ÁREA TEMÁTICA: Gestão de Pessoas

BEM-ESTAR NO TRABALHO E EMOÇÕES NO CONTEXTO DOCENTE

Resumo

O bem-estar no trabalho tem assumido relevância no contexto da educação superior, especialmente diante das exigências emocionais, cognitivas e organizacionais enfrentadas pelos docentes da pós-graduação *stricto sensu*. Nesse contexto, este estudo teve como objetivo analisar o bem-estar no trabalho e as emoções positivas, negativas e a realização no trabalho dos docentes dos cursos de pós-graduação *stricto sensu*. A pesquisa adotou abordagem metodológica mista, de caráter descritivo, combinando técnicas quantitativas e qualitativas. A etapa quantitativa foi realizada por meio de *survey* com 201 docentes de *stricto sensu* vinculados às universidades da Associação Catarinense das Fundações Educacionais (ACAFE), utilizando a Escala de Bem-Estar no Trabalho de Paschoal e Tamayo (2008). A etapa qualitativa compreendeu três questões abertas sobre emoções positivas, emoções negativas e percepção de realização profissional, analisadas por meio da técnica de análise de conteúdo. Os resultados evidenciaram predominância de afetos positivos e elevados níveis de realização no trabalho, destacando-se sentimentos de animação, alegria, orgulho e superação de desafios. Em contrapartida, os afetos negativos apresentaram menor intensidade, estando associados principalmente à preocupação, ansiedade, burocracia, sobrecarga de trabalho e falta de reconhecimento institucional. As análises qualitativas revelaram que a interação com os estudantes, a produção científica e o propósito de formar pessoas constituem importantes fontes de satisfação e significado para os docentes. O estudo contribui para a compreensão do bem-estar docente ao integrar evidências quantitativas e qualitativas, fornecendo subsídios para o desenvolvimento de políticas institucionais voltadas à promoção da saúde mental, da valorização profissional e da sustentabilidade das universidades.

Palavras-chave: Bem-estar no trabalho; Docentes universitários; Emoções; Realização profissional; Pós-graduação stricto sensu.

Abstract

Workplace well-being has become increasingly important in higher education, particularly in light of the emotional, cognitive, and organizational demands faced by faculty members in *stricto sensu* graduate programs. In this context, this study aimed to analyze workplace well-being, positive and negative emotions, and work-related fulfillment among faculty members teaching in *stricto sensu* graduate programs. A descriptive mixed-methods approach was adopted, combining quantitative and qualitative techniques. The quantitative phase consisted of a survey involving 201 *stricto sensu* faculty members affiliated with universities belonging to the Association of Educational Foundations of Santa Catarina (ACAFE), using the Workplace Well-Being Scale developed by Paschoal and Tamayo (2008). The qualitative phase included three open-ended questions addressing positive emotions, negative

emotions, and perceptions of professional fulfillment, which were analyzed through content analysis. The results revealed a predominance of positive affect and high levels of work-related fulfillment, with enthusiasm, joy, pride, and overcoming challenges emerging as the most prominent positive emotions. In contrast, negative affect showed lower intensity and was mainly associated with worry, anxiety, bureaucracy, work overload, and lack of institutional recognition. The qualitative findings indicated that interactions with students, scientific production, and the sense of contributing to students' development are important sources of satisfaction and meaning for faculty members. This study contributes to a better understanding of faculty workplace well-being by integrating quantitative and qualitative evidence and provides insights for the development of institutional policies aimed at promoting mental health, professional recognition, and the sustainability of higher education institutions.

Keywords: Workplace well-being; University faculty; Positive emotions; Negative emotions; Work-related fulfillment.

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 Forum, 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). 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). 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).

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). A forma como os afetos são experienciados e expressos impacta diretamente na qualidade das relações e na satisfação no trabalho (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 (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 (Luz et al., 2019; Neme & Limongi, 2020).

