

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
FACULDADE DE GESTÃO E NEGÓCIOS
BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

GABRIELLA CARVALHO PINTO

**O FLORESCIMENTO NO LOCAL DE ESTUDO: SOBRE O BEM – ESTAR DOS
UNIVERSITÁRIOS FAGEN – UFU.**

UBERLÂNDIA

2025

GABRIELLA CARVALHO PINTO

**O FLORESCIMENTO NO LOCAL DE ESTUDO: SOBRE O BEM – ESTAR DOS
UNIVERSITÁRIOS FAGEN – UFU.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
como requisito parcial para obtenção do título de
Graduação do Curso de Administração pela Universidade
Federal de Uberlândia.

Orientador(a): Prof. Dra. Marcia Mitie
Durante Maemura

UBERLÂNDIA

2025

RESUMO

O presente estudo analisou o nível de florescimento entre estudantes dos cursos de Administração e Gestão da Informação da Faculdade de Gestão e Negócios da Universidade Federal de Uberlândia (FAGEN/UFU), utilizando abordagem quantitativa descritiva e a Escala de Florescimento no Trabalho (EFLOT). Foram avaliadas as influências de fatores sociodemográficos no florescimento percebido, como curso, gênero, faixa etária, renda familiar e ano de ingresso. Os resultados evidenciaram médias elevadas de florescimento para o curso de Administração em relação à Gestão da Informação, com destaque para estudantes do sexo feminino e para aqueles em faixas etárias e de renda mais altas. Alunos que ingressaram em 2021 apresentaram os maiores escores, enquanto turmas impactadas por eventos externos mostraram florescimento reduzido. As dimensões avaliadas – otimismo, competência, propósito, satisfação com a vida e significado – apresentaram scores acima do ponto neutro, revelando alto engajamento e bem-estar entre os participantes. Nas implicações gerenciais, sugere-se às coordenações dos cursos que promovam ações direcionadas ao fortalecimento das dimensões menos desenvolvidas do florescimento, especialmente junto aos públicos mais vulneráveis, favorecendo ambientes acadêmicos saudáveis, engajados e inclusivos.

Palavras-chaves: Florescimento no trabalho; Bem-Estar; Engajamento; Satisfação

ABSTRACT

The present study analyzed the level of flourishing among students in the Administration and Information Management programs at the School of Management and Business of the Federal University of Uberlândia (FAGEN/UFU), using a quantitative descriptive approach and the Flourishing at Work Scale (EFLOT). Sociodemographic factors influencing perceived flourishing were evaluated, such as program, gender, age group, family income, and year of admission. The results showed higher average flourishing scores for the Administration program compared to Information Management, especially among female students and those in higher age and income groups. Students who entered in 2021 had the highest scores, while cohorts affected by external events showed reduced flourishing. The dimensions evaluated – optimism, competence, purpose, life satisfaction, and meaning – scored above the neutral point, revealing high engagement and well-being among the participants. The study suggests further exploration of the relationship between flourishing and academic dropout, as well as managerial recommendations for strengthening weaker dimensions in specific groups. The findings help promote healthier, more inclusive academic environments that foster student flourishing.

Keywords: Flourishing at work; Well-being; Engagement; Satisfaction.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	6
2. REVISÃO DA LITERATURA	8
2.1. IMPORTÂNCIA DA SATISFAÇÃO DO FUNCIONÁRIO COM O TRABALHO	8
2.2. FLORESCIMENTO NO TRABALHO	10
2.3. FLORESCIMENTO NO TRABALHO E RESULTADOS ORGANIZACIONAIS.	12
2.4. OCUPAÇÃO UNIVERSITÁRIA COMO TRABALHO FORMATIVO	14
3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	16
3.1. ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS	18
4. RESULTADOS E DISCUSSÕES	19
4.1 FLORESCIMENTO X CURSO	21
4.2. FLORESCIMENTO X GÊNERO	21
4.3. FLORESCIMENTO X CURSO X GÊNERO	22
4.4. FLORESCIMENTO X RENDA FAMILIAR MENSAL	22
4.5. FLORESCIMENTO X ANO DE INGRESSO NA UFU	23
4.6. FLORESCIMENTO X FAIXA ETÁRIA	24
4.7 FLORESCIMENTO X DIMENSÕES EFLOT X CURSO	25
4.7.1 Florescimento X Otimismo X Curso	25
4.7.2 Florescimento X Competência X Curso	26
4.7.3 Florescimento X Grau de propósito X Curso	27
4.7.4 Florescimento X Satisfação com sua própria vida X Curso	28
4.7.5 Florescimento X Significado X Curso	28
5. CONCLUSÕES	29

1. INTRODUÇÃO

A crescente desmotivação no ambiente de trabalho é um fenômeno global alarmante, como revela o estudo *State of the Global Workplace* da Gallup (2024): seis em cada dez pessoas estão emocionalmente desligadas de suas funções, realizando apenas o mínimo necessário e psicologicamente desconectadas do emprego. O estudo, que ouviu 122 mil pessoas em 160 países, mostra que apenas 23% dos funcionários em uma empresa típica se consideram engajados, enquanto 77% dos profissionais no mundo todo relatam desânimo em relação ao próprio trabalho. No Brasil, esse índice chega a 72%. Fatores como falta de reconhecimento, ausência de desafios, oportunidades limitadas de crescimento, pressão excessiva, ambientes tóxicos e desequilíbrio entre vida pessoal e profissional são apontados como causas centrais para esse cenário negativo.

Entre as principais causas dessa desmotivação estão fatores pessoais e organizacionais. Em uma entrevista para o programa de rádio “Tarde Nacional” (2024), a neuropsicóloga Marcela Bianca, publicado no Portal EBC (2024) destaca que problemas pessoais podem afetar o desempenho no trabalho, mas aponta também a falta de reconhecimento, ausência de desafios, oportunidades limitadas de crescimento, excesso de pressão, ambientes tóxicos e o desequilíbrio entre vida pessoal e profissional como elementos centrais para o desengajamento. A influência das redes sociais, com comparações constantes e expectativas irreais, também contribui para a insatisfação e o esgotamento emocional.

De acordo com pesquisas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), publicadas pela Nações Unidas Brasil (2022), é indicado que uma em cada quatro pessoas não se sente valorizada no trabalho e apenas metade percebe diversidade e inclusão suficientes em seus espaços profissionais. Nesse contexto, a inclusão no ambiente de trabalho é entendida como o sentimento de pertencimento, e é mais frequente em cargos de liderança, onde 92% dos profissionais seniores se sentem respeitados, contra 76% dos funcionários de níveis mais baixos. A falta de valorização e de práticas organizacionais inclusivas, aliada à incongruência entre discurso e prática das empresas, reforça a sensação de injustiça e frustração, especialmente entre as gerações mais jovens.

Segundo reportagem da publicação *Você S/A* (2024), foi apontado que a falta de reconhecimento multiplica o risco de pedidos de demissão, uma vez que, profissionais que não se sentem reconhecidos têm cinco vezes mais chances de deixar a empresa. A rotina extenuante,

a competição interna e a ausência de feedbacks construtivos agravam o quadro, favorecendo o surgimento da síndrome de burnout, reconhecida desde o ano de 2022 pela OMS como doença relacionada ao trabalho. Burnout, caracterizado por estresse crônico e esgotamento, é especialmente prevalente em áreas como recursos humanos, vendas, educação, liderança, administrativo e tecnologia da informação.

Segundo a CSB (2023), doenças ocupacionais fizeram com que as empresas acendessem um sinal de alerta quanto ao bem-estar emocional de seus colaboradores, incentivando a adoção de ações e ferramentas voltadas à melhoria da qualidade de vida no ambiente de trabalho e à mitigação dos impactos negativos que essa condição pode gerar nos negócios.

Diante desse contexto, discutir e estimular o florescimento no trabalho torna-se não apenas relevante, mas fundamental para a sustentabilidade e o sucesso das organizações. O florescimento no trabalho, conceito oriundo da psicologia positiva, refere-se a um estado em que o colaborador experimenta bem-estar, otimismo, relacionamentos saudáveis, competência profissional, satisfação e sentido em suas atividades, segundo os autores Mendonça et al. (2014). Estudos realizados pelo autor Rich (2010) evidenciam que trabalhadores florescidos são mais engajados, produtivos, inovadores, criativos e menos propensos à intenção de deixar a empresa, uma vez que as emoções positivas estão diretamente relacionadas à redução do absenteísmo, ao fortalecimento das relações interpessoais, ao aumento da satisfação e ao desenvolvimento de competências essenciais para o desempenho organizacional.

Apesar do crescente interesse pelo florescimento no ambiente organizacional, ainda há uma lacuna significativa na literatura quando o foco recai sobre o contexto estudantil universitário. Grande parte das pesquisas concentra-se nos ambientes de trabalho formais, deixando pouco exploradas as especificidades do florescimento entre estudantes, cuja experiência acadêmica pode ser compreendida como uma ocupação formativa com demandas e desafios próprios. Essa lacuna evidencia a necessidade de investigações mais aprofundadas para entender como fatores sociodemográficos, acadêmicos e contextuais influenciam o florescimento no percurso universitário, especialmente em cursos distintos e em momentos diversos da trajetória acadêmica.

O presente estudo tem como objetivo analisar o nível de florescimento entre estudantes dos cursos de Administração e Gestão da Informação da Faculdade de Gestão e Negócios da

Universidade Federal de Uberlândia (FAGEN/UFU). Ao investigar o florescimento, entendido como um estado de bem-estar, engajamento, propósito e satisfação, busca-se compreender como esses fatores se manifestam no contexto acadêmico, influenciando o desempenho, a motivação e o bem-estar dos alunos. Essa análise contribui para identificar as dimensões que favorecem ambientes educativos mais saudáveis e inclusivos, promovendo o desenvolvimento integral dos estudantes.

Organizações que promovem ambientes positivos, com práticas de reconhecimento, apoio, autonomia e desenvolvimento, colhem resultados expressivos, como por exemplo, maior produtividade e menor rotatividade (Hammer, 2009), inovação (Lyubomirsky et al., 2005), e melhor clima organizacional. O florescimento, portanto, não é apenas um benefício individual, mas um diferencial estratégico para o alcance de produtividade e lucratividade (Schaufeli, 2008) e para a construção de culturas organizacionais mais saudáveis (Ruiz e Araujo 2012).

