvimos da direção que somos um programa deficitário (arrecadação financeira). Falta de incentivo financeiro para publicação (temos que pagar os custos da publicação com nosso salário) e ao mesmo tempo exigência de metas. A falta de isonomia na hora de trabalho entre professores da graduação e pós-graduação [...]”.
RESP 68	“A pressão por publicar, parte administrativo que toma bastante tempo. Não reconhecimento pelo trabalho”.
RES126	“Pressão por produtividade acadêmica, falta de educação dos estudantes, falta de participação dos estudantes, excesso de reclamação do ambiente pedagógico, excesso de reuniões, capacitações, treinamentos, excesso de burocracia, cobrança excessiva por perfeição, cobrança excessiva por erudição, planejamento, professores são cobrados o tempo todo a não cometer erros, e parece que o próprio grupo criar cada vez mais regras que nos aprisionam. Excesso de leituras, excesso de atenção e concentração, é difícil conciliar vida pessoal com profissional na carreira de professor universitário isso me desmotiva muito na carreira porque gostaria de não levar trabalho para casa, mas é impossível fazer isso. Saúde mental constantemente abalada”.
RES167	“Falta de comprometimento e seriedade de alguns alunos, excesso de atividades a serem realizadas em curto período de tempo”.
RES200	“Políticas da instituição, reuniões com muitas cobranças de publicações, falta de entrosamento entre os professores, alunos que não se dedicam aos estudos, a escrita cada vez pior (não leem mais, consequentemente não aprendem e escrevem mal)”.

**Fonte:** Dados da pesquisa.

Ao analisar alguns dos acontecimentos ou atividades da profissão que trazem emoções negativas, é perceptível que muitos professores enfrentam uma carga de trabalho intensa, incluindo preparação de aulas, correção de trabalhos, reuniões e outras responsabilidades administrativas. Isso pode levar a longas horas de trabalho, impactando o equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Sá (2015) já destacavam que o desequilíbrio entre vida profissional e pessoal pode ter efeitos negativos no bem-estar dos professores. Relacionando com os resultados sobre ter outros cargos além da docência, Bastos (2007) já apontava que ensino, pesquisa, extensão e gestão exigem diferentes competências por parte do docente, o que de

certa forma, ao assumir esses diferentes papéis, pode ocasionar conflitos, desdobrando-se em estresse e sofrimento.

Observou-se também, que existe uma pressão significativa sobre os professores para, regularmente, publicar suas pesquisas em periódicos de alto impacto. Neste sentido, Bernardo (2014) já mencionava que os critérios de produtividade impostos levam a um crescimento da competição entre os pares. Por outro lado, Oliveira et al., (2017) destacam que os professores vinculados aos Programas de Pós-Graduação, têm a missão de manter uma elevada produção científica, sob pena de serem desvinculados dos Programas, ou ainda, de contribuir para que a nota destes junto à CAPES seja rebaixada. Estes fatos podem levar a altos níveis de estresse e ansiedade.

Nas respostas obtidas, diversos respondentes explicitaram a falta de interesse dos alunos. Jardim et al., (2020) ponderam que dentre os fatores individuais característicos do aluno, sua capacidade de lidar com os desafios acadêmicos e sociais e seu nível de ansiedade, frente à vida acadêmica, podem influenciar no seu interesse e dedicação nos estudos, e, para o docente, lidar com estudantes desinteressados e desmotivados pode levar à exaustão mental e emocional. Todos esses desafios destacam a necessidade de apoio institucional, políticas que promovam um ambiente acadêmico saudável e estratégias para garantir o bem-estar dos professores (Belo & Coutinho 2022).

Em complemento, foi conduzida uma última pergunta aberta, na qual os participantes foram indagados se sentiam realizados(as) com o seu trabalho, e ainda, que justificassem sua resposta. Assim, uma representação visual de formato de nuvem de palavras foi novamente elaborada e está apresentada na Figura 3, refletindo as palavras mais citadas às respostas dos participantes.

**Figura 3:** Realização com o trabalho



**Fonte:** Dados da pesquisa.

Percebe-se que a palavra mais citada com frequência é o sim, mostrando que se sentem realizados(as) com o seu trabalho. A Tabela 4, evidencia as respostas de alguns docentes.

