

O QUE MEDEM OS INSTRUMENTOS DE BEM-ESTAR? LIMITES ANALÍTICOS E INVISIBILIDADES DE GÊNERO NA REALIDADE DE MULHERES DOCENTES E PESQUISADORAS

WHAT DO WELL-BEING INSTRUMENTS MEASURE?
ANALYTICAL LIMITS AND GENDER INVISIBILITIES
IN THE REALITY OF FEMALE PROFESSORS AND
RESEARCHERS

¿QUÉ MIDEN LOS INSTRUMENTOS DE BIENESTAR?
LÍMITES ANALÍTICOS E INVISIBILIDADES DE
GÉNERO EN LA REALIDAD DE LAS PROFESORAS E
INVESTIGADORAS

Danieli Garcia de Oliveira Santana

Graduanda em Psicologia, Universidade do Estado de Minas Gerais, UEMG/Divinópolis.
Email: garciadanieli808@gmail.com

Michelle Morelo Pereira

Doutora em Psicologia, docente da Universidade do Estado de Minas Gerais, UEMG/Divinópolis.
Email para contato: michelle.pereira@uemg.br

Raíssa Barbara Nunes Moraes Andrade

Doutora em Psicologia, docente da Universidade Federal de Lavras, UFLA.
Email: raissa.nmoraes@gmail.com

Taíssa Cristina de Pádua Soares

Graduanda em Psicologia, Libertas - Faculdades Integradas.
Email: taissacsoares@gmail.com;

Rayana Santedicola Andrade

Doutora em Psicologia Social do Trabalho, Docente da Universidade Federal da Bahia, UFBA.
Email: rayanasantedicola@gmail.com

Resumo

O bem-estar tem sido reconhecido como um fator essencial no trabalho. Nas universidades, mulheres docentes têm enfrentado desafios específicos que comprometem sua saúde mental. Neste estudo buscou-se identificar e analisar os principais instrumentos de medida utilizados para avaliar o bem-estar desta categoria profissional. Trata-se de uma revisão sistemática da literatura, conduzida em oito bases de dados (SciELO, PePSIC, LILACS, Scopus, PubMed, Web of Science, Google Scholar e Periódicos CAPES), considerando publicações entre 2019 e 2024. Após a aplicação dos critérios PRISMA, foram selecionados 20 artigos, dos quais foram identificados 18 instrumentos voltados à mensuração de oito variáveis distintas. Os resultados evidenciam uma diversidade de enfoques, abordagens generalistas de bem-estar e ausência de análises sensíveis a gênero. Identificou-se uma lacuna metodológica e epistemológica na literatura recente, ressaltando a necessidade de instrumentos e estudos adequados à realidade de mulheres docentes, considerando interseccionalidades para a promoção de equidade, saúde mental e justiça acadêmica. Palavras-chave: Docentes Universitárias, Saúde Mental, Bem-estar no Trabalho.

Abstract

Well-being has been recognized as an essential factor at work. In universities, female professors have faced specific challenges that compromise their mental health. This study sought to identify and analyze the main measurement instruments used to assess the well-being of this professional category. This is a systematic review of the literature, conducted in eight databases (SciELO, PePSIC, LILACS, Scopus, PubMed, Web of Science, Google Scholar, and CAPES Journals), considering publications between 2019 and 2024. After applying the PRISMA criteria, 20 articles were selected, from which 18 instruments aimed at measuring eight distinct variables were identified. The results show a diversity of approaches, generalist approaches to well-being, and a lack of gender-sensitive analyses. A methodological and epistemological gap was identified in the recent literature, highlighting the need for instruments and studies appropriate to the reality of female teachers, considering intersectionalities for the promotion of equity, mental health, and academic justice.

Keywords: Female university faculty; Mental health; Workplace well-being.

Resumen

El bienestar se ha reconocido como un factor esencial en el trabajo. En las universidades, las mujeres docentes se han enfrentado a retos específicos que comprometen su salud mental. En este estudio se buscó identificar y analizar los principales instrumentos de medición utilizados para evaluar el bienestar de esta categoría profesional. Se trata de una revisión sistemática de la literatura, realizada en ocho bases de datos (SciELO, PePSIC, LILACS, Scopus, PubMed, Web of Science, Google Scholar y Periódicos CAPES), considerando publicaciones entre 2019 y 2024. Tras la aplicación de los criterios PRISMA, se seleccionaron 20 artículos, de los cuales se identificaron 18 instrumentos destinados a la medición de ocho variables distintas. Los resultados evidencian una diversidad de enfoques, abordajes generalistas del bienestar y ausencia de análisis sensibles al género. Se identificó una brecha metodológica y epistemológica en la literatura reciente, lo que resalta la necesidad de instrumentos y estudios adecuados a la realidad de las mujeres docentes, considerando las interseccionalidades para la promoción de la equidad, la salud mental y la justicia académica.

Palabras clave: Docentes universitarias, salud mental, bienestar laboral.

INTRODUÇÃO

O bem-estar tem se consolidado como uma temática central nas pesquisas em comportamento organizacional, sendo amplamente reconhecido como determinante para a satisfação e permanência dos trabalhadores. No entanto, apesar da importância crescente do tema, ainda não há consenso sobre uma definição unificada do conceito nem sobre a delimitação de suas dimensões (Carneiro & Bastos, 2020).

Na literatura, destacam-se duas perspectivas acerca do bem-estar: o bem-estar hedônico (define o bem-estar a partir da compreensão da felicidade e da busca de prazer *versus o desprazer*); e o bem-estar eudamônico ou psicológico (define o bem-estar em uma compreensão do funcionamento pleno do indivíduo e na busca da realização dos potenciais humanos) (Carneiro et al., 2022; Ryan & Deci, 2001). Sendo assim, o bem-estar é posto como um construto multidimensional, englobando diferentes perspectivas e facilitando a avaliação e construção de medidas mais precisas para a compreensão do fenômeno, assim como de sua rede nomológica.

De acordo com van Horn et al. (2004), o bem-estar no trabalho é uma avaliação positiva de múltiplos elementos do ambiente profissional, abrangendo aspectos afetivos, motivacionais, comportamentais, cognitivos e psicossomáticos. O autor investigou esse conceito como um fenômeno multidimensional, analisando indicadores como satisfação no trabalho, comprometimento organizacional, queixas de saúde mental e esgotamento profissional. Para isso, van Horn propôs um modelo composto por cinco dimensões principais: bem-estar afetivo, social, profissional, cognitivo e psicossomático.

A dimensão afetiva do bem-estar, conforme van Horn et al. (2004), vai além do afeto geral, englobando a exaustão emocional (sentimentos de sobrecarga e esgotamento) e indicativos de bem-estar como a satisfação no trabalho e o comprometimento organizacional. A dimensão profissional é caracterizada por elementos como autonomia, aspiração e competência profissional. Já a dimensão social inclui aspectos como a despersonalização e a qualidade das relações interpessoais no ambiente de trabalho. A dimen-

são cognitiva refere-se ao cansaço cognitivo, comparável à exaustão emocional, e ao funcionamento cognitivo dos colaboradores, incluindo a capacidade de absorver novas informações e de concentrar-se, sendo sua inclusão no modelo reflexo de sua relevância em muitos empregos atuais. Por fim, a dimensão psicossomática relaciona-se à presença ou ausência de queixas psicossomáticas, como dores de cabeça e nas costas. Essas queixas estão fortemente ligadas ao bem-estar afetivo e podem ser resultado de condições de trabalho desfavoráveis, justificando sua inclusão no modelo de bem-estar ocupacional (van Horn et al., 2004).

