

## Forças de Caráter Pessoal dos Docentes de Ensino Superior no Brasil

### Character Strengths of Higher Education Professors in Brazil

Gabriele Domeneghini Mercali<sup>\*a</sup>; Silvia Generali da Costa<sup>a</sup>

<sup>a</sup>Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Programa de Pós-Graduação em Administração, RS, Brasil.

\*E-mail: [gabi\\_mercali@hotmail.com](mailto:gabi_mercali@hotmail.com)

---

#### Resumo

Esta pesquisa teve como objetivos identificar as principais forças de caráter pessoal, que caracterizam os docentes de Ensino Superior do Brasil, quais dessas eles mais utilizam na rotina laboral e se existem diferenças nas forças entre professores homens e mulheres. Realizou-se um estudo quantitativo, através de um questionário *online*, composto por questões de identificação e duas escalas. A amostra contou com 506 professores com representantes de todas as unidades federativas do país. Os dados coletados a partir do questionário foram analisados, por meio de estatística descritiva e teste *t* para amostras independentes. Os principais achados foram que as forças imparcialidade, amor ao aprendizado e apreciação do belo são as que mais caracterizam os professores. As três forças mais utilizadas são imparcialidade, autenticidade e cidadania. Perdão é a força menos expressiva nos docentes e, também, a menos utilizada por eles. As docentes mulheres apresentam médias mais altas para a maioria das forças, inclusive, no que se refere à utilização dessas. Contribuiu-se, dessa forma, para a geração de um perfil inicial dos docentes do Brasil, no que se refere às forças de caráter e para possíveis intervenções, que possam ajudar no desenvolvimento e melhoria de forças, que são importantes no processo de ensino.

**Palavras-chave:** Forças de Caráter. Professores. Psicologia Positiva.

#### Abstract

*This research aimed to identify the main character strengths that characterize the higher education professors in Brazil, which ones they use most in the work routine and if there are differences between male and female professors. This study used a quantitative approach by means of applying an online questionnaire composed of identification questions and two scales. The sample comprised 506 professors belonging to all states of the country. Data collected from the questionnaire was analyzed through descriptive statistics and t-test for independent samples. The main findings show that the strengths of fairness, love of learning and beauty appreciation are what characterize professors the most. The three most commonly used strengths are fairness, authenticity and citizenship. Forgiveness is the least expressive strengths and also the least used by the professors. Female professors have higher averages for most character strengths, including for most commonly used ones. This research contributes to the generation of an initial Brazilian professor's profile and also to possible interventions that can help in the development and improvement of strengths that are important in the teaching process.*

**Keywords:** Character Strengths. Professors. Positive Psychology.

---

#### 1 Introdução

Muito se comenta sobre a importância de se sentir bem com o trabalho realizado (HENNE; LOCKE, 1985; HARZER; RUCH, 2103)(HENNE; LOCKE, 1985). No âmbito organizacional, pessoas com níveis mais elevados de satisfação com o trabalho são as que possuem melhor desempenho, maior produtividade, além de menores índices de faltas e de rotatividade (SIQUEIRA; GOMIDE JR., 2004).

O ato de trabalhar não deveria ser um sacrifício, pois o sistema nervoso dos indivíduos funciona melhor quando é desafiado, quando está focado em uma atividade. Entretanto, quase a totalidade das tarefas, na esfera organizacional, não é planejada pensando no indivíduo. A preocupação maior

dos empregadores, analisando ao longo da história, nunca foi adaptar uma função levando em consideração o que os funcionários têm de potencialidades, mas sim pensando em uma maneira de extrair o máximo do que eles podem oferecer (CSIKSZENTMIHALYI, 2004).

A Psicologia Positiva aborda questões que envolvem o bem-estar dos indivíduos dentro e fora das organizações, bem como suas potencialidades. As origens deste movimento podem ser remetidas à Maslow (1954), provavelmente, o primeiro a usar essa terminologia no capítulo “*Toward a positive psychology*” em seu livro: *Motivation and Personality* (HUTZ, 2016). O tema das forças de caráter<sup>2</sup>, abordado neste trabalho, é de grande importância dentro desse movimento,

---

1 O termo ‘força de caráter pessoal’ pode aparecer no texto como ‘força de caráter’, ‘força pessoal’ e até mesmo pelo termo simples de ‘força’, significando a mesmo conceito.

tendo em vista que busca a identificação e a compreensão das qualidades e virtudes das pessoas, assim como que os indivíduos tenham vidas mais felizes e produtivas (SNYDER; LOPEZ, 2009).

Nos últimos anos, avanços têm sido feitos para entender, tratar e prevenir desordens psicológicas (SNYDER; LOPEZ, 2009). Fundamental para esse processo são dois manuais de classificação amplamente conhecidos e aceitos: o Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (*Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders – DSM*) e a Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde (*International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems – ICD*) (DAHLGAARD; PETERSON; SELIGMAN, 2005).

A Psicologia, por muito tempo, ignorou questões relativas à excelência do ser humano. Isso muito se deve ao fato de não se possuir uma classificação consensual sobre as virtudes humanas comparáveis aos manuais previamente citados. A objeção mais frequente a essa ideia é a de que as virtudes não são universais e idiossincráticas, mas vinculadas às culturas e aos valores tácitos (DAHLGAARD; PETERSON; SELIGMAN, 2005). O estudo das forças de caráter, no entanto, deu origem, através das pesquisas de Peterson e Seligman (2004), a um manual que propõe uma nova classificação, a partir das potencialidades humanas chamado *Values in Action (VIA) Classification of Strength*. Tal proposta é vista como um contraponto ao olhar exclusivo, direcionado anteriormente para psicopatologias e busca evidenciar a existência de aspectos saudáveis no ser humano (SNYDER; LOPEZ, 2009). Sua construção é de grande relevância, visto as objeções citadas que já existiam na época.

Nesse sentido, Peterson e Seligman (2004) identificaram seis valores presentes em escritos históricos de filosofia e religião em diferentes culturas. Limitaram-se à procura de antigas tradições reconhecidas por seu impacto duradouro sobre a civilização humana. Baseando-se na pesquisa sobre filosofias do mundo de Smart (1999), estudaram o Confucionismo e o Taoísmo na China, o Budismo e o Hinduísmo no Sul da Ásia e a filosofia Ateniense, o Judaísmo, o Cristianismo e o Islamismo no Oeste. A partir da revisão da literatura realizada por Peterson e Seligman (2004), foram reveladas semelhanças entre as culturas, o que indica uma convergência histórica e transcultural, firmando o objetivo do estudo que era discernir grandes semelhanças familiares, em todas as tradições, e não procurar por equivalências semanticamente exatas e culturais (DAHLGAARD; PETERSON; SELIGMAN, 2005).

Dos valores identificados, posteriormente, denominadas virtudes, emergiram vinte e quatro forças de caráter que seriam encontrados nos indivíduos em menor ou maior grau (SEIBEL; DESOUSA; KOLLER, 2015). Cada uma das virtudes principais pode ser subdividida com a finalidade de

classificação e medição. Enfatiza-se que essa classificação é descritiva e não pode ser considerada uma taxonomia de forças (NIEMIEC, 2013).