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 (Silva & Dotta, 2018). 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 de bem-estar no trabalho e os aspectos de emoções positivas e negativas e percepção de realização profissional estão presentes entre os docentes dos cursos de pós-graduação *stricto sensu*? Para tanto, foi definido como objetivo analisar o bem-estar no trabalho e as emoções positivas, negativas e a realização no trabalho dos docentes dos cursos de pós-graduação *stricto sensu.*

Este estudo, do ponto de vista teórico, amplia a compreensão sobre o bem-estar no trabalho 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.
Este artigo está organizado em cinco seções. Após esta introdução, apresenta-se a fundamentação teórica, seguida dos procedimentos metodológicos. Na sequência, são discutidos os resultados da pesquisa e, por fim, são expostas as considerações finais e as referências utilizadas.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 BEM-ESTAR NO TRABALHO

O bem-estar é um construto amplo, cujas principais abordagens são o bem-estar subjetivo e o bem-estar psicológico, ambas influenciando diretamente os estudos sobre bem-estar no trabalho (BET) (Paschoal & Tamayo, 2008). Apesar da ampla produção científica, ainda não há consenso sobre sua definição, sendo frequente a utilização de diferentes conceituações da psicologia positiva, que abrangem tanto construtos positivos, como felicidade e satisfação, quanto negativos, como burnout, ansiedade, esgotamento e estresse (Nogueira & Oliveira, 2022; Paschoal & Tamayo, 2008).
Entre os primeiros estudos sobre o tema, Warr (1987, 1994) definiu o bem-estar no trabalho a partir da saúde mental, destacando cinco dimensões: bem-estar afetivo, competência, aspiração, autonomia e funcionamento integrado. Posteriormente, Van Horn et al. (2004), fundamentados em Warr (1987, 1994) e Ryff (1989), ampliaram essa concepção ao definir o bem-estar no trabalho como uma avaliação positiva de múltiplos aspectos do ambiente laboral, composta pelas dimensões afetiva, motivacional, comportamental, cognitiva e psicossomática. Em estudo com professores holandeses, os autores verificaram que a dimensão afetiva exerce papel central na percepção do bem-estar no trabalho.
Sob a perspectiva hedônica, Siqueira e Padovam (2008), com base em Diener et al. (2003), concebem o bem-estar no trabalho como um construto multidimensional formado por satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo. Essas dimensões refletem, respectivamente, a satisfação com diferentes aspectos do ambiente laboral, a imersão nas atividades desempenhadas e o vínculo afetivo do trabalhador com a organização.
Complementando essa abordagem, Paschoal e Tamayo (2008), fundamentados em Waterman (1993) e Warr (2007), propõem uma integração entre as perspectivas hedônica e eudaimônica. Para os autores, o bem-estar no trabalho resulta da combinação de aspectos afetivos, representados por emoções e humores positivos e negativos, e aspectos cognitivos, relacionados à percepção de realização pessoal e ao desenvolvimento das potencialidades do trabalhador.

2.2 EMOÇÕES POSITIVAS E NEGATIVAS

No contexto organizacional, a saúde emocional dos colaboradores tornou-se um fator estratégico, pois influencia a tomada de decisão, a colaboração entre equipes, a produtividade e a prevenção de riscos psicossociais, como o burnout (Niehaus et al., 2022; Treusch et al., 2023). Nesse cenário, as emoções exercem papel central ao

afetarem a comunicação, a liderança, os processos decisórios e o comportamento colaborativo (Alhejaili & Alomainy, 2023).

O equilíbrio emocional corresponde à capacidade de manter estabilidade psicológica diante das oscilações emocionais, enfrentando emoções negativas de forma consciente e resiliente, sem ser dominado por elas (Abbas et al., 2022; Oh, 2022). Além disso, o reconhecimento das diferenças emocionais e das motivações individuais favorece ambientes de trabalho mais saudáveis (Lashley & Morrison, 2004).

As emoções positivas promovem maior engajamento, satisfação, cooperação e desempenho, além de reduzirem absenteísmo e rotatividade, contribuindo para a saúde física e mental dos trabalhadores (Rožman et al., 2022; Voordt & Jensen, 2023). Em contrapartida, emoções negativas, como medo, frustração e desânimo, podem comprometer o desempenho, aumentar conflitos e favorecer estresse, ansiedade, depressão e desligamentos (Beckel & Fisher, 2022; Hasanah, 2022). Contudo, também exercem papel relevante no desenvolvimento da resiliência e da adaptação diante de situações adversas (Kim et al., 2022).