Em complemento à perspectiva de van Horn (2004), Siqueira e Padovam (2008) propõem que o bem-estar no trabalho pode ser compreendido a partir de três diferentes perspectivas: o bem-estar subjetivo, o bem-estar psicológico e o bem-estar no ambiente de trabalho. O bem-estar subjetivo diz respeito à avaliação pessoal que as pessoas fazem de suas próprias vidas, funcionando como um importante indicador da qualidade de vida. Ele diz respeito aos afetos positivos e negativos, experimentados ao longo da vida cotidiana, e à avaliação cognitiva que a pessoa faz sobre sua satisfação com a vida de forma global, abrangendo tanto o equilíbrio emocional quanto a percepção racional que a pessoa tem de sua própria trajetória e realizações.

Por sua vez, o bem-estar psicológico é composto por seis dimensões, a saber: a autoaceitação, que reflete a atitude positiva em relação a si mesmo; as relações interpessoais positivas, que envolvem a capacidade de estabelecer laços saudáveis e satisfatórios com os outros; a autonomia, que se refere à capacidade de autodeterminação e independência; o domínio do ambiente, que abrange a habilidade de gerenciar e influenciar o próprio contexto de vida; o propósito de vida, relacionado à sensação de ter objetivos significativos; e, por fim, o crescimento pessoal, que reflete o desejo constante de evolução e desenvolvimento individual (Siqueira & Padovam, 2008).

O bem-estar no ambiente de trabalho surge como um conceito fundamental, impulsionado pela reestruturação das tarefas e pela crescente ênfase na qualidade de vida no trabalho (So-

brinho & Porto, 2012). Inspirado na perspectiva cognitiva do bem-estar subjetivo, ele se manifesta como um construto multidimensional, composto por três elementos cruciais.

O primeiro é a satisfação no trabalho, que denota uma conexão emocional positiva com a atividade laboral. Essa satisfação está intrinsecamente ligada à interação com colegas e superiores, à remuneração e à natureza das tarefas executadas. O segundo elemento é o envolvimento com o trabalho, no qual o desempenho profissional impacta diretamente a autoestima do indivíduo. Esse envolvimento é potencializado pelo estado de fluxo, um momento de alinhamento entre sentimentos, desejos e pensamentos. Por fim, o terceiro componente é o comprometimento organizacional afetivo, que reflete o grau de identificação do indivíduo com os objetivos e valores da organização (Siqueira & Padovam, 2008). Assim, para se alcançar o bem-estar no trabalho, é essencial que o indivíduo cultive emoções positivas relacionadas às suas atividades e mantenha uma visão otimista desses três componentes (Sobrinho & Porto, 2012).

O conceito de bem-estar é abrangente e integra diversos construtos teóricos, considerando sua interação com múltiplos aspectos da vida, que vão além do ambiente de trabalho (Carneiro et al., 2022). Isso significa que o bem-estar não se restringe à mera presença de emoções positivas ou à ausência de sofrimento psíquico, mas se configura como um fenômeno complexo e dinâmico. Sua complexidade deriva de características multidimensionais, que englobam, por exemplo, aspectos emocionais, cognitivos, sociais e até mesmo físicos. Assim, o bem-estar não pode ser compreendido de forma fragmentada ou reduzido a um único domínio da vida, como o ambiente organizacional ou familiar, pois sua manifestação é resultado da interação entre diferentes esferas da existência humana. A literatura contemporânea tem destacado essa natureza multifacetada do bem-estar, contribuindo para um entendimento mais abrangente e integrador do conceito, o que permite análises mais precisas e intervenções mais eficazes em diversos contextos.

Nesse contexto, o bem-estar é percebido de maneira singular por diferentes grupos. As mulheres docentes e pesquisadoras universitárias,

foco deste estudo, enfrentam desafios contínuos para manter seu bem-estar. Elas precisam lidar com o machismo estrutural, equilibrando responsabilidades profissionais, domésticas e familiares. Esse modelo é perpetuado ao longo das gerações, ensinando as meninas desde cedo a desejar aquilo que lhes foi imposto. Como consequência, a mulher encontra pouco espaço na ciência, historicamente dominada por homens. Aquelas que buscam uma agenda antipatriarcal almejam conduzir suas vidas de acordo com suas próprias escolhas (Medeiros, 2021).

Adicionalmente, a maternidade frequentemente se apresenta como um obstáculo significativo para mulheres que seguem carreiras científicas. Conciliar as intensas demandas da maternidade com as rigorosas exigências do trabalho acadêmico é um desafio que, muitas vezes, resulta na redução da produção científica e no atraso do progresso de suas carreiras. Esse cenário também impacta negativamente a percepção de bem-estar dessas pesquisadoras. Para mitigar esse conflito, diversas mulheres adiam ou optam por não ter filhos, o que transforma a maternidade em uma experiência vista como atípica no meio acadêmico (Protetti & Souza, 2023).

A saúde mental e o bem-estar das mulheres docentes e pesquisadoras universitárias são de suma importância, influenciando diretamente suas vidas profissionais e pessoais. Essas profissionais lidam diariamente com diversos estressores que podem comprometer sua saúde mental. Destacam-se a carga de trabalho excessiva, a pressão por resultados e a falta de recursos adequados (Connerley; Wu, 2016). Tais fatores podem gerar altos níveis de estresse, ansiedade e burnout.

Além dos estressores laborais, a discriminação e a falta de apoio institucional impactam significativamente a saúde mental de docentes e pesquisadoras. Essas profissionais, em particular, enfrentam obstáculos adicionais como preconceitos de gênero e raça, que afetam negativamente sua autoestima, motivação e engajamento no trabalho (Connerley & Wu, 2016). Outro fator crítico para a saúde mental dessas docentes é o equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Muitas se esforçam para gerenciar responsabilidades profissionais e pessoais, o que

pode levar a um estado de esgotamento emocional. A pressão para atender às expectativas acadêmicas, somada às demandas familiares, pode resultar em estresse crônico, comprometendo a saúde mental e a qualidade de vida dessas mulheres (Connerley & Wu, 2016).

Dentre os fatores pessoais, o conflito entre trabalho e família também representa a barreira comum relacionada ao comprometimento do bem-estar em amostras de mulheres pesquisadoras. Com o aumento da carga de trabalho feminina, espera-se uma maior divisão das tarefas domésticas, mas, na prática, elas continuam assumindo a maior parte dessas responsabilidades, além dos cuidados com os filhos. Isso resulta em uma dupla jornada de trabalho, dividida entre atividades profissionais e domésticas. Ainda assim, muitas mulheres consideram essa divisão justa, uma percepção enraizada no aprendizado desde a infância, que as leva a temer a perda de sua identidade feminina (Guimarães & Petean, 2012). Portanto, investigar esse tema é crucial, dado o impacto direto na vida pessoal e profissional dessas mulheres.

