PERCEPÇÃO SOBRE BEM-ESTAR NO TRABALHO: UM ESTUDO COM SERVIDORES PÚBLICOS DE UMA IES PÚBLICA

YURI GABRIEL ROCHA DE GUSMÃO[1];
MILKA ALVES CORREIA BARBOSA[2]

[1]*Universidade Federal de Alagoas – yuri.gusmao@feac.ufal.br*
[2]*Universidade Federal de Alagoas – milka.correia@feac.ufal.br*

Contextualização

Buscar por um bom nível de bem-estar em todas as dimensões da vida é a tendência saudável e esperada de todo ser humano. Nesse sentido, é comum que estejamos sempre procurando um equilíbrio entre o peso das responsabilidades diárias e o conforto emocional e físico (Furtado, 2022). Por isso, o conceito de bem-estar tem sido debatido como tema relevante nos círculos acadêmicos e profissionais.

Uma das dimensões da vida humana que mais se destaca nos estudos sobre bem-estar é o trabalho. Para Codo, Batista e Todeschini (2020), o trabalho está intrinsecamente ligado à nossa subjetividade e vida emocional. O ato de trabalhar tem o potencial de ser uma manifestação de criatividade e de manutenção do bem-estar, mas em ambientes que não valorizam esse bem-estar do trabalhador, o trabalho provoca sofrimento psíquico e, consequentemente, transtornos mentais (Codo; Batista; Todeschini, 2020).

O conceito de Bem-Estar no Trabalho (BET) trazido por Siqueira e Padovam (2008) se ampara em três construtos muito usados na Psicologia Organizacional (Budde; Silva; 2020): satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo e pode ser tomado como referências nas investigações sobre esse tema.

A satisfação no trabalho diz respeito a um estado emocional positivo relacionado às experiências de trabalho. Algumas características dela seriam o prazer nos relacionamentos com colegas de trabalho, a satisfação com a remuneração, a possibilidade de ascensão hierárquica e o prazer nas atividades exercidas (Siqueira; Padovam, 2008).

O envolvimento com o trabalho está ligado a como a pessoa consegue se engajar nas atividades da sua função no trabalho. Seligman e Csikszentmihalyi (2000) também chamam isso de fluxo, que seria um impulso espontâneo e intuitivo de continuar numa mesma atividade por muito tempo por puro prazer, sem ao menos sentir o tempo passar.

Já o comprometimento organizacional afetivo diz respeito à ligação positiva do trabalhador com a chefia, à identificação com os objetivos da empresa e ao reconhecimento sobre o quanto estar ligado àquela organização pode ser positivo para o trabalhador. Sentimentos como confiança, entusiasmo e dedicação aplicados ao trabalho exemplificam bem esse conceito (Siqueira; Orengo; Peiró, 2014).

Ou seja, para afirmarmos que o BET acontece com uma pessoa, temos que confirmar que ela esteja satisfeita com o trabalho, que demonstre envolvimento com a função que ocupa e que seja perceptível o compromisso afetivo com a organização na qual ela trabalha.

Quando falamos sobre bem-estar no trabalho no funcionalismo público, temos que destacar que há diferenças quando comparado ao setor privado. Segundo Codo, Batista e Todeschini (2020), o trabalho dos funcionários públicos apresenta algumas particularidades como a relativa estabilidade e alguns benefícios que criam uma visão distorcida sobre esse trabalho pela maioria da população. No Brasil, foi criado um estigma sobre uma suposta má qualidade dos serviços públicos, o que gera opiniões que apoiam o processo de terceirização e privatização como se fossem as únicas estratégias de modernização e melhora desses serviços (Dias; Pereira; Silva, 2023). Essa visão social cria hostilidade contra os servidores, o que apresenta consequências para o bem-estar deles no trabalho, como a ausência de satisfação e o sofrimento psíquico (Codo; Batista; Todeschini, 2020)

Nesse sentido, as pesquisas relacionadas ao Bem-Estar no Trabalho no setor público já conseguiram gerar programas e métodos que se propuseram a criar ambientes mais acolhedores e saudáveis para funcionários públicos. Os Poderes Executivo e Legislativo federais já solicitaram estudos e encaminharam propostas para amenizar as dificuldades relacionadas ao bem-estar de servidores públicos no trabalho (Dias; Pereira; Silva, 2023). Além disso, a Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) promove editais para pesquisadores da área solucionarem desafios, estimulando o debate no serviço público e gerando novos métodos para garantir o bem-estar dos servidores (ENAP, 2019).

