

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO  
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E NATURAIS  
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA SOCIAL E DESENVOLVIMENTO

MESTRADO EM PSICOLOGIA

**EMPREGO OU VOCAÇÃO?  
CORRELATOS DO BEM-ESTAR EM PROFESSORES UNIVERSITÁRIOS**

MARCELLA BASTOS CACCIARI

Vitória

2015

MARCELLA BASTOS CACCIARI

**EMPREGO OU VOCAÇÃO?  
CORRELATOS DO BEM-ESTAR EM PROFESSORES UNIVERSITÁRIOS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Espírito Santo, como requisito parcial para obtenção do Grau de Mestre em Psicologia, sob orientação da Professora Doutora Valeschka Martins Guerra.

Vitória

2015

Dados Internacionais de Catalogação-na-publicação (CIP) (Biblioteca Central da Universidade Federal do Espírito Santo, ES, Brasil)

---

C118e Cacciari, Marcella Bastos, 1987-  
Emprego ou vocação? Correlatos do bem-estar em professores universitários / Marcella Bastos Cacciari. – 2015.  
94 f. : il.

Orientador: Valeschka Martins Guerra.  
Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal do Espírito Santo, Centro de Ciências Humanas e Naturais.

1. Professores universitários. 2. Bem-estar. 3. Virtudes. 4. Psicologia positiva. I. Guerra, Valeschka Martins. II. Universidade Federal do Espírito Santo. Centro de Ciências Humanas e Naturais. III. Título.

CDU: 159.9

---

MARCELLA BASTOS CACCIARI

**EMPREGO OU VOCAÇÃO?**  
**CORRELATOS DO BEM-ESTAR EM PROFESSORES UNIVERSITÁRIOS**

Aprovada em \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

**Banca Examinadora**

---

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Valeschka Martins Guerra (*Orientadora*)

Universidade Federal do Espírito Santo

---

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Deliane Macedo Farias de Sousa (*Membro externo*)

Faculdade Internacional da Paraíba

---

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Andréa dos Santos Nascimento (*Membro interno*)

Universidade Federal do Espírito Santo

## AGRADECIMENTOS

Foi linda e intensa essa jornada de dois anos no mestrado. Lembro bem da seleção, quando eu estava em um momento particularmente difícil, vivendo o processo de separação do pai da minha filha. Depois de passar nas provas e participar da etapa de entrevistas, eu passava todos os dias em frente a UFES, no caminho para o trabalho, olhava para o campus e pensava comigo mesma: “Como eu quero entrar nesse mestrado!”. A essa altura, eu podia imaginar como o mestrado faria diferença na minha vida. E eu PASSEI!!!

O simples fato de ter sido aprovada na seleção provocou uma grande mudança em mim, afinal, estava desacreditada sobre as minhas possibilidades de futuro e sem muitas perspectivas. Minha mãe, Elanice, era a pessoa que havia me convencido a realizar a inscrição, e insistiu nisso! Antes de me inscrever, eu dizia a ela que não valeria à pena, e que mesmo tendo sido uma boa aluna na graduação (com direito a menção honrosa e tudo), eu não conseguiria passar no mestrado. Ela não desistiu! Ela NUNCA desistiu de mim! E sempre acreditou nas minhas potencialidades, mesmo quando eu tinha dificuldade de notá-las. Não tenho como colocar em palavras o quanto agradeço a ELA por tudo, por cada pedacinho de felicidade e doçura da vida, que ela ajudou a dar à luz. OBRIGADA MÃE!

Minha irmã (quase gêmea!), Maria, também sempre esteve junto comigo, nas alegrias e tristezas, tentando me proteger e cuidando de mim como se eu fosse a mais nova. Acho que ela foi minha mãe em outras vidas!! Também não tenho como expressar a gratidão que sinto por ela! SEMPRE dedicada, amiga, carinhosa, e com um olhar de admiração para oferecer com aqueles olhos verdes cheios d’água. Ela ocupa a função mais importante que eu poderia delegar a alguém: é a DINDA da minha filha!!! OBRIGADA MARY!

Minha vidinha, Marina, é uma fonte infinita de amor e inspiração para que eu tente ser uma pessoa melhor em tudo o que eu faço, e isso inclui os meus estudos e a minha vida profissional. Hoje, estamos começando a nossa vida juntas, em uma nova cidade, e em uma

casa só da gente, fruto do mestrado e do início da minha independência financeira. Com toda certeza, não teria chegado até aqui se não fosse mãe da Marina. Ela me permitiu perceber o quanto posso ser forte, mas também me ensinou a aceitar minhas fragilidades. Por ela tenho uma coragem que não teria se fosse pra cuidar apenas de mim mesma. Mamãe ama muito essa estrelinha!! OBRIGADA POR EXISTIR FILHA!

Também sou muito agradecida ao meu pai, Dr. Fernando (pai também dos meus irmãos lindos: Fernanda e Felipe!), por todo carinho, amor, música e poesia que desde novinha faz parte da minha vida. Adoro quando toca o violão, o piano e o teclado (tenho uma música feita especialmente pra mim!), com seus olhos brilhando. OBRIGADA PAI! Aposto que vai ficar se exibindo pra todo mundo depois da minha defesa (RS) Sei bem!

E falando em defesa, vou voltar a falar sobre a minha jornada dentro do programa de mestrado. Deixo meu agradecimento especial a todos os mestres e colegas que fizeram parte dessa caminhada. Não tenho como citar todos aqui, mas vou falar daquelas pessoas que se fizeram mais presentes durante todo o percurso.

Primeiramente, a minha orientadora, Valeschka, com seu sotaque nordestino e jeito doce que me conquistou de cara. Aprendi muito com ela! Não tem espaço pra dizer tudo que aprendi com a Val!! Para se ter uma ideia: ela dava orientações para o trabalho, e, além disso, dava conselhos valiosos, o que apelidei carinhosamente de “orientações para a vida”. Sempre foi maravilhoso conversar com ela, não apenas no sentido de um aprendizado técnico e prático, que foi muito grande e intenso, mas transcendendo isso, no sentido de um aprendizado mais filosófico e profundo, ligado a minha espiritualidade. OBRIGADA por ter me dado a oportunidade de ser sua orientanda Val! Sou fã do seu trabalho!!!

Também quero deixar registrado o agradecimento às minhas colegas Naiara e Clarisse: MUITO OBRIGADA MENINAS! Sem vocês essa pesquisa não existiria, não seria possível e nem viável dentro do prazo em que foi realizada. Fui eu quem chegou depois, após a primeira

coleta de dados do projeto de iniciação científica delas, que teve uma de suas partes destinada ao meu projeto de pesquisa. Elas simplesmente fizeram TODA a diferença pra mim e sou extremamente grata por isso! Aproveito para agradecer a todos que contribuíram direta ou indiretamente com a minha pesquisa, principalmente o meu primo Léo, que me ajudou naquela tarefa que ninguém merece: a transcrição do áudio das entrevistas utilizadas no meu projeto piloto! OBRIGADA AMORE MIO!

Nesse ponto, ainda preciso fazer uma observação importante em forma de agradecimento: OBRIGADA Val e Clari por compartilhar comigo a disciplina de Psicologia Positiva! Foi o momento mais top de todo o mestrado e uma experiência profissional maravilhosa!! Agora levo a PSI + comigo onde eu for! (RS).

Quero agradecer também aos amigos que conquistei no mestrado, e que pretendo levar comigo, meus MIGS: Karina, Kissel, Laís e Toninho. Obrigada pelas conversas, risadas, viagens, mensagens, e por toda a troca de energias positivas dos nossos encontros! VALEU AMORES! Preciso sublinhar aqui: Laís, obrigada por me convidar a participar da sua vida com tanto carinho e confiança (eu simplesmente amo sua companhia!), e por ser a segunda leonina mais maravilhosa do mundo (a primeira sou eu! RS), e Karina, obrigada por ter me mostrado que eu posso ser uma mulher livre e sem frescura, e por ser uma amiga tão sensível e dedicada (amo as nossas conversas infinitas!).

Finalmente, quero agradecer também ao PPGP UFES e a CAPES pela oportunidade de ingressar e dar continuidade ao mestrado, colecionando tantas experiências bonitas de aprendizado. OBRIGADA!

E, por último, quero agradecer à vida e sua generosidade, que tem me proporcionado muito mais do que eu poderia imaginar nos meus sonhos mais lindos! MUITO OBRIGADA!

**Amo cada parte dessa história S2**

“Disse a flor para o pequeno príncipe: é preciso que eu suporte duas ou três larvas se quiser conhecer as borboletas.” (Antoine de Saint-Exupéri)

“O amor ensina-nos todas as virtudes” (Plutarco)



## RESUMO

Cacciari, M. B. (2015). *Emprego ou vocação? Correlatos do bem-estar em professores universitários*. Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia na Universidade Federal do Espírito Santo. Vitória, ES.

Disseminam-se atualmente em todo o mundo pesquisas que colocam em pauta a forma com que os professores sentem e vivenciam a profissão. Na mesma direção, o interesse dos pesquisadores em diversos países encontra-se voltado para a tentativa de compreender o quanto as pessoas se sentem felizes ou realizadas em suas potencialidades, principalmente a partir do conceito chave de bem-estar. Surge, portanto, a possibilidade de uma abordagem positiva para as questões que envolvem o bem-estar docente. Nesse sentido, o presente trabalho procurou compreender se, e em que medida, o bem-estar dos professores estaria associado às virtudes que consideram importantes para ser um bom professor, ao seu comportamento como docente, à qualidade do papel no trabalho e aos seus valores individuais. Assim, foram realizados dois estudos principais que tiveram como participantes professores universitários de todo o Brasil. No estudo 1, foram investigadas especificamente as virtudes necessárias para ser um bom professor e o quanto os participantes percebiam que tais características os descreviam como profissionais. Participaram 214 docentes, que responderam um questionário *on-line* formado por questões sociodemográficas e duas perguntas abertas sobre as virtudes do bom professor. A análise textual foi realizada a partir do software IRAMUTEQ e representada graficamente pela análise de similitude. De acordo com os resultados obtidos, as virtudes mais valorizadas no exercício docente foram conhecimento, temperança, justiça e humanidade. No que se refere à percepção dos professores acerca de suas próprias virtudes, três foram citadas com maior frequência pelos participantes, respectivamente, temperança, transcendência e humanidade. No Estudo 2, procurou-se, principalmente, verificar o padrão de bem-estar subjetivo de professores e sua correlação com as virtudes, os seus comportamentos cotidianos na prática docente, a qualidade do papel no trabalho, e os seus valores pessoais. Participaram 262 docentes, que responderam um questionário *on-line* formado por questões sociodemográficas e seis escalas (*Escala de Qualidade dos Papéis do Trabalho; Escala de Importância e Percepção das Forças de Caráter – Versão Docente; Lista de Comportamentos do Professor; Escala de Satisfação com a Vida; Escala de Bem-Estar Afetivo no Trabalho; Questionário de Valores Básicos*). As análises de correlação foram conduzidas no software SPSS versão 18. Os resultados demonstraram que a importância e a percepção das virtudes correlacionaram-se significativamente aos comportamentos do professor e aos valores. A percepção das virtudes também se correlacionou positivamente aos aspectos positivos da qualidade de papel do trabalho e aos afetos positivos, e negativamente aos afetos negativos. Para além disso, foram encontrados ainda dois pontos principais de convergência entre os dados: em um sentido mais amplo, a relevância do estudo das virtudes para a compreensão do comportamento e do bem-estar docente, e mais especificamente, a relação estabelecida, em ambos os estudos, entre a importância e a percepção das virtudes temperança e transcendência e as condições inadequadas de trabalho dos professores. Consequentemente, pesquisas futuras e projetos de intervenção deveriam considerar o uso das forças de caráter no trabalho para a diminuição da vivência de emoções negativas, e com vistas ao aumento de emoções positivas e dos níveis de bem-estar subjetivo.

*Palavras-chave:* professores universitários, bem-estar, virtudes, psicologia positiva.

## ABSTRACT

Cacciari, M. B. (2015). *Employment or vocation? Correlates of well-being in academics*. Master's Dissertation submitted to the Graduate Program in Psychology at the Federal University of Espírito Santo. Vitória, ES.

Current research studies have emphasized the way in which teachers feel and experience the profession. At the same time, researchers in several countries have been trying to understand how people feel happy or accomplished in their potential, mainly from the key concept of well-being. Therefore the possibility of a positive approach arises to the issues surrounding teacher welfare. The present study aimed at understanding whether and to what extent the teachers' welfare would be associated to the virtues that are perceived as important to be a good teacher, to their behavior as a teacher, the perceived quality of work roles, and their individual values. Two studies were conducted with higher education teachers around Brazil. Study 1 aims were to investigate the virtues considered necessary to be a good teacher and how the participants perceived that these characteristics described them as professionals. Participants were 214 university teachers who answered an online questionnaire consisting of sociodemographic questions and two open questions. Textual analyses were performed with IRAMUTEQ software and graphically represented by the similarity analysis. Results showed that the most valued virtues in teaching practice were knowledge, temperance, justice and humanity. With regard to the perception of teachers about their own virtues, three were cited most frequently by the participants, respectively, temperance, transcendence and humanity. Study 2 aimed at investigating the pattern of subjective well-being of teachers and their correlation with virtues, their teaching practice, the perceived quality at work roles, and their personal values. Participants were 262 university teachers who answered an online questionnaire consisting of sociodemographic questions and six scales (*The Quality Roles of Paid Work Scale; Importance and Perception of Character Strengths Scale – Teacher version, Teachers' Behaviors Checklist, Satisfaction with Life Scale; Affective Well-being at Work Scale, Basic Values Questionnaire*). Correlation analyzes were conducted using SPSS software version 18. The results showed that the importance and perception of the virtues were significantly correlated to teachers' behaviors and values. The perception of the virtues also correlated positively to the positive aspects of working paper delivered by positive affect, and negative to negative affects. Finally, two main points of convergence were observed as a result of both studies: the relevance of studying virtues for better understanding the behavior and well-being of teachers, and more specifically, the relationship established in both studies, between the importance and the perception of temperance and transcendence virtues and inadequate working conditions. Consequently, future research and intervention projects should consider the use of character strengths at work aiming for the decrease of negative emotions and in order to increase positive emotions and subjective well-being levels.

*Key-words:* university teachers, well-being, virtues, positive psychology.

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO .....	15
O papel do trabalho na existência humana .....	16
O papel do trabalho na vida dos professores .....	17
O perfil do professor universitário brasileiro .....	19
Psicologia Positiva: Um novo campo de conhecimento.....	21
Virtudes .....	23
Bem-estar subjetivo.....	28
Valores Humanos .....	30
Objetivo geral .....	36
Objetivos específicos .....	36
Panorama dos estudos.....	36
ESTUDO 1 .....	38
Método.....	38
Participantes .....	38
Instrumentos .....	38
Procedimento de coleta de dados .....	38
Procedimento de análise de dados.....	39
Resultados.....	40
Discussão parcial .....	46
ESTUDO 2 .....	52
Método.....	52
Participantes .....	52
Instrumentos .....	52
Procedimento de coleta de dados .....	55
Procedimento de análise de dados.....	55
Resultados.....	55
Discussão parcial .....	64
DISCUSSÃO FINAL .....	68
APÊNDICES .....	80
Apêndice A - Questionário Sociodemográfico.....	80
Apêndice B - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) .....	82
ANEXOS.....	83

Anexo A - Escala de Qualidade do Papel do Trabalho .....	83
Anexo B - Escala de Importância e Percepção das Forças Pessoais (IPFP - Docente) .....	85
Anexo C - Lista de Comportamentos do Professor .....	89
Anexo D - Escala de Bem-Estar Afetivo no Trabalho .....	92
Anexo E - Escala de Satisfação com a Vida.....	93
Anexo F - Questionário dos Valores Básicos (QVB).....	94

**LISTA DE TABELAS**

Tabela 1. Perfil dos professores universitários.....	54
Tabela 2. Correlatos sociodemográficos do bem-estar subjetivo.....	56
Tabela 3. Correlações entre a importância e a percepção das virtudes, o comportamento docente, a qualidade dos papéis do trabalho e os valores humanos.....	57
Tabela 4. Correlação da importância e a percepção das virtudes, do comportamento docente, da qualidade dos papéis do trabalho, e dos valores humanos com o bem-estar subjetivo.....	58

**LISTA DE FIGURAS**

Figura 1. Virtudes do professor.....	39
Figura 2. Percepção sobre as próprias virtudes em professores universitários.....	42

## INTRODUÇÃO

As investigações científicas promovidas pela Psicologia em interface com a área da Educação têm se tornado cada vez mais detalhadas nas últimas décadas (Coleta & Coleta, 2006; Mosquera & Stobaüs, 2006; Araújo, Cruz, & Almeida, 2007). Isso se deve ao impacto que este campo de saber representa nas mais diversas expressões da existência humana, sejam nas questões sociais, culturais ou econômicas.

Na mesma direção, de acordo com Siqueira e Padovam (2008), o interesse dos pesquisadores em diversos países encontra-se voltado para a tentativa de compreender o quanto as pessoas se sentem felizes ou realizadas em suas potencialidades, principalmente a partir do conceito chave denominado *bem-estar*. Ocorre, dessa forma, uma interseção que permite a abordagem positiva das questões que englobam a educação (Coleta & Coleta, 2006; Mosquera & Stobaüs, 2006).

Em geral, tais pesquisas revelam os estudantes como protagonistas, em suas vivências, insucessos ou dificuldades generalizadas no âmbito educacional (Pocinho & Perestrelo, 2011). Busca-se compreender a vida estudantil de maneira global, destacando as consequências das práticas educacionais na aprendizagem e no comportamento dos alunos (Pereira et al., 2006).

Entretanto, segundo o levantamento bibliográfico realizado por Pocinho e Perestrelo (2011), disseminam-se atualmente em todo o mundo, artigos que colocam em pauta a forma com que os professores sentem e vivenciam a profissão, e não somente seus métodos pedagógicos. Passa a ser privilegiado o espaço que o trabalho ocupa na vida dos docentes, considerando as implicações em sua saúde física e psicológica.

Assim, o palco principal deixa de ser somente a sala de aula e começa a incluir o ambiente institucional e toda a sua complexidade, como as pressões por resultados, as

responsabilidades, as competências exigidas para atuar na área acadêmica, e os fatores positivos presentes na profissão (Pocinho & Perestrelo, 2011; Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006; Horn, Taris, Schaufeli, & Schreurs, 2004). Nesse aspecto, o pano de fundo dos estudos atuais tem como referência a importância do trabalho dentro da história de vida dos professores.

### **O papel do trabalho na existência humana**

Para Hannah Arendt (2007), três são as atividades humanas fundamentais: a) o *labor*, definido através das atividades que precisam ser realizadas para a manutenção do corpo e da vida; b) a *ação*, constituída como aquela atividade que não necessita ser mediada por objetos e tem como instrumento o discurso humano; e c) o *trabalho*, determinado pelo fazer ‘algo’, a atividade que produz os objetos do mundo artificial, que se mostram diferentes daqueles presentes no mundo natural.

O trabalho é a atividade que deixa vestígios humanos no planeta, emprestando um caráter de permanência à vida. Deste ponto de vista, os objetos produzidos pelos seres humanos apresentam como princípio funcional o fato de estabilizar a vida, ou seja, contra a efemeridade do corpo e da subjetividade que o habita, encontra-se a objetividade do mundo criado através do trabalho (Arendt, 2007). Pode-se afirmar com isso, que o trabalho é responsável pela produção de sentido e continuidade da existência humana, construindo ambientes familiares e possibilitando a manutenção das identidades individuais/grupais. Contudo, é apenas na ação discursiva que o ser humano pode expressar sua singularidade, e consegue se diferenciar dos demais, produzindo conhecimento.

De tal modo, destaca-se a importância do trabalho na vida das pessoas e na maneira como elas interpretam suas próprias experiências, o que demanda melhor compreensão acerca das vivências dos trabalhadores que se encontram exatamente no ponto central da dinâmica



entre o mundo do conhecimento (e da ação discursiva, como proposta por Arendt, 2007) e o mundo do trabalho. Estudos sobre o tema começaram a ser desenvolvidos no Brasil, especialmente na área da Psicologia, sendo alguns destes apresentados a seguir.

### **O papel do trabalho na vida dos professores**

Em geral, estudos sobre professores enfatizam os aspectos negativos da profissão, como estresse ocupacional (Araújo, Graça & Araújo, 2003) e *burnout* (Garcia & Benevides-Pereira, 2003; Sousa & Mendonça, 2009). A literatura aponta, por exemplo, que o desgaste emocional, envolvendo crises de depressão e ansiedade, pode gerar um estado de exaustão afetiva e mental, característicos da síndrome de *burnout* (De Meis, Velloso, Lannes, Carmo, & De Meis, 2003). Contudo, pesquisas atuais exemplificam a importância de se investigar também os aspectos positivos presentes na carreira acadêmica (Pocinho & Perestrelo, 2011; Silva, Damásio, & Melo, 2009; Amparo, Galvão, Cardenas, & Koller, 2008; Rocha & Sarriera, 2006).

