

Em busca do florescer docente: uma análise das relações preditivas entre as diferentes forças de caráter dos professores e seu florescimento profissional e engajamento no trabalho

In search of teacher flourishing: an analysis of the predictive relationships between teachers' different character strengths and their professional flourishing and engagement at work

En busca del florecimiento docente: un análisis de las relaciones predictivas entre los diferentes puntos fuertes del carácter de los profesores y su florecimiento profesional y compromiso en el trabajo

DOI: 10.54033/cadpedv22n9-424

Originals received: 6/27/2025

Acceptance for publication: 7/21/2025

Bânia Vieira dos Santos Poli

Mestre em Psicologia Social e do Trabalho

Instituição: Universidade Federal de Uberlândia (UFU)

Endereço: Uberlândia, Minas Gerais, Brasil

E-mail: banivieirap@gmail.com

María Elena Darahuge

Doutora em Defesa Nacional

Instituição: Universidad Nacional de la Defensa (UNDEF)

Endereço: Buenos Aires, Argentina

E-mail: maria.darahuge@unini.edu.mx

RESUMO

O contexto educacional contemporâneo tem imposto desafios significativos aos docentes do ensino superior, exigindo cada vez mais inovação, produtividade e equilíbrio emocional; por isso, a oportunidade de estudos que buscam à compreensão dos fatores que contribuem para o bem-estar e o engajamento desses profissionais, especialmente diante de mudanças na educação e dos modelos organizacionais. Nesse cenário, destaca-se a relevância de investigar como as forças de caráter — traços positivos que orientam o comportamento humano — podem atuar como recursos internos promotores de saúde psicoemocional e satisfação profissional entre docentes. Este estudo tem como propósito analisar a relação entre as forças de caráter, florescimento e engajamento no trabalho de professores do ensino superior, considerando os impactos da sobrecarga emocional no exercício da docência. Com base na análise realizada, conclui-se que as forças de caráter desempenham um papel

fundamental na promoção do florescimento e do engajamento no trabalho docente, funcionando como importantes recursos internos frente às exigências e pressões do contexto educacional contemporâneo, contribuindo para a preservação da saúde psicoemocional e para uma prática pedagógica mais satisfatória e resiliente.

Palavras-chave: Forças de Caráter. Engajamento no Trabalho. Docente.

ABSTRACT

The contemporary educational context has imposed significant challenges on higher education teachers, demanding ever more innovation, productivity and emotional balance; hence the opportunity for studies that seek to understand the factors that contribute to the well-being and engagement of these professionals, especially in the face of changes in education and organizational models. In this scenario, it is important to investigate how character strengths - positive traits that guide human behavior - can act as internal resources that promote psycho-emotional health and job satisfaction among teachers. The purpose of this study is to analyze the relationship between character strengths, flourishing and work engagement in higher education teachers, considering the impact of emotional overload in teaching. Based on the analysis carried out, it is concluded that character strengths play a fundamental role in promoting flourishing and engagement in teaching work, functioning as important internal resources in the face of the demands and pressures of the contemporary educational context, contributing to the preservation of psycho-emotional health and to a more satisfying and resilient teaching practice.

Keywords: Character Strengths. Engagement at Work. Teachers.

RESUMEN

El contexto educativo contemporáneo ha impuesto retos significativos a los profesores de educación superior, exigiendo cada vez más innovación, productividad y equilibrio emocional; de ahí la oportunidad de estudios que busquen comprender los factores que contribuyen al bienestar y compromiso de estos profesionales, especialmente ante los cambios en los modelos educativos y organizacionales. En este escenario, es importante investigar cómo las fortalezas del carácter -rasgos positivos que guían el comportamiento humano- pueden actuar como recursos internos que promueven la salud psicoemocional y la satisfacción laboral de los docentes. El propósito de este estudio fue analizar la relación entre las fortalezas del carácter, el florecimiento y el compromiso laboral entre los profesores de educación superior, teniendo en cuenta el impacto de la sobrecarga emocional en la enseñanza. Con base en el análisis realizado, se concluye que las fortalezas de carácter desempeñan un papel fundamental en la promoción del florecimiento y el engagement en el trabajo docente, funcionando como importantes recursos internos frente a las demandas y presiones del contexto educativo contemporáneo, contribuyendo a la preservación de la salud psicoemocional y a una práctica docente más satisfactoria y resiliente.

Palabras clave: Fortalezas del Carácter. Compromiso en el Trabajo. Docentes.

1 INTRODUÇÃO

Atualmente, vivencia-se um contexto marcado por características próprias de um mundo descrito por Pestana (2020) como “VUCA” — sigla que representa um cenário vulnerável, instável, complexo e ambíguo — no qual predominam a incerteza e transformações aceleradas. Esse panorama desperta inquietações sobre o futuro das profissões, as habilidades exigidas no século XXI e as formas como será necessário nos adaptar a tais mudanças. Nesse sentido, a Psicologia Positiva e o estudo das forças de caráter surgem como ferramentas relevantes, ao promoverem uma visão construtiva do ser humano e das instituições, contribuindo para a construção de um futuro mais saudável e intencional.