Assim, o bem-estar depende do equilíbrio entre emoções positivas e negativas, uma vez que ambas são essenciais para a regulação do comportamento e para a adaptação aos diferentes contextos organizacionais e pessoais (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 β (0,2), poder estatístico (1-β = 0,80) e nível de significância (α = 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 Mallery (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 E ANÁLISES

4.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

A amostra foi composta majoritariamente por mulheres (51%), docentes que viviam com companheiro(a) (79%), praticavam atividade física (82%), possuíam filhos (75%) e animal de estimação (60%). A média de idade foi de 49,1 anos, com tempo médio de 10,2 anos de experiência profissional anterior e 16,9 anos de atuação na universidade. Em média, os participantes dedicavam 11,2 horas semanais à graduação, 1,8 horas à pós-graduação lato sensu e 19,9 horas à pós-graduação stricto sensu. Observou-se ainda que 72% possuíam experiência anterior à universidade, 78% lecionavam na modalidade presencial, 70% concentravam sua maior carga horária no stricto sensu, 51% exerciam outro cargo e 32% declararam renda mensal superior a R$ 16.000,00.

4.2 BEM-ESTAR NO TRABALHO

O Quadro 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.

Quadro 1- Descrição dos itens de bem-estar no trabalho

Dimensões/Itens	m	Dp	md	IC_{inf}	IC_{sup}	a	K
Afetos Positivos							
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
Afetos Negativos							
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
Realização							
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

Nota. m: média. dp: desvio padrão. md: mediana. IC_{inf}: limite inferior do intervalo de confiança à 95%. IC_{sup}: limite superior. a: assimetria. k: curtose.

Os resultados indicam predominância de afetos positivos entre os docentes. As médias variaram de 4,34 (tranquilo) a 5,05 (animado), com mediana igual a 5,00 em todos os itens, evidenciando um padrão consistente de respostas positivas. A assimetria negativa observada na maioria dos itens indica concentração de respostas em valores mais elevados. A menor média para o item "tranquilo" sugere que, embora predominem emoções positivas, sentimentos de calma e serenidade podem estar parcialmente comprometidos. Esses resultados corroboram Paschoal e Tamayo (2008) e Gecikli e Ak (2022), ao demonstrarem que afetos positivos favorecem o entusiasmo, a produtividade e o desempenho docente.

Os afetos negativos apresentaram baixas médias, variando de 2,01 (com raiva) a 4,30 (preocupado), indicando reduzida ocorrência de emoções negativas intensas. Entretanto, sentimentos como preocupação, ansiedade e frustração mostraram-se mais frequentes. A maior variabilidade das respostas, evidenciada pela curtose negativa, sugere diferenças individuais na percepção dessas emoções. Esses achados convergem com Sousa et al. (2020) e Neme e Limongi (2020), que relacionam afetos negativos ao estresse, à sobrecarga de trabalho e à menor satisfação no trabalho.

A dimensão realização apresentou os maiores escores, com médias entre 4,86 e 5,98, destacando-se o item "supero desafios" (M = 5,98). A assimetria negativa indica elevada percepção de realização pessoal, especialmente em aspectos relacionados ao alinhamento entre valores pessoais e atividades profissionais, como "faço o que realmente gosto" e "expresso o que há de melhor em mim". Esses resultados reforçam a perspectiva eudaimônica de Paschoal e Tamayo (2008) e são consistentes com Ryff (2013) e Waterman et al. (2008), que associam a realização ao crescimento pessoal e ao propósito no trabalho.

Entre os itens, AP1 (Animado) apresentou a maior média dos afetos positivos (5,05), AN11 (Preocupado) a maior média dos afetos negativos (4,30) e RE5 (Supero desafios) o maior escore geral (5,98), evidenciando que as médias dos afetos negativos permaneceram inferiores às das demais dimensões.

De modo geral, os resultados corroboram Traldi e Demo (2012), Demo e Paschoal (2016), Paschoal et al. (2010), Slemp et al. (2015) e Nogueira e Oliveira (2022), ao

evidenciarem a predominância de afetos positivos e elevados níveis de realização no trabalho. Assim, reforçam a concepção de Paschoal e Tamayo (2008) de que ambientes organizacionais favoráveis estimulam emoções positivas e promovem a realização pessoal e o bem-estar no trabalho.

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



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

Quadro 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”.

As respostas evidenciam que os alunos ocupam posição central na atividade docente, aspecto fundamental para o sucesso do processo educacional. A oportunidade de orientar, inspirar e desenvolver a autonomia discente confere propósito ao trabalho dos professores, ao mesmo tempo em que estimula os estudantes a resolver problemas de forma independente (Yoon et al., 2018).