Pocinho e Perestrelo (2011) estabelecem em um ensaio teórico a relação entre a síndrome de *burnout* e os construtos de *engagement* (engajamento) e *coping* (estratégias de enfrentamento) na docência. Segundo a revisão de literatura das autoras portuguesas, aqueles professores que utilizam estratégias de escape ou fuga diante de situações estressantes, tendem a ter maiores índices de *burnout* e insatisfação com o emprego. Todavia, os professores que relatam o uso de estratégias positivas de *coping* e busca de resolução de problemas demonstram maior realização profissional. Nessa lógica, as estratégias positivas mostram-se um fator de promoção do engajamento que, por conseguinte, funciona como uma das possíveis variáveis facilitadoras para o sucesso acadêmico dos alunos.

Silva et al. (2009) apontam o alto nível de estresse ocupacional na amostra estudada, composta por 517 professores escolares da cidade de Campina Grande/PB. Tais professores,

entretanto, apresentaram altos índices de compreensão do seu sentido de vida. Deste modo, o sentido de vida foi relacionado à mediação de eventos adversos e à melhor adaptação ao ambiente de trabalho. Isto pôde ser explicado a partir da realização existencial ligada às atividades docentes, que ajudaria no processo de adaptação ao ambiente de trabalho estressor e na modificação/criação de estratégias de enfrentamento mais eficazes.

Amparo et al. (2008) indica resultados intrigantes no que tange a relação professor-aluno, como parte do resultado de um extenso levantamento de dados junto a 852 jovens em situação de risco, moradores de regiões administrativas do Distrito Federal. Os resultados obtidos revelam que 60% dos participantes afirmam gostar dos professores, porém, apenas 40,5% declaram poder contar com eles, e somente 37,7% confiam em seus educadores. Os autores alertam para a necessidade da construção de uma cultura de confiança nas instituições de educação, que ultrapasse o vínculo emocional professor-aluno, e invista em relações mais profundas e consistentes, com o intuito de formar cidadãos mais conscientes de si e do mundo.

Rocha e Sarriera (2006), por sua vez, retratam a necessidade de se identificar as variáveis de impacto sobre a saúde dos professores. Nesse caso, o sexo dos participantes, a prática religiosa e a quantidade de horas de trabalho foram variáveis “mais associadas com a percepção dos níveis de saúde pelos docentes” (p. 194). No entanto, estes autores sugerem que precisam ser produzidos mais estudos sobre as características positivas do trabalho, de forma a identificar os aspectos que possam contribuir para uma melhoria no quadro geral de saúde dos trabalhadores.

O ponto em comum nos trabalhos citados é a tentativa de reconhecer e explicar como os aspectos positivos da vida docente encontram-se associados às dificuldades e desafios implicados na questão. No entanto, este conjunto de dados refere-se a várias categorias

docentes, não abordando o professor universitário especificamente. Para que isso seja feito, torna-se necessário considerar o perfil do professor universitário brasileiro na atualidade.

### **O perfil do professor universitário brasileiro**

O Resumo Técnico do Censo da Educação Superior de 2012, divulgado pelo Ministério da Educação (MEC, 2014), disponibiliza informações atualizadas acerca das Instituições de Ensino Superior (IES), dos cursos de graduação e pós-graduação, assim como dados completos da população discente e docente do país. Com base nos dados obtidos sobre o cargo de professor universitário, estima-se que em 2012 havia um total de 362.732 funções docentes registradas, sendo que destas, 41,4% encontram-se em IES públicas (incluindo IES federais, estaduais e municipais) e 58,6% em IES particulares.

Do total de docentes, 45,2% são do sexo feminino e 54,8% do sexo masculino. Cabe ressaltar que, apesar das mulheres prevalecerem entre a população discente na educação superior, representando 56,1% dos alunos ingressos nos cursos de nível superior em 2012, os homens ainda predominam no quadro de docentes (MEC, 2014).

No que tange ao grau de formação, 67,2% das funções docentes em exercício nas IES públicas são compostas por doutores (45,4% apenas em instituições federais), enquanto que nas IES particulares, os doutores ocupam 32,8% do total de cargos ativos. Os doutores e mestres representam cerca de 90% do quadro de funções docentes das IES públicas, ao passo que, nas IES particulares, essa participação é de aproximadamente 60% dos cargos disponíveis. Entretanto, nos dois espaços há um crescimento progressivo no grau de formação das funções docentes (MEC, 2014).

Em relação aos tipos de regime de trabalho, observam-se diferenças marcantes entre as IES públicas e particulares. Nas IES públicas, mais de 80% das funções docentes são contratadas em tempo integral, enquanto nas IES particulares a maioria dos contratados, cerca de 40%, presta serviços como horista. Apesar de o número de horistas ter diminuído nas IES

particulares, esse regime de trabalho ainda predomina. Por outro lado, nas IES públicas, os horistas representam a minoria dos contratos de trabalho (MEC, 2014).

A partir destes dados emitidos pelo Censo da Educação Superior de 2012, pode-se estabelecer o perfil atual dos professores universitários: a) nas IES públicas o “típico docente” é do sexo masculino, com uma média de idade por volta dos 35 anos, possui título de doutor e trabalha em regime integral; b) nas IES particulares o “típico docente” também é do sexo masculino, também têm aproximadamente 35 anos, possui título de mestre e trabalha como horista. Tais características são consideradas as mais significativas entre os professores universitários no cenário brasileiro.

Este panorama geral dos vínculos de trabalho na educação superior mostra-se determinante para pensar as condições de trabalho do docente universitário, assim como a influência que tais condições têm sobre outros aspectos de sua vida, incluindo o seu nível de bem-estar. Nesse sentido, a Psicologia Positiva propõe um modelo teórico e metodológico útil na compreensão das variáveis que influenciam o bem-estar subjetivo, considerando para isso a satisfação com a vida, os afetos positivos e negativos vivenciados na carreira acadêmica.

## **Psicologia Positiva: Um novo campo de conhecimento**

Os fenômenos positivos entraram em voga como objeto de estudo nos últimos anos, no Brasil e no mundo, decorrentes do advento da Psicologia Positiva, proposta por Martin Seligman, quando em 1998, assumiu a presidência da *American Psychological Association* (APA). O início do movimento foi registrado oficialmente através de uma publicação na revista *American Psychologist*, em janeiro do ano 2000. Seligman e Csikszentmihalyi (2000) reconstituíram um breve histórico das investigações delineadas no campo de conhecimento da Psicologia, concluindo que após as demandas do fim da II Guerra Mundial foram disponibilizados grandes esforços no sentido de pesquisar as psicopatologias e os distúrbios de comportamento das pessoas.

Foram esquecidas outras nuances que englobam a vida humana e o padrão proposto revelou um retrato incompleto da realidade, colocando em evidência os desajustes e negligenciando as características comuns e cotidianas dos seres humanos (Gable & Haidt, 2005). A partir da identificação de uma lacuna tão significativa tornou-se propícia a nova proposta da Psicologia Positiva (Wood & Tarrier, 2010).

Seligman e Csikszentmihalyi (2000) apontaram, assim, a necessidade de mudar o foco dos estudos promovidos pela ciência psicológica, que em sua maior parte privilegiavam aspectos patológicos e negativos, para investigar fenômenos que, segundo os autores, fazem “a vida valer a pena de ser vivida” (p.5). Deste modo, são sugeridos temas como esperança, criatividade, otimismo, espiritualidade, responsabilidade e perseverança, na busca de compreender as dinâmicas individual, comunitária e social. O termo guarda-chuva *psicologia positiva* abrange o estudo das emoções, características e instituições positivas, no intuito de complementar o arcabouço de conhecimentos produzidos acerca do sofrimento humano, sem simplesmente substituí-lo, mas procurando torná-lo mais completo (Seligman, Steen, Park, & Peterson, 2005).

McNulty e Fincham (2012) alertam para o cuidado em reconhecer que os processos psicológicos não são positivos ou negativos em si mesmos, de forma inerente, e que por isso, possuem implicações positivas ou negativas em relação ao contexto no qual operam. Segundo os autores, o movimento iniciado pela Psicologia Positiva contribui com questões relevantes e urgentes, porém, deve-se lembrar que a Psicologia como ciência não é positiva ou negativa: “psicologia é psicologia” (p.108).

A Psicologia Positiva evidencia, portanto, as condições que contribuem para o florescimento ou funcionamento ótimo das pessoas, grupos, comunidades e instituições, considerando para isso a ligação entre processos positivos e negativos envolvidos nas manifestações humanas. Contudo, analisar o que é bom abarca uma perspectiva multidimensional, na qual deve ser reconhecida a complexidade de novas teorias e *designs* metodológicos (Gable & Haidt, 2005). Cabe ressaltar que “bom”, nessa perspectiva e para a Psicologia Positiva como ciência psicológica, refere-se a um funcionamento humano saudável, voltado para a potencialização da vida e de aspectos psicológicos empoderadores, que influenciam positivamente o bem-estar e a qualidade de vida.

Por ser um novo campo de conhecimento, ainda existem muitas lacunas a serem investigadas utilizando o referencial teórico e metodológico da Psicologia Positiva. Observa-se uma mudança gradual na abordagem dada ao desenvolvimento humano nos estudos brasileiros mais recentes, problematizando a importância da crença no potencial do ser humano, e em sua capacidade para se desenvolver de forma plena (Paludo & Koller, 2007).

Neste sentido, tomando como base a necessidade de ampliação da literatura disponível na área, propõe-se a investigação do bem-estar do docente universitário e sua associação com outros construtos propostos pela Psicologia Positiva. Para tanto, faz-se necessário apresentá-los a seguir.

## **Virtudes**

Na busca de apreender e explicar o sistema de potencialidades refletido nos comportamentos humanos, Peterson e Seligman (2004) elencaram as seis principais virtudes dentro da lógica positiva. Tais virtudes foram classificadas utilizando o critério proposto pelo conceito de ubiquidade, que significa aquele caráter ou propriedade de algo, que pode estar real e integralmente, presente em diversos lugares do mundo ao mesmo tempo (Seligman, 2004).

Partindo deste princípio, foi realizada uma pesquisa detalhada com textos básicos de todas as religiões e tradições filosóficas possíveis, sendo catalogadas as expressões do que cada uma destas considerava virtude, e descritas as constâncias nos termos empregados (Seligman, 2004). Baseando-se nos mesmos materiais, os autores também definiram as forças de caráter que podem ser consideradas como expressões das virtudes, ou seja, são habilidades que devem ser exercitadas para alcançar suas virtudes correspondentes, assim distribuídas:

- 1) **Sabedoria/Conhecimento:** forças cognitivas que auxiliam na aquisição e uso do conhecimento. São expressas e exercitadas pelas seguintes forças de caráter: *criatividade* (originalidade, pensar em formas inovadoras e produtivas de agir sobre o mundo), *curiosidade* (flexibilidade em relação a temas de interesse, exploração e descoberta), *mente aberta* (pensamento crítico baseado em evidências, observar um assunto por todos os lados, sem tirar conclusões precipitadas), *amor por aprender* (gostar de aprender coisas novas, ser especialista em algo do qual tem muito interesse) e *perspectiva* (olhar o mundo com sabedoria, ser capaz de fornecer bons conselhos);
- 2) **Coragem:** forças emocionais que envolvem o exercício de cumprir metas mesmo em face de oposição interna ou externa. São expressas e exercitadas pelas forças denominadas *bravura* (não desistir em face às adversidades),

*persistência* (perseverança, completar tarefas e objetivos apesar de obstáculos), *integridade* (honestidade, assumir a responsabilidade por seus sentimentos e ações) e *vitalidade* (abordar a vida com entusiasmo e energia, estar presente integralmente em suas atividades);

**3) Humanidade:** forças interpessoais que envolvem tendências para um bom relacionamento com os demais. São expressas e exercitadas pelas forças de caráter denominadas *amor* (importância atribuída à relacionamentos próximos e íntimos), *bondade* (ajudar e cuidar do próximo) e *inteligência social* (ter consciência dos próprios motivos e sentimentos e dos de outras pessoas, saber adequar-se à situações sociais diferentes);

**4) Justiça:** forças cívicas que promovem a manutenção de uma vida comunitária saudável, expressas e exercitadas pela *cidadania* (responsabilidade social, trabalhar como parte de um grupo, fazendo sua parte), *equidade* (tratar a todas as pessoas de acordo com as mesmas noções de justiça e igualdade) e *liderança* (encorajar um grupo de pessoas do qual se faz parte a realizar suas tarefas e ainda manter um bom relacionamento dentro do grupo);

**5) Temperança:** forças pessoais que protegem contra os excessos, expressas e exercitadas pelo *perdão* (oferecer segundas chances, sem ser vingativo), *humildade* (modéstia, permitir que suas realizações falem por si mesmas, sem se considerar mais importante que os outros), *prudência* (ser cuidadoso com suas escolhas) e *autocontrole* (regulação interna do que sente e faz, com disciplina e controle de apetites e emoções);

**6) Transcendência:** forças pessoais que forjam conexões com o universo e produzem sentido existencial, expressas e exercitadas pela *apreciação da beleza* (identificar e apreciar a excelência, a beleza e/ou performances habilidosas



em todos os domínios), *gratidão* (ter consciência, sentir-se e expressar-se grato pelas coisas boas que acontecem), *esperança* (otimismo frente ao futuro), *humor* (perceber o lado leve e divertido da vida) e *espiritualidade* (ter crenças acerca do sentido da vida que moldam a conduta e fornecem conforto).

As forças pessoais são compreendidas como habilidades que podem ser aprimoradas, de forma a alcançar sua virtude correspondente (Peterson & Seligman, 2004). Segundo Park, Peterson e Seligman (2004), as forças mais associadas à satisfação com a vida, por exemplo, são esperança, vitalidade, gratidão, curiosidade e amor.

Adicionalmente ao trabalho do Park et al. (2004), que informa acerca da associação estabelecida entre as forças de caráter e a satisfação com a vida, outras pesquisas mostram a importância dessas forças para o bem-estar geral. Brdar e Kashdan (2010) observaram que as forças de caráter mais relevantes para compreender o bem-estar são vitalidade, esperança, curiosidade e humor. No ambiente de trabalho, a utilização das forças denominadas vitalidade, persistência, esperança e curiosidade está associada a comportamentos de saúde e expressão adequada da ambição (Gander, Proyer, Ruch, & Wyss, 2013). Da mesma maneira, trabalhadores que utilizaram quatro ou mais de suas forças pessoais características apresentaram mais experiências positivas no trabalho ou serviços prestados quando comparados com pessoas que utilizaram menos de quatro (Harzer & Ruch, 2012).

Além disso, professores considerados eficazes no trabalho (avaliados pelas pontuações de seus alunos em testes padronizados) apresentaram níveis mais altos de inteligência social, humor e vitalidade em estudo longitudinal. Nesse caso, a vitalidade apresenta-se como a força de caráter que ajuda o indivíduo a perceber o próprio trabalho como um chamado ou vocação, fonte de gratificação que apresenta utilidade social e significado pessoal. Para desenvolvê-la no ambiente de trabalho, tornam-se importantes características tais como cultivar o otimismo

e a gratidão, enfatizar bons relacionamentos sociais fora do trabalho, e investir na saúde e em exercícios físicos (Peterson, Park, Hall, & Seligman, 2009).

Nessa perspectiva, McGovern e Miller (2008) recomendam o uso de uma ferramenta que integra a percepção das próprias virtudes por parte do professor, com uma lista de comportamentos pedagógicos para o desenvolvimento de competências na docência. A “Lista de Comportamentos do Professor” oferece parâmetros para a identificação de características pessoais positivas dos docentes e seu aproveitamento no contexto profissional (Keeley, Smith, & Buskist, 2006). Isso permite aos professores avaliar o seu próprio desempenho profissional, além de facilitar a percepção de suas virtudes e forças pessoais características, bem como sua utilização em sala de aula.

Essa associação entre as forças de caráter e os comportamentos no ambiente de trabalho pode contribuir para a compreensão da relação entre a percepção do professor, enquanto um papel profissional idealizado, e a percepção de si mesmo neste papel. São poucas as pesquisas que tentam responder às perguntas referentes às principais características de um bom professor universitário. Em geral, tais pesquisas buscam a percepção dos alunos sobre o professor ideal (Gregory & Ripski, 2010). Em uma revisão realizada por Keeley et al. (2006) sobre excelência no ensino, estes autores sugerem que professores ideais são “apaixonados, respeitosos, acessíveis, criativos, justos, compreensíveis e bem preparados para o trabalho” (p. 84).

Para Nassif, Hanashiro, e Torres (2010), o docente de ensino superior pode ser considerado “um eixo fundamental na cadeia de valores do ensino, o processo envolvendo o conjunto de atividades que vão desde o aluno até o mercado” (p. 364). Em um dos poucos estudos nacionais sobre o tema, estes autores sugerem que a competência de um professor pode ser explicada em dez dimensões principais: habilidade interpessoal, capacidade didático-pedagógica, abertura à inovação, características sociáveis, contribuição para o

desenvolvimento do aluno, uso diferenciado de métodos de avaliação, autoaprendizagem, elaboração teórica, afabilidade e uso de recursos técnicos.

Arnon e Reichel (2007), conduzindo uma pesquisa qualitativa sobre o tema em Israel, observaram a existência de duas categorias principais que compõem a percepção do professor ideal. As categorias propostas resumem resultados encontrados em outras pesquisas, sugerindo que um professor deve, em primeiro lugar, demonstrar conhecimento sobre o tema ensinado e da didática para ensiná-lo. No entanto, tão importante quanto questões acerca do conhecimento sobre o tema e da didática, que apesar de relevantes não são o foco deste trabalho, é a segunda categoria estabelecida pelos autores, que se relaciona a qualidades pessoais dos professores.

Infelizmente, não foram encontradas pesquisas que investiguem a percepção que professores universitários têm acerca de tais qualidades ou virtudes necessárias para ser um bom professor. Além disso, também não existem informações sobre a influência que a comparação entre a percepção de si mesmo enquanto docente e tais qualidades ideais pode ter sobre o desempenho do professor e a satisfação com seu trabalho.

Para Nassif et al. (2010, p. 365), é cobrada do professor formação de “alunos capacitados para enfrentar as exigências de mercado, sem, contudo, haver reflexão mais profunda sobre quais são e como esses professores desenvolvem suas competências”. Além disso, tais cobranças e dificuldades vivenciadas pelas exigências da carreira acadêmica podem afetar de forma significativa não apenas o estado emocional dos professores, mas também aspectos cognitivos e comportamentais, tais como a satisfação com a vida (Gouveia, Barbosa, Andrade & Carneiro, 2005).

Neste sentido, com base no sistema de classificação das forças de caráter proposto por Peterson e Seligman (2004) e na relevância da aplicação desta proposta para a compreensão do trabalho docente, propõe-se aqui investigar a associação que tais construtos apresentam

com o bem-estar dos professores. Para tanto, faz-se necessário apresentar este construto a seguir.

### **Bem-estar subjetivo**

O construto bem-estar subjetivo, também representado pelas palavras felicidade, satisfação, e estado de espírito positivo, pode ser interpretado como uma avaliação subjetiva da própria qualidade de vida (Albuquerque & Tróccoli, 2004). Este se mostra central para a Psicologia Positiva ao possibilitar o entendimento do ser humano através de suas potencialidades: “É um aspecto que pode favorecer a maneira como vemos a nós mesmos e as outras pessoas, o que pode resultar em maior prazer em vivenciar as situações cotidianas e o relacionamento com nossos pares” (Passareli & Silva, 2007, p. 514).

Na literatura, são duas as teorias principais utilizadas para investigar o tema. A teoria do *bem-estar psicológico*, desenvolvida por Carol Ryff na década de 1980, considera o bem-estar um conceito composto por seis dimensões principais: autonomia, competência ou domínio ambiental, desenvolvimento pessoal, relações interpessoais positivas, sentido de vida e autoaceitação (Ryff, 2014). Apesar de ser bastante estudada no exterior, essa teoria não se desenvolveu tanto em termos de pesquisas no Brasil.

A segunda teoria, considerada a mais utilizada e pesquisada na área do bem-estar, conceitua o *bem-estar subjetivo* como a avaliação subjetiva sobre a própria vida realizada pelo indivíduo a partir de um enfoque positivo (Diener & Diener, 1995; Diener & Suh, 1997). Assim, duas dimensões são consideradas integrantes do bem-estar subjetivo: os componentes cognitivos (satisfação com a vida) e os componentes afetivos (afetos positivos e negativos). O componente cognitivo é a satisfação com a vida, que corresponde aos julgamentos subjetivos sobre a própria vida, realizados através de parâmetros estabelecidos individualmente. A dimensão afetiva pode ser subdividida em afetos positivos, que remetem aos estados

transitórios de prazer/felicidade, e em afetos negativos, que se referem a estados transitórios de emoções desagradáveis, aflitivas ou angustiantes (Diener, 2000).