**Tabela 4:** Realização no trabalho

DOCENTES	RESPOSTAS
RES4	“Sim, porque sempre quis participar na formação de pessoas que farão diferença na vida de outras.”
RES12	“Sim. Meu trabalho me proporciona presenciar e participar do desenvolvimento de pessoas.”
RES8	“Sim. Amo o que faço.”
RES70	“Sinto-me realizada. Também sei que a pressão para produção, entre tantas outras exigências da docência não são fáceis, mas gosto do que faço e sinto-me desafiada.”
RES86	“Em partes. A escassez de recursos financeiros, de tempo, e excesso de aulas impedem a realização de projetos de inserção social que é uma parte que valorizo bastante.”
RES146	“A maior parte do tempo sim, em especial quando vejo o esforço e dedicação nos resultados dos trabalhos dos alunos orientados.”

**Fonte:** Dados da pesquisa.

Os resultados evidenciaram que a maioria dos professores pesquisados se sentem realizados com o seu trabalho. Estes resultados convergem com o estudo de Ribeiro e Silva (2020) que revelou que os docentes têm orgulho tem trabalho que fazem e, se sentem realizados profissionalmente. Neste sentido, Oliveira-Silva e Porto (2021) apregoam que as vivências positivas no trabalho, auxiliam na realização profissional, e, que quanto mais o trabalhador perceber que é possível alcançar seus objetivos no meio laboral, maior será o progresso de suas metas.

Importante destacar que professores realizados, satisfeitos, tendem a ser mais engajados e motivados em suas atividades, o que pode refletir na qualidade das aulas, na inovação pedagógica e na disposição para buscar métodos mais eficazes de ensino. Vieira et al., (2022) destacam que um corpo docente realizado com o seu trabalho, cria um ambiente positivo que pode atrair mais estudantes para a instituição e que a reputação da universidade, muitas vezes, está ligada à satisfação e ao sucesso do seu corpo docente.

#### 4.4 RELAÇÕES ENTRE O BEM-ESTAR NO TRABALHO E AS EMOÇÕES E REALIZAÇÕES

As médias de afetos positivos variaram entre 4,34 e 5,05, com mediana de 5,00 em todos os itens, revelando predominância de experiências emocionais agradáveis no contexto docente. Baixa assimetria negativa e curtose próxima de zero indicam uma distribuição estável de respostas. A Figura 1 e a Tabela 2 destacam termos como *alunos*, *reconhecimento*, *projetos*, *publicações* e *orientação* como principais fontes de emoções positivas. Essas respostas refletem diretamente os indicadores elevados de “orgulho” (AP8: 4,97), “alegria” (AP5: 5,01), “felicidade” (AP4: 4,89), e “disposição” (AP7: 5,00), sugerindo que a relação com os estudantes e a valorização do trabalho acadêmico são gatilhos significativos de afetos positivos. Conforme Paschoal e Tamayo (2008) e Slemp et al., (2015), o bem-estar no trabalho depende da percepção de significado, do reconhecimento e da conexão com os outros, elementos evidenciados nos relatos dos docentes. A Psicologia Positiva reforça que tais afetos promovem engajamento e desenvolvimento humano sustentável no ambiente universitário.

Os itens como “preocupado” (AN11: 4,30), “ansioso” (AN10: 3,74) e “incomodado” (AN7: 3,71) apresentam médias superiores a 3,0, com assimetria levemente positiva, indicando que esses sentimentos são experienciados com alguma frequência. Emoções mais intensas como “com raiva” (AN6: 2,01) e “entediado” (AN12: 2,15) são pouco expressivas. A Figura 2 e a Tabela 3 destacam que os principais elementos que provocam emoções negativas são: falta de reconhecimento institucional, excesso de atividades, burocracia, pressão por produtividade, desmotivação dos estudantes. Estes aspectos se conectam diretamente aos sentimentos de frustração, tensão e ansiedade reportados na Tabela 1. A teoria de Paschoal e Tamayo (2008) menciona que afetos negativos no trabalho decorrem da discrepância entre as exigências do cargo e os recursos oferecidos.