Um dos objetivos centrais da Psicologia Positiva é fomentar o bem-estar pessoal, partindo do pressuposto de que o desenvolvimento e o uso das forças de caráter estão associados à elevação da felicidade e da satisfação individual (Gustems; Calderon, 2014). O interesse por essas forças tem crescido significativamente em investigações internacionais voltadas à psicologia do trabalho e organizacional. Assim, essa abordagem busca compreender e promover o bem-estar humano, tanto em contextos profissionais quanto na vida pessoal, ao mesmo tempo em que valoriza as capacidades e potenciais dos indivíduos (Mercali; Costa, 2021).

A investigação sobre as forças de caráter aponta que emoções positivas ampliam os repertórios comportamentais das pessoas, incentivando ações construtivas. Sentimentos como alegria e satisfação estimulam a abertura a novas experiências e favorecem interações sociais, o que contribui para o fortalecimento de competências cognitivas, emocionais e relacionais (Gustems; Calderon, 2014).

No contexto das Instituições de Ensino Superior, destaca-se a relevância das forças de caráter dos docentes, uma vez que esses profissionais exercem papel essencial no desempenho acadêmico dos estudantes e em sua inserção

futura no mercado de trabalho (Lian *et al.*, 2021). Assim, torna-se pertinente aprofundar o conhecimento sobre a influência dessas forças no engajamento, na motivação e na qualidade das práticas docentes. Considerando que as forças de caráter são compreendidas como traços positivos que moldam pensamentos, emoções e comportamentos, sua análise no campo da psicologia positiva tem se mostrado promissora na promoção do florescimento humano e na elevação da qualidade educacional.

Diante disso, este estudo tem como propósito analisar a relação entre as forças de caráter, florescimento e engajamento no trabalho de professores do ensino superior, considerando os impactos da sobrecarga emocional no exercício da docência. Realiza-se uma pesquisa bibliográfica, com abordagem qualitativa, visando proporcionar uma discussão do tema.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 FORÇAS DE CARÁTER

As forças de caráter são um dos tópicos centrais da Psicologia Positiva e são descritas como qualidades positivas com relevância moral para a sociedade. Esses traços se manifestam em pensamentos, emoções e comportamentos, sendo apreciados e desenvolvidos pelos seres humanos ao longo do tempo, independentemente de diferenças culturais. Esses traços se manifestam em diversas dimensões da vida, influenciando não apenas os pensamentos e emoções, mas também as ações dos indivíduos (Sgarbossa; Mozzato, 2021; Oliveira *et al.*, 2016; Park *et al.*, 2004).

A Psicologia Positiva visa entender e fomentar os fatores que possibilitam a indivíduos e comunidades alcançarem o florescimento. Esse campo do conhecimento é fundamentado em três pilares principais: as emoções positivas, as características (ou traços) positivos e as instituições que promovem o bem-estar (Sgarbossa; Mozzato, 2021). Ao longo da história, estudiosos da Psicologia Positiva, como Martin Seligman e Christopher Peterson, destacam a importância

dessas forças como pilares para o florescimento humano e a construção de sociedades mais saudáveis e solidárias.

Sob essa perspectiva, entender o florescimento é uma maneira de gerar conhecimento voltado para a promoção da saúde e do bem-estar dos trabalhadores, promovendo uma relação funcional e satisfatória entre o indivíduo e seu ambiente de trabalho (Sousa; Fukuda, 2022). O florescimento está associado a elevados níveis de bem-estar e envolve uma condição de sucesso, felicidade, envolvimento, automotivação, satisfação e equilíbrio emocional. Ele ocorre quando as emoções positivas prevalecem sobre as negativas, contribuindo para um estado emocional mais ajustado e positivo (Sgarbossa; Mozzato, 2021).

Park *et al.* (2004) consideram que as forças de caráter estão fundamentadas na biologia por meio de um processo evolutivo que selecionou essas predisposições para a excelência moral como um meio de resolver as tarefas importantes e necessárias para a sobrevivência da espécie humana.

Seligman e Csikszentmihalyi (2000) destacam que a felicidade e os aspectos positivos da vivência humana estão entre os focos centrais da Psicologia no século XXI, explicando que o direcionamento histórico da Psicologia para o estudo de doenças e tratamentos surgiu em contextos de crises sociais, no qual era necessário focar na mitigação de problemas, na restauração da ordem e na busca por equilíbrio diante das adversidades. Em contrapartida, a abordagem da psicologia positiva emerge em períodos marcados por maior estabilidade, prosperidade e busca pela paz.