A avaliação do bem-estar subjetivo envolve necessariamente uma avaliação global de todos os aspectos da vida de uma pessoa, priorizando condições internas ou subjetivas, e a presença de afetos positivos (Albuquerque & Tróccoli, 2004). Em uma revisão de literatura recente sobre o tema (Santos & Ceballos, 2013), foram identificados alguns estudos acerca do construto adjacente ao bem-estar subjetivo, o bem-estar no trabalho (Paschoal & Tamayo, 2008; Gouveia et al., 2008; Gouveia et al., 2005).

O construto bem-estar no trabalho deve ser compreendido, de forma geral, como a relação que o indivíduo estabelece com seu ambiente de trabalho, com foco nos fatores positivos. Contudo, os modelos teóricos e empíricos utilizados para explicá-lo ainda não são objetos consensuais entre os estudiosos da área (Santos & Ceballos, 2013). Para efeito de interpretação, o conceito de bem-estar no trabalho proposto por Siqueira e Padovam (2008) mostra-se útil, definindo-o como um construto psicológico multidimensional, composto por vínculos positivos com o trabalho (satisfação e envolvimento) e com a organização (comprometimento organizacional afetivo).

Neste sentido, Possati e Dias (2002) propõem que, para compreender o bem-estar no trabalho, assim como seu impacto no bem-estar global, é importante investigar a qualidade percebida dos papéis no trabalho. Nessa perspectiva de análise, nota-se a importância do trabalho na vida das pessoas a partir de duas dimensões distintas: a primeira apresenta caráter positivo e avalia o quanto o trabalho é recompensador, e a segunda apresenta caráter negativo e avalia o quanto de preocupação o trabalho representa (Possati & Dias, 2002).

Diante desta perspectiva multidimensional do bem-estar, e mais especificamente, do bem-estar no trabalho, têm sido destacada também a importância de investigar como os valores considerados importantes pelo indivíduo podem contribuir para a compreensão de sua

qualidade de vida. Considerando isso, os valores humanos são o construto apresentado a seguir.

### **Valores Humanos**

O contexto de trabalho não acontece em um vácuo social e cultural, mas num ambiente interpessoal carregado de crenças e expectativas. Dentre essas crenças, algumas das mais importantes são aquelas consideradas princípios-guia na vida dos indivíduos, ou seja, suas crenças prioritárias, aquelas que expressam aquilo que o indivíduo considera bom e importante para si mesmo e para a sociedade (Tamayo, Lima, Marques & Martins, 2001).

Para Tamayo (1997), os valores são a atribuição de uma fidelidade do indivíduo a padrões de pensamento e comportamento adotados e/ou propostos pela sociedade. Numa perspectiva psicológica, os valores são compreendidos como crenças individuais acerca do que é importante para o indivíduo (Bardi & Goodwin, 2011), isto é, seus princípios básicos. Os valores têm as funções de motivar o comportamento e expressar as necessidades humanas (Fischer, Milfont & Gouveia, 2011), sendo relacionados à diversos tipos de comportamentos e atitudes, tais como altruísmo e comportamento de ajuda (Gouveia, Santos, Athayde, Souza & Gusmão, 2014), motivações para responder sem preconceito (Gouveia, Athayde, Soares, Araújo & Andrade, 2012), metas de realização e desempenho acadêmico (Gouveia, Sousa, Fonseca, Gouveia, Fomes & Rodrigues, 2010), entre outros.

Neste sentido, diversos pesquisadores elaboraram diferentes perspectivas teóricas acerca do tema, a partir de abordagens sociológicas ou psicológicas. A partir do enfoque psicológico, encontram-se os valores instrumentais e terminais de Rokeach (1973), os tipos motivacionais de Schwartz (1994) e a Teoria Funcionalista dos Valores Humanos, de Gouveia (2003; 2013).

Rokeach (1973) foi um dos pioneiros da psicologia no estudo dos valores. Este autor sugere que os valores são essas crenças que o ser humano possui acerca dos estados finais

e/ou comportamentos desejáveis, que transcendem situações específicas, e orientam a seleção e avaliação das situações e dos comportamentos. Schwartz (1994, p. 21), por sua vez, define os valores como “metas desejáveis e transituacionais, as quais variam em importância e que servem como princípios na vida de uma pessoa ou de outra entidade social”. Segundo ele, o principal aspecto a ser enfatizado com relação aos valores é o tipo de meta motivacional que expressam.

Já Gouveia (2003) propõe uma classificação mais recente dos valores humanos, tomando como base a teoria das necessidades humanas proposta por Maslow (1954). Tal teoria clássica baseia-se nos estudos de Maslow sobre a motivação humana, considerada então uma classe de determinantes do comportamento. Segundo este prisma, as necessidades dos seres humanos poderiam ser didaticamente divididas a partir de sete grandes categorias, em ordem hierárquica: 1) necessidades fisiológicas; 2) necessidades de segurança; 3) necessidades de pertença e amor; 4) necessidades de estima; 5) necessidades de autorrealização; 6) necessidades de saber {desejo de saber e entender}; e 7) necessidades estéticas (Sampaio, 2009).

Em geral, a satisfação das necessidades teria o efeito de diminuir a demanda naquele campo específico da vida, ou seja, se tenho sede e tomo água, logo minha necessidade seria saciada. Contudo, o autor ressalta que a gratificação pode exercer papéis diferenciados na dinâmica motivacional, e pelo contrário, promover um aumento da necessidade naquele campo. Por exemplo, quanto mais uma determinada pessoa estuda, mais necessidade ela sente de aprender sobre os seus temas de interesse (Sampaio, 2009).

Inspirada nestes princípios, a Teoria Funcionalista dos Valores Humanos, proposta por Gouveia (2003), apresenta contribuições importantes para a compreensão das variáveis e motivações associadas ao bem-estar. Os valores são considerados “categorias de orientação que são desejáveis, baseadas nas necessidades humanas e nas pré-condições para satisfazê-las,

adotadas por atores sociais, podendo variar em sua magnitude e nos elementos que as constituem” (Gouveia, 2003, p. 433). Esta teoria baseia-se em três pressupostos principais: a) admite a natureza benevolente do ser humano; b) assume que os valores são representações cognitivas das demandas sociais e necessidades individuais, que tem como objetivo limitar os impulsos pessoais e assegurar um ambiente adequado; c) considera os valores terminais, o que significa que estes revelam propósitos em si mesmos (Gouveia, 2013).

São identificadas duas funções consensuais dos valores: os valores guiam as ações e refletem as necessidades humanas. A primeira função abarca três tipos de orientações valorativas (social, central e pessoal), e a segunda função classifica os valores em materialistas ou humanitários.

Na primeira função, a orientação social apresenta como objetivo a convivência com os demais, o reconhecimento de pares e a harmonia com outras pessoas, ao contrário da orientação pessoal, na qual o objetivo principal são as metas pessoais e a necessidade de garantir benefícios para si mesmo. A orientação central representa justamente a busca por equilíbrio entre os valores sociais e pessoais, sendo esta orientação compatível com os dois tipos de valores (Gouveia, 2013).

Na segunda função, os valores materialistas podem ser descritos como ideias práticas, objetivando regras, normas e metas específicas. Por outro lado, os valores humanitários se ligam a princípios mais abstratos e a um tipo de espírito inovador, presente em pessoas que apresentam uma visão de mundo mais ampla (Gouveia, Milfont, Fischer, & Coelho, 2009). A união dessas duas funções de valores gera seis subfunções, descritas a seguir:

- 1) **Interação:** subfunção valorativa com orientação social e motivador humanitário que contém os valores *afetividade*, *convivência* e *apoio social*, sendo a *afetividade* caracterizada pela busca de relações de afeto profundas e duradouras, a *convivência*, pela necessidade de conviver cotidianamente e participar de grupos, e



o *apoio social*, pela necessidade de obter ajuda quando necessitar e não se sentir sozinho no mundo.

- 2) **Normativa:** subfunção valorativa com orientação social e motivador materialista que contém os valores *obediência*, *religiosidade* e *tradição*, sendo a *obediência* caracterizada pela necessidade de cumprimento dos deveres e obrigações, a *religiosidade*, pela necessidade de crer em Deus e cumprir Sua vontade, e a *tradição*, pela importância dada ao respeito às normas e tradições de sua sociedade.
- 3) **Experimentação:** subfunção valorativa com orientação pessoal e motivador humanitário que contém os valores *emoção*, *prazer* e *sexualidade*, sendo a *emoção* caracterizada pela busca de aventura e desafio ao perigo, o *prazer*, pela necessidade de satisfação dos desejos, e a *sexualidade*, pela busca de prazer através de relações sexuais.
- 4) **Realização:** subfunção valorativa com orientação pessoal e motivador materialista que contém os valores *poder*, *prestígio* e *êxito*, sendo o *poder* caracterizado pela busca de influenciar e liderar os outros, o *prestígio*, pela necessidade de reconhecimento e admiração, e o *êxito*, pela necessidade de ser eficiente e de obter o que se propõe.
- 5) **Suprapessoal:** subfunção valorativa com orientação central e motivador humanitário que contém os valores *beleza*, *conhecimento* e *maturidade*, sendo a *beleza* caracterizada pela capacidade de apreciação da arte e do belo, o *conhecimento*, pela necessidade de descobrir coisas novas sobre o mundo, e a *maturidade*, pela necessidade de sentir que conseguiu alcançar seus objetivos e desenvolveu todas as suas capacidades.

- 6) **Existência:** subfunção valorativa com orientação central e motivador materialista que contém os valores *saúde*, *estabilidade pessoal* e *sobrevivência*, sendo a *saúde* caracterizada pela preocupação em cuidar-se antes de ficar enfermo, a *estabilidade pessoal*, pela necessidade de ter uma vida organizada e altamente planejada, e a *sobrevivência*, pela preocupação em satisfazer suas necessidades básicas, como dormir ou comer bem.

Na perspectiva adotada, o sistema individual de valores exerce influência no nível de bem-estar geral das pessoas, tendo em vista que os valores estão conectados às necessidades e atitudes dos seres humanos (Fonseca, Chaves & Gouveia, 2006). Também influencia na avaliação do bem-estar subjetivo e do bem-estar no trabalho, pois os valores priorizados embasam os julgamentos elaborados sobre as próprias vivências e possibilidades futuras, da mesma maneira que os afetos e reações emocionais com relação ao trabalho (Gouveia et al., 2009).

Ao considerar esta ligação entre valores e bem-estar, Fonseca et al. (2006) encontraram em uma amostra de 313 professores escolares da Paraíba, correlações positivas entre valores normativos, satisfação com a vida e afetos positivos, e negativas entre valores normativos e depressão. Do mesmo modo que Gouveia et al. (2009), ao pesquisar diferentes grupos de trabalho, entre funcionários de uma empresa privada, funcionários de uma prefeitura e trabalhadores da área da saúde (médicos, enfermeiros e psicólogos), reafirmaram a importância dos valores no estudo do bem-estar no trabalho.

Os resultados de Gouveia et al. (2009) demonstraram que as subfunções de valores estão relacionadas com comprometimento organizacional, bem-estar afetivo no trabalho, *burnout* e fadiga. No que se refere ao comprometimento organizacional, os valores interacionais, normativos e de existência foram respectivamente importantes para a promoção de comprometimento organizacional em suas diferentes dimensões (afetiva, normativa e

instrumental). Em relação ao bem-estar afetivo no trabalho, os valores interacionais e normativos mostraram-se importantes para a existência de emoções positivas no trabalho, ao passo que, os valores suprapessoais refletiram uma possibilidade de suporte às emoções negativas vivenciadas na vida profissional. Já nos aspectos relacionados ao *burnout* e à fadiga, os valores suprapessoais e normativos foram importantes para o sentimento de realização pessoal no trabalho.

Por todas estas características e pela possibilidade de diálogo com a Psicologia Positiva, o sistema individual de valores e a Teoria Funcionalista dos Valores Humanos adicionam uma abordagem mais ampla aos problemas de pesquisa que incluem o bem-estar subjetivo e o bem-estar no trabalho. Podem ainda ser relacionados ao sistema de virtudes e forças de caráter, assim como definido por Peterson e Seligman (2004).

Considerando o quadro teórico exposto e que o trabalho é “fator essencial para construção da identidade, da socialização e da dinâmica das relações sociais” (Rocha & Sarriera, 2006, p. 188), a presente pesquisa buscou investigar a percepção que professores universitários têm acerca das qualidades ou virtudes necessárias para ser um bom professor. Para tanto, foi estabelecida a relação entre a percepção do ideal da profissão e de si mesmo como professor para clarificar a associação entre bem-estar, virtudes, comportamento docente, qualidade do papel no trabalho e valores individuais.

Esta investigação mostra-se relevante no âmbito científico por permitir uma discussão acerca do impacto da idealização dos professores no comportamento cotidiano desses profissionais. Também contribui no âmbito social, ao permitir uma reflexão sobre o bem-estar psicológico dos docentes no Brasil.

## **Objetivo geral**

O presente trabalho investigou se, e em que medida, o bem-estar dos professores está associado às virtudes que consideram importantes para ser um bom professor, ao seu comportamento como docente, ao bem-estar no trabalho, à qualidade do papel no trabalho, e aos seus valores individuais.

## **Objetivos específicos**

De forma mais específica, buscou-se:

- Verificar o padrão de bem-estar subjetivo de professores universitários brasileiros, identificando a influência exercida pela jornada semanal e por variáveis sociodemográficas como sexo, idade, estado civil, religião, tempo de ensino e tipo de instituição de ensino (pública ou privada);
- Investigar se, e em que medida, as virtudes idealizadas pelos participantes estão associadas ao seu nível de bem-estar subjetivo, assim como aos seus comportamentos cotidianos na prática docente;
- Verificar se, e em que medida, os valores humanos dos docentes estão associados à importância e percepção das virtudes e ao bem-estar.

## **Panorama dos estudos**

A atual pesquisa utilizou o método de pesquisa misto, como proposto por Creswell (2013), de forma a contemplar aspectos quantitativos e qualitativos dos fenômenos psicológicos abordados. Para tanto, foram realizados procedimentos simultâneos que buscaram a convergência entre os dois tipos de dados. Para tanto, no Estudo 1 foram investigadas as características do bom professor, de acordo com a opinião de professores universitários, e se os construtos propostos (i.e. virtudes e valores humanos) surgiriam

livremente em seus discursos pessoais. Além disso, verificou-se a percepção subjetiva dos participantes em relação à sua prática profissional e aos seus comportamentos como docente. Enquanto que no Estudo 2 foi delineado um perfil dos participantes da pesquisa e estabelecidas correlações estatísticas entre as variáveis, que incluíram o bem-estar subjetivo dos professores, às virtudes que consideram importantes para ser um bom professor, os seus comportamentos como docente, o bem-estar no trabalho, à qualidade do papel no trabalho, e os seus valores individuais, utilizando para isso, instrumentos padronizados.

## ESTUDO 1

Este estudo apresentou como objetivo a investigação sobre as virtudes necessárias para ser um bom professor na perspectiva de professores universitários. Buscou-se compreender a percepção dos professores acerca de suas características como docentes e o quanto acreditam apresentar tais virtudes.

### Método

#### Participantes

Participaram do estudo 214 professores de ensino superior, sendo 44,4% do sexo masculino e 55,6% do sexo feminino. As idades dos participantes variaram entre 22 e 65 anos ( $M = 39,21$ ;  $DP = 9,77$ ). Do total de participantes, 73,8% leciona em universidades públicas e 37,4% em instituições particulares, com um tempo médio de trabalho de 9,6 anos ( $DP = 7,83$ ). Com relação à localização geográfica, 63,6% dos participantes vivia na região Sudeste, 25,7% no Nordeste, 5,1% no Sul, 2,8% no Norte e 2,8% na região Centro-Oeste.

#### Instrumentos

Como instrumento de coleta de dados foi utilizado um questionário *on-line*. O questionário foi composto da seguinte forma: (1) questões para caracterização da amostra, tais como sexo, idade, área de formação, área de ensino e horas de trabalho; e (2) duas questões abertas sobre as qualidades do professor: “Aponte as principais características/virtudes para ser um bom professor:” e “O quanto você se considera próximo desse ideal?”

#### Procedimento de coleta de dados

O intuito da aplicação virtual foi atingir o maior número possível de indivíduos dentro do perfil selecionado para a pesquisa, em todo o Brasil, economizando tempo e recursos previstos para a pesquisa (Freitas, Janissek-Muniz, & Moscarola, 2004). Para operacionalização da coleta de dados o questionário foi disponibilizado no *Google Drive* e

divulgado entre professores de universidades públicas e particulares via *e-mail*, listas de correspondências de faculdades e sindicatos (*mailing lists*), e redes sociais. Após clicar no *link* da pesquisa, o participante era direcionado ao *Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)*, que o informava sobre os objetivos do estudo, e o caráter voluntário e confidencial dos dados. Para continuar respondendo o questionário, o participante deveria concordar com sua participação. Caso contrário, o participante era apresentado a uma página que continha uma mensagem de agradecimento.

### **Procedimento de análise de dados**

Os dados foram analisados por meio do *software* IRAMUTEQ (Ratinaud, 2009). Trata-se de um software gratuito e com fonte aberta, que faz análises estatísticas básicas e multivariadas sobre *corpus* textuais e tabelas indivíduos/palavras, organizando a distribuição do vocabulário de forma clara e compreensível (Camargo & Justo, 2013).

Neste caso, foi realizada a análise de similitude. Este tipo de análise permite a identificação da estrutura central do *corpus*, assim como das partes comuns e específicas dos textos através das variáveis descritivas localizadas pelo *software* (Ratinaud & Marchand, 2012). Segundo Flament (1986), tal procedimento de análise torna-se possível devido à relação de similitude existente entre os elementos, que se mostra mais forte quanto maior for o número de sujeitos que os tratem da mesma forma (em concordância ou discordância). A análise realiza um cruzamento entre todos os termos que mantêm alguma relação entre si, sendo estes ilustrados na denominada *árvore máxima*.

Para tanto, os dados foram organizados em dois bancos de dados, sendo cada banco composto pelo conjunto de respostas obtido pelas duas questões do instrumento. A análise de similitude permitiu a construção da *árvore máxima* com as coocorrências, a identificação das palavras mais citadas e as indicações sobre sua associação. O critério para inclusão na análise eram palavras citadas dez vezes ou mais, conforme sugerido por Wachelke e Wolter (2011).

## Resultados

As análises de similitude originaram dois gráficos principais. O primeiro gráfico refere-se às respostas para a questão “Aponte as principais características/virtudes para ser um bom professor:”, e reflete aquelas características mais citadas pelos participantes para ser um bom profissional na área acadêmica. Estas conexões contextualizam o discurso dos professores universitários acerca das virtudes para o exercício docente (Figura 1). O primeiro *corpus* analisado é composto por um conjunto de 206 textos, com conteúdo monotemático, e focado nas virtudes mais citadas pelos professores. Este material foi dividido em 251 segmentos de texto, com 5420 ocorrências, 1404 formas identificadas de palavras, e frequência de *Hapax* 857 (sendo 61,04% das formas e 15,81% das ocorrências).

Neste gráfico, existe uma relação principal entre os troncos de similitudes das palavras-chave: a) *conhecimento* e *aluno*; b) *aluno* e *dedicação*; c) *aluno* e *professor*; d) *professor* e *bom*; e) *bom* e *trabalho*. São conexões fortes, que revelam a ligação contida entre tais palavras no discurso dos participantes.

A partir da palavra-chave *conhecimento*, a mais citada do *corpus* tendo sido apresentada 83 vezes pelos participantes, foram destacadas palavras como “aprender”, “aprendizado”, “atualizar”, “estudar”, “habilidade”, “novo”, “assunto”, “vida” e “área”. Os recortes operados nas falas demonstram a maneira como o *conhecimento* foi definido nas respostas: “*Estar disposto a estar atualizado, ter conhecimento amplo e não apenas o conhecimento específico daquilo que leciona, ter capacidade de passar o conhecimento que possui e estar disposto e disponível para atender os alunos nas suas necessidades de aprendizagem.*” (Participante 42, professora de universidade pública, 37 anos); “*Muito conhecimento, estudar constantemente, respeitar os outros, conhecer seus limites e lutar para superá-los.*” (Participante 106, professor de universidade pública, 60 anos); “*Atualização,*



*conhecimento, paixão e humanidade.*” (Participante 197, professora de universidade particular, 55 anos).