Harzer e Ruch (2013) mostram, por meio de seus estudos, que as correlações entre a aplicabilidade das forças e as experiências positivas aumentam com a centralidade das forças em cada pessoa. Quanto mais as atividades forem congruentes com as forças no local de trabalho, maiores os sentimentos positivos que os indivíduos experimentarão, tais como: engajamento, satisfação, experiência de prazer e significado fomentado pela realização das tarefas, aumentando, assim, o bem-estar geral.

Um estudo realizado, pelo Instituto Gallup<sup>2</sup>, durante os últimos trinta anos, revelou que profissionais bem-sucedidos utilizam sua energia e tempo para aprimorar aquilo que consideram realizarem melhor. Assim, desenvolvem os pontos fortes (termo equivalente às forças de caráter para este estudo) nas áreas em que se identificam, encontram sentido e propósito no trabalho e tornando-se cada vez mais competentes, produtivos e satisfeitos. No entanto, a pesquisa, que entrevistou mais de 1 milhão e 700 mil funcionários em 101 empresas de 63 países, aponta que apenas 20% das pessoas entendem utilizar seus pontos fortes diariamente, e se sentem plenamente engajados nas empresas que trabalham e nas tarefas que desempenham (BUCKINGHAM; CLIFTON, 2008).

No que se refere ao público-alvo de professores de Ensino Superior, categoria investigada neste trabalho, nenhum estudo nacional foi encontrado que os caracterize quanto suas forças pessoais, o que confere à pesquisa um caráter pioneiro e exploratório. Este estudo envolve docentes, de todas as unidades federativas do país e contou com participantes de instituições federais, estaduais e privadas. De acordo com o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP, 2016), tem-se 397.611 professores no Brasil, sendo os homens a maioria (216.484; 54,4%). Os docentes com mestrado também se apresentam em maior número, seguido por doutores e, depois, pelos especialistas.

Este estudo é parte de um projeto, portanto, diferentes desdobramentos são realizados sobre achados que servem como base de uma mesma amostra. O objetivo é realizar um perfil inicial, no qual se identificam e analisam as principais forças de caráter que caracterizam os docentes de ensino superior no Brasil, as forças mais utilizadas no dia a dia de trabalho e se existem diferenças entre professores homens e mulheres para estas forças. A partir destes resultados, pode-se iniciar um processo de conscientização das principais fortalezas dos docentes e como é possível projetar intervenções para que ocorra o desenvolvimento dessas no processo de ensino. Além disso, pode-se pensar nos benefícios da atuação conjunta de professores homens e mulheres.

---

2 Instituto Gallup é uma empresa de pesquisa de opinião fundada nos Estados Unidos no ano de 1930. Ela é definidora de um dos conceitos de engajamento existentes vinculado, principalmente, às consultorias empresariais.

## 2 Material e Métodos

Trata-se de uma pesquisa de delineamento quantitativo e utiliza um questionário *online* composto por duas escalas e questões de identificação e perfil dos participantes. Visto que não foi encontrado nenhum trabalho sobre as forças de caráter pessoal dos professores brasileiros, considerou-se uma pesquisa de caráter exploratório-descritiva. Por este motivo, hipóteses não foram propostas para esse primeiro momento do estudo.

### 2.1 Participantes

Participaram desta pesquisa, 506 professores respondentes de todas as unidades federativas do Brasil, 51,4% do sexo feminino e 47,2% do sexo masculino. A média de idade encontrada foi de 46,81 anos (desvio-padrão - DP  $\pm$  10,71), sendo a mínima 26 e a máxima 76 anos. Docentes casados foram a maioria (67,2%), seguidos pelos solteiros em um número menos expressivo (18%). Com relação ao número de filhos se tem uma média de 1,8 filhos por professor(a) (desvio-padrão - DP  $\pm$  0,76), sendo que em 192 casos (37,9% da amostra) a resposta foi nenhum filho ou a questão foi deixada em branco.

Em questões referentes às características do trabalho, constatou-se que 59,2% dos participantes trabalham com dedicação exclusiva a alguma Instituição de Ensino Superior, quando questionado o regime de trabalho. Em seguida, estão os que trabalham 40 horas semanais (18%), mas não estão sob regime de dedicação exclusiva, e os que são horistas (11,9%), ou seja, professores contratados pela instituição para ministrar horas-aula independentemente da carga horária contratada (SESu/MEC, 2002). A variável tempo de docência se mostrou bem distribuída dentre os respondentes, a maior parcela se encontra entre 1 a 5 anos lecionando (17,8%).

Os 506 participantes da pesquisa constituem uma amostra com representantes de todos os Estados do país. Optou-se por agrupá-los por regiões, sendo a região Sul e Sudeste as mais representativas da amostra, 49% e 18%, respectivamente. As regiões com menos expressividade foram Norte e Centro-oeste com 8,3% e 8,2%, respectivamente. Considerou-se adequado também realizar o agrupamento da área de atuação dos docentes de acordo com a divisão apresentada pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES, 2017). Dessa forma, 46,2% pertencem ao grupo das Humanidades, 26,3% ao grupo das Ciências da Vida e 21,4% ao grupo das Ciências Exatas, Tecnológicas e Multidisciplinar.

O tipo de instituição em que os professores atuam, assim como o nível de formação dos mesmos também são informações importantes para caracterização da amostra do estudo. Tem-se que 56,9% dos participantes estão trabalhando em instituições federais, 35,8% atuam em instituições privadas e apenas 4,5% pertencem a instituições estaduais. No que se refere ao nível de formação, a amostra de forma

geral possui 20,5% (104) dos professores com pós-doutorado concluído, 53,2% (269) doutores, 21,3% (108) mestres, 2,4% (12) especialistas em suas áreas de atuação e 2,6% (13) que não responderam à questão.

De acordo com o Inep (2016), o Brasil possui um total de 397.611 docentes. A amostra probabilística de universo finito composta por 506 profissionais apresenta margem de erro de 4,3% em um nível de confiança de 95%.

### 2.2 Instrumentos

A seguir, as escalas utilizadas nesta pesquisa serão descritas. A primeira já passou por processo de validação para uso no Brasil e a segunda precisou ser criada, pois não existe no país instrumento com tal função.

#### 2.2.1 Escala de Forças de Caráter (EFC)

A Escala de Forças de Caráter foi desenvolvida por Noronha, Zanon e Zanon (2015), tendo como base o VIA proposto por Peterson e Seligman (2004), para ser utilizada em estudos com a população brasileira. O instrumento é apresentado com respostas de escala tipo Likert variando de 0 a 4 pontos, desde “nada a ver comigo” (0) a “tudo a ver comigo” (4). O instrumento possui 71 itens, três por força de caráter, apenas ‘apreciação do belo’ com dois itens (NORONHA; BARBOSA, 2016; NORONHA et al., 2015).

Para coletar evidências de validade, realizaram-se testes estatísticos para determinar a estrutura interna da Escala de Força de Caráter. A solução unifatorial se revelou como o melhor resultado, a precisão da escala foi de 0,93 com 32% de variância explicada, contrariando os pressupostos de que seis fatores, alusivas às virtudes, deveriam ser encontrados. Assim, foram abordadas apenas as 24 forças e não as seis virtudes (NORONHA; BARBOSA, 2016; OLIVEIRA et al., 2016).

#### 2.2.2 Escala de Aplicabilidade das Forças de Caráter

Em função da inexistência de uma escala que mensure a aplicabilidade das forças de caráter pessoal para uso no Brasil, foi elaborado um instrumento simples que possibilita a obtenção desses dados. Descrições das vinte e quatro forças de caráter, sem a sua devida denominação, foram apresentadas para serem respondidas, conforme a utilização na rotina laboral, em uma escala *Likert* de sete pontos, sendo 0 “nunca” e 6 “sempre”.

