

**FACULDADE MERIDIONAL – IMED  
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO  
MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO**

**ANA PAULA PESSOTTO**

**AS CARACTERÍSTICAS RELACIONAIS DO TRABALHO E O BEM-ESTAR DOS  
PROFESSORES DE ESCOLAS PÚBLICAS E PRIVADAS DE EDUCAÇÃO BÁSICA**

**Passo Fundo**

**2019**

**ANA PAULA PESSOTTO**

**AS CARACTERÍSTICAS RELACIONAIS DO TRABALHO E O BEM-ESTAR DOS  
PROFESSORES DE ESCOLAS PÚBLICAS E PRIVADAS DE EDUCAÇÃO BÁSICA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Escola de Administração da Faculdade Meridional – IMED, como requisito para a obtenção do grau de Mestre em Administração sob a orientação do Professor Carlos Costa, Ph. D.

**Passo Fundo**

**2019**

CIP – Catalogação na Publicação

---

P475c PESSOTO, Ana Paula

As características relacionais do trabalho e o bem-estar dos professores de escolas públicas e privadas de educação básica / Ana Paula Pessoto. – 2019.  
101 f., il.; 30 cm.

Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade IMED, Passo Fundo, 2019.

Orientador: Prof. Carlos Costa, Ph. D.

1. Professores – Educação Básica. 2. Professores – Bem-estar no trabalho. 3. Qualidade de vida no trabalho – Professores – Educação básica. I. COSTA, Carlos, orientador. II. Título.

CDU: 371.12

---

Catalogação: Bibliotecária Angela Saadi Machado - CRB 10/1857


Autoria: ANA PAULA PESSOTTO

Titulo: AS CARACTERÍSTICAS RELACIONAIS DO TRABALHO E O BEM ESTAR DOS PROFESSORES DE ESCOLAS PÚBLICAS E PRIVADAS DE EDUCAÇÃO BÁSICA

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* – Mestrado em Administração – da IMED, como requisito para a obtenção do grau de Mestre em Administração.

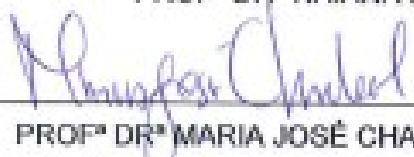
Passo Fundo, RS, 23 de abril de 2019.

  
\_\_\_\_\_  
PROF. DR. CARLOS COSTA (PPGA-IMED) – Presidente

  
\_\_\_\_\_  
PROFª DRª NATÁLIA ARAÚJO PACHECO (PPGA-IMED) – Membro

  
\_\_\_\_\_

PROFª DRª NAIANA DAPIEVE PATIAS (PPGP-IMED) – Membro

  
\_\_\_\_\_

PROFª DRª MARIA JOSÉ CHAMBEL (Universidade de Lisboa) – Membro

## AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus, pela vida e pelas bênçãos recebidas neste período de estudos. À minha família que, em muitos momentos, foi suporte e auxílio e pela compreensão da ausência durante a realização deste curso. Em especial, agradeço a meu pai, Bernardino(*in memoriam*), que segue me guiando e deve estar orgulhoso de sua caçula, a minha mãe, Elenir, que, em sua humildade, foi minha maior incentivadora e a meus irmãos, André e Rafael, que sempre torceram por mim. Ao meu esposo Tales, minha gratidão pela parceria estabelecida na vida, pelo apoio e pelo suporte em todos os momentos, que comemorou as alegrias e dividiu os momentos de ansiedade e preocupação. A minha Ana Laura, razão de minha vida, que entendeu as minhas ausências, que soube dividir a mamãe com os estudos e as viagens. Tenha certeza, minha filha, que é tudo por você!

Agradeço ainda àqueles que foram suporte para que eu pudesse me dedicar aos estudos e as viagens, especialmente a meus sogros Marta e Inácio. Aos meus cunhados, Marcelo e Vitor. À Tia Helena, Tia Marlene e Tio Vianeir, Ricardo e Mayra, que foram abrigo e me permitiram ter um lugar familiar para me hospedar após os dias cansativos de aulas, estudos e coletas de dados em Passo Fundo. Agradeço, igualmente, a minha prima, Camila, que emprestou suas habilidades para qualificar as ilustrações aqui apresentadas e a todos os outros familiares que acompanharam e estimularam os meus estudos.

Aos colegas e amigos Neimar, Elisabete e Nestor, meus exemplos profissionais e grandes incentivadores, sou muito grata. Aos colegas de mestrado, especialmente a Cintia, Juliane, Marcia, Valdirene e Luciana, por todas as experiências compartilhadas e pelos momentos de descontração, que tornaram a jornada mais leve. Aos bolsistas Leonardo e Ketlyn pelo auxílio. A colega Irmã Vivian pelas parcerias estabelecidas. Ao colega William pelo aconselhamento, pelos aprendizados conjuntos e pelas parcerias estabelecidas.

Aos professores da Fundação Meridional IMED, pela excelência com que ministraram suas aulas e pelo conhecimento transmitido, que garantiram um aprendizado de qualidade e focado na nossa formação humana e profissional.

À Capes, pelo apoio financeiro concedido para a realização desta formação e das pesquisas que se originaram dela.

À professora Maria José Chambel, agradeço o acompanhamento e a co-orientação. Suas ponderações, sugestões e aconselhamentos foram fundamentais para garantir a qualidade dos estudos que estão apresentados na presente dissertação.

Minha gratidão especial ao meu orientador e mentor, Professor Carlos Costa, por ter me ensinado a ética da pesquisa científica, pelo contínuo estímulo, pelos desafios propostos e pelos conselhos que me proporcionaram um desenvolvimento científico, pessoal e profissional ímpar nestes dois anos de convivência. Desejo que a parceria estabelecida perdure e que possamos colher muitos frutos dos trabalhos em conjunto!

Cabe ainda agradecer a todos aos professores que aceitaram participar deste estudo, na esperança de que os resultados reflitam em sensibilização para as necessárias mudanças que levem ao bem-estar destes que escolheram a linda arte de ensinar. Agradeço a receptividade, a paciência em preencher ao instrumento de pesquisa e, principalmente, os aprendizados que me proporcionaram.

Ao final desta etapa, por todos os aprendizados conquistados e desafios superados, tenho certeza que não apenas concluo o mestrado, mas, certamente, torno-me Mestra! Sou Grata!

*“Ama-se mais o que se conquista com esforço”.*

*Benjamin Disraeli*

## RESUMO

O contexto do trabalho dos professores envolve estruturas relacionais enriquecedoras, pautadas nas relações que estabelecem com seus alunos e na tarefa de ensinar, com reflexos tanto na vida de um quanto na do outro. As oportunidades que os trabalhadores têm no sentido de contatarem e contribuírem positivamente na vida dos beneficiários do seu trabalho, constituem as Características Relacionais do Trabalho (CRT), sendo relevante estudar como as CRT podem constituir-se em uma fonte de bem-estar para os professores das escolas públicas e privadas de educação básica, já que se encontram relacionadas a indicadores como o engajamento e o *Burnout*. Este estudo objetiva analisar a relação existente entre as características relacionais do trabalho (CRT) e os indicadores de bem-estar dos professores (engajamento e *Burnout*) das escolas públicas e privadas de educação básica do município de Passo Fundo-RS. Pretende-se identificar como aspectos ligados ao envolvimento, à motivação e ao sofrimento no trabalho dos professores estão ligados às características de relação que estes desenvolvem com os alunos, nos distintos contextos de trabalho. Para tanto, esta dissertação divide-se em dois artigos. Inicialmente procedeu-se uma pesquisa sistemática com o objetivo de analisar o estado da arte das pesquisas sobre o bem-estar no trabalho, evidenciando as suas características metodológicas e as implicações teóricas e práticas dos estudos no período de 1970 a 2018, com maior ênfase na última década, prescrevendo 114 estudos em três bases de dados. O segundo artigo diz respeito a um estudo empírico em que os dados para foram coletados por meio de questionários impressos do tipo *survey*, distribuídos aos participantes em reuniões, previamente agendadas com as escolas, resultando em uma amostra de 980 professores. A análise dos dados foi realizada com uso de procedimentos da estatística descritiva, análise fatorial confirmatória, regressão múltipla e o teste de Kruskal-Wallis, para amostras independentes, tendo em vista que os dados não seguem a distribuição normal. Os resultados permitem compreender as vivências dos professores no que tange ao seu trabalho e ao seu bem-estar e evidenciam diferenças nos níveis de bem-estar dos professores, de acordo com a rede de ensino em que atuam, bem como os efeitos positivos das CRT sobre o engajamento no trabalho, inibindo os efeitos do *Burnout*. Implicações teóricas e práticas para a gestão de pessoas nas escolas e entidades vinculadas à educação, que auxiliem no desenvolvimento de políticas e ações para garantir a saúde e o bem-estar dos professores, são discutidas.

