

Realização Profissional e Engajamento no Trabalho de Docentes

Hellen Cristine Geremia¹

Iúri Novaes Luna¹

Narbal Silva¹

¹Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Florianópolis/SC – Brasil

RESUMO – Realização Profissional e Engajamento no Trabalho de Docentes. Esta pesquisa buscou investigar as relações entre a realização profissional e o engajamento no trabalho de docentes universitários. Metodologicamente, foram realizadas uma *survey* com 220 docentes universitários, cujos resultados foram analisados por meio de estatística inferencial, e 12 entrevistas com docentes, cujas informações foram submetidas à análise de conteúdo. Os resultados evidenciaram que os construtos estudados estão estatisticamente correlacionados e os depoimentos dos docentes entrevistados indicaram que tal relação pode se constituir, mais fortemente, a partir da dimensão dedicação do construto engajamento no trabalho.

Palavras-chave: Engajamento no Trabalho. Realização Profissional. Carreira Docente. Ensino Superior.

ABSTRACT – Professional Fulfillment and Work Engagement of Professors. This research sought to investigate the relationship between professional fulfillment and work engagement among university professors. Methodologically, a survey was administered to 220 university professors, whose results were analyzed using inferential statistics, and 12 interviews were conducted with professors, whose information was submitted to content analysis. The results showed that the studied constructs are statistically correlated, and the testimonies of the interviewed professors indicated that this relationship may be more strongly constituted based on the dimension of dedication of the construct of work engagement.

Keywords: Work Engagement. Professional Fulfillment. Teaching Career. Higher Education.

Introdução

A docência universitária apresenta-se como objeto de investigações científicas que buscam compreender a natureza complexa das atividades ocupacionais da profissão e analisar as condições de trabalho e saúde dos docentes no contexto educacional. Como parte do processo de ensino-aprendizagem, os docentes possuem um papel fundamental, pois articulam estudantes e sociedade (Silva-Júnior; Ferreira; Valentini, 2020). Em estudos no campo da educação e da psicologia, um dos tópicos de ênfase, nas últimas décadas, tem sido em questões relacionadas ao mal-estar docente. Esse tema envolve a investigação acerca do sofrimento, da insatisfação, do elevado nível de estresse, do desejo de abandonar a carreira, da síndrome de *burnout*, entre outras condições adversas enfrentadas pelos professores (Mercali; Costa, 2019; Rebolo; Bueno, 2014; Vilela; Garcia; Vieira, 2013). Não por acaso, estudos demonstram que a docência é uma das profissões mais estressantes da atualidade (Costa; Souza Neto, 2020; Dalcin; Carlotto, 2018).

Por outro lado, o trabalho docente, particularmente no ensino superior, também pode favorecer experiências de reconhecimento social e realização. Tais experiências decorrem, entre outros fatores, de relações interpessoais, vivências de cunho afetivo, ético e prestígio, e construção de carreira no universo acadêmico. No entanto, aspectos relacionados à precarização das condições e das relações de trabalho muitas vezes cerceiam os propósitos da profissão, expondo os profissionais a fatores de risco psicossocial (Costa; Souza Neto, 2020). Questões relacionadas às exigências de titulação e ao produtivismo acadêmico, associadas à perda de autonomia, à sobrecarga de trabalho e a crescente desvalorização do trabalho docente podem acentuar o desgaste físico e psicológico, gerando até mesmo o abandono da profissão (Araújo; Leal; Oliveira-Silva, 2019; Bianchetti; Zuin; Ferraz, 2018; Costa; Souza Neto, 2020; Rebolo; Bueno, 2014; Vilela; Garcia; Vieira, 2013).

Embora sejam fundamentais os esforços empreendidos nas investigações sobre os aspectos do mal-estar docente e a consequente busca de soluções para tal problema, a ênfase nessa perspectiva pode, em alguns casos, dificultar a percepção de seus elementos positivos (Jesus, 2004; Rebolo; Bueno, 2014). Uma abordagem investigativa que identifique condições que conduzam o docente a uma maior percepção de bem-estar, engajamento e realização pessoal e profissional pode favorecer a permanência na profissão, a eficácia do ensino e boas práticas educativas (Both et al., 2017; Jesus, 2004; Rebolo; Bueno, 2014). O presente estudo foi direcionado para essa perspectiva, com ênfase na relação entre o engajamento no trabalho e a realização profissional de docentes do ensino superior.

O engajamento no trabalho é um construto motivacional positivo que implica bem-estar e que é caracterizado pelas dimensões dedicação, absorção e vigor (Magnan et al., 2016; Schaufeli; Salanova, 2014). A dedicação é determinada pelas noções de significado, entusiasmo, inspiração e orgulho da profissão, associadas ao sentimento de que a

atividade laboral proporciona prazer, desafio e reconhecimento. A absorção diz respeito à imersão completa do trabalhador em seu trabalho, de forma a não perceber o transcorrer do tempo. O vigor, por fim, refere-se aos altos níveis de energia e resiliência mental empreendidos durante o trabalho e ao desejo de investir esforços e persistir na atividade laboral, mesmo diante de dificuldades (Schaufeli; Dijkstra; Vazquez, 2013; Schaufeli; Salanova, 2014). Como um estado psicológico disposicional, o engajamento no trabalho associa-se a motivos intrínsecos que se mantêm ao longo do tempo e que direcionam pessoas a investir intensa energia e dedicação, com elevada sensação de prazer (Vazquez; Ferreira; Mendonça, 2019; Vazquez; Schaufeli, 2019).

Apesar de pesquisas sobre engajamento no trabalho terem se difundido nos últimos anos (Camões; Gomes, 2021; Martins; Machado, 2022; Mazzetti et al., 2023; Schaufeli, 2014), estudos específicos direcionados a docentes ainda são incipientes. Há estudos nacionais que demonstram que docentes de ensino superior, de instituições públicas ou privadas, tendem a apresentar alto engajamento no trabalho (Dessbesell et al., 2017; Schaufeli; Dijkstra; Vazquez, 2013). Docentes de ensino à distância, por sua vez, tendem a manter o engajamento no trabalho associado a fatores de satisfação originários de relações sociais com colegas e de contentamento com a natureza do trabalho que realizam (Caldas et al., 2013). Mais recentemente, Mercali e Costa (2019) desenvolveram um estudo com docentes de instituições de ensino superior públicas e privadas que apresentaram escores medianos de engajamento, próximos de um limite que poderia afetar a saúde mental. No que se refere aos estudos internacionais, os resultados convergem com o panorama brasileiro. Um grupo de docentes do ensino superior de Portugal, por exemplo, apresentou elevado nível de engajamento no trabalho (Araújo; Esteves, 2016). Já um estudo com professores italianos demonstrou que o engajamento no trabalho difere em relação à idade (Guglielmi et al., 2016). Outra pesquisa, realizada com docentes universitários na Índia, um dos poucos estudos no contexto sul-asiático, indicou que elementos do trabalho docente são preditores significativos de engajamento no trabalho (Kashyap; Nakra; Arora, 2022).

A realização profissional, por sua vez, é um construto recente, situado no campo da carreira e que também possui relação com aspectos do funcionamento positivo das pessoas no trabalho. Sua definição tem base nas crenças que uma pessoa possui sobre sua carreira, nos objetivos que estabelece e como percebe sua evolução no alcance de tais objetivos (Oliveira-Silva; Porto; Arnold, 2019; Oliveira-Silva; Porto, 2021). Esse modelo teórico apresenta duas dimensões: (1) a importância e o alcance de metas de carreira e (2) a avaliação do progresso em direção às metas. Diferentemente do engajamento no trabalho, os estudos que abordam este tema ainda são inaugurais (Geremia; Scapini; Silva, 2020). Destaca-se um estudo de Araújo, Leal e Oliveira-Silva (2019) com docentes do ensino superior público, cujo resultado indicou que o planejamento da escolha da carreira docente afetou em 74,1% a percepção de realização profissional da amostra estudada.