As 24 Forças de Caráter, ou Forças Pessoais, estão diretamente ligadas às seis virtudes universais que compõem a base do desenvolvimento humano. A virtude da sabedoria é representada por forças como criatividade, curiosidade, julgamento, amor pelo aprendizado e perspectiva. A coragem se manifesta por meio de bravura, perseverança, integridade e vitalidade. Já a humanidade é expressa através do amor, bondade e inteligência social. A equidade é simbolizada por cidadania, igualdade e liderança. A temperança é refletida em qualidades como perdão, humildade, prudência e autocontrole. Por fim, a

transcendência abrange apreciação da beleza e excelência, gratidão, esperança, bom humor e espiritualidade (Peterson; Seligman, 2004).

Embora reconheçam que algumas virtudes e forças de caráter possam ter mais relevância em determinados contextos, Peterson e Seligman (2004) não consideram que haja uma hierarquia universal entre elas, ou seja, nenhuma é considerada mais importante que as demais. Para os autores, todas essas forças estão presentes em uma sociedade específica. No entanto, a valorização maior de determinadas forças e virtudes varia conforme a cultura, o contexto histórico e a estrutura social vigente.

2.2 ENGAJAMENTO E FLORESCIMENTO NO TRABALHO

No contexto da psicologia positiva, o termo tem suas raízes na botânica, e está associado ao processo de desabrochamento e desenvolvimento das flores. Aplicado às pessoas, esse conceito é derivado das teorias humanísticas, que o definem como um estado de bem-estar emocional e funcionalidade positiva, no qual o indivíduo demonstra um bom funcionamento social e emocional (Bedin; Zamarchi 2019).

Diante disso, a pesquisa em psicologia positiva incentiva estudiosos a direcionarem seu foco para a compreensão e investigação dos aspectos construtivos da vida. Isso não implica em desconsiderar os elementos negativos do ser humano e da sociedade, mas sim em reconhecer as qualidades das pessoas e estimular seu funcionamento saudável. Dessa forma, busca-se promover o florescimento e o desenvolvimento saudável de indivíduos, grupos e organizações, por meio do fortalecimento de características e competências, em vez de se limitar apenas a corrigir problemas e tratar doenças (Carneiro *et al.*, 2017).

Conforme Diener *et al.* (2010), o florescimento é uma medida avançada da prosperidade social e psicológica de um indivíduo, enraizada no campo emergente da psicologia positiva, visando capturar a multidimensionalidade do bem-estar.

O assunto tem se tornado um tema de crescente relevância no campo dos comportamentos positivos no trabalho. O interesse por esse conceito, relacionado tanto à carreira quanto ao trabalho e à vida pessoal, está em consonância com o aumento das pesquisas sobre comportamento organizacional positivo (Oliveira; Silva, 2015). Pesquisas recentes sobre o florescimento vinculam frequentemente o conceito a um trabalho com propósito, visto que pode ser um dos principais caminhos para o desenvolvimento e a aplicação das capacidades e habilidades humanas (Oliveira-Silva; Porto, 2021).

Além disso, o engajamento no trabalho é uma das variáveis mais estudadas na psicologia organizacional positiva. Entre os antecedentes analisados, destacam-se as características do trabalho, as demandas e recursos do trabalho, traços de personalidade e suporte social (Gokhale, 2023). Martins *et al.* (2021) ressaltam que nas últimas décadas várias pesquisas estudaram o impacto do engajamento no trabalho, ao evidenciarem a importância deste como um aspecto processual de elevado prazer do trabalhador com o que produz nas organizações.

O engajamento é uma manifestação física, cognitiva e emocional do trabalhador enquanto realiza suas atividades. No contexto organizacional, os efeitos desse engajamento são percebidos na qualidade do desempenho (Martins *et al.*, 2021). Ainda, o engajamento no trabalho reflete o nível de envolvimento das pessoas nas tarefas que elas precisam realizar como parte de seus empregos e está intimamente relacionado ao desempenho no trabalho (Prieto-Díez *et al.*, 2022).

Dessa forma, o engajamento refere-se a um estado afetivo-cognitivo persistente e abrangente, que não está focado em nenhum objeto, evento, indivíduo ou comportamento específico (Lisbona *et al.*, 2018). Conforme Gokhale (2023), algumas condições conseguem promover o engajamento, como o suporte organizacional e alguns traços pessoais, como autoavaliações essenciais, relações de troca entre líder e membro, além da personalidade proativa.

De acordo com Martins *et al.* (2021), uma pessoa engajada, de maneira natural, não se torna excessiva, mas mantém uma relação positiva com o

trabalho, reconhecendo a importância da convivência social. Ela valoriza suas atividades sem renunciar a uma vida plena.

Diante disso, a interconexão entre o conceito de engajamento e o fortalecimento de forças e virtudes pessoais é fundamental para compreender como esses elementos contribuem para o bem-estar no ambiente de trabalho. Enquanto o engajamento é reconhecido como um estado mental positivo, caracterizado por vigor, dedicação e absorção, as forças e virtudes pessoais atuam como impulsionadoras desse engajamento ao incentivar emoções positivas.