**Palavras-chave:** Professores. Educação básica. Bem-estar no trabalho. Características Relacionais do Trabalho (CRT).



## ABSTRACT

The context of teachers' work involves enriching relational structures, based on the relationships they establish with their students and the task of teaching, with reflexes both in the life of one and in the other. The opportunities that workers have for contacting and contributing positively to the lives of the beneficiaries of their work constitute the relational job characteristics (RJC), and it is important to study how RJs can be a source of well-being for teachers in public and private schools of basic education, since they are related to indicators such as engagement and Burnout. This study aims to analyze the relationship between the relational job characteristics (RJC) and the indicators of well-being (engagement and Burnout) of the teachers of the public and private elementary schools of the city of Passo Fundo-RS. It is intended to identify how aspects related to the involvement, motivation and suffering in the work of teachers are linked to the characteristics of the relationship they develop with the students, in the different work contexts. Therefore, this dissertation is divided into two articles. Initially, a bibliometric research was carried out with the objective of analyzing the state of the art of welfare research at work, evidencing its methodological characteristics and the theoretical and practical implications of the studies in the period from 1970 to 2018, with a greater emphasis on the last decade, surveying 114 studies in three databases. The second article refers to an empirical study in which the data were collected through questionnaires of the survey type, distributed to participants in meetings, previously scheduled with the schools, resulting in a sample of 980 teachers. Data analysis was performed using descriptive statistics procedures, confirmatory factor analysis, multiple regression and the Kruskal-Wallis thesis for independent samples, since the data did not follow the normal distribution. The results allow us to understand the teachers' experiences regarding their work and their well-being and show differences in teachers' levels of well-being, according to the teaching network in which they work, as well as the positive effects of RJC on work engagement, inhibiting the effects of Burnout. Theoretical and practical implications for the management of people in schools and entities linked to education that assist in the development of policies and actions to ensure the health and well-being of teachers are discussed.

**Keywords:** Teachers. Basic education. Well-being at work. Relational Job Characteristics (RJC).

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 2-1: Número de publicações sobre o bem-estar no trabalho por ano (1970 - 2018)

Figura 2-2: Número de publicações sobre o bem-estar no trabalho por país (2008-2017)

Figura 2-3: Técnicas de análise de dados dos estudos de bem-estar no trabalho (2008-2018)

Figura 2-4: Rede das palavras constantes nos títulos, resumos e palavras-chave das publicações sobre bem-estar no trabalho com nós calculados segundo seu link total de força (2008-2018)

Figura 3-1: Esquema ilustrativo das variáveis dependentes e independentes do estudo

Figura 3-2: Relação de professores que estiveram ou não em licença médica no último ano por tipo de escola, em Passo Fundo – RS.

## LISTA DE TABELAS

Tabela 2-1 Procedimentos de busca e seleção dos artigos.

Tabela 2-2: Número de artigos publicados por periódicos (2008-2018)

Tabela 2-3: Áreas de trabalho dos sujeitos dos estudos sobre o bem-estar no trabalho (2008-2018)

Tabela 2-4: Frequência de palavras das palavras-chave das publicações sobre bem-estar no trabalho (2008-2018)

Tabela 3-1: Caracterização da amostra de professores que atuam nas escolas de educação básica do município de Passo Fundo (RS), Brasil

Tabela 3-2: Relação entre as características demográficas e a rede de ensino em que professores de Passo Fundo – RS atuam

Tabela 3-3: Relação entre o ‘número de escolas em que trabalha’, o ‘tempo de atuação na função’, a ‘carga horária semanal’ e a rede de ensino dos professores de Passo Fundo – RS

Tabela 3-4: Média, desvio padrão e matriz de correlação de Spearman entre as variáveis ‘engajamento’, ‘exaustão’ e ‘cinismo’ e variáveis de controle do estudo.

Tabela 3-5: Estatísticas do teste de Kruskal-Wallis e níveis médios de engajamento, exaustão e cinismo entre os professores das escolas municipais, estaduais e privadas de Passo Fundo - RS.

Tabela 3-6: Média, desvio padrão e matriz de correlação de Spearman, entre as variáveis dependentes, independentes e de controle do estudo.

Tabela 3-7: Modelo 1 do teste de Regressão Linear da influência das variáveis de controle sobre o engajamento e o Burnout dos professores das escolas de Educação Básica de Passo Fundo – RS

Tabela 3-8: Modelo 2 do teste de Regressão Linear da influência das variáveis independentes sobre o engajamento e o Burnout (exaustão e cinismo) dos professores das escolas de Educação Básica de Passo Fundo – RS ....**Erro! Indicador não definido.**

Tabela 3-9: Estatísticas do teste de Kruskal-Wallis e níveis médios de ISP e VSP entre os professores das escolas municipais, estaduais e privadas de Passo Fundo - RS.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AFC	Análise Fatorial Confirmatória
BEP	Bem-estar psicológico
BES	Bem-estar subjetivo
CAC	Comprometimento Afetivo com os Clientes
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CEP	Comitês de Ética em Pesquisa
CONEP	Comissão Nacional de Ética em Pesquisa
CRT	Características relacionais do trabalho
IOPS	Identidade Organizacional Pró-Social
IPPS	Identidade Pessoal Pró-Social
ISP	Impacto Social Percebido
LDB	Lei Diretrizes e Bases
MBI	<i>Maslach Burnout Inventory</i>
MPS	Motivação Pró-Social
QVRS	Qualidade de vida relacionada à saúde
SPSS	<i>Statistical Package for the Social Sciences</i>
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
VSP	Valor Social Percebido

## SUMÁRIO

<b>CAPÍTULO I - INTRODUÇÃO .....</b>	<b>14</b>
1.1 JUSTIFICATIVA E DELIMITAÇÃO DO PROBLEMA DE PESQUISA .....	16
1.2 OBJETIVOS .....	18
1.3 ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO.....	19
<b>CAPÍTULO II - BEM-ESTAR NO TRABALHO: REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA (2008 - 2018) DA ÁREA DE GESTÃO E NEGÓCIOS.....</b>	<b>20</b>
<b>PREFÁCIO PARA O CAPÍTULO III .....</b>	<b>21</b>
<b>CAPÍTULO III - AS CARACTERÍSTICAS RELACIONAIS DO TRABALHO E O BEM-ESTAR DOS PROFESSORES DAS ESCOLAS PÚBLICAS E PRIVADAS DE EDUCAÇÃO BÁSICA.....</b>	<b>22</b>
<b>CAPÍTULO IV - CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>23</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>26</b>

## CAPÍTULO I - INTRODUÇÃO

Com o passar do tempo, o trabalho tornou-se um elemento central na vida das pessoas, caracterizando-se como um dos fatores da própria personalidade do indivíduo. Por isso, o bem-estar no trabalho, caracterizado a partir da percepção do quanto as pessoas se consideram felizes e são capazes de concretizar inteiramente suas potencialidades (Paschoal & Tamayo, 2008; Siqueira & Padovam, 2008) se tornou cada vez mais relevante, levando as organizações e os pesquisadores a preocuparem-se com os aspectos relacionados ao bem-estar no trabalho, até então desprezados, vista que o enfoque era dado aos aspectos laborais negativos (Maria José & Chambel, 2016; Goering, Shimazu, Zhou, Wada, & Sakai, 2017).

As pesquisas sobre os aspectos positivos da vida humana ganharam destaque no meio acadêmico apenas nos anos setenta, com estudos que dão atenção para o trabalho como possibilidade enriquecedora de se constituir uma fonte de realização pessoal (Paschoal & Tamayo, 2008; Roche & Haar, 2013). Além destes, há os que se ocupam em relacionar o bem-estar no trabalho a fatores positivos como engajamento (Gkorezis, Bellou, Xanthopoulou, Bakker, & Tsiftsis, 2016; Gordon et al., 2018; Katja Upadyaya, Vartiainen, & Salmela-Aro, 2016; Sonnentag, 2017), satisfação (Fargher, Kesting, Lange, & Pacheco, 2008; Jain, Giga, & Cooper, 2009; Wikhamn & Hall, 2014) e comprometimento (Albrecht, 2012a; Jain et al., 2009; Siqueira & Padovam, 2008).