Em específico, uma área do funcionalismo público tem recebido cada vez mais atenção quando o tema é Bem-Estar no Trabalho: as Instituições de Ensino Superior (IES) públicas. A pesquisa de Borges, Coelho e Ribeiro (2023) mostra que, nos últimos 20 anos, a demanda por pesquisas científicas e políticas de bem-estar para funcionários públicos em universidades aumentou consideravelmente. Por outro lado, a prioridade da maioria dos estudos nessa temática nas universidades ainda se concentram em docentes e discentes (Araújo, 2023). Poucos são focados nos servidores dos setores técnico-administrativos. A pressão por desempenho, a necessidade de cumprimento de prazos pequenos e sobrecarga de trabalho aparecem como os principais motivos que afetam o bem-estar no trabalho de servidores de universidades públicas (Mota et al., 2020).

Ao buscar por artigos científicos relacionados ao bem-estar no trabalho ligados às Instituições de Ensino Superior públicas de Alagoas, encontramos poucos trabalhos (Paula et al., 2018; Silva et al., 2012) e nenhum que tenha adotado a Universidade Estadual de Alagoas (UNEAL) como lócus do estudo. Fundada em 1970 como Fundação Educacional do Agreste (Funec), a UNEAL foi a primeira instituição de ensino superior no interior de Alagoas (Aragão, 2010) e é referência na formação de professores e profissionais liberais no agreste e no sertão do Estado.

Tendo em vista esses aspectos introdutórios somados à importância da instituição e a ausência de estudos sobre o tema, buscou-se neste estudo analisar a percepção dos servidores públicos da UNEAL sobre o bem-estar no trabalho, a partir das dimensões satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo.

Metodologia

Esta pesquisa adotou a perspectiva qualitativa que se destaca por priorizar os aspectos subjetivos da realidade estudada (Creswell, 2010). Como método de coleta de dados, foram realizadas oito entrevistas semiestruturadas com servidores da UNEAL (professores e técnico-administrativos, com questões inspiradas nos fatores usados no conceito de BET (Siqueira; Padovam, 2008).

A seleção dos participantes foi feita de acordo com a disponibilidade dos servidores, seguindo o procedimento de seleção casual (ou por conveniência) descrito por Dahal et al (2024). O lócus da pesquisa foram os 4 maiores campi da Universidade Estadual de Alagoas: localizados nas cidades de Arapiraca, Maceió, Palmeira dos Índios e São Miguel dos Campos. O presente projeto foi autorizado pelo Comitê de Ética da Universidade Federal de Alagoas.

Foi utilizada a Análise de Conteúdo (AC) de Bardin (2016) para analisar as respostas das entrevistas. A AC apresenta um conjunto de técnicas e protocolos para analisar dados qualitativos, produzindo inferências e interpretações sobre conteúdos de ordem subjetiva, como entrevistas, discursos e falas no geral (Valle; Ferreira, 2024) e foi realizada em três etapas: a pré-análise, a codificação e a inferência controlada.

Foram identificadas na fase de codificação da Análise de Conteúdo as categorias iniciais, que são as primeiras impressões sobre o conteúdo analisado (Silva; Fossá, 2025). As palavras e expressões mais repetidas e relevantes que simbolizam os afetos ligados ao tema abordado formam padrões e o pesquisador deve identificá-los e assim estabelecer as categorias iniciais (Bardin, 2016).

Após isso, foram estabelecidas as categorias intermediárias, que serviram para identificar grupos e padrões das categorias iniciais, afunilando a análise. Por fim, foram identificadas as categorias finais. O quadro 1 ilustra a ligação entre as categorias:

Quadro 1 – Categorias analíticas

Categorias iniciais	Categorias intermediárias	Categorias finais
Estresse/desgaste	Saúde dos servidores	Satisfação no trabalho
Transtornos mentais relacionados ao trabalho		
Diferenças hierárquicas entre os colegas	Remuneração e mobilidade de cargos	
Estabilidade financeira		
Articulações políticas		
Status social	Relação do trabalho com a vida fora dele	Envolvimento com o trabalho
Divisão entre trabalho e vida pessoal		
Controle do tempo de trabalho	Engajamento com as demandas do trabalho	
Excesso de trabalho		
Estabilidade profissional		
Desejo de permanecer		
Acolhimento da UNEAL	Relação com a UNEAL	Comprometimento organizacional afetivo
Utilização dos serviços da UNEAL		
Mudanças desejadas na UNEAL		

