

# Engagement no trabalho entre profissionais da educação

## *Work engagement among educational professionals*

Pedro Guilherme Basso Machado<sup>1</sup>; Paulo Cesar Porto-Martins<sup>2</sup>; Cloves Amorim<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Psicólogo (PUC-PR). Doutorando em Psicologia Clínica e da Saúde na Universidade Autônoma de Madrid. Especialista em Formação Pedagógica do Professor Universitário (PUC-PR). Formação em Terapia Comportamental-Cognitiva (CETECC).

<sup>2</sup> Doutorando em Psicología Clínica y de la Salud (UAM-ES); Especialista em Formação Pedagógica do Professor Universitário (PUC-PR) e Docente do Centro Tecnológico da Universidade Positivo.

<sup>3</sup> Psicólogo formado pela Universidade Federal do Paraná, Especialista em Didática pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná e mestrando pela mesma Universidade, membro da linha de Pesquisa Políticas, Gestão, Violências e Mediação no Espaço Escolar. Docente do Curso de Psicologia da PUCPR atuando nos cursos de Psicologia, Pedagogia, Licenciatura em Ciências Biológicas, Licenciatura em Música, Licenciatura em Ciências Sociais e em Filosofia. Atua em cursos de Pós Graduação na PUCPR, Faculdades Vicentina e Faculdades Bagozzi. Consultor em Psicologia Educacional junto a Secretaria Municipal de Educação de Curitiba e também é Psicoterapeuta.

### RESUMO

A história do ser humano é permeada pela história do trabalho, conseqüentemente a atividade laboral faz parte da subjetividade chegando a fundir-se com a própria identidade das pessoas (DEJOURS, 1992). O labor não pode ser dissociado da saúde, fatores estes relacionados positivamente com o *engagement* no trabalho. Os profissionais da educação, com seus estímulos estressores e demandas laborais não fogem deste contexto, onde trabalho, identidade e saúde fazem parte de um mesmo *continuum*. Entende-se o constructo *engagement* no trabalho como um estado psicológico positivo, relacionado com o mundo laboral e caracterizado por três dimensões: vigor, dedicação e absorção (SALANOVA; SCHAUFELI, 2009). O presente estudo objetiva avaliar os índices de *engagement* no trabalho em profissionais da educação, utilizando-se o instrumento *Utrecht Work Engagement Scale*, de Schaufeli & Bakker (2003) tradução de Agnst, Benevides-Pereira & Porto-Martins (2009). A amostra contou com 63 indivíduos e de uma forma geral houve predomínio de altos índices gerais do conceito, principalmente no que se refere à dimensão vigor (65,1%, N=41 com escore muito alto), dedicação (44,4%, N=28, com escore muito alto) e absorção (34,9%, N=22 com escore muito alto) evidenciando que praticamente metade da amostra apresenta características comuns a profissionais com elevado índice de *engagement* no trabalho. Encontram-se na literatura muitos estudos sobre aspectos negativos sobre o contexto ocupacional de profissionais da educação. Todavia não há, em nível nacional, estudo relacionando estes trabalhadores com o constructo em questão, havendo necessidade de maiores estudos para clarear mais as relações do *engagement* no trabalho com profissionais da educação.

**Palavras-chave:** Trabalho. Educação. Engagement no trabalho. UWES. Saúde.

Revista Intersaberes | vol. 7 n.13, p. 193 - 214 | jan. – jun. 2012 | ISSN 1809-7286

## ABSTRACT

Mankind's history is permeated by labor History, consequently the labor activity is part of the subjectivity getting to merge with the very identity of the individuals (DEJOURS, 1992). The labor itself cannot be dissociated from health and these factors are positively related to the work engagement. The educational professionals, with their stressing stimuli and labor demands, don't escape from this context, where work, identity and health are part of the same continuum. The construct is understood as a positive psychological state, related to the labor world and characterized by three dimensions: vigor, dedication and absorption (SALANOVA; SCHAUFELI, 2009). The present study intends to evaluate the work engagement levels in educational professionals, by using the Utrecht Work Engagement Scale, from Schaufeli & Bakker (2003), translated by Agnst, Benevides-Pereira & Porto Martins (2009). The sample was composed by 63 individuals and in a general way, the results showed high levels of work engagement, mainly in the vigor (65,1%, N=41 very high levels), dedication (44,4%, N=28, with very high levels) and absorption (34,9%, N=22 very high levels) dimensions, showing that almost half the sample presents characteristics common to professionals with high work engagement levels. Many studies are found in the literature about negative aspects of the occupational context of educational professionals. However, there isn't, nationwide, a study relating these professionals to the construct in question, there being the need for more studies to clarify the relations between work engagement and educational professionals.

**Key-words:** Work. Education. Work Engagement. UWES. Health.

## 1. INTRODUÇÃO

Atualmente, a saúde é compreendida como um conceito positivo; segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS, 1946, p.1), o termo é definido como “estado de bem estar total que inclui o bem estar físico, mental e social, e não como a mera ausência de doença ou transtornos”. Nesse conceito, evidencia-se que ser saudável não é apenas estar distante do sofrimento (físico e/ou psíquico), mas vivenciar um bem-estar pleno. Essa concepção pode ser considerada utópica, uma vez que, no atual modelo social, estar livre de qualquer sofrimento e vivenciar um “estado de bem-estar total” é extremamente improvável. Além disso, pode-se compreender essa definição como um objetivo a ser alcançado, mas não necessariamente como um fim em si mesmo.

O trabalho tem grande influência tanto no que se refere à boa quanto à má qualidade de vida de uma pessoa, mesmo porque, não se pode dissociar uma pessoa de seu trabalho, pois a atividade laboral transforma o próprio trabalhador, inclusive se

mesclando com a identidade dele (AMORIM, 2002; DEJOURS, 1992, 2004).

No que se refere a práticas docentes e pesquisas científicas realizadas com professores, encontram-se, tradicionalmente, na literatura, estudos vinculados ao sofrimento psicológico (PORTO-MARTINS; AMORIM, 2011), como os relacionados a estresse e síndrome de *burnout*, registrados por: Amorim, Manzotti-Junior & Guimarães (2007); Barona (2003); Benevides-Pereira, Porto-Martins & Machado (2010); Carlotto (2004); Carlotto & Palazzo (2006); Garcia & Benevides-Pereira (2003); Porto-Martins (2008); entre outros.