No entanto, apesar dos avanços visualizados, observa-se ainda o predomínio de estudos e práticas que visam evidenciar o adoecimento e o mal-estar dos trabalhadores. Dentre esses, vários estudos abordam o trabalho como fonte de estresse (Ganster, 2008; Newton, Teo, Pick, Ho, & Thomas, 2016; Ray, Kenigsberg, & Pana-Cryan, 2017; Sharma, 2015), adoecimento (A. Day, Crown, & Ivany, 2017; Katja Upadyaya et al., 2016) e outros efeitos negativos como o Burnout (Castanheira & Chambel, 2010; Chambel & Oliveira-Cruz, 2010; Cooper et al., 2016; Garcia et al., 2015; MacDonald, Saliba, Hodgins, & Ovington, 2016; Salminen, Andreou, Holma, Pekkonen, & Mäkikangas, 2017; Scherer, Allen, & Harp, 2016). Esta ênfase parece ganhar destaque, explicitando a especial atenção para os aspectos negativos e relacionados à falta de bem-estar do trabalhador contemporâneo (Chambel, 2016; Jain et al., 2009; Shimazu & Schaufeli, 2008).

Mais recentemente, no entanto, tem-se percebido que os pesquisadores da saúde ocupacional começaram a concentrar na antítese positiva do *Burnout*, o engajamento no

trabalho (Leiter & Maslach, 2017; Christina Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Atualmente, pesquisadores espalhados pelo mundo estão empenhados em investigar a complexa relação entre o *Burnout* e o engajamento e a natureza de seu relacionamento (Goering et al., 2017; Mäkikangas, Hyvönen, & Feldt, 2017; Maricuțoiu, Sulea, & Iancu, 2017; Sonnentag, 2017; Taris, Ybema, & Beek, 2017; Trépanier, Fernet, Austin, & Ménard, 2015). De acordo com Schaufeli e Bakker (2004), o bem-estar no trabalho pode ser avaliado por meio de medidas indiretas, ou seja, do engajamento no trabalho e do *Burnout*. O engajamento caracteriza-se como um estado psicológico positivo, enquanto o *Burnout* reflete os efeitos negativos do trabalho. Assim, conforme o autor os dois construtos são estados psicológicos independentes, mas moderadamente e negativamente conectados, que se refletem como medidas indiretas do bem-estar. Esse conceito que norteia a realização do presente estudo, uma vez que não há medida para o bem-estar que seja específica para a população investigada.

Apesar da crescente preocupação no meio acadêmico com os estudos sobre o bem-estar no trabalho, nota-se ainda a fragilidade do conceito e a necessidade de esclarecer quais são as variáveis que o constitui. Além disso, as pesquisas têm buscado compreender de que forma as variáveis precedentes como as demandas de trabalho (Goering et al., 2017; Taris et al., 2017), o *design* do trabalho (Sonnentag, 2017) e os tipos de contrato de trabalho (Ray et al., 2017), se relacionam com o bem-estar dos trabalhadores.

Diante desses aspectos, emergem estudos que buscam compreender os fatores ligados ao bem-estar no trabalho dos professores, pois ao mesmo tempo em que pode ser enriquecedor e se constituir como fonte de realização pessoal, também pode se refletir como fonte de estresse e adoecimento, sendo esta uma das profissões com grande incidência de *Burnout* (Batista, Carlotto, Coutinho, & Augusto, 2010; Carlotto & Cámara, 2017; Carlotto & Cámara, 2017). Esta dicotomia pode ser compreendida a partir do *design* do trabalho dos professores, que contempla altas demandas de trabalho, ao mesmo tempo em que se caracteriza como oportunidade de desenvolvimento e motivação ao cumprir o importante papel social de educar. Dentre as atribuições do professor estão tarefas como participar da elaboração da proposta pedagógica da escola e elaborar e cumprir plano de trabalho, segundo a proposta pedagógica (Vasconcelos-Raposo, 2017). Além disso, os professores devem zelar pela aprendizagem dos alunos, estabelecer estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento, ministrar os dias letivos e horas-aula estabelecidos, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional e colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade (Carlotto & Cámara, 2017; Vasconcelos-Raposo, 2017).

Compreende-se, desta forma, que o contexto do trabalho dos professores envolve estruturas relacionais enriquecedoras, pautadas nas relações que estes estabelecem com seus alunos e na tarefa de ensinar, que além da transmissão de conhecimentos, pode motivá-los a cuidar e a proporcionar mudanças positivas na vida de outras pessoas, assim como pode afetar sua própria vida e o seu bem-estar no trabalho. Desta forma, o *design* relacional do trabalho do professor, caracterizado pelo contato com outras pessoas e pelo interesse em contribuir positivamente na vida de seus alunos, pode aumentar o seu engajamento no trabalho e diminuir o risco de desenvolvimento de *Burnout*. As oportunidades que os trabalhadores têm, no sentido de contatarem e contribuírem positivamente na vida dos beneficiários do seu trabalho, constituem as Características Relacionais do Trabalho (Grant, 2007).

Estudos recentes com profissionais das áreas de segurança e saúde que, semelhante aos professores, desenvolvem tarefas dedicadas a proteção e cuidado com seus beneficiários, evidenciaram que o impacto social percebido, o compromisso afetivo com os clientes e o valor social do trabalho percebido têm influência positiva sobre o bem-estar dos trabalhadores (Castanheira, 2016; Castanheira, Chambel, Lopes, & Oliveira-cruz, 2016; Santos, Castanheira, Chambel, Amarante, & Costa, 2016b). Objetiva-se, desta forma, analisar a relação existente entre as características relacionais do trabalho (CRT) e os indicadores de bem-estar dos professores das escolas públicas e privadas de educação básica do município de Passo Fundo-RS.

## 1.1 JUSTIFICATIVA E DELIMITAÇÃO DO PROBLEMA DE PESQUISA

O presente estudo busca identificar a relação existente entre as Características Relacionais do Trabalho e o bem-estar dos professores das escolas de educação básica, com a pretensão de compreender os fatores pessoais e organizacionais que afetam o bem-estar destes trabalhadores, especificamente aqueles que contribuem para potencializar o seu engajamento e diminuir os indicativos de estresse e adoecimento no ambiente laboral, que refletem na síndrome de *Burnout*.

Justifica-se a realização deste estudo, pois, embora tenha havido aumento de publicações internacionais na última década sobre o bem-estar no trabalho, há necessidade de realização de mais pesquisas sobre a temática, diversificando os sujeitos das pesquisas. Como poderá ser observada no primeiro capítulo uma análise sistemática permite perceber que, dentre os 114 estudos publicados sobre a temática, na última década, a maior parte avaliou os profissionais de maneira geral, sem privilegiar uma categoria específica. Os que especificaram



uma categoria, deram atenção para a área da saúde ou profissionais que atuam na gestão das empresas e apenas 7,9% tiveram foco nos profissionais da educação. Assim, já que o bem-estar subjetivo pode ser influenciado por circunstâncias pessoais, ambientais e organizacionais (Sharma, 2015; Tenney, Poole, & Diener, 2016), é relevante estudar separadamente e em profundidade como diferentes contextos de trabalho interferem no bem-estar dos trabalhadores (Ray et al., 2017). Pesquisas deste tipo podem auxiliar na definição de estratégias adequadas de gestão de pessoas, pois todas as categorias de trabalho contêm partes substanciais de trabalhadores relativamente felizes e descontentes (Falco, Maloney, Rijkers, & Sarrias, 2015).

Desta maneira, também se evidencia a importância de estudos que privilegiem o bem-estar, sob a ótica de que, não é suficiente diminuir os fatores causadores de adoecimento, mas faz-se necessário estimular o bem-estar para que os trabalhadores estejam confortáveis em sua atuação e possam vivenciar sentimentos agradáveis e prazerosos (Siqueira & Padovam, 2008). Por isso, este estudo foi projetado buscando compreender os processos que fortalecem os indivíduos diante das adversidades e doenças. Ou seja, são imperativos os estudos que contemplem o bem-estar no trabalho, associado a outras variáveis que levem a compreensão dos aspectos positivos do trabalho, para que estes possam ser potencializados, como é o caso das Características Relacionais do Trabalho.

Além disso, o escopo da pesquisa foi definido a partir da concepção da Lei de Diretrizes e Bases da Educação - LDB - n. 9.394/96 (Brasil, 1996), que estabelece que a Educação Básica está estruturada em três modalidades de ensino, englobando a Educação Infantil, o Ensino Fundamental e o Ensino Médio. Notadamente, o ambiente de trabalho do professor não se limita a sala de aula ou a escola, mas perpassa todos os fatores envolvidos nessa relação, incluindo as políticas educacionais e o contexto social em que estão inseridos (Almeida, Silva, Centurion, & Chiuzi, 2011).