Nesse cenário, torna-se evidente a necessidade de maior atenção ao bem-estar de docentes e pesquisadoras universitárias. Essa urgência se justifica, em parte, pela escassez de estudos de revisão na literatura nacional que abordem especificamente esse público, suas demandas e os múltiplos fatores que atravessam sua saúde mental (Pantaleão & Veiga, 2019). A experiência de mulheres no ensino superior é marcada por sobrecargas, discriminações sutis e desigualdades estruturais, que impactam diretamente sua produtividade científica, engajamento institucional e satisfação com a vida (Connerley & Wu, 2016; Protti & Souza, 2023; Garcés-Delgado et al., 2023).

No entanto, as políticas de avaliação de desempenho e promoção acadêmica seguem baseadas em métricas neutras, que desconsideram recortes de gênero, maternidade e raça, contribuindo para a reprodução de contextos desiguais (Crabtree et al., 2020; Galvão et al., 2021; Marques & Sanches, 2010). Adicionalmente, a maioria dos instrumentos utilizados na mensuração do bem-estar foi desenvolvida a partir

de populações generalizadas, com pouca ou nenhuma validação para os contextos femininos, o que compromete tanto a acurácia diagnóstica quanto a efetividade das intervenções institucionais (Guerra et al., 2021; Mendes & Mourão, 2020; Almeida et al., 2023).

Nesse sentido, promover o bem-estar dessas profissionais exige o reconhecimento das desigualdades que atravessam sua trajetória acadêmica e a construção de medidas diagnósticas sensíveis à realidade das mulheres. Ao considerar variáveis como saúde mental, equilíbrio trabalho-vida e reconhecimento institucional, torna-se possível propor estratégias de enfrentamento coletivo e políticas públicas mais eficazes (O’Laughlin & Bischoff, 2005; Levecque et al., 2017; Araújo & Moro, 2022).

Considerando esse contexto, o presente artigo tem como objetivo geral identificar e analisar os principais instrumentos de medida utilizados para avaliar o bem-estar de docentes de ensino superior. Especificamente buscou-se, ainda, examinar as variáveis e enfoques teóricos associados à mensuração do bem-estar no contexto do trabalho docente universitário e, por fim, analisar os critérios metodológicos adotados nos estudos, com atenção às dimensões de gênero e à adequação dos instrumentos às especificidades da população investigada. Com isso, o estudo pretende contribuir para uma melhor compreensão de como é avaliado o bem-estar desta população em específico, e também de como são investigados, junto com estas medidas, os fatores relacionados à saúde mental, bem-estar e qualidade de vida dessas profissionais, considerando os desafios e demandas do ambiente acadêmico.

PRINCIPAIS MEDIDAS DE BEM-ESTAR NO TRABALHO

Para mensurar o bem-estar de forma precisa e detalhada no contexto laboral, diversos instrumentos foram desenvolvidos nacional e internacionalmente. Esta seção aborda as medidas mais recorrentes na literatura recente, considerando as diferentes tradições teóricas que fundamentam o conceito de bem-estar (Tabela 1).

1. Bem-Estar Subjetivo: Enfoque Hedônico

As medidas ancoradas na tradição do bem-estar subjetivo focam na avaliação da satisfação com a vida, da felicidade percebida e da prevalência de emoções positivas sobre as negativas (Diener, 1984). Nesse campo, a Escala de Satisfação com a Vida (Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985) é amplamente utilizada e frequentemente incorporada a instrumentos mais abrangentes.

Outro destaque é a Escala de Bem-Estar Subjetivo (EBES), desenvolvida por Lawrence e Liang (1988) e adaptada para o contexto brasileiro por Albuquerque e Tróccoli (2004). Composta por 15 itens, essa escala avalia quatro dimensões: satisfação com a vida, felicidade, afeto positivo e afeto negativo. Seu foco reside na experiência subjetiva do indivíduo sobre sua qualidade de vida global, sendo amplamente empregada em estudos sobre saúde e trabalho.

Tabela 1

Instrumentos utilizados na avaliação do bem-estar docente (por tradição teórica)

Nome do Instrumento	Autores	Dimensões Principais	Tradição Teórica
Escala de Satisfação com a Vida	Diener et al. (1985)	Satisfação global com a vida	Bem-estar subjetivo
Escala de Bem-Estar Subjetivo (EBES)	Lawrence e Liang (1988); Albuquerque e Tróccoli (2004)	Satisfação, felicidade, afetos positivos e negativos	Bem-estar subjetivo
Escala PANAS	Watson, Clark & Tellegen (1988); Zanon et al. (2013)	Afetos positivos e negativos	Bem-estar subjetivo
Escala de Florescimento	Diener et al. (2008)	Propósito, autoestima, relacionamentos	Subjetivo/ Eudaimônico
Escala de Bem-Estar Psicológico (RPWB)	Ryff (1989)	6 Dimensões (ex: autonomia, propósito, crescimento)	Bem-estar psicológico
Minnesota Satisfaction Questionnaire	Weiss et al. (1967)	Facetas de satisfação com o trabalho	Bem-estar no trabalho
Job Descriptive Index (JDI)	Smith et al. (1969)	Remuneração, supervisão, tarefas, colegas, promoção	Bem-estar no trabalho
Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET)	Paschoal e Tamayo (2008)	Afetos positivos e negativos, realização	Bem-estar no trabalho

A Escala de Afetos Positivos e Negativos (PANAS) (Zanon et al., 2013), baseada nos trabalhos de Watson, Clark e Tellegen, é outro instrumento difundido. Essa escala mede separadamente os afetos positivos (e.g., entusiasmo, inspiração) e negativos (e.g., culpa, medo), sendo valiosa para mensurar estados afetivos em diversos contextos. Estudos de validação no Brasil (Nunes et al., 2019) confirmam sua estrutura bifatorial e suas robustas propriedades psicométricas.

Complementarmente, Diener et al. (2009) propuseram a Escala de Florescimento, que se concentra na percepção de sucesso pessoal em áreas como autoestima, otimismo e relações interpessoais. Embora dialogue com elementos do bem-estar psicológico, seu formato compacto e caráter autorreferente a posicionam como uma ponte entre os enfoques hedônicos e eudaimônicos.

2. Bem-Estar Psicológico: Enfoque Eudaimônico

A perspectiva do bem-estar psicológico fundamenta-se na concepção de que o bem-estar advém do pleno funcionamento humano, do engajamento com a vida e da realização do potencial individual (Ryff, 1989; Waterman, 1993; Ryan & Deci, 2001). Nessa linha, o principal instrumento é a Escala de Bem-Estar Psicológico de Ryff (RPWB), composta por seis dimensões: autoaceitação, relações positivas, autonomia, domínio do ambiente, propósito de vida e crescimento pessoal.

Essa abordagem oferece uma visão abrangente do florescimento humano, diferenciando-se da noção hedônica por valorizar não apenas sentimentos agradáveis, mas também o enfrentamento de desafios e a busca de sentido. Embora existam críticas à independência empírica de suas dimensões (Springer & Hauser, 2006; Linley et al., 2009), a RPWB permanece como uma das ferramentas mais robustas e utilizadas na literatura.