2. REVISÃO DA LITERATURA

2.1. IMPORTÂNCIA DA SATISFAÇÃO DO FUNCIONÁRIO COM O TRABALHO

Campbell, Converse e Rodgers (1973 apud Harter 2003) definem a satisfação no trabalho como sendo o grau de contentamento e bem-estar que o colaborador sente em relação ao seu ambiente de trabalho, funções, cultura organizacional e condições oferecidas pela empresa em que trabalha. Essa medida é um fator fundamental que influencia inúmeros aspectos tanto para o indivíduo quanto para a organização, uma vez que, o local de trabalho ocupa uma parte significativa da vida de um indivíduo, influenciando não apenas sua rotina diária, mas também sua saúde mental e emocional. Estudos realizados por Harter (2003), indicam que uma pessoa entre 40 e 65 anos, dedica uma parte significativa da sua vida ao trabalho, chegando a passar um quarto ou até um terço do tempo em que está acordado exercendo suas funções, trabalhando. Além disso, entre um quinto e um quarto da variação na satisfação com a vida adulta pode ser atribuída ao nível de satisfação com o trabalho.

Com base nos estudos de Kuanr et al. (2022), os indivíduos tendem a buscar um local de trabalho no qual se sentem confortáveis, que prezam para o seu bem-estar e estimulam o desempenho positivo dos membros. Por outro lado, quando a organização apresenta alta taxa de rotatividade de colaboradores, conflito de papéis e principalmente, falta de comunicação

positiva, a empresa gera resultado negativo em relação a satisfação no trabalho. Neste contexto, é necessário avaliar os fatores essenciais para alcançar a satisfação dos indivíduos dentro de uma organização, e observa-se que as relações com colegas, progressão de carreira e florescimento no trabalho são uns dos principais. Pesquisas realizadas por autores ao longo dos anos (como por exemplo, Mendonça (2014), Oliveira e Silva (2015), e Paludo e Koller (2007)), mostram que os funcionários que mantem boas relações com seus colegas tendem a experimentar maior otimismo, competência profissional, satisfação pessoal e perspectivas positivas para o futuro. Sendo assim, as relações interpessoais no ambiente de trabalho desempenham um papel crucial na promoção do florescimento profissional, definido como um estado de prosperidade, felicidade, engajamento e bem-estar.

Para compreender melhor a importância das amizades no ambiente de trabalho, a pesquisa anual Gallup Workplace Audit (GWA), que avalia o engajamento dos funcionários, inclui entre seus critérios a pergunta sobre a existência de um amigo próximo no local de trabalho. Harter (2003) relata que o tópico de amizade dentro da organização se destacou, o que demonstra a importância das conexões pessoais para a motivação e produtividade do indivíduo. Assim, para o autor, é necessário a criação e estimulação de oportunidades para que os colaboradores se conheçam e desenvolvam laços para resultar em emoções positivas como cuidado e apoio mútuo.

Outro apontamento que é observado é que, segundo a pesquisa da GWA (2022), sobre a satisfação e a retenção de talentos em uma organização, é que quando existe uma pessoa que incentiva o desenvolvimento dos colaboradores sua satisfação tende a ser maior. No estudo realizado por Harter, Schmidt e Keys (2003), essa figura pode ser um gestor, um mentor, ou até mesmo um colega de trabalho, o qual oferece suporte para a aquisição de novas habilidades e o avanço na carreira. Os autores (2003) trazem novos estudos em relação ao sentimento dos colaboradores das gerações atuais em relação a sua carreira profissional, e relatam que o desenvolvimento pessoal no trabalho são prioridades, e enxergam a sua profissão como vocação e que deve ser gratificante e socialmente útil. No mesmo estudo citado anteriormente, é analisado que a progressão na carreira profissional é outro fator essencial para a satisfação no trabalho, uma vez que os funcionários que percebem oportunidades de aprendizado e crescimento na sua profissão, relatam maior engajamento e bem-estar dentro do seu local de trabalho.

Para Rich (2010), as emoções positivas, por sua vez, fortalecem a criatividade, a comunicação e a cooperação entre os membros da equipe, o que torna os colaboradores mais satisfeitos, cooperativos, pontuais e comprometidos, além de apresentar menor frequência de faltas e atrasos injustificados, e maior retenção de talentos na organização, com menor probabilidade de o indivíduo buscar oportunidades em outras empresas. Assim, investir na satisfação dos colaboradores, sobretudo por meio da valorização das relações interpessoais e do incentivo ao desenvolvimento profissional, resulta em benefícios tangíveis para as organizações.

Dessa forma, amplia-se a compreensão de que, além da satisfação no trabalho, o florescimento profissional constitui um conceito relevante para o desempenho organizacional, ao evidenciar a importância do reconhecimento, da valorização das contribuições individuais e do fortalecimento do vínculo psicológico com as atividades desempenhadas.

2.2. FLORESCIMENTO NO TRABALHO

O florescimento no trabalho é um tópico muito associado ao tema “satisfação no trabalho”, muito embora não sendo seu sinônimo. Assim como a satisfação, Hammer (2009) destaca que os colaboradores que experimentam o florescimento no trabalho sentem-se reconhecidos e valorizados por suas contribuições, o que está associado a maior desempenho e produtividade, e também, custos reduzidos com turnover e absenteísmo, além de fortalecerem a imagem institucional da empresa no mercado como um local desejável para se trabalhar. Jiang e Shen (2023) relatam que o engajamento no trabalho está intimamente ligado a uma conexão psicológica com as atividades desempenhadas, e não apenas às características do cargo ou às condições externas.

Na biologia, o termo “florescimento” está diretamente ligado ao processo pelo qual as plantas desabrocham, desenvolvem e florescem, uma vez que está relacionado ao aparecimento de flores em uma planta ou época em que elas brotam. Dentro de uma organização, esse termo refere-se a um estado de prosperidade, felicidade, engajamento e bem-estar no ambiente profissional, onde os indivíduos se sentem realizados e alcançam o seu potencial. Keyes (2002), Oliveira-Silva (2015) e Siqueira (2013), definem que o chamado “florescimento no trabalho” é um estado de saúde mental positivo e que surge quando os afetos positivos superam os negativos, promovendo um ajuste emocional positivo e contribuindo para uma experiência laboral mais enriquecedora e significativa (Mendonça et al., 2014; Oliveira-Silva e Silva, 2015;

Paludo e Koller, 2007), a qual o trabalho vai além das tarefas rotineiras e passa a ser uma fonte de aprendizado, crescimento e realização pessoal. São efeitos similares aos descritos anteriormente quando relacionados ao tópico “satisfação”.

O florescimento do indivíduo no trabalho inclui tanto o bem-estar subjetivo quanto o bem-estar psicológico, segundo o autor Diener et al. (2010), e também citado anteriormente por Hammer, é um conceito central na chamada “psicologia positiva”, e os autores Bono, Dabies e Rasch (2011), argumentam que o tema representa um estado de prosperidade, felicidade, engajamento, automotivação, sucesso e aprendizagem. Sendo assim, esses fatores contribuem para um ambiente de trabalho mais produtivo e harmonioso, onde os funcionários se sentem valorizados e motivados a contribuir para os objetivos organizacionais.

Para reduzir os desgastes psicológicos e promover o bem-estar dos trabalhadores, os autores Luthans e Youssef-Morgan (2017) e Mendonça et al. (2014) destacam ser de suma importância compreender o florescimento no contexto organizacional e garantir a efetividades das organizações.

Para descrever os pilares do florescimento no trabalho, o fundador da psicologia positiva, Martin Seligman (2011) propôs o Modelo PERMA, com elementos que contribuem para o desenvolvimento do bem-estar e criação de um ambiente de trabalho que favorece o crescimento pessoal e profissional, e é caracterizado pelas emoções positivas, engajamento, relacionamentos, significado e realização. Para Seligman (2011), outro fator fundamental para o florescimento é os relacionamentos positivos, uma vez que promovem a colaboração, confiança e o apoio mútuo entre os colegas.

Por outro lado, Spreitzer (2005), cita a Teoria de Maslow, a qual reforça que a autoatualização (base do florescimento) só ocorre quando necessidades básicas (fisiológicas, segurança, pertencimento) são atendidas, e ao analisar esse ponto de vista, é observado que os indivíduos de classes sociais menos favorecidas, que enfrentam insegurança financeira ou falta de acesso a direitos básicos, podem encontrar barreiras para alcançar estágios mais elevados de bem-estar psicológico no trabalho, mas em contrapartida o mesmo estudo destaca que condições capacitadoras, como por exemplo, a autonomia, suporte gerencial e recursos adequados, podem permitir o florescimento mesmo em contextos adversos.

Essa perspectiva encontra respaldo empírico em estudos como o de Lima e Rebouças (2016), realizado com jovens aprendizes da indústria cearense. Os resultados de seus estudos

indicaram que não houve diferenças significativas nos níveis de florescimento em relação a variáveis como sexo, escolaridade ou renda familiar. Sendo assim, sugere-se que, em contextos de programas de aprendizagem estruturados, fatores como acesso a oportunidades de desenvolvimento profissional e suporte organizacional podem mitigar o impacto de desigualdades socioeconômicas, favorecendo o florescimento entre jovens, independentemente de qual seja a sua formação escolar. Segundo Keyes (2007), o florescimento no ambiente de trabalho se manifesta por meio de sentimentos de otimismo, bons relacionamentos interpessoais, desenvolvimento de competências, satisfação pessoal e uma perspectiva profissional positiva, e esse estado está diretamente relacionado a maior resiliência, capacidade de enfrentamento de adversidades e a obtenção de melhores resultados profissionais.