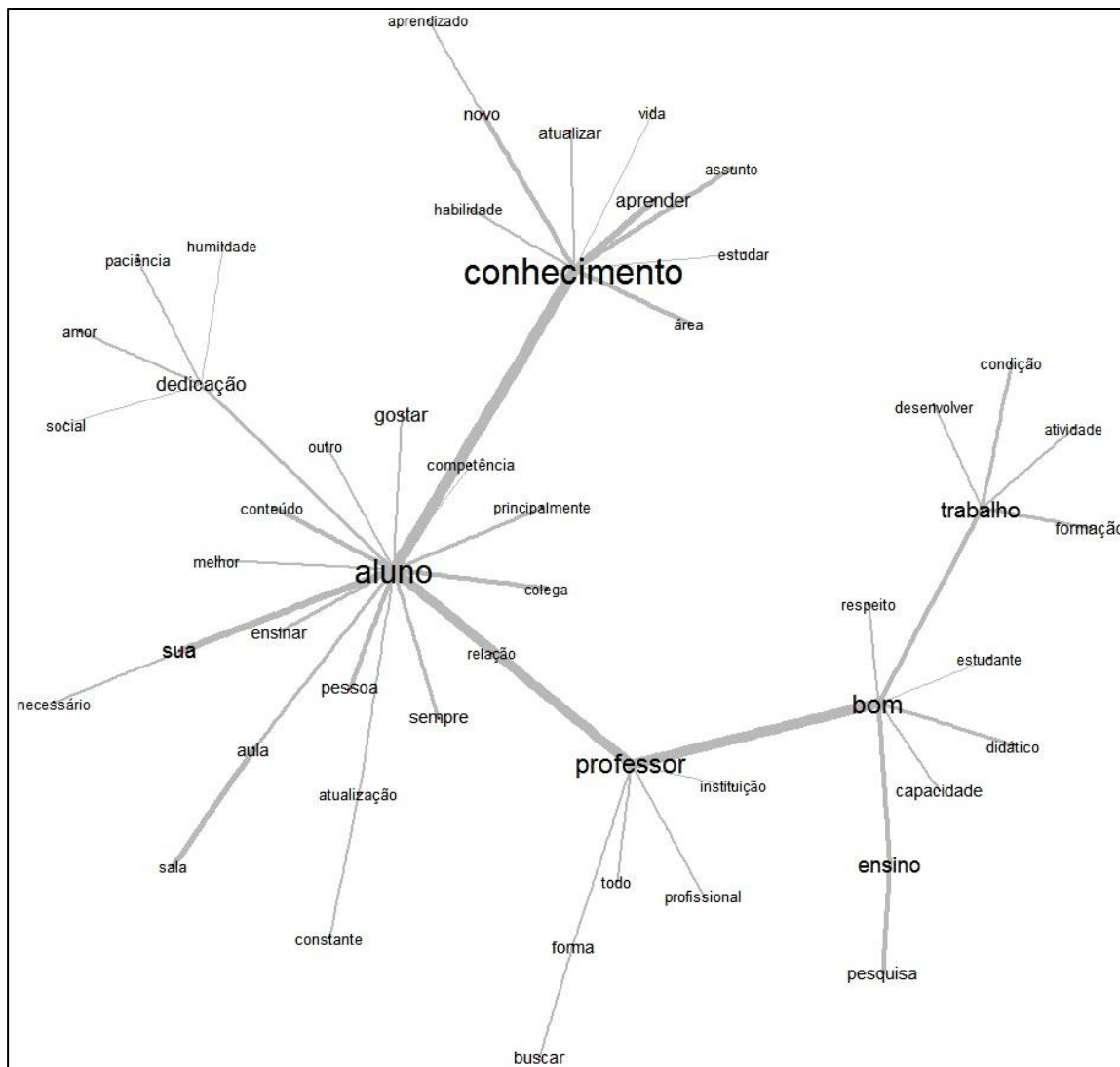


Figura 1. Virtudes do bom professor

A palavra-chave *aluno* apresentou em seu entorno palavras como “ensinar”, “pessoa”, “relação”, “conteúdo”, “atualização/constante”, “sala/aula”, “competência” e “gostar”. Os recortes da pesquisa refletem a palavra-chave *aluno*, bem como suas ligações com as palavras-chave *conhecimento* e *dedicação*: “(...) compromisso do professor com a formação do cidadão, com a aprendizagem do aluno, tendo bom senso para ensinar o que se propõe.”

(Participante 87, professor de universidade particular, 38 anos); *“Ter a mente aberta para poder lidar com a variabilidade de alunos. Gostar de ensinar. Ter curiosidade para sempre buscar novas formas de trabalhar com os alunos e orientandos.”* (Participante 92, professora de universidade pública, 29 anos); *“Conhecimento e atualização cotidiana sobre o tema que ministra. Relacionamentos interpessoais saudáveis com os alunos. Métodos de ensino diversificados.”* (Participante 147, professor de universidade pública, 29 anos).

A palavra-chave *dedicação* demonstrou uma relação forte com a palavra-chave *aluno*. As palavras que apareceram em destaque no seu tronco de similitude foram “humildade”, “paciência”, “amor” e “social”.

Alguns exemplos esclarecem a forma como a *dedicação* foi relatada no discurso dos participantes: *“É necessário gostar de aprender sobre uma determinada área e se dedicar a isso (...) ter paciência com as dificuldades dos alunos e humildade para assumir erros e dizer que não sabe uma coisa, mas buscar aprender logo em seguida.”* (Participante 155, professora de universidade pública, 41 anos); *“Amor e dedicação. Muita paciência e ter a serenidade de compreender que estamos diante de turmas cada vez mais imaturas e mal preparadas para a vida e estudos avançados (...).”* (Participante 183, professora de universidade particular, 39 anos); *“Amar o que faz, e sentir prazer em ensinar pensando que pode aprender um pouco mais sempre.”* (Participante 185, professor de universidade pública, 41 anos).

Nesse contexto, a palavra-chave *aluno* também apresentou uma ligação forte com a palavra-chave *professor*. Tal conjunto foi constituído pelas palavras forma, profissional, instituição, buscar e todo.

Algumas falas que caracterizam o *professor* na relação com o *aluno* são expostas a seguir: *“(...) busca constante por novas informações, formação continuada, busca por desafios através de projetos realizados em sala de aula, pesquisa e extensão.”* (Participante

08, professora de universidade pública, 29 anos); *“Busca constante pelo saber, empatia com as diferentes realidades dos alunos, ser idealista no sentido de querer modificar o mundo (...).”* (Participante 14, professor de universidade particular, 41 anos); *“Entender que a relação professor e aluno é modelar, ter uma prática docente reflexiva e buscar a coerência entre o discurso e os atos.”* (Participante 158, professora de universidade pública, 47 anos).

Já a palavra-chave *bom*, conectada diretamente ao *professor*, aparece ao lado das palavras “ensino/pesquisa”, “capacidade”, “didático (a)”, “estudante” e “respeito”. Pode-se constatar isso em outros trechos das respostas: *“(...) respeito ao professor tanto dos alunos como da instituição, respeito ao aluno tanto do professor como da instituição, compromisso do professor com a formação do cidadão (...).”* (Participante 87, professor de universidade particular, 38 anos); *“É fundamental ser um bom exemplo aos alunos, ser capaz de mostrar a eles novas formas de pensar.”* (Participante 150, professora de universidade pública, 29 anos); *“Um bom professor, deve ser estudioso, gostar do que faz, ter habilidades de comunicação, bom relacionamento com os estudantes, estar sempre atualizado, buscar novas formas de didática (...).”* (Participante 175, professora de universidade pública, 31 anos).

De outra maneira, a palavra-chave *trabalho* foi acompanhada pelas palavras “desenvolver”, “condição”, “atividade” e “formação”. Nas falas dos participantes, esse grupo de palavras foi retratado da seguinte forma: *“Ter prazer no que faz. Ter melhores condições de trabalho”* (Participante 72, professora de universidade particular, 31 anos); *“Desenvolver todas as competências possíveis de forma a atender todas as necessidades da clientela atendida e desenvolver um bom trabalho para que se sinta pessoalmente satisfeito.”* (Participante 116, professora de universidade pública e particular, 31 anos); *“Acho que o professor precisa fazer ensino, pesquisa, e extensão, e poder desenvolver o trabalho de acordo com a sua formação.”* (Participante 179, professora de universidade pública, 50 anos).

No segundo gráfico estão contidas as respostas para a questão “O quanto você se considera próximo desse ideal?”. As respostas indicam o quanto os participantes acreditam possuir as virtudes citadas e estar dentro do ideal do bom professor (Figura 2).

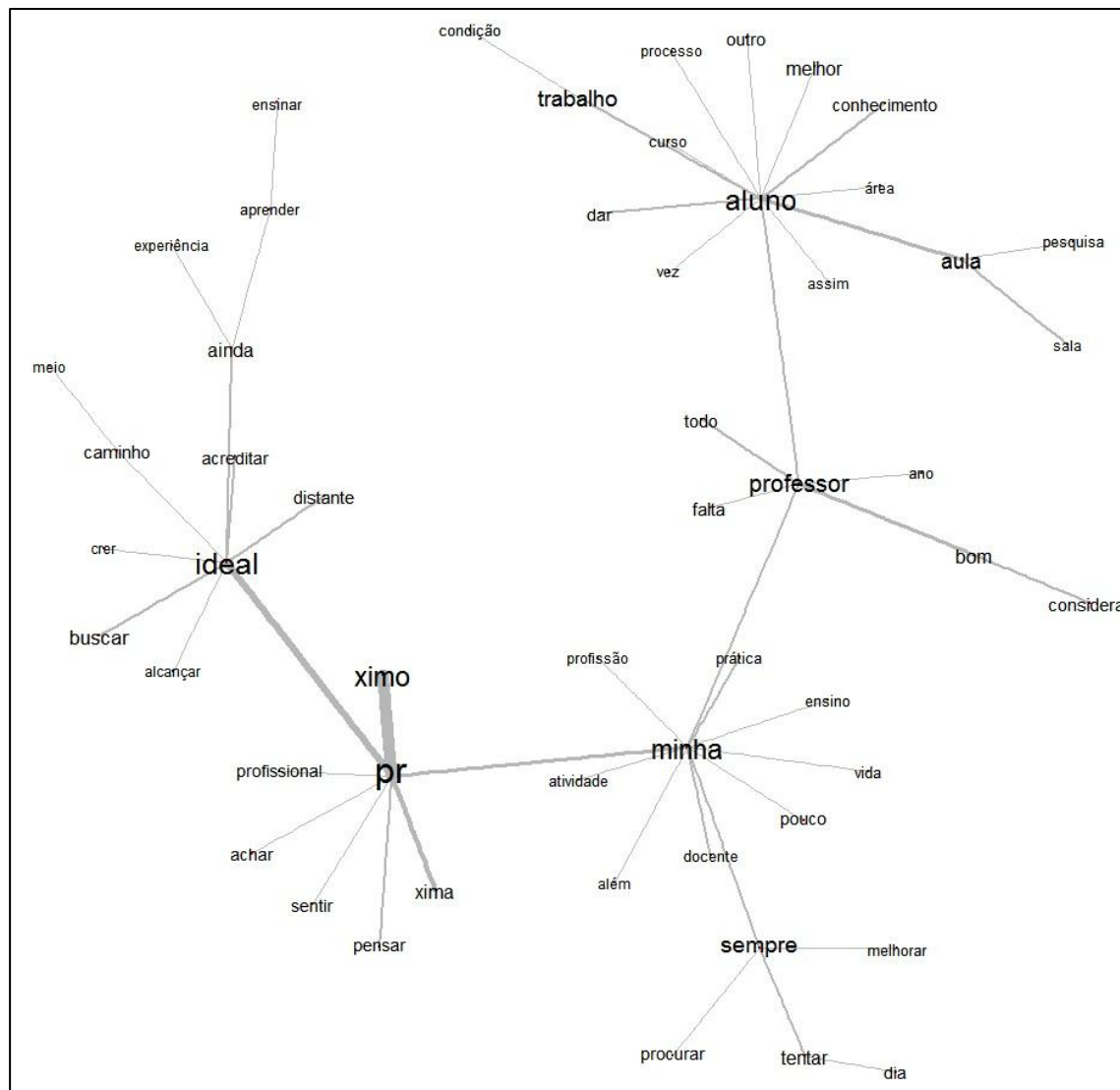


Figura 2. Percepção sobre as próprias virtudes em professores universitários

O segundo *corpus* analisado constitui-se em um conjunto de 206 textos, com conteúdo monotemático, e reflete a percepção subjetiva dos professores universitários sobre suas próprias virtudes docentes. Este material foi dividido em 263 segmentos de texto, com 6010 ocorrências, 1492 formas identificadas de palavras, e frequência de *Hapax* 912 (sendo 61,13% das formas e 15,17% das ocorrências).

Nesta figura, existe uma conexão mais forte entre os troncos de similitudes das palavras-chave: a) *ideal* e *próximo (a)* e b) *aluno* e *professor*. São relações estabelecidas separadamente, mas que caracterizam o tema central.

A palavra-chave *ideal* revelou palavras como “acreditar”, “buscar”, “meio”, “caminho” e “distante”, apresentando uma relação forte com a palavra-chave *próximo (a)* e as palavras “profissional”, “achar”, “sentir” e “pensar”. Também apresentou uma relação direta com a palavra-chave *minha* e palavras como “profissão”, “prática”, “ensino”, “atividade” e “vida”. O *ideal* foi revelado a partir das seguintes falas: “*Acredito estar próxima deste ideal, entretanto, ainda acredito que precise de mais experiência e tempo para me dedicar aos estudos.*” (Participante 102, professora de universidade particular, 25 anos); “*Estou no caminho. Como em qualquer caminhada, eu oscilo. Tenho me esforçado para atingir um grau de consciência maior e, assim, ter mais firmeza na minha proposta docente.*” (Participante 130, professor de universidade pública, 41 anos); “*Considero que estou bem próxima deste ideal. Apesar da necessidade de capacitação pedagógica ser permanente (...).*” (Participante 158, professora de universidade pública, 47 anos).

A conexão das palavras-chave *aluno* e *professor* foi formada pela união entre seus respectivos troncos de similitude. O grupo de palavras referente à palavra *aluno*, continha palavras como “trabalho/curso/condição”, “aula/pesquisa/sala”, “processo”, “conhecimento” e “área”. Já o grupo de palavras relacionado à palavra *professor* era constituído pelas palavras “todo”, “ano”, “falta”, “bom/considerar”. Tanto no tema “Virtudes do bom professor”, quanto no tema “Percepção sobre as próprias virtudes em professores universitários”, as palavras-chave *aluno* e *professor* apareceram como pontos relevantes e mais comentados nas respostas.

Para contemplar a ligação entre estes dois grupos de palavras, são apresentados os recortes a seguir: “*(...) saber se relacionar com os estudantes, tratando-os com respeito, justiça, cortesia, e entender que as pessoas são diferentes e, portanto absorvem o conteúdo e*

*reagem de forma diferente, ser sensível a essas diferenças e saber se comunicar com cada tipo de estudante.”* (Participante 95, professora de universidade pública, 29 anos); *“Sou considerado um bom professor na minha instituição, mas ainda acho que me falta um perfil de educador, me falta contato visual com os alunos, me falta saber os nomes dos alunos em todas as classes (...)”* (Participante 114, professor de universidade pública, 61 anos); *“Procuro sempre motivar meus alunos, ser compreensiva e ajudá-los quando passam por problemas na vida pessoal e profissional.”* (Participante 123, professora de universidade particular, 27 anos).

### **Discussão parcial**

O objetivo deste estudo foi identificar, nas falas de professores universitários, as características consideradas mais importantes para ser um bom professor de ensino superior. Acredita-se que este objetivo foi alcançado com a participação de professores de todo o Brasil, que responderam sobre as principais características de um bom professor e sobre sua percepção do quanto estão próximos deste ideal. Tais resultados foram discutidos, principalmente, com base na abordagem das virtudes e forças pessoais proposta por Peterson e Seligman (2004).

No tema “Virtudes do bom professor”, a característica mais citada diretamente pelos professores foi *conhecimento*, acompanhada por palavras como *aprender*, *aprendizado*, *atualizar* e *estudar*. Apresentou sua principal ligação com a palavra-chave *aluno*, sendo utilizada para expressar a importância da aquisição ou uso do conhecimento como característica marcante de um bom professor. Nesse aspecto, o professor parece representar um papel duplo, sendo caracterizado simultaneamente como mestre e aprendiz.

Os participantes relataram a relevância do nível de conhecimento, das ferramentas didáticas de ensino, e da capacidade de aprendizagem dos docentes para a realização de um

trabalho com qualidade. Estes dados corroboram a revisão de literatura realizada por Arnon e Reichel (2007) sobre a percepção do professor ideal, em que foi observada a valorização do conhecimento sobre o tema ensinado e da didática para ensiná-lo, dentre as principais características desejáveis para a docência. A importância do conhecimento é enfatizada pela virtude *sabedoria* (Peterson & Seligman, 2004).

A segunda classe de forças pessoais mais citada pelos participantes corresponde à palavra-chave *dedicação*, que foi ligada à palavra-chave *aluno*, e acompanhada de palavras como *humildade* e *paciência*. Na classificação das forças de caráter (Peterson & Seligman, 2004) estes termos referem-se à virtude da *temperança*. Tal grupo de forças pessoais indica a proteção contra os excessos e a busca por equilíbrio. Nessa perspectiva, o bom professor ocuparia um papel de atenção e cuidado no relacionamento com os estudantes, revelando a imagem da docência como um dom, e do professor como aquele que deve ser sempre dedicado e disponível às demandas externas.

Por outro lado, as palavras-chave *bom* e *trabalho*, conectadas através dos respectivos troncos de similitude, refletem as demandas dos professores universitários em relação às instituições de ensino, principalmente no que se refere às condições de trabalho. De acordo com Rocha e Sarriera (2006), essas condições são um importante fator de influência para a qualidade do ensino e para a saúde docente.

Neste quesito foi enfocada a importância da cidadania e do respeito no exercício da prática docente, assim como a dimensão social de responsabilidade atribuída à profissão, remetendo a outra virtude, denominada *justiça*. Peterson e Seligman (2004) afirmam que os caminhos para alcançar esta virtude são a cidadania, a equidade e a liderança. Tais forças pessoais podem ser exercitadas a partir da dedicação ao trabalho em grupo, da prática da imparcialidade (não permitindo privilégios quando em posição de liderança), e através da responsabilidade pelo sucesso de atividades diversificadas (Seligman, 2004).

Com relação à percepção sobre as próprias virtudes, as palavras-chave *ideal* e *próximo* foram conectadas demonstrando a maneira como os participantes se localizaram dentro das virtudes associadas à docência. Na maior parte das respostas, ficou evidente a tentativa de alcançar as características valorizadas em um bom professor, da mesma forma que, na maioria dos casos, os entrevistados mostraram-se relativamente satisfeitos e otimistas sobre o seu próprio desempenho profissional.

Observa-se que as palavras-chave *ideal* e *próximo*, em um conjunto de respostas, estão próximas das palavras acreditar, buscar e caminho, ligando-se à virtude *temperança*, pois diz respeito à disciplina para vencer obstáculos e a auto-regulação necessária para tanto (Peterson & Seligman, 2004). A característica da moderação se refere à expressão de apetites e desejos de forma refletida, sem reprimir as próprias vontades, mas considerando a oportunidade adequada para satisfazê-las (Seligman, 2004).

Verifica-se, contudo, que algumas respostas continham as palavras *ideal* e *próximo* com sentido negativo, ressaltando o quanto os participantes não se sentiam próximos ao ideal, ou ainda, distantes dessa possibilidade. Além disso, a relação *ideal* e *próximo* também foi utilizada para avaliar as práticas institucionais e condições de trabalho nas universidades públicas e particulares. Em geral, os professores se queixaram da falta de estrutura oferecida nos espaços de ensino, da falta de preparo e maturidade dos alunos que ingressam na graduação, da sobrecarga de trabalho e acúmulo de funções ocupacionais. Nesse caso, as condições de trabalho são ressaltadas como um dos aspectos relevantes no cotidiano da profissão docente, uma vez que aparecem em vários momentos das respostas.

Em contraponto aos problemas mais citados pelos participantes, o grupo de palavras profissão, prática, ensino, atividade e vida, ligado à palavra-chave *minha* e ao tronco de similitude das palavras-chave *ideal* e *próximo*, foi empregado com conotação positiva, apresentando conteúdos como vocação profissional, ou o exercício da atividade que nasceu



para fazer, a busca de sentido de vida e o senso de realização. De tal forma, fica refletida a virtude da *transcendência*, que se refere à capacidade para se conectar a algo maior do que si mesmo, abrindo a possibilidade para a realização pessoal (Peterson & Seligman, 2004). Nesse caso, pode-se inferir que o sentido de vida ajuda a lidar com as dificuldades vivenciadas no ambiente de trabalho (Silva et al., 2009).

Cabe sublinhar que por comparação, entre o primeiro e o segundo gráfico, nota-se que duas palavras amplamente valorizadas e repetidas no primeiro não aparecem no segundo: *atualizar* e *estudar*. Tal fato pode ser explicado pelo discurso de que a atualização profissional é importante para a constante reciclagem dos docentes, mas que para muitos, ainda não é uma realidade. Fala-se do estudo como uma característica determinante do bom professor, contudo, esta prática não é citada quando pergunta-se sobre o cotidiano dos profissionais.

Os elementos gráficos evidenciaram quais os anseios dos docentes quando trata-se dos temas relativos ao aprimoramento profissional e suas perspectivas de crescimento na carreira. Este conjunto de dados revela as virtudes que os professores universitários pesquisados acreditam apresentar com maior facilidade, tendo sido provavelmente mais desenvolvidas durante sua vida acadêmica.