3. Bem-Estar no Trabalho: Enfoque Organizacional

A terceira vertente de medidas refere-se ao bem-estar no trabalho como um fenômeno psicossocial, associado à vivência afetiva no contexto organizacional e à percepção de sentido e valorização no desempenho profissional. Essa

perspectiva reconhece que o bem-estar pode ser influenciado por fatores como o clima organizacional, as demandas laborais, o reconhecimento e as oportunidades de desenvolvimento (Paschoal & Tamayo, 2008; Sobrinho & Porto, 2012).

Entre os instrumentos clássicos dessa tradição, destacam-se os questionários de satisfação no trabalho, como o Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) (Weiss et al., 1967) e o Job Descriptive Index (JDI) (Smith et al., 1969). Ambos foram pioneiros na mensuração do bem-estar ocupacional e ainda são amplamente empregados. O MSQ é notável por sua versatilidade, enquanto o JDI oferece uma análise detalhada de dimensões específicas do ambiente laboral, como remuneração, supervisão e as tarefas em si.

No contexto brasileiro, a Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET), desenvolvida por Paschoal e Tamayo (2008), representa um avanço significativo ao incorporar dimensões afetivas (afeto positivo e negativo) e expressivas (realização no trabalho). O instrumento baseia-se no pressuposto de que o bem-estar no trabalho resulta da combinação entre vivências emocionais e a percepção de sentido na atividade profissional.

A diversidade de instrumentos disponíveis reflete a complexidade do fenômeno do bem-estar e a multiplicidade de suas abordagens teóricas. Enquanto os enfoques subjetivos priorizam o prazer e a satisfação com a vida, os enfoques psicológicos valorizam a autorrealização e o crescimento pessoal. Por sua vez, as abordagens ocupacionais situam o bem-estar no contexto relacional e estrutural do trabalho. Para a análise do bem-estar de mulheres docentes e pesquisadoras, é crucial compreender essas diferentes matrizes teóricas, a fim de selecionar instrumentos adequados ao contexto investigado e sensíveis às suas especificidades.

MÉTODO

Este estudo caracteriza-se como uma revisão bibliográfica sistemática, conduzida com o objetivo de identificar e analisar os principais instrumentos utilizados para avaliar o bem-estar de mulheres docentes e pesquisadoras universitárias. O delineamento seguiu as recomendações do checklist PRISMA 2020 (Page et al., 2021), visando garantir transparência e reprodutibilidade do processo.

Estratégia de busca: A busca foi realizada no mês de maio de 2024, em oito bases de dados científicas: Scielo, PePsic, Lilacs, Scopus, PubMed, Web of Science, Google Scholar e Periódicos CAPES. Foram utilizados termos em português e inglês, combinados com operadores booleanos: *“bem-estar” OR “bem estar” AND “professoras universitárias” OR “pesquisadoras” OR “docentes”* e *“well-being” OR “wellbeing” AND “university professors” OR “female professors” OR “researchers”*.

CrITÉRIOS de inclusão e exclusão: Foram incluídos artigos nacionais e internacionais, publicados entre 2019 e 2024, que apresentassem instrumentos quantitativos de avaliação do bem-estar de docentes do ensino superior. Foram excluídos estudos que: (a) não estavam disponíveis na íntegra; (b) não se enquadravam no escopo da pesquisa (por exemplo, docentes da educação básica); (c) eram teses, dissertações, livros, capítulos de livros, revisões de literatura ou meta-análises.

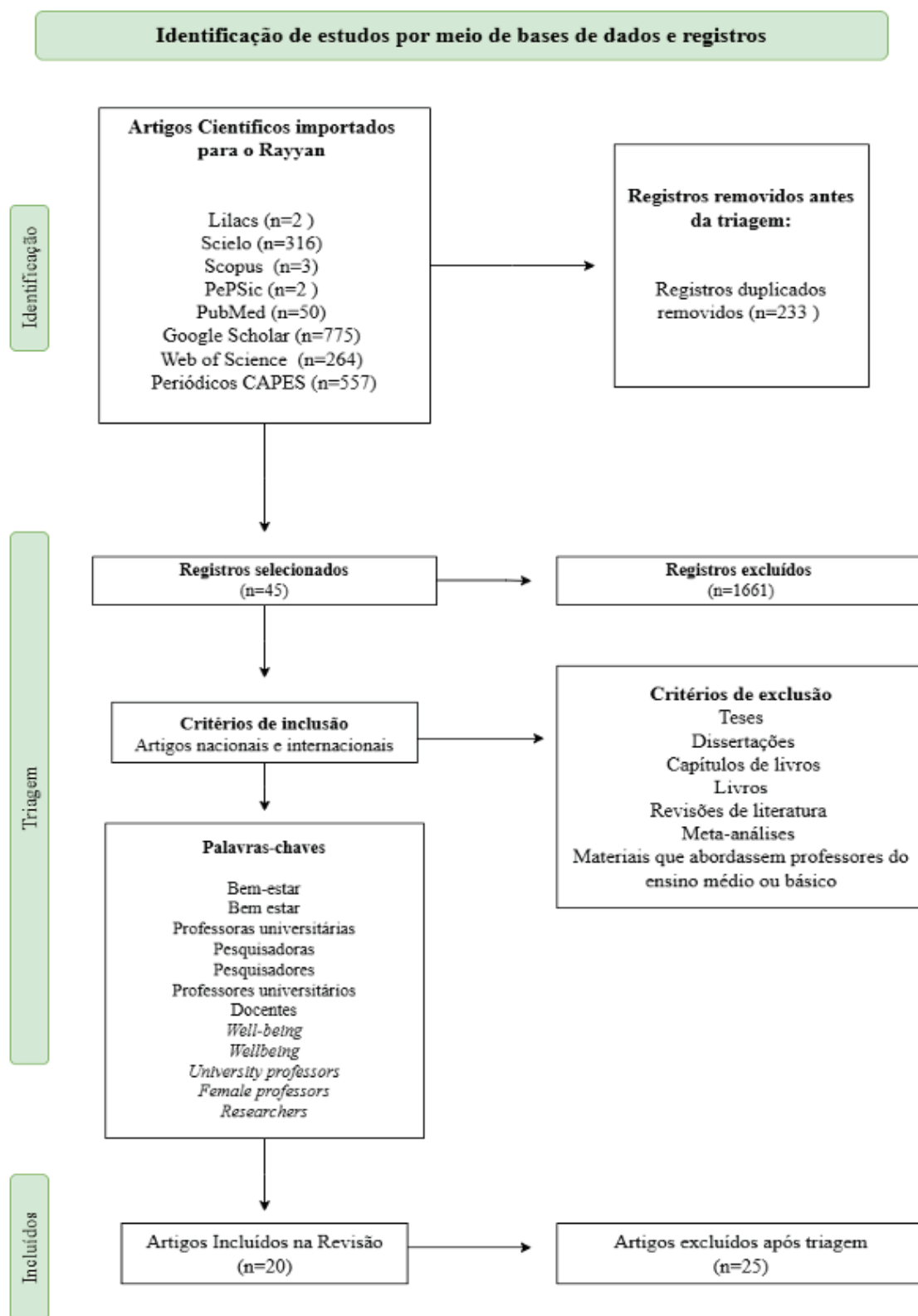
Processo de seleção: Inicialmente, 1.970 artigos foram identificados e importados para o software Rayyan, utilizado para a triagem e organização das referências. A seleção ocorreu em duas etapas: (1) triagem de títulos e resumos, eliminando estudos duplicados ou não relacio-

nados ao tema; (2) análise completa dos textos, considerando a aderência aos critérios definidos. Ao final, 20 artigos foram selecionados para análise detalhada (Figura 1).