Tão importante quanto investigar os aspectos negativos do ser humano é estudar os pontos positivos (YUNES, 2003). Ressalte-se que algumas das consequências positivas de uma relação laboral saudável são: benefícios, tanto para os profissionais quanto para as organizações, por meio da redução do absenteísmo; maior socialização e adaptação do empregado à organização; incremento da motivação; diminuição de equívocos e de custos associados à produtividade; aumento do rendimento e da criatividade; inovação; mais interação do empregado com seus companheiros, clientes e supervisores (SALANOVA; SCHAUFELI, 2009).

Pela própria carência de pesquisas sobre *engagement* no trabalho e aspectos positivos da atividade ocupacional de professores, o estudo dessa categoria se torna ainda mais relevante.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 TRABALHO**

O trabalho pode ter efeitos positivos e negativos, dependendo de como a relação laboral ocorre. Esse aspecto é demonstrado na expressão latina *labor y opus*: o primeiro termo se refere ao trabalho como uma atividade que requer muito esforço e energia, ao passo que o segundo diz respeito a aspectos criativos do trabalho. (SALANOVA; SCHAUFELI, 2009).

Com relação à saúde no trabalho, o foco é muito recente, se comparado aos séculos de negligência à saúde do trabalhador. Contudo, nos séculos XX e XXI, a saúde ocupacional obteve alguns avanços em relação a leis laborais e direitos do trabalhador,

como, na Europa, o direito de ter férias pagas (1936), as regras de higiene do trabalho e segurança (1947), as reduções das jornadas de trabalho, entre outras conquistas (DEJOURS, 1992).

Em 1943, no Brasil, por meio da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), foram instituídas normas referentes aos direitos dos trabalhadores. Essas regras contemplaram, por exemplo, o direito a férias remuneradas, o estabelecimento das jornadas de trabalho, assim como outros aspectos que protegem os trabalhadores e estão em vigência até hoje (BRASIL, 1943).

Apesar das leis e normas que procuram garantir a saúde laboral (BRASIL, 1943), há muito que fazer para a promoção da qualidade de vida no trabalho. É necessário e importante que as organizações priorizem ações para promover a saúde ocupacional, mesmo porque: “a prevenção é mais eficaz que a intervenção” (SALANOVA; SCHAUFELI, 2009, p.170).

## 2.2 PSICOLOGIA POSITIVA

A psicologia priorizou, em sua história, um enfoque no estudo dos problemas, dos sintomas e das doenças das pessoas, ou seja, os aspectos negativos foram mais estudados do que os positivos (BAKKER et al., 2008). Isto é exemplificado pelo fato de existirem, aproximadamente, 12 vezes mais artigos sobre estresse do que estudos sobre bem-estar (SALANOVA; SCHAUFELI, 2009).

O foco nos aspectos psicológicos positivos pôde ser evidenciado desde os anos 1950, com autores renomados da psicologia, como Abraham Maslow e Carl Ransom Rogers, os quais contemplavam os recursos e aspectos positivos do funcionamento humano enfatizando seus subsídios para a personalidade (CARROBLES; BENEVIDES-PEREIRA, 2009; SALANOVA; SCHAUFELI, 2009). O autor Martin Seligman, posteriormente, denominou esses aspectos de *Psicologia Positiva*, também no intuito de priorizar o funcionamento ótimo do ser humano, com o objetivo de “catalisar uma mudança do foco da psicologia na preocupação apenas com a reparação das piores coisas na vida para, também, a construção de qualidades positivas” (SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2000, p. 5).

O *engagement* no trabalho é um constructo que resulta como consequência de estudos sobre a síndrome de *burnout* (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001), convergente com a tendência da psicologia positiva. Os pesquisadores que investigam a síndrome de *burnout* começaram a prestar mais atenção também aos aspectos positivos do ser humano, como no caso dos estudos relacionando *burnout* e *engagement* no trabalho (ex.: CARVALHO et al., 2006; DURÁN et al., 2005; GONZÁLEZ-ROMÁ et al., 2006; MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001). Para contextualizar, descreve-se, a seguir, o conceito de *burnout*.

*Burnout* é uma síndrome relacionada exclusivamente às condições de trabalho, sendo uma resposta a um estado prolongado e crônico de estresse laboral, caracterizada por: esgotamento (exaustão emocional), desumanização (cinismo - despersonalização) e reduzida realização pessoal no trabalho (BENEVIDES-PEREIRA, 2002; GIL-MONTE, 2005; GIL-MONTE, 2007; MORENO-JIMÉNEZ, 2007; GONZÁLEZ-ROMÁ et al., 2006; LEITER; MASLACH, 1988; MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001; MASLACH; LEITER, 2008).

Os dois constructos, síndrome de *burnout* e *engagement* no trabalho, são associados ao mundo do trabalho e, de forma geral, relacionam-se negativamente entre si (BAKKER et al., 2008; SALANOVA; SCHAUFELI, 2009). Nessa tendência, autores como Bakker et al. (2007), Bakker et al. (2008), Bakker & Leiter (2010), Carvalho et al. (2006), González-Romá et al. (2006), Kahn (1990), Llorens et al. (2007), Maslach & Leiter (2008); Salanova et al. (2000); Salanova & Schaufeli (2009), Schaufeli et al. (2002), Schaufeli & Bakker (2003, 2004), entre outros, estudaram os processos negativos da saúde no trabalho, mas, também, começaram a pesquisar os aspectos positivos, no caso, o *engagement* no trabalho.

A relação histórica entre a síndrome de *burnout* e o *engagement* no trabalho pode ser visualizada com maior riqueza no modelo representado na Figura 01.