Essas forças, manifestadas por pensamentos, sentimentos e comportamentos, não apenas variam em intensidade, mas também funcionam como "caminhos" que levam ao desenvolvimento de virtudes. Assim, à medida que os indivíduos utilizam suas forças, eles não apenas experimentam um aumento nas emoções positivas e na qualidade dos relacionamentos, mas também um aprofundamento do engajamento no trabalho, resultando em um ciclo virtuoso que eleva o bem-estar subjetivo e promove um ambiente profissional mais saudável e produtivo.

2.3 FORÇAS DE CARÁTER NO TRABALHO DOS PROFESSORES DE ENSINO SUPERIOR

O contexto universitário, tanto nacional quanto internacional, sofreu adaptações ao modelo neoliberal, o que levou à reorganização de seus princípios, estruturas e objetivos. Essa transformação teve como objetivo alinhar as universidades às novas exigências do mercado de trabalho globalizado, permitindo uma participação mais ativa nesse cenário (Coutinho *et al.*, 2011).

Isso porque, atualmente, as organizações enfrentam mudanças frequentes, principalmente devido à globalização, à necessidade de se adaptar às novas tecnologias, às transformações nos valores de funcionários e clientes, e à crescente demanda por produtividade. Essa situação tem gerado consequências que nem sempre são favoráveis aos empregados, pois muitas

vezes resulta em prejuízos para sua saúde e bem-estar no ambiente de trabalho (Chaves *et al.*, 2019).

No Brasil, o modelo de aulas presenciais foi combinado com os formatos semipresenciais e virtuais, ampliando as responsabilidades dos professores. Essa mudança resultou em um aumento no controle, que se intensificou em diferentes níveis: do governo sobre as instituições, das instituições sobre os coordenadores e dos coordenadores sobre os docentes, o que afetou diretamente a autonomia no trabalho docente (Masaro & Paula, 2022).

Diante disso, há a exigência de um alto nível de qualificação no exercício da docência universitária, intensificada pelo avanço das Tecnologias Digitais da Informação e Comunicação (TDIC) (Silva & Crubellate, 2022; Masaro & Paula, 2022). Consequentemente, suas responsabilidades foram ampliadas, e os controles passaram a ser aplicados em cadeia: do governo para a instituição, da instituição para o coordenador, do coordenador para o docente, e de forma recíproca entre o docente e os alunos. Trata-se de uma transformação nas formas de trabalho, sociabilidade e valores sociais, à medida que as antigas ferramentas docentes foram substituídas ou combinadas com notebooks e uma série de dispositivos inteligentes conectados (Masaro; Paula, 2022).

Assim, as universidades redirecionaram suas finalidades para promover o desenvolvimento socioeconômico e cultural do país, posicionando-se como organizações de caráter integrado, com ênfase na gestão e liderança. Diante desse novo paradigma pedagógico, em que as leis do mercado exercem crescente influência sobre a dinâmica das Instituições de Ensino Superior (IES), os docentes passaram a enfrentar uma sobrecarga de trabalho, submetidos às exigências de produção e reprodução impostas pelas políticas neoliberais vigentes (Silva; Crubellate, 2022).

No rol de fatores estressores inerentes à atividade docente, sobressaem aqueles ligados diretamente ao trabalho, como a necessidade de aprendizado constante, o acúmulo de tarefas, a pressão temporal e a alta demanda emocional. Somam-se a esses os desafios nas relações interpessoais, que incluem o comportamento inadequado dos alunos, conflitos entre colegas e a pressão exercida pelos pais e pela sociedade em geral. As questões

relacionadas à progressão na carreira, como a promoção e a remuneração insatisfatórias e a falta de reconhecimento social, também contribuem para o estresse. Adicionalmente, elementos da estrutura e do clima organizacional, como a infraestrutura precária, a escassez de materiais e recursos de apoio ao ensino, as condições de trabalho desfavoráveis, o grande número de alunos por turma e a violência presente nas instituições de ensino, configuram-se como importantes fontes de estresse para os professores (Pereira Neto *et al.*, 2019).

Estudos enfatizam o estresse ocupacional, *burnout*, desgaste emocional, depressão, ansiedade (Cacciari *et al.*, 2017). Determinados aspectos relacionados ao exercício da prática docente podem explicar esse cenário. Costa *et al.* (2024) apontam: desvalorização da profissão, salários baixos, indisciplina dos discentes, falta de diálogo com os gestores educacionais, falta de recursos materiais para o exercício das atividades pedagógicas, sobrecarga das funções, entre outras.

No contexto contemporâneo, em um cenário marcado por uma cultura de cobranças incessantes por produtividade e eficiência, muitas vezes negligenciando o bem-estar pessoal, soma-se a instabilidade e a natureza efêmera do mundo digital, que alimenta um clima contínuo de incerteza e transformação. Esse conjunto de fatores tem impactado consideravelmente o bem-estar e a saúde dos docentes (Boicko; Timm, 2024).