Como pôde ser observado nas Figuras 1 e 2, as palavras-chave *aluno* e *professor* aparecem em destaque nos gráficos, configurando a relação fundamental na qual emergem as virtudes do bom professor. Tal dimensão também apareceu na ligação forte entre os troncos de similitude dessas duas palavras-chave a partir da palavra *relação* (Figura 1), demonstrando que para caracterizar quem é o bom professor, torna-se importante considerar o impacto desse profissional na vida dos alunos.

Isso refletiu a valorização do relacionamento interpessoal pelos entrevistados e a importância dada ao estabelecimento de vínculos afetivos para a apreensão dos conteúdos

acadêmicos. A característica que se refere ao bom relacionamento interpessoal dentro do conjunto de virtudes proposto por Peterson e Seligman (2004) é a *humanidade*. A Psicologia Positiva considera a possibilidade de relacionamentos construtivos através de forças pessoais como o amor, a gentileza e a inteligência social. Tais forças são consideradas importantes para a valorização de relacionamentos próximos, assim como para a interação social positiva com conhecidos, amigos, familiares, e mesmo com desconhecidos (Seligman, 2004).

A partir da proposta de investigação das virtudes do bom professor, foram identificados elementos que apontam a valorização do *conhecimento*, *temperança*, *justiça*, *transcendência*, e *humanidade*. Todavia, na amostra estudada, a valorização da virtude *coragem* mostrou-se fragmentada, e não constituiu a proporção mais citada pelos participantes. Este fato deve ser sublinhado, pois a virtude *coragem* diz respeito ao enfrentamento de adversidades, de maneira mais aberta e consciente (Peterson & Seligman, 2004).

Nesse sentido, o professor ideal foi delineado como aquele que apresenta, principalmente: a) *conhecimento*, virtudes para ensinar e aprender, com segurança e domínio dos conteúdos que leciona; b) *temperança*, virtudes para a auto-regulação, com destaque para a paciência e a humildade no desenvolvimento de suas atividades; c) *justiça*, virtudes para realizar atividades cívicas, valorizando a equidade e a dimensão social da profissão; e d) *humanidade*, virtudes para construir relacionamentos interpessoais positivos no ambiente de trabalho. No que se refere à percepção dos professores acerca de suas próprias virtudes, três foram citadas com maior frequência pelos participantes: a) *temperança*, e as virtudes necessárias para a busca do equilíbrio pessoal, b) *transcendência*, e as virtudes para a busca de sentido de vida, e c) *humanidade*, virtudes para a interação social positiva.

Cabe ressaltar que tais dados referem-se apenas às respostas sobre as virtudes do bom professor e a percepção das próprias virtudes em professores universitários. Novos estudos

podem ser realizados tendo como foco o professor universitário e considerando este e outros aspectos da docência.

Neste sentido, o Estudo 2 procurou investigar as correlações entre virtudes, comportamentos do professor, qualidade do papel no trabalho, valores pessoais e bem-estar subjetivo em professores universitários. Os resultados complementam o conjunto de conhecimentos acerca do tema, e permitem ampliar a discussão sobre a profissão docente no contexto brasileiro.

## ESTUDO 2

Este estudo procurou verificar o padrão de bem-estar subjetivo de professores universitários brasileiros, investigando se, e em que medida, o bem-estar dos participantes está correlacionado às virtudes, aos seus comportamentos cotidianos na prática docente, à qualidade do papel no trabalho, e aos seus valores pessoais. Além disso, buscou-se traçar o perfil profissional do professor universitário brasileiro. Para tanto, a pesquisa foi realizada no formato *survey* (Creswell, 2013) com a utilização de escalas compatíveis aos construtos investigados, conforme descrito a seguir.

### Método

#### Participantes

Participaram do estudo 262 professores de ensino superior, sendo 50,8% do sexo masculino e 49,2% do sexo feminino, com idades entre 25 e 65 anos ( $M = 41,86$ ;  $DP = 9,81$ ). Do total de participantes, 74,3% vivia na região Sudeste, 12,8% no Nordeste, 9,3% no Norte, 1,9% no Sul e 1,6% na região Centro-Oeste.

#### Instrumentos

Foi utilizado um questionário *on-line* (Freitas, Janissek-Muniz, & Moscarola, 2004) contendo perguntas de caráter sociodemográfico e as seguintes escalas:

*Escala de Qualidade do Papel do Trabalho*. Validada no Brasil por Possati e Dias (2002), esta escala divide-se em duas partes. A primeira parte avalia o quanto o trabalho é recompensador para o participante, variando de **1** (Não é recompensador) a **4** (Extremamente recompensador), a partir de 18 itens, divididos em dois fatores: *Poder de Decisão* (ex.: *Ser capaz de tomar decisões por si próprio*) e *Suporte de Supervisão* (ex.: *O encorajamento do seu supervisor no seu desenvolvimento profissional*). A segunda parte avalia o quanto de preocupação o trabalho representa, variando de **1** (Não é preocupante) a **4** (Extremamente

preocupante), a partir de 22 itens, divididos em dois fatores: *Condições de Trabalho Inadequadas* (ex.: *As condições físicas do seu trabalho*) e *Sobrecarga de Trabalho* (ex.: *O trabalho tira muito de você*). A escala foi originalmente elaborada para mulheres, e foi adaptada no presente estudo para ser respondida por ambos os sexos (ver Anexo A). Os índices de consistência interna nesta amostra variaram de 0,76 (*Sobrecarga de Trabalho*) a 0,93 (*Condições de Trabalho Inadequadas*).

*Escala de Importância e Percepção das Forças de Caráter – Versão Docente (IPFP-Docente)*. Desenvolvida por Guerra, Castello, Cintra e Cacciari (2015), este instrumento baseia-se na *Escala Breve de Forças de Caráter* proposta por Peterson (2007). A IPFP-Docente (ver Anexo B) avalia as seis dimensões das virtudes ou forças de caráter propostas teoricamente: *Sabedoria e Conhecimento* (ex.: *Criatividade, Amor por aprender*), *Coragem* (ex.: *Bravura, Perseverança*), *Humanidade* (ex.: *Amor, Bondade*), *Justiça* (ex.: *Liderança, Equidade*), *Temperança* (ex.: *Perdão, Humildade*) e *Transcendência* (ex.: *Gratidão, Humor*). Cada um dos 24 itens da escala deve ser respondido de duas formas: a) o quanto a virtude é importante para ser um bom professor, variando de **1** (Nada importante) a **5** (Muito importante); e b) o quanto a virtude descreve o participante enquanto professor, variando de **1** (Não me descreve em nada) a **5** (Descreve-me totalmente). Os índices de consistência interna nesta amostra variaram na subescala de Importância, de 0,70 (*Justiça*) a 0,82 (*Transcendência*), e na subescala de Percepção, de 0,65 (*Coragem*) a 0,72 (*Sabedoria*).

*Lista de Comportamentos do Professor*. Desenvolvida por Keeley, Smith e Buskist (2006), e validada no Brasil por Guerra, Cacciari, Castello e Cintra (2015), avalia a qualidade do ensino de professores, solicitando que os participantes respondam o quanto acreditam que exibem os comportamentos correspondentes às qualidades descritas. Os 28 itens devem ser respondidos com base em uma escala de cinco pontos, que varia de **1** (Frequentemente) a **5** (Nunca). As análises fatoriais do estudo original encontraram duas dimensões avaliadas pela

escala: *Cuidado e Apoio* (ex.: *Busca ser um professor melhor; Promove discussões na sala de aula*) e *Habilidades Profissionais* (ex.: *É confiante; Tem conhecimento sobre o assunto apresentado*) (ver Anexo C). Os índices de consistência interna nesta amostra variaram de 0,61 (*Habilidades Profissionais*) a 0,76 (*Cuidado e Apoio*).

*Escala de Bem-Estar Afetivo no Trabalho*. Validada no Brasil por Gouveia et al. (2008), esta escala de 24 itens avalia com que frequência, de **1** (Nunca) a **5** (Sempre), o participante apresenta *Afetos Positivos* (ex.: *Meu trabalho me faz sentir tranquilo*) e *Afetos Negativos* (ex.: *Meu trabalho me faz sentir com raiva*) com relação ao trabalho (ver Anexo D). Os *Afetos Positivos* apresentaram um alfa de Cronbach de 0,94, enquanto que os *Afetos Negativos* apresentaram um alfa de 0,91.

*Escala de Satisfação com a Vida*. Validada no Brasil por Gouveia et al. (2005), esta escala é constituída por cinco itens que avaliam o componente cognitivo do bem-estar (ex.: *Na maioria dos aspectos, minha vida é próxima ao meu ideal; Se pudesse viver uma segunda vez, não mudaria quase nada na minha vida*). Estes itens devem ser respondidos em uma escala de sete pontos, que varia de **1** (Discordo totalmente) a **7** (Concordo totalmente) (ver Anexo E). Nesta amostra, essa escala apresentou um índice de consistência interna de 0,90.

*Questionário dos Valores Básicos (QVB)*. Este instrumento, elaborado e validado por Gouveia et al. (2009), é constituído por 18 itens ou valores específicos, seguidos por exemplos (por exemplo, *Êxito: obter o que se propõe; ser eficiente em tudo o que faz; Saúde: se preocupar com sua saúde antes de ficar doente, não estar enfermo*), que devem ser respondidos em uma escala composta por 7 pontos, com os extremos **1** (Totalmente não importante) e **7** (Totalmente importante) (ver Anexo F). Nesta amostra, essa escala apresentou um índice de consistência interna variando entre 0,54 (*Suprapessoais*) e 0,72 (*Normativos*), com um alfa de Cronbach da escala completa de 0,83.

*Questões sociodemográficas e docentes.* Adicionalmente, os participantes foram solicitados a responder perguntas para caracterização da amostra, como sexo, idade, região, regime de trabalho, área de conhecimento, quantas horas de trabalho, sono e lazer o docente tem durante a semana e quantas horas de trabalho no final de semana, tipo de universidade, se ensina na pós-graduação, tempo de docência e renda.

### **Procedimento de coleta de dados**

Para operacionalização da coleta de dados o questionário foi disponibilizado no *Google Drive* e divulgado entre professores de universidades públicas e particulares via *e-mail*, listas de correspondências de faculdades e sindicatos (*mailing lists*), e redes sociais. Após clicar no *link* da pesquisa, o participante era direcionado ao *Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)*, que o informava sobre os objetivos do estudo, e o caráter voluntário e confidencial dos dados. Para continuar respondendo o questionário, o participante deveria concordar com sua participação. Caso contrário, o participante era apresentado a uma página que continha uma mensagem de agradecimento.

### **Procedimento de análise de dados**

As análises de dados foram realizadas no *software* SPSS versão 18. Foram selecionadas análises descritivas e de correlação, incluindo as variáveis sociodemográficas (idade, tipo de universidade, etc.) e os construtos investigados (i.e. importância e a percepção das virtudes, comportamento docente, qualidade dos papéis do trabalho e valores humanos).

## **Resultados**

### **Perfil dos Professores Universitários**

Inicialmente, foram realizadas análises descritivas (médias, desvios padrão, frequência e porcentagem) para construir o perfil dos professores universitários participantes desse estudo. Os resultados podem ser observados na Tabela 1.

Tabela 1. *Perfil dos professores universitários*

<b>Variáveis categóricas</b>	<b>Respostas</b>		<b>Porcentagem</b>	
Sexo	Masculino		50,8%	
	Feminino		49,2%	
Região do país	Norte		9,3%	
	Nordeste		12,8%	
	Centro-Oeste		1,6%	
	Sudeste		74,3%	
	Sul		1,9%	
Tipo de universidade	Particular		14,1%	
	Pública		84,4%	
Área de conhecimento	Ciências Humanas		22,1%	
	Ciências Sociais Aplicadas		17,6%	
	Ciências Exatas e da Terra		15,3%	
	Ciências da Saúde		14,5%	
	Engenharias		13%	
	Linguística, Letras e Artes		8%	
	Ciências Agrárias		5,3%	
	Ciências Biológicas		3,4%	
Ensina na Pós-Graduação	Outras áreas		0,8%	
	Não		57,3%	
	Apenas mestrado		21%	
	Mestrado e Doutorado		21,8%	
<b>Variáveis intervalares</b>	<b>M</b>	<b>DP</b>	<b>Mín.</b>	<b>Máx.</b>
Idade	41,86	9,81	25	65
Tempo de docência	12,13	9,78	0	40
Renda mensal	8.888,00	5041,15	1.300,00	50.000,00
Renda da docência	7.818,00	5923,45	580,00	8.000,00
Horas de trabalho / estudo (semana)	21,96	18,08	3	70
Horas de trabalho / estudo (fim de semana)	6,15	4,35	0	24
Horas de sono (semana)	8,78	7,15	4	40
Horas de lazer (semana)	3,11	3,74	0	30
Satisfação com a Vida	5,10	1,11	1,00	7,00
Afetos Positivos	3,82	0,62	1,53	5,00
Afetos negativos	2,20	0,64	1,00	4,20

Com relação ao tipo de instituição, a maioria dos participantes lecionava em universidades públicas, com um tempo médio de trabalho de 12 anos. No que se refere à área de conhecimento, a maioria dedicava-se às Ciências Humanas, sendo os maiores grupos consecutivos os de professores das Ciências Sociais Aplicadas, das Ciências Exatas e da Terra, das Ciências da Saúde e das Engenharias. Dentre eles, a maioria dos participantes não



atuavam em nenhum tipo de programa de mestrado ou doutorado no período da participação na pesquisa.

A média da renda mensal dos participantes foi de R\$8.888,00, com média de renda mensal exclusiva da atividade docente de R\$7.818,00. Essa média apresenta uma diferença significativa entre grupos quando comparados professores de universidades públicas e particulares, com professores de universidades públicas apresentando uma média de renda ( $M = 8.240,89$ ;  $DP = 5965,05$ ) significativamente superior à média de renda dos professores de universidades particulares ( $M = 5.213,09$ ;  $DP = 5247,14$ ),  $t(252) = 2,80$ ,  $p < 0,01$ .

Para tanto, os professores pesquisados trabalham entre três e 70 horas por semana (de segunda à sexta), além de trabalhar uma média de 6,15 horas durante o fim de semana. Esses valores não diferem estatisticamente quando os grupos de professores de universidades públicas e particulares são comparados,  $t(257) = 1,63$ ,  $p = 0,10$ .

Quando separados entre professores que dão aula apenas na graduação ( $N = 150$ ) e professores que também dão aula na pós-graduação ( $N = 112$ ), algumas diferenças significativas foram observadas. Professores da graduação ensinam há uma média de 9,7 anos ( $DP = 9,21$ ), enquanto professores da pós ensinam há uma média de 15,4 anos ( $DP = 9,61$ ),  $t(260) = 4,87$ ,  $p < 0,01$ .

A renda média mensal de professores da graduação foi de 7.700,00 ( $DP = 3944,93$ ), enquanto professores de pós-graduação recebem uma média de 10.477,10 ( $DP = 5863,92$ ),  $t(255) = 4,53$ ,  $p < 0,01$ . É importante aqui enfatizar que não foi observada diferença significativa entre os professores dos dois grupos no que diz respeito à horas de trabalho e estudo durante a semana [ $t(260) = 1,94$ ,  $p = 0,054$ ] ou no fim de semana [ $t(260) = 0,41$ ,  $p = 0,68$ ]. Com relação aos construtos centrais, foi percebida diferença significativa entre os grupos apenas na dimensão de preocupações referentes à Sobrecarga de trabalho, com professores da pós-graduação apresentando maior preocupação com a sobrecarga ( $M = 2,52$ ;

DP = 0,74) do que os professores da graduação (M = 2,29; DP = 0,64),  $t(260) = 2,75, p < 0,01$ . Análises de comparação de grupos (teste t de Student) também foram realizadas para verificar a existência de diferenças significativas no nível de bem-estar subjetivo de acordo com o tipo de universidade e com o sexo. Não foram observadas diferenças significativas em nenhuma das dimensões do bem-estar por universidade [Satisfação com a vida,  $t(257) = 0,57, p = 0,57$ ; Afetos positivos,  $t(257) = 0,65, p = 0,52$ ; e Afetos negativos,  $t(257) = 1,92, p = 0,06$ ] ou por sexo [Satisfação com a vida,  $t(257) = 1,35, p = 0,18$ ; Afetos positivos,  $t(257) = 0,29, p = 0,77$ ; e Afetos negativos,  $t(257) = 1,24, p = 0,21$ ]

### Correlatos do bem-estar subjetivo

Após a descrição das principais características do perfil dos professores universitários, foi realizada uma análise de correlação entre os dados sociodemográficos dos profissionais e os componentes do bem-estar subjetivo (i.e. satisfação com a vida, afetos positivos e afetos negativos), conforme relatados pelos participantes. Tais resultados podem ser observados na Tabela 2.

Tabela 2. *Correlatos sociodemográficos do bem-estar subjetivo*

<b>Dados sociodemográficos</b>	<b>Satisfação com a vida</b>	<b>Afetos positivos</b>	<b>Afetos negativos</b>
Idade	,01	,11	-,12*
Tempo de docência	,01	,09	-,10
Renda mensal	,13*	,08	-,13*
Renda da docência	,08	-,03	-,01
Horas de trabalho / estudo (semana)	-,04	-,03	,07
Horas de trabalho / estudo (fim de semana)	-,04	,05	,01
Horas de sono (semana)	-,01	-,03	,02
Horas de lazer (semana)	,01	,01	,06

*Nota.* \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ .

Pode-se observar que, ao considerarmos a influência das características sociodemográficas nos aspectos que envolvem o bem-estar subjetivo, foram encontradas

poucas correlações significativas. A idade, por exemplo, se correlacionou negativamente aos afetos negativos, o que significa dizer que quanto mais jovens os professores da amostra, maiores os índices de afetos negativos. Em relação à renda mensal, foram encontradas duas relações estatisticamente significativas. A correlação entre a renda e a satisfação com a vida foi positiva, enquanto que a correlação entre a renda e os afetos negativos mostrou-se negativa.

Logo em seguida, foram realizadas análises de correlação entre os principais construtos contemplados pela pesquisa (i.e. importância e a percepção das virtudes, comportamento docente, qualidade dos papéis do trabalho, valores humanos e bem-estar subjetivo). Tais resultados podem ser observados nas Tabelas 3 e 4.

Como pode ser observado na Tabela 3, as virtudes estão altamente correlacionadas entre si, tanto na importância atribuída a elas quanto na percepção dos participantes de tê-las. Ambas as escalas das virtudes também apresentaram correlação direta com ambos os fatores do comportamento docente. A dimensão Cuidado também apresentou correlações diretas com as recompensas percebidas Poder de decisão e Suporte da supervisão, e com as subfunções de todos os valores menos a de Existência. Profissionalismo, por sua vez, apresentou correlações significativas com ambas as formas de recompensa do trabalho, e com as subfunções de orientação social (Normativos e Interacionais) e central (Suprapessoais e Existência).