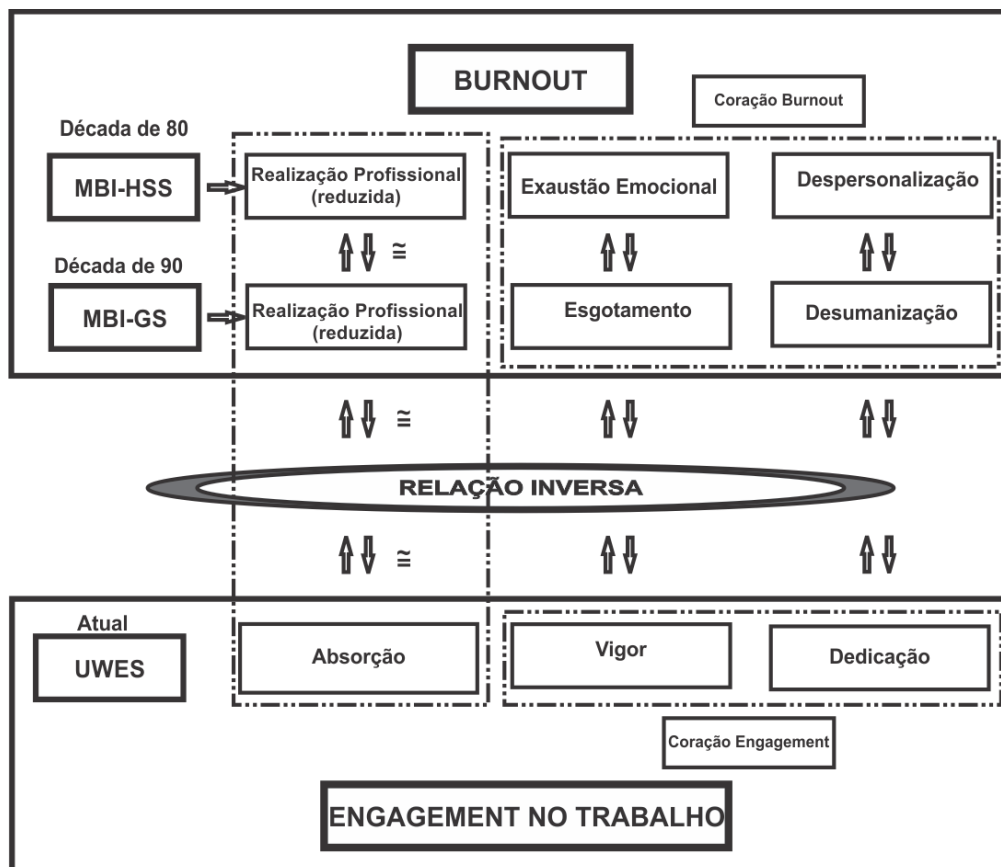


Figura 01 – Esquema teórico sobre *burnout* e *engagement* no trabalho.

Fonte: PORTO-MARTINS, 2011.

De acordo com o modelo apresentado na Figura 01, os estudos sobre *burnout* apresentam uma tendência de considerar o esgotamento e a desumanização como elementos nucleares da síndrome, positivamente relacionados e consistentes entre si (MASLACH; LEITER, 2008; MORENO-JIMÉNEZ et al., 2010), sendo chamados de o “coração do *burnout*” (GONZÁLEZ-ROMÁ et al., 2006; SCHAUFELI et al., 2002). Já a realização profissional denota uma atuação diferente e independente das outras dimensões (CARVALHO et al., 2006; GONZÁLEZ-ROMÁ et al., 2006; SCHAUFELI et al., 2002).

Analogamente ao “coração do *burnout*”, encontram-se estudos apontando que as dimensões vigor e dedicação são consideradas como o núcleo (coração) do *engagement* no trabalho (BAKKER et al., 2008; BAKKER; LEITER, 2010; GONZÁLEZ-ROMÁ et al., 2006; MORENO-JIMÉNEZ et al., 2010; SCHAUFELI et al., 2002). Já a dimensão absorção, assim como a realização profissional no *burnout*, não faz parte desse núcleo (GONZÁLEZ-ROMÁ

et al., 2006; PRIETO et al., 2008).

Há autores que apontam o esgotamento e o vigor como dois polos de uma mesma dimensão, a “energia”, assim como a desumanização e a dedicação seriam os polos de uma dimensão chamada “identificação” (BAKKER et al., 2008; BAKKER; LEITER, 2010; GONZÁLEZ-ROMÁ et al., 2006).

## 2.3 ENGAGEMENT NO TRABALHO

### 2.3.1 Histórico

Segundo Salanova & Schaufeli (2009), no final dos anos 1990, a expressão “*engagement* do empregado” (e não “no trabalho”) era utilizada pela Organização Gallup Buckingham e Coffman, sendo essa a origem do termo.

Com relação aos estudos empíricos do *engagement* no trabalho, eles são recentes e a primeira pessoa que o conceituou academicamente foi Willian A. Kahn, em 1990, no artigo intitulado *Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work*. No mesmo artigo, o autor também referenciou o conceito oposto, o *disengagement* (ausência de *engagement* no trabalho) (KAHN, 1990).

Ainda segundo Salanova e Schaufeli (2009), a tradução do termo *work engagement* para a língua espanhola é complicada, uma vez que até o momento não se encontrou um termo que abranja a natureza do conceito sem cair em repetições, simplismos ou erros. Em convergência com esse pensamento, será adotada aqui a terminologia inglesa *engagement* com a tradução do termo *work* como “trabalho”, conforme tradução do manual do Utrecht Work Engagement Scale (SCHAUFELI; BAKKER, 2009) para a língua portuguesa do Brasil, realizada pelo Grupo de Pesquisas Sobre Estresse e *Burnout* - GEPEB (AGNST; BENEVIDES-PEREIRA; PORTO-MARTINS, 2009).

### 2.3.2 Conceito

No começo da década de 1990, podia-se compreender o constructo *engagement* no trabalho como “aproveitamento dos membros da organização de seus próprios papéis de trabalho: no *engagement*, as pessoas utilizam e se expressam a si mesmas

física, cognitiva, emocional e mentalmente durante o desenvolvimento de seus papéis” (KAHN, 1990, p. 694).

O *engagement* no trabalho também pode ser caracterizado por energia, envolvimento e eficácia profissional (Maslach; Leiter, 2008), os quais seriam os opostos diretos das três dimensões do *burnout*. Nessa perspectiva, o constructo é avaliado pelo padrão oposto dos escores das três dimensões do *burnout* avaliado pelo Maslach Burnout Inventory – MBI (MASLACH; JACKSON; LEITER, 1996). Dessa maneira, considera-se *engagement* no trabalho a presença de resultados baixos em esgotamento emocional e desumanização concomitantemente com resultados altos em eficácia profissional, como afirmado por Maslach, Schaufeli & Leiter (2001), o que não foi respaldado por outros autores (ex.: BAKKER et al., 2008; SCHAUFELI et al., 2002).

Outra compreensão sobre o termo (mais difundida na literatura) é a de que se trata de um constructo motivacional positivo, caracterizado por vigor, dedicação e absorção, sempre relacionado com o trabalho, o qual implica sentimento de realização, envolve estado cognitivo positivo, é persistente no tempo, apresentando, assim, natureza motivacional e social (BAKKER et al., 2007; BAKKER et al., 2008; LLORENS et al., 2007; SALANOVA et al., 2000; SALANOVA; SCHAUFELI, 2009; SCHAUFELI et al., 2002; SCHAUFELI; BAKKER, 2004).