Do ponto de vista conceitual e com base em estudos recentes, é possível sugerir a existência de uma possível relação entre os construtos realização profissional e engajamento no trabalho de docentes do ensino superior. A realização profissional está associada à identificação do professor com suas atividades profissionais, à liberdade e à autonomia para executar o trabalho e também ao entusiasmo, à inspiração e ao orgulho da profissão (Ribeiro; Silva, 2020; Vilela; Garcia; Vieira, 2013), elementos que caracterizam a dimensão dedicação do engajamento no trabalho. Partindo desse pressuposto e visando contribuir com a discussão dos fenômenos em análise, o principal objetivo deste estudo foi compreender a relação entre engajamento no trabalho e realização profissional de docentes do ensino superior público federal.

Método

Trata-se de um estudo misto sequencial explanatório, que prevê a realização de uma primeira etapa de procedimentos quantitativos, cujos resultados, por sua vez, auxiliaram no desenvolvimento de uma segunda etapa, qualitativa (Creswell; Plano Clark, 2013). Dessa forma, além de os resultados estatísticos obtidos na primeira etapa do estudo terem direcionado a seleção da amostra na segunda etapa, integrando a coleta de dados de ambas as fases, buscou-se um detalhamento dos resultados iniciais quantitativos por meio dos dados qualitativos. No que se refere aos cuidados éticos, todos os procedimentos metodológicos adotados neste estudo foram avaliados e aprovados pelo Comitê de Ética em Pesquisa sob parecer número 3.099.601.

Participantes

Na etapa quantitativa, participaram 220 docentes de uma universidade pública federal da região sul do Brasil. Os critérios para inclusão na amostra foram: a) atuar no magistério superior e b) possuir regime de dedicação exclusiva às atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão institucional.

A amostra foi composta por homens e mulheres, sendo 50,9% do sexo masculino, com idade média de 48 anos (DP=11), 81,8% casados e 67,3% com filhos. Trata-se de um grupo de profissionais com nível de formação elevado, com 57,2% dos docentes com pós-doutorado. Quanto à classe na carreira docente, 42,8% eram Professores Adjuntos, e grande parte da amostra (90,1%) atuava em programas de pós-graduação *stricto sensu*. Além disso, 43% dos docentes possuíam entre 7 e 25 anos de carreira na universidade pesquisada.

A etapa qualitativa, por sua vez, teve como participantes indivíduos selecionados por meio de uma amostragem não probabilística intencional, a partir dos resultados obtidos na primeira etapa da investigação. Desse modo, a segunda etapa contou com a participação voluntária de 12 docentes de diferentes centros de ensino da universidade pesquisada, selecionados entre os 18 que manifestaram interesse em participar dessa fase da pesquisa. Desses, seis eram do sexo masculino e seis do sexo feminino, com idade entre 30 e 50 anos e média de nove

anos de atuação docente na instituição estudada. Para compor a amostra, considerou-se como critérios de inclusão: ter participado integralmente da etapa quantitativa, estar em exercício na instituição no período da coleta e ter indicado disponibilidade para a entrevista. Não foram definidos critérios de exclusão além da ausência de interesse em participar.

Os participantes foram identificados por códigos alfanuméricos compostos pela letra P e por números sequenciais (P1 ao P12), preservando-se o sigilo de suas identidades. Os resultados permitiram identificar diferentes níveis de realização profissional e de engajamento no trabalho, o que possibilitou a organização da amostra em três grupos: seis docentes com alta realização profissional e alto engajamento (P1 ao P6); quatro docentes cujos resultados indicaram baixa realização profissional e alto engajamento no trabalho (P7 ao P10); e, por fim, dois docentes com resultados que indicavam baixa realização profissional e baixo engajamento no trabalho (P11 e P12). Não foram encontrados, entre os 18 docentes inicialmente disponíveis, participantes cujos resultados indicassem a combinação de alta realização profissional e baixo engajamento no trabalho. A definição dessa composição buscou contemplar diferentes perfis de docentes, favorecendo a análise comparativa das percepções entre os grupos.

Instrumentos

Para a coleta de dados quantitativos, foram utilizados os seguintes instrumentos: o Questionário Sociodemográfico, a fim de caracterizar o perfil pessoal e profissional dos participantes; a Escala *Utrecht* de Engajamento no Trabalho, versão brasileira da *Utrecht Work Engagement Scale*, de Schaufeli e Bakker (2004), que demonstrou boa evidência de conteúdo e validade de construto para uso no país (Alfa de Cronbach de 0,95) e que possui 17 itens para avaliar as dimensões vigor, dedicação e absorção em uma escala de importância de sete pontos; e a Escala de Realização Profissional de Docentes de Universidades Federais (ERP-DUF), elaborada para este estudo a partir do modelo de Realização Profissional de Oliveira-Silva, Porto e Arnold (2019). A ERP-DUF apresentou boa evidência de conteúdo e validade de construto (Ômega de McDonald: 0,87), e é composta por 16 itens que abordam objetivos de carreira relacionados ao contexto de trabalho e à carreira de docentes de magistério superior de universidades públicas federais (Geremia; Silva; Luna, 2023). Em uma escala de cinco pontos, cada item é avaliado em relação à importância atribuída pelo respondente ao respectivo objetivo de carreira e ao grau de alcance desse objetivo no momento da coleta. O escore final de realização profissional é obtido multiplicando-se os valores atribuídos à importância pelos valores que indicam o grau de alcance de cada um deles, variando de 0 a 20.

Para a realização das entrevistas, foi utilizado um roteiro semiestruturado com 10 questões norteadoras, elaboradas com base no objetivo do estudo e em aspectos teóricos da literatura sobre engajamento no trabalho (considerando suas dimensões: dedicação, absorção e vigor) e realização profissional.

Procedimentos de Coleta e Análise dos Dados

A coleta de dados de ambas as etapas do estudo ocorreu no primeiro semestre de 2021, durante a pandemia provocada pelo Coronavírus (Sars-Cov-2), o que exigiu medidas de isolamento social e demandou novas formas do fazer docente dos profissionais da educação, a partir do ensino remoto. Para colaborar com o estudo, os participantes foram convidados por e-mail, com uma mensagem contendo uma breve apresentação da pesquisa e o *link* para acesso ao instrumento, composto pelo Questionário Sociodemográfico e pelas duas escalas anteriormente descritas, disponibilizado na plataforma *SurveyMonkey*.

Quanto à análise dos resultados provenientes das escalas, a escolha pelo uso de correlação não paramétrica foi determinada pela consideração de que as três dimensões de engajamento no trabalho (vigor, dedicação e absorção) não apresentaram distribuição normal dos dados ($p > 0,05$). Dessa forma, optou-se pelo teste de correlação de *Spearman*, por se tratar de uma técnica apropriada para variáveis de natureza ordinal ou intervalar que não atendem aos pressupostos de normalidade, além de possibilitar a verificação da intensidade e do sentido da relação entre dois conjuntos de dados. Esse teste também é adequado para amostras de tamanho reduzido, como é o caso desta pesquisa (Corder; Foreman, 2014). Assim, foram realizados testes de correlação de *Spearman* para verificar as correlações existentes entre: a) o escore de realização profissional da amostra, mensurado pela ERP-DUE, e o nível geral de engajamento no trabalho; e b) as pontuações obtidas nas três dimensões do engajamento no trabalho e o escore de realização profissional dos docentes pesquisados. Os dados foram analisados com auxílio dos pacotes estatísticos SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), versão 23.

No que se refere às entrevistas com os 12 docentes selecionados, as videoconferências foram agendadas previamente, conforme disponibilidade dos participantes, e foram gravadas. O processo de coleta de dados foi realizado conforme as orientações previstas pela análise de conteúdo de Bardin (2011) e seguiu as etapas de pré-análise, exploração do material e tratamento de dados e inferência e interpretação. As categorias temáticas e as subcategorias, definidas a priori, se encontram descritas no Quadro 1.