Tabela 3. *Correlações entre virtudes, comportamento docente, qualidade dos papéis do trabalho e valores humanos.*

Variáveis	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12
<b>Importância Virtudes</b>												
01. Sabedoria	-											
02. Coragem	,63**	-										
03. Justiça	,47**	,65**	-									
04. Humanidade	,51**	,63**	,65**	-								
05. Temperança	,43**	,64**	,65**	,70**	-							
06. Transcendência	,40**	,56**	,59**	,77**	,75**	-						
<b>Percepção Virtudes</b>												
07. Sabedoria	,55**	,37**	,24**	,33**	,26**	,30**	-					
08. Coragem	,43**	,53**	,37**	,44**	,37**	,34**	,60**	-				
09. Justiça	,31**	,41**	,54**	,43**	,34**	,33**	,53**	,62**	-			
10. Humanidade	,37**	,38**	,36**	,61**	,41**	,48**	,53**	,58**	,60**	-		
11. Temperança	,30**	,36**	,28**	,36**	,47**	,37**	,43**	,52**	,49**	,53**	-	
12. Transcendência	,47**	,47**	,40**	,58**	,52**	,69**	,55**	,57**	,56**	,68**	,57**	-
<b>Comportamento Docente</b>												
13. Cuidado	,45**	,36**	,24**	,32**	,31**	,32**	,58**	,53**	,48**	,54**	,48**	,53**
14. Profissionalismo	,24**	,32**	,26**	,20**	,21**	,25**	,39**	,42**	,40**	,30**	,29**	,35**
<b>Qualidade dos papéis</b>												
15. Poder de Decisão	,21*	,12	,05	,09	,08	,06	,26**	,34**	,16*	,21**	,17**	,21**
16. Sup. Supervisão	,15*	,02	-,01	,06	,06	,07	,19**	,22**	,13*	,23**	,28**	,16**
17. Cond. Inadequadas	-,06	,07	,08	,10	,16**	,14*	-,02	,05	,02	-,05	-,02	-,01
18. Sobrecarga	-,08	,00	,04	,03	,07	,09	-,07	-,05	,03	-,05	-,06	-,07
<b>Valores humanos</b>												
19. Normativos	,14*	,30**	,25**	,41**	,45**	,55**	,10	,24**	,16**	,38**	,35**	,49**
20. Interacionais	,34*	,39**	,28**	,46**	,45**	,46**	,19**	,23**	,17**	,37**	,33**	,47**
21. Suprapessoais	,48**	,43**	,32**	,41**	,37**	,37**	,39**	,36**	,25**	,32**	,32**	,41**
22. Existência	,17**	,31**	,28**	,26**	,33**	,37**	,12*	,20**	,15*	,15*	,25**	,33**
23. Experimentação	,18**	,12*	,13*	,22**	,14*	,20**	,20**	,10	,11	,16**	,08	,23**
24. Realização	,13*	,16*	,15*	,15*	,12	,15*	,16**	,24**	,21**	,25**	,19**	,26**

(Continuação das Correlações)

Variáveis	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
<b>Comportamento Docente</b>												
13. Cuidado	-											
14. Profissionalismo	,45**	-										
<b>Qualidade dos papéis</b>												
15. Poder de Decisão	,26**	,12*	-									
16. Sup. Supervisão	,21**	,16**	,60**	-								
17. Cond. Inadequadas	-,04	,05	-,02	-,09	-							
18. Sobrecarga	-,07	,01	-,28**	-,19**	,56**	-						
<b>Valores humanos</b>												
19. Normativos	,19**	,16*	,06	,10	,08	-,03	-					
20. Interacionais	,34**	,13*	,09	,15*	,01	,04	,46**	-				
21. Suprapessoais	,33**	,15*	,21**	,05	,01	-,03	,35**	,50**	-			
22. Existência	,11	,25**	,04	,01	,16**	,11	,43**	,39**	,45**	-		
23. Experimentação	,12*	-,02	,07	,03	,13*	-,05	,17**	,28**	,39**	,27**	-	
24. Realização	,13*	,09	,12	,25**	-,01	-,08	,39**	,32**	,30**	,28**	,36**	-

Nota. \*\*p<0,01; \*p<0,05.

As recompensas percebidas de Poder de decisão e Suporte da supervisão no trabalho também apresentaram correlações significativas com a importância atribuída à Sabedoria e à percepção de possuir as seis virtudes propostas. Adicionalmente, Poder de decisão apresentou apenas uma correlação direta com valores Suprapessoais e Suporte da supervisão apresentou correlação direta com valores Interacionais e de Realização.

Com relação às preocupações, Condições inadequadas de trabalho apresentaram apenas uma pequena associação positiva com a importância atribuída à Temperança e à Transcendência e com a importância atribuída a valores de Existência e Experimentação. A dimensão Sobrecarga de trabalho apresentou correlação negativa com Poder de decisão e Suporte da supervisão.

Com relação aos valores humanos, as seis subfunções apresentaram correlações significativas com quase todas as virtudes, tanto na importância atribuída como na percepção dos participantes. Finalmente, todos os valores se correlacionaram entre si.

Na Tabela 4 podem ser observadas as relações entre os construtos e as três dimensões do bem-estar. A satisfação com a vida apresentou correlação positiva com a importância atribuída à Sabedoria e a percepção das forças de Coragem e Temperança. A dimensão de Cuidado e apoio do comportamento docente também apresentou correlação positiva com a satisfação com a vida, assim como as recompensas percebidas de Poder de decisão e Suporte da supervisão. Correlações negativas foram observadas com ambas as dimensões das preocupações no trabalho, Condições inadequadas e Sobrecarga. E, finalmente, a satisfação com a vida também apresentou correlações com os valores de Experimentação, Realização, Suprapessoais e Interacionais.

Os afetos positivos, por sua vez, apresentaram correlação positiva com a importância atribuída às virtudes de Sabedoria, Coragem, Humanidade e Transcendência e à percepção de todas as virtudes. A vivência de afetos positivos no trabalho também apresentou correlação

com ambas as dimensões do comportamento docente e de recompensas no trabalho. Correlações negativas foram observadas com ambas as dimensões de preocupações no trabalho. E, finalmente, os afetos positivos no trabalho apresentaram correlação com os valores de Realização, Suprapessoais e Interacionais.

Tabela 4. *Correlação das virtudes, comportamento docente, qualidade dos papéis do trabalho e valores humanos com o bem-estar subjetivo.*

	<b>Satisfação com a vida</b>	<b>Afetos positivos</b>	<b>Afetos negativos</b>
<b>Importância das Virtudes</b>			
Sabedoria	,14*	,28**	-,18**
Coragem	,12	,20**	-,05
Justiça	-,02	-,04	,05
Humanidade	,03	,16**	-,04
Temperança	-,05	-,04	,11
Transcendência	-,09	,13*	,01
<b>Percepção das Virtudes</b>			
Sabedoria	,12	,32**	-,25**
Coragem	,16*	,36**	-,31**
Justiça	,01	,17**	-,21**
Humanidade	,07	,28**	-,22**
Temperança	,14*	,28**	-,25**
Transcendência	,11	,34**	-,25**
<b>Comportamento docente</b>			
Cuidado e apoio	,14*	,37**	-,23**
Habilidades profissionais	,04	,18**	-,15*
<b>Recompensas no trabalho</b>			
Poder de decisão	,26**	,54**	-,43**
Suporte da supervisão	,24**	,44**	-,26**
<b>Preocupações no trabalho</b>			
Condições inadequadas	-,22**	-,27**	,35**
Sobrecarga	-,37**	-,41**	,51**
<b>Subfunções dos valores</b>			
Experimentação	,15*	,03	-,02
Realização	,20**	,12*	-,01
Suprapessoais	,18**	,27**	-,13*
Existência	,01	,05	-,03
Interacionais	,13*	,16*	,01
Normativos	,12	,11	-,03

*Nota.* \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ .

A vivência de afetos negativos no trabalho apresentou correlações negativas com a importância da virtude de Sabedoria e a percepção de possuir todas as virtudes. Os afetos negativos também apresentaram correlação negativa com ambas as dimensões do comportamento docente e recompensas no trabalho. No entanto, correlações diretas também foram observadas com ambas as dimensões de preocupação no trabalho. Com relação aos valores, os afetos negativos correlacionaram-se negativamente apenas com os valores suprapessoais.

### **Discussão parcial**

O presente estudo buscou verificar o padrão de bem-estar subjetivo de professores universitários brasileiros, investigando se, e em que medida, o bem-estar dos participantes está correlacionado às virtudes, aos seus comportamentos cotidianos na prática docente, à percepção de recompensas e preocupações no trabalho e aos seus valores pessoais. Também traçou algumas das principais características do perfil profissional do professor universitário brasileiro.

Como observado, os achados desse estudo estão de acordo com o perfil dos professores universitários brasileiros apresentado pelo Resumo Técnico do Censo da Educação Superior de 2012 (MEC, 2014), que indica que a maior parte dos professores universitários é do sexo masculino. Neste ponto, cabe uma ressalva, pois a docência universitária está associada ao acesso a graus mais elevados de titulação, ainda resguardada, em sua maior parte, aos docentes do sexo masculino no nosso país. No que diz respeito à renda mensal, é importante notar que há uma grande variação no valor da renda, indicado pelo alto valor do desvio padrão ( $DP = 5041,15$ ). Este valor aponta para uma discrepância salarial entre os participantes, confirmada pelos valores mínimo e máximo de renda e pela diferença significativa observada entre a média de renda dos professores de universidades públicas e



particulares. No mesmo sentido, a média observada de horas semanais de trabalho também apresenta uma grande variação, indicando, nesse caso, que o valor apontado pelos participantes expressa a quantidade de horas de trabalho percebidas, não necessariamente traduzidas como horas reais.

Apesar da superioridade da renda média mensal dos professores que ensinam na pós-graduação, esta diferença não se reflete na quantidade de horas de trabalho percebidas. Provavelmente, tal diferença seja um artifício do tempo de docência, significativamente superior para os professores da pós-graduação.

Exposto isso, pode-se compreender mais claramente os resultados da Tabela 2, que relaciona os dados sociodemográficos ao bem-estar subjetivo. Nesse caso, a idade se correlacionou negativamente aos afetos negativos, sendo que, quanto mais jovens eram os professores, maiores eram os índices de afetos negativos. Ou seja, os professores mais jovens tendem a vivenciar mais afetos negativos em seu cotidiano do que os professores mais velhos.

A correlação entre a renda e a satisfação com a vida foi positiva, ao contrário da correlação entre a renda e os afetos negativos, que se mostrou negativa. Isso demonstra a importância da renda para o bem-estar global. Infelizmente, não é possível concluir, a partir desses dados, se os participantes estão ou não satisfeitos com seus salários, mas apenas que a renda está ligada à satisfação com a vida.

Sobre os resultados apresentados nas Tabelas 3 e 4, torna-se possível estabelecer um panorama das correlações apresentadas, considerando as especificidades dos achados. Dessa maneira, no quesito importância das virtudes em professores universitários nota-se que todas as virtudes correlacionaram-se positivamente ao comportamento docente (i.e. cuidado e profissionalismo). Na prática, isso implica dizer que não apenas a importância dada às virtudes, mas a percepção dos participantes de que possuem tais virtudes exerce influência nos comportamentos dos professores em sala de aula. De acordo com Park e Peterson (2009),

professores ditos eficientes apresentaram altas pontuações em inteligência social (humanidade), vitalidade (coragem) e humor (transcendência) em sua pesquisa longitudinal.

No que se refere à percepção das próprias virtudes como docente, percebe-se que todas as virtudes correlacionaram-se positivamente ao comportamento docente (i.e. cuidado e profissionalismo), aos aspectos positivos da qualidade de papel do trabalho (i.e. poder de decisão e suporte da supervisão) e aos afetos positivos. Isso demonstra que o exercício das forças de caráter se relaciona diretamente aos comportamentos do professor, ao quanto ele percebe os aspectos positivos do seu trabalho e aos afetos positivos vivenciados neste contexto.

Quanto aos comportamentos do professor e sua relação com o bem-estar subjetivo, foram encontradas correlações positivas entre a percepção dos comportamentos docentes e os afetos positivos e correlações negativas com os afetos negativos. Nesse quesito, deve-se pontuar que os comportamentos relacionados na “Lista de Comportamentos do Professor” continham um caráter estritamente positivo em suas descrições. E quanto à qualidade do papel do trabalho e sua relação com o bem-estar, correlacionaram-se positivamente as dimensões poder de decisão e suporte da supervisão com afetos positivos, e condição inadequada e sobrecarga com afetos negativos. Tais resultados indicam a importância de considerar as preocupações dos professores no contexto de trabalho como relevantes para a manutenção de seu bem-estar.

No tema valores humanos, cabe ressaltar alguns dos resultados mais significativos, que foram as correlações positivas entre praticamente todos os grupos de valores e a importância e percepção das virtudes, mostrando a afinidade entre estes construtos. Além disso, também foram observadas correlações positivas entre todos os grupos de valores e a dimensão do cuidado, permitindo afirmar que todos os tipos de valores encontram-se envolvidos no comportamento de cuidado do professor com seus alunos.

Além disso, os grupos de valores de realização e suprapessoais apresentaram correlação forte e direta com a satisfação com a vida. Isto demonstra que características como necessidade de poder, prestígio e êxito, no aspecto realização, apreciação da beleza, busca por conhecimento e maturidade, no aspecto suprapessoal, mostraram-se conectadas à avaliação cognitiva positiva que os professores fazem sobre a própria vida.

Fonseca et al. (2006) relatou resultados diferentes ao correlacionar valores humanos e bem-estar subjetivo em uma amostra de 313 professores escolares do estado da Paraíba: os principais resultados indicaram que o grupo de valores normativos correlacionou-se positivamente com a satisfação com a vida. No presente estudo, no entanto, os valores normativos não apresentaram nenhum tipo de correlação com a satisfação com a vida.

Contudo, pode-se observar que tais dados referem-se à atual amostra, composta por professores universitários brasileiros. Novos estudos podem ser realizados dentro do tema, no intuito de investigar outros aspectos envolvidos no bem-estar subjetivo dos docentes.

## DISCUSSÃO FINAL

A presente pesquisa investigou a percepção que professores universitários têm acerca das qualidades ou virtudes necessárias para ser um bom professor, e o impacto dessas e outras variáveis para o bem-estar docente. Para tanto, foi estabelecida a relação entre a percepção do ideal da profissão e de si mesmo como professor para clarificar a associação entre bem-estar, virtudes, comportamento docente, qualidade do papel no trabalho e valores individuais. Nesse sentido, podem ser tecidas considerações finais que mostram os pontos comuns entre as conclusões dos dois estudos aqui apresentados.

Essencialmente, foram encontrados dois pontos principais de convergência entre os dados: em um sentido mais amplo, a relevância do estudo das virtudes (seja da importância ou da percepção) para a compreensão do comportamento e do bem-estar docente, e mais especificamente, a relação estabelecida, em ambos os estudos, entre a importância e a percepção das virtudes temperança e transcendência e as condições inadequadas de trabalho dos professores.

### Resumo dos resultados

De acordo com ambos os estudos conduzidos, o professor ideal foi caracterizado como aquele que apresenta, respectivamente: a) *conhecimento*, virtudes para ensinar e aprender, com segurança e domínio dos conteúdos que leciona; b) *temperança*, virtudes para a autorregulação, com destaque para a paciência e a humildade no desenvolvimento de suas atividades; c) *justiça*, virtudes para realizar atividades cívicas, valorizando a equidade e a dimensão social da profissão; e d) *humanidade*, virtudes para construir relacionamentos interpessoais positivos no ambiente de trabalho. No que se refere à percepção dos professores acerca de suas próprias virtudes, três foram citadas com maior frequência pelos participantes:

a) *temperança*, e as virtudes necessárias para a busca do equilíbrio pessoal, b) *transcendência*, e as virtudes para a busca de sentido de vida, e c) *humanidade*, e as virtudes para a interação social positiva.

As virtudes indicadas como ideais estão de acordo com aquelas observadas por Nassif et al. (2010) e Arnon e Reichel (2007), em estudos com docentes de ensino superior. Os principais pontos de convergência entre os estudos são a importância atribuída ao conhecimento e ao estabelecimento de bons relacionamentos interpessoais, pois estão diretamente relacionados à formação dos alunos.

No entanto, professores universitários têm várias outras funções além de dar aulas, o que pode explicar a sobrecarga percebida de trabalho e sua associação com a incidência de afetos negativos. O cultivo das virtudes de Temperança (humildade, prudência, autocontrole e perdão) e Transcendência (apreciação da beleza, gratidão, esperança e humor) podem funcionar como estratégias de enfrentamento para ajudar os professores a lidarem com as dificuldades no contexto de trabalho.

No que diz respeito à ênfase principal deste trabalho, a relação entre as dimensões do bem-estar subjetivo e os construtos testados, as relações observadas permitem identificar possíveis variáveis que poderiam atuar como fatores de risco ou de proteção para o bem-estar docente. De acordo com os resultados dessa pesquisa, possíveis fatores de risco seriam uma renda baixa, condições inadequadas de trabalho e percepção de sobrecarga no trabalho. Tais resultados corroboram aqueles apresentados por De Meis et al. (2003) e Garcia e Benevides-Pereira (2003), acerca de vivências de fadiga e síndrome de *burnout* em docentes.

Possíveis fatores de proteção, por sua vez, seriam uma renda alta, a percepção de possuir todas as seis virtudes propostas, ambas as dimensões do comportamento docente (Cuidado e apoio e Habilidades profissionais), percepção de ter poder de decisão e suporte da

supervisão no trabalho, além de ter como prioridade motivadores idealistas (valores de experimentação, suprapessoais e interacionais).

### **Implicações Teóricas e Práticas da Pesquisa**

Tal conjunto de dados demonstra a relevância do estudo das virtudes e forças de caráter para analisar o comportamento docente e as práticas escolhidas pelos professores em seu trabalho, como sugerido por McGovern e Miller (2008). Segundo estes autores, uma associação entre os comportamentos de cuidado e profissionalismo identificados no trabalho do professor e as virtudes que os docentes percebem em seu trabalho pode contribuir para um aumento no bem-estar subjetivo dos professores. Essa associação pode ser confirmada pela relação positiva entre o exercício das forças de caráter e o aumento dos afetos positivos, identificados nesse estudo e de acordo com estudo anterior realizado por Harzer e Ruch (2012), influenciando diretamente o nível de bem-estar subjetivo do professor. Assim sendo, pode-se pensar na possibilidade do uso das forças pessoais no trabalho para a diminuição de emoções negativas, e com vistas ao aumento de emoções positivas e dos níveis de bem-estar subjetivo.

Outro ponto que precisa ser destacado refere-se às virtudes Temperança e Transcendência, que apareceram em contraposição às condições inadequadas de trabalho nos dois estudos. Em ambos os estudos, as dificuldades e preocupações enfrentadas no ambiente de trabalho representaram o lado negativo da prática docente, sendo a Temperança e a Transcendência utilizadas como possíveis virtudes “estratégicas”, no sentido de lidar com estes aspectos negativos, conforme os achados de Silva et al. (2009) sobre o tema sentido de vida.

### **Limitações e Indicações de Pesquisas Futuras**

Algumas observações sobre a realização da pesquisa como um todo, incluindo os dois estudos aqui apresentados, tornam-se relevantes para compreender os limites dos achados. Os questionários foram encaminhados por e-mail para centenas de professores do Brasil inteiro, mas a amostra se restringiu a 214 participantes no Estudo 1 e 262 participantes no Estudo 2. Dentre eles, poucos eram oriundos das regiões Centro-Oeste, Sul, Norte e Nordeste, sendo que a grande maioria, 74,3%, residia na região Sudeste. Na presente amostra, 84,4% dos docentes trabalhavam em universidades públicas, enquanto apenas 14,1% atuavam em universidades particulares, o que tornou pouco confiável a comparação entre estes dois grupos quanto aos níveis de bem-estar subjetivo, por exemplo.

Além disso, outro fator limitante e que pode ter contribuído para a diminuição no número de participantes foi o tamanho do questionário utilizado, que continha questões sociodemográficas, seis escalas e duas perguntas abertas. Tal situação foi verificada posteriormente, quando alguns participantes deram um retorno às pesquisadoras, informando acerca de seu desgaste em preencher o questionário. Estas escolhas metodológicas devem ser levadas em conta na realização de futuras pesquisas, de modo geral, e mais especificamente, naquelas que pretendem contemplar as mesmas variáveis deste trabalho.

Considerando os resultados dos Estudos 1 e 2, pesquisas futuras acerca da docência universitária no Brasil podem ser propostas a partir do referencial teórico e metodológico da Psicologia Positiva. Com base nas limitações percebidas, pesquisas futuras deveriam expandir a amostra para outras regiões do país e para professores de universidades particulares, de forma a perceber se culturas regionais e organizacionais diferenciadas podem influenciar o nível de bem-estar subjetivo dos docentes.

Para concluir, propostas de programas de intervenção para professores universitários podem ser baseadas no treinamento e exercício das virtudes no ambiente de trabalho. O foco

sugerido é a adoção da abordagem das virtudes no desenvolvimento de estratégias de enfrentamento, mas principalmente, como fator de aumento dos afetos positivos e do bem-estar geral no ambiente de trabalho. Contudo, a proposta e recomendação do uso de novas ferramentas de intervenção, nesse sentido, precisa ser incluída como mais uma possibilidade de promoção de bem-estar e qualidade de vida, e não como alternativa única e isolada no trabalho voltado para este público.