Extração e síntese de dados: Dos estudos selecionados, foram extraídas informações sobre: (a) variáveis avaliadas, (b) instrumentos utilizados e (c) contextos de aplicação. A análise buscou identificar padrões quanto à validade psicométrica dos instrumentos e sua aplicabilidade ao público de mulheres docentes e pesquisadoras.

A adoção de uma revisão sistemática com base nas diretrizes do PRISMA, aliada à utilização de critérios claros de inclusão e exclusão e ao apoio do software Rayyan na triagem dos estudos, confere ao presente trabalho transparência, reprodutibilidade e robustez metodológica. Essa abordagem possibilitou uma análise criteriosa da produção científica recente, garantindo a seleção de estudos com alta relevância e consistência empírica. Ao sistematizar as principais variáveis e instrumentos de mensuração relacionados ao bem-estar de docentes do ensino superior, com foco nas mulheres, este estudo oferece subsídios sólidos para futuras pesquisas e para o desenvolvimento de políticas institucionais baseadas em evidências.

FIGURA 1. Fluxograma PRISMA sobre o processo para obter os artigos selecionados



RESULTADOS

A revisão bibliográfica minuciosa selecionou 20 artigos empíricos que abordam o bem-estar de docentes do ensino superior. Nesses estudos, foram identificados 18 instrumentos distintos utilizados para mensurar oito variáveis diferentes relacionadas ao bem-estar no contexto laboral docente (Apêndice 1).

Do ponto de vista psicométrico, os instrumentos analisados demonstraram níveis adequados de confiabilidade, com coeficientes de consistência interna superiores a 0,70. Este valor é amplamente aceito como indicativo de fidedignidade satisfatória em pesquisas psicométricas; embora coeficientes a partir de 0,60 possam ser aceitáveis em investigações exploratórias, valores acima de 0,70 são considerados ideais para a robustez das inferências empíricas (Souza, Alexandre & Guirardello, 2017).

Apesar dessas características psicométricas favoráveis, observou-se uma limitação relevante: nenhum dos instrumentos foi desenvolvido ou adaptado especificamente para avaliar o bem-estar no trabalho de mulheres docentes. Essa ausência de sensibilidade de gênero na construção ou validação dos instrumentos aponta para uma lacuna metodológica importante, considerando que diferentes grupos vivenciam o bem-estar de formas distintas.

As variáveis mais recorrentes entre os estudos foram os afetos positivos e negativos, mensurados em sete dos artigos analisados (Costa et al., 2023; Guerra et al., 2021; Hoque, 2024; Lizote et al., 2021; Martínez-Uribe et al., 2020; Rassi, 2023; Torres et al., 2021). A predominância desses indicadores sugere um enfoque prevalente em abordagens hedônicas na investigação do bem-estar docente, centradas na experiência subjetiva de prazer e na redução de estados emocionais negativos.

Em relação à origem e natureza dos instrumentos, dos 18 identificados, notou-se um equilíbrio entre escalas desenvolvidas no Brasil e escalas internacionais adaptadas. Entre os instrumentos brasileiros, destacam-se a Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET), a Escala de Suporte Organizacional Percebido, a Escala de Satisfação com a Vida e a Escala de Bem-Estar Afetivo no

Trabalho. Instrumentos internacionais amplamente reconhecidos também foram empregados, como o WHOQOL-bref (OMS), o PANAS (Diener et al.), o DASS (Lovibond & Lovibond), o SF-36, a Ryff's Scales of Psychological Well-being e o WEMWBS. É relevante notar que nenhum instrumento foi empregado mais de uma vez nos artigos revisados, sugerindo uma possível ausência de consenso na área sobre a melhor forma de avaliar o bem-estar nesse contexto.

A análise demonstrou uma correlação entre os construtos investigados e a complexidade psicométrica dos instrumentos. Estudos que abordam saúde mental, suporte organizacional ou prazer e sofrimento no trabalho tendem a utilizar escalas com um maior número de dimensões, como a Escala de Suporte Organizacional Percebido (42 itens e 6 dimensões), o SF-36 (36 itens e 2 dimensões) e a Escala de Prazer e Sofrimento no Trabalho (8 itens, distribuídos em 4 dimensões). Essa estrutura multidimensional indica um esforço dos pesquisadores em captar a complexidade teórica desses fenômenos.

Quanto à abrangência dos instrumentos, houve uma variação significativa no número de itens, de escalas breves (e.g., Escala de Satisfação com a Vida, com 5 itens) a instrumentos longos (e.g., Ryff's Scales of Psychological Well-being, com 84 itens). A maioria dos instrumentos na amostra apresentou uma extensão média (entre 10 e 30 itens).

A distribuição temporal das publicações revelou uma concentração significativa de estudos a partir de 2020, com 12 dos 20 artigos publicados entre 2020 e 2024. Essa tendência coincide com o início da pandemia de COVID-19, que é retratada em diversos artigos como um fator de estresse significativo, associado à intensificação das demandas laborais, precarização do ensino remoto e isolamento social.

Em relação à atenção específica ao bem-estar de mulheres docentes, constata-se uma lacuna relevante. Embora todos os estudos incluam mulheres em suas amostras (com participação feminina entre 52% e 93,8%), nenhum apresenta análises estratificadas por gênero ou um recorte analítico que explore as especificidades da vivência docente feminina. Os dados

são tratados de forma agregada, invisibilizando as diferenças que poderiam emergir da consideração das desigualdades estruturais.

DISCUSSÃO

O objetivo desta revisão foi identificar e analisar os principais instrumentos de medida utilizados para avaliar o bem-estar de docentes e pesquisadoras universitárias. As variáveis apresentam aspectos singulares do indivíduo, como os afetos positivos e negativos e o bem-estar, que se relacionam ao ambiente de trabalho de forma geral. Essa diversidade de construtos aponta significativamente o impacto que a carreira acadêmica ocasiona na vida de uma (um) profissional docente. A identificação de 18 instrumentos diferentes reflete a pluralidade teórica e metodológica do campo, o que é, por um lado, um indicativo de amadurecimento científico e, por outro, um desafio à padronização de medidas e comparabilidade entre estudos (Siqueira & Padovam, 2008). Torna-se evidente que essa variedade de métodos contribui para uma investigação mais ampla e que possibilite a compreensão da rede nomológica do bem-estar a partir dos aspectos que têm afetado essas profissionais. Tais achados corroboram com estudos anteriores de revisão sobre o bem-estar no trabalho (Garcez et al., 2018; Pantaleão & Veiga, 2019).

A amplitude no número de itens e dimensões dos instrumentos utilizados aponta para abordagens que vão desde a avaliação mais superficial e ágil (como escalas breves) até propostas de maior robustez psicométrica. Essa variação tem implicações diretas na aplicabilidade prática dos instrumentos, especialmente considerando o público-alvo: mulheres docentes, frequentemente inseridas em contextos de sobrecarga e tempo restrito (Minello, 2020; Oliveira et al., 2022). Nesse sentido, o equilíbrio entre profundidade e viabilidade deve ser considerado nas escolhas metodológicas futuras.