Quadro 1 – Categorias e subcategorias para análise de conteúdo das entrevistas

Categoria	Subcategoria
Engajamento no trabalho	Dedicação
	Vigor
	Absorção
Realização profissional	Concepções de realização profissional
	Objetivos de carreira mais importantes
	Avaliação subjetiva do alcance dos objetivos mais importantes da carreira.

Fonte: Elaboração própria.

Finalmente, foi realizada a triangulação dos dados de ambas as etapas do estudo à luz do referencial teórico (Yin, 2015), orientada pelos objetivos da investigação.

Resultados

De acordo com as normas para interpretação dos resultados obtidos a partir da aplicação da Escala *Utrecht* de Engajamento no Trabalho (Magnan et al., 2016) e com a faixa etária média da amostra deste estudo, os resultados indicaram níveis medianos de engajamento no trabalho ($M = 4,90$, em uma escala que varia de 1 a 7), com forte convergência entre os respondentes ($DP = 0,75$). A Tabela 1 apresenta a média e o desvio-padrão relativos ao nível geral de engajamento no trabalho dos participantes, bem como às dimensões vigor, dedicação e absorção.

Tabela 1 – Média e desvio-padrão relativos ao nível geral do engajamento no trabalho e às dimensões vigor, dedicação e absorção.

Variável	Média	Desvio-Padrão
Geral	4,90	0,75
Vigor	4,75	0,89
Dedicação	5,02	0,91
Absorção	4,95	0,78

Fonte: Elaboração própria.

O resultado da mensuração da realização profissional indicou que os docentes alcançaram, em média, 9,93 pontos ($DP = 2,4$), aproximando-se da posição intermediária da escala, que varia de 0 a 20.

O resultado do teste de *Spearman*, realizado entre o escore geral de realização profissional e o nível geral de engajamento no trabalho, indicou correlação positiva, moderada e estatisticamente significativa entre os dois construtos ($\rho = 0,47$; $p < 0,01$).

Por fim, os resultados dos testes de correlação de *Spearman*, realizados entre as três dimensões de engajamento no trabalho e o escore geral de realização profissional, podem ser observados na Tabela 2. A variável realização profissional apresentou correlações estatisticamente significativas, positivas e moderadas com as dimensões vigor e absorção do engajamento no trabalho, e correlação estatisticamente significativa, positiva e forte com a dimensão dedicação. O teste r-to-z de transformação de Fisher demonstrou que a realização profissional se associou mais fortemente com dedicação ($\rho = -0,55$, $p < 0,01$, $\rho^2 = 0,30$) do que com vigor ($\rho = 0,41$, $p < 0,01$, $\rho^2 = 0,16$) ($z = -3,40$; $p < 0,01$) e absorção ($\rho = 0,30$, $p < 0,01$, $\rho^2 = 0,09$) ($z = 4,50$; $p < 0,01$). O teste r-to-z de transformação de Fisher também demonstrou que a realização profissional se associou mais fortemente com vigor do que com absorção ($z = 1,91$; $p < 0,03$).

Tabela 2 – Análise de correlações entre as dimensões engajamento no trabalho e realização profissional.

	Vigor	Dedicação	Absorção
Realização Profissional	$\rho = 0,4$ $p < 0,01$ $\rho^2 = 0,16$	$\rho = 0,55$ $p < 0,01$ $\rho^2 = 0,30$	$\rho = 0,30$ $p < 0,01$ $\rho^2 = 0,09$

Nota: ρ = rho de *Spearman*; p = significância estatística. Fonte: Elaboração própria.

A partir da análise de conteúdo das entrevistas, as informações foram classificadas nas categorias relacionadas às dimensões do engajamento no trabalho e também aos elementos que caracterizam o modelo de realização profissional utilizado neste estudo. Os resultados apresentados a seguir contemplam tais categorias.

Engajamento no Trabalho dos Docentes Investigados

Os elementos que caracterizam a dimensão dedicação foram observados na fala de 11 professores entrevistados. Os docentes manifestaram orgulho em relação à profissão e à instituição à qual estão vinculados, apresentaram o significado de transformação atribuído à docência e o sentimento de felicidade na prática da profissão, como pode ser observado nos trechos: “Eu tenho muito orgulho de estar em uma instituição pública federal” (P2); “Me sinto feliz. Gosto muito da minha profissão, não troco por nenhuma outra” (P9). Por meio da análise das falas dos docentes, foi possível observar, ainda, que a possibilidade de realizar atividades de maior identificação envolve, também, maior dedicação e, portanto, conexão, inspiração e significado agregado à atividade realizada. Nesse sentido, oito docentes mencionaram as atividades de ensino e pesquisa como as mais gratificantes, conforme exemplificam as falas: “Ver a evolução do aluno e as coisas lindas que eles fazem até se formarem, nas defesas de TCC, para mim, é muito gratificante. Eu acho que é o mais gratificante” (P3); “Eu vejo a pesquisa como a atividade mais prazerosa que realizo. Especialmente quando vemos os resultados” (P10). Outros três docentes atribuíram significado positivo às atividades administrativas, como a coordenação de cursos de

graduação e a chefia de departamentos. Nesses casos, os professores destacaram a relação com os estudantes como a atividade mais prazerosa a ser realizada, conforme exemplifica a fala de P7, que afirmou gostar tanto de dar aulas quanto de coordenar o curso de graduação, aproveitando a oportunidade para se relacionar com os estudantes. Essa percepção foi corroborada por P8, também coordenadora de curso de graduação, que destacou, ainda, a possibilidade de interação com os colegas e a atividade de reformulação de projetos de curso como geradoras de trocas significativas. O professor que não apresentou elementos de caracterização da dimensão dedicação mencionou que, no período da entrevista, estava “desgostoso” (P12) com a instituição. De acordo com ele, além de estar vivenciando problemas de relacionamento com colegas, sua única atividade prevista para o semestre eram algumas poucas horas de ensino, o que o levava, naquele momento, a adotar um comportamento de resignação: “[...] Dentro dessa história toda, atualmente, estou mais ‘o que é que tem pra fazer?’” (P12).

A absorção, por sua vez, foi pouco observada nas falas dos participantes. Entre os docentes entrevistados, apenas uma professora manifestou completo envolvimento no trabalho. Segundo ela, havia ocasiões em que trabalhava ininterruptamente, por longas horas, no computador: “Eu acordo, sento no computador oito e meia da manhã, porque acordei às oito, e eu vou até uma hora da manhã, duas” (P1). Os demais docentes, com exceção de P12, afirmaram dedicar mais tempo ao trabalho do que o previsto para o regime de servidor docente com dedicação exclusiva, e que, durante o trabalho nas atividades que gostam, o tempo passa mais rápido. Porém, sete docentes explicaram que há situações relacionadas ao próprio trabalho que prejudicam o foco no que consideram mais importante. Nesse sentido, as atividades administrativas foram consideradas parte necessária do trabalho, mas estritamente burocrática, causando desconforto e dificultando a imersão no trabalho, como ilustram as falas a seguir:

Estou dedicando meu tempo e energia para fazer a minha pesquisa e formar bons profissionais. Esse é o meu principal foco agora, onde tenho me concentrado. Agora, a parte administrativa me impede de fazer o trabalho principal, que seria o ensino e a pesquisa (P4).

Eu gosto de preparar todas as aulas, todo semestre, de novo. Claro, algumas coisas vão mais rápido que outras. E eu não acho o tempo que eu gosto de dedicar para isso. Tanto para preparação de aula quanto para a pesquisa. Reuniões, cargos administrativos... realmente acho que é um grande problema [...] (P10).

Quando eu estou no laboratório, como eu disse, estou muito focado. Mas aí, sempre há convocação para uma reunião, uma comissão [...]. O que eu gostaria de fazer precisa de tempo, precisa pensar, precisa ler e conversar (P11).