Complementarmente, estudo como o de Rautenbach (2015) reforça que ambientes de trabalho positivos, marcados por interações construtivas e estímulo ao bem-estar, promovem desempenho e produtividade. Colaboradores que florescem tendem a ser mais engajados, criativos e emocionalmente equilibrados, o que fortalece sua contribuição para os objetivos organizacionais. Assim, mesmo que fatores socioeconômicos possam representar algum desafio, o florescimento pode ser alcançado por meio de intervenções institucionais adequadas, que ofereçam suporte emocional, profissional e estrutural aos trabalhadores, independentemente da sua origem social.

2.3. FLORESCIMENTO NO TRABALHO E RESULTADOS ORGANIZACIONAIS.

Um dos conceitos centrais da psicologia positiva, o florescimento no trabalho, tem se mostrado um elemento essencial para alcançar resultados organizacionais positivos.

Diante disso, é visto que, o estado de bem-estar de um funcionário quando se experimenta prosperidade, engajamento, automotivação e satisfação em suas atividades profissionais, é alcançado através de um meio ambiente organizacional que promove a felicidade, a qualidade de vida e o equilíbrio entre trabalho e lazer, segundo Farsen et al. (2018), Hanson e Mendius (2017).

Nas organizações modernas, há uma crescente demanda por colaboradores proativos, comprometidos com a excelência, aptos a trabalhar em equipe e dispostos a assumir a responsabilidade pelo próprio desenvolvimento. Nesse cenário, o florescimento no trabalho não apenas promove a realização individual, mas também se configura como uma alavanca

estratégica para o sucesso organizacional, e os colaboradores que florescem tendem a apresentar níveis mais elevados de resiliência, o que os capacita a enfrentar o estresse e as adversidades com maior eficácia, resultando em melhor desempenho e resultados superiores.

Para Keyes (2002), Luthans e Youssef (2007) e Siqueira (2013), o campo do Comportamento Organizacional Positivo (COP), que estuda justamente esse fenômeno, tem como foco o desenvolvimento das capacidades e dos pontos fortes dos indivíduos, visando simultaneamente ao aumento da performance e do bem-estar no ambiente de trabalho. Entre os elementos que compõem o florescimento, o engajamento ocupa papel central, uma vez que, funcionários engajados demonstram vigor, dedicação e absorção em suas atividades, o que, segundo Bakker e Schaufeli (2008), está diretamente relacionado ao aumento da produtividade e à lucratividade das unidades de negócios. Além disso, esse engajamento sustenta níveis mais altos de satisfação no trabalho e fortalece o comprometimento organizacional. Além de impulsionar o desempenho, a produtividade e o engajamento, o florescimento no trabalho também contribui significativamente para a redução do absenteísmo e das intenções de rotatividade, a medida em que, o bem-estar físico e mental proporcionado por esse estado positivo diminui substancialmente as faltas ao trabalho e a busca por outras oportunidades externas. Quando os colaboradores se sentem valorizados, motivados e reconhecidos, tendem a desenvolver maior vínculo com a organização, o que se traduz em maior estabilidade das equipes e na redução de custos associados à substituição de talentos.

LaGree et al. (2023) apontam que o engajamento e a sensação de bem-estar dos colaboradores podem aumentar através da construção de uma cultura de apoio local no trabalho, a qual está ligada com uma série de resultados positivos, como por exemplo, a satisfação no trabalho (Colbert et al. 2016; Schulz-Knappe e Ter Hoeven, 2023), resiliência (Cooke et al., 2019) e também, o florescimento (Colbert et al., 2016; Kossek et al., 2012). Outro aspecto levantado por LaGree et al. (2023) mostra que, um líder ao ajudar os colaboradores a se sentirem respeitados por alcançar seus objetivos pessoais e o sentimento de pertencimento, há um aumento na resiliência ocupacional, lealdade, satisfação e engajamento no trabalho, por parte dos funcionários.

Outro aspecto relevante é o estímulo ao aprendizado contínuo e ao desenvolvimento pessoal, tendo em vista que, o florescimento favorece a curiosidade, a abertura para o novo e a busca por aprimoramento, o que gera impactos diretos na inovação, criatividade e competitividade da organização. Como destacam Lyubomirsky et al. (2005), indivíduos em

estados emocionais positivos ampliam sua atenção e exploram novos repertórios comportamentais, tornando-se mais aptos a propor soluções inovadoras e a lidar com a complexidade dos desafios organizacionais. Nesse sentido, o florescimento também está associado à prevenção de desgastes psicológicos como estresse, esgotamento emocional e até mesmo sintomas depressivos. A aplicação dos princípios da psicologia positiva nas organizações promove uma cultura de felicidade, automotivação e qualidade de vida no trabalho. Conforme apontado por Bedin e Zamarchi (2019), esse tipo de abordagem melhora não apenas o bem-estar subjetivo, mas também a saúde física e mental dos trabalhadores, criando um ambiente mais saudável e humanizado. O investimento em ambientes físicos e psicossociais que priorizam a cooperação, a confiança, a comunicação efetiva e o reconhecimento, enfatizado pelos autores Ruiz e Araujo (2012), fortalece uma cultura corporativa sustentável. Tal cultura atrai profissionais qualificados e alinhados com valores de bem-estar, reduz custos operacionais ligados à rotatividade e ao recrutamento e reforça a imagem positiva da organização no mercado.

Entretanto, é importante ressaltar que, embora o florescimento no trabalho não apresente resultados negativos em si, sua implementação inadequada pode gerar efeitos indesejados. De acordo com Sgarbbosa (2023), quando o discurso do bem-estar não é acompanhado de práticas organizacionais concretas, como por exemplo, programas de suporte psicológico, treinamentos e desenvolvimento de lideranças empáticas, pode-se criar um cenário de expectativas frustradas entre os colaboradores.

Essa dissociação entre discurso e prática tende a gerar desmotivação, desconfiança e, paradoxalmente, comprometer o próprio bem-estar que se buscava promover.

Portanto, para que o florescimento no trabalho alcance seu pleno potencial, é imprescindível que as organizações adotem abordagens genuínas e consistentes, fundamentadas em ações concretas que sustentem o bem-estar individual e coletivo, promovendo uma cultura de cuidado, desenvolvimento e resultados sustentáveis.

2.4. OCUPAÇÃO UNIVERSITÁRIA COMO TRABALHO FORMATIVO

O estudo realizado pelos autores Schaufeli et al. (2002) oferece uma importante contribuição para a compreensão da experiência acadêmica ao apresentar a condição do estudante universitário como análoga ao exercício de uma ocupação profissional. Nesse sentido,

os autores adaptaram conceitos tradicionais do ambiente de trabalho, como burnout e engajamento para o contexto acadêmico.

O burnout acadêmico é definido (Schaufeli et al., 2002) como um estado de esgotamento emocional decorrente das exigências dos estudos, manifestando-se em três dimensões principais: exaustão, representando a sensação de sobrecarga e fadiga; cinismo, caracterizado por uma postura distanciada e negativa em relação à própria formação; e eficácia reduzida, que se refere à percepção de baixa competência e ineficácia enquanto estudante. Essas dimensões refletem diretamente as características do burnout profissional, evidenciando a aplicação dos modelos oriundos do mundo do trabalho ao ambiente universitário.

Paralelamente, o engajamento acadêmico para os autores (2002) é conceituado como um estado mental positivo, vigoroso e gratificante em relação aos estudos, composto por três componentes fundamentais: vigor, que engloba altos níveis de energia, resiliência e disposição para investir esforço nas atividades acadêmicas; dedicação, que abarca sentimentos de significado, entusiasmo, inspiração, orgulho e desafio associados à formação; e absorção, que consiste na imersão completa e concentração nas tarefas, com a percepção distorcida da passagem do tempo.

Adicionalmente, o desempenho acadêmico é apresentado como um indicador significativo da eficácia e do vigor do estudante, medido pela proporção de exames aprovados. Para Schaufeli et al. (2002), essa relação reforça a ideia de que o ato de estudar pode ser compreendido como um trabalho, com métricas de performance similares às utilizadas no contexto profissional, permitindo uma avaliação mensurável da experiência formativa.

Complementando essa perspectiva, Coulon (2017) enfatiza a complexidade do processo de aprendizagem universitária, ao apontar que o sucesso no ensino superior depende da aquisição de um verdadeiro "ofício de estudante". Esse ofício implica na descoberta e assimilação de rotinas, regras e códigos específicos da universidade, que muitas vezes não são explicitamente transmitidos pelos professores. A transição do ensino médio para o superior se apresenta como um momento especialmente desafiador para o aluno, que deve desenvolver habilidades intelectuais e adaptativas para lidar com as exigências do novo ambiente.

Dessa forma, tanto a visão do burnout e engajamento acadêmico quanto a do ofício de estudante convergem para a compreensão do ambiente universitário como um espaço capaz de

gerar tanto desgaste emocional quanto engajamento significativo, consequentemente, esses estados influenciam diretamente o rendimento e o bem-estar dos estudantes.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A metodologia adotada para esta pesquisa foi a quantitativa descritiva, segundo o autor Günther (2006), é caracterizada pela busca de explicações através do isolamento e controle de variáveis, usando dados mensuráveis obtidos por amostras representativas para possibilitar generalizações. Como, na pesquisa quantitativa, os resultados obtidos em uma amostra podem ser generalizados para toda a população, é essencial que essa amostra seja cuidadosamente definida, caso contrário, pode haver problemas ao aplicar as conclusões a todo o grupo (MALHOTRA, 2001). A pesquisa descritiva, dentro da quantitativa, tem como objetivo descrever características de um fenômeno, evento ou grupo, em função de variáveis bem definidas, utilizando técnicas de coleta e análise estatística para obter resultados precisos, baseados em dados e evidências concretas (Günther, 2006). Nesse sentido, a pesquisa quantitativa descritiva é extremamente útil para investigar o nível de florescimento dos graduandos na Faculdade de Gestão e Negócios de Uberlândia, que engloba, os cursos de Administração e Gestão da Informação, na Universidade Federal de Uberlândia

Após a elaboração da fundamentação teórica e a definição do público-alvo a ser analisado, foi elaborado um questionário por meio da plataforma Google Forms, o qual foi posteriormente divulgado online. Esse instrumento de coleta de dados foi construído com base na Escala de Florescimento, desenvolvida por Diener et al. (2010) e adaptada para o contexto brasileiro por Silva e Caetano (2011), originando a Escala de Florescimento no Trabalho (EFLOT), proposta por Mendonça et al. (2014).