A maior complexidade teórica observada em instrumentos voltados à saúde mental, suporte organizacional e prazer e sofrimento no trabalho sugere que essas dimensões demandam abordagens mais abrangentes. Tal complexidade pode também refletir a interseção dessas variáveis com

fatores contextuais, institucionais e subjetivos, exigindo uma mensuração mais refinada (Mendes & Ferreira, 2007; Siqueira & Gomide Jr., 2014).

A forte presença de instrumentos validados internacionalmente, como DASS, PANAS, Ryff e WHOQOL, sinaliza uma ancoragem em modelos globais que trazem legitimidade científica, mas também limitações culturais. Por outro lado, a existência de escalas desenvolvidas no Brasil revela um esforço de adaptação à realidade nacional, embora tais iniciativas ainda não sejam predominantes.

A tendência de crescimento de publicações após 2020 indica uma reatividade da produção científica à crise sanitária da COVID-19. Embora esse movimento seja compreensível, ele também pode sugerir certa dispersão teórica ou foco excessivamente conjuntural. Há espaço, portanto, para investigações de caráter mais prospectivo, que considerem a longitudinalidade dos impactos do trabalho docente sobre o bem-estar, bem como as particularidades de gênero, raça, classe e maternidade (Collins, 2019; Crenshaw, 1991).

Um ponto crítico é a ausência de sensibilidade de gênero nos instrumentos e nos delineamentos metodológicos dos estudos analisados. Nenhum dos artigos incluiu recortes específicos para mulheres docentes, tampouco utilizou instrumentos concebidos sob perspectivas feministas ou com análise interseccional (Pereira & Guimarães, 2021; Carvalho & Luz, 2020). Essa lacuna compromete a capacidade dos estudos de capturar as experiências subjetivas e estruturais específicas desse grupo, reforçando o viés androcêntrico ainda presente na produção científica. A ausência de instrumentos sensíveis à diferença de gênero não é apenas uma falha técnica, mas um limite epistemológico que restringe a potência explicativa das pesquisas (Harding, 1987). Nesse sentido, destaca-se a necessidade de criação de novos instrumentos e da adaptação dos instrumentos para determinados públicos, como gênero e raça para tornar possível a obtenção de respostas condizentes com a diversidade de vivências e experiências das trabalhadoras e a compreensão do fenômeno do bem-estar para diferentes contextos sociais. Para que haja a implementação e o aprimoramento de políticas de saúde inclusivas,

é necessário avaliar e discutir os determinantes sociais, de modo a contribuir com a identificação de diferentes significados e consequências para a saúde (Galvão et al., 2021).

É relevante notar que, na maioria dos estudos identificados na revisão bibliográfica, há uma predominância da participação masculina em detrimento da feminina, mesmo considerando que, em muitas instituições de ensino superior, o contingente de docentes mulheres é superior. Essa prevalência de homens como referência em pesquisas sobre saúde mental, bem-estar e condições de trabalho evidencia uma desigualdade de gênero que persiste e se manifesta inclusive nos campos de produção do conhecimento acadêmico.

Tal situação é limitante para a compreensão dos reais desafios enfrentados por mulheres docentes universitárias. Essa discrepância revela que as vivências masculinas permanecem sendo referencial para estudos e investigações científicas, enquanto as experiências femininas, demarcadas pelas sobrecargas de trabalho, discriminações e invisibilização, são sistematicamente negligenciadas e silenciadas no cotidiano acadêmico. A posição da mulher no trabalho e na família é marcada por desvantagens, já que ela enfrenta uma maior carga de demandas e limitações. Essas dificuldades são moldadas pelos valores sociais que determinam os papéis femininos e masculinos, perpetuando uma divisão desigual de responsabilidades (Nascimento, et al., 2022).

Observa-se que há pouca preocupação em distinguir os aspectos específicos que diferenciam docentes de professores, o que implica na ausência de uma análise mais aprofundada sobre as particularidades da experiência feminina no ambiente acadêmico. Assim, Marques e Sanches (2010) vão dizer que a construção de uma sociedade justa e igualitária, com cidadania plena para homens e mulheres, depende do reconhecimento das diferenças e diversidades, e da rejeição de práticas discriminatórias. Embora as desigualdades entre homens e mulheres sejam socialmente construídas, há uma ideologia que tenta justificar a divisão de papéis com base em fatores biológicos.

Isso resulta na limitação da compreensão das especificidades enfrentadas pelas mulheres no ambiente acadêmico, como por exemplo: o

impacto das múltiplas jornadas de trabalho, considerando que, além de sua carga horária, muitas ainda levam para casa resquícios do trabalho externo, além das próprias tarefas domésticas; formas desiguais da distribuição de oportunidades de promoção e liderança, realçando um sexismo institucional. As desigualdades de gênero no trabalho docente, somadas a fatores negativos da profissão, afetam o bem-estar e a qualidade de vida das professoras (Pereira et al., 2023). A responsabilidade com as tarefas domésticas e os filhos resulta em uma dupla jornada de trabalho, limitando o tempo para atividades pessoais e lazer (Valeriano, 2016).

Partindo desse pressuposto, muitos estudos reforçam essa visão homogênea da carreira acadêmica, ignorando o fato de que gênero influencia diretamente nos aspectos de saúde mental e bem-estar dessas mulheres docentes e pesquisadoras. Por fim, os achados reforçam a necessidade de ampliação e qualificação dos estudos quantitativos sobre o bem-estar de mulheres docentes, com incorporação de recortes interseccionais, uso de instrumentos culturalmente situados e desenvolvimento de medidas que articulem criticamente as dimensões subjetiva, relacional e institucional do bem-estar no ensino superior.

CONCLUSÃO

Considerando que a saúde mental e o bem-estar de docentes universitárias são fundamentais para impulsionar o avanço científico com diversidade, esta pesquisa contribui ao identificar os principais instrumentos de medidas para o bem-estar. Ressalta-se a variedade de instrumentos, o que destaca a diversidade conceitual do fenômeno estudado. Assim como, a qualidade psicométrica das medidas usadas, apresentadas com rigor científico necessário. Dessa forma, observa-se que a literatura apresenta ampla opção de instrumentos de medidas que possam auxiliar no processo de melhoria na identificação do bem-estar para o público de professores do ensino superior.

Entretanto, vale destacar algumas limitações da pesquisa. Primeiramente, é que a pesquisa considerou apenas artigos publicados em repositórios com acesso aberto. Portanto, algumas

publicações podem não ter sido incluídas na análise pela carência de ausência de recursos para acesso a uma ampla base de periódicos.

Outro aspecto importante é que nenhum dos trabalhos analisados trata exclusivamente do público feminino. Em vez disso, os estudos consideram o contexto acadêmico de forma geral, frequentemente comparando com o público masculino, sem levar em conta as particularidades relacionadas às questões de gênero. Tais limitações indicam a necessidade de mais pesquisas voltadas para o corpo docente universitário, com especial atenção às docentes e pesquisadoras, contemplando suas especificidades e interseccionalidades.