As maiores médias da tabela estão nos itens de realização: “supero desafios” (RE5: 5,98), “faço o que realmente gosto” (RE8: 5,92), e “expresso o que há de melhor em mim” (RE9: 5,87). Esses dados revelam alta satisfação com as atividades desempenhadas e forte alinhamento entre os valores pessoais e a profissão. A Figura 2 e a Tabela 4 confirmam que a maioria dos docentes se declara realizada com o trabalho. As justificativas apontam para: propósito de vida ligado à formação de pessoas; satisfação pessoal ao ver o crescimento dos alunos, amor pela profissão, apesar das pressões estruturais. Conforme Ryff (2013) e Waterman et al., (2008), a realização pessoal no trabalho está diretamente associada a vivências de autonomia, propósito e competência, todos citados nos depoimentos. O

constructo de bem-estar eudaimônico é plenamente observado nos docentes que relatam crescimento pessoal, significado existencial e desenvolvimento contínuo.

A convergência entre os dados quantitativos da Tabela 1 e os dados qualitativos obtidos das demais tabelas e figuras reforça que os docentes universitários participantes experimentam um ambiente predominantemente positivo, marcado por reconhecimento interpessoal, motivação intrínseca e realização profissional. Contudo, o cenário também revela a presença de fatores estruturais estressantes, como burocracias institucionais, falta de reconhecimento organizacional e sobrecarga de tarefas, que geram afetos negativos e impactam a saúde mental.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da análise dos dados foi possível identificar uma predominância de afetos positivos e altos níveis de realização profissional entre os participantes da pesquisa. O item que obteve a maior média em afetos positivos foi “animado” enquanto nos afetos negativos, “preocupado” apresentou a média mais alta, e, em realização, “superó desafios”, destacou-se das demais. Por conseguinte, é possível notar que as médias dos itens relacionados aos afetos negativos foram inferiores em comparação com as demais dimensões.

Em relação as emoções positivas a palavra que mais se destacou foi alunos, seguidas por reconhecimento, pesquisa, aulas, projetos, estudantes, publicações, participação, resultados, orientação, entre outras. Quanto as emoções negativas destacou a palavra falta, seguidas por atividades, burocracia, reconhecimento, colegas, excesso, pressão, produção, entre outras. No que se referiu a realização com o trabalho, a maioria dos professores afirmaram positivamente. Essa constatação reflete a forte conexão dos docentes com sua atividade-fim, especialmente no que se refere à formação de pessoas, ao envolvimento com projetos de pesquisa e à obtenção de reconhecimento acadêmico.

Os resultados indicam que sentimentos como orgulho, entusiasmo, felicidade e disposição são fortemente presentes no cotidiano desses profissionais. Tais afetos estão associados a um ambiente favorável, à valorização do trabalho intelectual e à identificação pessoal com a docência. Além disso, o alto escore nos indicadores de realização confirma que os docentes percebem sua atuação como significativa, desafiadora e alinhada aos seus valores e propósitos de vida. Essa experiência está em consonância com a abordagem eudaimônica do bem-estar, que enfatiza o desenvolvimento pessoal, o propósito existencial e a expressão plena das capacidades individuais.

Contudo, o estudo também evidenciou a coexistência de afetos negativos, como ansiedade, frustração, preocupação e tensão, que embora com médias inferiores às dos afetos positivos, apontam para tensões importantes no cotidiano desses profissionais. A análise qualitativa das respostas revelou que esses sentimentos decorrem, majoritariamente, de fatores organizacionais, tais como excesso de atividades administrativas, cobrança por produtividade, falta de reconhecimento institucional, desmotivação discente e dificuldades de conciliação entre vida pessoal e profissional.

Nesse sentido, o equilíbrio emocional no ambiente universitário depende de uma atuação institucional mais sensível e estratégica. A criação de políticas que valorizem a saúde mental, o reconhecimento das múltiplas funções docentes e a redistribuição justa das cargas de trabalho torna-se fundamental. Além disso, promover ambientes de cooperação, incentivo à inovação pedagógica e apoio à produção científica são caminhos promissores para mitigar fatores estressores e fortalecer o bem-estar docente.