A formação das descrições de cada força foi elaborada a partir de Peterson e Seligman (2004), e traduzida para o português ou retirada diretamente de Noronha e Barbosa (2016), quando o entendimento desta parecia mais adequado para a realidade da pesquisa. A Escala de Aplicabilidade das Forças de Caráter Pessoal visa mensurar quais as forças os docentes mais utilizam nas atividades do dia a dia de trabalho. O escore bruto desta avaliação é obtido através das médias das frequências marcadas pelos respondentes.

### 2.3 Procedimentos

O processo de coleta de dados ocorreu por meio do envio de um questionário *online*, na plataforma *Onlinesurvey*, para professores de diversas Instituições de Ensino Superior. A principal estratégia foi utilizar o acesso ao e-mail desses docentes através do site das instituições e enviar o link para a participação na pesquisa. Contatos telefônicos com os departamentos/institutos/escolas das universidades foram realizados, assim como a divulgação usando a ferramenta do *facebook*.

O Centro de Estudos e Pesquisa em Administração (CEPA) da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) ajudou no processo de coleta de dados e no pré-teste de compreensão verbal e estatístico realizado. Alguns ajustes na escrita de itens de escalas não validadas para uso no Brasil foram feitos, o que melhorou a formatação final das mesmas.

Apesar da tentativa de balanceamento das respostas de docentes de diferentes regiões, o maior número de participantes se encontra na região Sul. O mesmo cuidado foi dado aos tipos de Instituições - federais, privadas e estaduais. Dificuldades nas regiões Nordeste, Norte e Centro-Oeste foram constatadas, pois o acesso aos professores das instituições privadas foi dificultado pela falta de clareza de informações nos sites.

No que tange aos cuidados éticos desta pesquisa, os objetivos do estudo, a importância da participação dos docentes, assim como esclarecimento dos principais conceitos da teoria foram realizados aos respondentes. Foi ressaltado, ainda, que os dados seriam utilizados para uma análise global, que haveria a confidencialidade das respostas e a privacidade dos participantes.

### 2.4 Análise de Dados

As análises estatísticas foram realizadas com o auxílio do software SPSS e determinou-se a margem de erro de até 5% para a aceitação das correlações entre os dados. Análises envolvendo estatística descritiva foram feitas, inicialmente, com as questões de identificação de perfil e, posteriormente, com os resultados das escalas. Dessa forma, foram identificadas as principais forças de caráter que caracterizam os professores e quais forças são mais utilizadas no dia a dia de trabalho.

Outra análise estatística realizada ao longo do estudo foi o teste *t* para amostras independentes. Como um resultado inicial de caracterização, foi utilizado para fazer comparações entre os docentes mulheres e homens.

## 3 Resultados e Discussão

### 3.1 As forças de caráter pessoal

As seis virtudes principais – Saber e Conhecimento, Coragem, Amor e Humanidade, Justiça, Temperança e Transcendência -, endossadas por quase todas as religiões e tradições filosóficas, juntas apreendem a noção de bom caráter (PARK; PETERSON, 2009). As forças de caráter, por sua vez, são os componentes psicológicos, processos ou mecanismos, que definem as virtudes, ou seja, são rotas distinguíveis para

exibir as mesmas. Elas são onipresentemente reconhecidas e valorizadas, embora um dado indivíduo raramente exiba todas essas (PETERSON; SELIGMAN, 2004). Park, Peterson e Seligman (2004) publicaram conclusões importantes sobre as forças de caráter:

- a) são “uma disposição para agir, desejar e sentir que envolve o exercício do julgamento e leva a excelência ou ao florescimento humano” (YEARLEY, 1990, p.13);
- b) são plurais, isto é, o bom caráter compreende uma família de características positivas;
- c) não são mecanismos separados com efeitos automáticos sobre o comportamento, ao oposto, a atividade valorosa envolve a escolha da virtude à luz de um plano de vida justificável, o que permite as pessoas refletirem sobre suas próprias forças de caráter e falar sobre essas para os outros indivíduos;
- d) podem ser diferenciadas dos talentos e habilidades.

As forças de caráter representam um balanço entre o concreto, situações nas quais essas se apresentam no dia a dia, e o abstrato, as virtudes morais por si mesmas. Essas são características positivas refletidas em pensamentos, sentimentos e comportamentos, existente em diferentes graus, podendo ser mensuradas e usadas como rotas para se chegar às virtudes (PARK et al., 2004).

As forças não podem ser confundidas com talentos, embora tenham muitas similaridades. A diferença maior entre os dois conceitos é que as forças são traços morais e os talentos não. Além disso, os talentos costumam ser mais difíceis de serem construídos do que as forças, pois são mais inatos, enquanto as forças podem ser desenvolvidas com práticas, persistência, ensinamentos e dedicação (SELIGMAN, 2009). O Quadro 1 apresenta as seis virtudes e as 24 forças de caráter propostas por Peterson e Seligman (2004).

**Quadro 1** - Classificação das Seis Virtudes e 24 Forças de Caráter

<b>Sabedoria e Conhecimento</b>	<b>Transcendência</b>
Criatividade	Apreciação do belo
Curiosidade	Gratidão
Pensamento crítico	Esperança
Amor pelo aprendizado	Humor
Sensatez	Espiritualidade
<b>Temperança</b>	<b>Coragem</b>
Perdão	Autenticidade
Modéstia	Bravura
Prudência	Perseverança
Autorregulação	Vitalidade
<b>Humanidade</b>	<b>Justiça</b>
Bondade	Imparcialidade
Amor	Liderança
Inteligência social	Cidadania

Fonte: adaptado de Peterson e Seligman (2004).

O estudo das forças de caráter possui pouco tempo de pesquisa, porém Park e Peterson (2009) ressaltam que uma variedade de influências contribui para o desenvolvimento das mesmas: genes, família, escola, pares e comunidade.



As pesquisas com jovens e adultos também indicam que essas estão relacionadas com os estágios do ciclo vital e são relativamente estáveis ao longo do tempo, o que poderia ser considerado um traço de acordo com alguns pesquisadores (PARK; PETERSON, 2006a, 2006b, 2009; PARK; PETERSON; SELIGMAN, 2006). É importante descrever, no entanto, que não são imutáveis mesmo que tenham relativa estabilidade no decorrer do tempo (PETERSON, 2006).

A força envolve escolhas sobre quando ser utilizada, como ser aperfeiçoada e se vai ser adquirida ou não, podendo ser almejada por qualquer pessoa. Colocar a força individual em ação faz as pessoas acreditarem, que tiveram uma atitude resultante de um bom caráter e do exercício de suas escolhas (SELIGMAN, 2009).

Torna-se relevante a conceituação da chamada ‘assinatura de forças’ pessoal. Essa assinatura representa as forças de caráter que são exibidas a maior parte do tempo em atividades relevantes praticadas pelos indivíduos, constituem sua propriedade, e são facilmente percebidas e reconhecidas por outras pessoas (PETERSON; SELIGMAN, 2004). Ao se colocar em prática a assinatura de forças, as pessoas expressam suas genuínas identidades, se sentindo mais energizadas e conseguindo obter melhor performance do que quando não estão alinhadas com essas. Essas acabam por atingir seus objetivos de forma mais fácil e efetiva (SIEGEL; ALLISON, 2009).