Além da multiplicidade de instrumentos para a avaliação do bem-estar e o mapeamento dos

fatores que afetam a saúde mental das docentes, é necessário pensar em medidas que considerem o contexto acadêmico, social e histórico em que estão inseridas. Dessa forma, se torna fundamental que avaliações diagnósticas do ambiente organizacional façam uso de medidas adequadas que contribuam para o desenvolvimento de políticas institucionais direcionadas ao acolhimento das demandas dessas mulheres. Sugere-se, portanto, a realização de novas pesquisas que desenvolvam instrumentos de medida ou adaptem instrumentos que destaquem a diversidade do fenômeno bem-estar considerando os indicadores de gênero, não somente para as docentes de ensino superior, mas para as mulheres no geral.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albuquerque, A. S., & Tróccoli, B. T. (2004). Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 20(2), 153–164. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722004000200008>
- Araújo, A., & Moro, M. M. (2022). Mulheres digitais: desafios (a serem) vencidos na academia para equidade de fato. *Revista de Educação Pública*, 31, 1–20. <https://doi.org/10.29286/rep.v31ijan/dez.13400>
- Carneiro, L. L., & Bastos, A. V. B. (2020). Bem-estar relacionado ao trabalho: análise de conceitos e medidas. *Arquivos brasileiros de psicologia [online]*, 72 (2), 21-140. <https://doi.org/10.36482/1809-5267.arbp2020v72i1p.121-140>
- Carneiro, L. L., Mendonça, H., Ferreira, M. C., & Pereira, M. M., Chinelato, R. S. C., Amorim, S. M. (2022). Bem-estar no trabalho: Contribuições da psicologia positiva. In: Maria Nivalda de Carvalho-Freitas; Daiane Rose Cunha Bentivi; Elisa Maria Barbosa de Amorim-Ribeiro; Melissa Machado de Moraes; Raphael Henrique Castanho Di Lascio; Sabrina Cavalcanti Barros. (Org.). *Psicologia Organizacional e do Trabalho: Perspectivas teórico-práticas*. 1ed.São Paulo: Vetor Editora, 275-314.
- Carvalho, M., & Luz, R. (2020). Epistemologias feministas e produção de conhecimento: reflexões a partir das ciências sociais. *Revista Estudos Feministas*, 28(3), e64338. <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2020v28n364338>
- Collins, P. H. (2019). *Black feminist thought: Knowledge, consciousness, and the politics of empowerment* (3rd ed.). Routledge.
- Connerley, L. M. & Wu, J. (Eds.), *Handbook on Well-Being of Working Women* (pp. 141-157). Dordrecht: Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/978-94-017-9897-6_9
- Costa, G. R., Gouveia, M. T. O., Robazzi, M. L. C. C., Andrade, E. M. L., & Fernandes, M. A. (2023). Bem-estar e a saúde ocupacional dos docentes de enfermagem no ensino superior. *Revista Enferm Atual In Derme*, 97(3).
- Crabtree, S. A., Hemingway, A., Sudbury, S., Quinney, A., Hutchings, M., Estevez, L., ... Norton, L. (2020). Donning the “Slow Professor”: A feminist action research project. *The Radical Teacher*, (116), 55–65. <https://www.jstor.org/stable/48694762>
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241–1299. <https://doi.org/10.2307/1229039>
- Cruz, F. S., et al. (2021). Docência e saúde mental na pandemia: entre a sobrecarga e o sofrimento. *Revista Brasileira de Educação*, 26, e260072. <https://doi.org/10.1590/s1413-24782021260072>
- Damásio, B. F., Pacico, J. C., & Zanon, C. (2014). Escala de bem-estar no trabalho: evidências de validade e confiabilidade. *Avaliação Psicológica*, 13(1), 49–58.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D. W., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2009). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 97(2), 143–156. <http://doi.org/10.1007/s11205-009-9493-y>
- Galvão, A. L. M., Oliveira, E., Germani, A. C. C. G., & Luiz, O. do C. (2021). Determinantes estruturais da saúde, raça, gênero e classe social: Uma revisão de escopo. *Saúde e Sociedade*, 30(2), e200743. <https://doi.org/10.1590/S0104-12902021200743>
- Garcés-Delgado, Y., García-Álvarez, E., López-Aguilar, D., & Álvarez-Pérez, P. R. (2023). Incidência de gênero no estresse e burnout no trabalho de professores universitários. *REICE: Revista Ibero-Americana sobre Qualidade, Eficiência e Mudança na Educação*, 21(3), 41–60.
- Garcez, L., Antunes, C. B. L., & Zarife, P. de S. (2018). Bem-estar no trabalho: Revisão sistemática da literatura brasileira. *Aletheia*, 51(1–2), 143–155.
- Guerra, V. M., Castello, N. F. V., Cacciari, M. B., & Cintra, C. L. (2021). Inventário de autoavaliação do professor: Proposta de um instrumento baseado no Teacher Behaviors Checklist. *Psico*, 52(2), 1–11.
- Guimaraes, M. G. V., & Petean, E. B. L. (2012). Carreira e Família: Divisão de tarefas domiciliares na vida de professoras universitárias. *Revista brasileira de orientação profissional[online]*, 13 (1), 103-110. Recuperado de https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1679-33902012000100011&script=sci_abstract