### 2.3.3 Dimensões

A seguir, apresentam-se as principais características das dimensões do constructo:

**Vigor** – dimensão caracterizada por altos níveis de energia, persistência, desejo de se esforçar no trabalho e resiliência mental nas atividades laborais (BAKKER et al., 2008; BAKKER; LEITER, 2010; GONZÁLEZ-ROMÁ et al., 2006; SALANOVA et al., 2000; SCHAUFELI et al., 2002).

**Dedicação** – estado de concentração integral na realização do trabalho; sensação de se deixar “levar” pelo trabalho; objetivo de realização; inspiração e orgulho; desafio; ver significado nas atividades realizadas; e entusiasmo (BAKKER et al., 2008; BAKKER; LEITER, 2010; GONZÁLEZ-ROMÁ et al., 2006; SALANOVA et al., 2000; SCHAUFELI et al., 2002).



**Absorção** – implica estar plenamente concentrado e feliz na realização do trabalho; sensação de que o tempo passa “voando” e dificuldade em se desligar do trabalho (BAKKER et al., 2008; BAKKER; LEITER, 2010; GONZÁLEZ-ROMÁ et al., 2006; SALANOVA et al., 2000; SCHAUFELI et al., 2002).

#### 2.3.4 Aspectos organizacionais do *engagement* no trabalho

No que tange ao ambiente organizacional, não existe um conjunto de benefícios preestabelecidos, recursos ou técnicas, nas organizações, que funcionem de forma igual em distintos contextos. As boas práticas para o desenvolvimento de recursos humanos em organizações saudáveis são específicas para cada contexto organizacional (CHIAVENATO, 2008, 2009; SALANOVA; SCHAUFELI, 2009).

O que se pode afirmar é que a promoção do *engagement* no trabalho (considerada de maneira ampla) modula os efeitos diretos dos recursos organizacionais sobre o desempenho, o bem-estar e a qualidade de vida em geral (LLORENS et al., 2007), beneficiando não somente os indivíduos, mas, também, as organizações, gerando uma vantagem competitiva para elas (BAKKER et al., 2008; BAKKER; LEITER, 2010; SALANOVA; SCHAUFELI, 2009). Trata-se de um estado positivo que possibilita e facilita o uso dos recursos, estando intimamente ligado ao desenvolvimento da organização, estimulando os resultados organizacionais positivos e, assim, reduzindo os negativos (SALANOVA; SCHAUFELI, 2009).

Como supracitado, apesar de não haver um conjunto específico para o desenvolvimento do *engagement* no trabalho, há alguns fatores, encontrados na literatura, que se associam ao conceito: apoio social; desempenho no trabalho; recursos pessoais (como auto eficácia e autoestima); capital psicológico positivo; crenças; tipo de enfrentamento utilizado; otimismo; recursos e demandas organizacionais; satisfação dos clientes; e resiliência (BAKKER et al., 2007; BAKKER et al., 2008; BAKKER; LEITER, 2010; CARVALHO et al., 2006; MASLACH; LEITER, 2008; SALANOVA; SCHAUFELI, 2009).

### 3. METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa empírica, descritiva, *ex-post facto*, com utilização de métodos qualitativos e, predominantemente, métodos quantitativos.

#### 3.1 DELIMITAÇÃO DO OBJETO DE ESTUDO

A profissão de professor é caracterizada por uma grande responsabilidade social, participando ativamente na formação acadêmica e, muitas vezes, social e pessoal de cidadãos. Esses profissionais possuem uma posição estratégica e articulatória entre alunos, escola e sociedade. Somadas a essas características, as atribuições dos professores, muitas vezes, vão além do lecionar, sendo-lhes incumbido o desafio de corrigir problemas sociais, como delinquência, drogas etc. (RAMOS, 1999). O aumento de responsabilidades e de tarefas do professor nem sempre é acompanhado dos amparos necessários para tais mudanças (por exemplo: amparos técnicos, profissionais, relacionais e financeiros).

Referente à atividade profissional, as características associadas ao professor dizem respeito ao fato de ele não ser apenas um transmissor de conteúdos. Esse profissional também objetiva a transmissão de informações aos seus alunos e oferece condições para que eles aprendam (FACCI, 1998).

Atualmente, o papel do professor superou a antiga concepção esperada de sua profissão, a de ser apenas um mediador do processo de conhecimento do aluno (GASPARINI; BARRETO; ASSUNÇÃO, 2005). Ou seja, o professor se tornou um aprendiz permanente, além de ser um organizador da aprendizagem do aluno (BEHRENS, 2008). Isso converge com o papel mais ativo do professor no paradigma inovador de práticas educacionais (BEHRENS, 2005).

O professor é responsável por um papel complexo e importante para a sociedade. Contudo, ainda há muito que fazer para a promoção da qualidade de vida laboral desses profissionais. A docência é uma tarefa complexa, que exige dedicação e desprendimento (SILVA; CARLOTTO, 2003). É necessário adequar sua função de educar, contextualizando o ensino com o seu meio, até mesmo para transformar efetivamente a sociedade

(BENEVIDES-PEREIRA; PORTO-MARTINS; MACHADO, 2010).

De forma geral, a profissão de professor apresenta diversas características, dependendo do grau de escolaridade da turma a que ele leciona, da profundidade do tema abordado etc.; é uma categoria ocupacional heterogênea. Infelizmente, muitas vezes, é notório que as condições para exercer essa atividade profissional estão distantes do que seria recomendado.

### 3.2 PARTICIPANTES DA PESQUISA

A amostra contou com N = 63 professores, de diferentes regiões do estado do Paraná.

### 3.3 INSTRUMENTOS

#### 3.3.1 Uwes

O UWES – Utrecht Work Engagement Scale (de Wilmar Schaufeli & Arnold Bakker, 2003) – é um instrumento específico para a avaliação do *engagement* no trabalho. Esse instrumento é validado em vários países, com uma base de dados internacional de aproximadamente 30.000 trabalhadores, traduzido para 19 idiomas, sendo o questionário mais utilizado para avaliar o *engagement* no trabalho em nível mundial (BAKKER et al., 2008; PORTO-MARTINS; BASSO-MACHADO, 2010; SALANOVA; SCHAUFELI, 2009).