Niemiec (2013) relata que, embora se tenha convencionado que a assinatura de forças possua de três a sete forças principais das 24 classificadas, esta é apenas uma regra geral e mais pesquisas estão sendo realizadas para determinar quantas assinaturas de forças os indivíduos possuem. A autora reforça que encontrar formas novas e originais de usar essas assinaturas nas vidas das pessoas é de fato uma intervenção eficaz.

No âmbito profissional, embora seja de grande importância identificar as forças, é essencial levá-las para o próximo passo e implantá-las no trabalho realizado (NIEMIEC, 2013). Linley et al. (2010) exploraram a ligação do uso da assinatura das forças de caráter com o sucesso no atingimento de metas, necessidades psicológicas e bem-estar. Os autores descobriram que as pessoas que usaram as suas assinaturas de forças fizeram mais progressos nos seus objetivos traçados, atenderam as necessidades básicas psicológicas de autonomia, pertencimento e competência, e ainda tiveram escores mais altos de bem-estar.

Clifton e Harter (2003) também reuniram achados de pesquisas, que envolvem a importância do desenvolvimento das forças nas organizações. Eles apontam que líderes com resultados de alta performance pensam de uma forma psicologicamente eficiente e utilizam uma abordagem de gestão que foca no desenvolvimento das forças de seus

subordinados. Os gestores geram engajamento e produtividade entendendo e identificando diferenças individuais de seus funcionários. Ambientes de trabalho que possuem uma proporção maior de pessoas, tendo a oportunidade de fazer o que realizam de melhor todos os dias são mais produtivos, têm mais lealdade de seus clientes e menor *turnover* entre os colaboradores (HARTER; SCHMIDT; HAYES, 2002).

É necessário salientar que os próprios estudiosos da área admitem que ainda devam ser realizados mais estudos sobre como mensurar tais virtudes e forças nas organizações. Mesmo com a consciência dos benefícios citados nesta seção, muitas questões ainda podem ser levantadas como quais as consequências da presença ou ausência das forças, e como se desenvolvem e se mantêm no meio organizacional (PETERSON; PARK, 2006).

### **3.2 Caracterização e Aplicabilidade das Forças de Caráter Pessoal dos Docentes**

A questão introdutória da Escala de Forças de Caráter (NORONHA et al., 2015) solicitava aos respondentes que assinalassem o quanto eles sabem dizer sobre si mesmos, no que se refere às suas características, às suas preferências, ao que os deixa feliz, preenchendo uma escala de 1 a 10, sendo 1 ‘sabe dizer pouco sobre si’ e 10 ‘sabe dizer muito sobre si’. Os 506 docentes do estudo apresentaram média de 8,7 (desvio-padrão – DP  $\pm 1,14$ ), ou seja, consideram que possuem um conhecimento alto sobre si mesmos, sendo 3 a pontuação mínima em apenas 1 caso e 10 a máxima assinalada em 145 casos.

A Escala de Forças de Caráter gera como resultado um ranking das vinte e quatro forças de caráter pessoal, por meio das médias dos itens que compõem cada uma dessas. O alfa de Crombach foi de 0,945 para este instrumento na amostra de docentes. As seis forças de caráter pessoal que mais os identificam são imparcialidade, amor ao aprendizado, apreciação do belo, gratidão, curiosidade e perseverança. Já as três menos presentes são humor, sensatez e perdão. O Quadro 2 dispõe a média e o desvio-padrão para cada força de caráter, assim como sua colocação. Apresentam-se as forças em ordem decrescente, através do cálculo da média, de acordo com a maior expressividade na amostra de professores.

**Quadro 2** - Forças de caráter pessoal dos docentes brasileiros

Ordem	Força	Média	Desvio- Padrão
1	Imparcialidade	3,53	0,458
2	Amor ao Aprendizado	3,48	0,577
3	Apreciação do Belo	3,45	0,604
4	Gratidão	3,44	0,680
5	Curiosidade	3,40	0,590
6	Perseverança	3,36	0,600
7	Bondade	3,34	0,614
8	Pensamento Crítico	3,33	0,514
9	Cidadania	3,29	0,570
10	Modéstia	3,19	0,600
11	Autenticidade	3,18	0,585
12	Prudência	3,16	0,543
13	Esperança	3,13	0,833
14	Amor	3,10	0,707
15	Vitalidade	3,09	0,733
16	Liderança	2,97	0,675
17	Criatividade	2,95	0,667
18	Bravura	2,93	0,737
19	Espiritualidade	2,93	1,162
20	Inteligência Social	2,89	0,667
21	Autorregulação	2,87	0,699
22	Humor	2,86	0,729
23	Sensatez	2,85	0,609
24	Perdão	2,55	0,905
	Alfa de Cronbach	0,945	

Fonte: dados da pesquisa.

No intuito de identificar quais as forças os docentes mais utilizam nas atividades no dia a dia de trabalho, eles responderam a escala de aplicabilidade. O alfa de Cronbach foi de 0,905 mostrando uma boa confiabilidade interna para o instrumento. O resultado da aplicação da escala apresenta, por meio das médias geradas pelos 506 participantes, o ranking dessas forças mais aplicadas na rotina dos professores. As seis forças mais utilizadas são imparcialidade, autenticidade, cidadania, gratidão, esperança e bondade. É necessário notar que as forças gratidão, esperança e bondade possuem médias muito próximas ( $M = 5,1032$ ;  $M = 5,1010$ ;  $M = 5,0982$ , respectivamente).

Já as forças menos aplicadas nas atividades que desempenham os docentes são bravura, autorregulação e perdão, sendo bravura e autorregulação muito próximos em médias também ( $M = 4,4621$ ;  $M = 4,4591$ , respectivamente). O Quadro 3 apresenta, em ordem decrescente, através do cálculo da média, as forças mais utilizadas até as forças menos aplicadas pelos professores na rotina de trabalho.

**Quadro 3** - Aplicabilidade das forças de caráter pessoal nas atividades laborais dos docentes brasileiros

Ordem	Força	Média	Desvio- Padrão
1	Imparcialidade	5,40	0,812
2	Autenticidade	5,24	0,919
3	Cidadania	5,19	0,882
4	Gratidão	5,10	1,196
5	Esperança	5,10	1,085
6	Bondade	5,10	0,972
7	Apreciação do Belo	4,98	1,059
8	Amor	4,93	1,148
9	Vitalidade	4,93	1,126
10	Perseverança	4,88	1,068
11	Liderança	4,86	0,973
12	Pensamento Crítico	4,84	1,048
13	Sensatez	4,81	0,972
14	Amor ao Aprendizado	4,78	0,999
15	Curiosidade	4,77	1,067
16	Humor	4,69	1,143
17	Criatividade	4,60	1,061
18	Espiritualidade	4,56	1,745
19	Prudência	4,55	1,130
20	Inteligência Social	4,55	1,146
21	Modéstia	4,55	1,358
22	Bravura	4,46	1,148
23	Autorregulação	4,46	1,151
24	Perdão	4,30	1,295
	Alfa de Cronbach	0,905	

Fonte: dados da pesquisa.