No que se refere à dimensão vigor, alguns docentes entrevistados manifestaram a vivência de um período de cansaço e desânimo em relação ao seu trabalho. Do total de 12 docentes entrevistados, seis se referiram à mudança do modelo de aulas presenciais para o modelo emergencial de ensino remoto, implementado na instituição pesquisada em função da situação de pandemia por SARS-CoV-2, como a precursora desses

sentimentos, conforme ilustram os trechos a seguir: “Eu estou cansado com essa pandemia, então eu estou em um momento meio de bloqueio. Isso tem me afligido bastante, essa é a verdade” (P6); “Com essa situação de ensino remoto, na graduação, câmeras apagadas, ninguém fala, dá um desânimo dar aula” (P12). Por outro lado, dois docentes que relataram cansaço também narram os esforços investidos para superar os desafios colocados pelo contexto de pandemia. Entre as estratégias citadas, estava o estabelecimento de momentos de descanso, a adaptação ao uso da tecnologia e a aquisição de equipamentos para facilitar o ensino e a aprendizagem de modo virtual. Nessa direção, P11 afirmou que, além de ter se adaptado positivamente à circunstância, conseguiu organizar melhor o tempo para realizar as diferentes atividades, evitando a perda de tempo com reuniões, por exemplo.

No entanto, esse mesmo professor mencionou, também, que a diminuição de verbas para a educação superior e a pesquisa impactou seu trabalho, causando desmotivação. Sobre esse aspecto, P2 relatou que há falta de recursos, mas que os profissionais devem viabilizar os projetos e continuar buscando verbas com fontes financiadoras e fundações de pesquisa. A falta de recursos, de acordo com a fala de três professores, não impacta apenas o desenvolvimento de pesquisas, mas também a infraestrutura da universidade. Os professores citaram, como exemplos, a falta de cadeiras em sala de aula, a ausência de espaço físico para atendimentos dos alunos e a necessidade de computador particular para a realização de atividades como a orientação de trabalhos. Diante dessas dificuldades, os três docentes relataram buscar alternativas para continuar desempenhando seu trabalho com qualidade, seja emprestando equipamentos de outros centros e laboratórios ou atendendo os estudantes na biblioteca, seja custeando, com recursos próprios, os materiais necessários para o desenvolvimento do seu trabalho. Assim, é possível compreender que, para esses docentes, as dificuldades são inerentes à profissão, particularmente no contexto da gestão pública, sendo percebidas como desafios a serem solucionados pelos órgãos competentes e, de forma mais imediata, por eles mesmos.

Realização Profissional dos Docentes Investigados

Em relação à concepção de realização profissional, metade dos docentes a associou à felicidade. Segundo eles, poder fazer o que gostam e “dar o seu melhor” nessas atividades faz com que se sintam felizes e realizados profissionalmente, como ilustram as seguintes falas: “A realização profissional é chegar sexta-feira e não se sentir feliz por estar entrando no final de semana. Chegar no sábado e domingo e sentir falta da segunda-feira. Acho que eu estou nesse caminho” (P5); “Estar realizado profissionalmente significa poder trabalhar em algo importante para si, focado, tranquilo, devotando seu tempo para isso” (P11). Para outros três professores, a realização profissional compreenderia aspectos objetivos e subjetivos. Para eles, os aspectos objetivos estariam relacionados às condições materiais e financeiras, de garantia da subsistência que o trabalho pode oportunizar, enquanto os aspectos subjeti-

vos se relacionariam ao prazer e à satisfação na realização das atividades de trabalho. P10 associou a realização profissional à construção e à análise da trajetória de carreira: “Tu sempre te remetes as tuas possibilidades anteriores, aonde tu chegaste e o ponto que tu podes chegar. Quanto mais distante do ponto de origem em termos de subida, mais facilmente tu vais te declarar realizado” (P10). Além disso, P2 e P12 associaram a realização profissional ao reconhecimento dos alunos, dos pares e da sociedade.

Os docentes também foram questionados sobre os principais objetivos de carreira que estabeleceram para si, bem como a percepção sobre seu alcance. Dos 12 entrevistados, 10 apresentaram objetivos que consideravam importantes para a carreira, relacionando-os, principalmente à realização de atividades de pesquisa e ensino na pós-graduação, à maior autonomia no trabalho, à publicação de livros, à obtenção de reconhecimento nacional e internacional e à progressão no plano de carreiras e cargos de magistério superior federal do Brasil. No entanto, foi observado que dois docentes não possuíam objetivos de carreira estabelecidos. P10 mencionou que procurava não definir objetivos, pois, em sua perspectiva, há, na carreira docente, um percurso natural a ser seguido, isto é, há objetivos a serem alcançados, mas a própria trajetória na universidade o conduziria a isso, sem necessidade de esforços urgentes. P12, por sua vez, afirmou que, no momento da entrevista, não tinha nenhum objetivo importante de carreira. Entre os docentes que indicaram seus principais objetivos, somente dois avaliaram estar distantes de alcançá-los. De modo geral, os demais declararam estar próximos ou no caminho para atingir os objetivos traçados.

Por fim, os docentes foram questionados sobre o sentimento de realização profissional. Dez deles afirmaram se sentir realizados, enquanto dois (P11 e P12) relataram se sentir pouco ou nada realizados profissionalmente. P11, cujo entendimento de realização profissional estava associado à felicidade no trabalho e a “poder fazer o que gosta”, avaliou estar distante de alcançar seu objetivo de carreira mais importante e mencionou que se sentia pouco realizado porque dedicava menos tempo do que gostaria às atividades do trabalho que considerava importante. Já P12, que não possuía um objetivo de carreira definido e cujo entendimento de realização profissional estava relacionado ao reconhecimento, demonstrou desânimo com as aulas na modalidade de ensino remoto e afirmou que não se sentia realizado profissionalmente, pois era subutilizado nas atividades que desempenhava.

Discussão

Diante dos resultados encontrados, foi possível identificar que os participantes desta pesquisa apresentaram níveis medianos de engajamento no trabalho (Magnan et al., 2016). Com base nos valores médios por dimensão e no conteúdo das entrevistas, observou-se que o grupo de docentes analisado estava mais dedicado ao trabalho do que absorvido ou revigorado. Tais resultados convergem com evidências semelhantes encontradas em outros estudos realizados com docentes do ensino superior no Brasil e em Portugal (Araújo; Esteves, 2016; Caldas et

al., 2013; Dessbesell et al., 2017; Mercali; Costa, 2019; Paiva et al., 2017). Trabalhos desafiadores, que conferem maior autonomia e liberdade de decisão e envolvem atribuições relacionadas à responsabilidade social, além de impactarem mais diretamente as pessoas, como aqueles ligados à saúde e à educação, tendem a proporcionar maiores níveis de engajamento aos profissionais (Schaufeli; Dijkstra; Vazquez, 2013).

Os escores identificados na dimensão dedicação, um pouco mais elevados, refletiram-se nas falas dos docentes por meio da manifestação do entusiasmo com o trabalho, da atribuição de significados positivos às atividades de ensino e pesquisa que realizam e, principalmente, do orgulho que sentem pela profissão e pela instituição à qual estão vinculados. Tal manifestação implica alta conexão dos docentes com o trabalho e esforço na construção da carreira, levando-os a se importar com o que acontece no seu dia a dia (Mercali; Costa, 2019; Schaufeli; Dijkstra; Vazquez, 2013). Ao mesmo tempo, a maior manifestação da dimensão dedicação também pode estar associada ao fato de a amostra ser delimitada ao setor público. Estudos nacionais e internacionais indicam que realizar um trabalho útil para os outros é um valor muito importante para servidores públicos (Bakker, 2015; Santos et al., 2019).