Fonte: elaborado pelos autores com base em dados da pesquisa (2026)

Resultados

Em atendimento ao objetivo geral definido para a investigação, a discussão dos dados foi estruturada em três grandes categorias empíricas que fundamentam o Bem-Estar no Trabalho (BET): Satisfação no Trabalho, Envolvimento com o Trabalho e Comprometimento Organizacional Afetivo

Sendo assim, sobre a *satisfação no trabalho*, identificou-se que o estresse e o desgaste físico e emocional são mais acentuados entre os docentes, especialmente aqueles que acumulam funções de coordenação e gestão burocrática, lidando com problemas como, por exemplo, a baixa receptividade discente. O posicionamento dos entrevistados pode ser entendido à luz de Maia e Maia (2019), compreendendo que o desempenho de cargos de alta responsabilidade traz consequências psicoemocionais que precisam ser analisadas considerando a complexidade da situação. Por isso, entende-se que no caso em análise pode ser recomendada uma pesquisa mais diretamente focada em servidores que ocupam esses cargos de direção/função gratificada, trazendo mais elementos para serem investigados. Entretanto, é possível afirmar que o estresse se consolida como elemento indissociável, exigindo atenção institucional crônica (Codo; Batista; Todeschini, 2020).

Em contrapartida, servidores técnico-administrativos manifestaram uma percepção predominantemente positiva e de tranquilidade no cotidiano. Esse achado alinha-se aos estudos de Guerra e Nalini (2024) e Silva et al. (2019), que identificaram escores médios e altos de BET em fatores de satisfação, associados ao equilíbrio emocional e à alegria nessa categoria funcional.

No tocante à saúde Mental e transtornos relacionados ao trabalho, houve relatos sobre o transtorno de ansiedade generalizada e episódios depressivos, associados à falta de valorização institucional e ao excesso de demandas. Casos de afastamento evidenciam a necessidade de repensar a relação com o trabalho (Assis, 2024; Codo; Batista; Todeschini, 2020), embora não se possa cravar o adoecimento como um problema de caráter institucional generalizado na UNEAL.

Quando questionados sobre as relações hierárquicas, evidenciou-se certa ambiguidade na definição de papéis, com técnicos interpretando docentes em geral como superiores hierárquicos. A literatura converge para a necessidade de estruturas hierárquicas transparentes para gerar segurança e confiança (Siqueira; Padovam, 2008; Ribeiro; Veiga, 2022). Enquanto gestores alinhados politicamente relatam diálogo saudável com a reitoria, servidores sem função gratificada apontam comportamentos abusivos ou omissões das chefias. No geral, sugere-se a urgência de canais mais abertos de negociação (Daehn, 2021).

Considerando que a remuneração é fator de forte impacto no BET (Falcão, 2024; Ribeiro; Veiga, 2022; Daehn, 2021), os docentes (maiores salários) expressam satisfação, enquanto os técnicos manifestam incômodo com o teto remuneratório e buscam a pós-graduação como via de melhoria. No contexto de mobilidade funcional, houve menção a necessidade de articulações políticas, para garantir cargos mais elevados e remunerações maiores, o que é uma realidade do contexto acadêmico em qualquer universidade pública.

Sobre a dimensão *envolvimento no trabalho*, verificou-se elevado orgulho em relação ao impacto do trabalho na trajetória dos estudantes e no desenvolvimento comunitário por meio de projetos de extensão. O reconhecimento da função social e o orgulho institucional são basilares para o desenvolvimento do BET (Maia; Maia, 2019). Esse sentimento atua como barreira protetiva mesmo diante do estigma social ou hostilidades frequentemente direcionadas ao funcionalismo público no cenário nacional (Codo; Batista; Todeschini, 2020).

Também, observou-se recorrente sobreposição do trabalho à rotina familiar, de lazer e de saúde, gerando desconexão e prejuízos psicoemocionais. A ausência de limites claros compromete a identificação saudável do indivíduo com suas atribuições (Silva; Souza, 2023).