Do ponto de vista teórico, esta pesquisa amplia a compreensão sobre o bem-estar no trabalho a partir de uma abordagem integrativa, que considera simultaneamente os afetos positivos, negativos e o sentimento de realização profissional. Ao articular os modelos hedônicos e eudaimônicos do bem-estar com a realidade concreta da docência em programas

stricto sensu, o estudo avança no refinamento conceitual do constructo, especialmente no contexto brasileiro e em instituições comunitárias.

Em termos empíricos, o trabalho oferece uma valiosa base de evidências sobre as experiências emocionais dos docentes universitários, combinando métricas quantitativas rigorosas com análises qualitativas sensíveis ao contexto. A utilização de instrumentos validados, somada à análise textual de percepções individuais, proporciona um retrato multifacetado da vivência docente, útil para futuras investigações, comparações regionais e formulação de intervenções baseadas em dados.

No campo das contribuições sociais, os achados do estudo reforçam a urgência de políticas institucionais que priorizem o bem-estar dos docentes, não apenas como estratégia de retenção e produtividade, mas como princípio de justiça e valorização profissional. Ao dar voz às experiências dos professores, o estudo também contribui para a construção de uma cultura organizacional mais empática, participativa e comprometida com os princípios da saúde mental no trabalho. Além disso, alinha-se às metas do ODS 3 ao propor soluções concretas para a promoção da saúde e do bem-estar no contexto do ensino superior.

Com base nos achados deste estudo, duas sugestões de pesquisas futuras se destacam. A primeira consiste na realização de estudos longitudinais que permitam acompanhar a evolução do bem-estar e das emoções docentes ao longo do tempo, especialmente diante de mudanças institucionais ou políticas educacionais que impactem diretamente o trabalho acadêmico. A segunda sugestão envolve investigar, de forma comparativa, o bem-estar de docentes de diferentes áreas do conhecimento ou regimes de atuação (graduação, lato sensu e stricto sensu), com o objetivo de identificar especificidades que possam subsidiar estratégias institucionais mais personalizadas e eficazes para a promoção da saúde emocional e da qualidade de vida no ambiente universitário.

## REFERÊNCIAS

- ABBAS, A.; EKOWATI, D.; SUHARIADI, F. & HAMID, S. A. R.** Negative vs. positive psychology: A review of science of well-being. *Integrative Psychological and Behavioral Science*, pp. 1-32, 2022.
- ALHEJAILI, R. & ALOMAINY, A.** The use of wearable technology in providing assistive solutions for mental wellbeing. *Sensors*. v. 23, n. 7, 2023, pp. 7378.
- BARDIN, L.** Análise de conteúdo. São Paulo: Edições 70, 2016.
- BASTOS, A. V. B.** O significado do trabalho para pessoas em contextos organizacionais diversos. In: A. V. B. Bastos (Org.), *Trabalho e subjetividade: O significado do trabalho na perspectiva de diferentes categorias profissionais* (pp. 13-36). Porto Alegre: Artmed. 2007
- BECKEL, J. L. & FISHER, G. G.** Telework and worker health and well-being: A review and recommendations for research and practice. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, v. 19, n. 7, 2022, pp. 3879.
- BELO, M. M. F. & COUTINHO, S. C.** Bem-estar psicológico no trabalho: O papel das necessidades psicológicas básicas e da satisfação no trabalho. *Psicologia: Teoria e Prática*, v. 24, n. 2, 2022, pp. 1-18.
- BIGGIO, G. & CORTESE, C. G.** Well-being in the workplace through interaction between individual characteristics and organizational context. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being*, v. 8, n. 1, 2013, pp. 19823.
- CATTELINO, E.; TESTA, S.; CALANDRI, E.; FEDI, A.; GATTINO, S.; GRAZIANO, F. & BEGOTTI, T.** Self-efficacy, subjective wellbeing and positive coping in adolescents with regard to Covid-19 lockdown. *Current Psychology*, v. 42, n. 20, 2023, pp. 17304-17315
- DEMO, G. & PASCHOAL, T.** Bem-estar no trabalho: Um estudo com professores universitários. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, v. 16, n. 2, 2016, pp. 183-191.
- DEMO, G. NEIVA, E. R.; NUNES, I. L. & ROZZETT, K.** Humanização nas organizações: Proposta de modelo teórico integrado e implicações para a gestão de pessoas. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, v. 22, n. 3, 2022, pp. 1-11.