As pontuações um pouco menores nas dimensões absorção e vigor, observadas na etapa quantitativa, também foram confirmadas nas falas dos docentes entrevistados. A análise da dimensão absorção revelou que muitos docentes percebem as atividades administrativas como contraproducentes à imersão nas atividades profissionais consideradas mais valiosas e importantes, como ensino e pesquisa. Segundo Santos, Pereira e Lopes (2018), além de ser considerada uma tarefa invisível, a gestão indica excesso de trabalho e burocracia invasiva, marcada por constantes reuniões, preenchimentos de relatórios e outros afazeres administrativos, configurando um aspecto pouco desejado na profissão. A atribuição dessas atividades não representa somente uma sobrecarga de trabalho, mas contribui, também, para a diminuição da motivação, podendo levar a uma “crise de identidade” profissional (Jesus, 2004, p. 197). A percepção, por parte dos docentes, de que tais atividades consomem tempo que poderia ser dedicado às demandas de maior interesse, como ensino e pesquisa, é corroborada pela literatura da área (Santos; Pereira; Lopes, 2016, 2018; Viana; Helal, 2023).

Em referência às atividades consideradas mais importantes pela maior parte dos docentes entrevistados, salienta-se que o ensino é a principal atividade da carreira docente no Brasil. Observa-se, nesse sentido, que a estrutura da carreira docente nas instituições de ensino superior públicas privilegia, com frequência, a pesquisa e o ensino em nível de pós-graduação. O desenvolvimento de pesquisa e a atuação na pós-graduação *stricto sensu* representam espaços de poder e de reconhecimento social e possibilitam, por exemplo, maior acesso a financiamento (Viana; Helal, 2023). Tais aspectos justificam a relevância dessas atividades para os docentes entrevistados, a ponto de serem destacadas como objetivos de carreira mais importantes a serem alcançados, impactando diretamente no processo de progressão prevista no

Plano de Carreira de Magistério Superior Federal no Brasil. Nesse contexto, é importante considerar os efeitos do atual produtivismo acadêmico, representado por intensas e contínuas exigências de publicação, sobre a carreira e o engajamento no trabalho dos profissionais dedicados ao ensino e à pesquisa (Bianchetti; Zuin; Ferraz, 2018). Destaca-se, sobretudo, seu impacto na qualidade do trabalho e na saúde desses profissionais.

A dimensão vigor, relacionada à manifestação de níveis elevados de energia mental e resiliência no desenvolvimento de atividades profissionais, bem como ao desejo genuíno de investir esforços na realização de uma tarefa e à persistência para superar dificuldades (Bakker; Albrecht; Leiter, 2011; Schaufeli; Salanova, 2014), parece ter sido significativamente impactada pela pandemia da COVID-19. Nessa direção, os efeitos da pandemia sobre o trabalho e a saúde dos professores já foram documentados em outros estudos (Diab-Bahman; Al-Enzi, 2020; Junges et al., 2021; Kashyap; Nakra; Arora, 2022). O cansaço e o desânimo, relatados pelos participantes na etapa qualitativa da pesquisa, refletem a necessidade urgente de adaptação dos métodos de ensino, centrando os esforços na aprendizagem e no ensino remoto. Considerando que o modo habitual de desempenhar as atividades de docência foi significativamente reconfigurado, tornaram-se imprescindíveis a realização de ajustes na rotina e nos instrumentos de trabalho, como atualização de planos de ensino, aquisição ou atualização de *softwares* e revisão de metodologias para o formato digital.

A isso se somam os contingenciamentos orçamentários enfrentados pelas instituições federais de ensino (IFES) nos últimos anos, identificados nas entrevistas como fatores dificultadores da realização do trabalho, com impacto na motivação. Em 2016, em um contexto de crise econômica, foi aprovada a Emenda Constitucional nº 95, que limitou os gastos públicos por 20 anos, afetando diretamente despesas obrigatórias das áreas de saúde e educação. No ensino superior, em 2021, o governo federal contingenciou mais da metade do orçamento previsto, gerando dificuldades financeiras e redução de gastos que impactaram na qualidade do ensino ofertado (Henning; Brittes, 2021; Santos; Pereira, 2022). Apesar disso, as exigências de produtividade e de oferta de serviços educacionais de alta qualidade permaneceram, independentemente dos custos envolvidos (Santos; Pereira, 2022).

Em relação aos dados sobre a realização profissional dos docentes, cujos resultados da fase quantitativa indicaram níveis considerados medianos, foram encontradas algumas divergências nas falas dos entrevistados. Dez docentes declararam não apenas se sentir plenamente realizados profissionalmente, mas também mencionaram possuir importantes objetivos de carreira, os quais estariam próximos ou no caminho de alcançar. Destaca-se que a realização profissional é um processo dinâmico, que pode sofrer alterações a depender dos eventos pessoais e profissionais (Oliveira-Silva; Porto; Arnold, 2019; Oliveira-Silva; Porto, 2021). Há metas de carreira que podem não ser viáveis ou demandar tempo, experiência e maturidade para serem alcançadas, como o cargo de Professor Titular, última classe de progressão prevista

no Plano de Carreira de Magistério Superior Federal no Brasil. Contudo, Oliveira-Silva e Porto (2021) enfatizam que a realização profissional não se manifesta apenas quando os objetivos estabelecidos são plenamente atingidos, mas também quando o indivíduo percebe que está no caminho para isso ou, ainda, quando percebe que contribui de alguma maneira para esse progresso. Assim, mesmo que o alcance do objetivo ainda não seja concreto, se há algum nível de satisfação com o progresso nessa direção, há, também, evidência de realização profissional (Oliveira-Silva; Porto, 2021). Do mesmo modo, quando uma pessoa possui um objetivo de carreira, mas avalia que não está na direção de alcançá-lo ou que se encontra muito distante disso, tende a apresentar menor realização profissional.

Outro aspecto importante é que a satisfação pessoal e profissional de docentes de universidades federais, bem como a carreira, constituem dimensões essenciais da vida desses profissionais e precisam ser consideradas (Zabalza, 2014). Nessa direção, estudos apontam que a busca pela realização é um dos principais motivos para a escolha da carreira docente, assim como para a permanência na profissão, sendo considerada uma fonte de satisfação (Alves; Azevedo; Gonçalves, 2014; Campos; Carvalho; Souza, 2019; Cardoso; Costa, 2016; Colares et al., 2019; Masson, 2017; Viana; Helal, 2023).

Observa-se uma divergência entre os resultados medianos obtidos pela aplicação da ERP-DUF e as falas dos entrevistados, que manifestaram elevada realização profissional. Essa diferença pode estar ligada à concepção pessoal de realização profissional dos docentes, distinta do modelo teórico que sustenta a escala usada para aferir o construto. Para metade dos docentes entrevistados, a realização profissional foi associada ao estado psicológico de felicidade, o que se conecta às origens do termo “realização”. Os estudos sobre a felicidade são orientados por duas perspectivas tradicionais: a hedônica e a eudaimônica. A primeira baseia-se no princípio do prazer, compreendendo que a felicidade resultaria de um conjunto de sentimentos e emoções positivas e gratificantes; a segunda, por sua vez, relaciona-se às experiências de realização e desenvolvimento pessoal e profissional e à expressão do potencial máximo de cada pessoa (Oliveira-Silva; Porto, 2021; Silva et al., 2022).

Ademais, a partir de uma perspectiva epistemológica de base humanista, a busca pela realização é compreendida como a força que impulsiona as pessoas, sendo considerada a maior e última necessidade humana, uma vez que envolve o desejo do indivíduo de tornar-se aquilo que, em essência, deseja ser e alcançar. No âmbito profissional, a felicidade envolve crenças, pensamentos, emoções e sentimentos preponderantemente positivos e experiências recorrentes e duradouras de prazer e propósito, aliadas ao desejo inerente de se tornar o que se deseja ser (Budde; Silva, 2020; Ribeiro; Silva, 2020; Silva et al., 2022).