A partir dos resultados computados pelas respostas dos instrumentos percebe-se que a força imparcialidade aparece como a força, que mais caracteriza a amostra dos docentes, assim como a força que eles mais aplicam no dia a dia de trabalho. Segundo a descrição de Peterson e Seligman (2004), essa força torna os professores indivíduos que agem de acordo com noções de equidade e justiça, não sendo influenciados por sentimentos pessoais na tomada de decisões que envolvam outras pessoas, ou seja, os docentes se percebem tratando todos os alunos e colegas de forma similar ou idêntica, sendo justos em suas deliberações e não fazendo nenhuma diferenciação entre eles.

A força gratidão também aparece na assinatura de forças dos docentes, na quarta posição, assim como na aplicabilidade dessa na rotina de trabalho. Essa está vinculada com a sensação de agradecimento e alegria sentidos pelos mesmos (PETESON; SELIGMAN, 2004). A gratidão pode estar ligada à sensação de contribuição social pela atuação junto ao movimento de formação dos alunos, da participação da construção do exercício futuro da profissão e condutas

peçoais (DAVOGLIO; SPAGNOLO; SANTOS, 2017).

Tais achados se revelam muito importantes, tendo em vista que Harzer e Ruch (2013) descrevem que quanto mais as atividades forem congruentes com as forças no ambiente de trabalho, maiores os sentimentos positivos que os indivíduos experimentarão. Isso envolve o aumento do engajamento, da satisfação, da experiência de prazer e do bem-estar geral. Os locais de trabalho que possuem mais indivíduos realizando o que de fato fazem de melhor são mais produtivos e têm mais lealdade de seus clientes, neste caso, pode-se dizer dos alunos (HARTER et al., 2002).

Há de se notar que apenas duas forças das seis primeiras analisadas estão entre as que mais caracterizam os docentes e aquelas que eles utilizam nas atividades laborais. As forças amor ao aprendizado, curiosidade e perseverança, que aparecem na assinatura de forças que identificam os docentes, parecem muito pertinentes à função de professor-pesquisador. Isso porque ele precisa passar conhecimentos aos alunos, estar sempre atualizado dentro da sua área de atuação e aprender como lidar com as adversidades, sendo persistente, tanto no trabalho de pesquisa como dentro da sala de aula com as diferentes gerações de alunos. No entanto, essas forças não figuram entre as mais utilizadas por eles.

Por outro lado, as forças autenticidade, cidadania e bondade, que são as que estão entre as seis mais usadas nas atividades dos professores, envolvem, de acordo com a descrição de Peterson e Seligman (2004), um cuidado com a relação com o próximo, do ato de lidar com outras pessoas, estarem próximos e atentos aos alunos. Esses, por sua vez, também são atributos importantes da função do docente. A força esperança, que também aparece entre as mais utilizadas, pode ajudá-los a acreditar em um futuro melhor, resultado dos esforços que realizam dentro das Instituições de Ensino.

Entre as forças que são menos pontuadas no grupo de caracterização dos professores da pesquisa, a força perdão também aparece nas que são menos aplicadas nas atividades que compõem as funções do cargo. Perdoar com pouca frequência os indivíduos que erraram e fizeram o mal ou pouco conceder uma segunda chance a elas (PERTESON; SELIGMAN, 2004) pode estar relacionado ao fato de os docentes possuírem a força imparcialidade com maior média. Assim, na tentativa de serem justos, com todos os alunos, são aprovados apenas os que realmente cumpriram com os requisitos determinados.

Outra hipótese é o perdão estar vinculado às questões morais. Acredita-se que essas devam guiar os docentes no processo de aprendizagem e na formação do caráter dos alunos. Assim, um ato considerado grave não seria relevado por eles dentro das Instituições de Ensino. Pode estar relacionado ainda com o perdão para com colegas e superiores. Sabe-se que, principalmente, dentro de Instituições públicas, conflitos são percebidos pela forma que se estabelece a liderança (SALES, 2005), através das diretrizes da política pública, o que acaba a longo prazo impactando nas relações entre os indivíduos. É válido ressaltar que a maior parte da amostra deste estudo são professores de Universidades Federais.

### 3.3 Forças de Caráter Pessoal de Docentes Mulheres e Homens

No intuito de verificar se existem diferenças quanto às forças de caráter presentes nos professores homens e mulheres da pesquisa, assim como se eles utilizam distintas forças no dia a dia de trabalho, realizaram-se análises para fazer a diferenciação entre sexos. Para comparação entre duas médias de grupos independentes, neste caso homens e mulheres, utilizou-se o teste *t* de *Student* (HAIR et al., 2005).

A primeira análise, descrita no Quadro 4, apresenta as forças que são estatisticamente diferentes entre os professores homens e mulheres. Das vinte e quatro forças, que compõem o VIA, quatorze dessas são mais expressivas ou nos homens ou nas mulheres e dez não resultam em diferenças entre os sexos. Foram respeitados os critérios de homogeneidade de variâncias que aparecem na saída do teste *t*, adotando para cada força valores da igualdade de variância assumida ou não assumida.

Entre as forças relacionadas, para um nível de confiança de 95%, treze delas possuem média maior para o sexo feminino: amor ao aprendizado, perseverança, autenticidade, amor, bondade, inteligência social, imparcialidade, liderança, perdão, modéstia, gratidão, esperança e espiritualidade. Os homens apresentaram maior média para força prudência. O Quadro 4 resume os achados da análise do teste *t*, apresentando o número de participantes mulheres e homens, as médias de cada força, os desvios-padrão, o valor de *t* e o nível de significância. Em destaque, aparecem as três forças em que as diferenças são estatisticamente maiores entre os homens e as mulheres.

**Quadro 4** - Resultado do teste *t* para diferenças das forças de caráter entre homens e mulheres

Forças	Sexo	n	Média	Desvio-padrão	t	p*
Amor ao aprendizado	Mulheres	260	3,53	0,515	2,178	0,030
	Homens	239	3,42	0,621		
Perseverança	Mulheres	260	3,46	0,542	3,640	0,000
	Homens	239	3,27	0,637		
Autenticidade	Mulheres	260	3,25	0,569	2,657	0,008
	Homens	239	3,11	0,598		
Amor	Mulheres	259	3,22	0,668	4,151	0,000
	Homens	239	2,96	0,720		

Forças	Sexo	n	Média	Desvio-padrão	t	p*
<b>Bondade</b>	Mulheres	260	3,42	0,572	2,904	0,004
	Homens	239	3,26	0,650		
<b>Inteligência Social</b>	Mulheres	260	3,04	0,644	5,482	0,000
	Homens	239	2,73	0,650		
<b>Imparcialidade</b>	Mulheres	260	3,58	0,412	2,041	0,042
	Homens	239	3,49	0,496		
<b>Liderança</b>	Mulheres	260	3,03	0,663	2,162	0,031
	Homens	239	2,91	0,672		
<b>Perdão</b>	Mulheres	259	2,69	0,842	3,578	0,000
	Homens	239	2,40	0,947		
<b>Modéstia</b>	Mulheres	260	3,27	0,595	2,889	0,004
	Homens	239	3,11	0,591		
<b>Prudência</b>	Mulheres	260	3,12	0,548	-2,017	0,044
	Homens	239	3,21	0,537		
<b>Gratidão</b>	Mulheres	259	3,60	0,544	5,220	0,000
	Homens	239	3,28	0,771		
<b>Esperança</b>	Mulheres	259	3,26	0,752	3,480	0,001
	Homens	239	3,01	0,874		
<b>Espiritualidade</b>	Mulheres	257	3,17	1,021	4,568	0,000
	Homens	238	2,70	1,229		

\* p<0,05

Fonte: dados da pesquisa.