- Harding, S. (1987). *Feminism and methodology: Social science issues*. Indiana University Press.
- Hoque, M. (2024). The psychological well-being during the COVID-19 lockdown of doctoral students at a private higher education institution in South Africa: An application of self-determination theory. *South African Journal of Higher Education*, 38(1), 217–226. <https://doi.org/10.20853/38-1-6245>
- Lawrence, R. H., & Liang, J. (1988). Structural integration of the Affect Balance Scale and the Life Satisfaction Index A: Race, sex, and age differences. *Psychology and Aging*, 3(4), 375–384.
- Leveque, K., Anseel, F., De Beuckelaer, A., Van der Heyden, J., & Gisle, L. (2017). Work organization and mental health problems in PhD students. *Research Policy*, 46(4), 868–879. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2017.02.008>
- Linley, P. A., Maltby, J., Wood, A. M., Osborne, G., & Hurling, R. (2009). Measuring happiness: The higher order factor structure of subjective and psychological well-being measures. *Personality and Individual Differences*, 47(8), 878–884. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2009.07.010>
- Lizote, S. A., Morais, M. L. S. de, & Fontana, N. (2021). Bem-estar na pandemia da COVID-19: Um estudo com professores universitários. *Iniciação Científica CESUMAR*, 23(2), 165–172. <https://doi.org/10.17765/2176-9192.2021v23n2e10345>
- Lovibond, P. F., & Lovibond, S. H. (1995). The structure of negative emotional states: Comparison of the Depression Anxiety Stress Scales (DASS) with the Beck Depression and Anxiety Inventories. *Behaviour Research and Therapy*, 33(3), 335–343. [https://doi.org/10.1016/0005-7967\(94\)00075-U](https://doi.org/10.1016/0005-7967(94)00075-U)
- Marques, L. A., & Sanches, S. (2010). Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho: Tendências recentes. In *Organização Internacional do Trabalho (Org.)*, Igualdade de gênero e raça no trabalho: Avanços e desafios (pp. 83–100). Organização Internacional do Trabalho.
- Martínez-Urbe, P., Cassaretto-Bardales, M., & Tavera-Palomino, M. (2020). Variables predictoras del compromiso laboral y académico en trabajadores y estudiantes de una universidad peruana. *Pensamiento Psicológico*, 18(1), 7–19.
- Medeiros, G. J. M. de .. (2021). Por um feminismo decolonial: a leitura antipatriarcal, anticapitalista, antirracista de Françoise Vergès. *Revista Estudos Feministas*, 29(2), e74626. <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2021v29n274626>
- Mendes, A. M., & Ferreira, M. C. (2007). Inventário sobre o trabalho e riscos de adoecimento – ITRA. In M. C. Ferreira & A. M. Mendes (Orgs.), *Trabalho e riscos de adoecer: A contribuição da psicologia social* (pp. 111–126). Brasília: EduCB.
- Mendes, L. F., & Mourão, L. (2020). Ética e desafios do trabalho docente no ensino superior: Um olhar sobre o adoecimento ocupacional. *Psicologia Escolar e Educacional*, 24, 1–8.
- Minello, A. (2020). The pandemic and the female academic. *Nature*, 17. <https://doi.org/10.1038/d41586-020-01135-9>
- Nascimento, E. M., Garcia, M. C., & Cornacchione, E. (2022). Accounting faculty mental health: Coping strategies against stress. *Revista Contabilidade & Finanças*, 33(88), 150–166.
- Nunes, L. Y. O., Lemos, D. C. L., Ribas Junior, R. C., Behar, C. B., & Santos, P. P. P. (2019). Análise psicométrica da PANAS no Brasil. *Ciências Psicológicas*, 13(1), 45–55. <https://doi.org/10.22235/cp.v13i1.1808>
- O’Laughlin, E. M., e Bischoff, L. G. (2005). Equilibrando a Paternidade e a Academia: Estresse no Trabalho/Família Influenciado por Gênero e Status de Ocupação. *Journal of Family Issues*, 26 (1), 79–106. <https://doi.org/10.1177/0192513X04265942>
- Oliveira, M. T., Silva, A. T., & Cunha, F. J. (2022). Professores universitários e saúde mental em tempos de pandemia: um estudo qualitativo. *Revista Psicologia: Teoria e Prática*, 24(1), ePTP21006. <https://doi.org/10.5935/1980-6906/ptp21006>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., et al. The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ* 2021;372:n71. doi: 10.1136/bmj.n7
- Pantaleão, P. F., & Veiga, H. M. S. (2019). Bem-estar no trabalho: Revisão sistemática da literatura nacional na última década. *Holos*, 5(1), 1–24. <https://doi.org/10.15628/holos.2019.7570>
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008). Construção e validação da Escala de Bem-Estar no Trabalho. *Avaliação Psicológica*, 7(1), 11–22.
- Pereira, M. M., Bot, A. L. A., Santos, G. A., Fonseca, J., Moreira, J. O., & Moreira, P. S. (2023). Ser mãe e professora: A dupla jornada do trabalho remoto. In *Psicologia e sociedade: Ampliando laços em tempos de pandemia* (pp. 212–235). Divinópolis.
- Pereira, P. A. P., & Guimarães, R. A. (2021). Estudos feministas e interseccionais em psicologia do trabalho: revisitando caminhos e propondo perspectivas. *Revista Psicologia, Diversidade e Saúde*, 10(3), 370–385. <https://doi.org/10.17267/2317-3394rps.v10i3.4013>
- Protetti, F. H.; Souza, A. N. de. (2023). Na universidade brasileira, maternidade rima com produtividade científica?. *Revista Brasileira de Pós-Graduação, [S. l.]*, 18 (n. especial), 1–16. DOI: <https://doi.org/10.21713/rbpg.v18iespecial.1892>.
- Rassi, W. (2023). Bem-estar e desempenho de professores universitários: Relações com coping e compaixão do líder. *Recape*, 13(1), 1–20.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). Sobre felicidade e potenciais humanos: Uma revisão de pesquisas sobre bem-estar hedônico e eudaimônico. *Annual Review of Psychology*, 52, 141–166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081.
- Siqueira, M. M. M., & Gomide Jr., S. (2014). Bem-estar no trabalho. In M. M. M. Siqueira (Org.), *Novas medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão* (pp. 165–174). Porto Alegre: Artmed.
- Siqueira, M. M. M., & Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24(2), 201–209. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722008000200010>
- Siqueira, M. M. M., & Padovam, V. A. (2008). Construção e validação da Escala de Satisfação no Trabalho. *Revista de Administração Contemporânea*, 12(5), 107–126. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552008000500007>
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). The measurement of satisfaction in work and retirement. Rand McNally.
- Sobrinho, F. R., & Porto, J. B.. (2012). Bem-estar no trabalho: um estudo sobre suas relações com clima social, coping e variáveis demográficas. *Revista De Administração Contemporânea*, 16(2), 253–270. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552012000200006>
- Souza, A. C., Alexandre, N. M. C., & Guirardello, E. D. B. (2017). Propriedades psicométricas na avaliação de instrumentos: avaliação da confiabilidade e da validade. *Epidemiologia e Serviços de Saúde*, 26(3), 649–659. <https://doi.org/10.5123/S1679-49742017000300022>
- Springer, K. W., & Hauser, R. M. (2006). An assessment of the construct validity of Ryff’s Scales of Psychological Well-Being: Method, mode, and measurement effects. *Social Science Research*, 35(4), 1080–1102. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2005.07.004>

- Tamborini-Reis, A., Bertolino, D. F., & Moreira, M. A. S. (2010). Adaptação e validação da versão reduzida da escala de bem-estar psicológico de Carol Ryff. *Revista de Psicologia da IMED*, 2(2), 165–174.
- The WHOQOL Group. (1998). Development of the World Health Organization WHOQOL-BREF quality of life assessment. *Psychological Medicine*, 28(3), 551–558. <https://doi.org/10.1017/S0033291798006667>
- Torres, K. S. D., Ibdaiwi, T. K. R., Machado de Almeida, D. M. de A., Dos Nogueira, V. dos S., & Menegazzi, R. B. (2021). Bem viver e felicidade no trabalho: A percepção de professores universitários de uma instituição privada. *Revista Visão: Gestão Organizacional*, 10(2), 1–16
- Valeriano, M. M. (2016). Tempos de trabalho, identidade e gênero: A docência em pequenas cidades. In M. C. A. Neves (Org.), *Trabalho, gênero e serviços: Aproximações sociológicas*. Fino Traço.
- van Horn, J. E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. G. (2004). A estrutura do bem-estar ocupacional: um estudo entre professores holandeses. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(3), 365–375. <https://doi.org/10.1348/0963179041752718>
- Ware, J. E., & Sherbourne, C. D. (1992). The MOS 36-item short-form health survey (SF-36): I. Conceptual framework and item selection. *Medical Care*, 30(6), 473–483. <https://doi.org/10.1097/00005650-199206000-00002>
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 678–691. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.64.4.678>
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063–1070. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.54.6.1063>
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Industrial Relations Center, University of Minnesota.
- Zanon, C., Bardagi, M. P., Layous, K., & Hutz, C. S. (2014). Validation of the Satisfaction With Life Scale to Brazilians: Evidences of measurement noninvariance across Brazil and US. *Social Indicators Research*, 119, 443–453. <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0478-5>