**DESEN, M. A. & PAZ, M. G. T.** A família e a escola como contextos de desenvolvimento humano. *Paidéia*, v. 20, n. 45, 2010, pp. 21-29.

**DIENER, E. & LARSEN, R. J.** Temporal stability and cross-situational consistency of affective, behavioral, and cognitive responses. *Journal of Personality and Social Psychology*, v. 47, n. 4, 1984, pp. 871-883.

**DUKES, K. N.; WILLIAMS, M. J. & THOMPSON, J. T.** Positive emotion and work engagement: A multilevel perspective. *Journal of Applied Psychology*, v. 106, n. 3, 2021, pp. 434-448.

**GONDIM, S. M. G.** Bem-estar no trabalho: Conceito, implicações e desafios para a pesquisa e prática em Psicologia Organizacional e do Trabalho. In: Zanelli, J. C., Bastos, A. V. B., & Gondim, S. M. G. (Orgs.). *Gestão de pessoas nas organizações: Teorias e casos* (pp. 339–353). Porto Alegre: Artmed. 2015.

**HAN, Z.; ZHANG, G. & ZHANG, H.** The relationship between the academic pressure of university students and their mental health: A systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, v. 17, n. 11, 2020, pp. 3989.

**HASANAH, U.** Negative work psychology perspective and work environment on performance. *Journal Kepegawaian dan Organisasi*, v. 1, n. 1, 2022, pp. 19-27

**JARDIM, M. G. L.; CASTRO, T. S. & FERREIRA-RODRIGUES, C. F.** Depressive Symptomatology, Stress and Anxiety in University Students. *Psico-USF*, v. 25, n. 4, 2020, pp. 645- 657.

**JOHNSON, J. V.; HALL, E. M. & THEORELL, T.** Combined effects of job strain and social isolation on cardiovascular disease morbidity and mortality in a random sample of the Swedish male working population. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, v. 18, n. 4, 2005, pp. 269-279.

**KIM, S.; VAIMAN, V. & SANDERS, K.** Strategic human resource management in the era of environmental disruptions. *Human Resource Management*, v. 61, n. 3, pp. 2022, 283-293

**LASHLEY, C. & MORRISON, A.** Emotions and motivation in the workplace: The missing link. *International Journal of Hospitality Management*, v. 23, n. 3, 2004, pp. 251-268.

**LOURENÇO, L. J. S.; LIMA, E. S.; MACÊDO, M. F. A. & LIMA, A. L. M.** O bem-estar docente na educação superior: Um estudo exploratório com professores universitários. *Revista de Administração da Educação*, v. 21, n. 1, 2024, pp. 35-52.

**LUZ, M. H. B.; SILVA, R. F. & FARIA, A. G. A.** Bem-estar no trabalho: Um estudo com professores da educação básica da rede pública estadual do Piauí. *Revista Brasileira de Psicologia*, v. 6, n. 1, pp. 18-32.

**NEME, C. M. B. & LIMONGI, R.** Bem-estar no trabalho e saúde mental de professores universitários. *Psicologia Escolar e Educacional*, v. 24, .1, 2020, e194747.

**NIEHAUS, S.; HARTWIG, M.; ROSEN, P. H. & WISCHNIEWSKI, S.** An occupational safety and health perspective on human in control and AI. *Frontiers in Artificial Intelligence*, v. 5, 2022, 868382.

**NOGUEIRA, J. C. & OLIVEIRA, M. A.** Felicidade no trabalho: O papel dos fatores psicossociais. *Revista de Administração Mackenzie*, v. 23, n. 5, 2022, pp. 1-24.

**OH, H.** Conceptualizing emotional balance in the workplace. *Industrial and Organizational Psychology Perspectives*, v. 15, n. 2, 2022, pp. 211-229.

**ONU – Organização das Nações Unidas.** Relatório de Desenvolvimento Sustentável. 2023. Disponível em: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/>

**PANTALEÃO, J. R. & VEIGA, H. M.** Estresse e ansiedade entre docentes da educação básica. *Revista Educação e Cultura Contemporânea*, v. 16, n. 43, 2019, pp. 347-367.