Desta forma, é possível afirmar que os professores não pertencem a um grupo homogêneo, pois o trabalho desenvolvido apresenta diferentes desafios dependendo do nível de ensino, da faixa etária dos alunos, do tipo de instituição - pública ou privada - e do contexto social onde estão inseridos (Carlotto & Câmara, 2007). Ademais, na literatura disponível são escassos os estudos que contemplam a comparação do trabalho docente nas esferas públicas e privadas de educação básica, os quais apontam para diferenças substanciais no bem-estar dos professores conforme o tipo de escola (Almeida et al., 2011; Carlotto & Câmara, 2008b; Esteves-Ferreira, Santos, & Rigolon, 2014). Assim, justifica-se o interesse

em investigar os diferentes contextos de trabalho dos professores da educação básica das escolas estaduais, municipais e privadas no município de Passo Fundo - RS.

Além disso, os desafios e obstáculos encontrados na educação básica são vários e promover ações que beneficiem os estudantes na busca por uma educação eficiente, que minimize os *déficits* educacionais evidenciados no Brasil, é essencial e necessário. Contudo, para que essas ações sejam efetivas, é vital um olhar sobre os agentes desse processo de transformação dos alunos, de forma especial, os professores que atuam nesse nível de ensino. Nessa perspectiva, entende-se que se esse profissional experimentar sensações de bem-estar no trabalho e compreender o importante papel que desempenha na vida daqueles que ensina, estará mais saudável, engajado, disposto e produtivo, contribuindo com a qualidade do ensino e, conseqüentemente, melhorando os níveis de aprendizagem de seus alunos.

No papel de educador, o professor é para os alunos uma referência, através dos seus exemplos e atitudes que se refletem na formação ética e cidadã das crianças e jovens, por isso, se torna de fundamental importância conhecer como este profissional encontra-se em seu ambiente de trabalho, em termos de saúde e bem-estar. Um quadro de referência baseado nas CRT propõe o estudo das profissões que envolvem, não só um elevado contato com clientes, como um impacto positivo significativo nas vidas destes (Grant & Sumanth, 2009; Grant, 2008), como é o caso dos professores. Torna-se, assim, particularmente relevante estudar como as CRT podem constituir-se em uma fonte de bem-estar para os professores já que se encontram relacionadas com indicadores como o engajamento (Chambel & Farina, 2015; Lopes, Chambel, Castanheira, & Oliveira-Cruz, 2015) e o *Burnout* (Santos et al., 2016b) em outros contextos de trabalho.

Além disso, essas relações são ainda pouco conhecidas, o que justifica o interesse em caracterizar, em termos claros, a real relação entre CRT, o *engagement*, e o *Burnout*. Tendo em vista a carência de abordagens teóricas sobre esta temática, este estudo visa responder ao seguinte problema de pesquisa: Qual a relação existente entre as Características Relacionais do Trabalho e o bem-estar dos professores?

## 1.2 OBJETIVOS

### 1.2.1 Objetivo Geral

Analisar a relação existente entre as características relacionais do trabalho (CRT) e os indicadores de bem-estar dos professores da educação básica do município de Passo Fundo.

### 1.2.2 Objetivos Específicos

- a) analisar o estado da arte das pesquisas sobre o bem-estar no trabalho na área de gestão e negócios;
- b) identificar os fatores que contribuem para o engajamento dos professores no trabalho;
- c) identificar os fatores estressores no trabalho dos professores;
- d) identificar quais grupos de professores (municipal, estadual e privados) apresentam maior nível de bem-estar no trabalho;

### 1.3 ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO

Buscando atender aos objetivos estabelecidos, essa dissertação está dividida em dois estudos. O primeiro compreende uma revisão sistemática descritiva dos estudos sobre o bem-estar no trabalho publicados entre 1970 e 2018, com ênfase na análise daqueles publicados na última década. O objetivo desse estudo foi representar o estado da arte das pesquisas sobre o bem-estar no trabalho, especificamente na área de gestão e negócios, de forma a compreender o conceito e as características metodológicas das pesquisas recentes e propor novos estudos que contribuam para a compreensão do conceito e dos fatores que influenciam o bem-estar no trabalho.

O segundo artigo é um estudo empírico que teve como objetivo estudar que relações existem entre as CRT e o bem-estar dos professores das escolas públicas e privadas de educação básica de Passo Fundo – RS. A partir das análises realizadas neste estudo, foi possível compreender como os diferentes aspectos do trabalho se relacionam com o bem-estar dos professores. Ainda, buscou-se evidenciar quais grupos de professores (municipais, estaduais e privados) apresentam maior nível de bem-estar no trabalho e quais aspectos afetam de maneira negativa a saúde dos professores das escolas de educação básica.

Por fim, é realizada uma discussão geral dos resultados da dissertação, para então concluir com as contribuições teóricas e gerenciais, limitações do estudo e sugestões de estudos futuros.

## **CAPÍTULO II - BEM-ESTAR NO TRABALHO: REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA (2008 - 2018) DA ÁREA DE GESTÃO E NEGÓCIOS**

Este artigo foi omitido para que não haja conflito de interesses no momento da submissão do manuscrito.

### PREFÁCIO PARA O CAPÍTULO III

A partir dos resultados evidenciados no capítulo anterior, observou-se o bem-estar no trabalho como um construto multidimensional. Assim, diversas variáveis têm sido utilizadas para medi-lo, como é o caso do *Burnout* e do engajamento. Uma série de estudos têm utilizado os dois construtos como medidas indiretas do bem-estar no trabalho, associadas a outras variáveis, no intuito de compreender os precedentes, consequentes e correlatos do bem-estar. Assim, o desafio dos estudos sobre o bem-estar no contexto laboral está em procurar novas visões que reflitam a perspectiva positiva do trabalho e do indivíduo, com o objetivo de valorizar os sentimentos prazerosos e favorecer a saúde física e mental dos profissionais.

Neste direcionamento, sendo os professores de educação básica uma categoria amplamente estudada em relação aos efeitos negativos do trabalho nesses indivíduos, cabe uma análise sobre quais estratégias poderiam favorecer o seu bem-estar. Para tanto, o artigo II, a seguir, objetiva estudar as relações existentes entre as características relacionais do trabalho (CRT) e o bem-estar no trabalho dos professores das escolas públicas e privadas de educação básica de Passo Fundo – RS.

### **CAPÍTULO III - AS CARACTERÍSTICAS RELACIONAIS DO TRABALHO E O BEM-ESTAR DOS PROFESSORES DAS ESCOLAS PÚBLICAS E PRIVADAS DE EDUCAÇÃO BÁSICA**

Este artigo foi omitido para que não haja conflito de interesses no momento da submissão do manuscrito.

## CAPÍTULO IV - CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os contextos de trabalho atuais exigem dos profissionais permanente mobilização de seus recursos físicos e psicológicos, o que pode caracterizar estados de adoecimento nos trabalhadores contemporâneos. Por outro lado, a atividade profissional pode ser fonte de realização pessoal, em que os indivíduos passam a utilizar as suas potencialidades para produzir produtos ou serviços com o objetivo de satisfazer as necessidades de outras pessoas. Assim, a percepção que os trabalhadores têm sobre o valor e o impacto de seu trabalho na vida de seus clientes, pode se caracterizar como importante preditor do bem-estar no trabalho, especialmente em profissões com alto envolvimento com os outros, como é o caso dos professores. Com esse argumento, o objetivo geral dessa dissertação foi analisar as relações existentes entre as CRT e o bem-estar (engajamento e *Burnout*), dos professores das escolas de educação básica de Passo Fundo – RS. Para tanto, a dissertação foi dividida em dois artigos.

O primeiro estudo apresentado referiu-se a uma pesquisa descritiva sobre o bem-estar no trabalho, do período de 1945 a 2018, com ênfase nos estudos publicados nos últimos 10 anos. Foram analisados os dados de 114 artigos, prescurados em três bases de dados, para concluir sobre o estado da arte do conceito de bem-estar no trabalho na área de gestão e negócios, conforme se pretendia no primeiro objetivo específico dessa dissertação. A pesquisa revelou que os estudos sobre o bem-estar no trabalho tem utilizado uma série de variáveis distintas para medir o fenômeno, caracterizando-o como um construto multidimensional. Além de analisar das características temáticas e metodológicas desses estudos, foi possível fornecer uma agenda de pesquisas aos pesquisadores da área para a realização de novos estudos que ajudem a compreender os fatores que favorecem o bem-estar dos trabalhadores. Novos estudos são importantes, pois o estado positivo dos empregados tem influência não só na saúde e na qualidade de vida dos profissionais, mas também influencia na produtividade e na qualidade do trabalho desempenhado por eles, favorecendo também as organizações.