A segunda análise investiga se existe diferença entre professores homens e mulheres no que se refere à aplicabilidade das forças de caráter na rotina laboral dos mesmos. Através da utilização do teste *t*, notou-se, para um nível de confiança de 95%, que treze forças são estatisticamente diferentes: perseverança, bondade, amor, inteligência social, imparcialidade, liderança, cidadania, modéstia, prudência, apreciação do belo, gratidão, esperança e espiritualidade. Para

todas essas as médias da frequência de utilização das forças foram maiores para as mulheres, ou seja, elas aplicam mais essas treze forças em suas atividades no dia a dia do que os homens. As outras onze forças, que fazem parte do VIA, não resultaram em diferença estatisticamente significativa. O Quadro 5 mostra os resultados da análise do teste *t*. As três forças em destaque são as que apresentam diferenças de médias mais significativas entre os homens e as mulheres.

**Quadro 5** - Resultado do teste *t* para diferenças da aplicabilidade das forças de caráter entre homens e mulheres

Aplicabilidade forças	Sexo	n	Média	Desvio-padrão	t	p*
<b>Perseverança</b>	Mulheres	260	5,03	1,065	3,251	0,001
	Homens	239	4,72	1,064		
<b>Bondade</b>	Mulheres	260	5,21	0,937	2,747	0,006
	Homens	239	4,97	1,010		
<b>Amor</b>	Mulheres	260	5,06	1,103	2,540	0,011
	Homens	239	4,80	1,199		
<b>Inteligência Social</b>	Mulheres	260	4,66	1,178	2,313	0,021
	Homens	239	4,42	1,116		
<b>Imparcialidade</b>	Mulheres	260	5,50	0,714	2,768	0,006
	Homens	239	5,30	0,906		
<b>Liderança</b>	Mulheres	260	4,95	1,024	2,224	0,027
	Homens	239	4,76	0,919		
<b>Cidadania</b>	Mulheres	260	5,27	0,863	2,161	0,031
	Homens	239	5,10	0,905		
<b>Modéstia</b>	Mulheres	260	4,70	1,312	2,488	0,013
	Homens	239	4,39	1,400		
<b>Prudência</b>	Mulheres	260	4,65	1,152	1,987	0,047
	Homens	239	4,45	1,109		
<b>Apreciação do belo</b>	Mulheres	260	5,10	1,039	2,512	0,012
	Homens	239	4,86	1,082		
<b>Gratidão</b>	Mulheres	260	5,28	1,094	3,413	0,001
	Homens	239	4,91	1,290		
<b>Esperança</b>	Mulheres	260	5,24	0,988	3,001	0,003
	Homens	239	4,95	1,178		
<b>Espiritualidade</b>	Mulheres	260	4,85	1,574	3,845	0,000
	Homens	239	4,25	1,890		

\* p<0,05

Fonte: dados da pesquisa.



Ao se realizar comparação entre as forças significativas que são mais expressivas em mulheres e homens e as forças que eles mais aplicam no dia a dia, verifica-se uma grande congruência entre essas. Somente três forças fazem parte apenas do primeiro grupo – amor ao aprendizado, autenticidade e perdão – e duas apenas do segundo grupo – cidadania e apreciação do belo. As outras 11 forças aparecem, com expressividade nas mulheres, tanto nas características dos docentes, como também na aplicabilidade dessas nas atividades.

Os resultados encontrados colocam as mulheres em uma posição favorecida em relação aos homens, quando se comparam as médias das forças. As forças de maiores diferenças de médias entre eles são inteligência social, gratidão e espiritualidade. No que se refere à aplicabilidade, as forças espiritualidade e gratidão também estão entre as mais distintas, juntamente com perseverança.

É válido o questionamento se essas forças não seriam, naturalmente, características mais de mulheres do que de homens. Vianna (2001) critica a dicotomia das atribuições femininas e masculinas, mas aponta que o cuidado, por exemplo, é visto como um atributo essencialmente feminino, sendo percebido como uma responsabilidade natural das mulheres para alguns pesquisadores, e fruto da socialização dessas para outros. Louro (1997), ao discorrer sobre como o magistério se tornou um ‘trabalho de mulher’, afirma que no passado elas eram vistas por alguns como “naturais educadoras”, cuidadoras dos alunos como se fossem filhos “espirituais”. Passa-se, então, a associar a profissão do professor com características como a paciência, a minuciosidade, a afetividade e a doação.

É possível, dessa forma, que alguns atributos sejam mais perceptíveis a partir das ações das mulheres e de seu vínculo com a maternidade, que acaba por envolver características como as descritas acima para o professor. Existe ainda o fato de que é socialmente aceito que as mulheres expressem seus sentimentos e suas emoções, enquanto aos homens cabe o autodisciplinamento e o controle dos mesmos (LOURO, 2000). Assim, os participantes do sexo masculino desta pesquisa poderiam ser mais contidos em suas respostas se comparado com a liberdade, que as mulheres sentem para responder as mesmas questões.

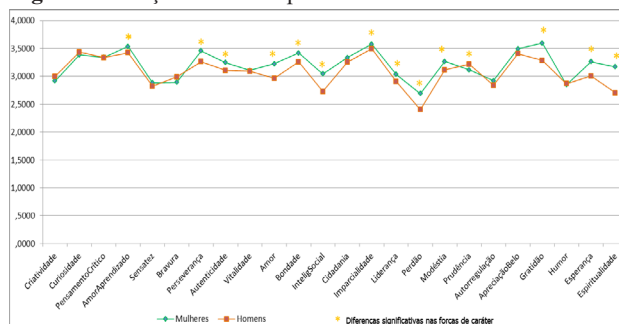
Algumas pesquisas que tratam dessa diferença entre sexos no que tange às forças de caráter serão mencionadas na tentativa de se realizarem aproximações com o presente trabalho. Pareek e Rathore (2016) estudaram essas diferenças aplicando o VIA-IS em uma amostra de 60 docentes, sendo 20 mulheres e 40 homens. As principais conclusões revelam que os professores, de uma forma geral, obtiveram pontuações altas em quase todas as forças e as docentes mulheres tiveram maiores escores que os homens nas forças criatividade, perseverança, autenticidade, vitalidade, inteligência social, cidadania, imparcialidade, liderança, perdão, autorregulação e apreciação do belo. Seis forças são as mesmas encontradas

no presente estudo tanto no grupo de caracterização dos professores como no de utilização dessas.

Linley et al. (2007) conduziram um estudo com 17.056 pessoas no Reino Unido e constataram também que as mulheres obtiveram maiores pontuações na maior parte das forças de caráter comparado com os homens. As forças interpessoais como amor, bondade e inteligência social tiveram destaque para as mulheres, enquanto a criatividade se destacou nos homens. No estudo de Ovejero e Cardenal (2011), as mulheres também apresentam maiores pontuações nas forças. Elas obtiveram melhores resultados, comparados aos homens, na criatividade, no amor à aprendizagem, no amor, na bondade, na inteligência social, na imparcialidade, na liderança, no perdão, na apreciação do belo, na gratidão e na espiritualidade. No entanto, os tamanhos dos efeitos foram pequenos ou moderados. Quase todas as forças relatadas neste estudo também fizeram parte das diferenças na amostra de professores brasileiros.