A Escala de Florescimento utilizada como base para o instrumento de coleta de dados foi originalmente desenvolvida por Diener et al. (2010). Ed Diener, referência internacional na área da Psicologia Positiva e nos estudos sobre bem-estar subjetivo, elaborou a escala com o propósito de mensurar o florescimento humano de forma ampla, integrando dimensões como propósito de vida, relacionamentos positivos, competência, autoestima e desenvolvimento pessoal. O instrumento foi concebido como uma medida breve, válida e abrangente da prosperidade psicológica.

Posteriormente, a escala foi adaptada ao contexto brasileiro por Silva e Caetano (2011), pesquisadores reconhecidos nas áreas de comportamento organizacional e psicometria. A adaptação envolveu procedimentos de equivalência semântica, cultural e estatística, assegurando a adequação da linguagem e a validade dos itens para a realidade brasileira, além de confirmar suas propriedades psicométricas em amostras nacionais.

Com base nesses dois estudos, Mendonça et al. (2014) desenvolveram a Escala de Florescimento no Trabalho (EFLOT), direcionada especificamente ao contexto organizacional. Os autores ampliaram o conceito original de florescimento para o ambiente de trabalho, propondo um instrumento capaz de avaliar níveis de prosperidade, realização e bem-estar dos indivíduos no exercício de suas atividades laborais. A EFLOT, portanto, integra os fundamentos teóricos de Diener et al. (2010) e a adaptação nacional de Silva e Caetano (2011), oferecendo um recurso robusto para diagnósticos organizacionais relacionados à saúde e ao bem-estar dos colaboradores.

Além dos itens da EFLOT, o questionário incluiu perguntas sociodemográficas e questões referentes à vida acadêmica dos participantes, como o curso e o ano de ingresso, a fim de caracterizar mais detalhadamente o perfil dos estudantes avaliados. A EFLOT, derivada dos estudos mencionados, tem como finalidade oferecer diagnósticos organizacionais relacionados à saúde e ao bem-estar dos colaboradores. O Quadro 1 apresenta o embasamento teórico de cada pergunta utilizada na Escala para mensuração do constructo florescimento no trabalho, que compôs o questionário aplicado.

Quadro 1 – Instrumento de Mensuração

Construtos/dimensões do florescimento no trabalho (FT)	Questão
Otimismo Definição conceitual: O otimismo é uma variável cognitiva que reflete quão favorável uma pessoa é em relação ao seu futuro (Carver e Scheier, 2019). O qual implica em maiores índices de bem-estar subjetivo, qualidade de vida, saúde física e mental (Carver e Scheier, 2014; Carver e Scheier, 2019)	6. Em meu curso, as minhas relações sociais me dão suporte e são recompensadoras. 11. O meu curso contribui para que eu seja otimista acerca do meu futuro.
Competência Definição conceitual: Competência são habilidades, valores ou comportamentos e representam “como isso deve ser realizado” em vez de “qual é o objetivo” de uma meta. (Qive, 2021)	9. Em meu curso, sou competente e capaz de fazer as atividades que são importantes para mim.
Grau de propósito Definição conceitual: Propósito de vida é o que direciona toda a trajetória existencial dos seres humanos. Geralmente, o propósito se fundamenta	7. Em meu curso, estou envolvido (a) e interessado (a) nas atividades diárias que executo. 8. Em meu curso, contribuo ativamente para a felicidade e o bem-estar dos outros.

Construtos/dimensões do florescimento no trabalho (FT)	Questão
nas crenças e valores de cada indivíduo. Assim, o grau de propósito é a intensidade ou importância que uma pessoa atribui um propósito para a sua vida. (Soares, Gutierrez e Resende, 2020)	10. O meu curso contribui para que eu seja uma boa pessoa e viva uma boa vida.
Satisfação com sua própria vida	13. Em meu curso, as pessoas me respeitam.
Definição conceitual: Determinada pela realização das necessidades, desejos e vontades, e também, é o resultante da comparação entre as expectativas e o que se tem de fato no presente. (PUCRS, 2024)	
Significado	12. O meu curso contribui para que eu leve uma vida com propósito e com significado.
Definição conceitual: Se diferencia em 3 componentes: coerência, propósito e valorização. (Martela e Steger, 2016)	

Fonte: Elaboração Própria

Ainda assim, esse instrumento de coleta foi analisado por um especialista na temática, com intuito de se verificar a validade do conteúdo. O questionário possui treze perguntas e foi enviado via Google Forms a potenciais respondentes, que apresentassem o seguinte perfil:

- Universitários da Faculdade de Gestão e Negócios (FAGEN) vinculada a Universidade Federal de Uberlândia (UFU).
- Alunos que cursam, atualmente, Administração ou Gestão de Informação.

As respostas que não correspondessem ao perfil estabelecido para os participantes, assim como aquelas que apresentassem preenchimento inadequado, foram desconsideradas. Ressalta-se ainda que o sigilo e a confidencialidade dos dados coletados foram integralmente assegurados, sendo informado no início do questionário.

O questionário esteve disponível entre os dias 18 e 24 de agosto de 2025. No total, foram obtidas 74 respostas, das quais duas foram descartadas por não atenderem aos critérios definidos pela pesquisa. Assim, a amostra final foi composta por 71 respostas válidas.

3.1. ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS

Após a aplicação do questionário, os dados quantitativos foram organizados e compilados em quadros, utilizando-se tabelas elaboradas no software Excel®. Em seguida, realizou-se a análise conjunta das informações obtidas.

Primeiramente, foram apresentados os dados de contextualização referentes ao perfil dos respondentes e, posteriormente, os resultados das questões 06 a 13, com o objetivo de compreender de forma mais aprofundada as percepções dos participantes acerca dos fenômenos investigados.

A soma dos escores pode variar de 8, que significa forte discordância sobre todos os itens, a 56, que representa forte concordância com todos os itens da medida. Um alto escore na EFLOT significa que os respondentes têm ao interesse e à contribuição ativa para o correto andamento das atividades e do bem-estar comum dos atores organizacionais, assim como para o sentimento de competência e capacidade para o bom exercício profissional. Além disso, os trabalhadores com alto escore nessa escala têm o sentimento de que, por intermédio do trabalho, podem obter uma boa vida e ser pessoas melhores, além de se tornarem mais otimistas em relação ao futuro, vislumbrando uma vida com propósito e significado.

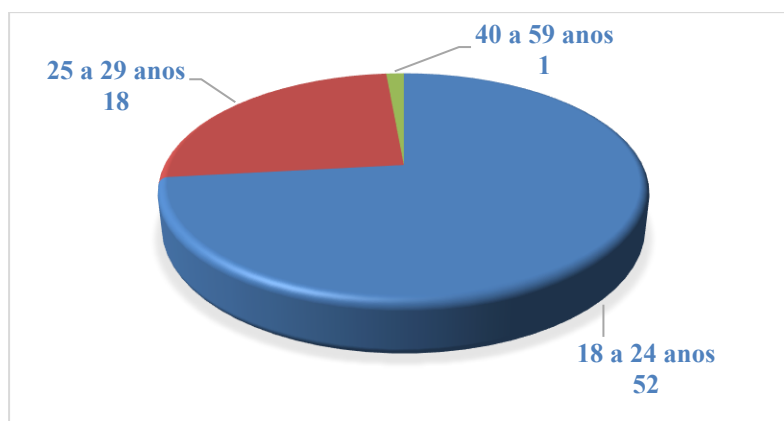
4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Para atender aos critérios estabelecidos pela pesquisa, a coleta de dados foi realizada de forma quantitativa, por meio da aplicação de um questionário eletrônico. Ao todo, foram obtidas 74 respostas, das quais 71 foram consideradas válidas, sendo excluídas aquelas provenientes de indivíduos que não pertenciam à FAGEN, isto é, que não eram estudantes dos cursos de Administração ou de Gestão da Informação e respondentes menores de 18 anos.

Sendo assim, das 71 respostas, obteve-se 59% do sexo feminino, totalizando 42 respostas, 40% do sexo masculino, totalizando 28 respostas e o restante se considera não binário, com 1 resposta.

Em relação à faixa etária, o Gráfico 2 representa que, 73% dos respondentes (52 no total) possui idade entre 18 a 24 anos, 25% (18 respondentes) entre 25 a 29 anos, e o restante entre 40 a 59 anos.

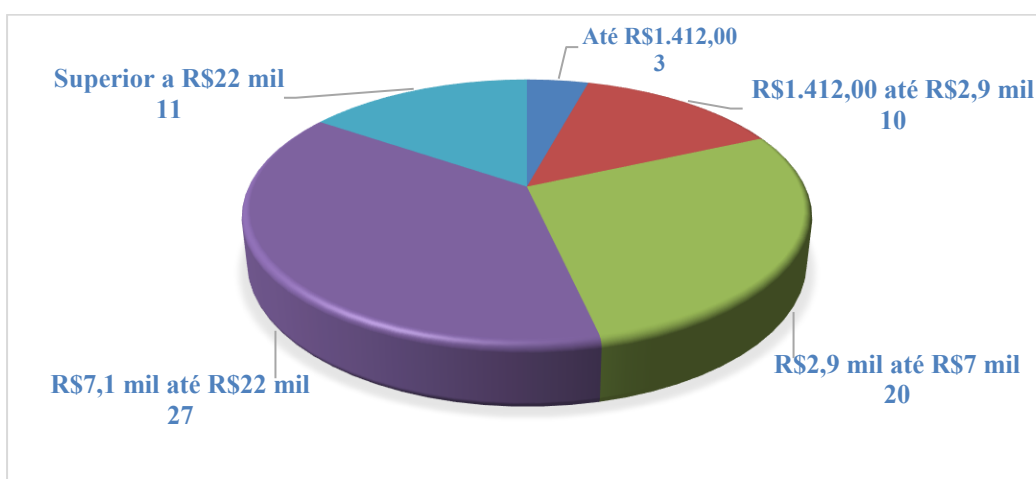
Gráfico 2: Faixa Etária dos Respondentes



Fonte: Dados da pesquisa, 2025

Em relação a renda familiar mensal, levando em consideração os respondentes válidos, há uma dispersão relevante a qual demonstra que 27 entrevistados possuem renda entre R\$7 mil a R\$ 22 mil, 20 pessoas entre R\$ 2,9 mil a R\$ 7,1 mil, 11 pessoas superior a R\$ 22 mil, 10 respondentes entre R\$ 1.412 mil a R\$ 2,9 mil, 3 pessoas até R\$ 1.412 mil. O Gráfico 3 evidencia os resultados do questionário.