**PASCHOAL, T. & TAMAYO, A.** Construção e validação da Escala de Bem-Estar no Trabalho. *Avaliação Psicológica*, v. 7, n. 1, 2008, pp. 11-22.

**ROCHA SOBRINHO, H. & PORTO, J. B.** Bem-estar subjetivo no trabalho: Estudo com professores do ensino superior. *Revista Psicologia: Teoria e Prática*, v. 14, n. 2, 2012, pp. 117-130.

**ROCHA, V. K. O.; BITTENCOURT, I. M.; DESIDÉRIO, P. H. & ANTÔNIO SOBRINHO, C.** Gerações e estilo de aprendizagem: um estudo com alunos de uma universidade pública em Alagoas. *Revista Economia & Gestão*, v. 18, n. 50, 2018, pp. 80-96.

**ROŽMAN, M.; TOMINC, P. & CRNOGAJ, K.** Healthy and Entrepreneurial Work Environment for Older Employees and Its Impact on Work Engagement during the COVID-19 Pandemic. *Sustainability*, v. 14, n. 8, 2022, pp. 4545.

**RYFF, C. D.** Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, v. 57, n. 6, 1989, pp. 1069-1081.

**RYFF, C. D.** Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, v. 83, n. 1, 2013, pp. 10-28.

**SHI, Y.; GORDON, S. & THANG, D. C.** Work engagement and well-being: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, v. 42, n. 2, 2021, pp. 172-190.

**SILVA, R. R. & DOTTA, R. M.** O bem-estar no trabalho e suas correlações com saúde mental e clima organizacional. *Cadernos EBAPE.BR*, v. 16, n. 2, 2018, pp. 340-351.

**SEMP, G. R.; KERN, M. L. & VELLA-BRODRICK, D. A.** Workplace well-being: The role of job crafting and autonomy support. *Psychology of Well-Being*, v. 5, n. 7, 2015, pp. 1-17.

**SOUSA, T. M. de; OLIVEIRA, R. M. de; SILVA, C. R. da & BRITO, M. J. M. de.** Saúde do trabalhador docente: Estudo com enfermeiros docentes de instituição pública. *Revista Brasileira de Enfermagem*, v. 73, supl 1, 2020, e20190258.

**STEINHARDT, M. A.; MAMEROW, M. M. & BROWN, S. A.** A resilience intervention in African American adults with type 2 diabetes: A pilot study of efficacy. *The Diabetes Educator*, v. 37, n. 2, 2011, pp. 208-218.

**TRALDI, M. C. & DEMO, G.** Felicidade no trabalho: Um estudo com professores universitários. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, v. 12, n. 3, 2012, pp. 299-313.

**TREUSCH, Y.; MÖCKEL, L. & KOHLSTEDT, K.** Working conditions, authorizations, mental health, and job satisfaction of physician assistants in Germany. *Frontiers in Public Health*, v. 11, 2023, 1082463

**VOLPE, R. L.; BEACHAM, A. O. & OLAFUNMILOYE, A.** The impact of workplace interventions on employees' well-being: A systematic review. *Journal of Workplace Behavioral Health*, v. 36, n. 2, 2021, pp. 139-165.

**VOORDT, T. V. D. & JENSEN, P. A.** The impact of healthy workplaces on employee satisfaction, productivity and costs. *Journal of Corporate Real Estate*, v. 25, n. 1, 2023, pp. 29-49.

**WANG, Y.; WANG, H. & GASKIN, J.** Workplace well-being and job performance: A moderated mediation model. *Journal of Organizational Psychology*, v. 22, n. 1, 2022, pp. 23-37.

**WARR, P.** *Work, Unemployment, and Mental Health*. Oxford: Clarendon Press, 1987.

**WARR, P.** A conceptual framework for the study of work and mental health. *Work & Stress*, v. 8, n. 2, pp. 1994, pp. 84-97.

**WARR, P.** *Work, happiness, and unhappiness*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 2007.

**WORLD ECONOMIC FORUM.** *The Future of Jobs Report 2023*. Geneva: WEF, 2023.

**ZOONEN, W.; TREEM, J. W. & TER HOEVEN, C. L.** A tool and a tyrant: social media and well-being in organizational contexts. *Current Opinion in Psychology*, 45, 2022, 101300.