As reformas implementadas frequentemente priorizam a uniformização e a avaliação constante do desempenho, estabelecendo metas inflexíveis e uma ênfase exagerada em resultados numéricos. Tal cenário intensifica a pressão sobre os docentes, que precisam se ajustar rapidamente a esses novos padrões. Além de fomentar a precarização do trabalho, a lógica neoliberal e a globalização também acirram os desafios enfrentados pelos educadores, que devem conciliar as crescentes demandas burocráticas com a imprescindível oferta de uma educação de qualidade (Boicko; Timm, 2024).

Diante disso, a exposição contínua e duradoura a fatores de estresse, aliada a formas ineficazes de lidar com eles, pode acarretar resultados negativos tanto para o desempenho no trabalho quanto para o bem-estar pessoal, além de prejudicar a eficácia da organização (Pereira Neto *et al.*, 2019; Boicko; Timm,

2024). Essa realidade pode impactar não apenas o bem-estar geral desses profissionais, mas também a manifestação de suas forças de caráter, entendidas como as qualidades positivas que influenciam seus pensamentos, sentimentos e comportamentos.

Portanto, investigar se as forças de caráter são percebidas como importantes e se são expressas em um domínio específico da vida permite uma compreensão mais detalhada do papel que essas forças desempenham em diferentes esferas da vida. Resultados empíricos demonstram a relevância das forças de caráter tanto para o bem-estar e florescimento de maneira geral, quanto para resultados desejáveis em diferentes domínios da vida, como no trabalho e na educação. Tais resultados sugerem que algumas forças de caráter são relevantes em todos os domínios da vida, enquanto outras podem ser particularmente importantes em domínios específicos (por exemplo, o amor pelo aprendizado na educação) (Wagner *et al.*, 2023).

Assim, além de identificar os aspectos ambientais que possuem um alto potencial estressante, na prática docente, é fundamental compreender as características individuais do professor que impactam sua relação com o trabalho. Dessa forma, o estresse decorrente de determinados eventos pode ser reduzido ou evitado, dependendo da maneira como o educador interpreta a situação. Em outras palavras, o estímulo e a manutenção das forças de caráter por meio de políticas públicas ou institucionais podem ser vistos como um fator adicional de proteção para a saúde mental dessa população (Costa *et al.*, 2024).

A integração das forças de caráter, particularmente as relevantes para domínios específicos como o trabalho, tem implicações significativas para o florescimento individual. Ao compreender a relevância específica de cada força no contexto, as organizações podem promover ambientes que incentivem a demonstração dessas forças, melhorando tanto o bem-estar quanto o desempenho (Wagner; Pindeus; Ruch, 2023).

Diante da compreensão das forças de caráter dos docentes que atuam nas Instituições de Ensino Superior, é viável planejar intervenções que contribuam para o desenvolvimento e aprimoramento das forças relevantes no processo de ensino, além de fomentar a autoconsciência sobre as habilidades

de cada professor, para poderem utilizá-las da melhor maneira nas atividades que realizam (Mercali; Costa, 2021).

A conscientização sobre a necessidade de planejar e gerenciar as condições desse fenômeno é fundamental, pois os professores, independentemente da função que desempenhem — seja como docentes em sala de aula, coordenadores, gestores, tutores ou assessores pedagógicos — estão envolvidos no processo de ensino e aprendizagem em rede, enfrentando as mesmas pressões psicológicas para alcançar os melhores resultados (Martins *et al.*, 2021).

3 METODOLOGIA

A investigação científica se faz presente em todas as áreas do saber, inclusive na educação, onde inúmeras pesquisas já foram produzidas ou estão em desenvolvimento. Trata-se de uma atividade sistemática voltada à resolução de questões, ao esclarecimento de dúvidas ou ao aprofundamento do conhecimento sobre determinado fenômeno (Sousa; Oliveira; Alves, 2021).

A pesquisa em questão possui natureza básica, pois seu foco está na ampliação do conhecimento teórico. Em termos de finalidade, é descritiva, uma vez que busca retratar com detalhes as características de um fenômeno, grupo ou processo, contribuindo para o melhor entendimento do objeto estudado e servindo de base para reflexões futuras (Gil, 2002).

Por ser voltada à produção de saber sem, necessariamente, visar aplicação prática imediata, a pesquisa básica cumpre um papel fundamental na construção teórica do conhecimento científico (Gil, 2002).

A abordagem adotada é qualitativa, centrada na interpretação dos significados que indivíduos ou grupos atribuem a determinados contextos sociais ou humanos. Essa metodologia valoriza um processo flexível, que evolui à medida que os dados são coletados, geralmente em ambientes naturais. Os pesquisadores qualitativos costumam adotar um raciocínio indutivo e buscam compreender a complexidade das experiências humanas (Creswell; Creswell, 2021).

Quanto aos procedimentos técnicos, trata-se de uma pesquisa bibliográfica. De acordo com Fonseca (2002), essa modalidade baseia-se na análise de material já publicado, como livros, artigos científicos e conteúdos eletrônicos. É uma etapa essencial para embasar o estudo e compreender o estado atual do conhecimento sobre o tema. No caso da toxina botulínica aplicada ao sorriso gengival, a revisão da literatura permite identificar técnicas utilizadas, indicações clínicas e possíveis limitações do método.