## REFERÊNCIAS

- Albuquerque, A. S., & Tróccoli, B. T. (2004). Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. *Psicologia: teoria e pesquisa*, 20(2), 153-164.
- Amparo, D. M., Galvão, A. C. T., Cardenas, C., & Koller, S. H. (2008). A escola e as perspectivas educacionais de jovens em situação de risco. *Psicologia Escolar e Educacional*, 12(1), 69-88.
- Araújo, L. S., Cruz, J. F. A., & Almeida, L. S. (2007). Excelência humana: Teorias explicativas e papel determinante do professor. *Psicologia, Educação e Cultura*, 11(2), 197-221.
- Araújo, T. M., Graça, C. C., & Araújo, E. (2003). Estresse ocupacional e saúde: Contribuições do Modelo Demanda-Controle. *Ciência & Saúde Coletiva*, 8(4), 991-1003.
- Arendt, H. (2007). *A condição humana*. Rio de Janeiro: Forense Universitária.
- Arnon, S., & Reichel, N. (2007). Who is the ideal teacher? Am I? Similarity and difference in perception of students of education regarding the qualities of a good teacher and of their own qualities as teachers. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 13(5), 441-464.
- Bardi, A. & Goodwin, R. (2011). The dual route to value change: Individual processes and cultural moderators. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 42 (2), 271-287.
- Brasil (2012). Conselho Nacional de Saúde. *Resolução 466/12*. Trata de pesquisas em seres humanos e atualiza a resolução 196. Diário Oficial da União. 12 dez. 2012. Acessado em 13 de junho de 2013, em <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>
- Brasil (2014). Ministério da Educação - MEC. *Resumo técnico do censo da educação superior 2012*. Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais

- Anísio Teixeira. Acessado em 01 de Fevereiro de 2015, em [http://download.inep.gov.br/educacao\\_superior/censo\\_superior/resumo\\_tecnico/resumo\\_tecnico\\_censo\\_educacao\\_superior\\_2011.pdf](http://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/resumo_tecnico/resumo_tecnico_censo_educacao_superior_2011.pdf)
- Brdar, I., & Kashdan, T. B. (2010). Character strengths and well-being in Croatia: An empirical investigation of structure and correlates. *Journal of Research in Personality, 44*(1), 151-154.
- Coleta, J., & Coleta, M. (2006). Felicidade, bem-estar subjetivo e comportamento acadêmico de estudantes universitários. *Psicologia em Estudo, 11*(3), 533-539.
- Creswell, J. W. (2013). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approach*. Londres: Sage.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American psychologist, 55*(1), 34-43.
- Diener, E., & Suh, E. (1997). Measuring quality of life: Economic, social, and subjective indicators. *Social Indicators Research, 40*(1-2), 189-216.
- Diener, E., Diener, M., & Diener, C. (1995). Factors predicting the subjective well-being of nations. *Journal of Personality and Social Psychology, 69*(5), 851-864.
- De Meis, L., Velloso, A., Lannes, D., Carmo, M. S., & De Meis, C. (2003). The growing competition in Brazilian science: Rites of passage, stress and burnout. *Brazilian Journal of Medical and Biological Research, 36*(9), 1135-1141.
- Fischer, R., Milfont, T. L., & Gouveia, V. V. (2011). Does social context affect value structures? Testing the within-country stability of value structures with a functionally theory of values. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 42* (2), 253-270.
- Fonseca, P. D., Chaves, S. D. S., & Gouveia, V. V. (2006). Professores do ensino fundamental e bem-estar subjetivo: Uma explicação baseada em valores. *Psico-USF, 11*(1), 45-52.

- Gable, S. L., & Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology? *Review of General Psychology*, 9(2), 103-110.
- Gander, F., Proyer, R. T., Ruch, W., & Wyss, T. (2013). Strength-based positive interventions: Further evidence for their potential in enhancing well-being and alleviating depression. *Journal of Happiness Studies*, 14(4), 1241-1259.
- Garcia, L. P., & Benevides-Pereira, A. M. T. (2003). Investigando o Burnout em professores universitários. *Interação Psy Maringá*, 1(1), 76-89.
- Gouveia, V. V. (2013). *Teoria funcionalista dos valores humanos: Fundamentos, aplicações e perspectivas*. São Paulo, SP: Casa do Psicólogo.
- Gouveia, V. V., Athayde, R. A. A., Soares, A. K. S., Araújo, R. C. R., & Andrade, J. M. (2012). Valores e motivações para responder sem preconceito frente a homossexuais. *Psicologia em Estudo*, 17 (2), 215-225.
- Gouveia, V. V., Barbosa, G. A., Andrade, E. O. & Carneiro, M. B. (2005). Medindo a satisfação com a vida dos médicos no Brasil. *Jornal Brasileiro de Psiquiatria*, 54(4), 298-305.
- Gouveia, V. V., Fonseca, P. N. D., Lins, S. L. B., Lima, A. V. D., & Gouveia, R. S. (2008). Escala de bem-estar afetivo no trabalho (JAWS): Evidências de validade fatorial e consistência interna. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 21(3), 464-473.
- Gouveia, V. V., Milfont, T. L., Fischer, R., & Coelho, J. A. P. D. M. (2009). Teoria Funcionalista dos Valores Humanos: aplicações nas organizações. *Revista de Administração Mackenzie*, 10(3), 34-59.
- Gouveia, V. V., Santos, W. S., Athayde, R. A. A. Souza, R. V. L. & Gusmão, E. E. S. (2014). Valores, altruísmo e comportamentos de ajuda: comparando doadores e não doadores de sangue. *Psico*, 45(2), 209-218.

- Gouveia, V. V., Sousa, D. M. F., Fonseca, P. N., Gouveia, R. S. V., Gomes, A. I. A. S. B. & Rodrigues, R. C. (2010). Valores, metas de realização e desempenho acadêmico: proposta de modelo explicativo. *Revista Semestral da Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional*, 14 (2), 323-331.
- Gregory, A., & Ripski, M. B. (2010). Adolescent trust in teachers: Implications for behavior in the high school classroom. *School Psychology Review*, 37, 337-353
- Guerra, V. M., Cacciari, M. B., Castello, N. F., & Cintra, C. L. (2015). *Adaptação da Lista de Comportamentos do Professor*. Manuscrito em preparação.
- Guerra, V. M., Castello, N. F., Cintra, C. L., & Cacciari, M. B. (2015). Desenvolvimento da Escala de Importância e Percepção das Forças de Caráter – Versão Docente. Manuscrito em preparação.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of school psychology*, 43(6), 495-513.
- Harzer, C., & Ruch, W. (2012). When the job is a calling: The role of applying one's signature strengths at work. *The Journal of Positive Psychology*, 7(5), 362-371.
- Horn, J. E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. (2004). The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(3), 365-375.
- Keeley, J., Smith, D., & Buskist, W. (2006). The Teacher Behaviors Checklist: Factor analysis of its utility for evaluating teaching. *Teaching of Psychology*, 33(2), 84-91.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.
- McGovern, T. V., & Miller, S. L. (2008). Integrating teacher behaviors with character strengths and virtues for faculty development. *Teaching of Psychology*, 35(4), 278-285.

- McNulty, J. K., & Fincham, F. D. (2012). Beyond positive psychology? Toward a contextual view of psychological processes and well-being. *American Psychologist*, *67*(2), 101.
- Mosquera, J. J. M., & Stobaüs, C. D. (2006). Afetividade: A manifestação de sentimentos na educação. *Educação*, *29*(1), 123-133.
- Nascimento-Schulze, C. M., & Camargo, E. V. (2010). Psicologia social, representações sociais e métodos. *Temas em Psicologia*, *8*(3), 287-299.
- Nassif, V. M. J., Hanashiro, D. M. M., & Torres, R. R. (2010). Fatores que influenciam na percepção das competências para o exercício da docência. *Revista Brasileira de Educação*, *15*(44), 364-379.
- Paludo, S. S., & Koller, S. H. (2007). Psicologia positiva: Uma nova abordagem para antigas questões. *Paidéia*, *17*(36), 9-20.
- Park, N., & Peterson, C. (2009). Character strengths: Research and practice. *Journal of College and Character*, *10*(4), 1-10.
- Park, N., Peterson, C., & Seligman, M. E. (2004). Strengths of character and well-being. *Journal of Social and Clinical Psychology*, *23*(5), 603-619.
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008). Construção e validação da Escala de Bem-estar no Trabalho. *Avaliação Psicológica*, *7*(1), 11-22.
- Passareli, P. M., & Silva, J. A. D. (2007). Psicologia positiva e o estudo do bem-estar subjetivo. *Estudos em Psicologia (Campinas)*, *24*(4), 513-517.
- Pereira, A., Motta, E. D., Vaz, A. L., Pinto, C., Bernardino, O., Melo, A. C. D., ... & Lopes, P. N. (2006). Sucesso e desenvolvimento psicológico no Ensino Superior: Estratégias de intervenção. *Análise psicológica*, *24*(1), 51-59.
- Peterson, C., Park, N., Hall, N., & Seligman, M. E. (2009). Zest and work. *Journal of Organizational Behavior*, *30*(2), 161-172.

- Peterson, C. (2007). *Brief strengths test*. Acessado em Novembro de 2013, de AuthenticHappiness website: <http://www.authentic happiness.sas.upenn.edu/Default.Aspix>.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. Oxford University Press.
- Pocinho, M., & Perestrelo, C. X. (2011). Um ensaio sobre burnout, engagement e estratégias de coping na profissão docente. *Educação e Pesquisa*, 37(3), 513-528.
- Possatti, I. C., & Dias, M. R. (2002). Parâmetros psicométricos das escalas de qualidade dos papéis desempenhados pela mulher: mãe e trabalho pago. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 7(1), 103-115.
- Ratinaud, P. (2009). *IRAMUTEQ: Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires [Computer software]*. Acessado em <http://www.iramuteq.org>.
- Rocha, K. B., & Sarriera, J. C. (2006). Saúde percebida em professores universitários: Gênero, religião e condições de trabalho. *Psicologia Escolar e Educacional [online]*, 10(2), 187-196.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: Free Press.
- Ryff, C. D. (2014). Psychological Well-Being Revisited: Advances in Science and Practice. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10-28.
- Sampaio, J. (2009). O Maslow desconhecido: uma revisão de seus principais trabalhos sobre motivação. *Revista de Administração da Universidade de São Paulo*, 44(1), 5-16.
- Santos, G. B., & Ceballos, A. G. da C. de. (2013). Bem-estar no trabalho: Estudo de revisão. *Psicologia em Estudo*, 18(2), 247-255.
- Schwartz, S. H. (1994). Are there universal aspects in the structure and contents of human values? *Journal of Social Issues*, 50, 19-45.

- Seligman, M. E., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: empirical validation of interventions. *American psychologist*, *60*(5), 410-421.
- Seligman, M. E. P. (2004). *Felicidade autêntica: Os princípios da psicologia positiva*. Rio de Janeiro: Editora Pergaminho.
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, *55* (1), 5-14.
- Silva, J. P. D., Damásio, B. F., & Melo, S. A. (2009). O sentido de vida e o estresse do professorado: Um estudo correlacional. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, *12*(1), 111-122.
- Siqueira, M. M., & Padovam, V. A. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: teoria e pesquisa*, *24*(2), 201-209.
- Sousa, I. F., & Mendonça, H. (2009). Burnout em Professores Universitários: Impacto de Percepções de Justiça e Comprometimento Afetivo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, *25*(4), 499-508.
- Tamayo, A. (1997). Os valores do brasileiro: Uma década de pesquisa. *Cadernos de Psicologia*, *1*, 115-134.
- Tamayo, A., Lima, A., Marques, J. & Martins, L. (2001). Prioridades axiológicas e uso de preservativo. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, *14*, 167-175.
- Wood, A. M., & Tarrier, N. (2010). Positive clinical psychology: A new vision and strategy for integrated research and practice. *Clinical Psychology Review*, *30*(7), 819-829.

**APÊNDICES****Apêndice A - Questionário Sociodemográfico**

Inicialmente, gostaríamos que começasse respondendo algumas perguntas sobre você. Não é nosso objetivo identificá-lo, mas apenas descrever melhor os participantes do estudo.

Idade: \_\_\_\_\_ anos.

Sexo: ( ) Masculino ( ) Feminino

Qual a cor da sua pele? ( ) Branca ( ) Parda ( ) Preta  
( ) Amarela (oriental) ( ) Indígena

Qual a sua situação em termos de relacionamento amoroso?

- ( ) Solteiro  
( ) Casado  
( ) Separado ou divorciado  
( ) Outra: \_\_\_\_\_

Você tem filhos?

- ( ) Sim ( ) Não

Se sim, quantos são? \_\_\_\_\_ filho (s).

Qual a idade dos filhos? \_\_\_\_\_ anos.

Com relação à sua religião / doutrina / crença, você se considera...

- ( ) Católico ( ) Protestante ( ) Evangélico  
( ) Espírita ( ) Umbandista ( ) Candomblecista  
( ) Não acredito em Deus ( ) Sem religião, mas acredito em Deus  
( ) Outra: \_\_\_\_\_

Cidade/ Estado de residência: \_\_\_\_\_/ \_\_\_\_\_

Você trabalha na mesma cidade em que reside? ( ) Sim ( ) Não

Se sim, mudou para esta cidade por causa do trabalho? ( ) Sim ( ) Não

Qual a sua formação acadêmica (curso / área)?

Graduação: Especialização:

Mestrado: Doutorado:

Em qual/quais curso (s) você dá aula?

Há quanto tempo é professor do ensino superior?



A universidade em que você trabalha é:

PÚBLICA		PARTICULAR	
Plano de trabalho:	Horas de trabalho:	Plano de trabalho:	Horas de trabalho:
( ) Auxiliar		( ) Auxiliar	( ) Horista
( ) Assistente	( ) 20hs	( ) Assistente	( ) Parcial
( ) Adjunto	( ) 40hs	( ) Adjunto	( ) 20hs
( ) Associado	( ) 40hs/DE	( ) Associado	( ) 40hs
( ) Titular		( ) Titular	

Qual a sua renda mensal? R\$ \_\_\_\_\_

Qual porcentagem dessa renda é da docência? \_\_\_\_\_

Qual a sua renda familiar total? R\$ \_\_\_\_\_

A seguir, vamos pedir que você complete a Tabela de Jornada Semanal e pense sobre o seu cotidiano. Por favor, distribua 24 horas do seu dia de semana padrão entre as atividades abaixo:

Em média, quantas horas semanais você dedica a...	Durante a semana	No fim de semana
... cursos e/ou aulas não relacionadas ao trabalho (curso de idiomas, gastronomia, moda etc.)?		
... atividades físicas (academia, esportes, dança etc.)?		

Atividades Cotidianas	Dia de semana	Fim de semana
Quantas horas você passa trabalhando/estudando?		
Quantas horas você dorme?		
Quantas horas você gasta com lazer e relacionamentos?		
Quantas horas você gasta com as tarefas domésticas?		
Quantas horas você dedica ao cuidado de seus filhos?		
Quantas horas você gasta com trabalho na Internet?		
Quantas horas você utiliza para lazer na Internet?		

## **Apêndice B - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)**

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO  
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA SOCIAL E DO DESENVOLVIMENTO  
PERFIL DOS PROFESSORES DE ENSINO SUPERIOR

Prezado(a) Participante,

Você está sendo convidado para participar desta pesquisa, que tem como objetivo levantar um perfil dos professores de ensino superior de universidades públicas e particulares. Ela está sendo realizada como parte de um projeto de pesquisa com duração de dois anos, financiada com bolsas de Iniciação Científica do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico - CNPq.

### **Procedimentos**

Para tanto, você será solicitado a responder uma série de questões abertas e fechadas sobre o tema. A resposta ao questionário levará cerca de vinte minutos. Suas respostas são completamente anônimas e apenas os pesquisadores diretamente envolvidos no projeto terão acesso aos dados.

Você nunca será pessoalmente identificado neste projeto de pesquisa. A informação que fornecer será codificada como um número.

### **Riscos e Benefícios**

Não existem riscos esperados no seu envolvimento nesse estudo, assim como também não existem benefícios diretos para os participantes. No entanto, espera-se que, através da sua participação, os pesquisadores possam compreender melhor as demandas da profissão de professor no ensino superior.

### **Participação**

Sua participação é totalmente voluntária. Você é livre para parar de respondê-lo em qualquer momento antes de finalizá-lo. Ao preencher e submeter o questionário, você estará de acordo que os dados sejam utilizados e analisados. Por favor, lembre-se que não existem respostas certas ou erradas. Nós estamos apenas interessados em conhecer sua opinião sincera!

### **Dúvidas sobre a pesquisa**

Em caso de dúvida, você pode entrar em contato com a coordenadora responsável por esta pesquisa:

Profa. Dra. Valeschka Martins Guerra (valeschka.guerra@ufes.br)  
Telefone Institucional: (27) 4009-2505

Caso você tenha dificuldade em entrar em contato com o pesquisador responsável, comunique o fato à Comissão de Ética em Pesquisa do pelo e-mail cep.goiabeiras@gmail.com.

## ANEXOS

### Anexo A - Escala de Qualidade do Papel do Trabalho

#### Pontos positivos do seu trabalho

**Recompensas:** Quando você pensa sobre seu atual trabalho, quanto, no geral, os seguintes itens, são uma parte recompensadora de seu trabalho. Nós gostaríamos que você pensasse sobre como é exatamente agora. Nós não estamos perguntando como você desejaria que fosse, mas como é atualmente.

Por favor, responda às perguntas abaixo utilizando, para isso, a escala de resposta a seguir.

1	2	3	4
Não é recompensador	Um pouco recompensador	Muito recompensador	Extremamente recompensador

Quanto recompensador é...

01. \_\_\_\_\_ Trabalho desafiador ou estimulante.
02. \_\_\_\_\_ O reconhecimento que você consegue.
03. \_\_\_\_\_ O respeito de seu supervisor imediato por suas habilidades.
04. \_\_\_\_\_ Ser necessitado por outros.
05. \_\_\_\_\_ Ter os recursos que você precisa para conseguir o trabalho feito para a satisfação.
06. \_\_\_\_\_ Ter horas que encaixem suas necessidades.
07. \_\_\_\_\_ Afeição de seu supervisor imediato.
08. \_\_\_\_\_ Ser capaz de tomar decisões por si próprio.
09. \_\_\_\_\_ A preocupação do supervisor imediato sobre o bem-estar de seus subordinados.
10. \_\_\_\_\_ Ter a autoridade que você precisa para conseguir seu trabalho feito para sua satisfação sem ter que ir para alguém mais para pedir permissão.
11. \_\_\_\_\_ O seu trabalho se encaixa com seus interesses e habilidades.
12. \_\_\_\_\_ O agradecimento que você consegue.
13. \_\_\_\_\_ A liberdade para decidir como você faz seu trabalho.
14. \_\_\_\_\_ O encorajamento de seu supervisor do seu desenvolvimento profissional.
15. \_\_\_\_\_ A oportunidade de aprender novas coisas.
16. \_\_\_\_\_ Ajudar outras pessoas.

### Escala de Qualidade do Papel do Trabalho (continuação)

#### Pontos negativos do seu trabalho

**Preocupações:** Agora gostaríamos que você voltasse sua atenção para os aspectos problemáticos do seu trabalho. Quando você pensa sobre seu trabalho atual, quanto, no todo, são os seguintes itens uma preocupação para você. Nós gostaríamos que você pensasse sobre como é agora.

Por favor, responda às perguntas abaixo utilizando, para isso, a escala de resposta a seguir.

1	2	3	4
Não é preocupante	Um pouco preocupante	Muito preocupante	Extremamente preocupante

Quanto preocupante é...

01. \_\_\_\_\_ O trabalho enfadonho, monotonia, falta de variedade.
02. \_\_\_\_\_ Ter pequena chance para o crescimento que você quer ou merece.
03. \_\_\_\_\_ O trabalho não usar suas habilidades.
04. \_\_\_\_\_ Falta de competência de seu superior imediato.
05. \_\_\_\_\_ A falta de respeito no seu local de trabalho por pessoas que fazem o seu tipo de trabalho.
06. \_\_\_\_\_ Ter de fazer tarefas que você não sente que deveriam fazer parte do seu trabalho.
07. \_\_\_\_\_ Ser exposto a doenças ou correr risco de se machucar.
08. \_\_\_\_\_ Outras pessoas serem dependentes de você.
09. \_\_\_\_\_ Ter que manipular tarefas ou obrigações conflitantes.
10. \_\_\_\_\_ Ter muita coisa pra fazer.
11. \_\_\_\_\_ A falta de gratidão de seu supervisor pelo seu trabalho.
12. \_\_\_\_\_ Encarar discriminação ou assédio por causa de sua raça ou grupo étnico.
13. \_\_\_\_\_ A possibilidade de desemprego.
14. \_\_\_\_\_ O trabalho tira muito de você.
15. \_\_\_\_\_ Seu supervisor tem expectativas irreais para seu trabalho.
16. \_\_\_\_\_ Encarar discriminação ou assédio por ser homem/mulher.
17. \_\_\_\_\_ Ter de fazer coisas contra suas convicções (consciência).
18. \_\_\_\_\_ O trabalho ser fisicamente desgastante.
19. \_\_\_\_\_ Oportunidades limitadas para o desenvolvimento profissional ou da carreira.
20. \_\_\_\_\_ Ser dependente de outra pessoa para conseguir realizar seu trabalho.
21. \_\_\_\_\_ Falta de suporte do seu supervisor para o que você precisa para fazer seu trabalho.

## Anexo B - Escala de Importância e Percepção das Forças de Caráter (IPFP - Docente)

**Instruções.** Abaixo você encontrará uma lista de 24 qualidades pessoais. Após ler cada qualidade, responda o quanto você considera cada item importante para ser um bom/boa professor (a) e o quanto cada item lhe descreve como professor (a).

**1. CRIATIVIDADE (originalidade, engenhosidade):** ter a mente desafiada constantemente; pensar em formas novas ou produtivas de lidar com as situações ou de atingir seus objetivos; ser capaz de oferecer ideias novas e adaptativas, que contribuam de forma positiva para a situação.

<u>Nada importante</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>Muito importante</u>
<u>Não me descreve em nada</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>Descreve-me totalmente</u>

**2. CURIOSIDADE (interesse, busca por novidades, abertura à experiência):** fazer muitas perguntas; buscar novos conhecimentos; estar aberto (a) a novas experiências; sentir-se intrigado por situações ambíguas; pensar em temas e tópicos como algo fascinante.