Concernente ao controle do tempo e carga de trabalho, a UNEAL caracteriza-se pela autonomia na gestão do tempo (ausência de ponto eletrônico), o que favorece um envolvimento mais fluido se comparado a instituições que implementaram o controle eletrônico sob forte impacto negativo (Daehn, 2021). Contudo, há uma extensão crônica de demandas para períodos que seriam de descanso (finais de semana e madrugadas), gerando a sensação de incompletude permanente e exaustão, o que obstaculiza o pleno engajamento (Falcão, 2024; Ribeira; Veiga, 2022).

O excesso de trabalho está diretamente ligado ao estresse/desgaste e afeta o BET. Silva et al (2019) afirmam que o excesso de trabalho é um dos principais motivos para que o fator envolvimento com o trabalho não consiga se desenvolver entre os trabalhadores. Considerando as categorias estresse/desgaste, controle do tempo e excesso de trabalho como três características que se entrelaçam, pode-se inferir que os servidores da UNEAL apresentam indícios de estresse ligado a excesso de trabalho e manejo inadequado do tempo de trabalho, mas isso não aparece como algo determinante no BET deles.

O envolvimento com o trabalho também envolve estabilidade profissional, que é a sensação de segurança dos servidores sobre a continuidade deles no emprego. Foi uma característica encontrada em todos os servidores entrevistados, pois todos são concursados e sentem essa segurança jurídica na manutenção de seus empregos. Isso é refletido na postura deles diante da exigência das articulações políticas para alcançar outros cargos e remunerações. Já que o emprego estava garantido, uma boa parte não sentia a necessidade de ter que fazer essas articulações políticas, fenômeno também observado na pesquisa de Codo, Batista e Todeschini (2020).

A última categoria mapeou o *comprometimento afetivo* construído entre os servidores (técnicos e docentes) e a universidade enquanto instituição. O sentimento predominante entre os entrevistados variou entre a percepção de desdém e a indiferença por parte da gestão da UNEAL em relação às suas necessidades. No geral, os relatos sobre o acolhimento da UNEAL foram negativos. Foi um espaço de desabafo para os servidores sobre atitudes consideradas desrespeitosas da gestão da universidade com seus trabalhos.

Como observado, a UNEAL é responsabilizada pelo baixo comprometimento organizacional afetivo dos servidores e, como Siqueira e Padovam (2008) afirmam, o fator comprometimento é o que mais depende de mudanças no próprio funcionamento da organização, pois está associado à cultura e ao clima organizacionais que constroem os afetos dos trabalhadores com relação à organização. Ou seja, se o comprometimento organizacional afetivo está apresentando relatos negativos sobre esse aspecto, a organização deve se responsabilizar por falhas em seu modus operandi e promover mudanças (Siqueira; Orengo; Peiró, 2014).

O comprometimento organizacional afetivo também envolve a participação dos servidores nas atividades de saúde e bem-estar promovidas pela UNEAL. No geral, os servidores sabem identificar que existem setores responsáveis por isso, mas não têm informações suficientes, não sabem como funcionam e nunca usaram, o que segundo Falcão (2024), caberia à organização corrigir, orientando e oferecendo serviços de acolhimento aos seus servidores, principalmente quando o assunto for bem-estar no trabalho.

Destaque-se ainda que os servidores demonstraram forte inclinação para usar a entrevista como espaço de catarse diante de barreiras burocráticas institucionais. Já existe um serviço de ouvidoria na universidade (UNEAL, 2022) e parece ser mais um serviço

disponibilizado, mas não utilizado pelos servidores. As causas dessa falta de uso devem ser investigadas. Para Falcão (2024) e Guerra e Nalini (2024), um programa de BET precisa apresentar um serviço de acolhimento permanente, como uma ouvidoria dedicada ao tema. A atenção que a organização dedica à escuta e ao contato com os trabalhadores é determinante para o comprometimento organizacional afetivo (Ribeiro; Veiga, 2022) e é necessário promover e reformular as ações existentes na UNEAL e refletir sobre a criação de novos programas relacionados ao bem-estar e a saúde dos servidores.

Conclusão

O BET é um fenômeno que recebe cada vez mais atenção de pesquisadores e de formuladores de políticas públicas. Entender a relação que o trabalhador tem com seu trabalho e criar estratégias para garantir que haja bem-estar nessa relação são desafios inevitáveis para organizações e para o Estado. Há uma demanda para criação de intervenções com esse tema e esta pesquisa nasceu nessas circunstâncias.