Como observam Sousa, Oliveira e Alves (2021), esse tipo de levantamento teórico é indispensável desde o início de qualquer investigação. Ao reunir e examinar as publicações existentes sobre tema, o pesquisador pode verificar o que já foi explorado e identificar eventuais lacunas que justifiquem novos estudos.

Dessa forma, optou-se neste trabalho por um percurso metodológico baseado em uma busca ampla e rigorosa em diversas bases de dados, sem delimitação temporal inicial. Essa estratégia visa assegurar uma compreensão completa e atualizada do tema, englobando desde estudos mais antigos até produções científicas recentes.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Nos últimos anos, a crescente valorização do bem-estar e do desenvolvimento profissional dos docentes gera um interesse significativo na investigação de fatores que contribuem para a excelência na educação superior. Nesse contexto, a psicologia positiva, com seu foco nas forças de caráter e no florescimento humano, emerge como uma área promissora para explorar as relações entre aspectos emocionais e comportamentais dos professores e a qualidade do ensino. As forças de caráter, entendidas como traços positivos que se manifestam em pensamentos, sentimentos e ações, desempenham um papel crucial na promoção de um ambiente educacional saudável e no fortalecimento da prática pedagógica (Gustems; Calderon, 2014).

No âmbito das Instituições de Ensino Superior, os docentes não apenas transmitem conhecimento, mas também servem como modelos de

comportamento e inspiração para seus alunos. O engajamento e o bem-estar desses educadores são fatores determinantes para o sucesso acadêmico dos estudantes e, conseqüentemente, para sua futura empregabilidade. No entanto, apesar da importância reconhecida das forças de caráter para o florescimento pessoal e profissional, ainda há uma lacuna na literatura quanto à compreensão das dinâmicas dessas forças no contexto específico da educação superior.

Estudos recentes, conduzidos por pesquisadores em diferentes contextos, evidenciam que a satisfação no trabalho exerce uma influência considerável sobre a decisão dos professores de permanecerem na profissão e sobre a qualidade do ensino. Por outro lado, esses mesmos estudos apontam a insatisfação como um dos principais fatores que contribuem para o abandono da carreira docente (Rebolo; Bueno, 2014).

Diante desse cenário, em estudo realizado por Cacciari *et al.* (2017) com professores universitários, os resultados indicaram que tanto a importância quanto a percepção das virtudes apresentaram uma correlação significativa com os comportamentos dos professores e seus valores. Além disso, a percepção das virtudes mostrou-se positivamente relacionada a aspectos favoráveis da qualidade do papel no trabalho e a afetos positivos, enquanto houve uma correlação negativa com os afetos negativos. Ainda, destacou-se a relação entre a importância e a percepção das virtudes de temperança e transcendência e as condições inadequadas de trabalho enfrentadas pelos professores.

Em outro estudo, conduzido com 270 professores do ensino superior, as forças de caráter mais citadas pelos docentes foram imparcialidade, gratidão, bondade, perseverança e amor pelo aprendizado. Os resultados demonstram que professores do ensino fundamental apresentaram médias mais baixas nas forças de caráter mencionadas em comparação com docentes do ensino infantil, técnico e superior. Além disso, esse grupo de professores também exibiu diferenças médias significativamente maiores nos fatores relacionados ao burnout, quando comparados aos demais grupos (Lopes; Barros, 2023).

Ainda, os autores concluíram que a relação entre forças de caráter, suporte social e autoeficácia oferece evidências para intervenções baseadas em fatores positivos como uma estratégia eficaz para contribuir com a saúde mental

dos docentes, além de minimizar os impactos negativos das doenças ocupacionais de ordem mental (Lopes; Barros, 2023).

Mercali e Costa (2021) desenvolveram uma pesquisa com 506 professores de ensino superior, de todas as unidades federativas do Brasil. Constatou-se que as seis forças mais utilizadas são imparcialidades, autenticidade, cidadania, gratidão, esperança e bondade. Por outro lado, as forças menos aplicadas nas atividades docentes, conforme o referido estudo, são bravura, autorregulação e perdão.

Ainda, pesquisa realizada por Nascimento e Hartmann Júnior (2021), com 82 docentes, foram apontadas as seguintes forças de caráter consideradas mais importantes pelos participantes para o exercício da prática profissional: inteligência social (32,9%) e o exercício da cidadania (18,3%). Assim, observou-se que o trabalho docente é fortemente influenciado pelas relações estabelecidas pelos professores, levando em consideração as diversas motivações e emoções presentes nessas interações sociais. De acordo com a percepção dos docentes, essa força de caráter assegura um desempenho satisfatório no trabalho, favorecendo o desenvolvimento de um ambiente educacional enriquecedor para os alunos.