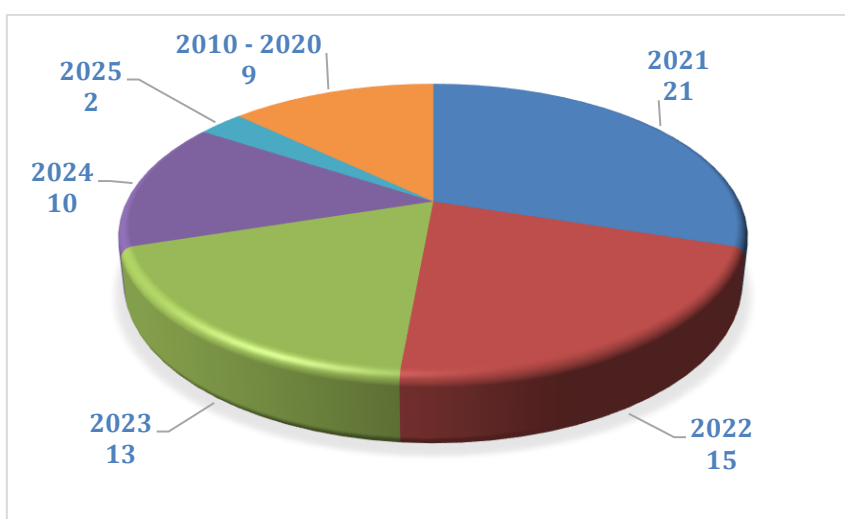
Gráfico 3: Renda Familiar Mensal dos Respondentes



Fonte: Dados da pesquisa, 2025

Outro aspecto analisado é o ano de ingresso na Universidade Federal de Uberlândia, e nessa análise foi observado (Gráfico 4) que 21 dos 72 respondentes válidos, ingressaram na UFU em 2021, 15 estudantes em 2022, 13 no ano de 2023, 10 em 2024 e apenas 02 alunos em 2025. Os demais respondentes (09) começaram na universidade entre os anos de 2010 e 2020.

Gráfico 4: Ano de Ingresso na UFU dos Respondentes



Fonte: Dados da pesquisa, 2025

Outra questão pertinente no questionário, é a identificação de qual curso relacionado a Faculdade de Gestão e Negócios de Uberlândia que esses respondentes estudam, e foi obtido o resultado no qual 73,2% (52) respostas indicam o curso de Administração e 26,7% (19) indicam Gestão de Informação. 5.

Assim, podemos interpretar que o público é majoritariamente jovem, entre 18 a 24 anos, feminino e do curso de Administração. A renda familiar mensal concentra-se em classe média a média-alta (R\$2,9 mil a R\$22 mil), e a maior parte dos respondentes, ingressaram na universidade nos últimos 4 anos, o que indica experiências recentes de adaptação acadêmica.

4.1 FLORESCIMENTO X CURSO

Os resultados da Escala de Florescimento no Trabalho (EFLOT) apontam que os estudantes de Administração (Média = 45,33; n = 52) apresentaram média superior à dos estudantes de Gestão da Informação (Média = 37,33; n = 19). O quadro 2 evidencia estes dados.

Quadro 2: Média dos Resultados dos Respondentes por Curso.

Curso	Nº Respondentes	Média
Administração	52	45,33
Gestão da Informação	19	37,33

Fonte: Dados da pesquisa, 2025.

Considerando que a escala varia de 8 a 56 pontos, ambos os grupos demonstraram escores acima da média, embora os de Administração tenham revelado maior percepção de engajamento, competência profissional e sentido atribuído ao curso que está inserido na Universidade Federal de Uberlândia.

4.2. FLORESCIMENTO X GÊNERO

Ao observar o Quadro 3, na análise por gênero, verificou-se que as estudantes que se identificaram como femininas (Média = 41,66; n= 42) apresentaram médias mais elevadas na Escala de Florescimento no Trabalho em comparação aos estudantes do gênero masculino (Média = 37,00; n = 28). Observa-se, ainda, que a única pessoa que se identificou como não binária obteve média inferior (Média = 20,00; n = 1), o que, embora não permita inferências estatísticas devido ao número reduzido de respondentes, indica uma percepção consideravelmente mais baixa em relação ao florescimento no trabalho.

Quadro 3: Média dos Resultados dos Respondentes por Gênero.

Gênero	Nº Respondentes	Média
Feminino	42	41,66
Masculino	28	37
Não Binário	1	20

Fonte: Dados da pesquisa, 2025.

De modo geral, as diferenças encontradas sugerem que o gênero pode estar associado às percepções de engajamento, competência e sentido atribuídos ao curso, aspecto que merece atenção em estudos futuros com amostras mais amplas e equilibradas.

4.3. FLORESCIMENTO X CURSO X GÊNERO

Ao considerar a interação entre curso e gênero, os dados indicam que, em Administração, as estudantes do gênero feminino (Média = 40,81; n = 34) apresentaram médias ligeiramente superiores às do gênero masculino (Média = 39,00; n = 17), enquanto a única respondente que se identificou como não binária obteve escore substancialmente menor (Média = 20,00; n = 1). No curso de Gestão da Informação, as médias foram bastante próximas entre mulheres (Média = 41,25; n = 8) e homens (Média = 40,90; n = 11), sugerindo maior homogeneidade entre os gêneros nesse grupo. Esses dados são evidenciados no Quadro 4.

Quadro 4: Média dos Resultados dos Respondentes por Curso X Gênero.

Curso X Gênero	Nº de Respondentes	Média
Administração Feminino	34	40,81
Administração Masculino	17	39
Administração Não Binário	1	20
Gestão da Informação Feminino	8	41,25
Gestão da Informação Masculino	11	40,9

Fonte: Dados da pesquisa, 2025.

Esses resultados reforçam que, embora as diferenças entre feminino e masculino sejam discretas em ambos os cursos, há uma consistência de médias mais altas para mulheres, além de um dado isolado de menor percepção de florescimento no caso da pessoa não binária.

4.4. FLORESCIMENTO X RENDA FAMILIAR MENSAL

Na análise por renda familiar mensal, observou-se uma tendência de aumento nos escores médios da Escala de Florescimento no Trabalho conforme cresce a faixa de renda. Os

respondentes com renda de até R\$ 1.412,00 apresentaram a menor média (Média = 30,66; n = 3), enquanto aqueles com renda superior a R\$ 22 mil registraram o maior valor (Média = 42,00; n = 11). Entre esses extremos, no Quadro 5, verificaram-se médias intermediárias: R\$ 1.412,00 a R\$ 2,9 mil (Média = 37,66; n = 10), R\$ 2,9 mil a R\$ 7,1 mil (Média = 39,00; n = 20) e R\$ 7,1 mil a R\$ 22 mil (Média = 40,66; n = 27).

Quadro 5: Média dos Resultados dos Respondentes por Renda Familiar Mensal.

Renda Familiar Mensal	Nº de Respondentes	Média
Até R\$1.412,00	3	30,66
R\$1.412,00 a R\$2,9 mil	10	37,66
R\$2,9 mil a R\$7,1 mil	20	39
R\$7,1 mil a R\$22 mil	27	40,66
Superior a R\$22 mil	11	42

Fonte: Dados da pesquisa, 2025.

Esses resultados sugerem que níveis mais elevados de renda familiar estão associados a maiores percepções de florescimento no curso que o indivíduo está ingressado na Universidade Federal de Uberlândia, possivelmente em função de melhores condições materiais, menor vulnerabilidade socioeconômica e maior expectativa de realização profissional.

4.5. FLORESCIMENTO X ANO DE INGRESSO NA UFU

Os resultados da Escala de Florescimento no Trabalho (EFLOT) por ano de ingresso na UFU revelaram variações relevantes entre as diferentes turmas. As maiores médias foram observadas entre os ingressantes de 2010 (Média = 49,00; n = 1), 2016 (Média = 45,00; n = 1), 2019 (Média = 43,00; n = 2) e, principalmente, 2021 (Média = 45,33; n = 21), grupo que concentra o maior número de respondentes. Já os escores mais baixos foram encontrados entre os ingressantes de 2017 (Média = 25,50; n = 2), 2018 (Média = 32,00; n = 1) e 2022 (Média = 33,33; n = 15). Os demais anos apresentaram médias intermediárias, como 2023 (Média = 35,33; n = 13), 2024 (Média = 38,66; n = 10) e 2025 (Média = 40,50; n = 2). Os dados são evidenciados no Quadro 6.

Quadro 6: Média dos Resultados dos Respondentes por Ano de Ingresso na UFU.

Ano de Ingresso na UFU	Nº de Respondentes	Média
2010	1	49
2016	1	45
2017	2	25,5
2018	1	32
2019	2	43

2020	3	41
2021	21	45,33
2022	15	33,33
2023	13	35,33
2024	10	38,66
2025	2	40,5

Fonte: Dados da pesquisa, 2025.

De forma geral, nota-se uma dispersão dos resultados, especialmente nos anos com poucos respondentes, em que valores individuais influenciam de maneira significativa a média. Ainda assim, a tendência sugere que os ingressantes de 2021 apresentam percepções mais positivas quanto ao florescimento no trabalho, enquanto as turmas de 2017, 2018 e 2022 revelam médias mais baixas. Esses achados podem estar relacionados a fatores como o estágio em que o estudante se encontra na graduação, o impacto de eventos externos (como a pandemia de COVID-19, que afetou diretamente as turmas de 2020 a 2022) e as expectativas em relação ao futuro profissional.