De acordo com Silva et al. (2022), o estado psicológico de felicidade contempla três dimensões inter-relacionadas: a dimensão material da existência (condições objetivas do ambiente de trabalho), a psi-

cossocial (os relacionamentos humanos no trabalho) e a transcendental (espiritualidade, desenvolvimento humano e sentido na vida). A última dimensão se conecta diretamente à realização profissional, pois contempla o desejo de se tornar aquilo que se aspira ser. Entre os docentes entrevistados, isso foi expresso como a possibilidade de “fazer o que se gosta” e de “dar o seu melhor” nas atividades, atribuindo sentido ao trabalho que realizam.

Conforme indicado na seção dedicada ao método, os 12 participantes entrevistados na etapa qualitativa foram selecionados intencionalmente, com base nos resultados da etapa quantitativa. Dessa forma, embora os resultados quantitativos globais tenham indicado níveis medianos de engajamento no trabalho e pontuação intermediária na escala de realização profissional, os resultados das escalas dos participantes entrevistados, avaliados individualmente, apresentam-se de acordo com os três grupos estratificados na seleção da amostra (P1 a P6: alta realização profissional e alto engajamento no trabalho; P7 a P10: baixa realização profissional e alto engajamento no trabalho; e, por fim, P11 e P12: baixa realização profissional e baixo engajamento no trabalho). Enquanto os instrumentos padronizados mensuraram os construtos de forma objetiva e comparável entre os respondentes, as entrevistas captaram narrativas pessoais carregadas de significados.

Observa-se, nesse sentido, que os resultados obtidos nas duas etapas do estudo apresentam, de forma geral, consistência e complementaridade. Por exemplo, P11 e P12, que apresentaram escore de realização profissional abaixo da média, descreveram-se, respectivamente, distante de seu objetivo de carreira mais importante (P11) e sem objetivos de carreira definidos (P12), o que reforça a consistência entre a mensuração quantitativa e os seus relatos na etapa qualitativa. Por outro lado, observou-se alguma inconsistência no relato de P9, que verbalizou orgulho e forte identificação com a profissão (elementos que caracterizam a dimensão dedicação do engajamento no trabalho), embora suas pontuações não tenham alcançado níveis elevados de engajamento no trabalho. Esse contraste destaca a riqueza da análise qualitativa para compreender nuances que os dados quantitativos, por si só, não conseguem captar.

Por fim, foram realizadas análises das correlações entre engajamento no trabalho e realização profissional, bem como entre as dimensões dedicação, vigor e absorção e realização profissional. Os resultados evidenciaram correlação positiva e moderada significativa entre engajamento no trabalho e realização profissional. Especificamente, a realização profissional apresentou correlações positivas e moderadas significativas com as dimensões vigor e absorção do engajamento no trabalho, e forte significativa com a dimensão dedicação. Tais descobertas, sustentadas pelas falas dos entrevistados e pela literatura, reforçam a conexão entre realização profissional e engajamento no trabalho, sobretudo por meio da dimensão dedicação.

As entrevistas revelaram que, quando os docentes podem se dedicar às atividades de maior significado, identificação e prioridade para eles, alinhadas aos seus objetivos de carreira, tendem a se sentir mais

realizados profissionalmente. Ainda que não se possa afirmar que sejam plenamente absorvidos pelo trabalho, os participantes demonstraram maior dedicação, expressa em entusiasmo, inspiração e orgulho pela profissão, além de vigor, traduzido no empenho e na persistência diante de dificuldades. Resultados semelhantes foram encontrados em outros estudos que demonstram que a realização profissional de docentes do ensino superior está associada ao orgulho pela carreira, à identificação com as atividades de ensino e pesquisa e à autonomia no trabalho (Ribeiro; Silva, 2020; Viana; Helal, 2023; Vilela; Garcia; Vieira, 2013). Ademais, docentes que apresentaram maiores níveis de dedicação e realização profissional tendem a manifestar sentimentos de pertencimento à organização e conexão afetiva e inspiração com o trabalho, além de maior proatividade, empenho no alcance das metas institucionais e esforço na construção da própria carreira (Bakker, 2011; Magnan et al., 2016; Schaufeli; Dijkstra; Vazquez, 2013).

Considerações Finais

A partir dos resultados apresentados, foi possível observar que o engajamento no trabalho e a realização profissional dos professores pesquisados estão estatisticamente correlacionados. Os depoimentos dos docentes entrevistados evidenciaram como essas relações se constituem no contexto da educação superior pública, sobretudo por meio da dimensão dedicação do construto engajamento no trabalho.

Todavia, é importante diferenciar o construto psicológico aqui estudado, denominado engajamento no trabalho, dos discursos organizacionais de engajamento associados à dominação e à alienação do trabalho, que induzem o trabalhador a assumir muitas responsabilidades e tarefas que beneficiam o funcionamento da organização em detrimento do seu bem-estar e da sua saúde. No presente estudo, o engajamento no trabalho é compreendido como um estado mental disposicional positivo, caracterizado pelo prazer e pela conexão com a atividade laboral, constituindo-se, portanto, como um construto diretamente relacionado ao bem-estar e à saúde ocupacional (Magnan et al., 2016).

Cabe mencionar que os efeitos da pandemia sobre o trabalho e a saúde dos profissionais de educação podem ter influenciado os resultados da etapa quantitativa do estudo. Sobre esse fato, os docentes entrevistados destacaram o impacto da pandemia na dimensão vigor, evidenciado por cansaço e desânimo, especialmente com o ensino remoto. Além disso, o contingenciamento de verbas para as universidades no mesmo período contribuiu para uma percepção negativa da conjuntura enfrentada.

As contribuições teóricas deste estudo estão voltadas para uma maior compreensão do engajamento no trabalho e da realização profissional no contexto da educação superior, ambos construtos ainda pouco explorados na área da educação. Nesse sentido, evidencia-se a relevância desses construtos para compreender o bem-estar docente e orientar a construção de programas de gestão universitária que promovam trajetórias de carreira docente mais significativas. Paralelamente,

os resultados desta pesquisa reforçam as evidências sobre o valor atribuído ao significado do trabalho no contexto do serviço público. Nessa direção, as contribuições práticas apontam para a estruturação de políticas de gestão que promovam um contexto de trabalho no qual os docentes se sintam orgulhosos, motivados e engajados.

No entanto, é importante reconhecer algumas limitações metodológicas do estudo. O fato de os fenômenos serem investigados especificamente em uma universidade pública federal da região sul do Brasil deve ser considerado ao avaliar o alcance das conclusões. Em razão dessa delimitação, os resultados não podem ser estendidos, de forma direta, à realidade de outras instituições e estruturas educacionais. Também é necessário considerar a influência de vieses inerentes aos procedimentos de coleta de informações utilizados, que podem explicar diferenças entre os resultados de cada etapa da pesquisa. Esses aspectos reforçam a necessidade de cautela na interpretação dos achados e apontam para a importância de investigações futuras, conduzidas em outras realidades, com amostras maiores e desenho metodológico que permita explorar diferentes perfis de engajamento e realização profissional. Dessa forma, será possível compreender, de maneira mais ampla, as relações entre o engajamento no trabalho e a realização profissional no contexto da carreira docente nas universidades federais brasileiras, bem como investigar a possível associação desses construtos com outras variáveis relacionadas ao bem-estar docente.