Nesse contexto, a interação com os alunos impulsiona o aprimoramento contínuo das práticas pedagógicas, exigindo dos docentes a adaptação a diferentes estilos de

aprendizagem e perfis individuais, favorecendo seu desenvolvimento profissional (Rocha et al., 2018; Lourenço et al., 2024).

Além das atividades de ensino, a participação em pesquisas, publicações e eventos científicos amplia a colaboração e a troca de conhecimentos, fortalecendo um ambiente acadêmico dinâmico. Conforme Mendoza et al. (2019), os docentes universitários também desempenham papel relevante na construção de vínculos sociais, na promoção da autonomia discente e na integração das atividades de ensino, pesquisa e gestão acadêmica.

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



Evidencia-se que as palavras mais citadas foram: falta, atividades, burocracia, reconhecimento, colegas, excesso, pressão, produção, entre outras. No Quadro 3, são apresentadas algumas das respostas, destacando as palavras mais citadas pelos docentes.

Quadro 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.
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.. 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)”.

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 se sentiam realizados(as) com o seu trabalho e, ainda, a justificar sua resposta. Assim, uma representação visual em formato de nuvem de palavras foi novamente elaborada e está apresentada na Figura 3, refletindo as palavras mais citadas nas respostas dos participantes.

Figura 3: Realização com o trabalho



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

Quadro 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.”
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.”

RES146	“A maior parte do tempo sim, em especial quando vejo o esforço e dedicação nos resultados dos trabalhos dos alunos orientados.”

Os resultados evidenciaram que a maioria dos professores pesquisados se sente realizada com o seu trabalho. Estes resultados convergem com o estudo de Ribeiro e Silva (2020) que revelou que os docentes têm orgulho do 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 o Quadro 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 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 o Quadro 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 no Quadro 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 o Quadro 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 do Quadro 1 e os dados qualitativos obtidos dos demais quadros 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, “supero 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 tabalho, 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, recomenda-se que pesquisas futuras adotem delineamentos longitudinais para acompanhar a evolução do bem-estar e das emoções docentes ao longo do tempo, especialmente diante de mudanças institucionais e políticas educacionais que impactem o trabalho acadêmico. Além disso, sugere-se a realização de estudos comparativos entre docentes de diferentes áreas do conhecimento e regimes de atuação (graduação, pós-graduação *lato sensu* e *stricto sensu*), buscando identificar especificidades que subsidiem o desenvolvimento de estratégias institucionais mais eficazes e personalizadas para a promoção da saúde emocional, da qualidade de vida e do bem-estar no ambiente universitário.

REFERÊNCIAS

Abbas, A., Ekowati, D., Suhariadi, F., & Hamid, S. A. R. (2022). Negative vs. positive psychology: A review of science of well-being. *Integrative Psychological and Behavioral Science*, 56, 1–32.

Alhejaili, R., & Alomainy, A. (2023). The use of wearable technology in providing assistive solutions for mental well-being. *Sensors, 23*(17), 7378.

Bardin, L. (2016). *Análise de conteúdo*. Edições 70.

Bastos, A. V. B. (2007). 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). Artmed.

Beckel, J. L., & Fisher, G. G. (2022). Telework and worker health and well-being: A review and recommendations for research and practice. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*(7), 3879.

Belo, M. M. F., & Coutinho, S. C. (2022). Bem-estar psicológico no trabalho: O papel das necessidades psicológicas básicas e da satisfação no trabalho. *Psicologia: Teoria e Prática, 24*(2), 1–18.

Cattelino, E., Testa, S., Calandri, E., Fedi, A., Gattino, S., Graziano, F., & Begotti, T. (2023). Self-efficacy, subjective well-being and positive coping in adolescents with regard to COVID-19 lockdown. *Current Psychology, 42*(20), 17304–17315.

Demo, G., Neiva, E. R., Nunes, I. L., & Rozzett, K. (2022). Humanização nas organizações: Proposta de modelo teórico integrado e implicações para a gestão de pessoas. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 22*(3), 1–11.

Demo, G., & Paschoal, T. (2016). Bem-estar no trabalho: Um estudo com professores universitários. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 16*(2), 183–191.

Dukes, K. N., Williams, M. J., & Thompson, J. T. (2021). Positive emotion and work engagement: A multilevel perspective. *Journal of Applied Psychology, 106*(3), 434–448.

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

Hasanah, U. (2022). Negative work psychology perspective and work environment on performance. *Jurnal Kepegawaian dan Organisasi, 1*(1), 19–27.