Esse questionário é constituído de 17 itens, com escala tipo *Likert* de sete categorias (de “muito baixo” até “muito alto”), composto por três dimensões: vigor (contando com seis itens, como “Em meu trabalho, sinto-me repleto – cheio – de energia”), dedicação (com cinco itens, como “Eu acho que o trabalho que realizo é cheio de significado e propósito”) e absorção (com seis itens, como “O tempo voa quando estou trabalhando”), além de um escore geral do constructo (BAKKER et al., 2008; SALANOVA; SCHAUFELI, 2009; SCHAUFELI; BAKKER, 2003).

A versão, em português brasileiro, utilizada neste estudo foi traduzida e adaptada por Porto-Martins e Benevides-Pereira (2009), autores que também traduziram o manual do UWES para o português (AGNST; BENEVIDES-PEREIRA; PORTO-MARTINS, 2009).

### 3.3.2 Sociodemográfico

Elaborou-se um questionário sociodemográfico, com a finalidade de caracterizar adequadamente a amostra quanto às informações pessoais, bem como às laborais pertinentes ao foco do presente estudo. Foram questionados itens como gênero, idade, tempo de experiência, entre outros.

## 4. COLETA DE DADOS

O procedimento de coleta de dados foi realizado por meio de intranet (versão privada da internet). Antes do início do protocolo eletrônico (elaborado com o pessoal de Tecnologia da Informação, Recursos Humanos e Saúde Ocupacional da instituição), foi apresentado a cada participante um termo de consentimento livre e esclarecido, denotando o sigilo das informações e explicando os objetivos da pesquisa. Caso o profissional não aceitasse os termos, o *software* o direcionava para os agradecimentos finais pela atenção dada.

Após esse procedimento, o protocolo, contendo os instrumentos da pesquisa (todos autoaplicáveis) e o questionário sociodemográfico, foi iniciado. Para maior sigilo da empresa, o próprio departamento de Tecnologia da Informação realizou a divulgação e a condução da aplicação dos protocolos e o encaminhamento dos resultados ao investigador, evitando-se, assim, qualquer risco ou inconveniente tanto para a empresa quanto para o pesquisador. Em todas essas etapas, o pesquisador responsável era informado.

É válido mencionar que o protocolo já foi implementado e aplicado eletronicamente em outros estudos similares, como o de Porto-Martins (2009), sendo um método aceitável de investigação, quando tomadas as precauções necessárias.

Com relação à ética, o projeto desta pesquisa foi submetido ao comitê de ética e pesquisa de uma instituição de nível superior e aprovado por ele, sendo que todos os participantes assinaram o “termo livre e esclarecido”, bem como, foram realizadas as devidas devolutivas para as partes envolvidas. Em suma, a pesquisa respeitou os 35 princípios éticos contidos na Declaração de Helsinki (1964, reformulada em 1975, 1983, 1989, 1996, 2000 e 2008), da World Medical Association (Associação Médica Mundial).

## 5. RESULTADOS

### 5.1 PESQUISA ON-LINE EM BASE DE DADOS

Em levantamento realizado sobre estudos referentes ao *work engagement*, ou “engajamento no trabalho” e, também, “*engagement* no trabalho”, caso houvesse sido realizada uma tradução (parcial ou total) do termo, não se encontrou, entre os periódicos nacionais inseridos na base de dados Scielo, em busca efetuada em agosto de 2011, qualquer artigo que fosse referente ao constructo abordado no presente trabalho.

Dos 29 artigos relacionados no processo de busca, nenhum se referia diretamente ao estudo, teórica ou empiricamente. O mesmo ocorreu no Portal Capes, indicando a escassez de pesquisas sobre esse tema no Brasil.

Uma pesquisa realizada por Salanova & Schaufeli (2009), em diversas bases de dados científicas, utilizando-se como palavras-chave “*engagement* do empregado” e “*engagement* no trabalho”, obteve 2.000 publicações, sendo que 100 artigos apresentaram essas palavras no título ou no resumo. Outro levantamento, realizado por Bakker et al. (2008), revelou que, dos artigos que contemplam o constructo “*engagement* no trabalho”, grande parte procurou diferenciá-lo de demais constructos, assim como identificar seus principais antecedentes e consequentes.

Foi realizada uma pesquisa, no mês de agosto de 2011, nas bases de dados Lilacs, Ibecs, Medline e Scielo, para identificar as publicações realizadas disponíveis sobre *engagement* no trabalho. Os resultados encontram-se na Tabela 01:

Tabela 01 – Detalhamento da busca realizada em bases de dados científicas.

Base de dados	Palavra(s)-chave	Local	Resultado
Lilacs	<i>Engagement</i>	Descritor	0
Ibecs	<i>Engagement</i>	Descritor	0
Medline	<i>Engagement</i>	Descritor	0
Scielo	<i>Engagement</i>	Descritor	0
Lilacs	<i>Engagement</i>	Título	26
Ibecs	<i>Engagement</i>	Título	9
Medline	<i>Engagement</i>	Título	2500
Scielo	<i>Engagement</i>	Título	26
Lilacs	<i>Engagement and Work and teacher</i>	Título	0
Ibecs	<i>Engagement and Work and teacher</i>	Título	0

Medline	<i>Engagement and Work and teacher</i>	Título	0
Scielo	<i>Engagement and Work and teacher</i>	Título	0
Lilacs	<i>Engagement and Work and professor</i>	Título	0
Ibecs	<i>Engagement and Work and professor</i>	Título	0
Medline	<i>Engagement and Work and professor</i>	Título	0
Scielo	<i>Engagement and Work and professor</i>	Título	0

Fonte: PORTO-MARTINS; BASSO-MACHADO, 2011.

Os estudos em português com a palavra *engagement*, encontrados nas bases de dados mencionadas, abordavam outros tipos de engajamento, como engajamento público, engajamento político, entre outros que não se referiam ao constructo *work engagement* ou *engagement* no trabalho. Ressalta-se, ainda, que referente a esse constructo não foi encontrado nenhuma pesquisa no idioma português.

Já em língua estrangeira, foi encontrado um artigo de Hakanen, Bakker & Schaufeli (2006), intitulado *Burnout and work engagement among teachers*, no *Journal of School Psychology*, abordando a temática *engagement* no trabalho, síndrome de *burnout* e profissionais da educação (2.038 professores finlandeses). Contudo, esse artigo não usou o UWES, instrumento utilizado neste estudo para avaliar o *engagement* no trabalho. De forma geral, o trabalho de Hakanen, Bakker e Schaufeli propõe que há dois processos na saúde ocupacional: no primeiro, chamado de “energético”, as demandas laborais, por meio de procedimentos que estimulam o *burnout*, predizem problemas da saúde; e, no segundo, intitulado “motivacional”, os recursos laborais são importantes estimuladores do comprometimento por meio do *engagement* no trabalho.