Apesar dos servidores apresentarem relatos positivos sobre remuneração, estabilidade profissional, relação com colegas/chefia e valorização do trabalho, houve relatos negativos sobre as articulações políticas para mobilidade de cargos, o excesso de trabalho, a dificuldade de manejar as demandas no horário do trabalho e ausência de um espaço de escuta mais direta voltado aos servidores.

Na categoria de satisfação no trabalho e em parte da categoria de envolvimento com o trabalho, os servidores apresentaram impressões e experiências positivas, com poucas exceções. Já quanto ao envolvimento com o trabalho e do comprometimento organizacional afetivo, os servidores demonstraram insatisfação e são nesses pontos que a universidade precisa mirar para intervir, com ênfase na ausência de espaços de diálogo e escuta com o servidor.

Assim como os estudos sobre bem-estar no trabalho ao longo dessas últimas décadas têm mudado e se adaptado aos novos tempos e formatos de trabalho, o presente estudo também não pode se declarar conclusivo sobre o tema. Ele representa uma fotografia deste momento específico da UNEAL e sempre será positivo que outros estudos o continuem, complementem e refutem se for necessário.

Para que isso aconteça, é importante que sejam destacadas aqui as limitações que esta pesquisa. Como já destacado anteriormente, o contexto do trabalho, seja o ambiente físico, seja o contexto mais amplo da cidade são fatores a serem analisados e que têm impacto no bem-estar dos trabalhadores (Ribeiro; Veiga, 2022). Futuras pesquisas na UNEAL podem ampliar essa análise do espaço, incluindo mais perguntas sobre como os servidores se relacionam com esse contexto. Além disso, todos os campi podem ser incluídos para uma avaliação mais completa do fenômeno do BET na universidade.

Outro ponto que merece atenção é que esta pesquisa se propôs a analisar as diferenças de BET entre os cargos dos servidores, e esse tipo de análise comparativa não foi encontrado na revisão de literatura realizada, fazendo com que as interpretações sejam iniciais. As inferências feitas aqui podem ser amadurecidas a partir de outras pesquisas sobre o assunto, que consigam focar nos aspectos que diferenciam as experiências desses dois grupos de servidores.

Esta pesquisa também se limitou a analisar o BET entre servidores concursados e efetivos. Uma proposta para futuras pesquisas é que haja uma ampliação para servidores terceirizados e comissionados, que atuam em contratos temporários. O BET precisa ser

estudado no sentido amplo do trabalho, identificando as diferenças que podem ser encontradas entre servidores concursados e terceirizados/comissionados.

Por fim, é esperado que esta pesquisa possa ser útil para os servidores da UNEAL, para os gestores, para o corpo acadêmico da universidade ao estimular mais pesquisas sobre o tema, para o funcionalismo público como um todo e para o campo de pesquisa sobre bem-estar relacionado ao trabalho.

Referências

ARAGÃO, M. H. M. Ensino superior na FUNESA: contextos e trajetória (1990-2006). Maceió: **EDUFAL**, 2010. v 5, n 34.

ASSIS, Cinthia. **Saúde mental dos servidores públicos**: do tabu aos primeiros passos. República.org. 2024. Disponível em: <https://republica.org/emnotas/conteudo/saude-mental-dos-servidores-publicos-do-tabu-aos-primeiros-passos/#5>. Acesso em: 18 de março de 2025.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.

BORGES, L. J.; COELHO, M. T. Á. D.; RIBEIRO, J. L. L. S. **Perspectivas acerca da saúde mental do servidor técnico-administrativo em educação**: uma revisão integrativa de literatura. São Paulo: **Saúde Mental - desafios, perspectivas e análises pós-isolamento social,** 2023. v 1, n 2.

BUDDE, Cristiane; SILVA, Narbal. **Impactos na percepção de felicidade no trabalho após um processo de redução nas políticas e nas práticas de gestão de pessoas**. Psicología desde el Caribe. V. 37 (1): 40-69, 2020.

CODO, W.; BATISTA, A. S.; TODESCHINI, R. Saúde mental e trabalho no serviço público. São Paulo: **LTr**, 2020. 1. ed.

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa**: métodos qualitativos, quantitativo e misto . 3. ed. Porto Alegre, RS: Artmed, 2010.

DAEHN, C. M. Qualidade de vida na jornada de trabalho flexibilizada de uma universidade pública federal. Curitiba: **Caderno De Administração**, 2021. v 28, n 2, p 38-54.