Outra análise que pode ser feita é que os estudantes ingressantes em 2021, próximos de concluírem a graduação, apresentaram um dos escores mais elevados, sugerindo que a iminência da conclusão do curso e a perspectiva de inserção no mercado de trabalho podem estar associadas a uma percepção mais positiva de florescimento. Em contrapartida, as turmas ingressantes em 2022 e 2023, ainda em estágios intermediários da formação, obtiveram médias mais baixas, possivelmente refletindo os desafios de adaptação e as incertezas típicas do percurso acadêmico.

4.6. FLORESCIMENTO X FAIXA ETÁRIA

Os resultados da Escala de Florescimento no Trabalho (EFLOT) por faixa etária (Quadro 7) indicam diferenças significativas entre os grupos analisados. Os estudantes com idade entre 25 e 29 anos apresentaram a média mais elevada ($M = 45,33$; $n = 18$), seguidos do respondente pertencente à faixa de 40 a 59 anos ($M = 49,00$; $n = 1$). Já os participantes de 18 a 24 anos, que representam a maioria da amostra ($n = 52$), obtiveram a menor média ($M = 37,00$).

Quadro 7: Média dos Resultados dos Respondentes por Faixa Etária.

Faixa Etária	Nº de Respondentes	Média
18 a 24 anos	52	37
25 anos a 29 anos	18	45,33
40 a 59 anos	1	49

Fonte: Dados da pesquisa, 2025.

Esses achados sugerem que a percepção de florescimento tende a ser mais positiva entre os estudantes mais velhos, especialmente aqueles em fases de vida nas quais há maior maturidade pessoal e aproximação com o mercado de trabalho. Por outro lado, os estudantes mais jovens, em sua maioria ainda em processo inicial de formação acadêmica, apresentam médias inferiores, o que pode refletir tanto a incerteza sobre o futuro quanto os desafios da adaptação ao ambiente universitário. Ressalta-se, entretanto, que a interpretação dos resultados deve considerar a disparidade no número de respondentes entre as faixas etárias, especialmente no caso da faixa de 40 a 59 anos, que contou com apenas um participante.

4.7 FLORESCIMENTO X DIMENSÕES EFLOT X CURSO

Nesta seção, é apresentada uma análise comparativa entre os cursos de Administração e de Gestão da Informação da Universidade Federal de Uberlândia (UFU). O foco recairá sobre a relação entre o florescimento dos estudantes e as dimensões que o compõem segundo o modelo EFLOT, especificamente: otimismo, competência, grau de propósito, satisfação com a própria vida e significado. Essa abordagem permite compreender de que forma os discentes de cada curso vivenciam e desenvolvem esses aspectos subjetivos, evidenciando possíveis aproximações ou divergências entre as duas áreas. A análise contribui ainda para verificar como essas dimensões se articulam com o percurso formativo de cada curso, oferecendo subsídios relevantes para reflexões acerca do bem-estar estudantil no contexto do ensino superior.

4.7.1 Florescimento X Otimismo X Curso

O otimismo é uma variável cognitiva que reflete a tendência do indivíduo em perceber seu futuro de maneira favorável (Carver e Scheier, 2019). Pesquisas indicam que níveis elevados de otimismo estão associados a maiores índices de bem-estar subjetivo, qualidade de vida e saúde física e mental (Carver e Scheier, 2014; Carver e Scheier, 2019).

No presente estudo, duas questões do questionário foram utilizadas para mensurar o grau otimismo entre estudantes dos cursos de Administração e Gestão da Informação. Cada questão possuía escala de 1 (mínimo) a 7 (máximo), sendo que médias superiores a 4,0 indicam percepções predominantemente positivas. O Quadro 8 evidencia os resultados.

Quadro 8: Grau de Otimismo por Curso.

CURSO	Nº RESPONDENTES	MÉDIA QUESTÃO 6	MÉDIA QUESTÃO 11
Administração	52	5,11	4,72
Gestão da Informação	19	5,36	5,21

Fonte: Dados da pesquisa, 2025.

Constata-se que ambos os grupos obtiveram escores médios superiores ao ponto neutro da escala, o que revela uma tendência positiva em relação às expectativas sobre o futuro, aspecto essencial do construto de otimismo. Observa-se, ainda, que os estudantes de Gestão da Informação apresentaram médias ligeiramente superiores às de Administração em ambas as questões, sugerindo uma visão ainda mais favorável acerca de suas perspectivas futuras.

Esses achados encontram respaldo na literatura sobre otimismo, a qual indica que indivíduos com maiores escores nessa dimensão tendem a desfrutar de níveis mais elevados de bem-estar subjetivo, além de demonstrar maior confiança na definição e alcance de seus objetivos acadêmicos e pessoais.

4.7.2 Florescimento X Competência X Curso

O construto competência refere-se a habilidades, valores ou comportamentos, e representa “como isso deve ser realizado” em vez de “qual é o objetivo” de uma meta (Qive, 2021). Em contextos acadêmicos e profissionais, a competência indica a capacidade do indivíduo de aplicar seus conhecimentos e habilidades de maneira eficaz, alinhada a padrões de desempenho e expectativas de resultados.

Nesse estudo, a Questão 9 do questionário foi utilizada para mensurar a dimensão de competência entre estudantes dos cursos da Faculdade de Gestão e Negócios de Uberlândia (FAGEN), Administração e Gestão da Informação, considerando uma escala de 1 (mínimo) a 7 (máximo). Os resultados podem ser observados no Quadro 9.

Quadro 9: Grau de Competência por Curso.

CURSO	Nº RESPONDENTES	MÉDIA QUESTÃO 09
Administração	52	5,46
Gestão da Informação	19	5,36

Fonte: Dados da pesquisa, 2025.

Verifica-se que os dois cursos apresentam escores médios elevados, superiores ao ponto neutro da escala (4,0), o que evidencia uma percepção positiva dos estudantes em relação às próprias competências. A diferença entre os grupos é pouco significativa, embora os alunos de Administração tenham obtido média ligeiramente superior àqueles de Gestão da Informação. Esses resultados indicam que os discentes de ambos os cursos se consideram capazes de desempenhar tarefas e utilizar suas habilidades de forma eficaz no contexto acadêmico. Nesse

sentido, os estudantes com escores mais altos demonstram sentimento consistente de capacidade e competência para a realização de atividades acadêmicas e profissionais, o que se associa diretamente à percepção de florescimento, abrangendo engajamento, senso de realização pessoal e confiança em relação ao futuro.

4.7.3 Florescimento X Grau de propósito X Curso

A dimensão propósito de vida refere-se à força que orienta a trajetória existencial do indivíduo, apoiando-se em suas crenças e valores pessoais. O grau de propósito indica a intensidade ou relevância que um indivíduo atribui a esse propósito em sua vida (Soares, Gutierrez e Resende, 2020). No presente estudo, as Questões 7, 8 e 10 foram aplicadas para mensurar o grau de propósito dos estudantes dos cursos de Administração e Gestão da Informação. Cada questão foi avaliada em escala de 1 (mínimo) a 7 (máximo), sendo que a soma das três questões poderia variar entre 3 e 21. O Quadro 10 evidencia os resultados.

Quadro 10: Grau de Propósito por Curso.

CURSO	Nº RESPONDENTES	MÉDIA QUESTÃO 7	MÉDIA QUESTÃO 8	MÉDIA QUESTÃO 10
Administração	52	5,13	4,44	4,86
Gestão da Informação	19	5,15	4,89	4,84

Fonte: Dados da pesquisa, 2025.

A análise das médias demonstra que ambos os grupos apresentaram escores superiores ao ponto neutro da escala (4,0), o que revela uma percepção positiva em relação à importância e intensidade de seu propósito de vida. Na questão 7, os resultados foram bastante próximos entre os cursos, com média de 5,13 para Administração e 5,15 para Gestão da Informação, indicando elevado nível de concordância sobre a relevância do propósito. Já na questão 8, observa-se uma diferença mais expressiva: os estudantes de Gestão da Informação (4,89) obtiveram média superior àqueles de Administração (4,44), sinalizando maior valorização de aspectos específicos ligados ao propósito de vida. Por fim, na questão 10, os valores novamente se aproximaram, com média de 4,86 para Administração e 4,84 para Gestão da Informação, refletindo percepções consistentes e positivas entre os dois grupos.

De forma geral, esses resultados evidenciam que estudantes de ambos os cursos atribuem elevada importância ao propósito de vida, aspecto que se mostra diretamente associado aos seus valores pessoais e crenças. Tal orientação tende a impactar positivamente o bem-estar subjetivo, além de influenciar processos de tomada de decisão no campo acadêmico e profissional. No âmbito do conceito de florescimento, um elevado grau de propósito se

expressa na capacidade do indivíduo de atribuir sentido à própria trajetória, manter-se motivado para contribuir com o bem-estar coletivo e perceber de maneira significativa o próprio desenvolvimento pessoal.

4.7.4 Florescimento X Satisfação com sua própria vida X Curso

O construto satisfação com a própria vida refere-se ao nível de contentamento do indivíduo em relação à sua vida, sendo determinado pela realização de necessidades, desejos e vontades, bem como pela comparação entre expectativas e a situação presente (PUCRS, 2024).

No presente estudo, a Questão 13 do questionário teve como objetivo avaliar a satisfação com a própria vida dos estudantes dos cursos de Administração e Gestão da Informação, utilizando uma escala de 1 (mínimo) a 7 (máximo), e os resultados são evidenciados no Quadro 11.

Quadro 11: Grau de Satisfação com sua própria vida por Curso.

CURSO	Nº RESPONDENTES	MÉDIA QUESTÃO 13
Administração	52	4,88
Gestão da Informação	19	5

Fonte: Dados da pesquisa, 2025.

Observa-se que ambos os grupos apresentaram médias acima da média neutra da escala (4,0), indicando percepção positiva em relação à satisfação com a própria vida. A diferença entre os cursos é pequena, sendo que os estudantes de Gestão da Informação apresentaram média ligeiramente superior à de Administração, sugerindo percepção levemente mais positiva em relação à própria vida, e quando se refere ao florescimento, esses estudantes satisfeitos percebem bem-estar subjetivo e realização pessoal, associando suas ações e engajamento ao alcance de uma vida significativa e equilibrada.