## 5.2 RESULTADOS SOCIODEMOGRÁFICOS

A média de idade da população estudada foi de 33,24 anos, com variância de 23 a 54 anos. Com relação à variável gênero, 41,3% (N = 26) eram homens e 58,7% (N = 37), mulheres. De forma geral, a maioria da amostra tinha companheiro fixo – 90,5% (N = 57) – e 49,2% (N = 31) possuíam pelo menos um filho.

Referente ao grau de instrução escolar, 3,2% (N = 2) tinham ensino superior incompleto, 20,6% (N = 13), ensino superior completo e 76,2% (N = 48), pós-graduação.

Esses profissionais trabalhavam, em média, 41,14 horas por semana (variando de 6 até 64 horas). Na variável “tempo de trabalho”, 28,57% (N = 18) dos profissionais contavam até 1 ano de trabalho na organização, 14,28% (N = 9), até 2 anos, 33,33% (N = 21), até 4 anos, 14,28% (N = 9), até 8 anos e 9,53% (N = 6) mais de 8 anos na empresa.

Já no que se refere ao posicionamento geográfico no estado do Paraná, 25,4% (N = 16) da amostra trabalhava na região dos Campos Gerais, 22,2% (N = 14), em Curitiba e região metropolitana, 14,3% (N = 9), na região noroeste, 11,1% (N = 7), na região norte e 27% (N = 17), nas regiões oeste e sudoeste.

Referente à satisfação em trabalhar na empresa, todos os participantes relataram estar satisfeitos e 69,8% (N = 44) acreditavam que a atividade profissional interferia na vida pessoal. Porém, ao mesmo tempo, 36,5% (N = 23) dos indivíduos acreditavam que a atividade os estava estressando.

Dos professores pesquisados, 84,1% (N = 53) não consideraram a profissão menos interessante do que quando começaram a exercê-la, assim como 58,7% (N = 37) não pensaram em mudar de área de atuação. Com relação às principais dificuldades relatadas, 19,0% (N = 12) enfrentavam problemas relacionados à comunicação, seguido de dificuldades com horários e remuneração, ambos com 12,7% (N = 8), e relacionamento interpessoal – primeiramente com os superiores, 7,94% (N = 5), seguido dos próprios pares, 4,76% (N = 3), e de subordinados, 3,17% (N = 2).

Entre os avaliados, 87,3% (N = 55) não sofreram afastamento por motivo de saúde. Dos oito indivíduos que se afastaram, 62,5% (N = 5) permaneceram afastados por até três meses. No que diz respeito a atividade física, 66,7% (N = 42) da amostra alegou praticar alguma modalidade. Desses, 20,6% (N = 13) faziam academia e 12,7% (N = 8), futebol, sendo que 90,5% deles relataram se exercitar com frequência de até 3 vezes por semana.

### 5.3 RESULTADOS DOS INSTRUMENTOS DO UWES

Os resultados obtidos pela avaliação desse instrumento, na amostra do presente estudo, são descritos a seguir:

– **Vigor:** 65,1% (N = 41) com escore muito alto, 11,1% (N = 7) com escore alto, 19,0% (N = 12), médio e 4,8% (N = 3), baixo. O alfa de Cronbach nessa dimensão é de 0,92, com 1,63 de média das respostas.

– **Dedicação:** 44,4% (N = 28) com escore muito alto, 27,0% (N = 17), alto, 15,9% (N = 10), médio, 11,1% (N = 7), baixo e 1,6% (N = 1), muito baixo. O alfa de Cronbach nessa dimensão é de 0,94, com 1,98 de média das respostas.

– **Absorção:** 34,9% (N = 22) com escore muito alto, 34,9% (N = 22), alto, 25,4% (N = 16), médio e 4,8% (N = 3), baixo. O alfa de Cronbach nessa dimensão é de 0,78, com 2,0 de média das respostas.

– **Engagement no trabalho:** 60,3% (N = 38) com escore muito alto, 11,1% (N=7), alto, 20,6% (N = 13), médio, 6,3% (N = 4), baixo e 1,6% (N = 1), muito baixo. O alfa de Cronbach nessa dimensão é de 0,96, com 1,8 de média das respostas.

## 6. DISCUSSÃO

58,7% da amostra se constituiu de mulheres, dados em conformidade com outras pesquisas realizadas com professores, como as de Carlotto & Palazzo (2006), Carlotto & Câmara (2004) e Garcia & Benevides-Pereira (2003). A média de idade foi de 30 a 40 anos, sendo a maioria parceiro(a) de um companheiro fixo, aproximadamente 50% deles com ao menos um filho. A escolaridade dos participantes é bem desenvolvida, sendo que mais de três quartos da população são pós-graduados. Os participantes residem em todas as regiões geográficas do estado do Paraná, sendo a região norte a que teve maior participação, seguida de Curitiba e região metropolitana. Aproximadamente dois terços da população praticam esportes regularmente, e aproximadamente 90% não sofreram afastamento por motivo de saúde.

Mais de 76% dos indivíduos da mesma amostra têm menos de quatro anos de trabalho na instituição, o que pode estar associado ao fato de que 84,1% não consideram a profissão menos interessante do que quando começaram a exercê-la. Referente ao fato



de que 100% dos participantes afirmaram estar satisfeitos em trabalhar na organização, isso pode revelar certa tendenciosidade nas respostas (pois 36,5% das pessoas acreditam que a profissão as esteja estressando e quase 70% afirmaram que a vida profissional interfere na pessoal). No que diz respeito às dificuldades enfrentadas no ambiente laboral, as mais relatadas foram problemas relacionados a comunicação, remuneração e horários. Já em relação à profissão, praticamente 60% não pensa em mudar de área de atuação.