O segundo manuscrito, por sua vez, permitiu responder aos demais objetivos da dissertação. A partir das análises realizadas foi possível compreender como os diferentes aspectos do trabalho se relacionam com o bem-estar dos professores. Neste sentido, almejava-se analisar quais e de que forma as características pessoais e profissionais estavam relacionadas ao engajamento ou ao *Burnout*. Neste aspecto, foi destacada a influência

significativa e positiva do número de escolas em que o professor trabalha e da carga horária semanal na exaustão desses profissionais. Por outro lado, foi possível perceber que quanto maior a idade e o tempo de atuação na profissão, maior é o nível de engajamento destes profissionais. Esses fatores indicam que as variáveis profissionais tem mais influência sobre o mal-estar docente do que suas características pessoais, conforme preconiza a teoria que envolve os estudos sobre o *Burnout* (i.e Maslach & Leiter, 1997).

Desta forma, pareceu importante identificar quais grupos apresentam maior nível de bem-estar no trabalho, com ênfase na comparação entre os que atuam nas escolas municipais, estaduais e privadas. Inicialmente, percebeu-se que, independentemente, da rede de ensino em que atuam, os professores apresentam níveis de *Burnout*. Contudo, os professores de maneira geral têm índices superiores de engajamento, o que indica um estado de bem-estar no trabalho dos profissionais que atuam nas escolas de Passo Fundo - RS. Por outro lado, o estudo revelou a existência de diferenças nesses índices entre os professores das escolas municipais, estaduais e privadas, sendo que estes últimos apresentaram maiores indicadores de bem-estar no trabalho, indicando a importância de incluir o contexto social, pessoal e institucional no estudo sobre o estado de saúde dos profissionais da educação.

Por fim, pretendeu-se identificar como aspectos ligados ao adoecimento no trabalho e ao engajamento dos professores estão relacionado às características de relação que estes desenvolvem com os alunos, preenchendo as lacunas dos estudos realizados com outras categorias profissionais (i.e. Castanheira, 2016; Castanheira et al., 2016; Santos et al., 2017). Neste sentido, o estudo corrobora com os achados anteriores realizados com profissionais de saúde e segurança, ao evidenciar que as CRT tem relação positiva com o engajamento e negativa com o *Burnout*. Chama atenção, contudo, que no caso dos professores as seis dimensões das CRT tem relação positiva e significativa com o engajamento e estão negativa e significativamente associados ao cinismo, enquanto a MPS, a IOPS, o ISP, o VSP e o CAC estão negativa e significativamente relacionados á exaustão desses profissionais. Esses resultados permitem concluir, portanto, que o *design* relacional do trabalho do professor, caracterizado pelo contato com outras pessoas e pelo interesse em contribuir positivamente na vida de seus alunos, pode aumentar o seu engajamento no trabalho e diminuir o risco de desenvolvimento de *Burnout*, contribuindo, portanto, com o seu bem-estar no trabalho e respondendo a questão de pesquisa proposta por essa dissertação.

As limitações dessa pesquisa referem-se ao delineamento metodológico do estudo. Inicialmente, cabe ponderar que a amostra seguiu critério não probabilístico, por conveniência, o que pode conter o viés do pesquisador na seleção dos participantes. Além



disso, a amostra refere-se aos professores das escolas municipais, estaduais e privadas de Passo Fundo (RS), o que requer cautela na generalização dos resultados. Portanto, estudos com outras amostras de professores, em outras cidades e estados, devem ser encorajados para aprofundar conclusões acerca do bem-estar desses profissionais.

Diante destas constatações o estudo contribui com a disseminação do conhecimento acerca de aspectos que podem favorecer o bem-estar dos professores, vista que a maior parte dos estudos realizados com essa categoria profissional tem buscado evidenciar os aspectos negativos da profissão. Assim, pode servir de modelo para outros os estudos que utilizem as CRT com outras amostras de professores, ou mesmo outras profissões que tenham contato ou cujas atividades tenham influência na vida de seus clientes. Ainda são escassos os estudos que tem as CRT como temática e, até o momento, não foram desenvolvidas investigações semelhantes com professores como sujeitos do estudo no Brasil e, no contexto internacional, os estudos sobre a temática têm se concentrado em profissionais da saúde e da segurança.

Como contribuições científicas adicionais, as descobertas desta pesquisa fornecem suporte ao conceito de bem-estar no trabalho, ao contribuir com as investigações acerca da relação entre o *Burnout* e o engajamento (Goering et al., 2017; Mäkikangas et al., 2017; Maricuțoiu et al., 2017; Sonnentag, 2017; Taris et al., 2017; Trépanier et al., 2015). Ao testar a natureza de seu relacionamento, confirmou-se que o engajamento no trabalho, de fato está significativamente e negativamente correlacionado com o conceito de *Burnout* (exaustão e cinismo) (Schaufeli & Salanova, 2008; Schaufeli & Bakker, 2004).

Diante destas constatações, pretendeu-se expor informações acerca dos professores no que tange ao seu trabalho e ao seu bem-estar, de forma a influenciar intervenções eficazes que beneficiem os professores e as escolas, conforme pode ser encontrado no segundo artigo desta dissertação. A promoção do bem-estar dos professores, desta forma, constitui-se uma tarefa conjunta entre os professores, as equipes diretivas e pedagógicas das escolas, as secretarias de educação, os alunos e toda a sociedade. Espera-se que os resultados obtidos forneçam informações capazes de auxiliar na gestão de pessoas das esferas públicas e privadas do ensino básico. Assim, espera-se também que os achados deste estudo apótem informações de interesse para as entidades vinculadas á educação como a Secretaria Municipal de Educação, a Secretaria Estadual de Educação e a Coordenadoria Regional da Educação, os sindicatos dos professores e as direções das escolas municipais, estaduais e privadas e ajude na formulação e no desenvolvimento de políticas públicas, que vão além das diretrizes pedagógicas e curriculares de ensino, ou seja, ações efetivas para garantir a saúde e o bem-estar dos professores.

## REFERÊNCIAS

- Aboagye, M. O., Qin, J., Qayyum, A., Antwi, C. O., Jababu, Y., & Affum-Osei, E. (2018). Teacher burnout in pre-schools: A cross-cultural factorial validity, measurement invariance and latent mean comparison of the Maslach Burnout Inventory, Educators Survey (MBI-ES). *Children and Youth Services Review, 94*, 186–197. <https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2018.09.041>
- Albrecht, S. L. (2012a). The influence of job, team and organizational level resources on employee well-being, engagement, commitment and extra-role performance. *International Journal of Manpower, 33*(7), 840–853. <https://doi.org/10.1108/01437721211268357>
- Albrecht, S. L. (2012b). The influence of job , team and organizational level resources on employee well-being , engagement , commitment and Test of a model. *International Journal of Manpower, 33*(7), 840–853. <https://doi.org/10.1108/01437721211268357>
- Almeida, C. V., Silva, C., Centurion, P., & Chiuzi, R. M. (2011). Síndrome de Burnout em Professores: Um Estudo Comparativo na Região do Grande ABC Paulista. *Revista Eletrônica Gestão e Serviços, 2*(1), 276–291. <https://doi.org/10.15603/2177-7284/regs.v2n1p276-291>
- Arens, A. K., & Morin, A. J. S. (2016). Relations between teachers’ emotional exhaustion and students’ educational outcomes. *Journal of Educational Psychology, 108*(6), 800–813. <https://doi.org/10.1037/edu0000105>
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 20*(1), 4–28.
- Bakker, Arnold B., & Costa, P. L. (2014). Chronic job burnout and daily functioning: A theoretical analysis. *Burnout Research, 1*(3), 112–119. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2014.04.003>
- Bakker, Arnold B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress, 22*(3), 187–200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Bamford, M., Wong, C. A., & Laschinger, H. (2013). The influence of authentic leadership and areas of worklife on work engagement of registered nurses. *Journal of Nursing Management, 21*(3), 529–540. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2012.01399.x>