4.7.5 Florescimento X Significado X Curso

O construto significado refere-se à percepção de relevância e propósito da vida do indivíduo e se diferencia em três componentes principais: coerência, propósito e valorização (Martela e Steger, 2016). No presente estudo, a Questão 12 do questionário foi utilizada para mensurar o significado da vida entre estudantes dos cursos de Administração e Gestão da Informação, em uma escala de 1 (mínimo) a 7 (máximo). Observa-se os resultados no Quadro 12.

Quadro 12: Grau de Significado por Curso.

CURSO	Nº RESPONDENTES	QUESTÃO 12
Administração	52	4,69
Gestão da Informação	19	5,21

Fonte: Dados da pesquisa, 2025.

Os resultados apontam para uma percepção positiva de significado entre os estudantes, com destaque para aqueles do curso de Gestão da Informação, que apresentaram médias mais elevadas nessa dimensão. No âmbito do modelo EFLOT, compreender a própria vida como significativa representa um componente essencial do florescimento, uma vez que essa percepção amplia o engajamento do indivíduo, fortalece o senso de propósito e sustenta uma visão otimista em relação ao futuro. Dessa forma, o significado atribuído à trajetória pessoal e acadêmica não apenas favorece o desenvolvimento individual, mas também reforça a motivação para contribuir com objetivos coletivos, consolidando sua relevância para o bem-estar no contexto do ensino superior.

5. CONCLUSÕES

O presente estudo analisou o florescimento estudantil entre os alunos dos cursos de Administração e Gestão da Informação da Faculdade de Gestão e Negócios da Universidade Federal de Uberlândia (FAGEN/UFU), utilizando uma abordagem quantitativa descritiva fundamentada na Escala de Florescimento no Trabalho (EFLOT). O objetivo central foi identificar de que maneira diversos fatores sociodemográficos, como curso, gênero, faixa etária, renda familiar e ano de ingresso, influenciam o florescimento percebido no contexto acadêmico.

A amostra foi composta predominantemente por estudantes jovens, com idade entre 18 e 24 anos, do sexo feminino e do curso de Administração, concentrados nas faixas de renda familiar média e média-alta. No comparativo entre cursos, observou-se que os estudantes de Administração apresentaram médias de florescimento mais elevadas em relação aos seus colegas de Gestão da Informação, indicando maior percepção de engajamento, competência profissional e sentido atribuído ao curso. Em valores, os alunos de Administração atingiram média de 45,33 pontos, enquanto os alunos de Gestão da Informação registraram média de 37,33 pontos, ambos acima do ponto médio da escala EFLOT, que varia de 8 a 56.

A análise por gênero revelou que as mulheres obtiveram médias superiores de florescimento, em comparação aos homens e ao único participante não binário, cuja média foi significativamente inferior. Esses dados reforçam como diferentes experiências e contextos

podem impactar o bem-estar percebido no ambiente universitário. Na dimensão econômica, foi identificada uma tendência de elevação nos escores de florescimento conforme aumentava a renda familiar mensal dos respondentes, mostrando que estudantes em situações financeiras mais favoráveis tendem a perceber maior florescimento em seu percurso acadêmico, o que pode estar relacionado a melhores condições materiais e menor vulnerabilidade socioeconômica.

Outro ponto de destaque refere-se ao ano de ingresso na universidade, em que os estudantes que ingressaram em 2021 tiveram médias elevadas, possivelmente associadas à proximidade de conclusão do curso e expectativas positivas em relação ao futuro profissional. Por outro lado, turmas, possivelmente, impactadas por eventos externos, como a pandemia de COVID-19 (especialmente os ingressantes de 2022 e de 2017-2018), apresentaram médias mais baixas, sugerindo que desafios contextuais e de adaptação podem influenciar negativamente a percepção de florescimento. A faixa etária também demonstrou influência, pois os alunos entre 25 e 29 anos mostraram médias de florescimento mais altas do que os colegas mais jovens.

No detalhamento das dimensões do florescimento pelas escalas da EFLOT, tanto Administração quanto Gestão da Informação apresentaram scores positivos em otimismo, competência, propósito de vida, satisfação com a própria vida e significado. Alunos de Gestão da Informação destacaram-se especialmente nas dimensões de otimismo e significado, enquanto os de Administração tiveram médias ligeiramente superiores em competência. Estas percepções acima do ponto neutro reforçam a presença de bem-estar, engajamento e realização pessoal entre os estudantes da FAGEN.

A dificuldade encontrada na busca por respondentes ao longo desta pesquisa não pode ser vista apenas como um desafio metodológico, mas também como um reflexo do nível de florescimento vivenciado no ambiente acadêmico. O florescimento, entendido como um estado de bem-estar, engajamento e propósito, influencia diretamente a disposição dos estudantes para participar de atividades, incluindo pesquisas.

Assim, ambientes marcados por baixa motivação, falta de sentido ou ausência de reconhecimento tendem a gerar menor interesse e adesão dos participantes. Esse fenômeno indica que promover condições favoráveis ao florescimento pode contribuir para elevar o engajamento dos estudantes, dinamizando tanto o contexto acadêmico quanto o processo de coleta de dados em futuras pesquisas, além de trazer impactos positivos para a qualidade e representatividade dos resultados obtidos.

A partir destes achados, destaca-se a relevância de aprofundar pesquisas futuras sobre o florescimento estudantil, especialmente em relação à evasão acadêmica e eventuais diferenças em outros cursos de instituições de ensino superior. São recomendadas análises qualitativas

junto a públicos minorizados, bem como estudos longitudinais que possam identificar a evolução do florescimento conforme o desenrolar do percurso formativo dos alunos e diante de situações conjunturais adversas.

Do ponto de vista gerencial, os resultados permitem indicar quais dimensões do florescimento apresentam scores mais baixos em determinados grupos e sugerir que as coordenações dos cursos elaborem ações concretas para fortalecer esses pilares — por exemplo, promovendo práticas de reconhecimento, apoio interpessoal e desenvolvimento de competências, especialmente voltadas para públicos mais vulneráveis. Assim, o presente estudo reforça a importância de reconhecer o florescimento estudantil como um elemento central para a qualidade do processo formativo, integrando aspectos emocionais, sociais e cognitivos que impactam o desempenho e o bem-estar universitário.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

BAKKER, A. B.; SCHAUFELI, W. B. **Positive organizational behavior:** engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, v. 29, p. 147-154, 2008. <https://doi.org/10.1002/job.515>

BEDIN, L. M.; ZAMARCHI, M. **Florescimento no trabalho:** revisão integrativa da literatura. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, v. 19, n. 1, p. 549-554, 2019. <https://doi.org/10.17652/rpot/2019.1.15093>

BONO, J. E.; DABIES, S. E.; RASCH, R. L. **Some traits associated with flourishing at work.** In: CAMERON, K. S.; SPREITZER, G. M. (Ed.). *Oxford handbook of positive organizational scholarship*. New York: Oxford University, 2011. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199734610.013.0010>

CARVER, C. S.; SCHEIER, M. F. (2014). **Dispositional optimism.** Trends in Cognitive Sciences, 18(6), 293-299. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.tics.2014.02.003>

CARVER, C. S.; SCHEIER, M. F. (2019). Optimism. In Gallagher, M. W., & Lopez, S. J. (Eds.), *Positive psychological assessment: A handbook of models and measures* (pp. 61-76). Washington, DC, US: American Psychological Association. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0000138-005>

COLBERT, A. E.; BONO, J. E.; PURVANOVA, R. K. **Flourishing via workplace relationships:** moving beyond instrumental support. *Academy of Management Journal*, v. 59, n. 4, p. 1199–1223, 2016. <https://doi.org/10.5465/amj.2014.0506>

COOKE, F. L., et. al. (2019). **Mapping the relationships between high-performance work systems, employee resilience and engagement:** A study of the banking industry in China. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(8), 1239–1260. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1137618>

COULON, A. **O ofício de estudante: a entrada na vida universitária.** Educação e Pesquisa, São Paulo, v. 43, n. 4, p. 1239-1250, out./dez. 2017. <https://doi.org/10.1590/s1517-9702201710167954>

CSB. **Burnout:** não adianta tratar o trabalhador se as empresas são tóxicas, diz especialista. CSB Central dos Sindicatos Brasileiros, Brasília, 11 set. 2023. Disponível em: <https://csb.org.br/noticias/burnout-ameaca-invisivel-no-trabalho-empresas-toxicas>. Acesso em: 6 ago. 2025.

DIENER, E. et al. **New well-being measures:** short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, v. 97, n. 2, p. 143–156, 2010. <https://doi.org/10.1007/s11205-009-9493-y>

FARSEN, T. C. et al. **Qualidade de vida, bem-estar e felicidade no trabalho:** sinônimos ou conceitos que se diferenciam? *Interação em Psicologia*, v. 22, n. 1, p. 31-41, 2018. <https://doi.org/10.5380/psi.v22i1.48288>

GALLUP. *State of the Global Workplace: 2024 Report*. Washington, D.C.: Gallup, 2024. Disponível em: <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>. Acesso em: 6 ago. 2025.

GÜNTHER, H. **Pesquisa qualitativa versus pesquisa quantitativa:** esta é a questão? *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, Brasília, v. 22, n. 2, p. 201-210, maio-ago. 2006. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722006000200010>

HAMMER, L. B. et al. **Development and validation of a multidimensional measure of family supportive supervisor behaviors (FSSB).** *Journal of Management*, v. 35, n. 4, p. 837–856, 2009. <https://doi.org/10.1177/0149206308328510>.

HANSON, R.; MENDIUS, R. *O cérebro de Buda: neurociência prática para a felicidade*. São Paulo: Alaúde, 2017.

HARTER, J. K.; SCHMIDT, F. L.; KEYES, C. L. M. **Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes:** A review of the Gallup studies. In C. L. M. Keyes e J. Haidt (Eds.), *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived* (pp. 205–224). American Psychological Association, 2003. <https://doi.org/10.1037/10594-009>

JIANG, H.; SHEN, H. **Toward a relational theory of employee engagement:** understanding authenticity, transparency, and employee behaviors. *International Journal of Business Communication*, v. 60, n. 3, p. 948–975, 2023. <https://doi.org/10.1177/2329488420954236>.