Apesar de a maioria da amostra ter demonstrado resultados positivos (mais de 50% com escores foram altos ou muito altos), ao se avaliar separadamente os participantes, podem-se observar diferenças de pontuações. No que se refere à dimensão vigor, uma porcentagem expressiva de participantes obteve índices altos ou muito altos (76,2%), o que não aconteceu na mesma proporção com as dimensões dedicação (71,4%) e, principalmente, absorção (69,8%). Assim mesmo, esses índices também são positivos, tendo em vista que, na avaliação geral do instrumento, contemplando a soma de todos os itens, 71,4% dos indivíduos apresentaram índices altos ou muito altos na dimensão *global engagement* no trabalho. Sendo assim, pode-se inferir que a amostra, em sua maioria, tem alta energia para trabalhar, dedicação no labor e se apresenta absorta na atividade que realiza.

Os resultados da amostra referentes aos níveis de *engagement* no trabalho são mais elevados quando comparados com outro estudo brasileiro com profissionais do transporte coletivo, no qual os resultados apontam que um terço da amostra apresenta níveis altos ou muito altos de *engagement* no trabalho (MACHADO; PORTO-MARTINS; BENEVIDES-PEREIRA, 2010).

Os índices de alpha de Cronbach foram todos superiores a 0,90, com exceção da dimensão absorção, que apresentou índice inferior. Todos os índices de confiabilidade podem ser considerados satisfatórios, segundo Maroco & Garcia-Marques (2006), já que apresentaram valores acima de 0,70.

De forma geral, a promoção da saúde laboral tanto evita os aspectos negativos do contexto ocupacional como promove os positivos. Sendo assim, as organizações deveriam entender a saúde como um valor estratégico, pois incrementar os recursos laborais previne riscos psicossociais e amplifica a qualidade do trabalho (BAKKER et al.,

2003; DEMEROUTI et al., 2001; SALANOVA; SCHAUFELI, 2009); mesmo porque, o desafio, aos trabalhadores, no que diz respeito a se adaptarem às novas contingências de trabalho e a se manterem saudáveis, é contínuo.

## 7. PROPOSIÇÕES

É importante e necessário que o estudo do constructo *engagement* no trabalho se desenvolva no Brasil, tendo em vista o paradigma “moderno” de promoção dos aspectos laborais positivos, vinculado ao supracitado conceito de saúde preconizado pela OMS.

O *engagement* no trabalho pode ser considerado um conceito recente, principalmente em relação à realidade brasileira. É importante delimitar com mais precisão quais são os fatores individuais, sociais, organizacionais e laborais que interferem tanto positivamente quanto negativamente no desenvolvimento do constructo, em especial no que se refere à atividade docente.

## 8. LIMITES E PERSPECTIVAS

Não foram categorizados os níveis de atuação dos professores. Além disso, o projeto incluiu apenas uma aplicação, sendo enriquecedor para estudos pioneiros a utilização da metodologia teste/reteste. Outra consideração é que a amostra deve ser ampliada, com a finalidade de possibilitar a generalização dos resultados.

Este estudo é o primeiro, no Brasil, a relacionar o constructo *engagement* no trabalho a professores, além de ser uma das primeiras publicações sobre o constructo em âmbito nacional.

Apesar de ter sido realizado em nível estadual, o que dá uma considerável abrangência aos resultados, este estudo contou com um número de sujeitos que não nos permite generalizar os resultados com segurança.

## REFERÊNCIAS

- AGNST; R.; BENEVIDES-PEREIRA; A. M. T.; PORTO-MARTINS, P.C. **Utrecht Work Engagement Scale**. Tradução de W. B. Schaufeli e A. B. Bakker. Curitiba: GEPEB, 2009.
- AMORIM, C. Síndrome de burnout em fisioterapeutas e acadêmicos de fisioterapia: um estudo preliminar. In: BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. (Org.). **Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002. p. 93-104.
- AMORIM, C; MANZOTTI-JUNIOR, O.; GUIMARÃES, S. O stress do professor. **Revista Psicologia Argumento**, v. 25, n. 48, p. 103-107, 2007.
- BAKKER, A.; DEMEROUTI, E.; HAKANEN, J. J.; XANTHOPOULU, D. Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. **Journal of Educational Psychology**, v. 99, n. 2, p. 274-284, 2007.
- BAKKER, A. B.; SCHAUFELI, W. B.; LEITER, M. P.; TARIS, T. W. Work engagement: an emerging concept in occupational health psychology. **Work & Stress**, v. 22, n. 3, p. 187-200, 2008.
- BAKKER, A.; LEITER, M. P. Where to go from here: integration and future research on work engagement. In: BAKKER, A. B.; LEITER, M. P. (Org.). **Work engagement: a handbook of essential theory and research**. New York: Psychology Press, 2010. p. 181-196.
- BARONA, E. G. Análisis pormenorizado de los grados de burnout y técnicas de afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario. **Anales de Psicología**, v. 19, n. 1, p. 145-158, 2003.
- BEHRENS, M. A. **O paradigma emergente e a prática pedagógica**. Petrópolis: Vozes, 2005.
- BEHRENS, M. A. **Paradigma da complexidade: metodologia de projetos, contratos didáticos e portfólios**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2008.
- BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. **Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.
- BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T.; PORTO-MARTINS, P. C.; MACHADO, P. G. B. Síndrome de burnout em professores universitários. In: 11º Congresso Virtual de Psiquiatria – Interpsiquis. **Anales...** Mallorca, 2010.
- BRASIL. Decreto nº 5452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto-lei/del5452.htm>>. Acesso em: 15 dez. 2010.
- CARLOTTO, M. S. Síndrome de burnout e características de cargo em professores universitários. **Revista Psicologia, Organização e Trabalho**, v. 4, n. 2, p. 145-162, 2004.

CARLOTTO, M. S.; PALAZZO, L. S. Síndrome de burnout e fatores associados: um estudo epidemiológico com professores. **Caderno Saúde Pública**, v. 22, n. 5, p. 1017-1026, 2006.

CARROBLES, J. A.; BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. (2009). El estrés y la psicología positiva. In.: FERNANDEZ-ABASCAL, E. (Coord.) **Emociones positivas**. Madrid-Pirámide, 2009. p. 247-274.

CARVALHO, V. A. M. L.; CALVO, B. F.; MARTÍN, L. H.; CAMPOS, F. R.; CASTILLO, I. C. Resiliencia y el modelo burnout-engagement en cuidadores formales de ancianos. **Psicothema**, v. 18, n. 4, p. 791-796, 2006.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**. Rio de Janeiro: Campus/Elsevier, 2008.

CHIAVENATO, I. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 9. ed. Rio de Janeiro: Campus/Elsevier, 2009.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Oboré, 1992.

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, p. 27-34, 2004.