- Bass, B. I., Cigularov, K. P., Chen, P. Y., Henry, K. L., Tomazic, R. G., & Li, Y. (2016). The effects of student violence against school employees on employee burnout and work engagement: The roles of perceived school unsafety and transformational leadership. *International Journal of Stress Management*, 23(3), 318–336.  
<https://doi.org/10.1037/str0000011>
- Batista, J. B. V., Carlotto, M. S., Coutinho, A. S., & Augusto, L. G. da S. (2010). Prevalência da Síndrome de Burnout e fatores sociodemográficos e laborais em professores de escolas municipais da cidade de João Pessoa, PB. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, 13(3), 502–512. <https://doi.org/10.1590/S1415-790X2010000300013>
- Blanco-Donoso, L. M., Garrosa, E., Demerouti, E., & Moreno-Jiménez, B. (2017). Job resources and recovery experiences to face difficulties in emotion regulation at work: A diary study among nurses. *International Journal of Stress Management*, 24(2), 107–134.  
<https://doi.org/10.1037/str0000023>
- Bolis, I., Sznelwar, L. I., & Silva, M. T. da. (2013). O trabalho de atendentes em atividades administrativas de um serviço ambulatorial: o serviço e as relações com pacientes e médicos. *Gestão & Produção*, 20(2), 481–493. <https://doi.org/10.1590/S0104-530X2013000200016>
- Both, J., Do Nascimento, J. V., Sonoo, C. N., Lemos, C. A. F., & Borgatto, A. F. (2013). Bem-estar do trabalhador docente em educação física ao longo da carreira. *Revista Da Educacao Fisica*, 24(2), 233–246. <https://doi.org/10.4025/reveducfis.v24.2.16114>
- Bowen, P., Edwards, P., Lingard, H., & Cattell, K. (2014). Occupational stress and job demand, control and support factors among construction project consultants. *International Journal of Project Management*, 32(7), 1273–1284.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2014.01.008>
- Brasil. LEI Nº 9.394, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1996. (1996). Retrieved from [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9394compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394compilado.htm)
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory Factor Analysis. Confirmatory Factor Analysis for Applied Research*. New York: The Guilford Press.
- Campos, S. A. P., & Estivaleta, V. F. B. (2013). O Trabalho De Quem Ensina: Suporte Social, Suporte Organizacional E Comprometimento. *The Work of Those Who Teach: Social Support, Organizational Support and Commitment.*, 20(1), 58–78. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=foh&AN=90473505&lang=pt-br&site=ehost-live>
- Cardoso, C. G. L. do V., & Costa, N. M. da S. C. (2016). Fatores de satisfação e insatisfação

- profissional de docentes de nutrição. *Ciência & Saúde Coletiva*, 21(8), 2357–2364.  
<https://doi.org/10.1590/1413-8123201521803862016>
- Carlotto, M., & Câmara, S. (2017). Riscos psicossociais associados à síndrome de burnout em professores universitários. *Avances En Psicología Latinoamericana*, 35(3), 447–457.  
 Retrieved from <http://hdl.handle.net/10400.14/8796>
- Carlotto, M. S. (2002). A síndrome de Burnout e o trabalho docente. *Psicologia Em Estudo*, 7(1), 21–29. <https://doi.org/10.1590/S1413-73722002000100005>
- Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2017). Burnout Syndrome Profiles among Teachers. *Escritos de Psicología / Psychological Writings*, 10(3), 159–166.  
<https://doi.org/10.5231/psy.writ.2017.2911>
- Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2004). Análise fatorial do Maslach Burnout Inventory (MBI) em uma amostra de professores de instituições particulares. *Psicologia Em Estudo*, 9(3), 499–505. <https://doi.org/10.1590/S1413-73722004000300018>
- Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2007). Preditores da Síndrome de Burnout em professores. *Psicologia Escolar e Educacional*, 11(1), 101–110. <https://doi.org/10.1590/S1413-85572007000100010>
- Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2008a). Análise da produção científica sobre a Síndrome de Burnout no Brasil. *Psico*, 39(2), 152–158.
- Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2008b). Síndrome de Burnout e estratégias de enfrentamento em professores de escolas públicas e privadas. *Psicologia Da Educação*, 26, 29–46. Retrieved from <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/psie/n26/v26a03.pdf>
- Carlotto, M. S., & Palazzo, L. dos S. (2006). Síndrome de burnout e fatores associados: um estudo epidemiológico com professores. *Cadernos de Saúde Pública*, 22(5), 1017–1026.  
<https://doi.org/10.1590/S0102-311X2006000500014>
- Carvalho, V. S., & Chambel, M. J. (2016). Perceived High-Performance Work Systems and Subjective Well-Being. *Journal of Career Development*, 43(2), 116–129.  
<https://doi.org/10.1177/0894845315583113>
- Carvalho, V. S., & Chambel, M. J. (2018). Work–Family Conflict and Enrichment Mediates the Relationship Between Job Characteristics and Well-Being at Work With Portuguese Marine Corps. *Armed Forces & Society*, 44(2), 301–321.  
<https://doi.org/10.1177/0095327X17698121>
- Castanheira, F. (2016). Perceived social impact, social worth, and job performance: Mediation by motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 37(6), 789–803.  
<https://doi.org/10.1002/job.2056>

- Castanheira, F., & Chambel, M. J. (2010). Burnout in salespeople: A three-wave study to examine job characteristics' predictions and consequences for performance. *Economic and Industrial Democracy*, 31(4), 409–429. <https://doi.org/10.1177/0143831X10365573>
- Castanheira, F., Chambel, M. J., Lopes, S., & Oliveira-cruz, F. (2016). Relational Job Characteristics and Work Engagement : Mediation by Prosocial Motivation Relational Job Characteristics and Work Engagement : Mediation by. *Military Psychology*, 28(4), 226–240. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1037/mil0000116>
- Cau-bareille, D. (2014). Estratégias de trabalho e dificuldades dos professores em fim de carreira: Elementos para uma abordagem sob o prisma do género. *Laboreal*, X(1), 59–78.
- Celma, D., Martinez-Garcia, E., & Raya, J. M. (2018). Socially responsible HR practices and their effects on employees' wellbeing: Empirical evidence from Catalonia, Spain. *European Research on Management and Business Economics*, 24(2), 82–89. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2017.12.001>
- Chambel, Maria José; (2016). Bem-estar no contexto do trabalho. *Revista Da UIIPS*, 4(1), 2.
- Chambel, Maria José;, & Farina, A. (2015). HRM and temporary workers' well-being: a study in Portugal and Brazil. *Cross Cultural Management*, 22(3), 447–463. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/CCM-07-2013-0105>
- Chambel, Maria José, & Oliveira-Cruz, F. (2010). Breach of Psychological Contract and the Development of Burnout and Engagement: A Longitudinal Study Among Soldiers on a Peacekeeping Mission. *Military Psychology*, 22(2), 110–127. <https://doi.org/10.1080/08995601003638934>
- Clarke, M. A., & Hill, S. R. (2012). Promoting employee wellbeing and quality service outcomes: The role of HRM practices. *Journal of Management & Organization*, 18(5), 702–713. <https://doi.org/https://doi.org/10.1017/S1833367200000626>
- Conway, N., Guest, D., & Trenberth, L. (2011). Testing the differential effects of changes in psychological contract breach and fulfillment. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 267–276. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.01.003>
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2011). *Métodos de pesquisa em Administração* (10th ed.). Porto Alegre: Bookman Editora.
- Cooper, S. L., Carleton, H. L., Chamberlain, S. A., Cummings, G. G., Bambrick, W., & Estabrooks, C. A. (2016). Burnout in the nursing home health care aide: A systematic review. *Burnout Research*, 3(3), 76–87. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2016.06.003>
- Costa, C., Abreu, E. C., Domingues, E. F., & Amarante, G. V. (2016). Dimensões do Bem-estar e suas implicações com o ambiente de trabalho. In V. R. Laimer (Ed.), *Estudos*

- organizacionaisL: temas da atualidade* (pp. 47–76). Porto Alegre: Imprensa Livre.
- Day, A., Crown, S. N., & Ivany, M. (2017). Organisational change and employee burnout: The moderating effects of support and job control. *Safety Science, 100*, 4–12. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.03.004>
- Day, C. (2008). Committed for life? Variations in teachers' work, lives and effectiveness. *Journal of Educational Change, 9*(3), 243–260. <https://doi.org/10.1007/s10833-007-9054-6>
- Demerouti, E., Le Blanc, P. M., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., & Hox, J. (2009). Present but sick: A three-wave study on job demands, presenteeism and burnout. *Career Development International, 14*(1), 50–68. <https://doi.org/10.1108/13620430910933574>
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin, 125*(2), 276–302. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>
- Dolan, P., Peasgood, T., & White, M. (2008). Do we really know what makes us happy? A review of the economic literature on the factors associated with subjective well-being. *Journal of Economic Psychology, 29*(1), 94–122. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2007.09.001>
- Eriksson, T. (2012). Healthy personnel policies. *International Journal of Manpower, 33*(3), 233–245. <https://doi.org/10.1108/01437721211234138>
- Esteves-Ferreira, A. A., Santos, D. E., & Rigolon, R. G. (2014). Avaliação comparativa dos sintomas da síndrome de burnout em professores de escolas públicas e privadas. *Revista Brasileira de Educação, 19*(59), 987–1002. <https://doi.org/10.1590/S1413-24782014000900009>
- Falco, P., Maloney, W. F., Rijkers, B., & Sarrias, M. (2015). Heterogeneity in subjective wellbeing: An application to occupational allocation in Africa. *Journal of Economic Behavior & Organization, 111*, 137–153. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2014.12.022>
- Fargher, S., Kesting, S., Lange, T., & Pacheco, G. (2008). Cultural heritage and job satisfaction in Eastern and Western Europe. *International Journal of Manpower, 29*(7), 630–650. <https://doi.org/10.1108/01437720810908938>
- Fernet, C., Torrès, O., Austin, S., & St-Pierre, J. (2016). The psychological costs of owning and managing an SME: Linking job stressors, occupational loneliness, entrepreneurial orientation, and burnout. *Burnout Research, 3*(2), 45–53. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2016.03.002>
- Field, A. (2009). *Descobrendo a estatística usando o SPSS-2 [electronic resource]*.