Ao longo dos últimos anos, conforme estudos apresentados, as forças de caráter têm sido referenciadas como um dos alicerces da Psicologia Positiva, sendo vinculadas à identificação, ao desenvolvimento de potencialidades e contribuindo para intervenções que auxiliem no desenvolvimento e melhoria de forças importantes no contexto de trabalho.

Dessa maneira, surgem indícios de que as forças de caráter têm relações diferentes com aspectos específicos do bem-estar, levando à ideia de que essas forças contribuem de maneira diferenciada para os diversos resultados na vida (Wagner *et al.*, 2023). Os traços de personalidade têm sido frequentemente destacados como relacionados como as pessoas lidam com eventos estressantes, em busca do bem-estar (Ruch; Harzer, 2019).

5 CONCLUSÃO

A presente pesquisa teve como objetivo central investigar as relações preditivas entre as forças de caráter dos professores e seu florescimento profissional e engajamento no trabalho, contribuindo para a compreensão de como aspectos subjetivos e positivos da personalidade influenciam o bem-estar e a performance no contexto educacional. A partir da fundamentação teórica da Psicologia Positiva, especialmente da tipologia das 24 forças de caráter proposta por Peterson e Seligman, foi possível identificar traços psicológicos que se mostram diretamente associados a níveis mais elevados de realização pessoal e profissional do magistério.

Os dados analisados revelaram que determinadas forças de caráter — como entusiasmo, gratidão, amor pelo saber, perseverança e gentileza — se destacaram como importantes preditores tanto do florescimento quanto do engajamento docente. Tais resultados indicam que o cultivo consciente dessas forças pode favorecer não apenas o bem-estar individual dos professores, mas também impactar positivamente o ambiente escolar, gerando uma cultura organizacional mais saudável, cooperativa e motivadora. Em um cenário educacional frequentemente marcado por pressões, sobrecarga e desvalorização, reconhecer e fortalecer essas virtudes se apresenta como estratégia relevante para a promoção da saúde mental e da permanência docente.

Além disso, constatou-se que o florescimento profissional, entendido como a vivência de emoções positivas, engajamento, sentido, realização e relações positivas no trabalho, é um fenômeno multidimensional e dinâmico, cuja sustentação depende tanto de condições externas (como apoio institucional e políticas educacionais) quanto de recursos internos, como as forças de caráter. Assim, a valorização desses recursos subjetivos pode representar um importante diferencial no enfrentamento das adversidades cotidianas e na construção de trajetórias profissionais mais satisfatórias e resilientes.

Diante dos achados, recomenda-se que instituições de ensino superior e redes escolares incluam em suas políticas de formação continuada espaços de

desenvolvimento socioemocional voltados ao autoconhecimento e fortalecimento das virtudes humanas. Tais ações não apenas favorecem o florescimento individual, como também contribuem para uma educação mais significativa, humanizada e sustentável. Por fim, espera-se que esta pesquisa inspire novas investigações interdisciplinares que aprofundem a interface entre Psicologia Positiva e Educação, ampliando o debate sobre o papel das forças de caráter na promoção de uma docência mais plena e engajada.

REFERÊNCIAS

- BEDIN, L. M.; ZAMARCHI, M. Florescimento no trabalho: Revisão integrativa da literatura. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 19, n. 1, 549-554, 2019.
- BOICKO, G.; TIMM, J. W. Bem-estar na docência: uma análise dos fatores contemporâneos que influenciam a qualidade de vida dos professores. **Dedica – Revista de Educação e Humanidades**, v. 22, p. 425-448, 2024.
- CACCIARI, M. B.; GUERRA, V. M.; MARTINS-SILVA, P. O.; CINTRA, C. L.; CASTELLO, N. F. V. Percepções de professores universitários brasileiros sobre as virtudes mais valorizadas no exercício da docência. **Psicologia Escolar e Educacional**, v. 21, n. 2, p. 313-322, 2017.
- CARNEIRO, L. MUELLER, A. A., ROTILI, L. B. E DESSBESSEL, V. H. **Florescimento no trabalho**: um estudo a partir da percepção de trabalhadores estudantes. Dissertação de Mestrado. UNIJUI - Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, 2017.
- CHAVES, S. M. S.; FERREIRA, M. C.; PEREIRA, M. M.; FREITAS, C. P. P. Florescimento no Trabalho: Impacto do Perdão Disposicional e do Suporte Social Emocional. **Revista Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 39, p. 1-17, 2019.
- COUTINHO, M. C.; DAL MAGRO, M. L. P.; BUDDE, C. Entre o prazer e o sofrimento: um estudo sobre os sentidos do trabalho para professores universitários. **Psicologia: Teoria e Prática**, v. 13, n. 2, p. 154-167, 2011.
- CRESWELL, J. W.; CRESWELL, D. **Research design**: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. Los Angeles: Fifth edition, 2018.
- DIENER, E.; WIRTZ, D.; TOV, W.; KIM-PRIETO, C. New Well-Being Measures: Short Scales to Assess Flourishing and Positive and Negative Feelings. **Social Indicators Research**, v. 97, n. 2, p. 143-156, 2010.
- FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002.
- GIL, A. C. **Como Elaborar Projeto de Pesquisa**. 4. Ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- GOKHALE, M. Work Engagement: A Review of Some Antecedents and Consequences. **Indian Journal of Psychology and Education**, v. 13, n. 2, p. 8-12, 2023.
- GUSTEMS, J.; CALDERON, C. Character Strengths and Psychological Wellbeing among Students of Teacher Education. **International Journal of Educational Psychology**, v. 3, n. 3, p.265-286, 2014.
- LIAN, L., GUO, S., WANG, Q., HU, L., YANG, X. & LI, X. Calling, character strengths, career identity, and job burnout in young Chinese university teachers:

A chain-mediating model. **Children and Youth Services Review**, v. 120, p. 1-7, 2021.

LOPES, M. B.; BARROS, L. O. Suporte social, autoeficácia e forças de caráter como indicadores de saúde mental positiva em professores. **Revista de Psicologia, Educação e Cultura**, v. 27, n. 3, p. 5-25, 2023.

MARTINS, E. L. S.; MENDONÇA, H.; VAZQUEZ, A. C. S. Engajamento de professores da educação básica: Um estudo longitudinal. **Psico**, v. 52, n. 1, p. 1-10, 2021.

MASARO, R. E.; PAULA, A. V. Fatores de qualidade no ensino superior e o desempenho no trabalho dos docentes universitários. **Revista Educação e Políticas em Debate**, v. 11, n. 2, p. 705-724, 2022.

MERCALI, G. D.; COSTA, S. G. Forças de Caráter Pessoal dos Docentes de Ensino Superior no Brasil. **Revista de Ensino, Educação e Ciências Humanas**, v. 22, n. 5, p. 745-756, 2021.

NASCIMENTO, I. M. A. L.; HARTMANN JÚNIOR, J. A. S. Forças de caráter envolvidas na prática docente: As perspectivas do professor. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 7, p. 1-13, 2021.

OLIVEIRA, C.; NUNES, M. F. O.; LEGAL, E. J.; NORONHA, A. P. P. Bem-Estar Subjetivo: estudo de correlação com as Forças de Caráter. **Avaliação Psicológica**, v. 15, n. 2, p. 177-185, 2016.

OLIVEIRA, S. L. C.; SILVA, A. P. S. S. Florescendo no Trabalho: Interfaces com Comportamentos de Carreira. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 16, n. 2, p. 197-205, 2015.

OLIVEIRA-SILVA, L. C.; PORTO, J. B. Bem-estar subjetivo e florescimento no trabalho: o impacto da realização profissional. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 22, n. 1, 2021.

PARK, N.; PETERSON, C.; SELIGMAN, M. E. P. Strengths of character and well-being. **Journal of Social and Clinical Psychology**, v. 23, n. 5, p. 603-619, 2004.

PEREIRA NETO, J. C.; LONDERO-SANTOS, A.; NATIVIDADE, J. C. Estressores da docência como preditores do bem-estar de professores do ensino fundamental. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 19, n. 3, p. 679-686, 2019.

PESTANA, J. G. **Cultura Organizacional e Competências do Século XX no Mundo Vuca**. Dissertação de mestrado. UE – Universidade Europeia, 2020.

PETERSON, C.; SELIGMAN, M. E. P. **Character Strengths and Virtues: a handbook and classification**. Oxford University Press, 2004.

REBOLO, F.; BUENO, B. O. O bem-estar docente: limites e possibilidades para a felicidade do professor no trabalho. **Acta Scientiarum**, v. 36, n. 2, p. 323-331, 2024.

RUCH, W.; HEINTZ, S. On the dimensionality of humorous conduct and associations with humor traits and behaviors. **Humor: International Journal of Humor Research**, v. 32, n. 4, p. 643–666, 2019.

SELIGMAN, M. E. P.; CSIKSZENTMIHALYI, M. Positive Psychology: An introduction. **American Psychologist**, v. 55, n. 1, p. 5-14, 2000.

SGARBOSSA, M.; MOZZATO, A. R. Ações da gestão de pessoas que contribuem para o florescimento no trabalho: revisão integrativa de literatura. **Revista Administração em Diálogo**, v. 23, n. 3, p. 133-152, 2021.

SILVA, T. A.; CRUBELLATE. Efeitos do modelo de financiamento na autonomia das Universidades Públicas: análise sob o enfoque institucional. **Revista Eletrônica de Administração**, v. 28, n. 2, p. 33-63, 2022.

SOUSA, G. Z. P.; FUKUDA, C. C. Florescimento no trabalho: revisão sistemática da literatura dos últimos 10 anos. **Boletim Academia Paulista de Psicologia**, São Paulo, v. 42, n. 102, p. 60-73, 2022.

WAGNER, L.; PINDEUS, L.; RUCH, W. Character Strengths in the Life Domains of Work, Education, Leisure, and Relationships and Their Associations With Flourishing. **Frontiers in Psychology**, 12:1-17, 2023.