DEMEROUTI; E.; BAKKER, A. B.; NACHREINER, F.; SCHAUFELI, W. B. The job demands resources model of burnout. **Journal of applied psychology**, v. 3, p. 499-512, 2001.

DURÁN, M. A.; EXTREMERA, N.; MONTALBAN, F. M.; REY. Engagement y burnout en el ámbito docente: análisis de sus relaciones con la satisfacción laboral y vital en una muestra de profesores. **Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones**, v. 21, n. 1-2, p. 145-158, 2005.

FACCI, M. G. D. **O psicólogo nas escolas municipais de Maringá: a história de um trabalho e a análise de seus fundamentos teóricos**. 1998. Dissertação (Mestrado) — Universidade Estadual Paulista, Marília, 1998.

GARCIA, L. P.; BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. Investigando o burnout em professores universitários. **Revista Eletrônica Interação Psy**, v. 1, n. 1, p. 76-89, 2003.

GASPARINI S. M.; BARRETO, S. M.; ASSUNÇÃO, A. A. O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde. **Revista Educação e Pesquisa**, v. 31, n. 2, p. 189-199, 2005.

GIL-MONTE, P. R. **El síndrome de quemarse por el trabajo: una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar**. Madrid: Pirámide, 2005.

GIL-MONTE, P. R.; MORENO-JIMÉNEZ. El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): una perspectiva histórica. In: GIL-MONTE, P. R.; MORENO-JIMÉNEZ, B. (Coord.). **El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): grupos profesionales de riesgo**. Madrid:

Pirâmide, 2007. p. 1-42.

GONZÁLEZ-ROMÁ, V.; SCHAUFELI, W. B.; BAKKER, A. B.; LLORET, S. Burnout and work engagement: independent factors or opposite poles? **Journal of Vocational Behavior**, v. 68, p. 165-174, 2006.

HAKANEN, J. J.; BAKKER, A. B.; SCHAUFELI, W. B. Burnout and work engagement among teachers. **Journal of School Psychology**, v. 43, p. 495-513, 2006.

KAHN, W. A. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. **Academy of Management Journal**, v. 33, n. 4, p. 692-724, 1990.

LEITER, M. P.; MASLACH, C. The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. **Journal of Organizational Behavior**, v. 9, p. 297-308, 1988.

LLORENS, S.; SCHAUFELI, W.; BAKKER, A.; SALANOVA, M. Does a positive gain spiral of resources efficacy beliefs and engagement exist? **Computers in Human Behavior**, v. 23, p. 825-841, 2007.

MACHADO, P. G. B.; PORTO-MARTINS, P. C.; BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. Engagemen no trabalho em motoristas e cobradores de ônibus. In: **XL Reunião Anual da Sociedade Brasileira de Psicologia**. Curitiba, 2010.

MASLACH, C.; SCHAUFELI, W. B.; LEITER, M. Job burnout. **Annual Review of Psychology**, v. 52, p. 397-422, 2001.

MASLACH, C.; LEITER, M. P. Early predictors of job burnout and engagement. **Journal of Applied Psychology**, v. 93, n. 3, p. 498-512, 2008.

MORENO-JIMÉNEZ, B. Evaluación, medidas y diagnóstico del síndrome de burnout. In: GIL-MONTE, P. R.; MORENO-JIMÉNEZ, B. (Coord.). **El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): grupos profesionales de riesgo**. Madrid: Pirâmide, 2007. p. 43-70.

MORENO-JIMÉNEZ, B.; ZUÑIGA, S. C.; SANZ-VERGEL, A. I., MUÑOZ, A. R.; PÉREZ, M. B. El burnout y el engagement en profesores de Perú: aplicación del modelo de demandas-recursos laborales. **Ansiedad y Estrés**, v. 16, n. 2-3, p. 293-307, 2010.

NERI, M.; SOARES, W. L.; SOARES, C. Condições de saúde no setor de transporte rodoviário de cargas e de passageiros: um estudo baseado na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 21, n. 4, p. 1107-1123, 2005.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Constitution of the World Health Organization** (1946). Disponível em: <<http://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/EN/constitution-en.pdf>>. Acesso em: 19 jun 2010.

PORTO MARINTS, P. C.; AMORIM, C. Estresse e engagement no trabalho docente. In: X EDUCERE; I SIRSSE. Curitiba, 2011.

PORTO-MARTINS, P. C. **Síndrome de burnout em professores universitários: revisão bibliográfica**. 2008. Monografia – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2008.

PORTO-MARTINS, P. C. **Estrés y burnout en profesionales de teleatendimiento**. Universidad Autónoma de Madrid, 2009. Trabalho apresentado para a obtenção do Diploma de Estudos Avançados.

PORTO-MARTINS, P. C.; BASSO-MACHADO, P. G. Engagement en el trabajo. **Estudios e Pesquisas em Psicologia**, v. 10, n. 3, p. 972-976, 2010.

PRIETO, L. L.; SALANOVA, M. S.; MARTÍNEZ, I. M.; SCHAUFELI, W. B. Extension of the job demands-resources model in the prediction of burnout and engagement among teachers over time. **Psicothema**, v. 20, n. 3, p. 354-360, 2008.

RAMOS, F. **El síndrome de burnout**. Madri: Doppel, 1999.

SALANOVA, M.; SCHAUFELI, W. B.; LLORENS, S; PEIRÓ, J. M; GRAU, R. Desde el “burnout” al “engagement”: ¿una nueva perspectiva? **Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones**, v. 16, n. 2, p. 117-134, 2000.

SALANOVA, M.; SCHAUFELI, W. B. **El engagement en el trabajo**. Madrid: Alianza Editorial, 2009.

SCHAUFELI, W. B.; SALANOVA, M.; GONZÁLEZ-ROMÁ, V.; BAKKER, A. B. The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. **Journal of Happiness Studies**, v. 3, p. 71-92, 2002.

SCHAUFELI, W. B.; BAKKER, A. **Utrecht Work Engagement Scale (UWES)**. Occupational Health Psychology Unit: Utrecht, 2003.

SCHAUFELI, W. B.; BAKKER, A. B. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. **Journal of Organizational Behavior**, v. 25, p. 293-315, 2004.

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

SILVA, G. N.; CARLOTTO, M. S. Síndrome de burnout: um estudo com professores da rede pública. **Psicologia Escolar e Educacional**, v. 7, n. 2, p. 145-153, 2003.

YUNES, M. A. M. Psicologia positiva e resiliência: o foco no indivíduo e na família. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 8, num. esp., p. 75-84, 2003.