KEYES, C. L. M. **The mental health continuum:** from languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*, p. 207-222, 2002. <https://doi.org/10.2307/3090197>

KOSSEK, E.; KALLIATH, T.; KALLIATH, P. **Achieving employee wellbeing in a changing work environment:** an expert commentary on current scholarship. *International Journal of Manpower*, v. 33, n. 7, p. 738–753, 2012. <https://doi.org/10.1108/01437721211268294>.

KUANR, A. et. al. **Think happy, be happy: Salesperson's personal happiness and flourishing.** IIM Kozhikode Society & Management Review, v. 14, n. 1, p. 35-47, 2022. <https://doi.org/10.1177/22779752221111599>

LAGREE, D. et al. **The effect of respect: respectful communication at work drives resiliency, engagement, and job satisfaction among early career employees.** *International Journal of Business Communication*, v. 60, n. 3, p. 844-864, 2023. <https://doi.org/10.1177/23294884211016529>.

LIMA, T. C. B.; REBOUÇAS, S. M. D. P. **Flourishing: saúde e bem-estar de jovens aprendizes da indústria cearense.** *Gestão & Regionalidade*, v. 32, n. 95, 2016. <https://doi.org/10.13037/gr.vol32n95.2884>

LUTHANS, F.; YOUSSEF, C. M. **Emerging positive organizational behavior.** *Journal of Management*, v. 33, p. 321-349, 2007. doi: 10.1177/0149206307300814. <https://doi.org/10.1177/0149206307300814>

LUTHANS, F.; YOUSSEF-MORGAN, C. M. **Psychological capital: an evidence-based positive approach.** *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, v. 4, 2017. doi: 10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>

LYUBOMIRSKY, S., Sheldon, K. M., & Schkade, D. (2005). **Pursuing happiness: The architecture of sustainable change.** *Review of General Psychology*, 9(2), 111-131. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.9.2.111>

MALHOTRA, N. **Pesquisa de marketing.** 3.ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MARTELA, F.; STEGER, M. F. (2016). **The three meanings of meaning in life: Distinguishing coherence, purpose, and significance.** *Journal of Positive Psychology*, 11(5), 531-545. <https://doi.org/10.1080/17439760.2015.1137623>

MENDONÇA, H. et al. **Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão.** Porto Alegre: Artmed, 2014.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Um quarto das pessoas não se sentem valorizadas no trabalho.** 2022.

OLIVEIRA-SILVA, L. C.; SILVA, A. P. D. S. S. **Florescimento no trabalho: interfaces com comportamentos de carreira.** *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, v. 16, n. 2, p. 197-205, 2015. doi: 2030/203046164010.

PALUDO, S. D. S.; KOLLER, S. H. (2007). **Psicologia Positiva: uma nova abordagem para antigas questões.** Paidéia: cadernos de educação da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto. Ribeirão Preto, SP. Vol. 17, n. 36 (2007), p. 9-20. <https://doi.org/10.1590/S0103-863X2007000100002>

PATEL, A.; PLOWMAN, S. **The increasing importance of a best friend at work.** Galuppe Workplace, 2022.

PUCRS Online. **Propósito: o que é e qual a sua importância?** Blog PUCRS, mai. 2024. Disponível em: <https://online.pucrs.br/blog/proposito>. Acesso em: 13 ago. 2025.

QIVE. **O que é gestão por competência e como implementar na sua empresa.** Blog Qive, jun. 2021. Disponível em: <https://qive.com.br/blog/gestao-por-competencia-como-implementar/>. Acesso em: 13 ago. 2025.

RAUTENBACH, C. L. *Flourishing of employees in a fast-moving consumable goods environment*. 2015. Tese (Doutorado) — North-West University, Vanderbijlpark.

REDAÇÃO. **Falta de reconhecimento faz com que profissionais experientes se demitam.** Você RH, [s.l.], 5 set. 2022. Atualizado em 23 out. 2024. Disponível em: <https://vocerh.abril.com.br/futurodotrabalho/profissionais-experientes-pedem-demissao/>. Acesso em: 6 ago. 2025

RICH, B. L. et. al. **Job engagement: Antecedents and effects on job performance.** 2010 Academy of Management Journal, 53, 617–635. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468988>

RUIZ, V. S.; ARAÚJO, A. L. L. **Saúde e segurança e a subjetividade no trabalho: os riscos psicossociais.** *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 37, n. 125, p. 170-180, 2012. <https://doi.org/10.1590/S0303-76572012000100020>

SCHAUFELI, W. et al. **Burnout and Engagement in University Students: A Cross-National Study.** *Journal of Cross-Cultural, Western Washington University*, v. 33, n. 5, p. 464-481, set. 2002. <https://doi.org/10.1177/0022022102033005003>

SCHULZ-KNAPPE, C.; TER HOEVEN, C. **Family-specific social support at work: the role of open and trustworthy communication.** *International Journal of Business Communication*, v. 60, n. 3, p. 751–776, 2023. <https://doi.org/10.1177/2329488420955171>.

SGARBOSSA, Maira. **Contribuições das práticas de gestão de pessoas para o florescimento no trabalho: uma revisão integrativa (2011-2021).** *Gestão e Desenvolvimento*, v. 20, n. 1, p. 101-129, 2023. <https://doi.org/10.25112/rgd.v20i1.3166>.

SILVA, A. J.; CAETANO, A. **Validation of the flourishing scale and scale of positive and negative experience in Portugal.** *Social Indicators Research*, 2011.

SIQUEIRA, M. M. M.; MARTINS, M. D. C. F. **Promoção de saúde e bem-estar em organizações.** In: BORGES, L. D. O.; MOURÃO, L. (Orgs.). *O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia*. Porto Alegre: Artmed, 2013. p. 619-643.

SOARES, A. F; GUTIERREZ, D. M. D.; RESENDE, G. C. **A satisfação com a vida, o bem-estar subjetivo e o bem-estar psicológico em estudos com pessoas idosas.** *GIGAPP Estudios Working Papers*, v. 7, n. 154, p. 275-291, 2020.

SPREITZER, G. et al. **A Socially Embedded Model of Thriving at Work.** *Organization Science*, v. 16, n. 5, p. 537-549, 2005. <https://doi.org/10.1287/orsc.1050.0153>.

Pesquisa mostra que 60% das pessoas estão emocionalmente desligadas do trabalho. Brasília: **Tarde Nacional**, 2024. Disponível em: <https://radios.ebc.com.br/tarde-nacional->

[brasil/2024/05/pesquisa-mostra-que-60-das-pessoas-estao-emocionalmente-desligadas.](#)
Acesso em: 28 ago. 2025.

ANEXO 1 – QUESTIONÁRIO

Florescimento no Trabalho

Olá, tudo bem?

Meu nome é Gabriella Carvalho Pinto, discente do curso de Administração na Universidade Federal de Uberlândia, sob a orientação da professora Márcia Mitie Maemura. Esta pesquisa faz parte do trabalho de conclusão de curso e tem como tema o Florescimento dos Universitários vinculados a Faculdade de Gestão e Negócios de Uberlândia.

Com o objetivo de otimizar o preenchimento e reduzir a extensão do formulário de coleta de dados, estamos utilizando o Google Forms como instrumento de pesquisa. A participação consiste no preenchimento de um breve questionário online, com tempo estimado de 8 minutos para conclusão.

Ressalta-se que todas as informações fornecidas serão tratadas de forma estritamente confidencial e analisadas de maneira coletiva, visando à identificação de tendências. Nenhum dado individual será divulgado.

Agradeço antecipadamente por sua valiosa contribuição para esta pesquisa.

1. Qual é o seu gênero

☐ Masculino

☐ Feminino

☐ Outro: _____

2. Qual é a sua idade?

☐ Menos de 17 anos

☐ 18 a 24 anos

☐ 25 a 29 anos

☐ 30 a 34 anos

☐ 35 a 39 anos

☐ 40 a 59 anos

☐ + 60 anos

3. Qual sua renda familiar mensal?

- ☐ Superior a R\$ 22 mil
- ☐ R\$ 7,1 mil á R\$ 22 mil
- ☐ R\$ 2,9 mil á R\$ 7,1 mil
- ☐ R\$ 1.412 á R\$ 2,9 mil
- ☐ Até R\$ 1.412

4. Qual ano você ingressou na Universidade Federal de Uberlândia?

- ☐ 2021
- ☐ 2022
- ☐ 2023
- ☐ 2024
- ☐ 2025
- ☐ Outro: _____

5. Qual curso você estuda na UFU?

- ☐ Administração
- ☐ Gestão da Informação
- ☐ Outro: _____

	Discordo completamente	Discordo em grande parte	Discordo	Nem concordo, nem discordo
6. Em meu curso, as minhas relações sociais me dão suporte e são recompensadoras.	☐	☐	☐	☐
7. Em meu curso, estou envolvido (a) e interessado (a) nas atividades diárias que executo.	☐	☐	☐	☐
8. Em meu curso, contribuo ativamente para a felicidade e o bem-estar dos outros.	☐	☐	☐	☐
9. Em meu curso, sou competente e capaz de fazer as atividades que são importantes para mim.	☐	☐	☐	☐

10. O meu curso
contribui para que
eu seja uma boa
pessoa e viva uma
boa vida.

☐☐☐☐☐☐

11. O meu curso
contribui para que
eu seja otimista
acerca do meu
futuro.

☐☐☐☐☐☐

12. O meu curso
contribui para que
eu leve uma vida
com propósito e
com significado.

☐☐☐☐☐☐

13. Em meu curso,
as pessoas me
respeitam.

☐☐☐☐☐☐

Enviar

Limpar formulário

Nunca envie senhas pelo Formulários Google.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google. - [Entre em contato com o proprietário do formulário](#) - [Termos de Serviço](#) - [Política de Privacidade](#)

Este formulário parece suspeito? [Denunciar](#)

Google Formulários