- Fraga, C. O. (1999). Cliente tem Razão. *Extra Classe*, 4(34), 17.
- Ganster, D. C. (2008). Measurement challenges for studying work-related stressors and strains. *Human Resource Management Review*, 18(4), 259–270.  
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2008.07.011>
- Garcia, H. A., McGeary, C. A., Finley, E. P., Ketchum, N. S., McGeary, D. D., & Peterson, A. L. (2015). Burnout among psychiatrists in the Veterans Health Administration. *Burnout Research*, 2(4), 108–114. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2015.10.001>
- Gatti, B. A., & Barreto, E. S. de S. (2009). *Professores do Brasil: impasses e desafios*. UNESCO. <https://doi.org/10.15713/ins.mmj.3>
- Gazica, M. W., & Spector, P. E. (2015). A comparison of individuals with unanswered callings to those with no calling at all. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 1–10.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.08.008>
- Gkorezis, P., Bellou, V., Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., & Tsiftsis, A. (2016). Linking football team performance to fans' work engagement and job performance: Test of a spillover model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89(4), 791–812. <https://doi.org/10.1111/joop.12155>
- Goering, D. D., Shimazu, A., Zhou, F., Wada, T., & Sakai, R. (2017). Not if, but how they differ: A meta-analytic test of the nomological networks of burnout and engagement. *Burnout Research*, 5(May), 21–34. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.05.003>
- Gordon, H. J., Demerouti, E., Le Blanc, P. M., Bakker, A. B., Bipp, T., & Verhagen, M. A. M. T. (2018). Individual job redesign: Job crafting interventions in healthcare. *Journal of Vocational Behavior*, 104(April 2016), 98–114.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.07.002>
- Grant, A. M., Dutton, J. E., & Rosso, B. (2008). Giving commitment: Employee support programs and the prosocial sensemaking process. *Academy of Management Journal*, 51(5), 898–918. <https://doi.org/10.2307/20159547>
- Grant, A. M. M., Dutton, J. E. E., & Rosso, B. D. D. (2008). Giving commitment: employee support programs and the prosocial sensemaking process. *ACADEMY OF MANAGEMENT JOURNAL*, 51(5), 898–918.
- Grant, A. M., & Sumanth, J. J. (2009). Mission possible? The performance of prosocially motivated employees depends on manager trustworthiness. *Journal of Applied Psychology*, 97(4), 927–944.
- Grant, Adam M. (2007). Relational Job Design and the Motivation to Make a Prosocial Difference. *Academy of Management Review*, 32(2), 393–417.

- <https://doi.org/10.5465/amr.2007.24351328>
- Grant, Adam M. (2008). Designing jobs to do good: Dimensions and psychological consequences of prosocial job characteristics. *The Journal of Positive Psychology*, 3(1), 19–39. <https://doi.org/10.1080/17439760701751012>
- Grant, Adam M., Fried, Y., & Juillerat, T. (2011). Work matters: Job design in classic and contemporary perspectives. *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Vol 1: Building and Developing the Organization, 1*, 417–453. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1037/12169-013>
- Grant, Adam M., Fried, Y., Parker, S. K., & Frese, M. (2010). Putting job design in context: Introduction to the special issue. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2–3), 145–157. <https://doi.org/10.1002/job.679>
- Grant, Adam M. (2008). Does intrinsic motivation fuel the prosocial fire? Motivational synergy in predicting persistence, performance, and productivity. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 48–58. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.48>
- Grant, Adam M., & Parker, S. K. (2009). Redesigning Work Design Theories: The Rise of Relational and Proactive Perspectives. *The Academy of Management Annals*, 3(1), 317–375. <https://doi.org/10.1080/19416520903047327>
- Hair, J. F. (2005). *Fundamentos de métodos de pesquisa em administração*. Porto Alegre: Bookman Editora.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise Multivariada de Dados* (6th ed.). Porto Alegre: Bookman Editora.
- Hu, Q., & Schaufeli, W. B. (2011). Job insecurity and remuneration in Chinese family-owned business workers. *Career Development International*, 16(1), 6–19. <https://doi.org/10.1108/13620431111107784>
- Inceoglu, I., Thomas, G., Chu, C., Plans, D., & Gerbasi, A. (2018). Leadership behavior and employee well-being: An integrated review and a future research agenda. *Leadership Quarterly*, 29(1), 179–202. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.12.006>
- INEP, I. N. de estudos e P. E. A. (2017). Censo Escolar da Educação Básica 2017. Retrieved from <http://inep.gov.br/web/guest/resultados-e-resumos>
- Jain, A. K., Giga, S. I., & Cooper, C. L. (2009). Employee wellbeing, control and organizational commitment. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(3), 256–273. <https://doi.org/10.1108/01437730910949535>
- Kalshoven, K., & Boon, C. T. (2012). Ethical Leadership, Employee Well-Being, and Helping. *Journal of Personnel Psychology*, 11(1), 60–68. <https://doi.org/10.1027/1866->



5888/a000056

- Katja Upadyaya, G., Vartiainen, M., & Salmela-Aro, K. (2016). From job demands and resources to work engagement, burnout, life satisfaction, depressive symptoms, and occupational health. *Burnout Research*, 3, 101–108.  
<https://doi.org/10.1016/j.burn.2016.10.001>
- Larsen, R. J., Diener, E., & Emmons, R. A. (1984). An Evaluation of Subjective-Wellbeing Measures. *Social Indicators Research*, 17(1), 1–17. <https://doi.org/10.1007/BF00354108>
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2017). Burnout and engagement: Contributions to a new vision. *Burnout Research*, 5(April), 55–57. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.04.003>
- Lepinteur, A. (2018). The shorter workweek and worker wellbeing: Evidence from Portugal and France. *Labour Economics, Article in*, 1–17.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.labeco.2018.05.010>
- Lopes, H. E. G. (2005). Abrindo a caixa preta: considerações sobre a utilização da Análise Fatorial Confirmatória nas pesquisas em Administração. *Revista Economia & Gestão*, 5(11), Dez., 97-116. Retrieved from Lopes-2008.pdf TS - EndNote
- Lopes, S., Chambel, M. J., Castanheira, F., & Oliveira-Cruz, F. (2015). Measuring job satisfaction in Portuguese military sergeants and officers: Validation of the Job Descriptive Index and the Job in General scale. *Military Psychology*, 27(1), 52–63.
- Lopes, Silvia, & Chambel, M. J. (2017). Temporary agency workers' motivations and well-being at work: A two-wave study. *International Journal of Stress Management*, 24(4), 321–346. <https://doi.org/10.1037/str0000041>
- Luksyte, A., Spitzmueller, C., & Y. Rivera-Minaya, C. (2014). Factors relating to wellbeing of foreign-born Hispanic workers. *Journal of Managerial Psychology*, 29(6), 685–704.  
<https://doi.org/10.1108/JMP-10-2012-0322>
- MacDonald, J. B., Saliba, A. J., Hodgins, G., & Ovington, L. A. (2016). Burnout in journalists: A systematic literature review. *Burnout Research*, 3(2), 34–44.  
<https://doi.org/10.1016/j.burn.2016.03.001>
- Mäkikangas, A., Hyvönen, K., & Feldt, T. (2017). The energy and identification continua of burnout and work engagement: Developmental profiles over eight years. *Burnout Research*, 5(April), 44–54. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.04.002>
- Mäkikangas, A., & Kinnunen, U. (2016). The person-oriented approach to burnout: A systematic review. *Burnout Research*, 3(1), 11–23.  
<https://doi.org/10.1016/j.burn.2015.12.002>
- Maricuțoiu, L. P., Sulea, C., & Iancu, A. (2017). Work engagement or burnout: Which comes