Recebido em 25 de setembro de 2024
Aprovado em 07 de novembro de 2025

Referências

- ALVES, Mariana Gaio; AZEVEDO, Nair Rios; GONÇALVES, Teresa. Satisfação e situação profissional: um estudo com professores nos primeiros anos de carreira. **Educação e Pesquisa**, v. 40, n. 2, p. 365-382, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s1517-97022014005000002>. Acesso em: 19 abr. 2023.
- ARAÚJO, Isabel; ESTEVES, R. Engajamento de docentes do ensino superior: uma abordagem exploratória. **Enfermería Universitaria**, v. 13, n. 2, p. 73-79, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.reu.2016.03.006>. Acesso em: 19 abr. 2023.
- ARAÚJO, Tamires Sousa; LEAL, Edvalda Araújo; OLIVEIRA-SILVA, Lígia Carolina. Planejamento de Carreira, Autoeficácia e Realização Profissional de Docentes em Contabilidade. **Revista Contemporânea de Contabilidade**, v. 16, n. 39, p. 113-133, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.5007/2175-8069.2019v16n39p113>. Acesso em: 19 abr. 2023.
- BAKKER, Arnold. An Evidence-Based Model of Work Engagement. **Current Directions in Psychological Science**, v. 20, p. 265-269, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>. Acesso em: 19 abr. 2023.
- BAKKER, Arnold. A Job Demands–Resources Approach to Public Service Motivation. **Public Administration Review**, v. 75, n. 5, p. 723-732, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/puar.12388>. Acesso em: 19 abr. 2023.
- BAKKER, Arnold; ALBRECHT, Simon; LEITER, Michael. Work engagement: Further reflections on the state of play. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 20, n. 1, p. 4-28, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/1359432x.2010.546711>. Acesso em: 19 abr. 2023.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. 7. ed. Revisado e ampliado. São Paulo: Edições 70, 2011.

BIANCHETTI, Lucídio; ZUIN, Antônio; FERRAZ, Obdália. **Publique, apareça ou pereça: produtivismo acadêmico, "pesquisa administrada" e plágio nos tempos da cultura digital**. Salvador: EDUFBA, 2018.

BOTH, Jorge et al. Bem-estar do professor trabalhador de educação física do sul do Brasil. **Revista Brasileira de Ciências do Esporte**, v. 39, n. 4, p. 380-388, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.rbce.2016.01.002>. Acesso em: 19 abr. 2023

BUDDE, Cristiane; SILVA, Narbal. Impactos na percepção de felicidade no trabalho após um processo de redução nas pessoas e nas práticas de gestão de pessoas políticas. **Psicologia desde el Caribe**, v. 37, n. 1, p. 40-69, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.14482/psdc.37.1.305.56>. Acesso em: 19 abr. 2023.

CALDAS, Cláudia Bomfá et al. Satisfação e engajamento no trabalho: docentes temáticos e auxiliares da EAD de universidade privada brasileira. **Gerais, Rev. Interinst. Psicol.**, Belo Horizonte, v. 6, n. 2, p. 225-237, jul. 2013. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-82202013000200006&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 24 abr. 2023.

CAMÕES, Marizaura Reis de Souza; GOMES, Adalmir. Engajamento no Trabalho: Conceitos, Teorias e Agenda de Pesquisa para o Setor Público. **Administração Pública e Gestão Social**, v. 13, n. 3, 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/apgs/article/view/10572>. Acesso em: 17 jul. 2023.

CAMPOS, Elen Villegas; CARVALHO, Alexandra Maria; SOUZA, Albert Schiaveto de. Satisfação no trabalho e qualidade de vida dos professores universitários brasileiros: revisão integrativa. **Multitemas**, v. 24, n. 57, p. 59-77, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.20435/multi.v24i57.2260>. Acesso em: 19 abr. 2023.

CARDOSO, Cleia Grazielle.; COSTA, Nilce Maria. Fatores de satisfação e insatisfação profissional dos docentes de nutrição. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 21, n. 8, p. 2357-2364, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-8123201521803862016>. Acesso em: 19 abr. 2023.

COLARES, Ana Carolina Vasconcelos et al. Teacher motivation in *stricto sensu* postgraduation: an analysis based on self-determination theory. **Revista Contabilidade & Finanças**, v. 30, n. 81, p. 381-395, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1808-057x201909090>. Acesso em: 19 abr. 2023.

CORDER, Gregory; FOREMAN, Dale. **Non parametric statistics: a step-by-step approach**. 2. ed. Hoboken: Wiley, 2014.

COSTA, Milce; SOUZA NETO, Menandes Alves. Eventos estressores e as atribuições do estresse ocupacional na saúde do docente do ensino superior. **Revista Eletrônica da Faculdade Evangélica de Ceres**, v. 9, n. 1, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.37951/refacer.v9i1.4696>. Acesso em: 19 abr. 2023.

CRESWELL, John; PLANO CLARK, Vicki. **Pesquisa de Métodos Mistos**. 2. ed. Porto Alegre: Penso, 2013.

DALCIN, Larissa; CARLOTTO, Mary Sandra. Avaliação de efeito de uma intervenção para a Síndrome de Burnout em professores. **Psicologia Escolar e Educacional**, v. 22, n. 1, p. 141-150, 2018. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-85572018000100141&lng=pt&tlng=pt. Acesso em: 19 abr. 2023.

DESSBESELL, Vanessa Hasper et al. Engajamento no trabalho em docentes de Instituições de Ensino Superior no Rio Grande do Sul. In: XXII Jornada de Pesquisa, Ijuí. **Anais[...]**. Ijuí: Ed. Unijuí, 2017.

DIAB-BAHMAN, Randa; AL-ENZI, Abrar. The impact of COVID-19 pandemic on conventional work settings. **International Journal of Sociology and Social Policy**, v. 40, p. 909-927, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/ijssp-07-2020-0262>. Acesso em: 19 abr. 2023.

GEREMIA, Hellen Cristine; SCAPINI, Amanda Isabela Norcio; SILVA, Narbal. Concepções de realização profissional: uma revisão integrativa. **Rev. Psicol. Saúde**, v. 12, n. 1, p. 17-32. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.20435/pssa.v12i1.730>. Acesso em: 19 abr. 2023.

GEREMIA, Hellen Cristine; SILVA, Narbal; LUNA, Íuri Novaes. Evidências de validade da escala de realização profissional de docentes de universidades federais. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 23, n. 1, p. 2319-2328, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.5935/rpot/2023.1.23547>. Acesso em: 14 jul. 2023.

GUGLIELMI, Dina et al. What drives teacher engagement: a study of different age cohorts. **European Journal of Psychology of Education**, v. 31, n. 3, p. 323-340, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10212-015-0263-8>. Acesso em: 19 abr. 2023.

HENNING, Adriana Clarice; BRITTES, Leticia Ramalho. Emenda Constitucional nº 95/2016: ameaças e desafios aos institutos federais. **Revista Contexto & Educação**, v. 36, n. 113, p. 373-391, 2021. Disponível em: <https://revistas.unijuí.edu.br/index.php/contextoeducacao/article/view/10271>. Acesso em: 27 abr. 2023.

JESUS, Saul Neves de. Desmotivação e crise de identidade na profissão docente. **Katálysis**, v. 7, n. 2, p. 192-202, 2004. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/%25x>. Acesso em: 24 abr. 2023.

JUNGES, Vanessa de Campos et al. Engajamento de professores universitários na Pandemia do COVID-19: influência do suporte organizacional. **Pesquisa, Sociedade e Desenvolvimento**, v. 10, n. 15, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i15.21791>. Acesso em: 19 abr. 2023.

KASHYAP, Vaneet; NAKRA, Neelam; ARORA, Ridhi. Do “decent work” dimensions lead to work engagement? Empirical evidence from higher education institutions in India. **European Journal of Training and Development**, v. 46, n. 1/2, p. 158-177, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/EJTD-08-2020-0127>. Acesso em: 19 abr. 2023.

MAGNAN, Emília dos Santos *et al.* Normatização da versão Brasileira da Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho. **Avaliação Psicológica**, v. 15, n. 2, p. 133-140, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.15689/ap.2016.1502.01>. Acesso em: 19 abr. 2023.

MARTINS, Paulo Cesar Porto; MACHADO, Pedro Guilherme Basso. Validation Process of a Work Engagement Scale for the Brazilian Population. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 38, p. e38511, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/kpFrH8nzQXsz4c3nfMSgSjk/?format=pdf&lang=en>. Acesso em: 3 dez. 2025.