DAHAL, N. *et al.* Participant selection procedures in qualitative research: experiences and some points for consideration. New York: **Front. Res. Metr. Anal.**, 2024. v 11, ed 9.

DIAS, Senira Albino; PEREIRA, Silvano Rafael; SILVA, Marialva de Souza. **Assédio moral no serviço público federal, características e consequências**. OBSERVATÓRIO DE LA ECONOMÍA LATINOAMERICANA, v. 21, n. 11, p. 19864–19884, 2023.

ENAP. **Detecção de riscos à saúde mental no trabalho**. Governo Federal, 2019.

FALCÃO, S. F. A percepção dos docentes do Instituto Federal de Brasília – Campus Brasília sobre bem-estar no trabalho. Brasília: **Revista Eixo**, 2024, v. 13, n. 2.

FURTADO, C. Feliciência: felicidade e Trabalho na Era da Complexidade. São Paulo: **Actual**, 2022. V 6, n 31.

GOVERNO DE ALAGOAS. **Obras de ampliação da Uneal em Arapiraca avançam com execução dos trabalhos em mais de 60%.** 2024. Disponível em: <https://alagoas.al.gov.br/noticia/obras-de-ampliacao-da-uneal-em-arapiraca-avancam-com-execucao-dos-trabalhos-em-mais-de-60>. Acesso em: 06 de outubro de 2025.

GUERRA, K. R. F. S. T.; NALINI, L. E. G. Bem-estar no trabalho: revisão sistemática da literatura nacional publicada nos últimos 10 anos. Goiânia: **Fragmentos de Cultura**, 2024, v. 34, n. 5, p. 227-240.

MAIA, T.; MAIA, F. Bem-Estar no Trabalho. Santos: **Revista Gestão & Sustentabilidade**, 2019. v 1, n 19.

MOTA, C. A.; SILVA, A. K. L. Da; AMORIM, K. Prevalência de transtornos mentais comuns em servidores técnico-administrativos em educação. Brasília: **Rev. Psicol. Organ. Trab**, 2020. V 20, n 1, p 891–898.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Construção e validação da Escala de bem-estar no trabalho. Cuiabá: **Avaliação psicológica**, 2008. V 43, n 1.

PAULA, J. B. et al. **Incidência de transtornos mentais em servidores públicos**: implicações na qualidade de vida do trabalhador. Ponta Grossa: **R. bras. Qual. Vida**, 2018, v. 10, n. 1.

RIBEIRO, L. A. M.; VEIGA, H. M. S. Bem-estar no trabalho: influência do clima organizacional entre trabalhadores hospitalares. Campo Grande: **Revista Psicologia e Saúde**, 2022. v. 14, n. 1, p. 63–76.

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

SILVA, A. P. G.; SOUZA, G. H. S. Gestão estratégica de pessoas: estudo do bem-estar no trabalho em uma empresa varejista de móveis e eletroeletrônicos. Rio de Janeiro: **Research, Society and Development**, 2023. v. 12, n. 2.

SILVA, A. H.; FOSSÁ, M. I. T. Análise de Conteúdo: exemplo de aplicação da técnica para análise de dados qualitativos. São Paulo: **Qualit@s Revista Eletrônica**, 2025. v 17, n 1.

SILVA, G. A. *et al*. Bem-estar no trabalho: uma investigação entre servidores públicos federais do ensino superior. Blumenau: **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, 2019, v.13, n.2, p. 01-18.

SIQUEIRA, M. M. M.; ORENGO, V.; PEIRÓ, J. M. Bem-estar no trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M. (org.). **Novas medidas do comportamento organizacional**: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2014.

_____; PADOVAM, V. A. R. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. Salvador: **Psicologia - Teoria e Pesquisa**, 2008. v. 24, n. 2, p. 201-209.

UNEAL. **PRODHU da UNEAL implanta projeto que incentiva caminhadas ao ar livre.** 2025. Disponível em: <https://www.uneal.edu.br/noticia/1832-prodhu-da-uneal-implanta-projeto-que-incentiva-caminhadas-ao-ar-livre>. Acesso em: 01 de março de 2026.’

VALLE, P. R. D.; FERREIRA, J. L. Análise de Conteúdo na perspectiva de Bardin: contribuições e limitações para a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: **SciELO Preprints**, 2024. V 23, n 40.