- first? A meta-analysis of longitudinal evidence. *Burnout Research*, 5(May), 35–43.  
<https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.05.001>
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory: Third Edition. Evaluating stress: A book of resources*. USA: Rowman & Littlefield Publishers Inc.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it. *Atlantic*.  
<https://doi.org/10.1126/science.54.1405.549>
- Maslach, Christina, & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. Atlantic. San Francisco, CA: Atlantic.
- Maslach, Christina, Leiter, M. P., & Schaufeli, W. (2008). *Measuring Burnout. The Oxford Handbook of Organizational Well Being*. Oxford University Press.  
<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199211913.003.0005>
- Maslach, Christina, Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Matijascic, M. (2017). Professores Da Educação Básica No Brasil: Condições De Vida, Inserção No Mercado De Trabalho e Remuneração. *Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.*, pp. 1–37. Retrieved from  
[http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td\\_2304.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2304.pdf)
- Maxwell, A., & Riley, P. (2017). Emotional demands, emotional labour and occupational outcomes in school principals. *Educational Management Administration & Leadership*, 45(3), 484–502. <https://doi.org/10.1177/1741143215607878>
- Mishra, V., & Smyth, R. (2014). It pays to be happy (if you are a man). *International Journal of Manpower*, 35(3), 392–414. <https://doi.org/10.1108/IJM-07-2013-0184>
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., Altman, D. G., & Grp, P. (2009). Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses: The PRISMA Statement (Reprinted from Annals of Internal Medicine). *Physical Therapy*, 89(9), 873–880.  
<https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1000097>
- Moura, E. P. G. (1997). *Saúde Mental e Trabalho. Esgotamento Profissional em Professores da Rede de Ensino Particular de Pelotas – RS*. PUCRS.
- Munir, F., Nielsen, K., Garde, A. H., Albertsen, K., & Carneiro, I. G. (2011). Mediating the effects of work-life conflict between transformational leadership and health-care workers' job satisfaction and psychological wellbeing. *Journal of Nursing Management*, 20(4), 512–521. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2011.01308.x>

- Newton, C., Teo, S. T. T., Pick, D., Ho, M., & Thomas, D. (2016). Emotional intelligence as a buffer of occupational stress. *Personnel Review*, *45*(5), 1010–1028.  
<https://doi.org/10.1108/PR-11-2014-0271>
- Ogbuanya, T. C., & Chukwuedo, S. O. (2017). Job crafting-satisfaction relationship in electrical/electronic technology education programme: Do work engagement and commitment matter? *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, *33*(3), 165–173. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.09.003>
- Paré, G., Trudel, M. C., Jaana, M., & Kitsiou, S. (2015). Synthesizing information systems knowledge: A typology of literature reviews. *Information and Management*, *52*(2), 183–199. <https://doi.org/10.1016/j.im.2014.08.008>
- Park, I. (2005). Teacher commitment and its effects on student achievement in American high schools. *Educational Research and Evaluation*, *11*(5), 461–485.  
<https://doi.org/10.1080/13803610500146269>
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008). Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. *Revista de Avaliação Psicológica*, *7*, 11–22.
- Pauli, J., Tomasi, E., Gallon, S., & Coelho, E. (2017). Satisfação , conflitos e engajamento no trabalho para professores do ensino médio. *Pensamento Contemporâneo Em Administração*, *11*(4), 72–85. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.12712/rpca.v11i4.1004>
- Ramos, C. V., & Moreira, J. A. da S. (2018). Diretrizes Políticas Para O Perfil De Professores No Contexto Da Reforma Do Estado: Uma Análise Das Recomendações Da Unesco. *Colloquium Humanarum*, *15*(1), 56–67. <https://doi.org/10.5747/ch.2018.v15.n1.h350>
- Ray, T. K., Kenigsberg, T. A., & Pana-Cryan, R. (2017). Employment arrangement, job stress, and health-related quality of life. *Safety Science*, *100*, 46–56.  
<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.05.003>
- Robertson, I. T., Jansen Birch, A., & Cooper, C. L. (2012). Job and work attitudes, engagement and employee performance. *Leadership & Organization Development Journal*, *33*(3), 224–232. <https://doi.org/10.1108/01437731211216443>
- Roche, M., & Haar, J. M. (2013). Leaders life aspirations and job burnout: a self-determination theory approach. *Leadership & Organization Development Journal*, *34*(6), 515–531. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2011-0103>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annual Review of Psychology*, *52*(1), 141–166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Ryff, C D, & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited.

- Journal of Personality and Social Psychology*, 69(NOVEMBER 1995), 719–727.  
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Ryff, Carol D. (1989). Happiness is Everything, or Is It? Exploration on the Meaning of Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/034645>
- Salminen, S., Andreou, E., Holma, J., Pekkonen, M., & Mäkikangas, A. (2017). Narratives of burnout and recovery from an agency perspective: A two-year longitudinal study. *Burnout Research*, 7(August), 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.08.001>
- Santos, A., Castanheira, F., Chambel, M. J., Amarante, M. V., & Costa, C. (2016a). Psychological effects of relational job characteristics: validation of the scale for hospital nurses. *Journal of Nursing Management*, 25(5), 329–338.  
<https://doi.org/10.1111/jonm.12468>
- Santos, A., Castanheira, F., Chambel, M. J., Amarante, M. V., & Costa, C. (2016b). Relational job characteristics and well-being: A study among Portuguese and Brazilian hospital nurses. *Stress and Health*, 33(4), 415–425. <https://doi.org/10.1002/smi.2729>
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2008). Enhancing work engagement through the management of human resources. In *The individual in the changing working life* (pp. 380–404). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Schaufeli, Wilmar B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, Wilmar B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Scherer, L. L., Allen, J. A., & Harp, E. R. (2016). Grin and bear it: An examination of volunteers' fit with their organization, burnout and spirituality. *Burnout Research*, 3(1), 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2015.10.003>
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Sharma, S. (2015). Occupational stress in the armed forces: An Indian army perspective. *IIMB Management Review*, 27(3), 185–195. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2015.06.002>
- Shuck, B., & Reio, T. G. (2014). Employee Engagement and Well-Being: A Moderation Model and Implications for Practice Brad. In *Journal of Leadership & Organizational Studies* (Vol. 21, pp. 43–58). <https://doi.org/10.1177/1548051813494240>

- Silva, G. N. da, & Carlotto, M. S. (2003). Síndrome de BURNOUT: Um estudo com professores da rede pública. *Psicologia Escolar e Educacional*, 7(2), 145–153. <https://doi.org/10.1590/S1413-85572003000200004>
- Siqueira, M. M. M., & Padovam, V. A. R. (2008). Bases Teóricas de Bem-Estar Subjetivo , Bem-Estar Psicológico e Bem-Estar no Trabalho Theoretical Basis of Subjective Well-Being , Psychological Well-Being and Well-. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24(2), 201–209.
- Sonnentag, S. (2017). A task-level perspective on work engagement: A new approach that helps to differentiate the concepts of engagement and burnout. *Burnout Research*, 5(October 2016), 12–20. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.04.001>
- Spence Laschinger, H. K., & Fida, R. (2014). New nurses burnout and workplace wellbeing: The influence of authentic leadership and psychological capital. *Burnout Research*, 1(1), 19–28. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2014.03.002>
- Sulea, C., Virga, D., Maricutoiu, L. P., Schaufeli, W., Dumitru, C. Z., & Sava, F. A. (2012). Work engagement as mediator between job characteristics and positive and negative extra-role behaviors. *Career Development International*, 17(3), 188–207. <https://doi.org/10.1108/13620431211241054>
- Taris, T. W., Ybema, J. F., & Beek, I. van. (2017). Burnout and engagement: Identical twins or just close relatives? *Burnout Research*, 5(September 2016), 3–11. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.05.002>
- Tavares, D. D. F., Oliveira, R. A. R. de, Mota Júnior, R. J., Oliveira, C. E. P., & Marins, J. C. B. (2015). Qualidade De Vida De Professoras Do Ensino Básico Da Rede Pública. *Revista Brasileira de Promoção Da Saúde*, 28(2), 191–197.
- Tenney, E. R., Poole, J. M., & Diener, E. (2016). Does positivity enhance work performance?: Why, when, and what we don't know. *Research in Organizational Behavior*, 36, 27–46. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2016.11.002>
- Trépanier, S.-G., Fernet, C., Austin, S., & Ménard, J. (2015). Revisiting the interplay between burnout and work engagement: An Exploratory Structural Equation Modeling (ESEM) approach. *Burnout Research*, 2(2–3), 51–59. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2015.04.002>
- Utriainen, K., Ala-Mursula, L., & Kyngäs, H. (2015). Hospital nurses' wellbeing at work: A theoretical model. *Journal of Nursing Management*, 23(6), 736–743. <https://doi.org/10.1111/jonm.12203>
- Vasconcelos-Raposo, J. (2017). Análise crítica sobre o bem-estar psicológico: o caso dos professores. In *Quem é o Bom professor de educação física?* (pp. 87–100). Erichim:

Deviant.

- Walsh, J. (2013). Gender, the Work-Life Interface and Wellbeing: A Study of Hospital Doctors. *Gender, Work & Organization*, 20(4), 439–453. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2012.00593.x>
- Wikhamn, W., & T. Hall, A. (2014). Accountability and satisfaction: organizational support as a moderator. *Journal of Managerial Psychology*, 29(5), 458–471. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2011-0022>