MASSON, Gisele. Requisitos essenciais para a atração e permanência na carreira docente. **Educação & Sociedade [online]**, v. 38, n. 140, p. 849-864, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/ES0101-73302017169078>. Acesso em: 19 abr. 2023.

MAZZETTI, Gretta et al. Work Engagement: A meta-Analysis Using the Job Demands-Resources Model. **Psychological Reports**, v. 126, n.3, p. 1069-1107, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/00332941211051988>. Acesso em: 17 jul. 2023.

MERCALI, Gabriele; COSTA, Silvia da. Antecedentes do engajamento no trabalho de docentes do ensino superior no Brasil. **RAM, Rev. Adm. Mackenzie**, São Paulo, v. 20, n. 1, p. 1-26, 2019.

OLIVEIRA-SILVA, Lígia Carolina; PORTO, Juliana Barreiros. Realização profissional: importância das metas na carreira. In: OLIVEIRA-SILVA, Lígia Carolina; CAMPOS, Elisa Maria Dias (Orgs.). **Psicologia da carreira: fundamentos e perspectivas da psicologia organizacional e do trabalho**. São Paulo: Vetor Editora, 2021. p. 37-53.

OLIVEIRA-SILVA, Lígia Carolina; PORTO, Juliana Barreiros; ARNOLD, John. Professional Fulfillment: Concept and Instrument Proposition. **Psico-usf**, v. 24, n. 1, p. 27-39, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-82712019240103>. Acesso em: 19 abr. 2023.

PAIVA, Mayra et al. Engajamento no trabalho e clima para serviços em uma instituição federal de ensino superior. **Práticas em Gestão Pública Universitária**, Florianópolis, v. 1, n. 2, p. 316-337, 2017. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/praticas/article/view/1983-4535.2019v1n2p205>. Acesso em: 19 abr. 2023.

REBOLO, Fernanda; BUENO, Bruna. O bem-estar docente: limites e possibilidades para a felicidade do professor no trabalho. **Acta Scientiarum Education**, Maringá, v. 36, n. 2, p. 323-331, 2014. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/ActaSciEduc/article/view/21222/13230>. Acesso em: 3 dez. 2025.

RIBEIRO, Andresa Darosci Silva; SILVA, Narbal. Sentido e significado de felicidade no trabalho para professores. **Navus - Revista de Gestão e Tecnologia**, v. 10, p. 01-10, oct. 2020. ISSN 2237-4558. Disponível em: <https://navus.sc.senac.br/index.php/navus/article/view/1266>. Acesso em: 19 apr. 2023.

SANTOS, Carolina da; PEREIRA, Fátima; LOPES, Amélia. Efeitos da Intensificação do Trabalho no Ensino Superior: da fragmentação à articulação entre investigação, ensino, gestão acadêmica e transferência de conhecimento. **Revista Portuguesa de Educação**, v. 29, n. 1, p. 95-321, 2016. Disponível em: <https://revistas.rcaap.pt/rpe/article/view/rpe.6820>. Acesso em: 19 abr. 2023.

SANTOS, Carolina da; PEREIRA, Fátima; LOPES, Amélia. Experiências da Gestão Acadêmica da Docência Universitária. **Educação & Realidade [online]**, v. 43, n. 3, p. 989-1008, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2175-623674106>. Acesso em: 19 abr. 2023.

SANTOS, Joselita Anunciação; PEREIRA, Vanessa de Carvalho. O Contingenciamento de verbas de Instituições de Ensino Federais: uma análise sob a perspectiva do custo-aluno e da destinação orçamentária. **Práticas em Contabilidade e Gestão**, v. 10, n. 2, p. 1-23, 2022. Disponível em: <http://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/pcg/article/view/14971>. Acesso em: 27 abr. 2023.

SANTOS, Sheila da Silva Carvalho et al. Percepções de engajamento no trabalho sob a ótica do modelo JD-R: estudo em um Centro Federal de Educação Tecnológica no Rio de Janeiro. **Revista Organizações em Contexto**, v. 15, n. 30, p. 121-158, 2019. Disponível em: <https://revistas.metodista.br/index.php/organizacoes-semcontexto/article/view/861/820>. Acesso em: 3 dez. 2025.

SCHAUFELI, Wilmar, BAKKER, Arnold. Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. **Journal of Organizational Behavior**, v. 25, p. 293-315, 2004. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/job.248>. Acesso em: 24 abr. 2023.

SCHAUFELI, Wilmar. What is engagement? In: TRUSS, Catherine et al. (Ed.). **Employee Engagement in Theory and Practice**. London: Routledge, 2014. p. 15-35.

SCHAUFELI, Wilmar; DIJKSTRA, Pieterneel; VAZQUEZ, Ana Cláudia. **Engajamento no trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2013.

SCHAUFELI, Wilmar; SALANOVA, Marisa. Burnout, boredom and engagement at the work place. In: PEETERS, Maria; JONGE, Jan de; TARIS, Toon (Eds.). **People at work: An Introduction to Contemporary Work Psychology**. Chichester: Wiley-Blackwell, 2014. p. 293-320.

SILVA, Narbal et al. **Felicidade, espiritualidade e criatividade nas organizações: das ideias às práticas fundamentais**. São Paulo: Vetor, 2022.

SILVA-JÚNIOR, Domingos Isidório da; FERREIRA, Maria Cristina; VALENTINI, Felipe. Propriedades psicométricas da Escala de Engajamento no Trabalho de Professores (EEP). **Psicologia: teoria e prática**, v. 22, n. 1, p. 109-126, 2020. Disponível em: <http://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/ptp/article/view/10863>. Acesso em: 19 abr. 2023.

VAZQUEZ, Ana Claudia Souza; FERREIRA, Maria Cristina; MENDONÇA, Helenides. Avanços na Psicologia Positiva: Bem-Estar, Engajamento e Redesenho no Trabalho. **Avaliação Psicológica**, v. 18, n. 4, p. 343-351, 2019. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712019000400003&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 19 abr. 2023.

VAZQUEZ, Ana Cláudia Souza; SCHAUFELI, Wilmar. Contribuições da Psicologia Positiva para a área organizacional e do trabalho. In: REPPOLD, Caroline; ALMEIDA, Leandro (Org.). **Psicologia Positiva: Educação, saúde e trabalho**. Porto: CERPSI, 2019. p. 105-134.

VIANA, Lauro Oliveira; HELAL, Diogo Henrique. Ageísmo na Carreira Acadêmica: um estudo com professores universitários. **Educação & Realidade**, v. 48, e121896, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2175-6236121896vs01>. Acesso em: 24 abr. 2023.

VILELA, Elena Fátima; GARCIA, Fernando Coutinho; VIEIRA, Adriane. Vivências de prazer-sofrimento no trabalho do professor universitário: estudo de caso em uma instituição pública. **REAd - Revista Eletrônica de Administração**, Porto Alegre, v. 19, n. 2, p. 517-540, maio 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s1413-23112013000200010>. Acesso em: 24 abr. 2023.

YIN, Robert. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015.

ZABALZA, Miguel. **O ensino universitário: seu cenário e seus protagonistas**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

Hellen Cristine Geremia é doutora e mestre em Psicologia, atualmente é integrante do Laboratório de Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho (LAPPOT) da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC).

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1558-4048>

E-mail: hellen.geremia@gmail.com

Iúri Novaes Luna é doutor em Sociologia Política, mestre em Administração, atualmente é Professor Adjunto do Departamento de Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC).

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9956-1390>

E-mail: iuri.luna@ufsc.br

Narbal Silva é doutor em Engenharia da Produção, mestre em Administração, atualmente é professor Titular do Departamento de Psicologia da UFSC e coordenador do Laboratório de Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho (LAPPOT).

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2841-3440>

E-mail: narbal.silva@ufsc.br

Disponibilidade dos dados da pesquisa: o conjunto de dados de apoio aos resultados deste estudo está publicado no próprio artigo.

Editora responsável: Carla Karnoppi Vasques