Jardim, M. G. L., Castro, T. S., & Ferreira-Rodrigues, C. F. (2020). Depressive symptomatology, stress and anxiety in university students. *Psico-USF, 25*(4), 645–657.

Kim, S., Vaiman, V., & Sanders, K. (2022). Strategic human resource management in the era of environmental disruptions. *Human Resource Management, 61*(3), 283–293.

Lashley, C., & Morrison, A. (2004). Emotions and motivation in the workplace: The missing link. *International Journal of Hospitality Management, 23*(3), 251–268.

Lourenço, L. J. S., Lima, E. S., Macêdo, M. F. A., & Lima, A. L. M. (2024). O bem-estar docente na educação superior: Um estudo exploratório com professores universitários. *Revista de Administração da Educação, 21*(1), 35–52.

Luz, M. H. B., Silva, R. F., & Farias, A. G. A. (2019). Bem-estar no trabalho: Um estudo com professores da educação básica da rede pública estadual do Piauí. *Revista Brasileira de Psicologia, 6*(1), 18–32.

Neme, C. M. B., & Limongi, R. (2020). Bem-estar no trabalho e saúde mental de professores universitários. *Psicologia Escolar e Educacional, 24*, e194747.

Niehaus, S., Hartwig, M., Rosen, P. H., & Wischniewski, S. (2022). An occupational safety and health perspective on human in control and AI. *Frontiers in Artificial Intelligence, 5*, 868382.

Nogueira, J. C., & Oliveira, M. A. (2022). Felicidade no trabalho: O papel dos fatores psicossociais. *Revista de Administração Mackenzie, 23*(5), 1–24.

Oh, H. (2022). Conceptualizing emotional balance in the workplace. *Industrial and Organizational Psychology Perspectives, 15*(2), 211–229.

Organização das Nações Unidas. (2023). *Relatório de desenvolvimento sustentável*. https://www.un.org/sustainabledevelopment/

Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008). Construção e validação da Escala de Bem-Estar no Trabalho. *Avaliação Psicológica, 7*(1), 11–22.

Rocha, V. K. O., Bittencourt, I. M., Desidério, P. H., & Antônio Sobrinho, C. (2018). Gerações e estilo de aprendizagem: Um estudo com alunos de uma universidade pública em Alagoas. *Revista Economia & Gestão, 18*(50), 80–96.

Rožman, M., Tominc, P., & Crnogaj, K. (2022). Healthy and entrepreneurial work environment for older employees and its impact on work engagement during the COVID-19 pandemic. *Sustainability, 14*(8), 4545.

Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology, 57*(6), 1069–1081.

Ryff, C. D. (2013). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics, 83*(1), 10–28.

Silva, R. R., & Dotta, R. M. (2018). O bem-estar no trabalho e suas correlações com saúde mental e clima organizacional. *Cadernos EBAPE.BR, 16*(2), 340–351.

Slemp, G. R., Kern, M. L., & Vella-Brodrick, D. A. (2015). Workplace well-being: The role of job crafting and autonomy support. *Psychology of Well-Being, 5*, Article 7.

Sousa, T. M., Oliveira, R. M., Silva, C. R., & Brito, M. J. M. (2020). Saúde do trabalhador docente: Estudo com enfermeiros docentes de instituição pública. *Revista Brasileira de Enfermagem, 73*(Suppl. 1), e20190258.

Traldi, M. C., & Demo, G. (2012). Felicidade no trabalho: Um estudo com professores universitários. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 12*(3), 299–313.

Treusch, Y., Möckel, L., & Kohlstedt, K. (2023). Working conditions, authorizations, mental health, and job satisfaction of physician assistants in Germany. *Frontiers in Public Health, 11*, 1082463.

Voordt, T. V. D., & Jensen, P. A. (2023). The impact of healthy workplaces on employee satisfaction, productivity and costs. *Journal of Corporate Real Estate, 25*(1), 29–49.

Warr, P. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. Clarendon Press.

Warr, P. (1994). A conceptual framework for the study of work and mental health. *Work & Stress, 8*(2), 84–97.

Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. Lawrence Erlbaum Associates.

World Economic Forum. (2023). *The future of jobs report 2023*. https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023/

Zoonen, W., Treem, J. W., & Ter Hoeven, C. L. (2022). A tool and a tyrant: Social media and well-being in organizational contexts. *Current Opinion in Psychology, 45*, 101300.