As sete forças mais representativas para as mulheres docentes brasileiras foram gratidão, imparcialidade, amor ao aprendizado, apreciação do belo, perseverança, bondade e curiosidade. Para os homens foram imparcialidade, curiosidade, amor ao aprendizado, apreciação do belo, pensamento crítico, gratidão e perseverança. Percebe-se uma tendência de as classificações das forças serem muito parecidas entre os homens e mulheres, modificando, em alguns casos, apenas poucas posições para cima ou para baixo no ranking. A força menos expressiva tanto para os homens como para as mulheres foi o perdão. A Figura 1 mostra as pontuações das forças de caráter divididas por sexo, apresentando também em quais delas existiram diferença estatisticamente significativa.

**Figura 1 - Forças de caráter para mulheres e homens**

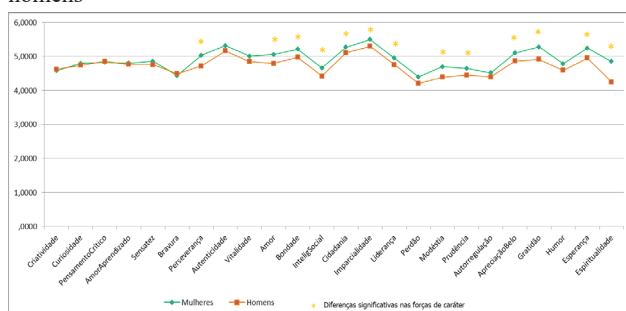


Fonte: dados da pesquisa.

A Figura 2 tem a mesma finalidade, porém aponta as pontuações da aplicabilidade das forças de caráter relatadas pelos docentes divididas por sexo, mostrando também em quais dessas existiram diferença estatisticamente significativa. Nota-se uma tendência dos professores em utilizarem as mesmas forças no dia a dia de trabalho. As principais para as mulheres foram imparcialidade, autenticidade, gratidão, cidadania, esperança, bondade e apreciação do belo. Para os homens, as principais forças foram imparcialidade, autenticidade, cidadania, bondade, esperança, gratidão e

apreciação do belo.

**Figura 2** - Aplicabilidade das forças de caráter para mulheres e homens



Fonte: dados de pesquisa.

Outros estudos foram conduzidos sobre diferenças de forças de caráter entre homens e mulheres. Brdar, Anić e Rijavec (2011), através de uma amostra de 818 estudantes da Croácia, constataram que as mulheres possuíam maiores médias para as forças autenticidade, bondade, amor, gratidão, imparcialidade e esperança. Já os homens pontuaram em autenticidade, humor, gratidão, esperança, imparcialidade e curiosidade. Percebe-se congruência com algumas forças relatadas no estudo dos professores, principalmente, no que se refere à gratidão, bondade, imparcialidade e curiosidade.

Em Israel, Littman-Ovadia e Lavy (2012) descobriram que as mulheres obtiveram maiores escores em amor, apreciação do belo e gratidão, enquanto os homens obtiveram maior escore em criatividade. A amostra consistiu em 635 adultos israelenses. Dessa forma, entende-se, através dos trabalhos citados, que as mulheres, normalmente, apresentam maiores médias para a maioria das vinte e quatro forças de caráter quando comparado com os homens. Acredita-se que as questões culturais, assim como de segmento profissional possam influenciar nas forças que mais se destacam para cada sexo. Brdar et al. (2011) entendem que, embora as diferenças entre os sexos sejam examinadas em apenas alguns estudos até agora, parece razoável concluir que as mulheres obtêm maior pontuação nas chamadas forças de “nutrição”, enquanto que os resultados para os homens diferem de estudo para estudo. No entanto, na atual pesquisa, nota-se que as forças para homens e mulheres ficaram bem distribuídas entre as seis virtudes, e a atuação conjunta entre esses pode ser benéfica para o ensino e o contato com os alunos.

#### 4 Conclusão

As forças de caráter estão vinculadas à identificação e ao desenvolvimento de potencialidades humanas e, portanto, é referenciado como um dos alicerces do campo da Psicologia Positiva. O objetivo deste estudo foi realizar um perfil inicial, na qual se identificam e analisam as principais forças de caráter que caracterizam os docentes de Ensino Superior no Brasil, as forças mais utilizadas no dia a dia de trabalho e se existem diferenças entre professores homens e mulheres para estas forças.

Os resultados explicitados mostram a assinatura de forças desses pesquisados. Com o desenvolvimento deste estudo se inicia a compreensão sobre as fortalezas dos docentes e o que os caracterizam quanto indivíduo-trabalhador. Através disso, é possível projetar intervenções que possam ajudar no desenvolvimento e melhoria de forças que são importantes no processo de ensino, promover a autoconsciência das forças de cada professor para que, então, possam empregá-las da melhor forma possível nas atividades que desenvolvem.

Não é intuitivo que se realize uma divisão discriminatória entre docentes homens e mulheres, mas sim que se possa conhecer um pouco sobre as diferenças no que tange suas forças na atuação da profissão de ensino e, talvez, nos benefícios da sua ação conjunta. Acredita-se que, através deste estudo, o qual se mostra pioneiro entre a classe profissional abordada, outros achados poderão ser projetados e comparações poderão ser feitas mediante a população brasileira, e não apenas com pesquisas realizadas no exterior.

Entende-se que, para esta pesquisa, a amostra de professores deveria ter uma quantidade mais próxima de participantes em cada região do país. Este se constitui um ponto limitante que pode ser melhorado em futuras pesquisas. Além disso, recomenda-se um olhar aprofundado para a relação da força perdão no contexto laboral dos docentes. Observações mais aproximadas poderiam revelar fatores que ofereçam mais sustentação, a fim de compreender, de uma forma mais integral, esses resultados.

Aconselha-se, ainda, a investigação sobre a utilização das forças de caráter e os fatores de bem-estar dos professores. Podem-se incluir outras variáveis como afetos positivos e negativos, autoeficácia, qualidade de vida, entre outros constructos relacionados à Psicologia Positiva.

#### Referências

- BRDAR, I.; ANIĆ, P.; RIJAVEC, M. Character strengths and well-being: are there gender differences? In: BRDAR, I. (Ed.). *The human pursuit of well-being: a cultural approach*. New York: Springer, 2011. p.145-156. doi: 10.1007/978-94-007-1375-8\_13.
- BUCKINGHAM, M.; CLIFTON, D.O. *Descubra seus pontos fortes: um programa revolucionário que mostra como desenvolver seus talentos especiais e os das pessoas que você lidera*. Rio de Janeiro: Sextante, 2008.
- CLIFTON, D.O.; HARTER, J.K. Investing in strengths. In: CAMERON, K.S.; DUTTON, J.E.; QUINN, R.E. *Positive organizational scholarship: foundations of a new discipline*. San Francisco: Berrett Koehler, 2003. p.111-121.
- CSIKSZENTMIHALYI, M. *Gestão qualificada: a conexão entre felicidade e negócio*. Porto Alegre: Bookman, 2004.
- DAHLGAARD, K.; PETERSON, C.; SELIGMAN, M. E. P. Shared virtue: the convergence of valued human strengths across culture and history. *Rev. General Psychol.*, v.9, n.3, p.203-213, 2005. doi: 10.1037/1089-2680.9.3.203.
- DAVOGLIO, T.R.; SPAGNOLO, C.; SANTOS, B.S. Motivação para a permanência na profissão: a percepção dos docentes universitários. *Psicol. Escolar Educ.*, v.21, n.2, p.175-182, 2017. doi: 10.1590/2175-3539201702121099.

- CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. Áreas de avaliação. Disponível em: <<http://capes.gov.br/avaliacao/sobre-as-areas-de-avaliacao>>. Acesso em: 3 jan. 2020.
- GALLUP BRASIL. Gallup. Disponível em: <<http://www.gallup.com/pt-br/175763/gallup-brasil.aspx>>. Acesso em: 23 nov. 2020.
- HAIR, J.F.J. et al. *Fundamentos de métodos de pesquisa em Administração*. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- HARTER, J.K.; SCHMIDT, F.L.; HAYES, T.L. Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *J. Appl. Psychol.*, v.87, n.2, p.268-279, 2002. doi: 10.1037//0021-9010.87.2.268.
- HARZER, C.; RUCH, W. The application of signature character strengths and positive experiences at work. *J. Happiness Studies*, v.14, n.3, p.965-983, 2013. doi: 10.1007/s10902-012-9364-0.
- HENNE, D.; LOCKE, E. A. Job dissatisfaction: what are the consequences? *Int. J. Psychol.*, v.20, p.221-240, 1985. doi: 10.1080/00207598508247734.
- HUTZ, C.S. *Avaliação em psicologia positiva: técnicas e medidas*. Porto Alegre: Artmed, 2016.
- INEP - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira: Sinopse estatística da Educação Superior 2016. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/web/guest/sinopses-estatisticas-da-educacao-superior>>. Acesso em: 8 ago. 2020.
- LINLEY, P.A. et al. Character strengths in the United Kingdom: the VIA Inventory of Strengths. *Personal. Individual Differences*, v.43, p.341-351, 2007. doi: 10.1016/j.paid.2006.12.004.
- LINLEY, P.A. et al. Using signature strengths in pursuit of goals: effects on goal progress, need satisfaction, and well-being, and implications for coaching psychologists. *Int. Coaching Psychol. Rev.*, v.5, n. 1, p.6-15, 2010.
- LITTMAN-OVADIA, H.; LAVY, S. Character strengths in Israel: Hebrew adaptation of the VIA inventory of strengths. *Euro. J. Psychol. Assessment*, v.28, n.1, p.41-50, 2012. doi: 10.1027/1015-5759/a000089.
- LOURO, G.L. Mulheres em sala de aula. In: DEL PRIORE, M. *História das mulheres no Brasil*. São Paulo: Contexto, 1997. p.443-481.
- LOURO, G. L. *O corpo educado: pedagogias da sexualidade*. Belo Horizonte: Autêntica, 2000.
- MASLOW, A. H. *Motivation and personality*. New York: Harper, 1954.
- NIEMIEC, R. M. VIA character strengths: research and practice (the first 10 years). In: KNOOP, H. H.; DELLE FAVE A. *Well-being and cultures: perspectives on positive*. New York: Springer, 2013. p.11-29. doi: 10.1007/978-94-007-4611-4\_2.
- NORONHA, A.P.P.; BARBOSA, A. J. G. Forças e virtudes: escala de forças de caráter. In: HUTZ, C. S. (Org.). *Avaliação em psicologia positiva: técnicas e medidas*. Porto Alegre: Artmed, 2016.
- NORONHA, A.P.P.; ZANON, L.L.D.; ZANON, C. Internal structure of the characters strengths scale in Brazil. *Psico-USF*, v.20, n.2, p.229-235, 2015. doi: 10.1590/1413-82712015200204.
- OLIVEIRA, C. et al. Bem-estar subjetivo: estudo de correlação com as forças de caráter. *Aval. Psicol.*, v. 15, n. 2, p.177-185, 2016. doi: 10.15689/ap.2016.1502.06.
- OVEJERO, M.; CARDENAL, V. Character strengths with gender perspective. A study with a Spanish sample. In: SECOND WORLD CONGRESS ON POSITIVE PSYCHOLOGY, 2011, Philadelphia.
- PAREEK, S.; RATHORE, N.S. Gender differences in character strengths and virtues of teachers in higher education. *Indian J. Positive Psychol.*, v.7, n.3, p. 312-317, 2016. doi: 10.15614/ijpp/2016/v7i3/121763.
- PARK, N.; PETERSON, C. Character strengths and happiness among young children: content analysis of parental descriptions. *J. Happiness Studies*, v.7, n.3, p.323-341, 2006a. doi: 10.1007/s10902-005-3648-6.
- PARK, N.; PETERSON, C. Moral competence and character strengths among adolescents: the development and validation of the Values in Action Inventory of Strengths for Youth. *J. Adolescence*, v.29, n.6, p.891-909, 2006b. doi: 10.1016/j.adolescence.2006.04.011.
- PARK, N.; PETERSON, C. Character strengths: research and practice. *J. College Character*, v.10, n.4, p.1-10, 2009. doi: 10.2202/1940-1639.1042.
- PARK, N.; PETERSON, C.; SELIGMAN, M.E.P. Strengths of character and well-being. *J. Soc. Clin. Psychol.*, v.23, n.5, p.603-619, 2004. doi: 10.1521/JSCP.23.5.603.50748.
- PARK, N.; PETERSON, C.; SELIGMAN, M.E.P. Character strengths in fifty-four nations and the fifty US states. *J. Positive Psychol.*, v.1, p.118-129, 2006. doi: 10.1080/17439760600619567.
- PETERSON, C. *A primer in positive psychology*. New York: Oxford University Press, 2006.
- PETERSON, C.; PARK, N. Character strengths in organizations. *J. Organiz. Behavior*, v.27, p.1149-1154, 2006. doi: 10.1002/job.398.
- PETERSON, C.; SELIGMAN, M.E.P. *Character strengths and virtues: a handbook and classification*. Washington: American Psychological Association, 2004.
- SALES, S. D. *Motivação como ferramenta para a gestão das universidades federais brasileiras*. Florianópolis: UFSC, 2005.
- SEIBEL, B.L.; DESOUSA, D.; KOLLER, S.H. Adaptação Brasileira e estrutura fatorial da Escala 240-item VIA Inventory of Strengths. *Psico-USF*, v.20, n.3, p.371-383, 2015. doi: 10.1590/1413-82712015200301.
- SELIGMAN, M.E.P. *Felicidade autêntica: usando a psicologia positiva para a realização permanente*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009.
- SIEGEL, R.D.; ALLISON, S.M. Positive psychology: harnessing the power of happiness, mindfulness and personal strength. Harvard Medical School Special Health Report, p. 1-41, 2009.
- SIQUEIRA, M.M.M.; GOMIDE JR., S. Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In: ZANELLI, J.C.; BORGES-ANDRADE, J.E.; BASTOS, A.V.B. *Psicologia, organização e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, 2004. p. 300-328.
- SMART, N. *World philosophies*. New York: Routledge, 1999.
- SNYDER, C.R.; LOPEZ, S.J. *Psicologia positiva: uma abordagem científica e prática das qualidades humanas*. Porto Alegre: Artmed, 2009.
- VIANNA, C. P. O sexo e o gênero da docência. *Cad. Pagu*, n.17-18, p.81-103, 2002. doi: 10.1590/S0104-83332002000100003.
- YEARLEY, L.H. *Mencius and aquinas: theories of virtue and conceptions of courage*. New York: Suny Press, 1990.