<u>Nada importante</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>Muito importante</u>
<u>Não me descreve em nada</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>Descreve-me totalmente</u>

**3. TER A MENTE ABERTA (pensamento crítico):** aceitar pontos de vista diferentes do seu; analisar as situações por todos os lados; não tirar conclusões precipitadas; ser capaz de mudar de ideia com base em evidências.

<u>Nada importante</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>Muito importante</u>
<u>Não me descreve em nada</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>Descreve-me totalmente</u>

**4. AMOR POR APRENDER:** sentir prazer em aprender novas habilidades; aprofundar seus conhecimentos; gostar de ser um especialista em algum tema ou ter seu conhecimento valorizado por outros; perceber a aprendizagem como uma experiência positiva.

<u>Nada importante</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>Muito importante</u>
<u>Não me descreve em nada</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>Descreve-me totalmente</u>

**5. PERSPECTIVA (sabedoria):** ser procurado para dar conselhos a outras pessoas; ter uma forma de ver o mundo que é útil para si mesmo e para outras pessoas; conseguir perceber a raiz de um problema; conseguir solucionar problemas efetivamente e/ou oferecer uma perspectiva mais ampla sobre algo.

<u>Nada importante</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>Muito importante</u>
<u>Não me descreve em nada</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>Descreve-me totalmente</u>

**6. CORAGEM:** enfrentar situações quando todos já desistiram; não baixar a cabeça frente a ameaças, desafios, dificuldades ou sofrimento; defender aquilo que é correto, mesmo que seja um ponto de vista pouco popular; controlar o próprio medo em circunstâncias estressantes.

<u>Nada importante</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>Muito importante</u>
<u>Não me descreve em nada</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>Descreve-me totalmente</u>

**7. PERSISTÊNCIA (perseverança):** concluir o que se propõe a fazer; continuar apesar dos obstáculos ou impulsos e vontades contrárias; sentir-se satisfeito (a) em completar suas tarefas; sentir-se preparado(a) para iniciar projetos complexos.

<u>Nada importante</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>Muito importante</u>
<u>Não me descreve em nada</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>Descreve-me totalmente</u>

**8. INTEGRIDADE (autenticidade, honestidade):** fazer sempre a coisa certa, mesmo quando ninguém está por perto; assumir a responsabilidade por seus sentimentos e ações; agir de forma coerente com o que acredita; apresentar-se aos outros como você realmente é.

<u>Nada importante</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>Muito importante</u>
<u>Não me descreve em nada</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>Descreve-me totalmente</u>

**9. VITALIDADE (entusiasmo, vigor, energia):** dedicar-se com entusiasmo aos projetos em que está envolvido(a); abordar a vida com entusiasmo e energia; envolver-se e comprometer-se nas atividades que realiza, mesmo em circunstâncias difíceis e potencialmente exaustivas.

<u>Nada importante</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>Muito importante</u>
<u>Não me descreve em nada</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>Descreve-me totalmente</u>

**10. AMOR:** valorizar seus relacionamentos com as pessoas; apreciar as pessoas que encontra; buscar que seus relacionamentos sejam baseados em ajuda, conforto e aceitação; sentir-se livre para ser você mesmo(a) em seus relacionamentos.

<u>Nada importante</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>Muito importante</u>
<u>Não me descreve em nada</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>Descreve-me totalmente</u>

**11. BONDADE (generosidade, cuidado, compaixão):** fazer coisas boas para estranhos regularmente; sentir prazer em ajudar e cuidar das pessoas; ser generoso; crer que outras pessoas são tão importantes quanto você; acreditar que é importante ajudar qualquer pessoa, não apenas familiares e amigos.

<u>Nada importante</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>Muito importante</u>
<u>Não me descreve em nada</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>Descreve-me totalmente</u>

**12. INTELIGÊNCIA SOCIAL (inteligência emocional ou interpessoal):** estar consciente das próprias motivações e sentimentos, assim como das motivações e sentimentos de outras pessoas; saber como se adaptar em situações sociais diferentes; conseguir captar o humor das pessoas em uma sala ou local quando entra.

<u>Nada importante</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>Muito importante</u>
<u>Não me descreve em nada</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>Descreve-me totalmente</u>

**13. CIDADANIA (responsabilidade social, lealdade):** identificar-se como responsável por um bem maior; ser um bom representante do seu trabalho/grupo social/cidade ou país; saber trabalhar bem como membro de um grupo ou time; ser leal ao grupo e dedicado aos colegas.

<u>Nada importante</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>Muito importante</u>
<u>Não me descreve em nada</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>Descreve-me totalmente</u>

**14. JUSTIÇA (equidade):** ver todas as pessoas como tendo direitos iguais; tratar todas as pessoas da mesma forma, segundo noções de equidade e justiça; não permitir que sentimentos pessoais influenciem decisões sobre outras pessoas.

<u>Nada importante</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>Muito importante</u>
<u>Não me descreve em nada</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>Descreve-me totalmente</u>

**15. LIDERANÇA:** ser procurado(a) pelas pessoas para orientação ou como guia em situações difíceis; saber encorajar seu grupo a alcançar seus objetivos; organizar atividades de grupo e fazer com que elas aconteçam.

<u>Nada importante</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>Muito importante</u>
<u>Não me descreve em nada</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>Descreve-me totalmente</u>

**16. HUMILDADE:** aprender constantemente com os outros; não se autopromover, permitir que suas realizações falem por si só; não pensar em si mesmo como alguém mais especial do que outras pessoas; não buscar ser o centro das atenções.

<u>Nada importante</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>Muito importante</u>
<u>Não me descreve em nada</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>Descreve-me totalmente</u>

**17. PRUDÊNCIA:** ser cuidadoso com suas escolhas; não dizer ou fazer coisas que possam trazer arrependimento depois; quando confrontado (a) com duas opções, escolher aquela menos arriscada; procurar fazer com que os objetivos de longo prazo sejam mais importantes.

<u>Nada importante</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>Muito importante</u>
<u>Não me descreve em nada</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>Descreve-me totalmente</u>

**18. AUTOCONTROLE (autorregulação):** ser capaz de abrir mão de algo por causa de um objetivo ou propósito maior; saber regular seus pensamentos, sentimentos e ações; ser disciplinado; saber controlar seus desejos, necessidades e impulsos quando necessário ou apropriado.

<u>Nada importante</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>Muito importante</u>
<u>Não me descreve em nada</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>Descreve-me totalmente</u>

**19. PERDÃO:** ser capaz de perdoar quando as pessoas o(a) magoaram repetidamente; aceitar os defeitos dos outros; dar uma segunda chance; não ser vingativo (a); guiar-se mais pela compaixão do que pela vingança.

<u>Nada importante</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>Muito importante</u>
<u>Não me descreve em nada</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>Descreve-me totalmente</u>

**20. APRECIÇÃO DA BELEZA (admiração, reverência, elevação):** ser capaz de admirar e contemplar a natureza e os detalhes da vida; ser capaz de perceber e apreciar a beleza, a excelência e/ou um bom desempenho em várias dimensões (ex.: natureza, arte, matemática, ciência, experiências diárias).

<u>Nada importante</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>Muito importante</u>
<u>Não me descreve em nada</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>Descreve-me totalmente</u>

**21. GRATIDÃO:** sentir-se consciente e agradecido (a) por todas as coisas boas que acontecem e não tomá-las como certas em sua vida; ter tempo para expressar sua gratidão por outras pessoas.

<u>Nada importante</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>Muito importante</u>
<u>Não me descreve em nada</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>Descreve-me totalmente</u>

**22. ESPERANÇA (otimismo, orientação para o futuro):** acreditar que ‘amanhã será um dia melhor’; esperar o melhor do futuro e trabalhar para alcançá-lo; acreditar que se você estabelecer objetivos e trabalhar duro, boas coisas acontecerão.

<u>Nada importante</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>Muito importante</u>
<u>Não me descreve em nada</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>Descreve-me totalmente</u>

**23. HUMOR:** perceber o lado mais leve das situações e da vida; gostar de rir, brincar e fazer outras pessoas sorrirem.

<u>Nada importante</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>Muito importante</u>
<u>Não me descreve em nada</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>Descreve-me totalmente</u>

**24. ESPIRITUALIDADE (fé, propósito):** ter crenças sobre o sentido da vida que guiam sua conduta diária e trazem conforto em situações difíceis; sentir-se conectado a algo maior do que si mesmo.

<u>Nada importante</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>Muito importante</u>
<u>Não me descreve em nada</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>Descreve-me totalmente</u>



## Anexo C - Lista de Comportamentos do Professor

**Instruções.** A seguir, você encontrará uma lista de qualidades de um professor e os comportamentos que as definem. Por favor, gostaríamos que pensasse no seu próprio comportamento como professor e respondesse o quanto você acha que possui essas qualidades e exibe tais comportamentos. Para tanto, use a escala de resposta após cada item.

1. *Facilidade de acesso* (disponibiliza horários de atendimento, fornece para os alunos telefone e e-mail de contato, tem disponibilidade em responder às questões dos alunos antes e depois das aulas).

Nunca me comporto dessa maneira	1	2	3	4	5	Sempre me comporto dessa maneira
------------------------------------	---	---	---	---	---	-------------------------------------

2. *Autoridade e Confiança* (estabelece regras claras, mantém a ordem na sala, realiza contato visual, responde às questões de forma clara e correta).

Nunca me comporto dessa maneira	1	2	3	4	5	Sempre me comporto dessa maneira
------------------------------------	---	---	---	---	---	-------------------------------------

3. *Criatividade e interesse* (experimenta novos métodos de ensino, utiliza exemplos relevantes, interessantes e pessoais, não é monótono).

Nunca me comporto dessa maneira	1	2	3	4	5	Sempre me comporto dessa maneira
------------------------------------	---	---	---	---	---	-------------------------------------

4. *Comunicação eficiente* (fala de forma clara e audível, usa corretamente o português, dá exemplos claros e interessantes).

Nunca me comporto dessa maneira	1	2	3	4	5	Sempre me comporto dessa maneira
------------------------------------	---	---	---	---	---	-------------------------------------

5. *Incentiva e se importa com os estudantes* (elogia os estudantes quando realizam um bom trabalho, ajuda-os quando precisam, oferece pontos de bônus e atividades extras).

Nunca me comporto dessa maneira	1	2	3	4	5	Sempre me comporto dessa maneira
------------------------------------	---	---	---	---	---	-------------------------------------

6. *Preparação* (prepara e segue o programa da disciplina e os planos de aula, traz o material necessário para as aulas).

Nunca me comporto dessa maneira	1	2	3	4	5	Sempre me comporto dessa maneira
------------------------------------	---	---	---	---	---	-------------------------------------

7. *Flexibilidade/Mente aberta* (modifica o cronograma das aulas quando necessário, aceita críticas de outras pessoas, permite que os alunos façam exercícios extras quando apropriado, arredonda as notas quando apropriado).

Nunca me comporto dessa maneira	1	2	3	4	5	Sempre me comporto dessa maneira
------------------------------------	---	---	---	---	---	-------------------------------------

8. *Capacidade de ouvir* (não interrompe os alunos quando os mesmos estão falando, mantém contato visual com eles e faz perguntas quando estes fazem alguma colocação).

Nunca me comporto dessa maneira	1	2	3	4	5	Sempre me comporto dessa maneira
------------------------------------	---	---	---	---	---	-------------------------------------

9. *Humildade* (admite erros, não é arrogante, não dá a si mesmo o crédito pelo sucesso dos outros).

Nunca me comporto dessa maneira	1	2	3	4	5	Sempre me comporto dessa maneira
------------------------------------	---	---	---	---	---	-------------------------------------

10. *Conhecimento e atualização do conteúdo* (responde facilmente às perguntas dos alunos, não fica lendo diretamente do livro ou de anotações, relaciona o tema a situações atuais da vida real, usa vídeos, revistas e jornais para exemplificar o tema; fala sobre assuntos atuais, usa textos recentes).

Nunca me comporto dessa maneira	1	2	3	4	5	Sempre me comporto dessa maneira
------------------------------------	---	---	---	---	---	-------------------------------------

11. *Profissionalismo* (se veste adequadamente, apresenta postura apropriada para a situação).

Nunca me comporto dessa maneira	1	2	3	4	5	Sempre me comporto dessa maneira
------------------------------------	---	---	---	---	---	-------------------------------------

12. *Promoção do pensamento crítico* (providencia tópicos e promove debates em sala, faz perguntas polêmicas ou instigantes que estimulam os estudantes intelectualmente, atribui pontos de participação e passa atividades extraclasse).

Nunca me comporto dessa maneira	1	2	3	4	5	Sempre me comporto dessa maneira
------------------------------------	---	---	---	---	---	-------------------------------------

13. *Feedback construtivo* (devolve os trabalhos e provas dos estudantes com comentários sobre a correção, responde às questões dos alunos e orienta sobre como se preparar para provas, trabalhos e apresentações).

Nunca me comporto dessa maneira	1	2	3	4	5	Sempre me comporto dessa maneira
------------------------------------	---	---	---	---	---	-------------------------------------

14. *Pontualidade/Boa administração do tempo de aula* (inicia e encerra as aulas no horário, disponibiliza tempo para que os alunos realizem perguntas, cumpre seus compromissos, devolve os trabalhos dentro do prazo estabelecido).

Nunca me comporto dessa maneira	1	2	3	4	5	Sempre me comporto dessa maneira
------------------------------------	---	---	---	---	---	-------------------------------------

15. *Relacionamento e atitudes positivas* (sorri, cumprimenta os alunos, inicia conversas, incentiva perguntas, responde respeitosamente aos comentários dos estudantes, faz os estudantes rirem com piadas e histórias engraçadas, sabe o nome dos estudantes e interage com eles antes e depois das aulas).

Nunca me comporto dessa maneira	1	2	3	4	5	Sempre me comporto dessa maneira
------------------------------------	---	---	---	---	---	-------------------------------------

16. *Avaliação coerente e adequada ao nível dos estudantes* (contempla em sala de aula o conteúdo da prova, faz perguntas relevantes na avaliação, não sobrecarrega os estudantes com leituras, ensina em nível adequado à maioria dos estudantes em sala).

Nunca me comporto dessa maneira	1	2	3	4	5	Sempre me comporto dessa maneira
------------------------------------	---	---	---	---	---	-------------------------------------

17. *Respeito* (não humilha ou constrange os estudantes em sala, é educado com os estudantes - diz obrigado/a e por favor -, não perde a paciência).

Nunca me comporto dessa maneira	1	2	3	4	5	Sempre me comporto dessa maneira
------------------------------------	---	---	---	---	---	-------------------------------------

18. *Sensibilidade e persistência* (assegura-se de que os alunos compreenderam um tópico antes de passar para um novo conteúdo, oferece aulas extras, repete informações quando necessário e faz perguntas aos estudantes sobre o conteúdo para verificar se eles realmente compreenderam, utiliza tempo adicional para debater conceitos mais difíceis).

Nunca me comporto dessa maneira	1	2	3	4	5	Sempre me comporto dessa maneira
------------------------------------	---	---	---	---	---	-------------------------------------

19. *Habilidades no uso de tecnologia* (utiliza dispositivos tecnológicos para melhorar as aulas, troca e-mails com os estudantes, disponibiliza informações e conteúdos das aulas por meio da internet, tem conhecimentos básicos de informática).

Nunca me comporto dessa maneira	1	2	3	4	5	Sempre me comporto dessa maneira
------------------------------------	---	---	---	---	---	-------------------------------------

### Anexo D - Escala de Bem-Estar Afetivo no Trabalho

Por favor, responda às perguntas abaixo utilizando, para isso, a escala de resposta a seguir.

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente	Às vezes	Freqüentemente	Sempre

Meu trabalho me faz sentir...

01. \_\_\_\_\_ Tranqüilo
02. \_\_\_\_\_ Com raiva
03. \_\_\_\_\_ Chateado
04. \_\_\_\_\_ Ansioso
05. \_\_\_\_\_ Incomodado
06. \_\_\_\_\_ Alegre
07. \_\_\_\_\_ Calmo
08. \_\_\_\_\_ Confuso
09. \_\_\_\_\_ Contente
10. \_\_\_\_\_ Depressivo
11. \_\_\_\_\_ Desgostoso
12. \_\_\_\_\_ Desencorajado
13. \_\_\_\_\_ Orgulho do que faço
14. \_\_\_\_\_ Com energia
15. \_\_\_\_\_ Animado
16. \_\_\_\_\_ Empolgado
17. \_\_\_\_\_ Entusiasmado
18. \_\_\_\_\_ Assustado
19. \_\_\_\_\_ Malsucedido
20. \_\_\_\_\_ Furioso
21. \_\_\_\_\_ Triste
22. \_\_\_\_\_ Cansado
23. \_\_\_\_\_ Feliz
24. \_\_\_\_\_ Tímido
25. \_\_\_\_\_ Inspirado
26. \_\_\_\_\_ Miserável
27. \_\_\_\_\_ Agradecido
28. \_\_\_\_\_ Honrado
29. \_\_\_\_\_ Satisfeito
30. \_\_\_\_\_ À vontade

## Anexo E - Escala de Satisfação com a Vida

Instruções. Abaixo você encontrará cinco afirmações com as quais pode ou não concordar. Usando a escala de resposta a seguir, que vai de 1a7, indique o quanto concorda ou discorda com cada uma; escreva um número no espaço ao lado da afirmação, segundo sua opinião. Por favor, seja o mais sincero e honesto possível nas suas respostas.

1	2	3	4	5	6	7
Discordo totalmente	Discordo	Discordo ligeiramente	Nem concordo nem discordo	Concordo ligeiramente	Concordo	Concordo totalmente

01. \_\_\_\_\_ Na maioria dos aspectos, minha vida é próxima ao meu ideal.
02. \_\_\_\_\_ As condições da minha vida são excelentes.
03. \_\_\_\_\_ Estou satisfeito (a) com minha vida.
04. \_\_\_\_\_ Dentro do possível, tenho conseguido as coisas importantes que quero na vida.
05. \_\_\_\_\_ Se pudesse viver uma segunda vez, não mudaria quase nada na minha vida.

## Anexo F - Questionário dos Valores Básicos (QVB)

Instruções. Por favor, leia atentamente a lista de valores descritos a seguir, considerando seu conteúdo. Utilizando a escala de resposta abaixo, indique com um número no espaço ao lado de cada valor o grau de importância que este tem como um princípio que guia sua vida.

1	2	3	4	5	6	7
Totalmente não importante	Não importante	Pouco importante	Mais ou menos importante	Importante	Muito importante	Totalmente importante

01. \_\_\_ PRAZER. Desfrutar da vida; satisfazer todos os seus desejos.
02. \_\_\_ ÊXITO. Obter o que se propõe; ser eficiente em tudo que faz.
03. \_\_\_ APOIO SOCIAL. Obter ajuda quando a necessite; sentir que não está só no mundo.
04. \_\_\_ CONHECIMENTO. Procurar notícias atualizadas sobre assuntos pouco conhecidos; tentar descobrir coisas novas sobre o mundo.
05. \_\_\_ EMOÇÃO. Desfrutar a vida, desafiando o perigo; buscar aventuras.
06. \_\_\_ PODER. Ter poder para influenciar os outros e controlar decisões; ser o chefe de uma equipe.
07. \_\_\_ AFETIVIDADE. Ter uma relação de afeto profunda e duradoura; ter alguém para compartilhar seus êxitos e fracassos.
08. \_\_\_ RELIGIOSIDADE. Crer em Deus como o salvador da humanidade; cumprir a vontade de Deus.
09. \_\_\_ SAÚDE. Preocupar-se com sua saúde antes de ficar doente; não estar enfermo.
10. \_\_\_ SEXUALIDADE. Ter relações sexuais; obter prazer sexual.
11. \_\_\_ PRESTÍGIO. Saber que muita gente lhe conhece e admira; quando velho receber uma homenagem por suas contribuições.
12. \_\_\_ OBEDIÊNCIA. Cumprir seus deveres e obrigações do dia a dia; respeitar aos seus pais e aos mais velhos.
13. \_\_\_ ESTABILIDADE PESSOAL. Ter certeza de que amanhã terá tudo o que tem hoje; ter uma vida organizada e planificada.
14. \_\_\_ CONVIVÊNCIA. Conviver diariamente com os vizinhos; fazer parte de algum grupo, como: social, esportivo, entre outros.
15. \_\_\_ BELEZA. Ser capaz de apreciar o melhor da arte, música e literatura; ir a museus ou exposições onde possa ver coisas belas.
16. \_\_\_ TRADIÇÃO. Seguir as normas sociais do seu país; respeitar as tradições da sua sociedade.
17. \_\_\_ SOBREVIVÊNCIA. Ter água, comida e poder dormir bem todos os dias; viver em um lugar com abundância de alimentos.
18. \_\_\_ MADUREZA. Sentir que conseguiu alcançar seus objetivos na vida; desenvolver todas as suas capacidades.